

STUDIA EKONOMICZNE

GOSPODARKA • SPOŁECZEŃSTWO • ŚRODOWISKO

ECONOMIC STUDIES

ECONOMY • SOCIETY • ENVIRONMENT

Nr 1/2024 (13)



ISSN 2544-6916

ANS AKADEMIA NAUK
STOSOWANYCH
W NOWYM SĄCZU

www.ans-ns.edu.pl

STUDIA EKONOMICZNE • Gospodarka • Społeczeństwo • Środowisko • Nr 1/2024 (13)

Akademia Nauk Stosowanych
Nowy Sącz, czerwiec 2024

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu

STUDIA EKONOMICZNE
Gospodarka • Społeczeństwo • Środowisko
(ECONOMIC STUDIES. Economy • Society • Environment)

Nr 1/2024 (13)

Nowy Sącz, czerwiec 2024

Wydawca

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu
ul. Staszica 1, 33-300 Nowy Sącz
tel.: +48 18 443 45 45, e-mail: sog@ans-ns.edu.pl
www.ans-ns.edu.pl

Rada redakcyjna

redaktor naczelny – Tadeusz Kudłacz (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu);
zastępcy redaktora naczelnego – Bogusz Miłkuła (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu),
Marek Reichel (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu);
sekretarz redakcji – Monika Danielska (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu);
redaktor językowy – Tamara Bolanowska-Bobrek (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu);
redaktor statystyczny – Aleksandra Jasińska (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu);
członkowie – Iwona Gawron (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu), Jarosław Handzel
(Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu), Andrii Kucheriavii (Kijowski Uniwersytet Narodowy im. Tarasa Szewczenki),
Daniele Paragano (Uniwersytet Niccolò Cusano), Jarosław Reszczyński (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu)

Rada naukowa

Peter Adamištin (Uniwersytet Preszowski w Preszowie); Andrzej Antoszewski (Uniwersytet Wrocławski); Dymytr Bodnar
(Zachodnioukraiński Uniwersytet Narodowy); Paweł Churski (Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu); Oleksii Druhov (Uniwersytet
Narodowy Politechnika Lwowska); Teresa Famulska (Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach); Stanisław Korenik (Uniwersytet Ekonomiczny
we Wrocławiu); Jerzy Kornaś (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu); Jerzy Malec (Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza
Modrzewskiego); Bohuslava Mihalčová (Uniwersytet Ekonomiczny w Bratysławie); Joanna M. Moczyłowska (Politechnika Białostocka);
Krzysztof Surówka (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu); Svitlana Volosovych (Kijowski Narodowy Uniwersytet Handlu i Ekonomii)

Zespół recenzentów

Roman Batko (Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie); Sabina Baraniewicz-Kotasińska (Uniwersytet Opolski); Oksana Bodnar (Narodowy
Uniwersytet Pedagogiczny im. Wołodymyra Hnatiuka w Tarnopolu); Krystyna Brzozowska (Uniwersytet Szczeciński); Daria Chmielewska
(Akademia Wychowania Fizycznego w Katowicach); Paweł Churski (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu); Tomasz Czapan (Wyższa
Szkoła Ekonomii i Informatyki w Krakowie); Joanna Czesak (Akademia Wychowania Fizycznego w Krakowie); Justyna Danielewicz (Uniwersytet
Łódzki); Magdalena Dolhasz (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Joanna Duda (Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie); Paweł Dziekański
(Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach); Łukasz Furman (Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Krośnie); Kazimierz Górka
(emerytowany profesor Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie); Zofia Gródek-Szostak (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Mariola
Grzebyk (Uniwersytet Rzeszowski); Dominika Hołuj (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Kira Horyacheva (Kijowski Uniwersytet Narodowy
im. Tarasa Szewczenki); Krzysztof Jakóbk (zastępca prezesa NBP Oddział w Krakowie); Marcin Jurgilewicz (Politechnika Rzeszowska); Hubert
Kaczmarczyk (Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach); Marcin Kopeć (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Danuta Krzywda
(emerytowany pracownik-doktor Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie); Mirosław Kwieciński (Państwowa Akademia Nauk Stosowanych
w Krośnie); Anna Xymena Majkrzak (Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu); Kinga Michałowska (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie);
Paweł Motek (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu); Agnieszka Pacut (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Sławomir Pastuszka
(Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach); Robert Pawlusiński (Uniwersytet Jagielloński); Robert Perdał (Uniwersytet Adama Mickiewicza
w Poznaniu); Katarzyna Peter-Bombik (Uniwersytet Jagielloński); Anna Pietruszka-Ortyl (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Łukasz Popławski
(Uczelnia Państwowa im. Jana Grodka w Sanoku); Mieczysław Różański (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie); Kamila Simon-Tabaka
(Uniwersytet Grenoble Alpes); Tomasz Skica (Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie); Piotr Sołtyk (Uniwersytet Ekonomiczny
w Krakowie); Tomasz Stefaniuk (Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach); Grzegorz Strupczewski (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie);
Wanda Sułkowska (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Sylwia Wiśniewska (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Barbara Worek
(Uniwersytet Jagielloński); Bernadetta Zawilińska (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Magdalena Zdun (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie)

© Copyright by Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu
Nowy Sącz 2024

Publikacja udostępniona na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 (CC By 4.0).
Treść licencji jest dostępna pod adresem <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.pl>

ISSN 2544-6916

Adres redakcji Wydawcy

Wydawnictwo Naukowe Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu
ul. Staszica 1, 33-300 Nowy Sącz
tel.: +48 18 443 45 45, e-mail: wn@ans-ns.edu.pl, tbolanowska@ans-ns.edu.pl, wydawnictwo.ans-ns.edu.pl

Adres redakcji Czasopisma

al. Wolności 38, 33-300 Nowy Sącz
tel.: 18 443 53 02, e-mail: studiaiekonomiczne@ans-ns.edu.pl, <http://studiaiekonomiczne.ans-ns.edu.pl/>

Druk

Wydawnictwo i drukarnia NOVA SANDEC s.c.
Mariusz Kałyniuk, Roman Kałyniuk
ul. Lwowska 14, 33-300 Nowy Sącz
tel.: 18 441 02 88, e-mail: biuro@novasandec.pl

Spis treści

Bogusz MIKUŁA

Zarządzanie talentami w organizacjach opartych na wiedzy – istota, modele, problemy 5

Weronika ŻYGŁOWICZ, Magdalena TWARDOWSKA, Monika DANIELSKA

Siła i praca: odbudowa tożsamości zawodowej po znaczącej interwencji chirurgicznej związanej z układem trawiennym 23

Alicja BONARSKA-TREIT, Joanna MARCISZ

Formy wsparcia osób z niepełnosprawnością przez uczelnie. Przypadek Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu 38

Anna SURÓWKA, Wiktoria SZEWCZYK

Tożsamość i wizerunek miejscowości jako czynniki budujące atrakcyjność turystyczną miasta w opinii mieszkańców – na przykładzie miasta Stary Sącz..... 63

Donata ADLER

Priorytety w strategii zrównoważonego rozwoju – oczekiwania wobec pracodawcy..... 81

Natalia ŁUKASZCZYK

Ściągalność podatku VAT a warunki prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce 104

Katarzyna TOMCZYK

Kultura w rozwoju społeczności lokalnej – analiza i ocena na przykładzie gminy Kamienica..... 120

PRZEGLĄD NOWOŚCI WYDAWNICZYCH.....	139
Informacje o Autorach	145
Wnioski z konferencji naukowych	147

Bogusz MIKUŁA

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska

ORCID: 0000-0002-5378-9768

ZARZĄDZANIE TALENTAMI W ORGANIZACJACH OPARTYCH NA WIEDZY – ISTOTA, MODELE, PROBLEMY

Streszczenie

Zarządzania talentami to zarządzanie skoncentrowane są na: (1) ludziach i ich talentach, (2) procesach na nich skierowanych bądź z ich udziałem, związanych z identyfikacją, wejściem, przejściem i rozwojem oraz wyjściem talentu z organizacji, a także na kształtowaniu relacji z utalentowanymi ludźmi przed i po zaistnieniu współpracy, (3) warunkach ich egzystencji w organizacji lub współpracy.

Artykuł ma charakter teoretyczny. Jego celem jest przedstawienie zarządzania talentami, dostosowanego do organizacji opartych na wiedzy. Scharakteryzowano w nim organizacje oparte na wiedzy, istotę zarządzania talentami im dedykowanego, wybrane modele zarządzania talentami, w tym w organizacji opartej na wiedzy.

W artykule omówiono też wybrane czynniki obniżające sprawność zarządzania talentami: negatywna marka pracodawcy, brak zaufania, ograniczenie kontaktów i współpracy utalentowanego pracownika z otoczeniem, niedocenywanie talentów oraz brak uznania, brak zaangażowania w zarządzanie talentami najwyższych kadr kierowniczych, tworzenie atmosfery zagrożenia utratą miejsca pracy, tolerancja występowania antytalentów w organizacji, brak cech charakterystycznych dla organizacji opartych na wiedzy.

Słowa kluczowe: zarządzanie talentami, organizacja oparta na wiedzy, model zarządzania talentami w organizacji opartej na wiedzy, sprawność zarządzania talentami.

TALENT MANAGEMENT IN KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATIONS – ESSENCE, MODELS, PROBLEMS

Summary

Talent management focuses on: (1) individuals and their talents, (2) processes directed at them or involving them, related to the identification, entrance, transition, development, and exit of talent from the organization, as well as on building relationships with talented individuals before and after collaboration, (3) the conditions of their existence within the organization or collaboration.

The article is theoretical. Its aim is to present talent management tailored to knowledge-based organizations. The paper characterizes knowledge-based organizations, the essence of talent management dedicated to them, selected talent management models including those in knowledge-based organizations.

The article also discusses selected factors that reduce the efficiency of talent management: negative employer branding, lack of trust, limited contact and collaboration of talented employees with their environment, underestimation of talents and lack of recognition, lack of commitment

to talent management by top management, creating an atmosphere of job insecurity, tolerance of anti-talents within the organization, and lack of characteristic features of knowledge-based organizations.

Keywords: talent management, knowledge-based organization, talent management model in knowledge-based organization, talent management efficiency.

Wprowadzenie

Współczesna gospodarka najczęściej określana jest jako nowa gospodarka lub gospodarka oparta na wiedzy. Gospodarka oparta na wiedzy to efekt wielu zmian, jakie dokonywać zaczęły się już w latach 60. XX wieku, ale ich intensyfikacja nastąpiła w latach 90. Rozwój nauki, postępująca globalizacja, wzrost poziomu konkurencji, zmiany rynkowe (w tym na rynku finansowym i pracy), zmiany w funkcjonowaniu organizacji, będące efektem zastosowania nowych technologii, głównie informatycznych, doskonalenie organizacji przedsiębiorstw i pojawienie się nowych koncepcji organizacji i zarządzania, wzrastająca turbulencja otoczenia i towarzyszące tym procesom zmiany społeczne (w tym poziomu wykształcenia), a z tego wynikająca rosnąca aktywność ekonomiczna oraz rosnący dynamizm przedsiębiorców (por.: Balcerzak, 2009, s. 714), to chyba podstawowe przyczyny procesu przekształcenia gospodarki industrialnej w opartą na wiedzy. Wyróżnikiem gospodarki opartej na wiedzy jest również Przemysł 4.0. Bazując na cyfryzacji, doprowadził do zaawansowanej integracji poziomego łańcucha wartości oraz usieciowienia gospodarki, a zaawansowane technologie w istotnym stopniu wpływają na funkcjonowanie współczesnych przedsiębiorstw i wytwarzające się między nimi zależności oraz relacje¹ (Tomaszuk, 2018). Ważną rolę w rozwoju gospodarki opartej na wiedzy odgrywają tworzące wiedzę uniwersytety i instytuty naukowe, ale większą rolę przypisuje się organizacjom biznesowym, które generują wiedzę oraz ją komercjalizują (Ivanović, 2019).

Odejście od gospodarki industrialnej, turbulentne otoczenie, postęp technologiczny i wzrost konkurencji globalnej wymusiły konieczność przyjęcia przez kierownictwa oraz pracowników odmiennych sposobów myślenia na temat pracy, a także sposobów funkcjonowania przedsiębiorstw. Przykładowe to: systemowo-organiczne i zintegrowane patrzenie na organizację, myślenie przekrojowe w aspektach współzależności elementów organizacji i organizacji oraz otoczenia, dostrzeganie złożoności, wielowymiarowości i zróżnicowania, w zmianach stosowanie zasady „pędu”, by uzyskać efekt „kuli śnieżnej”, ustawiczne uczenie się i korygowanie błędów (por.: Anderson, Ackerman, Anderson, 2001; Mięka, Winkler, 2002). Do tego dodać można szczególne zainteresowanie budowaniem kapitału ludzkiego organizacji, którego trzonem są pracownicy wiedzy i talenty.

Obecnie zaobserwować można rzeczywisty pęd światowej gospodarki w kierunku gospodarki opartej na wiedzy, a dalej do gospodarki wiedzy. Proces ten jednak bywa spowalniany różnymi zdarzeniami, które są typowe dla światowej polityczno-gospodarczej

¹ Istnieją badania pokazujące ograniczony wpływ Przemysłu 4.0 na łańcuchy dostaw, natomiast przeważający wpływ na wewnętrzne czynniki organizacji (np. na produktywność oraz integrację wewnętrzną) (Yüksel, 2022).

i społecznej rzeczywistości, np. kryzys finansowy, lokalne konflikty militarne, migracje ludności czy protesty wobec zielonego ładu i równoważonemu rozwojowi. Faktyczne zaistnienie orientacji na wiedzy nastąpi dopiero wówczas, gdy wszystkie grupy społeczne, tj. pracodawcy i pracownicy, naukowcy i nauczyciele, przywódcy gospodarczy oraz polityczni, konsumenci i producenci, urzędnicy i rolnicy itd., rozpoznają prawdziwą naturę zachodzących zmian i zaczną stosować zasady oraz oparte na nich sposoby myślenia, adekwatne do nowych warunków. Orientacja na wiedzy obejmuje wartości, zasady oraz poglądy leżące u podstaw gospodarki opartej na wiedzy, organizacji opartej na wiedzy, zarządzania wiedzą i innych koncepcji zarządzania, koncentrujących się na zasobach niematerialnych, zwłaszcza tych, których nośnikiem są ludzie. Jedną z takich koncepcji jest zarządzanie talentami, które powinno być nieodłącznym elementem zarządzania organizacją opartą na wiedzy.

Artykuł ma charakter teoretyczny. Powstał on w oparciu o dokonany przegląd literatury przedmiotu z zakresu zarządzania talentami, a jego celem jest uporządkowanie i zaprezentowanie wybranych elementów teorii zarządzania talentami w kontekście specyfiki organizacji opartej na wiedzy. Dlatego też w pierwszej kolejności opisano podstawowe cechy organizacji opartej na wiedzy, aby następnie przedstawić istotę zarządzania talentami, jego wybrane modele i wybrane czynniki utrudniające sprawne zarządzanie talentami.

1. Współczesna rzeczywistość organizacji – organizacje oparte na wiedzy

Ujęcie przedsiębiorstwa jako organizacji opartej na wiedzy wywodzi się z podejścia zasobowego, a wiedzę traktuje się jako najważniejszy zasób strategiczny tej organizacji, który jest głównym źródłem produktywności (Zahari, Ab Rahman, Othman, Wahab, 2013) i rozwoju.

Za organizacje oparte na wiedzy chyba najczęściej uznaje się firmy wysokich technologii, które jako organizacje o dużym zapotrzebowaniu na wkład naukowy, wysoki poziom wykształcenia kadr i kadry zarządzającej, tworzą, gromadzą i rozpowszechniają nową wiedzę (Zakrzewska-Bielawska, 2010). Jednocześnie organizacje oparte na wiedzy to organizacje uczące się, koncentrujące się na realizowanym w sposób ciągły procesie zdobywania i rozwoju wiedzy, które wykorzystując najnowocześniejsze technologie informacyjne, wchodzą w różnego rodzaju powiązania z organizacjami otoczenia, tworząc organizacje sieciowe i wirtualne dla zrealizowania wyznaczonych celów. Zasadniczą częścią organizacji opartej na wiedzy jest system zarządzania wiedzą (Mikuła, 2005). W tego rodzaju organizacjach zakłada się, że na ich przyszłość wpływają wszyscy pracownicy. Z tego też względu zachęca się pracowników do posiadania pasji nauki, stałego podnoszenia umiejętności oraz wnoszenia własnego wkładu w bliską i dalszą przyszłość firmy, jak również stwarza się warunki dla ustawicznego rozwoju i twórczości zatrudnionych (Stempnakowski, 2013). W tabeli 1 przedstawiono cechy organizacji opartej na wiedzy rozszerzające jej istotę.

Tabela 1

Charakterystyka organizacji opartej na wiedzy

Cechy organizacji opartej na wiedzy
M. Morawski (2006)
<ul style="list-style-type: none"> – w procesie zarządzania uwaga jest głównie skupiona na niematerialnych wartościach organizacji (tworzących kapitał intelektualny całej organizacji) jako dźwigni podnoszącej poziom konkurencyjności na rynku, a wiedza jest zasadniczym czynnikiem wytwórczym, – zarządzanie jest zorientowane na twórcze, przeniknięte intelektualnymi impulsami łączenie okazji, szans i nadziei, jakie niesie z sobą nieprzewidywalna przyszłość – z perfekcyjnymi kompetencjami pracowników i organizacji, pozwalającymi na opanowanie i ukierunkowanie narastającej złożoności, – zarządzanie jest wewnętrznie spójne, granice między obszarami funkcjonalnymi są zacierane dzięki dodatnim sprzężeniom zwrotnym, wynikającym z ciągłej wymiany informacji i budowaniu na jej podstawie wszechstronnej wiedzy o klientach, dostawcach, konkurentach, technologiach i produktach, – oferowanie usług i produktów wiedzochłonnych (nasyconych wiedzą w postaci technologii, techniki wspartej narzędziami informatyki, patentów, programów, metod i technik organizacyjno-zarządczych itd.), – nastawienie na tworzenie dogodnych warunków współpracy, wymiany poglądów, inicjowania i podtrzymywania kontaktów zawodowych oraz pozazawodowych, co w rezultacie ma prowadzić do powstania środowiska sieciowego, gdzie na zasadzie synergicznego łączenia kompetencji i zasobów są generowane nowatorskie pomysły i rozwiązania, – system zarządzania wiedzą tworzy spójną całość z innymi kluczowymi elementami zarządzania: strategią, strukturą, procedurami i kulturą organizacyjną, – wspieraniu zarządzania wiedzą służą przede wszystkim otwarte systemy komunikacyjne, zapewniające dostępność, wszechstronność i aktualność informacji dzięki wdrożeniu elektronicznych narzędzi informatycznych oraz zespołowe formy pracy i współpracy, – współpraca i współdziałanie (na różnych zasadach formalno-prawno-organizacyjno-czasowych) ze specjalistami najwyższej klasy, określanymi mianem pracowników wiedzy, posiadającymi kompetencje niezbędne z punktu widzenia pozycji konkurencyjnej organizacji, – zaangażowani intelektualnie pracownicy, a mobilizowaniu pomysłowości ma służyć podmiotowe podejście do pracowników, zachęcające i sprzyjające samoorganizacji; – wykreowanie kultury wspólnoty profesjonalistów, afirmującej dialog, partnerstwo, zaufanie oraz odpowiedzialność, – wiedza jest wykorzystywana na rzecz klienta, któremu oferuje się wartości oparte na profesjonalizmie i partnerstwie we wzajemnych relacjach.
A. Zakrzewska-Bielawska (2010)
<ul style="list-style-type: none"> – koncentruje się na projektowaniu i stosowaniu technologii, informacji i wiedzy. Tworzy, wykorzystuje i rozpowszechnia nową wiedzę oraz umiejętności, – neguje stereotypy i na bieżąco dostosowuje swoje metody działania do aktualnej sytuacji, modyfikuje wewnętrzną organizację, – dominującymi atutami są wiedza i zasoby intelektualne, które stale rozwija się i doinwestowuje, – wykorzystuje doświadczenie do tworzenia nowej wiedzy i kontrolowania nabytych umiejętności. Powiększane i aktualizowane doświadczenie pozwala jej opanować nowe koncepcje i eksperymentować, – panuje w niej wysoka tolerancja niepewności i atmosfera twórczego chaosu, a niezwykle wydarzenia postrzegane jako źródło inspiracji, – główne wartości organizacji to: jakość, obsługa klienta, różnorodność, innowacyjność, relacje, – zbiorowe uczenie się i dzielenie się wiedzą, otwartość na krytykę, – ścisła współpraca z partnerami oparta na zaufaniu oraz angażowanie klientów do współpracy, – budowanie przewagi konkurencyjnej w oparciu o unikalne kompetencje, – duża zmienność i mobilność uczestników organizacji dzięki rotacji oraz harmonijna współpraca; – struktury o dużej dynamice zmian, wspierające uczenie się, zachowujące dużą autonomię pracowników popartą wiedzą i profesjonalizmem.

Z. Stempnakowski (2013)

- wysoka kultura, otwartość na otoczenie i nowe rozwiązania,
- wrażliwość i elastyczność na różnorodne zjawiska zewnętrzne i szybkość reakcji,
- płaska struktura organizacyjna, struktura sieciowa lub koncepcja organizacji o rozmytych granicach, w szczególności z sektorami B + R i szkół wyższych,
- zasada myślenia systemowego,
- demokratyzacja zarządzania i tworzenie wysokiej kultury wolności,
- delegowanie uprawnień i odpowiedzialności,
- udział zatrudnionych w zarządzaniu firmą,
- pełna otwartość komunikacyjno-informacyjna, umożliwiająca szybki transfer informacji oraz wiedzy, idei, praktyk, procesów i procedur,
- efektywnie funkcjonujący system zarządzania wiedzą i wielość narzędzi wiedzy,
- wysoka kultura i atmosfera sprzyjająca swobodnej przedsiębiorczości i innowacjom,
- kultura zachęcająca do pasji i podejmowania wyzwań, eksperymentowania, konfrontacji odmiennych poglądów,
- nastawienie na ciągłą edukację i rozwój pracowników,
- praca zespołowa w oparciu o wiedzę wszystkich pracowników,
- rozwinięte systemy motywacyjne, nie tylko pieniężne,
- orientacja na wszystkich klientów.

B. Mikula (2023a)

- koncentracja na wiedzy jako najważniejszym zasobie organizacji,
- praktykowanie zarządzania opartego na wiedzy,
- zarządzanie wiedzą,
- posiadanie wizji organizacji i wizji wiedzy,
- posiadanie strategii wiedzy i strategii zarządzania wiedzą,
- kształtowanie warunków sprzyjających zarządzaniu wiedzą, w tym stosowanie reguły zapasu,
- redundancja informacji, wiedzy, działań i obowiązków,
- planowanie i kontrolowanie przedsięwzięć z zakresu zarządzania wiedzą,
- organizowanie i dostępność wiedzy,
- kreowanie wiedzy i innowacji,
- otwartość procesów innowacyjnych,
- zarządzanie kapitałem ludzkim,
- koncentracja na ludziach, procesach i technologiach,
- traktowanie ludzki jako źródło zysków,
- autonomia ludzi,
- komunikacja oparta na dialogu,
- podstawowym kierunkiem inwestycji są zasoby niematerialne,
- organizacyjne uczenie się jako element codziennej pracy,
- struktura organizacyjna o dużej elastyczności, oparta na zespołowych formach organizacji pracy i charakteryzująca się swobodą angażowania się jej części do realizacji przedsięwzięć,
- współdziałanie w ekosystemie biznesu,
- bliskość klienta i zarządzanie relacjami z klientem (CKM) oraz wiedzą klienta (CKM),
- adaptacyjność,
- zespołowość i wspólnotowość,
- kultura organizacyjna sprzyjająca poczuciu przebywania we wspólnocie profesjonalistów, partnerów w dążeniu do realizacji wspólnie obranych celów,
- ocena funkcjonowania organizacji oparta na wskaźnikach ekonomicznych i jakościowych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury podanej w tabeli.

Szczególnie podkreślić należy taką cechę organizacji opartych na wiedzy, jaką jest współpraca z różnorodnymi podmiotami otoczenia. Do strategicznych form współpracy zaliczają się alianse strategiczne, wspólne przedsięwzięcia, koalicje, konsorcja, holdingi, outsourcing, franczyzy i przedsięwzięcia kooperacyjne. Realizowane zarządzanie oparte na wiedzy koncentruje się na wspólnym wykorzystaniu wiedzy i kapitału ludzkiego, technologii, współdzieleniu własności intelektualnej i pozwala minimalizować ryzyko oraz indywidualnie ponoszone koszty przedsięwzięć (Mikuła, 2019). Współpraca w istotnym stopniu sprzyja wymianie wiedzy, wspólnemu jej wykorzystaniu oraz jej komercjalizacji².

Korzyści płynące ze współpracy organizacji opartej na wiedzy z innymi podmiotami otoczenia wynikają z uzyskania renty relacyjnej, związanej z: 1) zasobami dedykowanymi relacji, 2) rutynami wymiany wiedzy, 3) komplementarnością zasobową i kompetencyjną, 4) efektywną koordynacją (Czakon, 2017).

Jednym z podstawowych sposobów prowadzących do sukcesu w biznesie jest „wyzwalanie” kreatywności (Garbarski, 2021). Przekłada się ona na późniejsze wyniki w pracy i poziom konkurencyjności organizacji opartej na wiedzy, a zwłaszcza jest podstawą uzyskania wyróżniającej wiedzy i innowacji. Dlatego tak istotne jest pozyskanie do współpracy ludzi kreatywnych, utalentowanych w tym zakresie, ale też posiadających požądane przez organizację inne ponadprzeciętne zdolności. Wobec tego ważnym podsystemem zarządzania w organizacji opartej na wiedzy jest zarządzanie talentami.

2. Istota zarządzania talentami

Zarządzanie talentami nie ma jeszcze jasnego i jednoznacznego znaczenia. Wielość pojęć ujawnia potrzebę badań, które przyniosą znaczący postęp w zrozumieniu tematu (Ferrazza, Burtet, Scheffer, 2015).

Zarządzanie talentami oznacza różne rzeczy dla różnych organizacji, ale i różnych teoretyków. Odnoszone jest do procesu, który rozwija i włącza nowych członków do „siły roboczej” oraz rozwija i utrzymuje istniejące zasoby ludzkie, a zasadniczo ma na celu wyróżnienie osób o wysokim potencjale, rozumianym jako talent, w ramach zajmowanego stanowiska pracy. Dla niektórych jest to więc zarządzanie wartościowymi osobami posiadającymi „duże możliwości”, podczas gdy dla innych jest to ogólne zarządzanie talentami – przy założeniu, że każda osoba ma w sobie coś z talentu, który wymaga zidentyfikowania i uwolnienia (Alonso-Carbonell, García-Milian, López-Puig, Amador-González, 2018).

A. Skuza (2018) relacjonuje występowanie trzech grup definicji zarządzania talentami (przykłady przytoczonych typów definicji przedstawiono w tabeli 2):

- 1) jako zestawu typowych praktyk i działań z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi;
- 2) jako procesy zapewniające odpowiedni przepływ pracowników pomiędzy stanowiskami (skoncentrowane na planowaniu sukcesji albo planowaniu zasobów ludzkich);

² Badania prowadzone wśród przedsiębiorstw niemieckich wykazały, że najważniejszym powodem do zawierania aliansów w zakresie badań i rozwoju jest możliwość wykorzystania efektu synergii dzięki wymianie i rozwojowi wiedzy technicznej. Podobne wnioski wynikają z badań przeprowadzonych w Japonii, gdzie okazało się, że główną przyczyną współpracy przy rozwijaniu nowych technologii jest zróżnicowanie umiejętności pracowników. Jest to szczególnie ważne, gdy działalność organizacji wymaga zaangażowania wiedzy z różnych zakresów (Łukasik, 2010).

- 3) jako zarządzanie skoncentrowane się na talencie, z założeniem, że podstawowym wyróżnikiem przewagi konkurencyjnej jest człowiek, jego umiejętności oraz potencjał.

Zarządzanie talentami w szerokim znaczeniu można sprowadzić do realizacji funkcji zarządzania, skoncentrowanych na zadaniach operacyjnych związanych z rekrutacją i selekcją, adaptacją, rozwojem, oceną, wynagradzaniem, tworzeniem warunków pracy, przemieszczaniem i zwalnianiem utalentowanych pracowników. W wąskim znaczeniu jest działalnością polegającą na doborze i wykorzystaniu odpowiednich instrumentów (narzędzi prawnych, finansowych, społecznych, organizacyjnych i technicznych), za pomocą których stworzone zostaną warunki do zgromadzenia talentów i optymalnego ich wykorzystania (Mikuła, Morawski, 2008).

Tabela 2

Przykłady definicji zarządzania talentami

Sposób definiowania	Autor/autorzy	Definicja zarządzania talentami
jako procesy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi	A. Miś, A. Pochtowski (2008, s. 50)	Zarządzanie talentami obejmuje takie same lub podobne kluczowe procesy, jakie podejmowane są w odniesieniu do zarządzania zasobami ludzkimi, lecz – poza typowymi – często wykorzystywane są bardziej wyrafinowane techniki i metody.
	L. Claus (2019, s. 208)	Zarządzanie talentami praktykowane przez globalne i innowacyjne firmy to zestaw zrównoważonych strategii organizacyjnych, które wykorzystują kapitał ludzki w celu uzyskania przewagi konkurencyjnej organizacji, a także portfel zintegrowanych działań HR, których efektem jest zapewnienie właściwym ludziom właściwych kompetencji na właściwym stanowisku, we właściwym miejscu i za odpowiednią cenę.
jako procesy zapewniające odpowiedni przepływ pracowników pomiędzy stanowiskami	R. Silzer, B.E. Dowell (2010, s. 18)	Zarządzanie talentami to zintegrowany zbiór procesów, programów i norm kulturowych w organizacji, zaprojektowany i wdrożony w celu przyciągania, rozwijania, wdrażania i zatrzymywania talentów dla osiągnięcia celów strategicznych i spełnienia przyszłych potrzeb biznesowych.
	S.R. Chowdhury, M.S. Tasfiq, A.K.M. Asaduzzaman (2018, s. 79)	Zarządzanie talentami obejmuje identyfikację zasobu talentów, selekcję na podstawie wymaganej wiedzy i umiejętności, wybór na bazie oceny, integrację nowych pracowników z organizacją, utrzymanie talentów, rozwój, przemieszczanie czyli obsada stanowisk, odnawianie zasobów ludzkich potrzebnych organizacji.
jako zarządzanie skoncentrowane na talencie	B. Mikuła (2001, s. 56)	Zarządzanie talentami koncentruje się na talentach, a więc wyjątkowych umiejętnościach i specyficznych uzdolnieniach.
	F.A. Rostam (2019, s. 78)	Zarządzanie talentami to umiejętność tworzenia i wykorzystywania talentów do osiągnięcia celów organizacji. Termin ten obejmuje szeroką gamę talentów, takich jak talenty technologiczne, talenty menedżerskie itp.

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury podanej w tabeli.

Do zarządzania talentami można jednak podejść bardziej kompleksowo, przyjmując, że polega na realizacji funkcji zarządzania (z wykorzystaniem różnego rodzaju instrumentów), które skoncentrowane są na (Mikuła, 2023b):

- ludziach i ich talentach;
- procesach na nich skierowanych bądź z ich udziałem, związanych z identyfikacją, wejściem, przejściem i rozwojem oraz wyjściem talentu z organizacji, a także kształtowania relacji z utalentowanymi ludźmi przed i po zaistnieniu współpracy;
- warunkach ich egzystencji w organizacji bądź współpracy.

Można więc wskazać czwarte ujęcie istoty zarządzania talentami, które wynika bezpośrednio z istoty zarządzania skoncentrowanego na zasobach, procesach oraz warunkach, i stanowi holistyczne bądź inaczej mówiąc – systemowe ujęcie zarządzania talentami. Podkreślić należy również fakt, że nie ogranicza ono objętych zarządzaniem zasobów, działań i warunków jedynie w odniesieniu do kandydatów do pracy lub już zatrudnionych pracowników, ale może rozszerzyć swój zasięg także na innych ludzi pracujących obecnie bądź w przyszłości dla organizacji, m.in. klientów, pracowników innych firm lub byłych pracowników.

Definicje zarządzania talentami nie obrazują całości złożoności działań, jakie konieczne są do realizacji w organizacji. Przykładowo, w ramach zarządzania talentami konieczne jest m.in. (Cannon, McGee, 2012; Gottwald-Białdyga, 2018):

- sformułowanie odpowiedniej strategii organizacji w celu określenia jej potrzeb, aby zrealizować swój plan biznesowy teraz i w przyszłości;
- sformułowanie procedur, które pozwolą przeprowadzić pomiar posiadanych i pożądaných kompetencji;
- dobór odpowiednich narzędzi, dających możliwość indywidualnego podejścia do pracowników utalentowanych;
- zidentyfikowanie niezbędnych sposobów do pozyskania i zatrzymania osób niezbędnych organizacji do osiągnięcia sukcesu;
- wybór metod zwalniania pracowników niespełniających określonych wymagań organizacji;
- doskonalenie polityki personalnej w organizacji dzięki ciągłemu monitorowaniu efektów, co w przyszłości zapewni wysoką pozycję na rynku konkurencyjnym przy wykorzystaniu dostępnych zasobów ludzkich.

3. Wybrane modele zarządzania talentami

Aby skutecznie zarządzać talentami, organizacje muszą kierować się określonymi modelami, które pomagają im w sprawnym funkcjonowaniu (Rostam, 2019). Literatura jest bogata w propozycje modeli zarządzania talentami³. Poniżej przedstawiono przykłady.

Stosunkowo prostym modelem zarządzania talentami jest model DNA (tabela 3). Model ten zakłada, że podstawą DNA organizacji są zdolności. Sam model powinien mieć praktycznie zastosowanie w każdym procesie podaży i popytu w obszarze HR (czyli zasobów ludzkich) – niezależnie od tego, czy jest to rekrutacja, wprowadzenie do pracy, obsadzanie stanowisk czy rozwój (Rostam, 2019).

³ Zob. np.: „Zarządzanie talentami – modele i podejścia badawcze”, J. Mróz, 2015, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 2(23), s. 93-107.

Model zarządzania talentami S.R. Chowdhury, M.S. Tasfiq i A.K.M. Asaduzzaman (2018) przedstawia trzy podstawowe zadania: rekrutację/identyfikację talentów, utrzymanie i rozwój, a także nagradzanie. Jednocześnie mocno sygnalizuje korzyści, jakie można osiągnąć zarządzając talentami (rysunek 1), co może zachęcać kadry kierownicze do wdrożenia i utrzymania realizacji koncepcji.

Tabela 3

Model zarządzania talentami DNA

Punkt wyjścia DNA	Nawigacja	Punkt przybycia
Przekładanie wizji organizacji na cele i mapowanie wymaganego poziomu zdolności oraz kompetencji do osiągnięcia celów.	Dostosowanie indywidualnych wartości i wizji do wartości i wizji organizacji.	Jasne zrozumienie różnorodnych ról w organizacji i docenienie wartości dodanej własnej oraz innych, prowadzącej do budowania kultury zaufania, dzielenia się.

Źródło: „A Review of Talent Management as a Key in any Organizations”, F.A. Rostam, 2019, *The International Journal of Indian Psychology*, 7(3), s. 81.

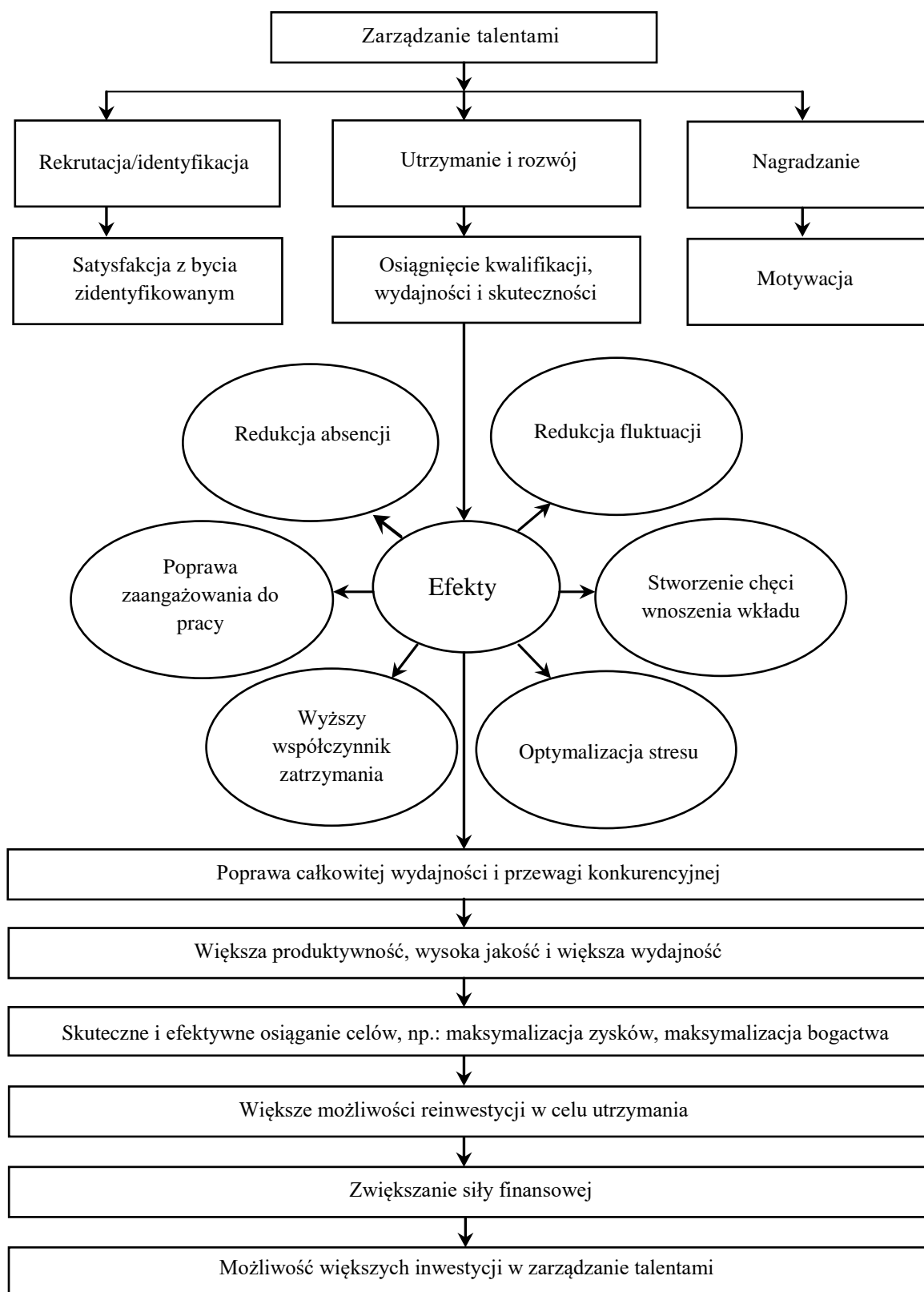
R. Silzer i B.E. Dowell (2010) zaproponowali model zarządzania talentami w postaci cyklu. Punktem wyjścia jest strategia biznesowa organizacji, która musi zostać przełożona i uszczegółowiona do strategii zarządzania talentami. Na niej opierają się kolejne działania, jak przyciąganie i selekcja utalentowanych ludzi, ocena ich talentów, przegląd talentów w organizacji oraz planowanie działań, ich opracowanie i wdrożenie, a następnie angażowanie utalentowanych ludzi i utrzymanie. Całość wyników tego procesu ulega pomiarowi (rysunek 2).

Proces objęty zarządzaniem talentami w najprostszy sposób można przedstawić jako: (1) wejście – pozyskanie talentu, (2) przejście – transformacja, (3) wyjście (Listwan, 2005). Na bazie tego ujęcia opracowano ogólny model zarządzania talentami w organizacji opartej na wiedzy (rysunek 3). Model ten obrazuje, że zarządzanie talentami powinno być podporządkowane zarządzaniu opartemu na wiedzy, a budowa i funkcjonowanie systemu zarządzania talentami – strategicznemu zarządzaniu talentami.

4. Wrogowie zarządzania talentami

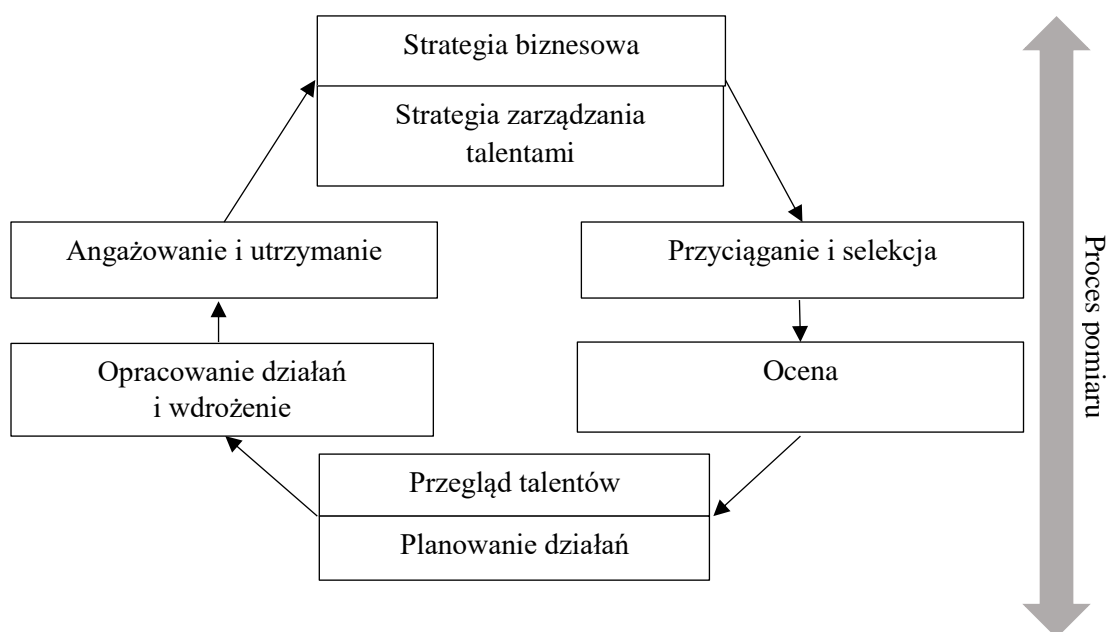
Światowa konkurencja wymaga zatrudniania utalentowanych pracowników, ale także osłabia zdolność firm do sprawowania władzy nad kapitałem ludzkim. Organizacje oparte na wiedzy mają stosunkowo luźną kontrolę nad pracownikami (Johnson, Neave, Pazderka, 2002). Dodatkowo na utalentowanych pracownikach czyha w otoczeniu wiele pokus, skłaniających do zmiany miejsca zatrudnienia. Z tego też względu niezwykle ważne są działania mające na celu utrzymanie w dłuższym czasie utalentowanych pracowników. Istnieje jednak wiele czynników, które mogą stać się barierami sprawności zarządzania talentami i osiągnięcia zakładanych celów.

Poniżej opisano kilka wybranych czynników ograniczających sprawność zarządzania talentami.



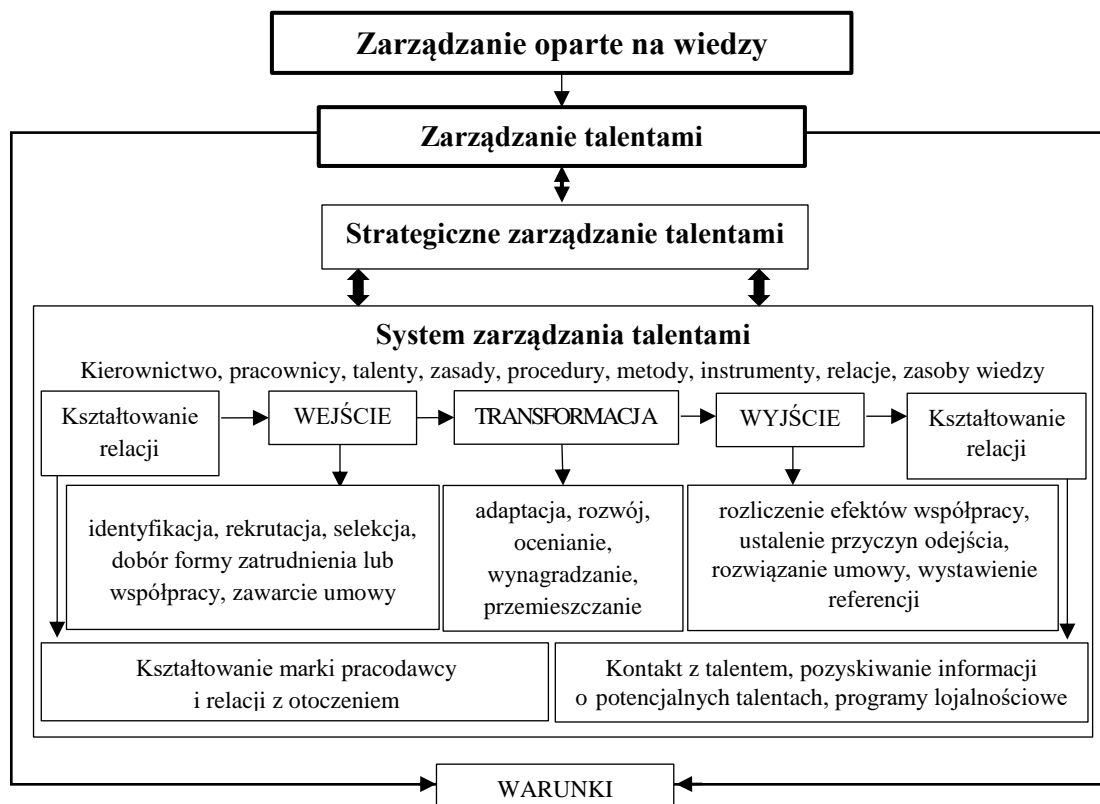
Rysunek 1. Model zarządzania talentami autorstwa S.R. Chowdhury, M.S. Tasfiq oraz A.K.M. Asaduzzaman.

Źródło: „Talent management as a strategic resource of an organization: a proposed conceptual model”, S.R. Chowdhury, M.S. Tasfiq, A.K.M. Asaduzzaman, 2018, *Jagannath University Journal of Business Studies*, 6(1-2), s. 88.



Rysunek 2. Model zarządzania talentami R. Silzer i B.E. Dowell.

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Strategic Talent Management Matters” (s. 22), R. Silzer, B.E. Dowell, 2010, w: R. Silzer, B.E. Dowell (eds.), *Strategy-driven Talent Management* (s. 3-72), San Francisco: John Wiley & Sons.



Rysunek 3. Ogólny model zarządzania talentami w organizacji opartej na wiedzy.

Źródło: opracowanie własne.

Są to:

- zła marka pracodawcy;
- brak zaufania;
- ograniczenie kontaktów i współpracy utalentowanego pracownika z otoczeniem,
- niedoceniające talentów i brak uznania;
- brak zaangażowania w zarządzanie talentami najwyższych kadr kierowniczych;
- tworzenie atmosfery zagrożenia utratą miejsca pracy;
- tolerancja występowania antytalentów w organizacji;
- przedsiębiorstwu brak jest cech charakterystycznych dla organizacji opartych na wiedzy.

Budowanie marki pracodawcy to jedno z najpotężniejszych narzędzi przyciągania oraz zatrzymywania talentów w firmach (Slavkovic, Ognjanovic, Simic, 2019). Marka pracodawcy bywa definiowana jako strategia przyciągania, zatrudniania i zatrzymywania najbardziej utalentowanych i wartościowych pracowników w organizacji. Planowana przez pracodawcę marka pracodawcy spełniająca te funkcje powinna być unikalna. Oznacza to konieczność wyróżnienia się pracodawcy na tle innych organizacji przy poszukiwaniu utalentowanych pracowników i utrwaleniu w świadomości odbiorców wyjątkowej pozycji. Wizerunek organizacji powinien być ściśle powiązany z jej tożsamością, czyli zespołem atrybutów wyróżniających daną organizację na tle innych, zwłaszcza jej bliskich konkurentów. To także sposób, w jaki firma chce zaprezentować się wybranym grupom otoczenia, ale także swoim pracownikom, wykorzystując w tym celu symbole, środki komunikacji i zachowania. Wizerunek to obraz ukształtowany w świadomości obecnych pracowników i innych interesariuszy, zależny od ich osobistych doświadczeń i informacji docierających do otoczenia (Oczkowska, 2016). Do najważniejszych procedur personalnych wpływających silnie na branding pracodawcy zalicza się (Kopeć, 2016): procedury rekrutacyjne, programy rozwoju personelu, system wynagradzania pracowników, poziom równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, procedury zwalniania, programy zarządzania talentami, procedury zarządzania różnorodnością.

Pozytywny wizerunek pracodawcy może przyciągać i utrzymywać utalentowane osoby (Wiśniewska, 2015), prowadząc do udziału ich w aplikowaniu do organizacji, a po zatrudnieniu się – motywować do zachowania zatrudnienia oraz uzyskania awansu, poprzez wyróżnienie się w środowisku pracy swoimi efektami pracy. Negatywna marka pracodawcy prowadzi do odwrotnych sytuacji. Nawet jeśli pracownik ma dobrą pozycję w organizacji i zadowalające go wynagrodzenie, to fakt braku możliwości szczylenia się swoim miejscem pracy może prowadzić do niezadowolenia. W sytuacji posiadania przez przedsiębiorstwo złej marki pracodawcy najlepsi potencjalni pracownicy unikają możliwości zatrudnienia się, a pracujący dla organizacji ludzie obniżają swój wkład pracy, tracą lojalność, zaangażowanie i zadowolenie z pracy, a co za tym idzie – myślą o podjęciu pracy dla innego pracodawcy.

Sieć relacji opartych na zaufaniu jest podstawą budowy organizacji inteligentnej (Wereda i in., 2016), a więc i organizacji opartej na wiedzy. Brak zaufania wewnątrz organizacji (do kierownictwa czy współpracowników) lub ogólnie do pracodawcy może być efektem braku odpowiedniego zarządzania zaufaniem (co powoduje, że nigdy tego zaufania po zatrudnieniu talentu nie osiągnie się) bądź wynikiem zaistniałego kryzysu, co może skutkować wieloma negatywnymi konsekwencjami (w tym brakiem możliwości

odzyskania zaufania). Skutki braku zaufania to m.in. (Paliszkiewicz, 2011; Małysa-Kaleta, 2015): pogorszenie się kapitału społecznego organizacji, brak wymiany (np. informacji i wiedzy), brak rozwoju przez pracowników swojego potencjału i słabe wyniki w pracy, niski poziom zaangażowania, brak satysfakcji z pracy, obniżenie jakości usług, utrudnienia w budowaniu efektywnych zespołów. W takich warunkach trudno jest zbudować kulturę zaufania. Wszystko to bezpośrednio negatywnie wpływa na wyniki ekonomiczne organizacji, a tym samym osłabia markę pracodawcy i utrudnia skuteczne zarządzanie talentami.

Współpraca z otoczeniem czyni pracę bardziej zróżnicowaną, ciekawą, tworzącą wyzwania, pozwalającą na tworzenie relacji z innymi ludźmi. Natomiast brak współpracy z otoczeniem może powodować u utalentowanych pracowników uczucie ograniczenia samostereowności i wykorzystania własnych możliwości, zmniejszać zaangażowanie oraz osłabiać motywację, nawet prowadząc do amotywacji.

Amotywacja to stan braku motywacji oraz uczucie ogólnej bezradności (Legault, Green-Demers, Pelletier, 2006). Oznacza brak zamiaru działania, intencjonalności i poczucia osobistej przyczynowości (Ryan, Deci, 2000). Osoba wówczas postrzega siebie jako niekompetentną do osiągnięcia pożądanego rezultatu. Zazwyczaj zdarza się to, gdy otrzymuje uporczywie negatywne informacje zwrotne na temat swoich wyników (Deci, Ryan, 1985). Może być to spowodowane strachem kadr kierowniczych przed utalentowanymi ludźmi, wynikającym z obawy, że talenty wyprą ich z zajmowanych pozycji.

Odejścia z pracy utalentowanych pracowników to jedna z bardzo istotnych barier funkcjonowania przedsiębiorstw w Polsce (Koper, 2023). Za główną przyczynę rezygnacji z pracy utalentowanych osób uznaje się niedoceniając ich przez przełożonych (Balcerzyk, Balcerzyk, 2018). Niedoceniając może skutkować niepowierzaniem do wykonania wymagających (np. kreatywności) zadań, brakiem wskazania do awansu albo brakiem uznania.

Uznanie znaczenia talentów i ich osiągnięć dla organizacji odbywa się różnymi sposobami, nie tylko poprzez wysokie płace, premie czy nagrody, ale także np. przez delegowanie na szkolenia, autonomię i możliwość realizacji ciekawych oraz angażujących przedsięwzięć. Utalentowani ludzie liczą na dalszy rozwój swoich talentów, możliwość ich wykorzystania, satysfakcję z pracy m.in. poprzez właśnie uzyskanie uznania. Brak kompleksowego rozwoju talentów, wybiórcze traktowanie czy nadmierne obciążenie rutynowymi zadaniami to czynniki mogące zniechęcić utalentowanych ludzi do dalszej pracy dla organizacji.

Zarządzanie talentami musi być przede wszystkim filozofią najwyższego kierownictwa firmy. Inaczej nie ma szans na sukces (Savov, 2019). Kierownictwo, jeśli nie opracowuje strategii zarządzania talentami, to ją zatwierdza, tworzy założenia polityk wpływających na sytuację utalentowanych ludzi i je realizuje, a także ma wpływ na cały szereg działań odnoszących się do utalentowanych pracowników. Dodatkowo musi aktywnie uczestniczyć w procesach identyfikacji i pozyskiwania talentów, wyrażaniu uznania oraz ich odejścia z organizacji. Brak zaangażowania najwyższych kadr kierowniczych w zarządzanie talentami znacząco je deprecjonuje.

Brak utrzymania szans pracowników na zatrudnienie może zwrócić się przeciwko firmie, pozbawiając ją źródeł innowacji i nowych możliwości biznesowych (Trébuć, 2015). Tworzenie atmosfery zagrożenia utratą miejsca pracy traktowane bywa jako sposób mobilizacji ludzi do jeszcze bardziej intensywnej pracy i tolerowania występujących

nieprawidłowości (np. zbyt niskich zarobków) zwłaszcza podczas złej sytuacji na rynku pracy (wysokiego bezrobocia). Takie postępowanie kształtuje antyefektywnościowy klimat organizacyjny, utrudnia pełne zaangażowanie talentów do pracy i osłabia ich lojalność, podwyższając fluktuację kadr.

Zarządzanie talentami to m.in. ich kształtowanie. Koncentrować się więc powinno też na antytalentach⁴ pracowników i kandydatów do pracy. Ludzie posiadają bowiem nie tylko talenty mogące wytwarzać pozytywne wartości, ale także takie, których tworzenie ich ogranicza albo powoduje straty. Mogą być one niezwykle niebezpieczne zarówno dla organizacji, jak i samego zarządzania talentami. Przykładem antytalentu mogą być rozwinięte zdolności antyprzywódcze (Bittel, 1989):

- odpychający styl bycia;
- szorstkość;
- arogancja;
- nadmierne ambicje;
- nadmierne nadzorowanie;
- wybór słabych i nieskutecznych podwładnych;
- nadmierne uzależnienie od swojego mentora.

Inne antytalenty to np. ponadprzeciętna zdolność do komplikowania sytuacji, tworzenia konfliktów międzyludzkich bądź też wiarygodnych plotek (Mikuła, 2018). Niedopuszczalne jest tolerowanie występowania tego typu antytalentów w organizacji.

Patrząc na cechy organizacji opartych na wiedzy, to tego typu organizacje są znakomitymi miejscami na realizację zarządzania talentami. Gorzej jest, jeśli organizacja w praktyce nie posiada tych cech lub występują one w częściowym stopniu. Wówczas każdy z tych warunków może być utrudnieniem dla skutecznego zarządzania talentami.

Podsumowanie

„Nacisk na odnajdywanie i zarządzanie talentami (nie tylko najbardziej utalentowanymi pracownikami), to jeden z najskuteczniejszych sposobów na sukces, natomiast marnowanie potencjału społecznego prowadzi do odmóżdżenia pracowników i powrotu do czasów historycznie zamierzchłych” (Żemigąła, 2011, s. 38). Temat zarządzania talentami na początku II dekady XXI wieku znalazł się na pierwszym miejscu na liście priorytetów liderów zarządzania zasobami ludzkimi (Ferrazza, Burtet, Scheffer, 2015). Zarządzanie talentami jest dynamiczną i wieloaspektową dziedziną badań organizacyjnych, opartą na imperatywach strategicznych i ewoluujących paradygmatach (Groenewald i in., 2024). Wciąż jest młodą, rozwijającą się dziedziną i dlatego nadal potrzebuje prac koncepcyjnych dla jej rozwoju i uznania jako dyscypliny (Yildiz, Esmer, 2023). Zarządzanie talentami wymaga dalszych badań i uzupełnień. Udoskonalić należy m.in. metody identyfikacji talentów ludzi, gdyż bywa, że pracujący w organizacji ludzie po prostu nie mają okazji i możliwości wykazania się posiadanymi talentami. Stworzyć należy innowacyjne sposoby przyciągania talentów, a tu duża rola przypada także praktyce gospodarczej.

⁴ Antytalenty stanowią składową antyzasobów organizacji. Antyzasoby to zasoby będące słabą stroną przedsiębiorstwa przez fakt, że nie przyczyniają się do tworzenia wartości, lecz stanowią koszt, są obojętne dla wartości lub obniżają jej potencjalny poziom poprzez niewykorzystanie istniejących możliwości (Mikuła, 2018). W proponowanym ujęciu antytalent obiega od rozumienia go jako zupełny brak zdolności w jakimś zakresie (tzw. beztalencja).

Czy zarządzanie talentami ma rzeczywistą możliwość szerszego zastosowania w polskich organizacjach? W praktyce zarządzanie talentami może mieć wpływ na wyniki przedsiębiorstw (Haromszeki, 2023). Twierdzi się, że jest pozytywnie powiązane z ogólną wydajnością organizacji i ma na nią znaczący wpływ (Sareen, Mishra, 2016), ale oczywiście nie jest to jedyny czynnik ją kształtujący. Natomiast czym gorsza będzie sytuacja na rynku pracy (np. wysoki poziom bezrobocia), tym w mniejszym stopniu przedsiębiorstwa będą zainteresowane zarządzaniem talentami. Wynika to z przyjmowanych postaw przez kadry kierownicze, które wynikają po części z arogancji i przekonania o doskonałości stosowanego modelu zarządzania, po części z dążenia do minimalizacji kosztów oraz maksymalizacji zysków, w pewnym stopniu z niechęci do zajmowania się dodatkowymi zadaniami (jakimi są działania z zakresu zarządzania talentami) oraz ich obawy przed pomyłką i porażką, a po części z braku wiedzy na temat współczesnego zarządzania.

Paradoksalny jest fakt, że występuje i zwiększa się globalny niedobór talentów przywódczych, który obecnie uznawany jest za kluczowe źródło ryzyka w dojściu do sukcesu biznesowego (Haromszeki, 2024), tymczasem, aby skutecznie wspierać rozwój talentów oraz zarządzanie talentami, konieczne jest stosowanie w organizacji właściwego przywództwa (Nasution, Suprianto, Ahsani, 2024). Jak pokazują wyniki badań nad zarządzaniem talentami w Polsce, najczęściej wykorzystywanymi dla celów przyciągnięcia talentów, motywowania i utrzymania w organizacji są instrumenty systemu wynagradzania. Samo zarządzanie talentami oparte jest nie na wiedzy teoretycznej, a na wygenerowanych przez organizacje doświadczeniach i intuicji menedżerów (Kopeć, 2012). W praktyce zarządzanie talentami uznać więc można niejednokrotnie za zubożone. Programy zarządzania talentami powinny być doskonałe na bazie wyników badań empirycznych różnych organizacji i wyprowadzonych z nich zaleceń tkwiących w teorii omawianej koncepcji. Dodatkowo zarządzanie talentami powinno zostać ukierunkowane na szersze wykorzystanie talentów zewnętrznych tkwiących w ekosystemie biznesu organizacji. Wobec tego tu zalecić można wykorzystanie zarządzania wiedzą klientów (CKM).

Bibliografia

- Alonso-Carbonell, L., García-Milian, A.J., López-Puig, P., Amador-González, A. (2018). Caracterização da gestão de talentos humanos no Centro Nacional de Coordenação de Ensaios Clínicos. *Horizonte sanitario*, 17(2), 151-160.
- Anderson, D., Ackerman Anderson, L. (2001). *Beyond Change Management. Advanced Strategies for Today's Transformational Leaders*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeffer, Pfeffer Wiley Company.
- Balcerzak, A.P. (2009). Efektywność systemu instytucjonalnego a potencjał gospodarki opartej na wiedzy. *Ekonomista*, 6, 711-739.
- Balcerzyk, R., Balcerzyk, D. (2018). Managing talented employees. *European Journal of Service Management*, 3(27/2), 17-26.
- Bittel, L.R. (1989). *Krótki kurs zarządzania*. Warszawa-Londyn: Wydawnictwo Naukowe PWN, McGraw-Hill Book Company Europe.
- Cannon, J.A., McGee, R. (2012). *Zarządzanie talentami i planowanie ścieżek karier. Zestaw narzędzi*. Warszawa: ABC a Wolters Kluwer business.

- Chowdhury, S.R., Tasfiq, M.S., Asaduzzaman, A.K.M. (2018). Talent management as a strategic resource of an organization: a proposed conceptual model. *Jagannath University Journal of Business Studies*, 6(1-2), 79-90.
- Claus, L. (2019). HR disruption–Time already to reinvent talent management. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 207-215.
- Czakon, W. (2017). Świadomość sieciowa w strategiach relacyjnych. *Organizacja i Kierowanie*, 2, 92-104.
- Deci, E.L. Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Springer Science+Business Media. LLC.
- Ferrazza, D.S., Burtet, C.G., Scheffer, A.B.B. (2015). O que as organizações entendem por gestão de talentos? *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 21, 222-247.
- Garbarski, R. (2021). Twórcy, przedsiębiorcy i menedżerowie – anatomia porażki. W: J. Nesterak, A. Wodecka-Hyjek (red.), *Dylematy i metamorfozy współczesnego zarządzania* (s. 191-199). Warszawa: Instytut Nauk Ekonomicznych PAN.
- Gottwald-Białdyga, M. (2018). Analiza systemu zarządzania talentami w organizacjach. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie*, 3, 141-158.
- Groenewald, E., Groenewald, C.A., Kilag, O.K., Andrin, G., Pernites, M.J., Macapaz, M.K. (2024). Talent Management in the 21st Century: A Comprehensive Review and Prospects for Innovation. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence (IMJRISE)*, 1(3), 93-99.
- Haromszeki, Ł. (2023). Kształtowanie kultury organizacyjnej zorientowanej na zarządzanie talentami przywódczymi w polskich firmach międzynarodowych przed pandemią i w jej trakcie. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 150, 42-58.
- Haromszeki, Ł. (2024). The effects of leadership talent management on the company performance results. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, 191, 195-215.
- Ivanović, V. (2019). Knowledge-based Economy: New versus Old Europa. W: A. Jaki, T. Rojek (red.), *Knowledge – Economy – Society. Contemporary Trends and Transformations of Economies and Enterprises* (s. 123-133). Toruń: „Dom Organizatora”.
- Johnson, L.D., Neave, E.H., Pazderka, B. (2002). Knowledge, innovation and share value. *International Journal of Management Reviews*, 4(2), 101-134.
- Kopeć, J. (2012). *Zarządzanie talentami w przedsiębiorstwie*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Kopeć, J. (2016). Human Resources Development and Employer Branding. W: R. Oczkowska, A. Jaki, B. Mięka (red.), *Knowledge – Economy – Society. Strategies, Concepts and Instruments of Management* (s. 252-259). Kraków: Cracow University of Economics.
- Koper, S. (2023). *Zarządzanie talentami z pokolenia Y na przykładzie pracowników przedsiębiorstw zlokalizowanych w Polsce i w Niemczech. Analiza porównawcza*. Rozprawa doktorska. Wrocław: Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu.
- Legault, L., Green-Demers, I., Pelletier, L. (2006). Why do high school students lack motivation in the classroom? Toward an understanding of academic amotivation and the role of social support. *Journal of educational psychology*, 98(3), 567-582.
- Listwan, T. (2005). Zarządzanie talentami. Wyzwanie współczesnych organizacji. W: S. Borkowska (red.), *Zarządzanie talentami* (s. 19-27). Warszawa: IPiSS.

- Łukasik, P. (2010). Problematyka wyboru strategii zarządzania wiedzą. *Studia i prace kolegium zarządzania i finansów, Zeszyt naukowy*, 99, 121-127.
- Małysa-Kaleta, A. (2015). Zaufanie w relacjach rynkowych na współczesnym rynku. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 233, 160-169.
- Mikuła, B. (2001). *W kierunku organizacji inteligentnych*. Kraków: Antykwa.
- Mikuła, B. (2005). Procesy uczenia się w organizacji. *Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie*, 672, 19-34.
- Mikuła, B. (2018). Introduction to Intangible Anti-resources of the Enterprise: an Attempt at Systematization of the Problem. W: B. Mikuła, T. Rojek (red.), *Knowledge – Economy – Society. Reorientation and Transformations of Economy and Organization Management Concepts* (s. 75-92). Kraków: Cracow University of Economics.
- Mikuła, B. (2019). Human capital management as a subsystem of knowledge-based management. W: A. Jaki, T. Rojek (red.), *Knowledge – Economy – Society. Contemporary Trends and Transformations of Economies and Enterprises* (s. 135-146). Toruń: „Dom Organizatora”.
- Mikuła, B. (2023a). Praktyczna metoda określania poziomu oparcia przedsiębiorstwa na wiedzy. W: J. Nesterak, A. Wodecka-Hyjek (red.), *Wiedza – gospodarka – społeczeństwo. Aktualne trendy i wyzwania cyfrowe* (s. 155-164). Warszawa: Instytut Nauk Ekonomicznych PAN.
- Mikuła, B. (2023b). Zarządzanie talentami jako narzędzie rozwoju i wykorzystania kapitału ludzkiego w organizacji. W: G. Pietrek, M. Wakuła (red.), *Innowacje w organizacji w warunkach kryzysów i niepewności* (s. 87-102). Siedlce: Uniwersytet w Siedlcach.
- Mikuła, B., Morawski, M. (2008). Talenty jako podmioty zarządzania. *Przegląd Organizacji*, 10(825), 14-17.
- Mikuła, B., Winkler, R. (2002). Kształtowanie organizacji o wysokiej zdolności adaptacyjnej. *Prace Naukowe, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Marketingu w Chrzanowie*, 6, 73-94.
- Miś, A., Pocztowski, A. (2008). Istota talentu i zarządzania talentami. W: A. Pocztowski (red.), *Zarządzanie talentami w organizacji* (s. 36-62). Warszawa: Wolters Kluwer.
- Morawski, M. (2006). Przedsiębiorstwo zorientowane na wiedzę. *E-mentor*, 4(16), 61-67.
- Mróz, J. (2015). Zarządzanie talentami – modele i podejścia badawcze. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 2(23), 93-107.
- Nasution, R.A., Suprianto, G., Ahsani, R.F. (2024). Leadership Development in the 21st Century: A Modern Approach to Talent Cultivation. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5455-5461.
- Oczkowska, R. (2016). The significance of employer brand in the recruitment of college and university graduates. W: V. Stojanović-Aleksić (ed.), *4th International Scientific Conference on Contemporary Issues in Economics. Business and Management. Conference Proceedings* (s. 291-298). Kragujevac: Faculty of Economics, University of Kragujevac.
- Paliszkievicz, J. (2011). Orientacja na zaufanie w przedsiębiorstwach. W: *Innowacje w Zarządzaniu i Inżynierii Produkcji. Materiały Konferencyjne* (s. 227-232). Zakopane: Polskie Towarzystwo Zarządzania Produkcją.
- Rostam, F.A. (2019). A Review of Talent Management as a Key in any Organizations. *The International Journal of Indian Psychology*, 7(3), 78-83.
- Ryan, R.M., Deci, E.L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.

- Sareen, P., Mishra, S. (2016). A study of talent management and its impact on performance of organizations. *Journal of Business and Management*, 18(12), 66-73.
- Savov, R. (2019). *Talent management v podnikoch na Slovensku*. Nitra.
- Silzer, R., Dowell, B.E. (2010). Strategic Talent Management Matters. W: R. Silzer, B.E. Dowell (red.), *Strategy-driven Talent Management* (s. 3-72). San Francisco: John Wiley & Sons.
- Skuza, A. (2018). *Zarządzanie talentami a orientacja na uczenie się przedsiębiorstw*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Slavkovic, M., Ognjanovic, J., Simic, M. (2019). Importance of employer branding in “war for talent”. W: *24th International Scientific Symposium Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management, 17th May, 2019*. Subotica, Republic of Serbia.
- Stempnakowski, Z. (2013). Konkurencyjność przedsiębiorstw: od społeczeństwa informacyjnego do gospodarki opartej na wiedzy. Rozwój i niemoc. *Zeszyty Naukowe. Studia Informatica/Uniwersytet Szczeciński*, 33, 95-106.
- Tomaszuk, A. (2018). Zarządzanie relacjami w dobie Przemysłu 4.0. W: M. Makowiec, B. Mikuła, A. Pietruszka-Ortyl (red.), *Wybrane problemy zarządzania w gospodarce opartej na wiedzy – teoria i praktyka* (s. 93-105). Kraków: Katedra Zachowań Organizacyjnych, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.
- Trébutq, S. (2015). La mesure du capital humain: nouvelles perspectives ouvertes par la chaire «capital humain» de l’Université de Bordeaux. *Vie sciences de l’entreprise*, 2, 26-48.
- Wereda, W., Paliszkiewicz, J.O., Lopes, I.T., Woźniak, J., Szwarz, K. (2016). *Intelligent Organization (IO): Towards Contemporary Trends in the Process of Management-Selected Aspects*. Warszawa: Redakcja Wydawnictw Wojskowej Akademii Technicznej.
- Wiśniewska, S. (2015). Zarządzanie różnorodnością w kształtowaniu wizerunku pracodawcy. *Zarządzanie. Teoria i Praktyka*, 13(3), 25-29.
- Yildiz, R.O., Esmer, S. (2023). Talent management strategies and functions: a systematic review. *Industrial and commercial training*, 55(1), 93-111.
- Yüksel, H. (2022). Industry 4.0 transformation: factors affecting adoption and impacts on companies. *International Journal of Industrial Engineering and Operations Management*, 4(3), 63-89.
- Zahari, A.S.M., Ab Rahman, B., Othman, A.K., Wahab, S. (2013). Investigating the relationship between customer knowledge management and knowledge sharing among insurance companies in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(10), 60-70.
- Zakrzewska-Bielawska, A. (2010). High technology company–concept, nature, characteristics. *Recent Advances in Management, Marketing, Finances*, 1, 93-98.
- Żemigala, M. (2011). Fenomen jakości we współczesnych organizacjach. *Przegląd Organizacji*, 1, 37-40.

Weronika ŻYGLOWICZ

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska
ORCID: 0009-0005-9301-3824

Magdalena TWARDOWSKA

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska
ORCID: 0009-0007-7318-9317

Monika DANIELSKA

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska
ORCID: 0000-0002-6286-0765

SIŁA I PRACA: ODBUDOWA TOŻSAMOŚCI ZAWODOWEJ PO ZNACZĄCEJ INTERWENCJI CHIRURGICZNEJ ZWIĄZANEJ Z UKŁADEM TRAWIENNYM

Streszczenie

Wyłonienie stomii to zabieg chirurgiczny, który wpływa na życie pacjentów. Choć operacja ta jest często niezbędna do ratowania życia, jej skutki mają długotrwały wpływ na pacjentów, dotykając nie tylko aspektów fizycznych, ale także psychologicznych, tożsamościowych oraz zawodowych (Salome, 2014, s. 493). Celem pracy była ocena wpływu wyłonienia stomii na tożsamość i aktywność zawodową pacjentów, a także identyfikacja czynników wspierających reintegrację zawodową w tej grupie.

W kontekście zawodowym, pacjenci po wykonaniu stomii jelita często stają przed koniecznością przededefiniowania swej roli w miejscu pracy. Muszą dostosować swoje stanowisko pracy do nowych potrzeb zdrowotnych oraz zmierzyć się z przeszkodami w znalezieniu lub utrzymaniu zatrudnienia. Problemy te wynikają z konieczności regularnej pielęgnacji stomii, zmian w kondycji fizycznej oraz obaw przed społecznym stygmatem i dyskryminacją (Rannestad, 2012, s. 740).

Przeprowadzone badania obejmują odpowiedzi 50 pacjentów, którzy wypełnili autorską ankietę dotyczącą opisu doświadczeń zawodowych po operacji wyłonienia stomii. Analiza wyników wykazała, że znacząca część badanych (40%) ograniczyła swoją aktywność zawodową, a wielu z nich (60%) musiało zmienić rodzaj pracy lub dostosować swoje stanowiska pracy do nowych wymogów zdrowotnych.

Wsparcie psychologiczne, profesjonalne doradztwo zawodowe i edukacja pracodawców oraz współpracowników nabiera znaczenia w efektywnej reintegracji zawodowej, co wynika z przeprowadzonych badań ankietowych. Artykuł podkreśla, że pełna reintegracja zawodowa jest możliwa przy odpowiednim wsparciu, które obejmuje zarówno aspekty fizyczne, jak też psychologiczne (Nowak, 2017, s. 22).

Wnioski wynikające z badań wskazują na potrzebę kompleksowego podejścia do wsparcia pacjentów po wykonaniu operacji. Zalecany jest rozwój programów edukacyjnych dla pracodawców oraz polityka zatrudnienia, które mogą pomóc pacjentom w powrocie do aktywnego życia zawodowego (Badura, 2015, s. 45). Artykuł zamyka apel o dalsze badania w tej dziedzinie oraz o zwiększenie świadomości na temat wyzwań, z jakimi borykają się pacjenci ze stomią, w celu stworzenia bardziej inkluzywnego i wspierającego środowiska pracy.

Słowa kluczowe: zabieg chirurgiczny, wyłonienie stomii, tożsamość zawodowa, reintegracja zawodowa.

STRENGTH AND WORK: REBUILDING PROFESSIONAL IDENTITY AFTER A SIGNIFICANT SURGICAL INTERVENTION RELATED TO THE DIGESTIVE SYSTEM

Summary

The creation of an intestinal fistula is a surgical procedure that deeply impacts patients' lives, extending beyond mere health issues. Although this operation is often necessary to save lives, its effects have a long-lasting impact on patients, touching not only the physical aspects but also the psychological, identity, and professional ones. This article focuses on examining how the execution of this operation affects the professional identity of patients and identifies factors that can support their professional reintegration.

In a professional context, patients after the creation of an intestinal fistula often face the need to redefine their role in the workplace. They must adapt their job positions to new health needs and cope with obstacles in finding or maintaining employment. These problems stem from the need for regular fistula care, changes in physical condition, and concerns about social stigma and discrimination.

The study includes responses from 50 patients with an executed fistula who participated in a detailed survey focused on their professional experiences after the operation. The analysis of the results showed that a significant portion of the respondents (40%) limited their professional activity, and many of them had to change their job types or adapt their job positions to new health requirements.

The discussion in the article focuses on the importance of psychological support, professional career counseling, and education for employers and coworkers. These aspects are crucial for the effective professional reintegration of patients after the creation of an intestinal fistula. The article emphasizes that the full professional reintegration of these individuals is possible with proper support, which encompasses both physical and psychological aspects.

The conclusions drawn from the study indicate the need for a comprehensive approach to supporting patients after the operation. The development of educational programs for employers and the creation of flexible work policies are recommended to help patients return to active professional life. The article concludes with a call for further research in this field and for increased awareness of the challenges faced by patients with an intestinal fistula, aiming to create a more inclusive and supportive work environment.

Keywords: surgical procedure, creation of a stoma, professional identity, vocational reintegration.

Wprowadzenie

Wyłonienie stomii to jeden z bardziej inwazyjnych zabiegów chirurgicznych, który jest niezbędny w przypadku licznych schorzeń przewodu pokarmowego, w tym raka jelita grubego, chorób zapalnych jelit, a także w sytuacjach urazowych i wypadkowych, na skutek których prawidłowe funkcjonowanie jelit staje się niemożliwe (Lewandowska, Zatoński, 2018, s. 307). Choć jest to procedura ratująca życie, jej wpływ na codzienne życie pacjentów jest znaczący i wielowymiarowy.

Stomia to chirurgicznie wyprowadzone ujście na powierzchnię skóry, pozwalające na odprowadzenie treści jelitowej lub moczu z organizmu. Stomie mogą być czasowe lub trwałe i są konieczne w leczeniu różnych schorzeń, takich jak rak jelita grubego, choroba Crohna, zapalenie wrzodziejące jelita grubego, a także w przypadku urazów przewodu pokarmowego lub układu moczowego.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), w 2020 roku w Polsce przeprowadzono ok. 10 tys. operacji wyłonienia stomii. Najczęściej wykonywane były kolostomie, stanowiące ok. 60% wszystkich zabiegów, następnie ileostomie (30%) oraz urostomie (10%). Wzrost liczby operacji wyłonienia stomii obserwowany jest w ostatnich latach, co związane jest z rosnącą liczbą przypadków raka jelita grubego oraz chorób zapalnych jelit (GUS, 2020).

Oprócz istotnych zmian w funkcjonowaniu fizycznym i adaptacji do nowej sytuacji ciała, wyłonienie stomii ma również głęboki wpływ na psychikę, tożsamość osobistą oraz życie społeczne i zawodowe pacjentów (Brandsborg, 2017, s. 34). W kontekście zawodowym, pacjenci z wyłonią stomią często stają przed koniecznością redefinicji swojej roli zawodowej. Problemy te wynikają nie tylko z fizycznego dyskomfortu oraz potrzeby regularnej pielęgnacji stomii, ale także z psychologicznych barier, takich jak obniżona samoocena, obawy przed społecznym stygmatem czy też realne trudności w znalezieniu odpowiednio dostosowanego miejsca pracy. W wielu przypadkach konieczność dostosowania miejsca pracy do specyficznych potrzeb zdrowotnych może też stanowić wyzwanie zarówno dla pracodawców, jak i współpracowników (Woźniak, Szymańska, 2020, s. 18).

Reakcje społeczne, które często są niezrozumiałe dla osób niezaznajomionych z problematyką stomii, mogą wpływać na poczucie izolacji i alienacji w miejscu pracy. Takie sytuacje zwiększają ryzyko wystąpienia problemów psychicznych, takich jak depresja czy stany lękowe, co dodatkowo komplikuje proces adaptacji do nowej rzeczywistości zawodowej (Zajac, Krajewska-Kułak, 2021, s. 418).

Tematyka wpływu wyłonienia stomii na życie zawodowe pacjentów jest zatem istotnym zagadnieniem nie tylko medycznym, ale też społecznym i psychologicznym. Niestety, mimo znaczącego wpływu, jaki wyłonienie stomii może mieć na życie zawodowe, w dalszym ciągu brakuje kompleksowych badań w tej dziedzinie (Salome, 2014, s. 493). Dotychczasowe opracowania skupiają się przede wszystkim na aspektach medycznych i fizjologicznych, podczas gdy kwestie zawodowe oraz społeczne najczęściej są pomijane (Rannestad, 2012, s. 740).

Uwzględniając dane literaturowe, wyłoniono dwa cele niniejszego opracowania. Pierwszy cel dotyczył wpływu wyłonienia stomii na tożsamość zawodową i aktywność zawodową pacjentów. Drugi cel obejmował identyfikację czynników wspierających reintegrację zawodową w badanej grupie. Przeprowadzone badania mogą przyczynić się do wypełnienia istniejącej luki w literaturze naukowej, a także dostarczyć praktycznych wskazówek dla pracodawców, pracowników służby zdrowia i samych pacjentów. Będą one również pomocne w lepszym zrozumieniu oraz adresowaniu omawianych wyzwań (Vlaanderen, 2018, s. 256).

1. Założenia metodyczne badań empirycznych

Celem badań było zgłębienie (w ujęciu kompleksowym) problematyki wpływu operacji wyłonienia stomii na tożsamość zawodową i reintegrację zawodową pacjentów z terenu całej Polski. W kontekście wskazanego celu przyjęto podejście ilościowe, które umożliwiło systematyczną i szczegółową analizę danych zgromadzonych od uczestników badania.

Aby zrealizować założone cele badań, posłużono się metodą diagnostycznego sondażu – techniką ankiety autorskiej. Ankieta dotyczyła subiektywnych doświadczeń związanych z aktywnością zawodową pacjentów ze stomią. Wybór tej metody pozwolił na uporządkowanie procesu zbierania danych, a także zapewnił możliwość analizy i porównania wyników w sposób konsekwentny oraz rzetelny. Przeprowadzenie badań drogą online zostało uznane za najbardziej adekwatne do realizacji założonych celów badań, biorąc pod uwagę obecną erę cyfryzacji i możliwość łatwego dostępu do uczestników badania z różnych regionów Polski. Formularz internetowy, dostępny dla respondentów, nie tylko ułatwił zbieranie danych, ale także minimalizował potencjalne błędy związane z ręcznym wypełnianiem kwestionariuszy. Ponadto, automatyzacja procesu zbierania danych znacząco ułatwiła późniejszą analizę i interpretację wyników.

Kluczowym elementem przy projektowaniu badań był dobór pytań, które pozwoliły na dogłębną analizę wpływu operacji wyłonienia stomii na życie zawodowe pacjentów. Pytania dotyczyły wybranych aspektów, takich jak zmiany w karierze zawodowej po operacji, doświadczane trudności w powrocie do pracy, a także poziom otrzymywanego wsparcia społecznego w procesie reintegracji zawodowej (Rannestad, 2012, s. 747).

Przed przystąpieniem do zbierania danych, poinformowano uczestników o celach i zasadach badania, a także o ich prawach jako respondentów. Przed rozpoczęciem badania uczestnicy wyrazili świadomą zgodę. Obejmowała ona dostarczenie szczegółowych informacji na temat celu badania i jego procedur. Ankieta była w pełni anonimowa. Zagwarantowanie etyczności badań i uczciwości wobec uczestników stanowiło priorytetową kwestię, zapewniającą wiarygodność i rzetelność zebranych danych.

Analiza zebranych danych była kluczowym etapem badań, umożliwiającym głębsze zrozumienie wpływu operacji wyłonienia stomii na tożsamość zawodową i reintegrację zawodową pacjentów w Polsce.

Kryteria zakwalifikowania:

- a) W badaniu uczestniczyło 50 respondentów w wieku od 24 do 65 lat z wyłonią stomią ostateczną, leczonych w Polsce.
- b) Przeprowadzono analizę demograficzną, uwzględniającą płeć, wiek, rodzaj wyłonięj stomii, wykształcenie i status zawodowy respondentów.
- c) Przeprowadzono analizę częstości występowania zmian w karierze zawodowej po operacji.
- d) Zbadano, czy istnieje istotna statystycznie zależność między rodzajem operacji a rodzajem zmian w karierze zawodowej.
- e) Zbadano poziom otrzymywanego wsparcia społecznego przez pacjentów w kontekście reintegracji zawodowej.

2. Charakterystyka respondentów

Badanie objęło 50 respondentów z wyłonią stomią ostateczną w wieku od 24 do 65 lat, przy czym średni wiek wynosił 47,1 lat, a mediana wieku to 48 lat. Rozkład wieku w badanej grupie charakteryzował się odchyleniem standardowym wynoszącym 10,6 lat, co wskazuje na umiarkowane zróżnicowanie wiekowe wśród uczestników. Najmłodszy respondent miał 24 lata, a najstarszy 65 lat.

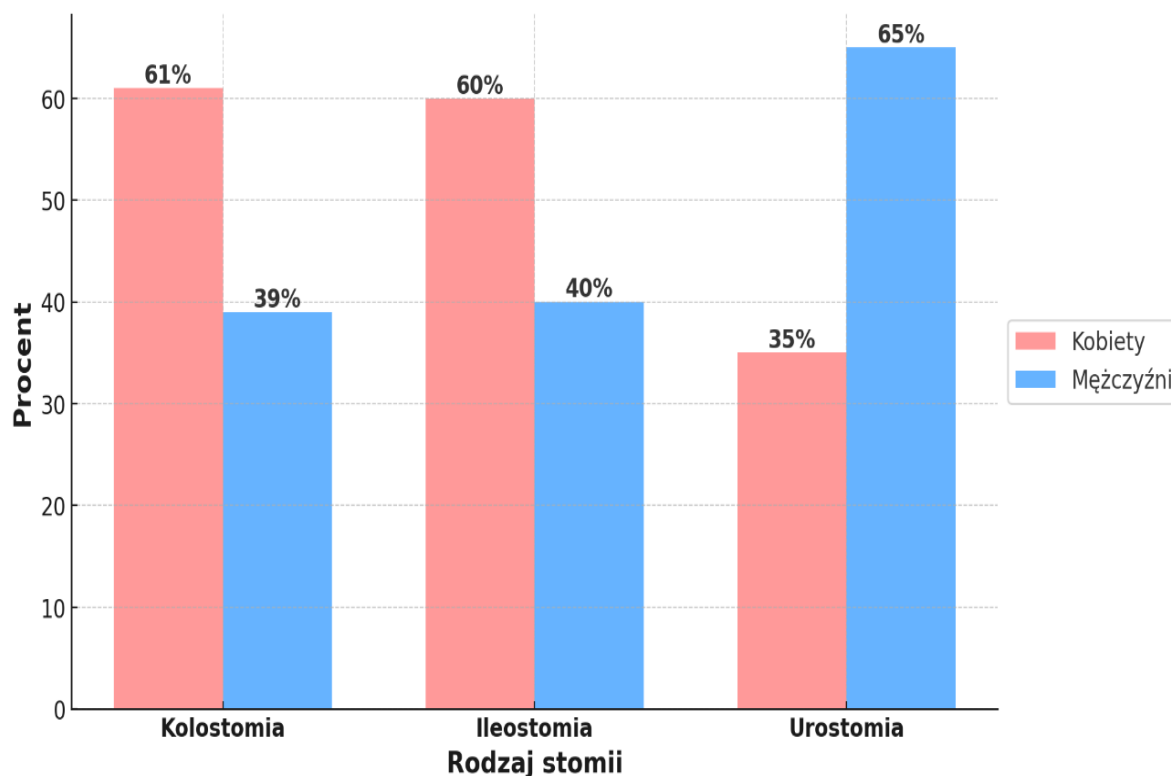
Analizując podział według płci, kobiety stanowiły większość uczestników badania, a ich średni wiek wynosił 43,5 lat, z medianą wieku równą 44 lata. Odchylenie standardowe w tej grupie wynosiło 9,8 lat, co oznacza, że wiek kobiet był nieco mniej zróżnicowany niż wiek mężczyzn. Najmłodsza kobieta miała 24 lata, a najstarsza 60 lat.

W przypadku mężczyzn średni wiek wynosił 52 lata, z medianą wieku na poziomie 53 lat. Odchylenie standardowe w tej grupie wynosiło 8,5 roku, co wskazuje na mniejszą zmienność wieku niż w przypadku kobiet. Najmłodszy mężczyzna miał 36 lat, a najstarszy 65 lat.

W grupie respondentów było 28 osób poddanych kolostomii. Spośród tych 28 osób, 17 to kobiety, co stanowi 61% całej grupy, zaś 11 to mężczyźni, co odpowiada 39%. Kolostomia była najczęściej wykonywanym zabiegiem wśród analizowanych przypadków, obejmując 56% wszystkich stomii.

Ileostomia była najmniej powszechnym rodzajem stomii w tej grupie – zaledwie 5 osób, co stanowi 10% wszystkich przypadków. Wśród tych 5 osób, kobiety również stanowiły większość – 3 kobiety (60%) i 2 mężczyzn (40%).

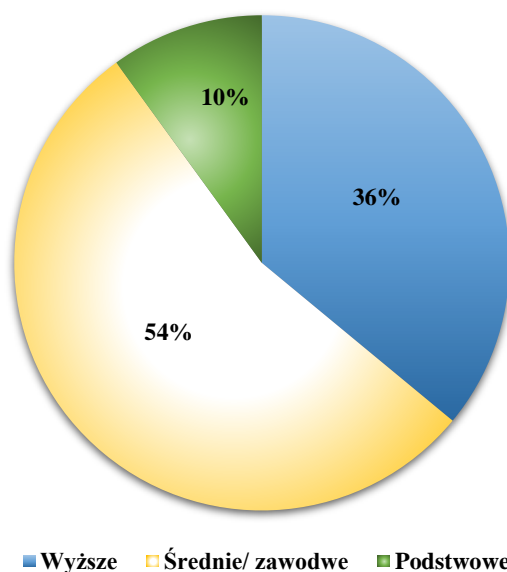
Urostomia została wykonana u 17 osób, co odpowiada 34% wszystkich przypadków. W przeciwieństwie do kolostomii i ileostomii, w tej grupie dominowali mężczyźni. Kobiety stanowiły 35% (6 osób), a mężczyźni 65% (11 osób) (rysunek 1).



Rysunek 1. Rodzaj wyłonionej stomii.

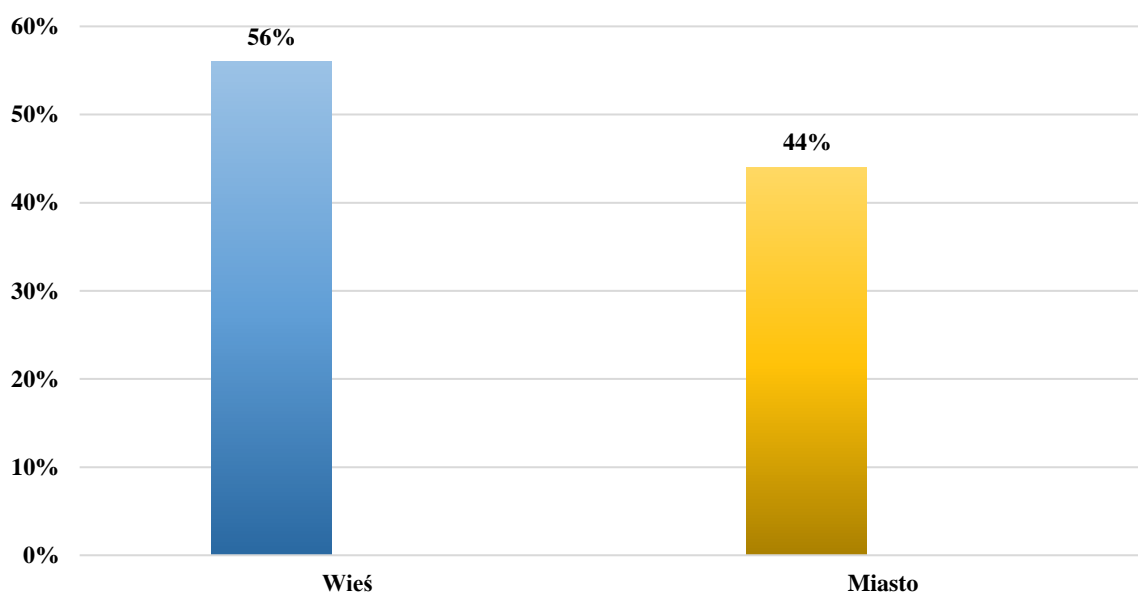
Źródło: opracowanie własne.

Pod względem wykształcenia uczestników, większość respondentów reprezentowała wykształcenie średnie/zawodowe (54%), a następnie wyższe (36%) i podstawowe (10%) (rysunek 2).



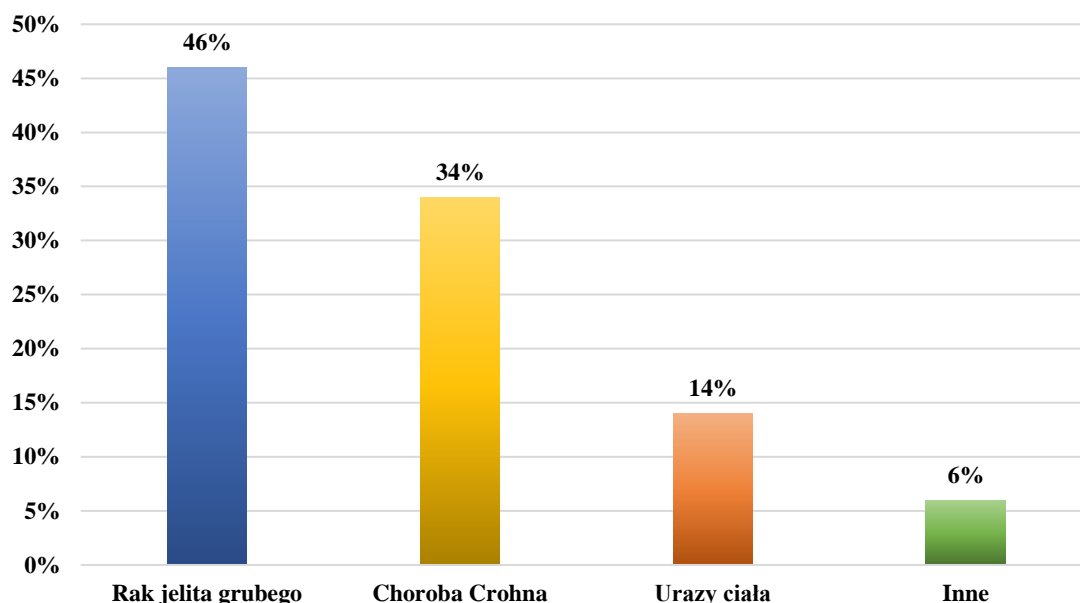
Rysunek 2. Charakterystyka badanej grupy pod względem wykształcenia uczestników.
Źródło: opracowanie własne.

Pod względem miejsca zamieszkania, 28 osób (56%) zamieszkiwało na wsi, zaś 22 osoby (44%) w mieście (rysunek 3).



Rysunek 3. Miejsce zamieszkania.
Źródło: opracowanie własne.

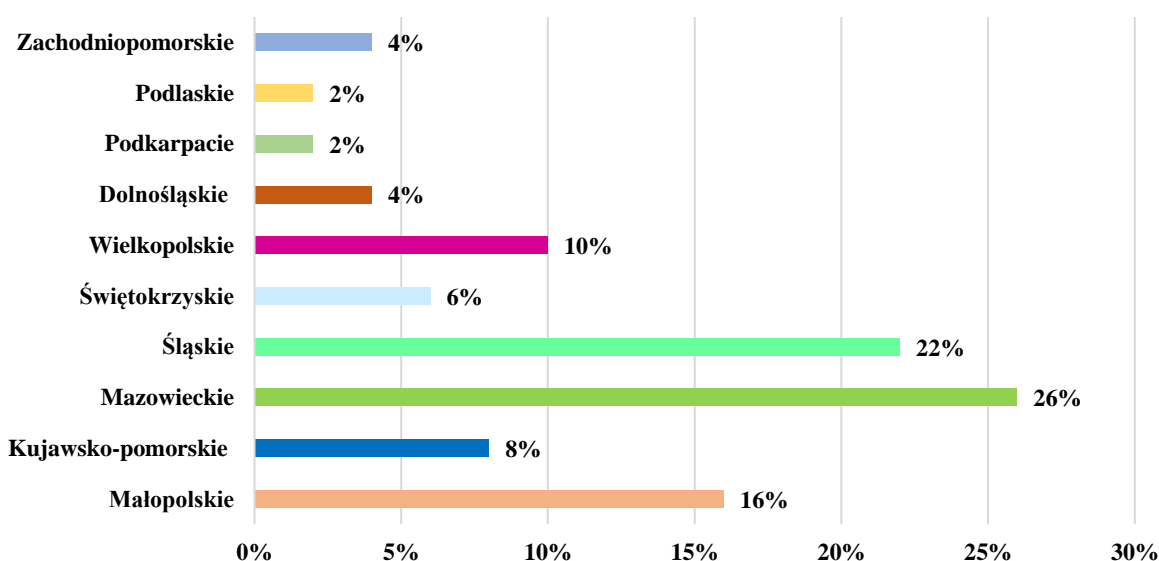
Analizując główne przyczyny medyczne wyłonienia stomii (rysunek 4), najczęściej występował rak jelita grubego, który dotyczył 23 osób (46% badanej grupy). Następnie choroba Crohna była przyczyną u 17 uczestników (34%), a urazy ciała u 7 osób (14%). Pozostałe przyczyny, zaliczone do kategorii „inne”, zostały zgłoszone przez 3 osoby (6%).



Rysunek 4. Przyczyny wyłonięcia stonii.
Źródło: opracowanie własne.

Rekrutacja uczestników odbywała się z wykorzystaniem różnych źródeł, co pozwoliło na uzyskanie reprezentatywnej próby. Współpraca z klinikami przyniosła 7 uczestników (14%), ze szpitalami 17 osób (34%), a grupy wsparcia dla osób ze stonią zapewniły największy udział – 23 osoby (46%). Pozostałe źródła rekrutacji, zaliczone do kategorii „inne”, dostarczyły 3 uczestników (6%).

Analiza miejsca zamieszkania badanych umożliwia zrozumienie rozpowszechnienia operacji wyłonięcia stonii w różnych regionach Polski (rysunek 5). Największą liczbę uczestników stanowiły osoby zamieszkujące województwa: mazowieckie (26%), śląskie (22%) i małopolskie (16%).

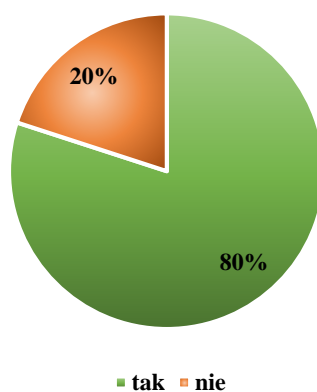


Rysunek 5. Miejsce zamieszkania respondentów.
Źródło: opracowanie własne.

Kryteria doboru uczestników były ściśle określone. Osoby biorące udział w badaniu musiały mieć co najmniej 18 lat i przejść operację wyłonięcia stonii co najmniej 6 miesięcy przed rozpoczęciem badania. Przyjęte założenia zapewniały, że uczestnicy mieli wystarczające doświadczenie pooperacyjne, żeby móc skutecznie ocenić wpływ stonii na ich życie zawodowe. Ponadto, zdolność do samodzielnego wypełnienia ankiety online była również jednym z kryteriów, co pozwoliło na zbieranie danych w sposób wygodny i skuteczny, jednocześnie umożliwiając zachowanie anonimowości i prywatności uczestników.

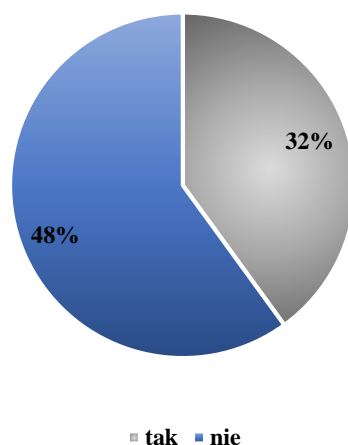
3. Wpływ wyłonięcia stonii na życie zawodowe w oparciu o analizę przeprowadzonych badań

Wyniki badania wskazują, że większość respondentów – aż 80%, doświadczyło wpływu wyłonięcia stonii na ich życie zawodowe (rysunek 6).



Rysunek 6. Wpływ wyłonięcia stonii na życie zawodowe.
Źródło: opracowanie własne.

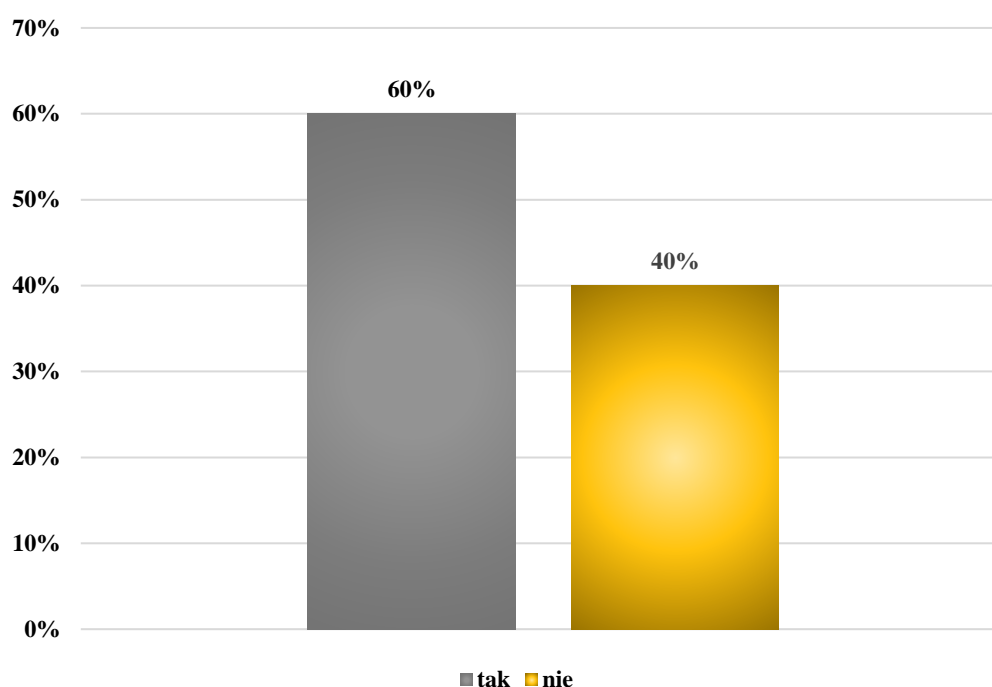
Jest to informacja, która potwierdza, że operacja stonii ma znaczące konsekwencje dla kariery zawodowej pacjentów. Z tego 40% respondentów musiało ograniczyć swoją aktywność zawodową, co może wynikać z trudności związanych z adaptacją do nowych warunków zdrowotnych oraz zmianami w fizycznej zdolności do pracy (rysunek 7).



Rysunek 7. Ograniczenie aktywności zawodowej.
Źródło: opracowanie własne.

Co więcej, 35% osób zdecydowało się zmienić rodzaj wykonywanej pracy na mniej wymagającą fizycznie, co wskazuje na potrzebę dostosowania zawodu do nowych realiów zdrowotnych. 25% badanych doświadczyło negatywnych reakcji ze strony pracodawców i współpracowników. Ten niepokojący wniosek sugeruje, że istnieje ryzyko społecznego stygmatyzowania i dyskryminacji w miejscu pracy wobec osób po operacji wyłonięcia stomii.

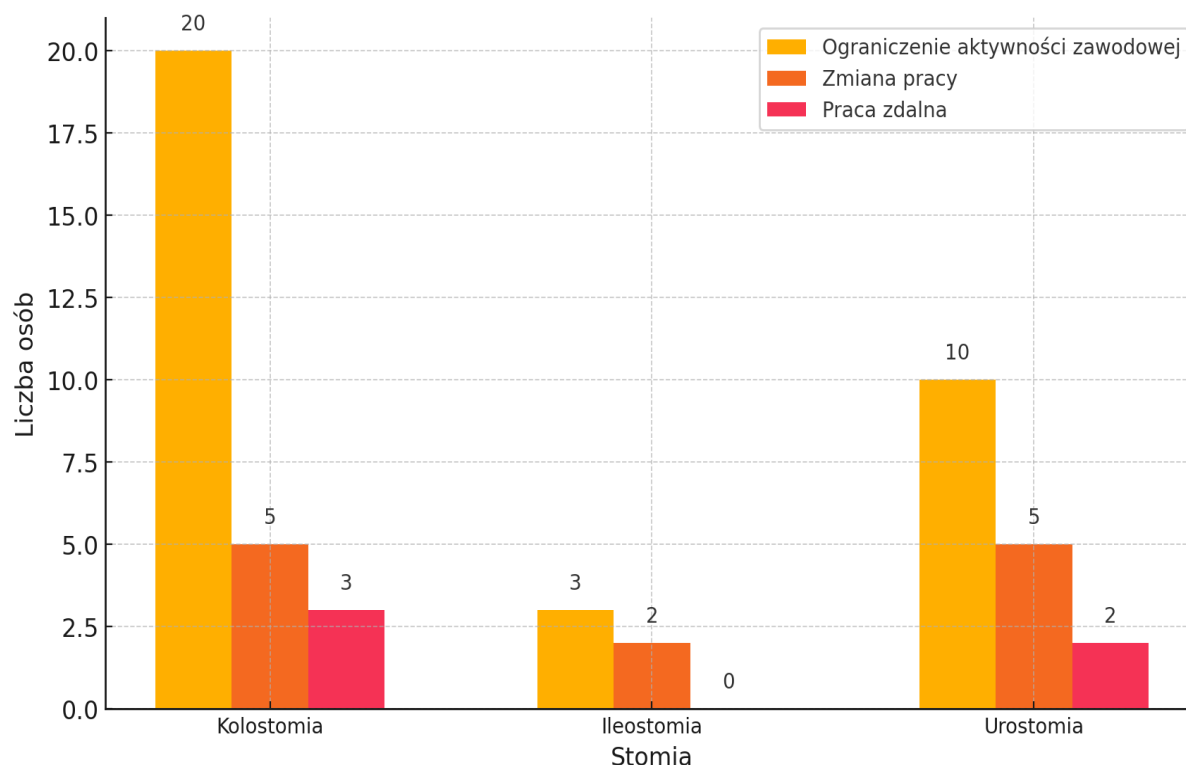
Okolo 60% ankietowanych zgłosiło, że ich pracodawcy dokonali modyfikacji w miejscu pracy, aby dostosować je do ich potrzeb zdrowotnych (rysunek 8). Wskazuje to, że część pracodawców podejmuje działania mające na celu ułatwienie reintegracji zawodowej pacjentów po operacji wyłonięcia stomii.



Rysunek 8. Dostosowanie miejsca pracy.
Źródło: opracowanie własne.

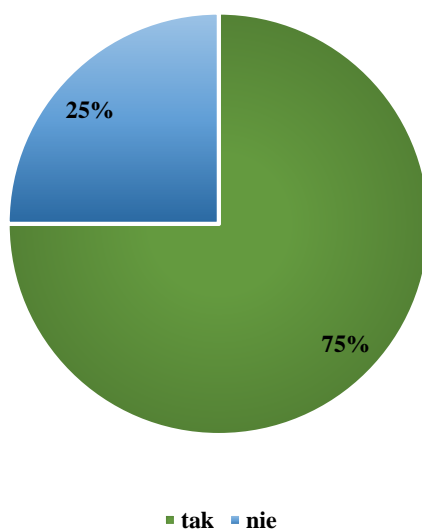
Zaledwie 10% respondentów otrzymało możliwość pracy zdalnej, co może stanowić obszar, w którym pracodawcy mogą jeszcze bardziej dostosować warunki pracy do potrzeb zdrowotnych pracowników.

U 20 osób z kolostomią, które stanowiły 71,4% badanej grupy, doszło do ograniczenia aktywności zawodowej. Jest to najwyższy odsetek w porównaniu do innych rodzajów operacji, co może wskazywać na większe wyzwania adaptacyjne związane z tym rodzajem stomii. Dodatkowo, 5 osób (17,9%) musiało zmienić pracę po operacji, a 3 osoby (10,7%) miały możliwość pracy zdalnej. W przypadku pacjentów po ileostomii, 3 osoby (60% pacjentów z ileostomią) zgłosiły ograniczenie aktywności zawodowej. Co istotne, 2 osoby (40%) musiały zmienić pracę. Nie zgłoszono przypadków pracy zdalnej w tej grupie. Pacjenci po urostomii również doświadczali znaczących zmian w swojej karierze zawodowej. 10 osób (58,8% pacjentów z urostomią) zgłosiło ograniczenie swej aktywności zawodowej, podczas gdy 5 osób (29,4%) musiało zmienić pracę po operacji. Dwie osoby (11,8%) miały możliwość pracy zdalnej (rysunek 9).



Rysunek 9. Wpływ rodzaju stomii na aktywność zawodową.
Źródło: opracowanie własne.

75% respondentów wyraziło potrzebę większego wsparcia psychologicznego oraz zawodowego w procesie reintegracji zawodowej (rysunek 10). To istotny wniosek, sugerujący potrzebę zapewnienia wsparcia emocjonalnego i doradczego dla pacjentów, którzy próbują powrócić do aktywnego życia zawodowego po operacji wyłonienia stomii. Wyniki przeprowadzonych badań wykazały też, że 50% badanych otrzymywało regularne wsparcie od specjalistów, takich jak terapeuci czy doradcy zawodowi.



Rysunek 10. Potrzeba większego wsparcia psychologicznego w procesie powrotu do pracy.
Źródło: opracowanie własne.

Większość badanych (90%) zgłosiła, że ich jakość życia zawodowego i osobistego pogorszyła się po operacji, z czego głównymi czynnikami były zmniejszone możliwości zarobkowe oraz izolacja społeczna. Niestety, aż 70% ankietowanych deklarowało, że czuje się mniej wartościowymi pracownikami po operacji.

Wnioski płynące z badań wskazują na znaczące wyzwania, przed którymi stają osoby po wyłonieniu stomii w kontekście życia zawodowego. Badanie to podkreśla potrzebę opracowania skuteczniejszych programów wsparcia zarówno na poziomie pracodawców, jak też systemu opieki zdrowotnej, aby umożliwić tym osobom pełniejszą reintegrację zawodową i społeczną. Wskazuje również na konieczność dalszych badań w tym obszarze, aby lepiej zrozumieć specyficzne potrzeby i wyzwania tej grupy pacjentów.

4. Analiza zależności między rodzajem operacji a zmianami w karierze zawodowej

Badania koncentrowały się na analizie wpływu rodzaju operacji na zmiany w karierze zawodowej pacjentów. W szczególności zbadano trzy rodzaje zmian: ograniczenie aktywności zawodowej, zmiana rodzaju pracy i możliwość pracy zdalnej. Aby sprawdzić, czy istnieje istotna statystycznie zależność między rodzajem operacji a tymi zmianami, przeprowadzono test chi-kwadrat (χ^2). Test chi-kwadrat został przeprowadzony z użyciem funkcji `chi2_contingency` z biblioteki `scipy.stats` w języku Python.

Najpierw przeanalizowano, czy istnieje zależność pomiędzy rodzajem operacji a ograniczeniem aktywności zawodowej. Dane przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1

Ograniczenie aktywności zawodowej

Rodzaj operacji	Ograniczenie aktywności zawodowej (Tak)	Ograniczenie aktywności zawodowej (Nie)	Łącznie
Kolostomia	20	8	28
Ileostomia	3	2	5
Urostomia	10	7	17
Łącznie	33	17	50

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki testu chi-kwadrat są następujące: $\chi^2=0.3505, p=0.8392$. Wartość p , wynosząca 0.8392, jest znacznie wyższa niż typowy poziom istotności 0.05, co oznacza, że nie ma istotnej statystycznie zależności między rodzajem operacji a ograniczeniem aktywności zawodowej.

Następnie przeanalizowano, czy istnieje zależność między rodzajem operacji a zmianą rodzaju pracy. Dane przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2

Zmiana rodzaju pracy

Rodzaj operacji	Zmiana rodzaju pracy (Tak)	Zmiana rodzaju pracy (Nie)	Łącznie
Kolostomia	5	23	28
Ileostomia	2	3	5
Urostomia	5	12	17
Łącznie	12	38	50

Źródło: opracowanie własne.

Wynik testu chi-kwadrat dla tych danych to: $\chi^2=0.8946, p=0.6396$. Wartość p , wynosząca 0.6396, jest znacznie wyższa niż poziom istotności 0.05, co oznacza, że nie ma istotnej statystycznie zależności między rodzajem operacji a zmianą rodzaju pracy.

Ostatnim krokiem było zbadanie, czy istnieje zależność między rodzajem operacji a możliwością pracy zdalnej. Dane przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3

Możliwość pracy zdalnej

Rodzaj operacji	Możliwość pracy zdalnej (Tak)	Możliwość pracy zdalnej (Nie)	Łącznie
Kolostomia	3	25	28
Ileostomia	0	5	5
Urostomia	2	15	17
Łącznie	5	45	50

Źródło: opracowanie własne.

Wynik testu chi-kwadrat dla tych danych to: $\chi^2=1.4296, p=0.4894$. Wartość p , wynosząca 0.4894, jest również wyższa niż poziom istotności 0.05, co oznacza, że nie ma istotnej statystycznie zależności pomiędzy rodzajem operacji a możliwością pracy zdalnej.

Na podstawie przeprowadzonych analiz statystycznych nie znaleziono istotnych statystycznie zależności między rodzajem operacji (kolostomia, ileostomia, urostomia) a rodzajem zmian w karierze zawodowej (ograniczenie aktywności zawodowej, zmiana rodzaju pracy, możliwość pracy zdalnej). Wyniki te sugerują, że rodzaj operacji nie ma decydującego wpływu na te aspekty życia zawodowego pacjentów.

Warto jednak zwrócić uwagę, że jedynie 10% respondentów otrzymało możliwość pracy zdalnej, co może stanowić obszar, w którym pracodawcy mogą jeszcze bardziej dostosować warunki pracy do potrzeb zdrowotnych pracowników. W przypadku kolostomii, aż 71,4% pacjentów zgłosiło ograniczenie swej aktywności zawodowej, co jest najwyższym odsetkiem w porównaniu do innych rodzajów operacji. Może to wskazywać na większe wyzwania adaptacyjne związane z tym rodzajem stomii. Dodatkowo, 17,9% pacjentów po kolostomii musiało zmienić pracę po operacji, a 10,7% miało możliwość pracy zdalnej. W przypadku pacjentów po ileostomii, 60% zgłosiło ograniczenie aktywności zawodowej, a 40% musiało zmienić pracę, przy braku możliwości pracy zdalnej. Pacjenci po urostomii również doświadczali znaczących zmian w swojej karierze zawodowej: 58,8% zgłosiło ograniczenie aktywności zawodowej, 29,4% musiało zmienić pracę, zaś 11,8% miało możliwość pracy zdalnej.

Dane te podkreślają, jak ważne jest dostosowanie warunków pracy do indywidualnych potrzeb zdrowotnych pacjentów, by wspierać ich pełną reintegrację zawodową i społeczną.

5. Psychologiczne wyzwania po wyłonieniu stomii

Badania naukowe oraz relacje pacjentów jednogłośnie wskazują na złożoność emocjonalnych i psychologicznych reakcji po wyłonieniu stomii. Zmiana fizycznego wyglądu ciała, konieczność radzenia sobie z codziennymi czynnościami pielęgnacyjnymi związanymi z stomią, a także obawy dotyczące akceptacji społecznej i integracji mogą prowadzić do wystąpienia lęku, depresji czy poczucia izolacji. Tożsamość zawodowa

jest integralną częścią tożsamości jednostki, wpływającą na jej samopoczucie i poczucie własnej wartości. Po wyłonieniu stomii pacjenci często zmierzyć się muszą z trudnościami związanymi z kontynuacją lub odnalezieniem pracy. Niepewność co do akceptacji ze strony współpracowników, utrata zatrudnienia czy potrzeba dostosowania się do nowych warunków pracy stanowią istotne wyzwania dla procesu odbudowy tożsamości zawodowej (Woźniak, Szymańska, 2020, s. 20).

Wsparcie psychologiczne odgrywa kluczową rolę w procesie adaptacji do zmienionej sytuacji zawodowej po wyłonieniu stomii. Terapia indywidualna, grupowa, a także wsparcie ze strony rodziny, przyjaciół i organizacji pacjentów stomijnych może pomóc w radzeniu sobie z trudnościami emocjonalnymi oraz w budowaniu pewności siebie w kontekście pracy. Na istotę akceptacji siebie samego i wsparcia ze strony otoczenia w procesie odbudowy tożsamości zawodowej rzucają dodatkowe światło rozmowy z pacjentami po wyłonieniu stomii. Podkreślają oni konieczność edukacji społecznej na temat stomii w miejscu pracy, co może przyczynić się do lepszego zrozumienia oraz akceptacji ze strony współpracowników (Nowak, 2017, s. 23).

Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują na znaczący wpływ wyłonienia stomii na życie zawodowe pacjentów, co potwierdza obserwacje pozyskane z dostępnej literatury. Stomia, jak wskazują badania G. Salome, L. Blanes oraz L.M. Ferreira (2014), jest nie tylko wyzwaniem medycznym, ale również psychologicznym i społecznym, szczególnie w kontekście reintegracji zawodowej. Odkrycia te są zgodne z wynikami badań, które wskazują, że 40% respondentów musiało ograniczyć swoją aktywność zawodową, co wskazuje na trudności w dostosowaniu się do nowych warunków życia.

Niezbędna w kontekście wyników badań ankietowych staje się dyskusja na temat dostosowania miejsca pracy do stanu zdrowia pracownika. Wykazały one bowiem, że 60% pracodawców podjęło kroki w celu dostosowania warunków ich pracy do stanu zdrowia zatrudnionego, co jest krokiem w stronę zrozumienia potrzeb osób ze stomią. Jednakże, tylko 10% respondentów otrzymało możliwość pracy zdalnej, która mogłaby znacząco poprawić ich komfort pracy. Wskazuje to na istotną lukę między potrzebami pracowników a rzeczywistością, co jest zgodne z obserwacjami P. Badury i in. (2015), którzy argumentują, że elastyczne środowisko pracy może znacząco przyczynić się do poprawy jakości życia osób z niepełnosprawnościami.

Przeprowadzone badania pozwalają także podkreślić wpływ wyłonienia stomii na tożsamość zawodową, co jest kluczowe dla zrozumienia, jak pacjenci adaptują się do swojej nowej sytuacji życiowej. Zmniejszone możliwości zarobkowe i negatywne reakcje w miejscu pracy, jak wskazało 25% respondentów, mogą prowadzić do obniżenia samooceny i poczucia własnej wartości. T. Rannestad, F.E. Skjeldestad oraz T.G. Platou (2012) zwracają uwagę na to, jak istotne jest wsparcie psychologiczne dla osób w trudnych sytuacjach życiowych, co znajduje odzwierciedlenie w przeprowadzonym badaniu, w którym 75% respondentów wyraziło potrzebę większego wsparcia psychologicznego.

Kwestia edukacji pracodawców i współpracowników stanowi istotny element podjętej w opracowaniu dyskusji. Wyniki badań wskazują na potrzebę zwiększenia świadomości oraz wiedzy na temat wyzwań, z jakimi borykają się osoby po wyłonieniu stomii. L. Vlaanderen, R. van Knippenberg i A. Job (2018) sugerują, że odpowiednie

szkolenia oraz strategię CSR (*Corporate Social Responsibility*) mogą przyczynić się do lepszego zrozumienia i integracji osób z niepełnosprawnościami w środowisku pracy. Przeprowadzone dla celów niniejszego artykułu badania potwierdzają, że takie działania są nie tylko potrzebne, ale też mogą przyczynić się do zwiększenia satysfakcji zawodowej i jakości życia osób ze stomią.

Analizując wyniki badań oraz istniejącą literaturę, niezmiernie ważne wydaje się zastosowanie zintegrowanego podejścia, które obejmuje interwencje psychologiczne oraz strukturalne zmiany w organizacji pracy. Takie podejście, jak sugerują P. Badura i in. (2015), powinno uwzględniać elastyczność w kształtowaniu godzin pracy, dostosowanie środowiska pracy, a także regularne oceny potrzeb zdrowotnych pracowników. Ponadto, polityki HR powinny być elastyczne, żeby umożliwić łatwiejszą adaptację dla osób z nowo wyłonioną stomią, co może obejmować tymczasowe bądź też stałe zmiany w zakresie obowiązków pracowniczych.

Dyskusja ta rzuca światło na potrzebę dalszych badań, skupiających się na konkretnych interwencjach, które mogą skutecznie wspierać osoby po wyłonieniu stomii w ich życiu zawodowym. Potrzebne są w tym zakresie dalsze prace badawcze, które pozwolą na lepsze zrozumienie, jakie strategie są najbardziej efektywne w pomaganiu tym osobom w powrocie do satysfakcjonującego życia zawodowego. Ponadto, wyniki przeprowadzonych badań wskazują na kluczową rolę, jaką mogą odegrać polityki publiczne w kształtowaniu warunków pracy, które są przyjazne dla osób ze specjalnymi potrzebami zdrowotnymi.

Podsumowując, podjęta dyskusja rzuca światło na wyzwania, z jakimi mierzą się osoby po wyłonieniu stomii w kontekście ich reintegracji zawodowej. Rozumienie oraz adresowanie tych wyzwań wymaga współpracy pomiędzy naukowcami, praktykami, politykami oraz samymi pacjentami, żeby tworzyć bardziej inkluzyjne i wspierające środowiska pracy, które umożliwiają wszystkim pracownikom pełne oraz produktywne uczestnictwo w życiu zawodowym.

Zakres rozważań teoretycznych i empirycznych, podjętych w publikacji pozwolił ponadto na rekapitulację następujących wniosków:

- 1) Znaczenie kompleksowego wsparcia: Pacjenci po wyłonieniu stomii wymagają zintegrowanego wsparcia obejmującego aspekty psychologiczne, zawodowe i medyczne, aby skutecznie wrócić do życia zawodowego i społecznego.
- 2) Rola dostosowania miejsca pracy: Niezbędne jest dostosowanie środowiska pracy, w tym elastyczne godziny pracy, dostęp do odpowiednich udogodnień sanitarnych oraz możliwość pracy zdalnej, co znacząco wpływa na komfort i produktywność pracy osób po wyłonieniu stomii.
- 3) Edukacja i świadomość pracodawców: Pracodawcy powinni być edukowani w zakresie potrzeb oraz wyzwań, z jakimi borykają się osoby ze stomią, żeby zapewnić odpowiednie warunki pracy i unikać dyskryminacji.
- 4) Wspieranie polityk inkluzji w miejscu pracy: Konieczne jest opracowanie i wdrożenie polityk promujących równość i inkluzję w miejscu pracy, które chronią prawa osób z niepełnosprawnościami, w tym osób po wyłonieniu stomii.
- 5) Zwiększenie świadomości społecznej: Istotne jest prowadzenie kampanii mających na celu zwiększenie świadomości społecznej na temat wyzwań, z jakimi mierzą się osoby po wyłonieniu stomii, co może przyczynić się do zmniejszenia stygmatyzacji i poprawy akceptacji społecznej.

Bibliografia

- Badura, P., Kowalska, M., Zejda, J.E. et al. (2015). *Znaczenie elastyczności w miejscu pracy dla zdrowia pracowników*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Brandsborg, S., Dueholm, M., Brix, L.D. et al. (2017). Social consequences of ostomy: A comprehensive review of literature. *American Journal of Nursing*, 117(2), 34-42.
- Lewandowska, A., Zatoński, T. (2018). Wpływ wyłonienia stomii na jakość życia i aktywność zawodową. *Medycyna Pracy*, 69(3), 307-315.
- Majewska, J., Kowalczyk, R. (2019). Zarządzanie stresem u pacjentów ze stomią. *Polski Przegląd Chirurgiczny*, 91(2), 45-52.
- Nowak, B. (2017). *Problemy psychologiczne osób po wyłonieniu stomii*. Warszawa: Instytut Psychologii Zdrowia.
- Rannestad, T., Skjeldestad, F.E., Platou, T.G. (2012). The psychological impact of having a stoma: A review of literature. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 26(4), 740-748.
- Salome, G.M., Blanes, L., Ferreira, L.M. (2014). Health-related quality of life in patients with ostomy: A study from an outpatient clinic in a Brazilian capital. *Disability and Rehabilitation*, 36(6), 493-499.
- Vlaanderen, L., van Knippenberg, R., Job, A. (2018). Corporate social responsibility strategies for inclusive employment of people with disabilities. *Business Ethics: A European Review*, 27(3), 255-274.
- Woźniak, K., Szymańska, P. (2020). Adaptacja do życia ze stomią: Perspektywy pacjentów i ich rodzin. *Psychologia w Medycynie*, 14(1), 16-24.
- Zajac, M., Krajewska-Kułak, E. (2021). Rola wsparcia społecznego w procesie adaptacji do życia z wyłonioną stomią. *Forum Medycyny Rodzinnej*, 15(4), 418-427.

Alicja BONARSKA-TREIT

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska
ORCID: 0000-0001-7187-6657

Joanna MARCISZ

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska
ORCID: 0009-0004-5917-7609

FORMY WSPARCIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ PRZEZ UCZELNIE. PRZYPADEK AKADEMII NAUK STOSOWANYCH W NOWYM SĄCZU

Streszczenie

Artykuł ma na celu prezentację możliwych form wsparcia osób z niepełnosprawnością przez uczelnie publiczne w Polsce. Został oparty na przykładzie wsparcia oferowanego przez Akademię Nauk Stosowanych w Nowym Sączu (ANS), uczelnię publiczną, prowadzącą kształcenie na poziomie studiów I i II stopnia, studiów stacjonarnych i niestacjonarnych w ramach sześciu wydziałów. Dokonano kwerendy literatury przedmiotu oraz przeprowadzono analizę osób z niepełnosprawnością na podstawie informacji z Działu Spraw Studenckich i Kształcenia Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. W pierwszej części scharakteryzowano osoby z niepełnosprawnością i ich edukację na poziomie wyższym, a w drugiej części opisano sytuację studentów z niepełnosprawnością w Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. W części ostatniej omówiono formy wsparcia oferowane przez uczelnię osobom z niepełnosprawnością. Otrzymana analiza wskazuje, że studenci z niepełnosprawnością w ANS w Nowym Sączu korzystają z różnych form pomocy, m.in. w ramach Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych, który umożliwia zapewnienie transportu osobom z niepełnosprawnością, zatrudnienie asystenta osoby uprawnionej oraz wsparcie w innych niewymienionych formach związanych z koniecznością nakładu środków finansowych, np. poprzez organizację dodatkowych zajęć dydaktycznych.

Słowa kluczowe: szkolnictwo wyższe, edukacja, osoby z niepełnosprawnością, Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych.

FORMS OF SUPPORT FOR PEOPLE WITH DISABILITIES BY UNIVERSITIES. THE CASE OF THE UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES IN NOWY SĄCZ

Summary

The article aims to present possible forms of support for people with disabilities by public universities in Poland. It was based on the example of support offered by the University of Applied Sciences in Nowy Sącz (ANS), a public university providing education at the level of first- and second-cycle studies, full-time and part-time studies within six faculties. A literature search was conducted on the subject and an analysis of people with disabilities was carried out based on information from the Student Affairs and Education Department of the University of Applied Sciences in Nowy Sącz. The first part characterized people with disabilities and their education

at higher level, and the second part described the situation of students with disabilities at the University of Applied Sciences in Nowy Sącz. The last part discusses the forms of support offered by the university to people with disabilities. The obtained analysis indicates that students with disabilities at ANS in Nowy Sącz use various forms of assistance, including: as part of the Disabled Persons Support Fund, which enables the provision of transport to persons with disabilities, the employment of an assistant to the authorized person and support in other forms not mentioned, related to the need for financial resources, e.g. by organizing additional teaching classes.

Keywords: higher education, education, people with disabilities, Disability Support Fund.

Wprowadzenie

XXI wiek jest okresem intensywnych procesów kształtowania się społeczeństwa wiedzy. Powoduje to położenie dużego nacisku na naukę i edukację społeczeństwa. Edukacja może być traktowana jako wartość, zadanie i ważne narzędzie, służące rozwojowi człowieka i całego społeczeństwa. Ludzie pozbawieni dostępu do wykształcenia stają się podmiotami wyizolowanymi nie tylko w życiu osobistym, lecz także w zbiorowej świadomości, a w konsekwencji są wykluczeni z prawidłowo funkcjonującej wspólnoty. Społeczeństwo informacyjne daje duże możliwości rozwoju, ale też generuje zagrożenia. Jednym z największych jest tworzenie się grup społecznych niemających dostępu do informacji, tzw. grup wykluczenia. Należą do nich osoby niewykształcone, o niskim statusie materialnym, bezrobotne oraz niepełnosprawne (Łukasiewicz, Unolid, 2000, s. 45).

Wśród form przeciwdziałania dyskryminacji osób z niepełnosprawnością można wskazać aktywizowanie tej grupy społecznej przez tworzenie otoczenia bez barier. Niewątpliwą szansą na równoprawne funkcjonowanie w społeczeństwie informacyjnym osób z niepełnosprawnością są studia wyższe (Żyra, 2015, s. 23). Niestety jest ona wciąż rzadko wykorzystywana. W roku akademickim 2017/2018, według danych Głównego Urzędu Statystycznego, na uczelniach w Polsce studiowało 22 tys. osób z niepełnosprawnością – to zaledwie 1,8% studenckiej społeczności akademickiej (www.stat.gov.pl, dostęp: 01.05.2024, s. 209). Aby umożliwić osobom z niepełnosprawnością kształcenie na poziomie wyższym, uczelnie dostosowują swoją infrastrukturę do potrzeb jednostek ze szczególnymi wymaganiami, ale również proponują dodatkowe formy wsparcia, np. specjalne stypendia, zajęcia dodatkowe czy wsparcie asystenta. Ponadto, w ramach poprawy dostępności osób z niepełnosprawnością do kształcenia na poziomie wyższym, uczelnie podejmują działania zmierzające do niwelowania barier tkwiących w kulturze społeczności akademickiej przez podejmowanie najrozmaitszych działań o charakterze świadomościowym, skierowanym do kadry akademickiej i samych studentów. W ten sposób edukacja na poziomie wyższym może być postrzegana jako jeden z istotnych sposobów włączania jednostek z niepełnosprawnością do życia społecznego. Celem niniejszej pracy jest zatem ukazanie form wsparcia, jakie uczelnia oferuje studentom z niepełnosprawnością.

1. Osoby z niepełnosprawnością i ich edukacja na poziomie wyższym

Niepełnosprawność nie jest zjawiskiem jednorodnym. W literaturze przedmiotu występują liczne prace dotyczące niepełnosprawności w jej wielorakich wymiarach oraz aspektach. Jest to problematyka interdyscyplinarna, leżąca w kręgu zainteresowań różnych dziedzin nauki: prawa, pedagogiki, socjologii, psychologii, medycyny, kulturoznawstwa, antropologii czy ekonomii. Może dotyczyć ciała, umysłu, zmysłów, np. wzroku lub kilku aspektów jednocześnie. Niepełnosprawnymi mogą być zarówno dzieci, jak też osoby starsze. Przyczyną niepełnosprawności może być wada genetyczna, niepełnosprawność może być skutkiem choroby matki podczas ciąży, wystąpienia niedotlenienia organizmu podczas porodu, późniejszej choroby dziecka, wypadku bądź też podeszłego wieku (Komorowska, Kozłowski, 2021, s. 14). Definicji dotyczących niepełnosprawności jest wiele, a są one zawarte zarówno w aktach prawnych, jak również we wszechstronnym piśmiennictwie.

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych z 2006 r. w art. 1 definiuje osoby niepełnosprawne jako osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może utrudniać im pełny udział w życiu społecznym na równi z innymi osobami (Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., Dz.U. z 2012 r., poz. 1169). Komitet Rehabilitacji i Readaptacji Człowieka Polskiej Akademii Nauk uważa, że osobą niepełnosprawną jest człowiek o naruszonej sprawności psychofizycznej powodującej ograniczenie funkcjonalne sprawności lub aktywności życiowej w stopniu utrudniającym pełnienie właściwych ról społecznych. Z kolei Światowa Organizacja Zdrowia wskazuje, że osoby niepełnosprawne nie są w stanie o własnych siłach zaspokoić istotnych potrzeb i wchodzić optymalnie w role społeczne, a tym samym wymagają pomocy z zewnątrz (za: Rdzanek, 2018, s. 44-45). Coraz częściej w krajach Unii Europejskiej pojawia się stanowisko, że osoba niepełnosprawna jest w pełni swoich praw, znajdująca się w sytuacji upośledzającej ją na skutek barier środowiskowych, ekonomicznych, społecznych i kulturowych, w wyniku wystąpienia u niej uszkodzeń niemogących przezwyciężyć w taki sposób jak osoby sprawne (Ibidem, s. 45).

W literaturze można też spotkać dwa modele definiowania niepełnosprawności. Model indywidualny, zwany medycznym, opiera się na założeniu, że niepełnosprawność jest problemem danej jednostki i skutkiem choroby lub uszkodzenia. Działania, jakie należy podjąć, żeby zmniejszyć skutki niepełnosprawności, to interwencja lekarzy, rehabilitantów, terapeutów czy doradców zawodowych. Drugi model to model społeczny. Określa on, że niepełnosprawność powstaje wskutek barier, których doświadcza osoba niepełnosprawna (bariery społeczne, takie jak np. indywidualne uprzedzenia, bariery ekonomiczne, bariery architektoniczne). W modelu tym uznaje się niepełnosprawność indywidualnego człowieka, ale postrzega się ją w ramach społeczeństwa, w którym osoba niepełnosprawna żyje i funkcjonuje. W tym podejściu osoba niepełnosprawna traktowana jest jako podmiot na równi z osobą sprawną, a społeczeństwo jest odpowiedzialne za dostosowanie otoczenia do osoby z niepełnosprawnością np. poprzez likwidację barier architektonicznych (Piotrowicz, Wapiennik, 2002, s. 19), ekonomicznych, środowiskowych. Istotnym elementem przezwyciężania barier i nabywania możliwości realizacji różnych ról społecznych jest wsparcie w posiadaniu wyższego wykształcenia, a w późniejszym etapie pozyskanie dobrej pracy.

Należy również zwrócić uwagę na zmiany, które nastąpiły w ostatnich latach w stosowanym nazewnictwie. Sformułowanie „osoba niepełnosprawna” jest zastępowane wyrażeniem „osoba z niepełnosprawnością”. M. Łaziński tłumaczy, jakie znaczenie ma stosowanie wyrażenia „osoba z niepełnosprawnością” lub „osoba z niepełnosprawnościami”. Nazwa ta realizuje gramatyczny schemat destygmatyzacji – przeniesienia podstawowej informacji z rzeczownika – „inwalida” najpierw na przymiotnik, a potem na wyrażenie przyimkowe. Wyrażenie to jest prostą kalką składni angielskiej „with disabilities” i pojawia się w większości języków europejskich. Schemat gramatyczny odsuwania informacji na coraz bardziej odległą pozycję składniową ma pokazać, że niepełnosprawność jest tylko jedną z cech osoby, a nie jej kluczową determinantą⁵.

W niniejszej pracy Autorki rozumieją osobę z niepełnosprawnością jako osobę, której niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem:

- 1) o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności;
- 2) o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów;
- 3) o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16. roku życia zwanych dalej jako „osoba z niepełnosprawnością”.

Sposób interpretacji jest zgodny z zapisami Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776 art. 1 ust. 1-3). Pozostaje to również spójne z zapisami Regulaminu przyznawania wsparcia oraz dysponowania środkami z Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych w Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu (na podstawie Zarządzenia Nr 83/2022 Rektora ANS w Nowym Sączu z dnia 4 października 2022 r.).

Studia i kontakt ze studentami w dużej mierze przeciwdziałają społecznej izolacji (Pilecki, Olszewski, Parys, 2000, s. 107-121), a edukacja i prawo do nauki stają się jednymi z najważniejszych elementów katalogu podstawowych praw człowieka, które zostały zapisane w różnorodnych regulacjach prawnych. W Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. przepisy art. 70 ustępy 1 i 4 odnoszą się do nauki. Przepisy Konstytucji nie zawierają jednak w katalogu wolności oraz praw ani prawa do „uczenia się”, ani do „wykształcenia”, ani też do „pobierania nauki na poziomie szkolnictwa wyższego”. O wykształceniu jest mowa w art. 70 ust. 4 Konstytucji w kontekście obowiązku władz publicznych zapewnienia obywatelom powszechnego i równego dostępu do wykształcenia, a także zorganizowania indywidualnej pomocy uczniom oraz studentom (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483, z późn. zm.).

Wspomniana wcześniej konwencja o prawach osób niepełnosprawnych z 2006 roku zobowiązuje państwa, które ją ratyfikowały, w tym Polskę, do zapewnienia równych szans w korzystaniu ze wszystkich praw człowieka przez osoby niepełnosprawne. Przepisy art. 24 ust. 1-5 niniejszej konwencji stanowią, że osoby niepełnosprawne nie powinny być wykluczone z powszechnego systemu edukacji ze względu na swoją niepełnosprawność i że dzieci niepełnosprawne nie powinny być wykluczane z bezpłatnej

⁵ Wyrażenia „osoba niepełnosprawna” i „osoba z niepełnosprawnością”, opinia dr. hab. Marka Łazińskiego, prof. UW, w imieniu Rady Języka Polskiego, marzec 2021 roku: więcej na stronie Rady Języka Polskiego (dostęp: 12.06.2024).

oraz obowiązkowej nauki w szkole podstawowej lub nauczania na poziomie średnim. Ponadto osoby z niepełnosprawnością powinny uzyskać niezbędne wsparcie w ramach powszechnego systemu edukacji, celem ułatwienia ich skutecznej edukacji. W odniesieniu do szkolnictwa wyższego konwencja zapewnia, że osoby z niepełnosprawnością powinny mieć dostęp do powszechnego szkolnictwa wyższego, szkolenia zawodowego, kształcenia dorosłych i możliwości uczenia się przez całe życie, bez dyskryminacji i na zasadzie równości z innymi osobami (Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., Dz.U. z 2012 r., poz. 1169).

Prawo dostępu osób niepełnosprawnych do szkolnictwa wyższego na równych zasadach z osobami sprawnymi zostało także uznane jako jedno z głównych zadań uczelni w Polsce. W art. 11 ust. 1 pkt 6 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce określono, że zadaniem uczelni jest stwarzanie osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie przyjmowania na studia, do szkół doktorskich, kształceniu na studiach i w szkołach doktorskich lub prowadzeniu działalności naukowej (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. z 2023 r., poz. 742, z późn. zm.).

Celem wsparcia tych zadań właściwy minister nadzorujący uczelnie przekazuje dotację podmiotową. Zgodnie z art. 365 pkt. 6 tej ustawy, środki finansowe z dotacji powinny być przeznaczone na zapewnienie kandydatom na studia, studentom, doktorantom oraz pracownikom warunków do pełnego udziału w procesie przyjmowania na studia, do szkół doktorskich, w kształceniu na studiach i w szkołach doktorskich lub prowadzeniu działalności naukowej. Mogą one być wydatkowane m.in. na kursy języka migowego dla studentów, doktorantów i pracowników uczelni, specjalistyczne szkolenia, w tym umożliwiające orientację przestrzenną na terenie uczelni niepełnosprawnym studentom i doktorantom, udział w olimpiadach, w różnych wydarzeniach, zakup sprzętu i urządzeń specjalistycznych wspomagających proces dydaktyczny, zakup literatury specjalistycznej i naukowej do uczelnianych bibliotek dla potrzeb osób niepełnosprawnych, dostosowanie infrastruktury. Z dotacji uczelnie mogą również realizować wydatki na rzecz osób niepełnosprawnych, z potwierdzonym orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności oraz wydatki na rzecz osób niepełnosprawnych bez stosownego orzeczenia. W tym celu szczególnie uczelnie mogą opracować wewnętrzny regulamin, określający kryteria kwalifikacji i formy pomocy studentom/doktorantom oraz pracownikom prowadzącym działalność naukową z niepełnosprawnościami bez stosownego orzeczenia. Poza tym przepis art. 415 ust. 1 w zw. z art. 365 pkt. 6 wspomnianej ustawy przewiduje istnienie tzw. funduszu wsparcia osób niepełnosprawnych w uczelni zasilanego środkami pochodzącymi z dotacji podmiotowej, przeznaczonymi na finansowanie zadań związanych z zapewnieniem warunków do pełnego uczestnictwa osób uprawnionych w procesie kształcenia w uczelni lub prowadzeniu działalności naukowej. Środki finansowe na szkolnictwo wyższe i naukę przeznacza się m.in. na zadania związane z zapewnieniem osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie przyjmowania na studia, do szkół doktorskich, w kształceniu na studiach i w szkołach doktorskich lub prowadzeniu działalności naukowej (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce).

Coraz częściej uczelnie wypracowują model równych szans w dostępie do edukacji, odpowiadają na potrzeby ogółu społeczeństwa, czyli też osób z niepełnosprawnością. Model równych szans ma na celu wypracowanie konkretnego wsparcia na rzecz osób z niepełnosprawnością. Dodatkowo, instytucją wspierającą i działającą na terenie uczelni

jest instytucja pomocnika rektora ds. niepełnosprawnych studentów lub biuro wsparcia osób niepełnosprawnych, które zostały uprawnione do dokonywania czynności prawnych w imieniu i na rzecz mocodawcy (za: Rdzanek, 2018, s. 44-45).

W tym miejscu warto podkreślić, że dostosowanie uczelni do potrzeb studentów z niepełnosprawnością jest procesem, którego celem jest integracja (Funckes, 2010, s. 9), stworzenie edukacji wyższej, opartej na paradygmacie edukacji równych szans (Cierpiałowska, 2009, s. 135) oraz zapobieganie wykluczeniu społecznemu (Sztobryn-Giercuszkiewicz, 2018, s. 81), a także uczestnictwo studentów niepełnosprawnych w społeczności akademickiej (Bolińska, 2015, s. 47).

Prezydium Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich opracowało zasady wsparcia edukacyjnego studentów z niepełnosprawnością. Mają one zapewnić właściwe zasady wynikające z podmiotowości oraz godności osoby z niepełnosprawnością, nie przyczyniać się do odwróconej dyskryminacji i ograniczania samodzielności. Zasady wsparcia edukacyjnego studentów z niepełnosprawnością zaprezentowane zostały w tabeli 1.

Tabela 1

Zasady wsparcia edukacyjnego studentów z niepełnosprawnością

Lp.	Zasady wsparcia	Charakterystyka
1	indywidualizacja	adaptacje dla osób z niepełnosprawnością powinny uwzględniać indywidualne potrzeby edukacyjne, które wynikają ze stanu zdrowia osoby, specyfiki zajęć oraz warunków, w jakich zajęcia odbywają się
2	podmiotowość	uwzględnienie autonomii osoby z niepełnosprawnością, a także jej prawa do decydowania za siebie
3	rozwijanie potencjału osoby z niepełnosprawnością w związku z realizowanym przez nią procesem kształcenia	dobór takich adaptacji, które pozwalałyby studentowi nabywać wiedzę i rozwijać praktyczne umiejętności
4	racjonalne dostosowanie	adaptacje powinny być racjonalne ekonomicznie, jednocześnie skutecznie wyrównywać szanse osób z niepełnosprawnością z zachowaniem standardu ekonomicznego
5	utrzymanie standardu akademickiego	adaptacja powinna spełniać kryteria merytoryczne obowiązujące wszystkich studentów
6	adaptacja najbliższa standardowemu przebiegowi zajęć	adaptacja ma w racjonalny i optymalny sposób wyrównać szanse dla danych zajęć akademickich
7	równe prawa i obowiązki	osoby z niepełnosprawnością mają takie same obowiązki jak studenci pełnosprawni, zaś adaptacja ma pomóc w realizacji tych obowiązków

Źródło: opracowanie własne na podstawie Uchwały Prezydium Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich z dnia 2 czerwca 2016 r. w sprawie wyrównywania szans edukacyjnych studentów z niepełnosprawnością w dostępie do kształcenia w szkołach wyższych Dokument nr 52/VI Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich.

Dostęp do edukacji osób z niepełnosprawnością i stwarzanie możliwości zdobycia wyższego wykształcenia jest bardzo ważnym zagadnieniem oraz wyzwaniem zarówno dla społeczności akademickiej, jak też lokalnej. W dalszym ciągu niepełnosprawni studenci stanowią niewielki odsetek na polskich uczelniach. Dla przykładu, w roku akademickim 2015/2016 studentów z niepełnosprawnością było ponad 26,3 tys., rok później 25 tys., a w roku akademickim 2018/2019 ich liczba oscylowała w granicach 22 tys., co stanowiło tylko 1,8% wszystkich osób studiujących na uczelniach w Polsce (www.stat.gov.pl, 2019, s. 209, dostęp: 01.05.2024). Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat widać, że nastąpiła poprawa sytuacji osób z niepełnosprawnością na polskich uczelniach, odsetek liczby osób z niepełnosprawnością do wszystkich studentów zwiększył się z 0,08% w roku 1998 do 1,8% w roku 2023 r. (Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2022 r., www.stat.gov.pl, dostęp: 25.04.2024). Należy jednak zaznaczyć, że dane prezentowane w corocznych raportach Głównego Urzędu Statystycznego nie oddają rzeczywistej liczby studentów z niepełnosprawnością, gdyż obejmują tylko te osoby, które formalnie zgłosiły na uczelni posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności. W spisie nie obejmuje się osób z niepełnosprawnością biologiczną (np. jednostki przewlekłe chore, czasowo niepełnosprawne z powodu wypadku itp.), które nie posiadają dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność, a takich osób jest znacznie więcej na polskich uczelniach. Jak podkreślają E. Gorczycka oraz T. Kanasz (2014, s. 18), prowadzenie dokładnej ewidencji utrudniają na uczelniach przepisy ustawy o ochronie danych osobowych (Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych; rozporządzenie 2016/679 Parlamentu Europejskiego i Rady UE z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE [ogólne rozporządzenie o ochronie danych], Dz.Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1) oraz ukrywanie niepełnosprawności przez znaczną część niepełnosprawnych studentów.

2. Studenci z niepełnosprawnością w Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu jest uczelnią publiczną. Rozpoczęła swoją działalność dnia 1 lipca 1998 roku na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 czerwca 1998 r. w sprawie utworzenia Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej (PWSZ) w Nowym Sączu (Dz.U. Nr 76, poz. 499). Utworzono wówczas trzy Instytuty: Ekonomiczny, Języków Obcych, Pedagogiczny. W kolejnych latach zostały utworzone Instytuty: Techniczny (2000), Zdrowia (2004) i Kultury Fizycznej (2009). W tym czasie uczelnia uruchamiała kolejne kierunki studiów, zarówno na studiach I, jak i II stopnia. Wraz z rozwojem oferty kształcenia, rozwijała się także baza lokalowa o charakterze dydaktyczno-sportowym: oddano do użytku budynki Instytutu Języków Obcych (2001), Instytutu Technicznego (2007), Instytutu Kultury Fizycznej (2013), Instytutu Zdrowia (2013) i Instytutu Ekonomicznego (2022), zmodernizowano też pozostałą infrastrukturę m.in.: Dom Studenta czy Biblioteka. W dniu 1 października 2022 roku, po spełnieniu szeregu warunków, uczelnia zmieniła nazwę na Akademia Nauk Stosowanych (ANS) w Nowym Sączu, a jej Instytuty zostały przekształcone odpowiednio w Wydziały: Nauk Ekonomicznych, Nauk Humanistycznych, Nauk Inżynierskich, Nauk o Kulturze Fizycznej i Bezpieczeństwie, Nauk Społecznych i Sztuki, jak również Lekarski i Nauk o Zdrowiu.

Uczelnia kształci aktualnie ponad 2 951 studentów (stan na 31 grudnia 2023 roku) na studiach I i II stopnia oraz studiach podyplomowych, jest uczelnią zawodową, która ma charakter uczelni o zasięgu regionalnym, kształcąc przede wszystkim studentów z obszaru powiatów: nowosądeckiego, limanowskiego oraz gorlickiego, jak też miasta Nowy Sącz.

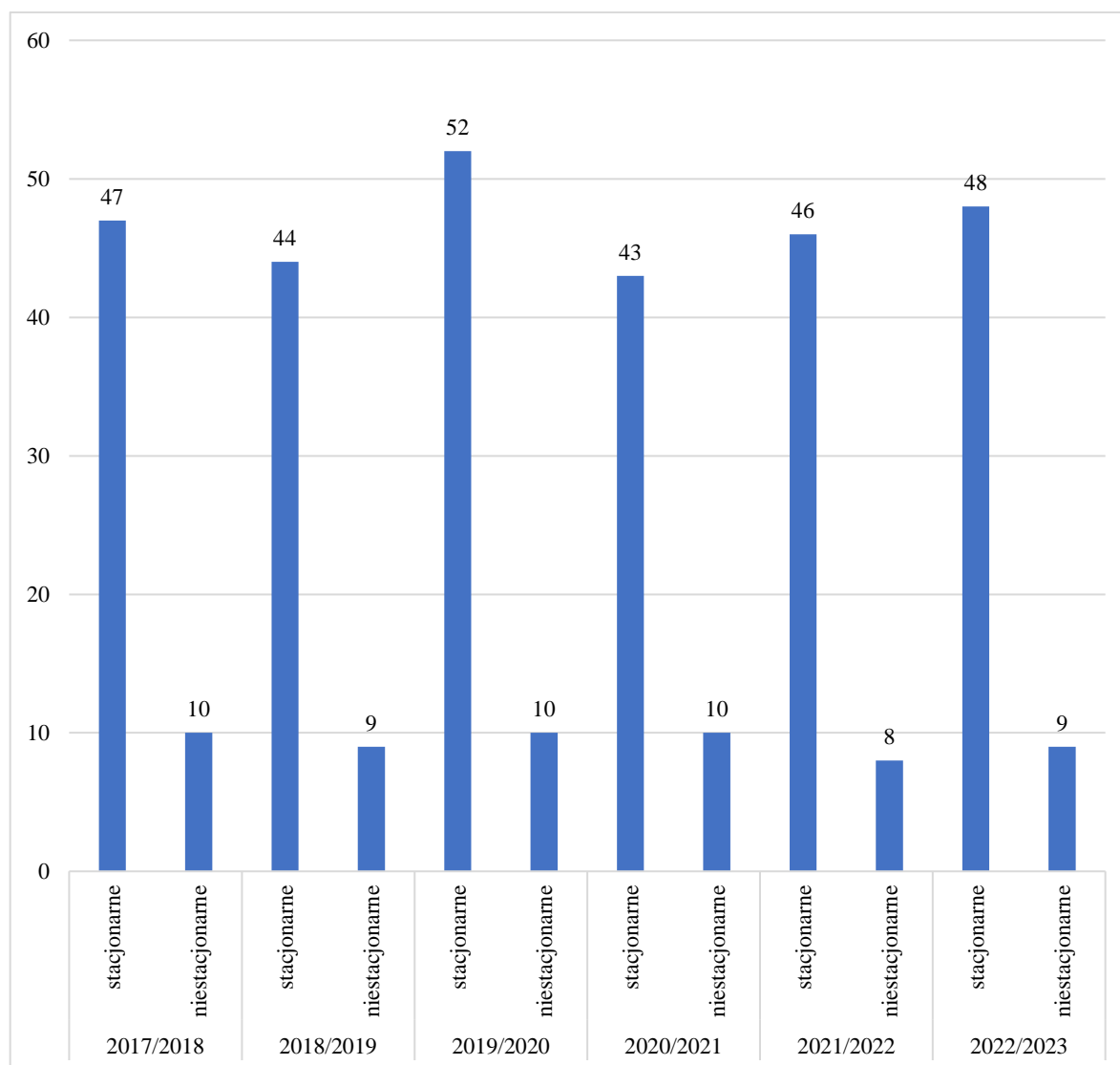
Za swoje cele strategiczne do 2027 roku obrała (Strategia rozwoju PWSZ w Nowym Sączu na lata 2021-2027, s. 39):

- poziom kształcenia zapewniający absolwentom uczelni pozycję konkurencyjną na rynku pracy;
- rozpoznawalność i istotną rolę w środowisku społeczno-gospodarczym regionu;
- miejsce w procesie dynamicznego rozwoju własnej kadry naukowej;
- bazę materialną, która zabezpiecza jakość kształcenia, a także rozwój sfery naukowo-badawczej;
- spełnienie formalnych warunków do uzyskania uprawnień do nadawania stopnia naukowego doktora.

Misją uczelni jest kształcenie na wysokim poziomie przez kadrę dydaktyczną i badawczo-dydaktyczną o profesjonalnych kompetencjach, w atmosferze wzajemnej współpracy, współodpowiedzialności, w dobrych warunkach lokalowo-dydaktycznych. Wiedza zdobyta w uczelni pozwala studentom na właściwe rozumienie otaczającego świata i zależności w nim zachodzących, a praktyczne umiejętności oraz kwalifikacje zawodowe absolwentów, uzyskane we współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym, sprawiają, że są oni konkurencyjnymi pracownikami i potencjalnymi pracodawcami nie tylko na lokalnym oraz regionalnym rynku pracy, ale także w Polsce oraz za granicą. Równoległą do dydaktyki składową misji jest aktywność naukowo-badawcza. Z własnej inicjatywy, często we współpracy z praktyką i innymi ośrodkami naukowo-badawczymi, uczelnia podejmuje wyzwania badawcze, głównie o charakterze badań stosowanych (www.ans-ns.edu.pl, dostęp: 01.05.2024).

Warto zauważyć, że uczelnia zajęła w 2023 roku w Rankingu Perspektywy siódme miejsce w Rankingu Publicznych Akademii Nauk Stosowanych i publicznych uczelni zawodowych. Uważana jest za jedną z lepiej ocenianych uczelni zawodowych w Polsce. Uczelnia ma siedzibę w Nowym Sączu – trzecim pod względem wielkości ośrodkiem miejskim w Małopolsce.

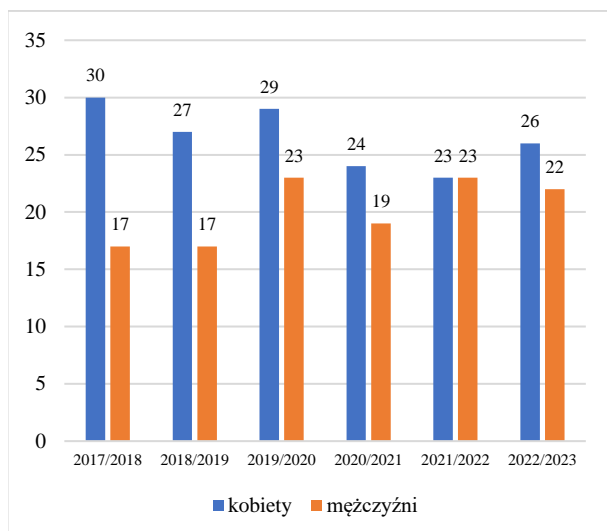
Celem Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu jest zaoferowanie usług edukacyjnych wszystkim chętnym studentom, w tym też studentom z niepełnosprawnością. W Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu w roku akademickim 2017/2018 studiowało 57 osób z niepełnosprawnością na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych. Na przełomie 2018/2019-2022/2023 liczba osób z niepełnosprawnością studiujących na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych nie uległa gwałtownej zmianie – oscylował między 53 osobami z niepełnosprawnością w roku akademickim 2020/2021 (co stanowiło 1,64% ogółu studentów) a 57 osobami z niepełnosprawnością w roku akademickim 2022/2023 studiującymi na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych (co stanowiło 1,92% ogółu studentów).



Rysunek 1. Liczba studentów z niepełnosprawnością na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych w latach 2017/2018 – 2022/2023.

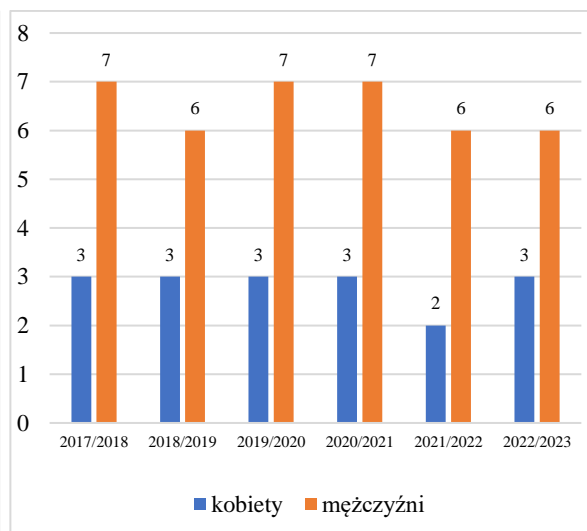
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Działu Spraw Studenckich i Kształcenia Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu.

Rysunki 2 i 3 przedstawiają osoby z niepełnosprawnością studiujące odpowiednio: na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych w podziale na płeć w poszczególnych latach. Liczba kobiet w roku akademickim 2017/2018 na studiach stacjonarnych wynosiła 30 osób. W kolejnym roku akademickim na studiach stacjonarnych liczba kobiet z niepełnosprawnościami wynosiła 27 osób. Liczba ta w następnych latach niewiele się zmieniała wśród kobiet z niepełnosprawnością studiujących na studiach stacjonarnych. Z kolei widoczna jest zmiana na studiach niestacjonarnych, gdzie można zaobserwować większą liczbę mężczyzn z niepełnosprawnością (w porównaniu do liczby kobiet) studiujących w ANS w Nowym Sączu – oscyluje ona wokół 7 osób.



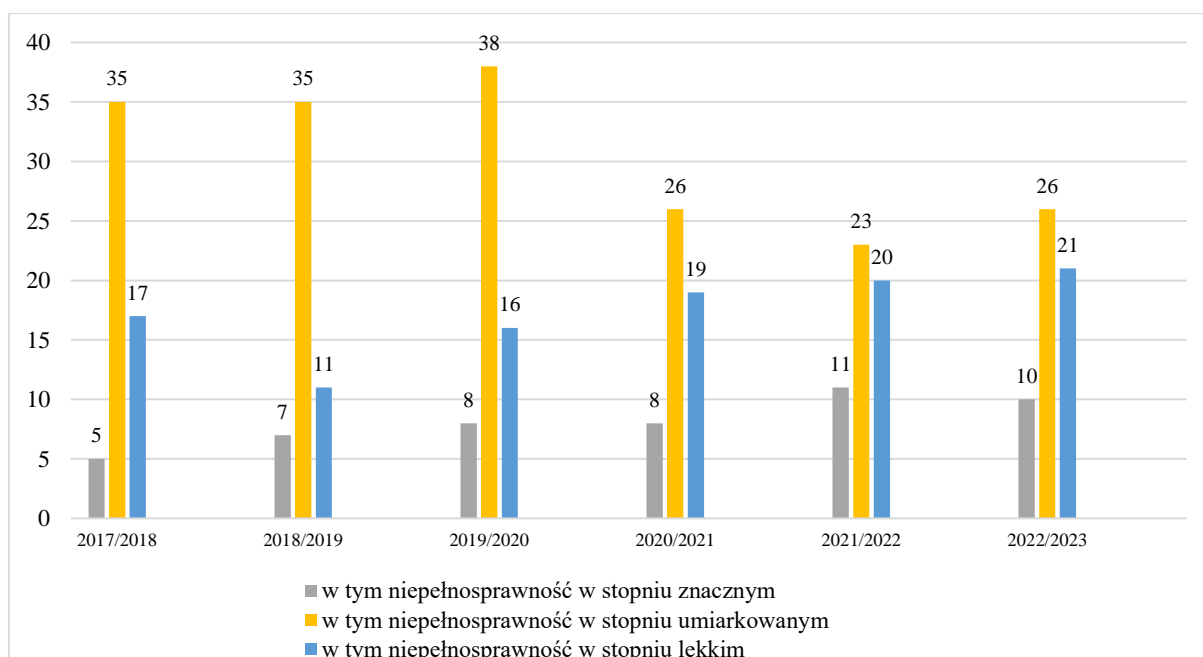
Rysunek 2. Liczba studentów z niepełnosprawnością studiujących na studiach stacjonarnych w podziale na płeć w latach 2017/2018 – 2022/2023.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Działu Spraw Studenckich i Kształcenia Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu.



Rysunek 3. Liczba studentów z niepełnosprawnością studiujących na studiach niestacjonarnych w podziale na płeć w latach 2017/2018 – 2022/2023.

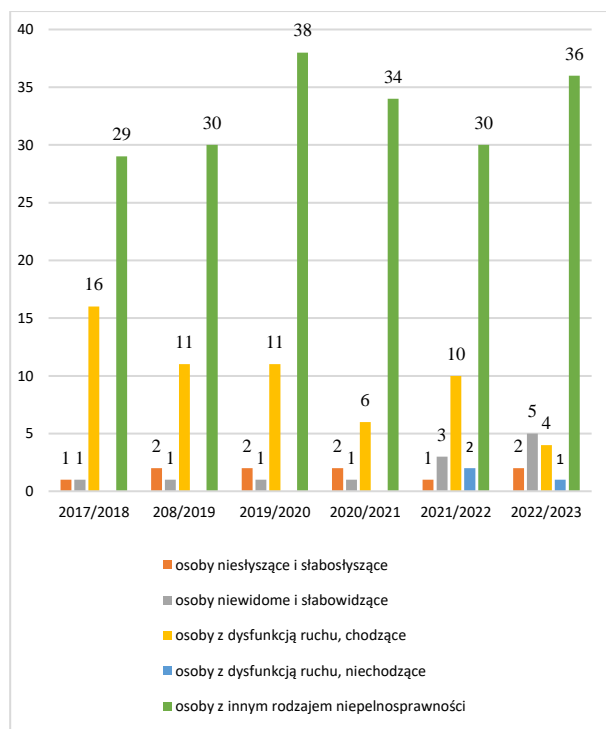
Rysunek 4 przedstawia osoby z niepełnosprawnością studiujące w ANS w Nowym Sączu w podziale na stopnie niepełnosprawności w analizowanym okresie. Ponad połowa studentów z niepełnosprawnościami studiujących w ANS w Nowym Sączu to osoby posiadające umiarkowany stopień niepełnosprawności. Najmniejszą grupę stanowią osoby posiadające znaczny stopień niepełnosprawności.



Rysunek 4. Liczba studentów z niepełnosprawnością na studiach (stacjonarnych i niestacjonarnych) w podziale na stopień niepełnosprawności w latach 2017/2018 – 2022/2023.

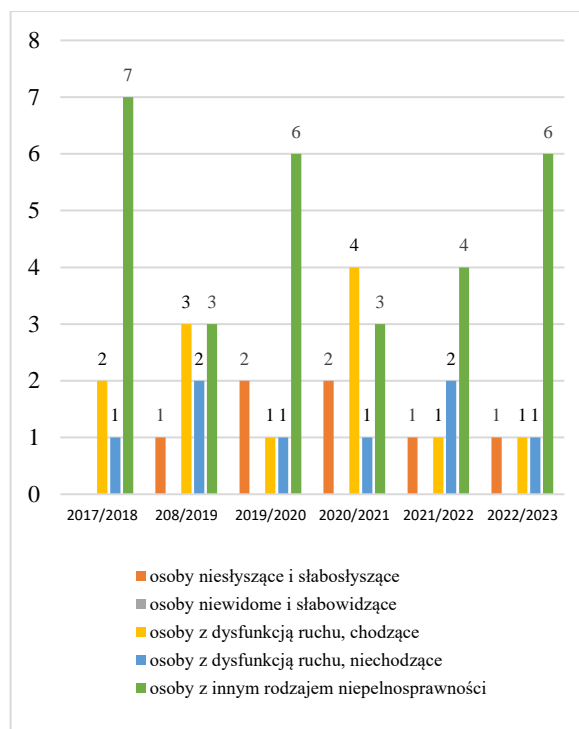
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Działu Spraw Studenckich i Kształcenia Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu.

Rysunki 5 i 6 przedstawiają podział osób z niepełnosprawnością ze względu na rodzaj niepełnosprawności odpowiednio: na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych. Do najczęściej spotykanych schorzeń wśród osób z niepełnosprawnością zaliczana jest dysfunkcja narządów ruchu wśród osób chodzących i niechodzących, niesłyszący oraz słabosłyszący, niewidomi i słabowidzący, a pozostali to osoby posiadające inny rodzaj niepełnosprawności.



Rysunek 5. Liczba studentów z niepełnosprawnością na studiach stacjonarnych w podziale na rodzaj niepełnosprawności w latach 2017/2018 – 2022/2023.

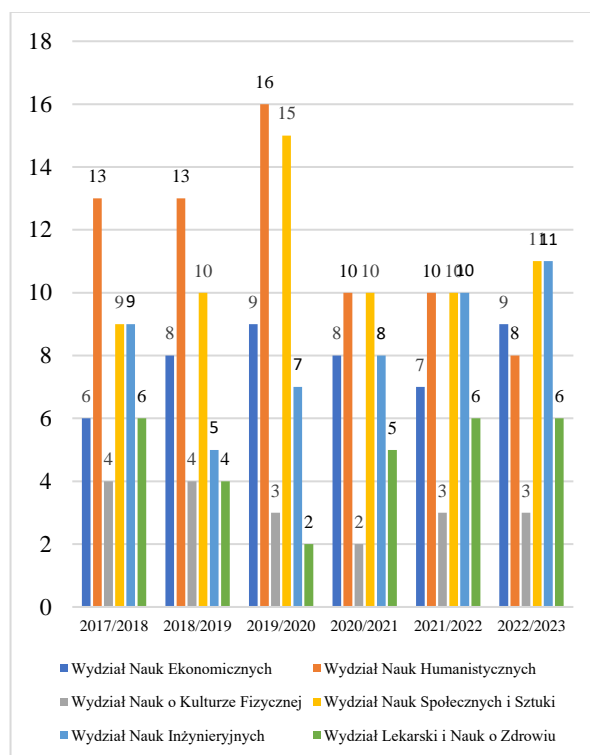
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Działu Spraw Studenckich i Kształcenia Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu.



Rysunek 6. Liczba studentów z niepełnosprawnością na studiach niestacjonarnych w podziale na rodzaj niepełnosprawności w latach 2017/2018 – 2022/2023.

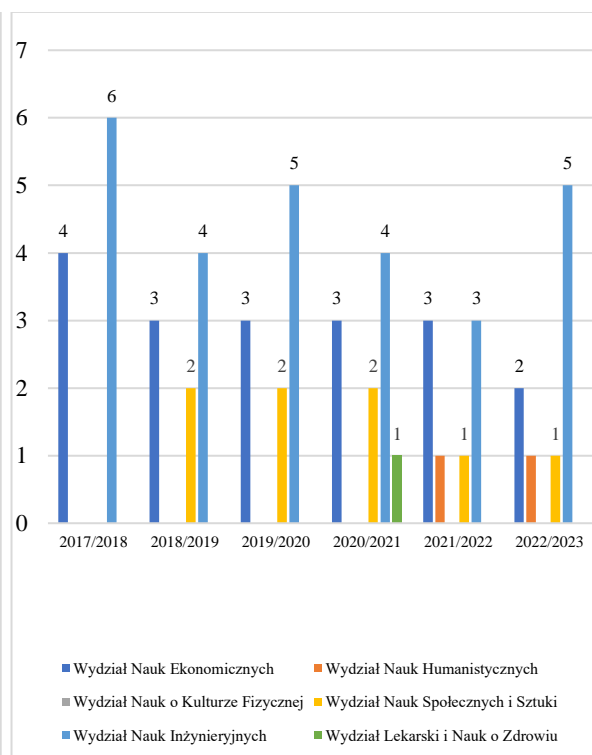
Jak wynika z rysunku 5 najwięcej osób, które studiowały na studiach stacjonarnych w poszczególnych latach, stanowią „osoby z innym rodzajem niepełnosprawności”, nie są one zaliczane do osób: niesłyszących i słabosłyszących, niewidomych i słabowidzących, z dysfunkcją ruchu, mogące chodzić, z dysfunkcją ruchu niemogące chodzić. Drugim często występującym rodzajem niepełnosprawności, który posiadają studenci ANS w Nowym Sączu w poszczególnych latach, to osoby z dysfunkcją ruchu, które chodzą. Najmniej osób z niepełnosprawnościami studiujących na ANS w Nowym Sączu to osoby z dysfunkcją ruchu, niechodzące. Wśród osób z niepełnosprawnością studiujących w poszczególnych latach na studiach niestacjonarnych (rysunek 6) najwięcej było „osób z innym rodzajem niepełnosprawności” – do tej grupy zalicza się m.in. osoby w spektrum autyzmu.

Na rysunkach 7 i 8 wskazane zostały osoby z niepełnosprawnością, które kształcą się na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych w podziale na Wydziały ANS w Nowym Sączu w latach 2017/2018. Osoby z niepełnosprawnością w latach 2017-2020 najczęściej wybierały studia stacjonarne na Wydziale Nauk Humanistycznych, z kolei w ostatnich latach trend ten nieznacznie spadł i zauważana jest popularność kierunków na Wydziale Nauk Inżynieryjnych oraz Wydziale Nauk Społecznych i Sztuki. Do najbardziej popularnych wydziałów ANS w Nowym Sączu, wybieranych przez osoby z niepełnosprawnością na studiach niestacjonarnych, można zaliczyć Wydział Nauk Inżynieryjnych, a następnie Wydział Nauk Ekonomicznych.



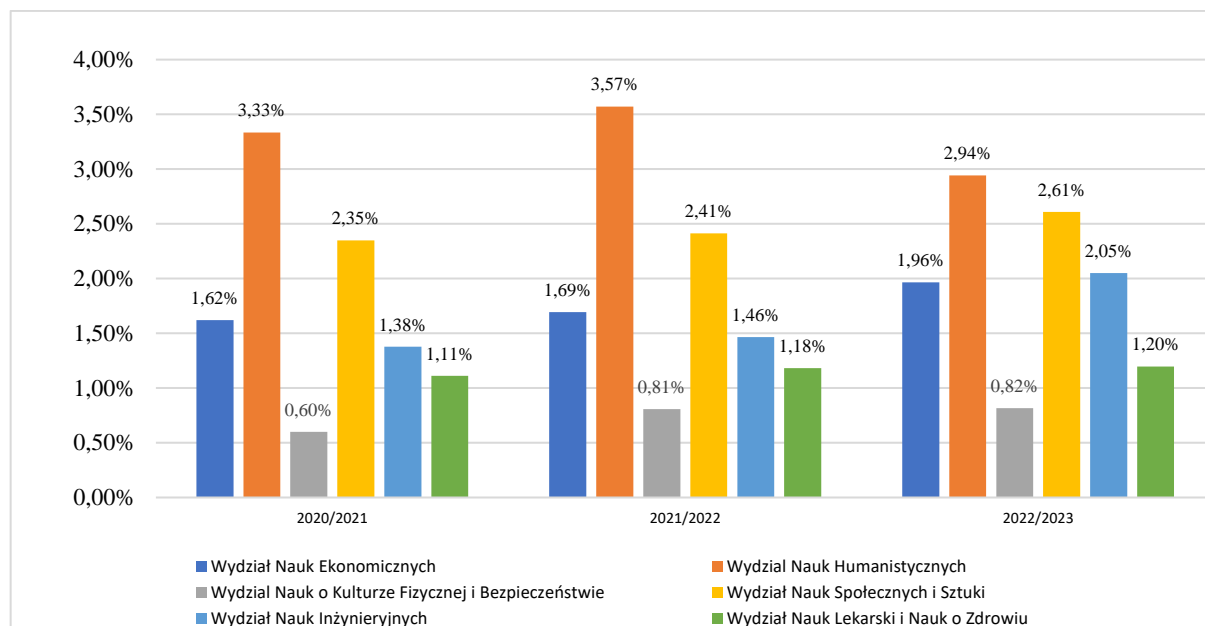
Rysunek 7. Liczba studentów z niepełnosprawnością na studiach stacjonarnych w podziale na Wydziały w ANS w Nowym Sączu w latach 2017/2018 – 2022/2023/

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Działu Spraw Studenckich i Kształcenia Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu.



Rysunek 8. Liczba studentów z niepełnosprawnością na studiach niestacjonarnych w podziale na Wydziały w ANS w Nowym Sączu w latach 2017/2018 – 2022/2023.

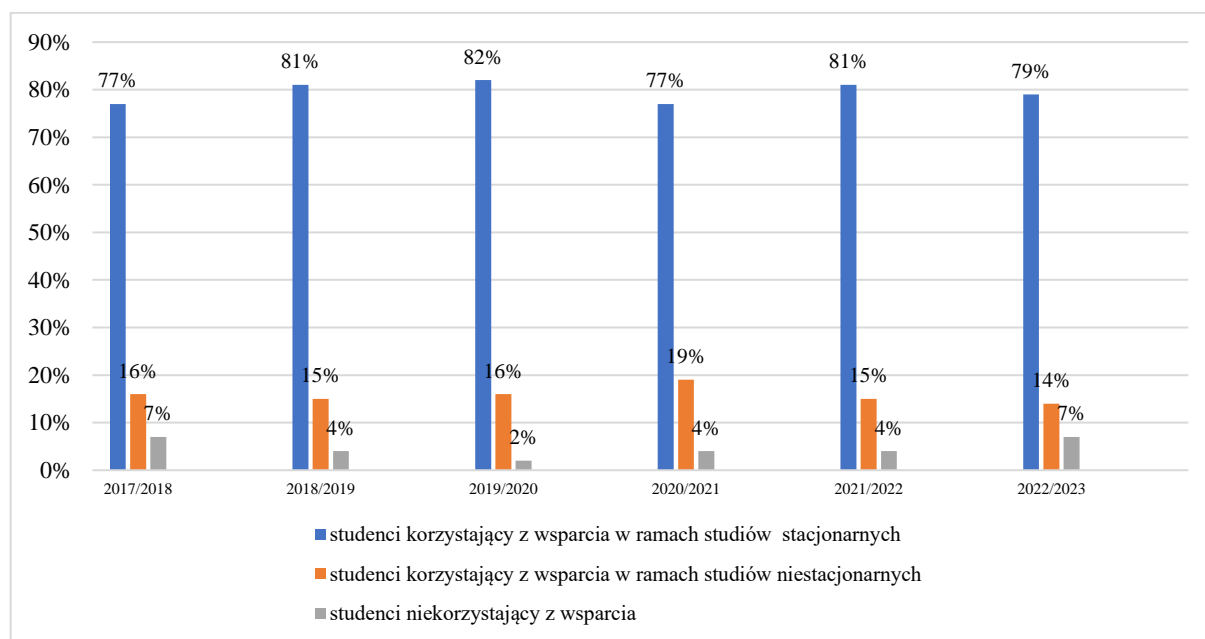
Rysunek 9 prezentuje wskaźnik studentów z niepełnosprawnością studiujących (stacjonarnie i niestacjonarnie) na poszczególnych wydziałach w latach 2020/2021 – 2022/2023. W analizowanym okresie największy przyrost wśród studiujących osób z niepełnosprawnością zauważalny jest na Wydziale Nauk Społecznych i Sztuki, Wydziale Nauk Inżynieryjnych, jak również Wydziale Lekarskim i Nauk o Zdrowiu. Wysokim zainteresowaniem wśród tych jednostek cieszy się ponadto Wydział Nauk Humanistycznych.



Rysunek 9. Wskaźnik studentów z niepełnosprawnością studiujących (stacjonarnie i niestacjonarnie) na poszczególnych Wydziałach w latach 2020/2021 – 2022/2023.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Działu Spraw Studenckich i Kształcenia Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu.

Rysunek 10 przedstawia ogół studentów z niepełnosprawnością na przestrzeni ostatnich lat, którzy korzystali na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych z różnych form wsparcia dostępnych na uczelni ANS w Nowym Sączu. Przeciętnie średniorocznie blisko 80% studentów z niepełnosprawnością studiów stacjonarnych korzystało z dostępnych form wsparcia, a wśród studentów studiów niestacjonarnych wskaźnik ten wynosił w badanym okresie od 2 do 7% osób uprawnionych.



Rysunek 10. Wskaźnik studentów z niepełnosprawnością korzystających ze wsparcia w ramach studiów (stacjonarnych i niestacjonarnych) w latach 2017/2018 – 2022/2023.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Działu Spraw Studenckich i Kształcenia Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu.

W większości uczelni za wsparcie studentów z niepełnosprawnością odpowiadają jednostki administracyjne zajmujące się sprawami studenckimi (55,5% wskazały szkoły niepubliczne) lub biura ds. osób niepełnosprawnych (ok. 50% wskazały szkoły publiczne). Innymi osobami, które pełnią funkcję wsparcia studentów z niepełnosprawnością, są: pełnomocnik rektorów ds. osób niepełnosprawnych, wydziałowy opiekun/koordynator ds. osób niepełnosprawnych, doradca zawodowy z biura karier, studencki rzecznik osób niepełnosprawnych, dyrektor biblioteki bądź też administrator budynku (Sztobryn-Giercuszkiewicz, 2018, s. 140). Większość uczelni, niezależnie od typu, udziela studentom z niepełnosprawnością wsparcia materialnego. Do najczęstszych form wsparcia udzielanych osobom z niepełnosprawnościami można zaliczyć: alternatywne formy egzaminów, doradztwo i aktywizację zawodową, możliwość wypożyczenia sprzętu, pomoc psychologiczną czy w kształtowaniu umiejętności związanych ze studiowaniem, podwyższanie umiejętności psychospołecznych, usługi specjalistyczne np. tłumacza, zwiększenie mobilności, pomoc w transporcie, podnoszenie aktywności fizycznej i rehabilitacja, dodatkowe zajęcia/wyjazdy usprawniające, dodatkową pomoc osobową, zajęcia integracyjne/adaptacyjne, dodatkowe usprawnienia sprzętowe, porady fachowe (Ibidem, s. 142).

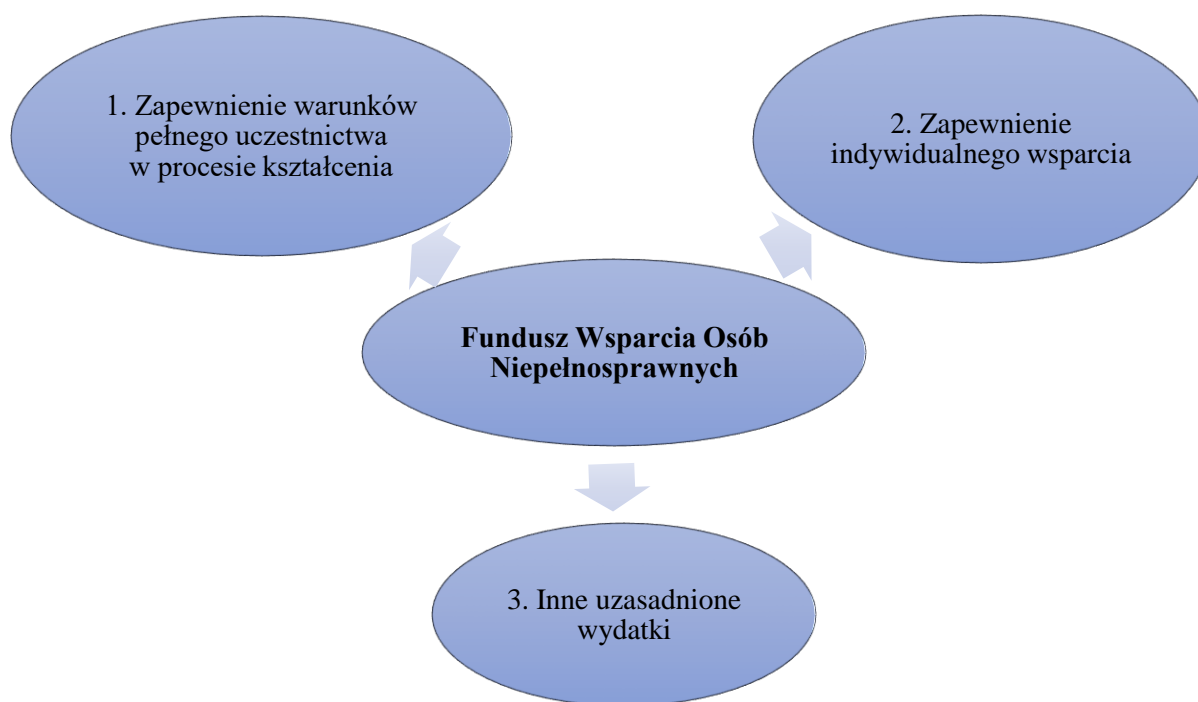
3. Formy wsparcia osób z niepełnosprawnością w Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu

Uczelnia powołana jest do kształcenia oraz wychowania studentów w ramach kierunków o profilu praktycznym. Do podstawowych jej zadań, zgodnie z statutem Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nowym Sączu (obecnie ANS w Nowym Sączu), zalicza się stwarzanie osobom z niepełnosprawnością warunków do pełnego udziału w procesie rekrutacji i kształcenia (Statut PWSZ w Nowym Sączu, Uchwała Nr 50/2019 Senatu PWSZ w Nowym Sączu z dnia 28 czerwca 2019 r., § 4, ust. 7). Statut PWSZ w Nowym Sączu określa także formy wsparcia dla osób z niepełnosprawnością, które tworzone są na zasadach określonych w ustawie. Są to następujące fundusze specjalne: fundusz stypendialny, fundusz wsparcia osób niepełnosprawnych, własny fundusz na stypendia za wyniki w nauce dla studentów (Ibidem, § 109, ust. 3, pkt. 1-4). Dodatkowo regulamin studiów ANS w Nowym Sączu opisuje, że osoba, która ukończyła studia I stopnia zachowuje prawa studenta do dnia 31 października, w którym ukończyła te studia, włącznie z prawami do świadczeń przyznanych w formie: stypendium socjalnego, stypendium dla osób niepełnosprawnych, zapomogi i stypendium rektora (Regulamin studiów PWSZ w Nowym Sączu, Uchwała Nr 46/2019 Senatu PWSZ w Nowym Sączu z dnia 24 maja 2019 r., § 12, ust. 3). Ponadto regulamin studiów PWSZ w Nowym Sączu określa prawa, jakie ma student będący osobą z niepełnosprawnością, a zalicza się do nich:

- 1) korzystanie z pomocy pełnomocnika rektora ds. osób niepełnosprawnych;
- 2) korzystanie z zasobów bibliotecznych na preferencyjnych zasadach;
- 3) dostęp do miejsc parkingowych na terenie uczelni;
- 4) korzystanie z dodatkowych urządzeń podczas zajęć dostosowanych do jego potrzeb (np. dyktafonu, powiększalnika);
- 5) zakwaterowanie w domu studenckim w warunkach dostosowanych do stopnia i rodzaju niepełnosprawności;

- 6) zezwolenie w uzasadnionych przypadkach przez dyrektora Instytutu na udział w zajęciach asystenta osoby niepełnosprawnej;
- 7) studiowanie według indywidualnej organizacji zajęć, bez obniżenia wymagań merytorycznych oraz możliwości zapewnienia osiągnięcia efektów uczenia się określonych w programie studiów (Ibidem, § 14, ust. 8 pkt. 1-10).

Głównym źródłem finansowania wsparcia dla osób z niepełnosprawnością jest Fundusz Wsparcia Niepełnosprawnych (FWON) w Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. Działanie FWON w ANS określa regulamin przyznawania wsparcia oraz dysponowania środkami z Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych w Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu na podstawie Zarządzenia Nr 83/2022 Rektora ANS w Nowym Sączu z dnia 4 października 2022 r. Środki z FWON-u pochodzą z dotacji podmiotowej i służą finansowaniu zadań związanych z zapewnieniem warunków do pełnego uczestnictwa osób uprawnionych w procesie kształcenia w uczelni lub prowadzeniu działalności naukowej. Środki z funduszu mogą zostać przeznaczone w szczególności na zadania, które zamieszczono na rysunku 11 (Regulamin przyznawania wsparcia oraz dysponowania środkami z FWON w Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu na podstawie Zarządzenia Nr 83/2022 Rektora ANS w Nowym Sączu z dnia 4 października 2022 r., § 2, ust. 1).



Rysunek 11. Przeznaczenie środków Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych w ANS w Nowym Sączu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Zarządzenia Nr 83/2022 Rektora ANS w Nowym Sączu z dnia 4 października 2022 r., § 2, ust. 1-4.

W tabeli 2 ujęto charakterystykę przeznaczenia środków w ramach WFON.

Tabela 2

Charakterystyka przeznaczenia środków FWON w ANS w Nowym Sączu

Lp.	Grupa zadań finansowanych w FWON	Charakterystyka
1.	Zapewnienie warunków pełnego uczestnictwa w procesie kształcenia	<ul style="list-style-type: none"> – przystosowanie i opracowanie materiałów dydaktycznych oraz naukowych, – zorganizowanie zajęć dydaktycznych dostosowanych do potrzeb i możliwości, np. zajęć indywidualnych, wyrównawczych itd., – wsparcie w formie konsultacji logopedycznych, prawnych, psychologicznych, zawodowych i innych, – organizacja szkoleń, warsztatów, konferencji, – wydanie materiałów informacyjnych i szkoleniowych, w tym ulotek dla kandydatów na studia, prac i publikacji, – zakup literatury naukowej wspierającej proces kształcenia, – pokrycie kosztów wynagrodzenia pracowników, podnoszenia ich kwalifikacji i kompetencji oraz utrzymanie biura, – wspomaganie rozwoju psychospołecznego i poznawczego oraz stymulowania sprawności uczenia się, – nabycie sprzętu i urządzeń niezbędnych w celu ich wypożyczenia do wsparcia procesu dydaktycznego, – likwidowanie barier architektonicznych w uczelni, – zapewnienie miejsc parkingowych, – dostosowanie na terenie uczelni miejsc, ciągów komunikacyjnych i sanitariatów w celu dostępności korzystania.
2.	Zapewnienie indywidualnego wsparcia	<ul style="list-style-type: none"> – zatrudnienie asystenta dla osoby z niepełnosprawnością, – transport osób uprawnionych z dysfunkcją narządu ruchu, poruszających się na wózkach lub posiadających innego rodzaju trudności w samodzielnym przemieszczaniu się z i do uczelni, – nieodpłatne użyczenie specjalistycznego sprzętu, – zorganizowanie dodatkowych zajęć dydaktycznych.
3.	Inne uzasadnione wydatki	inne uzasadnione wydatki na rzecz osób uprawnionych, niewymienione w pkt 1 i 2 zgodnie z celami Funduszu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Zarządzenia Nr 83/2022 Rektora ANS w Nowym Sączu z dnia 4 października 2022 r., § 2, ust. 1-3.

Ze środków funduszu nie można finansować nabycia przez uczelnię środków trwałych. Niezależnie od rodzaju wydatku, wsparcie udzielane osobie uprawnionej nie ma formy bezpośredniego przekazania środków finansowych. Tryb przyznawania wsparcia indywidualnego osobom uprawnionym określa Regulamin przyznawania wsparcia oraz dysponowania środkami z FWON w ANS w Nowym Sączu. Środki przyznane ze wsparcia uzależnione są od stopnia i rodzaju niepełnosprawności oraz dostosowane do potrzeb indywidualnych osoby uprawnionej z zachowaniem zasady celowości i oszczędności wydatkowania środków finansowych pochodzących z dotacji podmiotowej. Aby uzyskać

wsparcie, student zobowiązany jest do złożenia pisemnego wniosku zawierającego uzasadnienie, wraz z dołączonym aktualnym orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności. Wypełniony wniosek składany jest do pełnomocnika rektora ds. osób niepełnosprawnych, który nazywany jest pełnomocnikiem. Rozstrzygnięcie o przyznaniu wsparcia (lub nie) podejmuje Rektor po zapoznaniu z opinią pełnomocnika lub komisji ds. przyznawania wsparcia z FWON, na czele której stoi pełnomocnik. Komisja podejmuje również rozstrzygnięcia w sprawach związanych z udzieleniem wsparcia indywidualnego, tj.:

- 1) zapewnienie transportu osobom z niepełnosprawnościami;
- 2) zatrudnienie asystenta osoby uprawnionej;
- 3) innych formach, niewymienionych, które związane są z koniecznością nakładu środków finansowych.

Wsparcie udzielane jest osobie wnioskującej na okres semestru lub roku. Z pomocy w ramach funduszu mogą korzystać, poza osobami z niepełnosprawnością, również studenci o szczególnych potrzebach, np. osoby, które czasowo mają unieruchomiony narząd ruchu (np. złamana noga) (Regulamin przyznawania wsparcia oraz dysponowania środkami z FWON w Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu na podstawie Zarządzenia Nr 83/2022 Rektora ANS w Nowym Sączu z dnia 4 października 2022 r., § 3, ust. 1-10).

Obecnie największa część środków Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych, którymi dysponuje ANS w Nowym Sączu, zostaje przeznaczana na wydatki zamieszczone w tabeli 3.

Tabela 3

Często udzielane formy wsparcia osobom niepełnosprawnym udzielane w ANS w Nowym Sączu w ramach Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych

Lp.	Forma udzielanego wsparcia	Ogólne zasady udzielenia wsparcia
1.	transport do i z uczelni	transport może się odbywać pomiędzy uczelnią a miejscem zamieszkania w odległości do 20 km w jedną stronę,
2.	asystent osoby uprawnionej	zadaniem asystenta jest wsparcie we wszystkich czynnościach związanych z procesem kształcenia i funkcjonowaniem na uczelni; asystent za swoją pracę otrzymuje wynagrodzenie,
3.	użyczenie specjalistycznego sprzętu	specjalistyczny sprzęt umożliwiający pełne uczestnictwo w procesie kształcenia; sprzęt może zostać użyty nieodpłatnie,
4.	dotatkowe zajęcia dydaktyczne	celem jest pomoc w opanowaniu materiału dydaktycznego, którego osoba z niepełnosprawnością nie mogła przyswoić lub opanować; zajęcia mogą być indywidualne lub grupowe, np.: ćwiczenia w wodzie oraz nauka i doskonalenie pływania, ćwiczenia muzyczno-ruchowe, ćwiczenia na siłowni itd.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Zarządzenia Nr 83/2022 Rektora ANS w Nowym Sączu z dnia 4 października 2022 r., § 4-7.

Corocznie wysokość wsparcia przyznanego uczelni na różne zadania związane z zapewnieniem osobom z niepełnosprawnością warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia, przyjmowania na studia, do szkół doktorskich, kształcenia na studiach lub prowadzenia działalności naukowej określa Komunikat Ministra Nauki, wskazując przyznaną kwotę. W przypadku Akademii Nauk Stosowanych kwoty przyznane i wykorzystane zamieszczono w tabeli 4.

Tabela 4

Kwoty dotacji przyznanych ANS w Nowym Sączu i wykorzystanych na zadania związane z zapewnieniem osobom z niepełnosprawnością warunków do pełnego udziału w procesie przyjmowania na studia i realizacji procesu dydaktycznego w ramach Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych w latach 2019-2023 (zł)

Wyszczególnienie	Rok budżetowy				
	2019	2020	2021	2022	2023
Niewykorzystane środki z roku poprzedniego	31 334,48	25 576,75	51 440,95	23 790,23	38 710,91
Kwota dotacji przyznana	120 000,00	164 900,00	148 800,00	174 000,00	155 700,00
Kwota dotacji wykorzystana	125 757,73	139 035,80	176 450,72	159 079,32	150 959,85
Dynamika wykorzystania dotacji (100%=2019 rok)	100%	110,6%	140,3%	126,5%	120%

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań z wykorzystania dotacji na zadania związane z zapewnieniem osobom z niepełnosprawnością warunków do pełnego udziału w procesie przyjmowania na studia, do szkół doktorskich, kształceniu na studiach i w szkołach doktorskich lub prowadzeniu działalności naukowej, w której mowa a art. 365 ust. 6 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2020 r., poz. 85).

Z informacji zamieszczonych w tabeli 5 można wnioskować, że kwoty: zarówno przyznawana uczelni, jak również rzeczywiście wykorzystywana, przyjmują tendencję rosnącą.

Dodatkowo osoby z niepełnosprawnością przyznawane mają świadczenia dla studentów ze środków funduszu stypendialnego. W skład funduszu wchodzi następujące formy wsparcia:

- 1) stypendium socjalne;
- 2) stypendium socjalne w zwiększonej wysokości;
- 3) stypendium dla osób niepełnosprawnych;
- 4) stypendium rektora;
- 5) zapomoga.

Tabela 5

Najczęściej udzielane formy wsparcia osobom z niepełnosprawnością w ANS w Nowym Sączu z innych źródeł

Lp.	Fundusz stypendialny	Charakterystyka
1.	stypendium socjalne	stypendium socjalne może otrzymać student znajdujący się w trudnej sytuacji materialnej; wysokość dochodu, uprawniającego do otrzymania stypendium socjalnego, określa się na podstawie art. 87 ust. 2 UPSWN,
2.	stypendium socjalne w zwiększonej wysokości	może otrzymać student, kiedy: <ul style="list-style-type: none"> – odległość przejazdu środkami transportu z miejsca zamieszkania wynosi powyżej 35 km, – student lub członek rodziny jest poważnie chory, – członek rodziny posiada orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności lub gdy osoba uprawniona ma brak jednego lub dwóch rodziców,
3.	stypendium dla osób niepełnosprawnych	<ul style="list-style-type: none"> – może otrzymać student posiadający orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim, umiarkowanym lub znacznym, – przyznawane jest niezależnie od dochodu studenta, – może je pobierać nie dłużej niż 6 lat, jeżeli niepełnosprawność powstała w trakcie studiów lub po uzyskaniu tytułu zawodowego,
4.	stypendium rektora	<ul style="list-style-type: none"> – może je otrzymać każdy student, który uzyskał wyróżniające wyniki w nauce, osiągnięcia naukowe, artystyczne lub sportowe, – gdy średnia arytmetyczna ocen końcowych z wszystkich zajęć jest na poziomie 4,0 oraz terminowo zaliczył poprzedni rok studiów,
5.	zapomoga	<ul style="list-style-type: none"> – każdy student niepełnosprawny może starać się o jej przyznanie, – jest to forma doraźnej, bezzwrotnej pomocy dla studentów, w szczególności skierowana dla osób, które znalazły się w przejściowej trudnej sytuacji.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Regulamin świadczeń dla studentów Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu na podstawie Zarządzenia Nr 99/2023 Rektora ANS w Nowym Sączu z dnia 29 września 2023 r., § 4-8.

Poza omówionymi formami wsparcia indywidualnego, uczelnia podejmuje działania na rzecz dostosowania obiektów dla potrzeb studiujących osób z niepełnosprawnością. Większość Wydziałów spełnia podstawowe kryteria dostępności, pozostałe są obecnie w trakcie budowy i adaptacji dla osób z dysfunkcjami ruchu (Zarządzenie Nr 49/2021 Rektora PWSZ w Nowym Sączu z dnia 1 września 2021 r.). Dodatkowo uczelnia oferuje zamieszkującym studentom możliwość zamieszkania w Domu Studenta, który też jest przystosowany dla osób z niepełnosprawnościami. Udogodnienia dotyczą zwłaszcza braku barier architektonicznych, takich jak progi, krawężniki, wąskie drzwi i korytarze. Wydziały ANS w Nowym Sączu posiadają windy, a dodatkowo otoczenie wokół wydziałów wyposażone jest w miejsca parkingowe dedykowane jednostkom ze szczególnymi wymaganiami.

Na podstawie danych z Działu Spraw Studenckich i Kształcenia Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu usystematyzowano udzielone formy wsparcia, które umożliwiały stworzenie należytych warunków dla osób z orzeczeniem niepełnosprawności do właściwej egzystencji oraz organizacji procesu kształcenia w następującym okresie: 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022.

Tabela 6

Wsparcie dla studentów z niepełnosprawnością udzielone w ANS w Nowym Sączu w latach 2018/2019 – 2022/2023

Rok akademicki	Udzielone wsparcie
2018/2019	<ul style="list-style-type: none"> – udział pełnomocnika ds. osób niepełnosprawnych i niepełnosprawnych studentów w konferencjach, zjazdach, dniach integracji itd., poświęconych osobom niepełnosprawnym, – zakup sprzętu komputerowego do użytkowania przez osoby z niepełnosprawnością, m.in.: zestawy komputerowe z oprogramowaniem do filii biblioteki funkcjonującej w Instytucie Pedagogicznym, skanery do biblioteki, laptopy do wypożyczenia przez studentów niepełnosprawnych.
2019/2020	<ul style="list-style-type: none"> – udział pracowników uczelni w szkoleniach tematycznych związanych z udzielaniem wsparcia osobom z niepełnosprawnością, a także w konferencjach i zjazdach, – organizacja szkoleń dla studentów z niepełnosprawnością, np. <i>Komunikacja i budowanie relacji w grupie</i>, – organizacja szkoleń dla pracowników dydaktycznych, pracowników administracji i obsługi uczelni, np. <i>Komunikacja i Savoir-vivre względem osób niepełnosprawnych</i>, – zakup materiałów dydaktycznych wspomagających kształcenie studentów z niepełnosprawnością – pakiety edukacyjne, – zakup sprzętu do ćwiczeń w wodzie dla osób z niepełnosprawnościami, – w ramach likwidacji barier architektonicznych dostosowano toaletę w Domu Studenta na potrzeby studentów z niepełnosprawnością w zakresie dysfunkcji ruchu.
2020/2021	<ul style="list-style-type: none"> – szkolenie pracowników biura w zakresie pomocy osobom z niepełnosprawnościami np. <i>doradztwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych, niepełnosprawni na rynku pracy</i>, – zakup literatury specjalistycznej i naukowej do Biblioteki na potrzeby osób z niepełnosprawnościami, – likwidację wielu barier architektonicznych w różnych obiektach uczelni, – remont miejsca parkingowego pod budynkiem Domu Studenta.
2021/2022	<ul style="list-style-type: none"> – szkolenie pracowników biura w zakresie pomocy osobom z niepełnosprawnościami, np. <i>dotacje z budżetu państwa przeznaczone uczelniom na kształcenie osób niepełnosprawnych</i>, zasad poprawnego tworzenia dokumentów dostępnych cyfrowo, – udział pracowników w konferencjach i zjazdach poświęconych pomocy osobom z niepełnosprawnością, – szkolenie świadomościowe pracowników uczelni w zakresie, m.in. <i>Komunikacja z osobami z tzw. niepełnosprawnością niewidoczną</i>, – zapewnienie studentom z niepełnosprawnością indywidualnego wsparcia w postaci transportu do i z uczelni (3 osoby), asystenta osoby niepełnosprawnej (1 osoba), użyczenie sprzętu niezbędnego do nauki (1 osoba), – likwidacja barier architektonicznych w różnych obiektach uczelni.

2022/2023	<ul style="list-style-type: none">– szkolenie pracowników biura w zakresie pomocy osobom z niepełnosprawnością, m.in. <i>Doradztwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych</i>,– udział pracowników uczelni w szkoleniach tematycznych związanych z udzielaniem wsparcia osobom z niepełnosprawnością, a także w konferencjach i zjazdach,– szkolenie świadomościowe dla pracowników uczelni pt. <i>Uczelnia wobec niepełnosprawności</i>,– w ramach projektu <i>Asystent studenta z ASD</i> wsparciem został objęty 1 student,– zapewnienie studentom z niepełnosprawnością indywidualnego wsparcia w formie transportu do i z uczelni (3 osoby), asystenta niepełnosprawnej osoby (2 osoby), użyczenie sprzętu niezbędnego do nauki (1 osoba),– likwidacja barier architektonicznych w różnych obiektach uczelni.
-----------	--

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Działu Spraw Studenckich i Kształcenia Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu.

Poza wsparciem wskazanym w tabeli 6 w każdym wskazanym roku:

- dokonano zakupu literatury specjalistycznej oraz naukowej do Biblioteki na potrzeby osób z niepełnosprawnością;
- dokonano zakupu dostępu do wersji elektronicznej publikacji akademickich do Biblioteki na potrzeby osób z niepełnosprawnością;
- wydano ulotkę informacyjną dla kandydatów na studia posiadających orzeczenie o niepełnosprawności;
- udzielono pomocy, a także porady w rozwiązywaniu problemów osób z niepełnosprawnością, związanych m.in. ze studiowaniem, uzyskiwaniem pomocy materialnej w ramach stypendium specjalnego i z innych źródeł, np. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

W roku akademickim 2021/2022 dodatkowymi działaniami ANS w Nowym Sączu było przystąpienie do realizacji projektu *Asystent studenta z ASD* organizowanego przez Fundację Sowelo z siedzibą w Poznaniu, który miał na celu wsparcie studentów ze spektrum autyzmu, a także pomoc w pokonaniu trudności związanych z odnalezieniem się w nowym środowisku. Realizacja projektu *Asystent studenta z ASD* zakładała podniesienie jakości procesu studiowania przez osoby ze spektrum autyzmu.

Poza wsparciem skierowanym *stricte* dla studentów z niepełnosprawnością, systematycznie organizowane są na uczelni spotkania z wszystkimi studentami, podczas których studenci I roku studiów są informowani o możliwości skorzystania ze wsparcia przeznaczonego dla studentów z niepełnosprawnością na uczelni. Corocznie w październiku organizowane są na wszystkich wydziałach uczelni spotkania ze studentami I roku, na których zwracana jest uwaga na możliwość skorzystania z bezpłatnej pomocy psychologicznej i udzielenie przez uczelnię wsparcia dla osób z niepełnosprawnością w ukazanych wcześniej formach wsparcia. Studenci proszeni są wówczas też o informowanie pełnomocnika ds. osób niepełnosprawnych w przypadku zauważenia problemów z dostępnością ANS w Nowym Sączu (Regulamin przyznawania wsparcia oraz dysponowania środkami z FWON w Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu na podstawie Zarządzenia Nr 83/2022 Rektora ANS w Nowym Sączu z dnia 4 października 2022 r.).

Oprócz tego, na stronie internetowej uczelni okresowo pojawiają się informacje o możliwości uzyskania wsparcia przez osoby z niepełnosprawnością z innych źródeł, np. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Wskazywane są informacje o rodzajach wsparcia, terminach czy też źródłach, gdzie można znaleźć odpowiednie informacje.

Podsumowując, Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu zapewnia różne formy wsparcia indywidualnego dedykowane studentom z niepełnosprawnością, tak aby ułatwić im możliwość pobierania kształcenia na poziomie wyższym i tym samym włączać ich w życie społeczne oraz umożliwiać im nabywanie kompetencji niezbędnych do świadczenia pracy zawodowej. Ukończone studia i uzyskane wyższe wykształcenie zwiększają szanse na znalezienie odpowiedniej pracy przez osoby z niepełnosprawnością, a tym samym na normalne i godne życie bez wykluczenia społecznego. Włączanie osób z niepełnosprawnością w system kształcenia wyższego pomaga uwrażliwić wszystkich członków społeczności akademickiej na potrzeby i ograniczenia tych osób. Jest to ważna rola, jaką pełni uczelnia w kontekście kształcenia społeczeństwa. Dostosowanie uczelni do potrzeb kształcenia osób z niepełnosprawnością to nie tylko dostosowanie techniczne (podjazdy, poręcze) czy organizacyjne (asystent osoby niepełnosprawnej), ale również przygotowanie społeczeństwa na otwartość w stosunku do tych osób, które znalazły się w trudnej sytuacji.

Podsumowanie

Sytuacja osób z niepełnosprawnością na polskich uczelniach, w tym też w Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, z roku na rok poprawia się. Jedną z form wsparcia jest dostęp do edukacji akademickiej osób z niepełnosprawnością oraz stwarzanie możliwości kształcenia. Do działań, które umożliwiają osobom z niepełnosprawnością kształcenie, należy zaliczyć: dostosowanie infrastruktury do potrzeb osób ze szczególnymi wymaganiami, ale także umożliwienie dodatkowego wsparcia, poprzez m.in. stypendia, zajęcia dodatkowe bądź też wsparcie asystenta. Wszystkie te działania mają charakter kompensacyjny i zindywidualizowany, dopasowany do potrzeb studenta wynikających z rodzaju niepełnosprawności.

Artykuł miał na celu charakterystykę możliwych form wsparcia udzielanych osobom z niepełnosprawnością przez uczelnie w Polsce, a dla omówienia zagadnienia posłużono się przykładem wsparcia oferowanego osobom z niepełnosprawnością przez Akademię Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. Dokonano kwerendy literatury przedmiotu i przeprowadzono analizę osób z niepełnosprawnością na podstawie informacji z Działu Spraw Studenckich i Kształcenia Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. Dokonując analizy osób z niepełnosprawnością studiujących na uczelni, ustalono, że:

- liczba osób z niepełnosprawnością studiujących w ANS w Nowym Sączu w badanym okresie pozostawała na względnie stałym poziomie (zawierała się w przedziale 53-63 osoby rocznie);
- na studiach stacjonarnych większość osób z niepełnosprawnością w każdym badanym roku stanowiły kobiety;
- na studiach niestacjonarnych większość osób z niepełnosprawnością w każdym badanym roku stanowili mężczyźni;
- w każdym z badanych lat największy odsetek zdecydowanie stanowiły osoby z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym;

- najwięcej osób z niepełnosprawnością zarówno na studiach stacjonarnych, jak i niestacjonarnych studiuje na wydziałach: Nauk Humanistycznych, Nauk Społecznych i Sztuki, Nauk Ekonomicznych, Nauk Inżynieryjnych, mniejsza liczba osób z niepełnosprawnością podejmuje studia w wydziałach: Nauk o Kulturze Fizycznej, Lekarskim i Nauk o Zdrowiu. Może to po części wynikać z charakteru pracy podejmowanej przez studentów po zakończeniu studiów;
- znacząco więcej osób z niepełnosprawnością studiujących na studiach stacjonarnych korzysta ze wsparcia (w analizowanym okresie 77-82%) niż studiujących na studiach niestacjonarnych (w analizowanym okresie 2-7%). Jest to duża dysproporcja, więc należy się przyjrzeć przyczynom takiego stanu rzeczy.

W części ostatniej pracy omówiono formy wsparcia oferowane przez uczelnię osobom z niepełnosprawnością. Zwrócono uwagę, że studenci ANS w Nowym Sączu:

- mają do swojej dyspozycji infrastrukturę techniczną, tj. budynki, obiekty, które są dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością w coraz większym stopniu, np. windy, podjazdy, podnośniki itp.;
- mają do dyspozycji sprzęt i wyposażenie, które jest im udostępniane czasowo na okres studiowania, tak aby ułatwić proces kształcenia i wyrównywać ich szanse;
- na terenie obiektów znajdują się odrębne miejsca parkingowe, specjalnie oznakowane, do dyspozycji osób z niepełnosprawnością;
- mogą korzystać ze wsparcia Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych, w ramach którego jednymi z popularniejszych form wsparcia, z których korzystają studenci, są: transport do i z uczelni, asystent osoby niepełnosprawnej, użyczenie specjalistycznego sprzętu, dodatkowe zajęcia dydaktyczne;
- mogą ubiegać się o stypendia, w tym: stypendium socjalne, stypendium dla osób niepełnosprawnych, stypendium rektora i zapomogi;
- mogą uzyskać doradztwo i pomoc w ubieganiu się o wsparcie na potrzeby osoby z niepełnosprawnością z innych źródeł (np. PFRON).

Poza wsparciem bezpośrednim kierowanym do studentów będących osobami z niepełnosprawnością, uczelnia podnosi też kwalifikacje swoich pracowników, którzy na co dzień mają kontakt ze studentami, np. przez udział w szkoleniach, konferencjach tematycznych, szkoleniach świadomościowych. Okresowo odbywają się także spotkania ze wszystkimi studentami (pełnosprawnymi i z niepełnosprawnościami), mające charakter informacyjny o możliwościach uzyskania wsparcia, wskazania informacji na stronie internetowej uczelni, przekazania danych do kontaktu z pracownikami udzielającymi informacji szczegółowych oraz możliwości skorzystania z wsparcia psychologicznego, pedagogicznego i logopedycznego.

Duże utrudnienie dla pracowników uczelni zaangażowanych w udzielanie wsparcia osobom z niepełnosprawnością stanowi brak możliwości uzyskania informacji o stanie zdrowia tych osób, a także o fakcie ich niepełnosprawności. Dane te są chronione w drodze przepisów ustawy o ochronie danych osobowych. Jest to istotny problem w codziennym funkcjonowaniu uczelni, a zwłaszcza biur ds. niepełnosprawnych. Kwestia ta widoczna jest już na etapie rekrutacji kandydatów na studia, ponieważ komisje nie dysponują wiedzą o tym, że kandydat na studia jest osobą z niepełnosprawnością, o ile

on sam nie udzieli takiej informacji w trakcie wypełniania dokumentów. Skutkuje to m.in. niedostosowaniem formy egzaminu wstępnego do potrzeb takiej osoby. Na etapie kształcenia studenta brak wiedzy pracowników uczelni o tym, że student wymaga wsparcia, stanowi znaczną barierę w dotarciu do niego z informacją i udzieleniem pomocy. Dotarcie z informacją o dostępnym wsparciu do osób uprawnionych jest istotnym wyzwaniem dla pracowników uczelni, tym bardziej że zdarzają się sytuacje ukrywania stanu swojego zdrowia z uwagi na odczuwany dyskomfort związany z prośbą o pomoc w tym zakresie. Obecnie wsparcie oferowane w ANS w Nowym Sączu jest różnorodne i każdy student z niepełnosprawnością może uzyskać adekwatną dla siebie pomoc. Zauważa się, że studenci z niepełnosprawnością wykazują większe zainteresowanie uzyskaniem wsparcia w formie finansowej niż niefinansowej, np. możliwością uczestniczenia w szkoleniu, konferencji itp.

W związku z powyższym, należy rozważyć przeprowadzenie szczegółowych badań kwestionariuszowych, skierowanych do osób z niepełnosprawnościami, które w danym okresie skorzystały ze wsparcia ze strony uczelni. Pozwoli to poznać ich opinię o oferowanym wsparciu oraz zgromadzić informacje od samych zainteresowanych o możliwych kierunkach zmian w tym zakresie czy dodatkowych inicjatywach, które uczelnia może podjąć, aby wyjść naprzeciw ich potrzebom i oczekiwaniom. Konieczne jest dalsze prowadzenie kompleksowych i cyklicznych szkoleń kadry akademickiej, a także pracowników administracyjnych uczelni w zakresie specjalnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Należałoby stworzyć studentom z niepełnosprawnościami warunki do uczestnictwa w pracach organów wybieralnych uczelni (np. samorząd studencki, senat lub rady wydziału) przez wspieranie stowarzyszeń i innych organizacji zrzeszających osoby z niepełnosprawnościami lub aktywizację tej grupy studentów. Wydaje się być uzasadnionym kontynuacja działań skierowanych do wszystkich studentów uczelni: niepełnosprawnych i pełnosprawnych, tak aby uwrażliwiać na potrzeby innych osób studiujących oraz rozwijać świadomość w tym zakresie.

Działania podejmowane przez uczelnie są zróżnicowane i dotyczą zarówno kształcenia, jak i wsparcia osób z niepełnosprawnością w ich potrzebach, zależnych od stanu ich zdrowia oraz indywidualnych ograniczeń.

Bibliografia

- Bolińska, M. (2015). *Pozornie bez barier. Student z niepełnosprawnością a uczelniana rzeczywistość (teoria i praktyka)*. W: B. Szczupał, K. Kutek-Sładek (red.), *Wielowymiarowość integracji społeczno-zawodowej studentów z niepełnosprawnością*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe UPJPII.
- Cierpiałowska, T. (2009). *Studenci z niepełnosprawnością. Problemy funkcjonowania edukacyjnego i psychospołecznego*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe UP.
- Funckes, C. (2010). *Projektowanie uniwersalne: zastosowania w szkolnictwie wyższym*. W: P. Wdówik (red.), *Uniwersytet dla wszystkich. Uniwersalne projektowanie zajęć dydaktycznych*. Warszawa: Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych Uniwersytetu Warszawskiego.
- Gorczycka, E., Kanasz, T. (2014). *Niepełnosprawni studenci Akademii Pedagogiki Specjalnej w opiniach własnych i środowiska akademickiego*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
- Komorowska, O., Kozłowski, A. (2021). *Jakość życia rodzin opiekujących się dorosłą osobą z niepełnosprawnością intelektualną*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483, z późn. zm, art. 70 ust. 1 i 4).
- Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz.U. z 2012 r., poz. 1169 art. 1).
- Łukasiewicz, R., Unold, J. (2000). Monopolizacja dostępu do informacji w procesie globalizacji. W: U.M. Grześkowiak (red.), *Społeczeństwo informacyjne przyjazne dla osób specjalnej troski*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe US.
- Pilecki, J., Olszewski, S., Parys, K. (2000). Kształcenie osób niepełnosprawnych w szkole wyższej. W: A. Rakowska, J. Baran (red.), *Dylematy pedagogiki specjalnej*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej.
- Piotrowicz, R., Wapiennik, E. (2002). *Niepełnosprawny – Pełnosprawny Obywatel Europy*. Warszawa: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej.
- Rdzanek, B. (2018). Młodzież z niepełnosprawnością w kształceniu akademickim – możliwości i ograniczenia. *Pedagogika Szkoły Wyższej*, 1(23), 44-45.
- Regulamin przyznawania wsparcia oraz dysponowania środkami z FWON w Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu na podstawie Zarządzenia Nr 83/2022 Rektora ANS w Nowym Sączu z dnia 4 października 2022 r.
- Regulamin studiów PWSZ w Nowym Sączu, Uchwała Nr 46/2019 Senatu PWSZ w Nowym Sączu z dnia 24 maja 2019 r.
- Regulamin świadczeń dla studentów Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu na podstawie Zarządzenia Nr 99/2023 Rektora ANS w Nowym Sączu z dnia 29 września 2023 r.
- Rozporządzenie 2016/679 Parlamentu Europejskiego i Rady UE z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119 z 04.05.2016).
- Statut PWSZ w Nowym Sączu, Uchwała Nr 50/2019 Senatu PWSZ w Nowym Sączu z dnia 28 czerwca 2019 r.
- Strategia rozwoju Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nowym Sączu na lata 2021-2017. (2021). Nowy Sącz: PWSZ w Nowym Sączu.
- Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2022 roku*. Pobrane z: www.stat.gov.pl.
- Szkoły wyższe i ich finanse w 2018 roku*. Pobrane z: www.stat.gov.pl.
- Sztobryn-Giercuskiewicz, J. (2018). *Szanse i ograniczenia kształcenia akademickiego osób z Niepełnosprawnościami w Polsce – perspektywa socjologiczna*. Łódź: Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej.
- Uchwała Prezydium Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich z dnia 2 czerwca 2016 r. w sprawie wyrównywania szans edukacyjnych studentów z niepełnosprawnościami w dostępie do kształcenia w szkołach wyższych Dokument nr 52/VI Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich.
- Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1781).
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r., poz. 742 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. O rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776 art. 1 ust. 1-3).

www.ans-ns.edu.pl.

www.gov.pl/web/nauka/wsparcie-niepełnosprawnych-studentow-i-doktorantow.

www.nik.gov.pl/kontrola/P/18/087.

Anna SURÓWKA

Szkoła Doktorska Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Polska
ORCID: 0009-0002-0917-0471

Wiktoria SZEWCZYK

Absolwentka Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska
ORCID: 0009-0003-8295-9492

TOŻSAMOŚĆ I WIZERUNEK MIEJSCOWOŚCI JAKO CZYNNIKI BUDUJĄCE ATRAKCYJNOŚĆ TURYSTYCZNĄ MIASTA W OPINII MIESZKAŃCÓW – NA PRZYKŁADZIE MIASTA STARY SĄCZ

Streszczenie

Turystyka, przez wiele lat uznawana za jedną z kluczowych dziedzin ekonomicznego rozwoju (podkreślana jako czwarta gałąź gospodarki), uległa znaczącym przemianom w wyniku pandemii SARS-CoV-2. Modyfikacje te, w większości indukowane przez wprowadzenie szeregu restrykcji w jej funkcjonowaniu, w żadnym razie nie przekreśliły jej znaczenia jako istotnego sektora gospodarczego. W strategicznych dokumentach planistycznych jej rozwój często kwalifikowany jest jako jeden z priorytetowych obszarów działań. Aspiruje się więc do zwiększenia atrakcyjności turystycznej, będącej jednym z elementów przekształcających daną lokalizację w atrakcyjny cel podróży. W erze powszechnej dostępności dużej ilości informacji jest to niewątpliwie istotne zadanie. Wynika stąd potrzeba nowych oraz aktualnych badań postaw konsumenckich, jak też działań podejmowanych przez organizacje reprezentujące wspomnianą branżę gospodarki, by świadomie kreować ich wizerunek. Jednym z polskich miast, w których rozwój turystyki jest zintensyfikowany z uwagi na liczne atrakcje przyrodnicze i antropogeniczne, a także wybudowaną infrastrukturę, jest Stary Sącz.

Celem niniejszego opracowania jest przeprowadzenie analizy atrakcyjności turystycznej Starego Sącza, skoncentrowanej na percepcji wizerunku oraz tożsamości miasta przez jego mieszkańców. Badanie oparte jest na kwerendzie dostępnej literatury przedmiotu i badaniach ankietowych przeprowadzonych wśród 81 mieszkańców gminy Stary Sącz, korzystających z usług przedsiębiorstwa działającego na terenie miasta Stary Sącz, reprezentującego branżę turystyczną.

Słowa kluczowe: atrakcyjność turystyczna, wizerunek, tożsamość miejsca, gospodarka, marketing.

IDENTITY AND IMAGE OF A TOWN AS FACTORS BUILDING TOURIST ATTRACTIVENESS FROM INHABITANTS PERSPECTIVE – ON THE EXAMPLE OF THE CITY OF STARY SĄCZ

Summary

Tourism, for many years regarded as one of the key areas of economic development (highlighted as the fourth branch of the economy), underwent significant changes due to the SARS-CoV-2 pandemic. These modifications, mostly induced by the implementation of a series of restrictions in its operation, have in no way overshadowed its importance as a crucial economic

sector. In strategic planning documents, its development is often qualified as one of the priority areas of action. Therefore, the aspiration is to increase the tourist attractiveness as it is one of the elements transforming a given location into an attractive travel destination. In the era of ubiquitous access to a large amount of information, this is undoubtedly an important task. Hence, the need for new and current research into consumer attitudes, as well as actions undertaken by organizations representing the mentioned branch of the economy, to consciously create their image. One of the Polish cities where tourism development is intensified due to numerous natural and anthropogenic attractions, as well as built infrastructure, is Stary Sącz. The aim of this study is to conduct an analysis of the tourist attractiveness of the city of Stary Sącz, focusing on the perception of the city's image and identity by its residents. The study is based on a query of available literature on the subject and surveys conducted among 81 residents of the Stary Sącz municipality, who utilize the services of a company operating within the city of Stary Sącz and representing the tourism industry.

Keywords: tourist attractiveness, image, place identity, economy, marketing.

Wprowadzenie

Atrakcyjność turystyczna postrzegana jest przez A. Kowalczyka jako właściwości obszaru lub danej miejscowości wynikające z cech środowiska przyrodniczego oraz kulturowego, które wzbudzają zainteresowanie turystów i przyciągają ich w dane miejsce. Czynnikiem na nią wpływającymi są m.in. atrakcje turystyczne, zagospodarowanie terenu oraz dostępność komunikacyjna (Kowalczyk, 2014). Inna definicja stanowi, że atrakcyjność turystyczna wyróżnia dany obszar, tworząc pozytywny wizerunek, a podstawę do tego stanowią walory turystyczne i infrastruktura pozwalająca na zaspokojenie potrzeb (Warszyńska, Jackowski, 1978). W branży turystycznej w warunkach gospodarki rynkowej funkcjonują dwie podstawowe grupy interesariuszy, tj. (Kurek, 2007):

- turyści – konsumujący towary i usługi;
- przedsiębiorcy – kreujący i sprzedający towary i usługi.

Natomiast do podstawowych składowych atrakcyjności zaliczane są (Pomianek, Ozimek, Garlak, 2019):

- walory turystyczne (przyrodnicze i kulturowe);
- zagospodarowanie turystyczne;
- dostępność komunikacyjna.

Wartością dodaną dla atrakcyjności turystycznej miejsca jest też odpowiednio zbudowany wizerunek i tożsamość, ponieważ pozwalają one na promowanie danej lokalizacji i wzmacnianie jej reputacji jako sprzyjającej turystyce. Tożsamość miasta, nazywana też jego charakterem, obejmuje doświadczenia i cechy tworzone w umysłach ludzkich, kreowane na podstawie np. wydarzeń historycznych, społecznych, politycznych czy kulturalnych. Tożsamość jest budowana przez miasto i ma na celu stworzenie pozytywnego wizerunku. Niemniej jednak wizerunek miejsca, rozumiany jako całościowy obraz, powstający w umysłach odbiorców w odpowiedzi na działania podejmowane przez samorząd lokalny, instytucje czy organizacje gospodarcze, może często różnić się od idei tożsamości, którą miasta próbują implementować (Zawadzki, 2011). Ma on charakter mocno subiektywny i budowany jest przez pojedyncze jednostki ludzkie,

bazujące na swoich przekonaniach, jak również uwarunkowaniach psychologiczno-demograficznych. Stąd wynika potrzeba ciągłego pogłębiania wiedzy w omawianym zakresie, żeby w jak najpełniejszym stopniu konstruować strategie marketingowe oraz inne plany działania wpływające na atrakcyjność turystyczną miejsca (Niemczyk, 2018).

Celem niniejszego artykułu jest zweryfikowanie opinii mieszkańców gminy Stary Sącz na temat atrakcyjności turystycznej ich miejsca zamieszkania, uwzględniając tożsamość oraz wizerunek miejsca. Dla osiągnięcia tego celu wykorzystano badania ankietowe, przeprowadzone wśród wybranej grupy mieszkańców gminy Stary Sącz. W tym zakresie zastosowano dobór celowy próby badawczej, składającej się z bazy klientów przedsiębiorstwa świadczącego usługi turystyczne, działającego na terenie miasta Stary Sącz, które udostępniając Autorkom możliwość skontaktowania się ze swoją bazą klientów, zastrzegło chęć pozostania anonimowym.

1. Produkt turystyczny i atrakcyjność turystyczna miejsca w ujęciu teoretycznym

Pandemia COVID-19 wywołała znaczący kryzys w niemal każdej dziedzinie gospodarki. Sektor turystyki międzynarodowej doświadczył w 2020 roku bezprecedensowego spadku intensywności ruchu turystycznego, czyniąc ten rok najgorszym w jego historii. Chociaż w 2021 roku zaobserwowano stopniowy trend wzrostowy, przede wszystkim w obszarze turystyki krajowej, rozwój w wymiarze międzynarodowym nadal stanowił poważne wyzwanie. Kolejne lata umożliwiły zniesienie niektórych restrykcji sanitarnych, wprowadzonych przez rządy krajów europejskich, jak również obserwowano zmianę preferencji konsumentów, którzy manifestowali zwiększone zainteresowanie produktami turystycznymi, także tymi o charakterze transgranicznym. Aktualnie dostrzegalna jest regeneracja zainteresowania turystyką wśród globtroterów (UNWTO, 2023). Mając na uwadze transformacje sektora turystycznego wprowadzone w ostatnich latach nie tylko na poziomie ekonomicznym, ale również społecznym, należy w tym miejscu podkreślić znaczenie bezpieczeństwa jako jednego z kluczowych czynników wpływających na atrakcyjność turystyczną danego regionu, a także na rodzaj oferowanych produktów turystycznych.

Produkt turystyczny traktować należy jako przykład unikatowego produktu. Z jednej strony jest to zbiór elementów materialnych, a z drugiej wyobrażenia, emocje i wizje. Kreowany w oparciu o infrastrukturę turystyczną i paraturystyczną, realizowany jest dopiero na obszarze, z którym jest bezpośrednio powiązany. Ujęcie metodologiczne produktu turystycznego opiera się na podejściach strukturalnym i psychologicznym. G. Gołębki postrzega go jako: „wszystkie dobra i usługi tworzone i kupowane w związku z wyjazdem poza miejsce stałego zamieszkania i to zarówno przed rozpoczęciem podróży, w trakcie podróży i w czasie pobytu poza swoją rodzinną miejscowością” (2007, s. 29). Inne podejście definiuje go jako: „dostępny na rynku pakiet materialnych i niematerialnych składników umożliwiających realizację celów wyjazdu turystycznego” (Panasiuk, 2008, s. 35). Produkt turystyczny może przybierać zróżnicowane formy (tabela 1), a co za tym idzie – jego interpretowanie często wykracza poza ekonomiczny charakter tego pojęcia (Panasiuk, 2019).

Tabela 1

Definicje wybranych produktów turystycznych

Lp.	Nazwa	Charakterystyka
1.	usługa	każda usługa turystyczna np. hotelarska
2.	rzecz	każde dobro turystyczne wiążące się z turystyką
3.	obiekt	szczególny rodzaj produktu: jedna dominująca atrakcja (usługa) i dodatkowo kilka usług uzupełniających dostępnych w jednym miejscu (obiekcie), np. zamek
4.	wydarzenie	charakteryzuje się ono spójnością tematyczną i organizacyjną, konkretnym umiejscowieniem w czasie i przestrzeni oraz niecodziennością i wyjątkowością
5.	impreza	są to co najmniej dwie usługi turystyczne tworzące jednolity program i objęte wspólną ceną
6.	miejsce	charakteryzuje się konkretną lokalizacją o walorach turystycznych
7.	szlak	składa się z szeregu miejsc lub obiektów związanych lub połączonych nadrzędną ideą

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Marketing usług turystycznych*, A. Olesiuk, 2007, Warszawa: Difin.

Na podstawie zaproponowanego przez A. Olesiuka podziału, J. Kaczmarek, A. Stasiak i B. Włodarczyk dokonali kolejnego przegrupowania, w którym wskazane wcześniej produkty zostały podzielone na produkt prosty, złożony oraz produkt w ujęciu przestrzennym (tabela 2). Produkt turystyczny można również interpretować w ujęciu marketingowym – jako propozycję sprzedawcy, charakteryzującą się typową strukturą produktu, tj. posiadającą rdzeń, produkt rzeczywisty i poszerzony (Kotler, 1994).

Bardziej holistycznym pojęciem jest „atrakcyjność turystyczna danego miejsca”. Jest to cecha charakteryzująca miejsce pod kątem stopnia zaspokajania potrzeb oraz oczekiwań turystów. Atrakcyjność turystyczna zależy od wielu czynników, którymi są przede wszystkim walory krajobrazowe, zabytki, kultura, historia, klimat i wyposażenie rekreacyjno-wypoczynkowe. W ujęciu teoretycznym koncepcje atrakcyjności turystycznej opierają się głównie na wielowymiarowej analizie tych elementów. Wyraźnie zaznacza się tutaj, że atrakcyjność turystyczna jest subiektywną kategorią, zależną od indywidualnych upodobań, oczekiwań i potrzeb turystów. W związku z tym kluczowe dla zaprojektowania skutecznego produktu turystycznego jest dogłębne zrozumienie profilu potencjalnych turystów i dostosowanie oferty do ich preferencji. W ten sposób możliwe jest tworzenie produktów turystycznych, które przyciągają różne grupy turystów, zaspokajają ich potrzeby i prowadzą do rozwoju turystyki na danym obszarze (Das, Sharma, Mohapatra, Sarkar, 2007).

Tabela 2

Podział produktu turystycznego

Produkt turystyczny		
Proste produkty turystyczne	Złożone produkty turystyczne	Produkty w ujęciu przestrzennym
Usługa	Wydarzenie	Obiekt
Rzecz	Impreza	Szlak
		Obszar

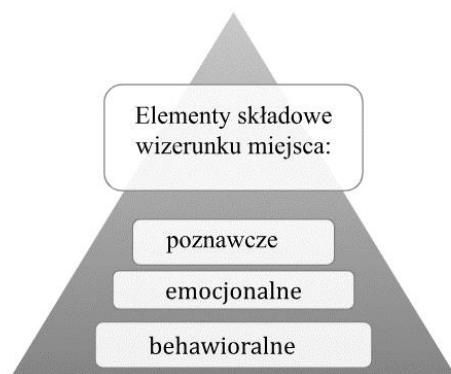
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Produkt turystyczny*, J. Kaczmarek, A. Stasiak, B. Włodarczyk, 2010, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.

W związku z istotnym zróżnicowaniem, determinującym ocenę atrakcyjności turystycznej danego miejsca, jak również skomplikowanymi procesami decyzyjnymi konsumentów sektora turystycznego, niezbędne okazuje się weryfikowanie predylekcji i nastrojów konsumentów, a także innych aspektów powiązanych z branżą turystyczną. Niniejsze opracowanie dostarcza najnowszych danych na temat atrakcyjności miejsca, bazując na percepcji, obrazie, a także tożsamości miasta Stary Sącz z punktu widzenia miejscowej społeczności. Jest to szczególnie istotne, ponieważ zebrane dane pochodzą od lokalnej populacji, która na co dzień konfrontuje się z realiami turystyki na terenie swojego miejsca zamieszkania. Badani posiadają obszerną wiedzę na temat preferencji turystów, ich wyborów, miejsc często przez nich odwiedzanych czy pojawiających się problemów. Lokalni mieszkańcy dysponują kompleksowym widokiem na turystykę w Starym Sączu, uwzględniającym różne pory roku i sezony, co umożliwia wnioskowanie w nietradycyjny sposób oraz dostarczenie unikalnej perspektywy na temat atrakcyjności turystycznej danego miejsca.

2. Tożsamość i wizerunek w kontekście miejscowości

Definicja wizerunku jest wysoce intuicyjna w rozumieniu dla większości ludzi, choć nie należy on do pojęć jednoznacznych. Może dotyczyć przedsiębiorstw, organizacji, indywidualnych osób czy obszarów geograficznych. Jako zasób niematerialny, stanowi niezwykle ważny element funkcjonowania na rynku i w społeczeństwie. Jego pozytywny wymiar może generować korzyści dla posiadacza, przekładające się na zwiększenie potencjału dalszego rozwoju (Wereda, Załona, 2020). W literaturze przedmiotu wizerunek definiowany jest jako zbiór znaczeń, stanowiący podstawę dla identyfikowania, opisywania, zapamiętywania i wskazywania na dany przedmiot (Figiel, 2011). Innym sposobem interpretacji jest rozumienie go jako sposób odbioru komunikatów generowanych przez organizację, prowadzący do tworzenia percepcji jej tożsamości przez otoczenie zewnętrzne (Kocoń, 2009). Dla uproszczenia przyjmuje się często, że jest to obraz będący wynikiem wyobrażeń, doświadczeń, wrażeń i myśli, kreowany w umysłach, a także świadomości ludzkiej podczas wchodzenia w pośrednie bądź bezpośrednie interakcje z danym obiektem. Mówiąc o wizerunku miasta, w procesie jego tworzenia niezwykle ważne są przekazy informacyjne, z jakimi odbiorcy mają styczność, recepcja turystyczna (elementy środowiska naturalnego i kulturowego), zaplecze turystyczne, infrastruktura, estetyka miejsca, a także postawy mieszkańców wpływające na panującą atmosferę. Ten ostatni czynnik zalicza się do grupy atrybutów budujących emocjonalny wymiar wizerunku, który jako część całości opiera się na wrażeniach, doświadczeniach i często subiektywnych odczuciach, dlatego też jest bardziej złożony i trudniejszy do kontrolowania (Nieżgoda, 2017).

Jak wskazano na rysunku 1, wizerunek miejsca buduje percepcja osób mających z nim kontakt. Osoby te podczas kreowania swoich opinii bazują głównie na wiedzy posiadanej na temat danego miejsca (element poznawczy), poziomie sympatii wobec określonego środowiska (element emocjonalny), a także gotowości do podjęcia określonych interakcji powiązanych z danym miejscem (element behawioralny) (Ibidem).



Rysunek 1. Elementy budujące wizerunek miejsca.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: „Rola doświadczeń i relacji z podróży w kształtowaniu wizerunku miejsca”, A. Niezgoda, 2017, *Marketing i Zarządzanie*, 47(1), s. 221-228.

Budowanie tożsamości miejsca (rysunek 3) obejmuje z kolei całość wizualnych obiektów, jak np. architektura, flaga, zabytki, parki (zaprojektowanie), szeroko pojętą komunikację o charakterze marketingowym (komunikacja) i tzw. zachowanie miejsca, przez które rozumie się zachowania mieszkańców, przedsiębiorców i władz (Walas, 2009).



Rysunek 2. Elementy budujące tożsamość miejsca.

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Ocena wizerunku i standaryzacja regionalnego produktu turystycznego na potrzeby marketingu terytorialnego”, B. Walas, 2009, *Folia Turistica*, 21, s. 221-232.

Tożsamość, jako pojęcie ściśle powiązane z psychologią, kreowana jest poprzez świadomość i identyfikację. Ludzie poznają swoje otoczenie i przypisują mu pewne atrybuty, a także dokonują analogicznych czynności w stosunku do siebie samych. W ten sposób przeprowadzają analizę podobieństw i różnic, jakie dostrzegają, a następnie budują identyfikację z daną grupą lub przestrzenią. To właśnie identyfikacja cech, wartości, poglądów czy innych elementów składowych budujących specyfikę danej grupy czy miejsca pozwala na określenie jego tożsamości (Szmytkowska, 2004). Tożsamość miejsca

wydaje się być pojęciem trudnym do zrozumienia, ponieważ o ile człowiek jest w stanie samodzielnie określić swoją przynależność czy wyjątkowość w kontekście otoczenia, w jakim się znajduje, to miejsce jest jedynie obszarem geograficznym pozbawionym ludzkich umiejętności. Dlatego ważne jest wskazanie, że tożsamość miejsca kreowana jest przez ludzi, którzy są w większym bądź mniejszym stopniu powiązani z danym obszarem. W celu tworzenia określonej tożsamości miejsca niejednokrotnie wykorzystuje się dziedzinę sztuki i kultury, a także aspekt kultury lokalnej historii. Dla przykładu, popularyzacja aspektów charakterystycznych dla danej miejscowości przez m.in. sztuki teatralne (nawiązujące treścią do wydarzeń historycznych itp.) pozwala na tworzenie pewnej subiektywnej przestrzeni i nadanie jej znaczenia. Tożsamość i charakter miejsca kreowane zostają nie przez wymiar geograficzny, wielkość czy infrastrukturę, a przez utożsamianą z nimi treść pojawiającą się w percepcji ludzkiej w momencie „gdy pewna przestrzeń do nas »przemawia«, gdy czujemy, że pozostajemy z nią w związku innym niż jedynie adresowo-administracyjny” (Głowacka, 2015, s. 153). Tożsamość jest aspektem silnie powiązany z atrakcyjnością turystyczną miejsca, m.in. dlatego, że wpływa na zachowania i postawy mieszkańców, którzy z kolei wchodząc w interakcje z turystami, mogą być istotnym czynnikiem wpływającym na satysfakcję turystów, zwiększenie czy też zmniejszenie ruchu turystycznego bądź budowanie wizerunku danego miejsca.

Aby odczuwać satysfakcję i dążyć do spełnienia się na różnych płaszczyznach, mieszkańcy potrzebują odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa, jakie dana miejscowość powinna zapewnić. Bezpieczeństwo to powinno dotyczyć całego spektrum obszarów, które mogą być potencjalnie problematyczne, a ich zaniedbywanie utrudniać mogłoby realizację potrzeb wynikających z egzystencji ludzkiej (np. bezpieczeństwo ekologiczne, energetyczne czy militarne). Jest to zatem istotny aspekt, zdecydowanie wpływający na kreowanie obrazu miejsca (Zapiór, 2021). Zapewnienie subiektywnego stanu dobrostanu, czy inaczej szczęścia odnoszącego się do jakości bądź warunków życia w danym miejscu, wpływa bezpośrednio na budowanie jego wizerunku i tożsamości (Rodríguez, Jiménez, 2010).

Warto podkreślić, że wszelkie zabiegi marketingowe, również te podejmowane przez lokalne organy, odpowiedzialne za promocję danej miejscowości, prowadzą do stworzenia wizerunku, który będzie emanował pozytywnymi emocjami i stanie się wysoce atrakcyjny dla odbiorców. Jak wskazują badania, ludzie mają ogólną tendencję do personifikowania przedmiotów czy marek. Przez nadawanie ludzkiego wymiaru rzeczom nieożywionym, łatwiej budują z nimi relacje i chętniej je wybierają. Ta sama zasada może być prawdziwa w kontekście miejsca. Wyobrażając je sobie jako dobrego przyjaciela, ludzie chętniej do niego wracają, a uosabiając dany obszar z wrogo nastawioną bądź nieprzychylną postacią, budowanie trwałych więzi i atrakcyjności turystycznej staje się znacznie trudniejsze (Mikuła, Surówka, 2022).

3. Charakterystyka badanego miasta Stary Sącz i jego wybranych produktów turystycznych

Stary Sącz, położony w województwie małopolskim, jest jednym z najstarszych miast na terenie Polski. Aspekt wieku miasta doceniany jest przez naukowców i historyków z uwagi na to, że początki Starego Sącza datuje się na XIII wiek. Obecność licznych i wartościowych zabytków stanowi o jego bogactwie historyczno-kulturowym, przy czym do najważniejszych niewątpliwie zalicza się znajdujący się tam kompleks klasztorny

zakonu klarysek, powstały w XIII wieku. Miasto posiada silne tradycje, które wpływają na jego obecną tożsamość i pozycję w polskiej kulturze oraz historii. Nieodłącznym elementem tego dziedzictwa jest postać św. Kingi, związana ściśle z historią Starego Sącza, co przyczynia się do postrzegania miasta jako popularnej destynacji pielgrzymkowej. Jest to również aktywne centrum kultury, na terenie którego organizowanych jest wiele festiwali i imprez o charakterze kulturalnym.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego z 2022 roku, populacja Starego Sącza wynosiła blisko 9 000 mieszkańców (https://www.polskawliczbach.pl/Stary_Sacz, dostęp: 10.11.2023), co przy zachowaniu historycznej i kulturowej odrębności miasta przekłada się na unikalną społeczność lokalną, celebrującą własną historię i tradycję.

W gminie Stary Sącz można wskazać wiele produktów turystycznych. Teren znajduje się w otulinie Popradzkiego Parku Krajobrazowego, przy Popradzie i Dunajcu. Obszar ten cieszy się uznaniem artystów, co manifestuje się w działalności Galerii IMO, będącej jednostką Centrum Kultury i Sztuki im. Ady Sarii. CKiS im. Ady Sari w Starym Sączu jest organizatorem licznych festiwali o zróżnicowanej tematyce, jak wskazano w tabeli 3. Nowość stanowi Biennale Sztuki Via Carpatia, które odbyło się pierwszy raz w 2021/2022 (<https://imogaleria.pl/imo/>, dostęp: 24.04.2023).

Tabela 3

Wybrane festiwale i imprezy cykliczne odbywające się w gminie Stary Sącz

Lp.	Nazwa	Charakterystyka
1.	Festiwal Przygody i Podróży Bonawentura	Spotkanie pasjonatów podróży i przygód z sądecką publicznością.
2.	Starosądecki Festiwal Muzyki Dawnej	Festiwal poświęcony muzyce średniowiecznej i operowej.
3.	Pannonica Folk Festival	Festiwal muzyki bałkańskiej odbywający się nad Popradem, obejmuje m.in. koncerty wokalistów z Polski i zagranicy i warsztaty tematyczne.
4.	Peryferiada Beskidzka Kanikuła Filmowa	Festiwal filmowy, poświęcony m.in. produkcjom kręconym w Starym Sączu.
5.	Lachowska Micha	Impreza cykliczna bezpośrednio związana z degustacją potraw regionalnych oraz promocją regionu.
6.	Jarmarki: rzemiosła, bożonarodzeniowy, wielkanocny, św. Kingi	Jarmarki to okazja do spotkania się z lokalnymi artystami, którzy przy okazji świąt mogą podzielić się swoim rękodziełem. Towarzyszą im również pokazy rycerskie, a także inne występy lokalnych artystów i zespołów.
7.	Kawka Festiwal Teatralny	Festiwal teatralny dla najmłodszych.
8.	Sącz Jazz Festiwal	Festiwal poświęcony muzyce jazzowej.
9.	Jesienny Festiwal Teatralny	Festiwal koncentrujący się na teatrze i aspektach z nim powiązanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Biuletynu i informatorzy o wydarzeniach w gminie Stary Sącz⁶; *Stary Sącz Karpackie miasteczko z klimatem. Przewodnik ekoturystyczny*, M. Styczyński, 2020, Kraków: Drukarnia Comernet.

⁶ <https://it.wstarymsaczu.pl/imprezy-cykliczne-2/>; <https://pannonica.pl/>; <https://bonawentura.org/>; <https://jazz.wstarymsaczu.pl/>; <https://periferiada.wstarymsaczu.pl/>; <https://jft.wstarymsaczu.pl/>; <https://imogaleria.pl/imo/>; <https://www.starosadeckie.info/z-ostatniej-chwili/pannonica-i-bonawentura-w-gronie-najlepszych-europejskich-festiwali/> (dostęp: 25.04.2023).

Równie istotne dla lokalnej turystyki są liczne zabytki, muzea, a także specjalnie przygotowane miejsca do uprawiania turystyki kwalifikowanej czy obserwacji estetycznych aspektów naturalnego krajobrazu (tabela 4).

Tabela 4
Wybrane atrakcje turystyczne Starego Sącza

Lp.	Nazwa	Charakterystyka
1.	Klasztor sióstr klarysek w Stary Sącz	Wpisany na listę pomników historii zespół klasztorny z zabytkowymi ołtarzami i amboną.
2.	Muzeum regionalne im. Seweryna Udzieli „Dom na dołkach”	Prowadzone przez Towarzystwo Miłośników Starego Sącza muzeum z eksponatami z obszaru folkloru, rzemiosła i pamiątek związanych z ważnymi historycznie ludźmi, związanymi z Sądecczyzną.
3.	Ołtarz papieski z muzeum	Oryginalny ołtarz papieskim upamiętniający wizytę Jana Pawła II w Starym Sączu i zgromadzone pamiątki dotyczące tej osoby.
4.	Oficyna państwa Raczków	„Sądecki” Nikifor i jego dzieła – przyozdobiona rzeźbami i malunkami w stylu prymitywistycznym tożsamym z stylem Nikifora – Józefa Raczka oraz obrazami Marii Wnęk.
5.	Bobrowisko	Enklawa przyrodnicza, gdzie podziwiać można piękno przyrody nominowana do European Union Prize for Contemporary Architecture – Mies van der Rohe Award 2022.
7.	Brama Seklerska	Ufundowana przez Seklerów ręcznie rzeźbiona brama – wotum za kanonizację św. Kingi.
9.	Źródełko św. Kingi	Legendarne źródło z wodą o leczniczych właściwościach.
10.	Spacer w koronach drzew – „leśne molo”	Popularna atrakcja na górze miejskiej w Starym Sączu, oferująca panoramiczny widok na całe miasto.
12.	Wieża widokowa na Woli Kroguleckiej	Wieża w kształcie ślimaka z panoramą na szczyty gór, wyróżniana w konkursach tematycznych.
13.	Kościół św. Mikołaja w Moszczenicy Niżnej	XVI-wieczny, drewniany, jednonawowy kościół z zabytkowymi obrazami znajdujący się na szlaku architektury drewnianej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *70-lecie działalności Towarzystwa Miłośników Starego Sącza*, A. Długosz, 2018, Stary Sącz: Towarzystwo miłośników Starego Sącza; *Stary Sącz Karpackie miasteczko z klimatem. Przewodnik ekoturystyczny*, M. Styczyński, 2020, Kraków: Drukarnia Comernet.

Pośród innych, dostępnych na terenie gminy Stary Sącz, atrakcji turystycznych można odnaleźć m.in. Ogród marzeń i muzeum kwiatów w Popowicach, kolekcjonujące ponad 3 000 roślin opisanych gatunkiem, czy Dmuchany Park Wodny Hardego Dzieciaka i kompleks Parku Wodnego w Starym Sączu – Wake Park i Remaland⁷.

⁷ http://muzeum.sacz.pl/strony_wystawy/ogrod-marzen-i-muzeum-kwiatow/; <https://www.facebook.com/profile.php?id=100068928337909>; <https://www.facebook.com/portstarysacz> (dostęp: 23.04.2023).

Grupa odbiorców produktu turystycznego w Starym Sączu jest dość szeroka. Oferowany produkt turystyczny jest związany z zaspokojeniem różnego rodzaju potrzeb. Miasto, lokowane w średniowieczu, na prawie magdeburskim o długiej i barwnej historii, oferuje wiele różnego rodzaju zabytków, jak i współczesnych atrakcji powstałych dzięki inwestycjom. Położenie w otulinie Popradzkiego Parku Krajobrazowego i poprawiająca się dostępność komunikacyjna niewątpliwie przyciągają do Starego Sącza odbiorców, którzy chcą w jednym miejscu zaspokoić różnego rodzaju potrzeby. Miasto i oferowane w nim produkty turystyczne pozwalają na budowanie atrakcyjności turystycznej w oczach wielu interesariuszy w sposób interdyscyplinarny.

4. Cele, problemy, hipotezy i metody badawcze

Poddana badaniu została atrakcyjność turystyczna miasta Stary Sącz w opinii jego mieszkańców. Podniesiono również tematykę tożsamości i wizerunku badanego miasta jako czynników wpływających na atrakcyjność turystyczną. Obrana metoda badawcza, mająca na celu weryfikację podjętych problemów badawczych, to badanie ankietowe skierowane do celowo wybranej grupy mieszkańców gminy Stary Sącz.

Celem przewodnim przeprowadzonych badań było zweryfikowanie, czy mieszkańcy gminy Stary Sącz uważają miasto Stary Sącz za atrakcyjne turystycznie.

W odniesieniu do powyższego, wskazane zostały szczegółowe problemy badawcze i odpowiadające im hipotezy, przedstawione w tabeli 5.

Tabela 5

Pytania i hipotezy szczegółowe

Szczegółowe problemy badawcze	Szczegółowe hipotezy badawcze
Czy Stary Sącz jest atrakcyjny turystycznie dla badanych?	Stary Sącz jest atrakcyjny turystycznie dla badanych.
Jaki czynnik według badanych decyduje najbardziej o atrakcyjności turystycznej?	O atrakcyjności turystycznej według badanych najbardziej decyduje zagospodarowanie turystyczne.
Co w opinii badanych najbardziej skłania turystów do odwiedzenia Starego Sącza?	Większość badanych uważa, że liczne imprezy kulturowe najbardziej skłaniają turystów do odwiedzania Starego Sącza.
Z czym lub z kim badani najsilniej kojarzą tożsamość Starego Sącza?	Badani najsilniej kojarzą tożsamość Starego Sącza z miejscem odpoczynku.
Czy badani chętniej używają formalnych czy personifikujących określeń podczas opisywania Starego Sącza?	Badani chętniej używają określeń personifikujących podczas opisywania Starego Sącza.

Źródło: opracowanie własne.

Badania przeprowadzono z wykorzystaniem formularza ankiety internetowej, składającego się z pięciu pytań zamkniętych, jedno- lub wielokrotnego wyboru, dotyczących tematu przewodniego artykułu, a także trzech pytań zamkniętych jednokrotnego wyboru, odnoszących się do charakterystyki grupy respondentów. Badania przeprowadzono na przełomie kwietnia i maja 2023 roku.

Ankieta została poddana analizie statystycznej w celu zrozumienia opinii badanych na temat atrakcyjności turystycznej Starego Sącza. Dane zostały usystematyzowane, a następnie przeprowadzono analizę opisową, w tym obliczenie współczynników procentowych. Na podstawie uzyskanych wyników wyciągnięto wnioski i zaproponowano kierunki zmian usprawniających.

5. Charakterystyka grupy respondentów

Przy współpracy z jednym z przedsiębiorstw reprezentującym branżę turystyczną, działającym na obszarze miasta Starego Sącza, formularze ankiet zostały wysłane do jego klientów w formie elektronicznej. Mieszkańcy miasta, jako członkowie lokalnej społeczności, posiadają rozległą wiedzę na temat aktywności turystycznej w miejscu ich zamieszkania (m.in. na temat: oferty turystycznej miasta, najczęściej odwiedzanych miejsc, imprez kulturowych, zabytków, zróżnicowania natężenia ruchu turystycznego w stosunku do np. sezonu, problemów, z jakimi zmagają się turyści oraz wielu innych aspektów), dlatego stanowią wiarygodne źródło informacji w podejmowanym temacie. W ten sposób wybrana do badania grupa respondentów pozwoliła na uzyskanie wartościowych i rzetelnych danych, pochodzących od przedstawicieli lokalnej społeczności, posiadających określoną wiedzę na temat możliwości turystycznych miasta Starego Sącza. Ich spostrzeżenia, w opinii Autorki, dostarczają rzetelnego obrazu stanu faktycznego rozważanego problemu i jako takie przyczyniają się do ewaluacji i dalszego planowania strategii rozwoju gminy Stary Sącz. Jak zaprezentowano w tabeli 6, w badaniu wzięło udział 86 respondentów, z czego 81 było mieszkańcami gminy Stary Sącz i właśnie na tej grupie autorki skupiły się podczas analizy. Grupa badanych respondentów została celowo ograniczona do zbiorowości reprezentującej mieszkańców gminy Stary Sącz w celu uzyskania odpowiedzi od badanych bezpośrednio powiązanych ze wspomnianą miejscowością i zmniejszenia ryzyka udziału w badaniu osób jej nie znających. Najliczniejszą grupą wiekową były osoby w wieku do 30 lat (59,3%). Większość badanych to osoby pracujące (49,4%).

Tabela 6

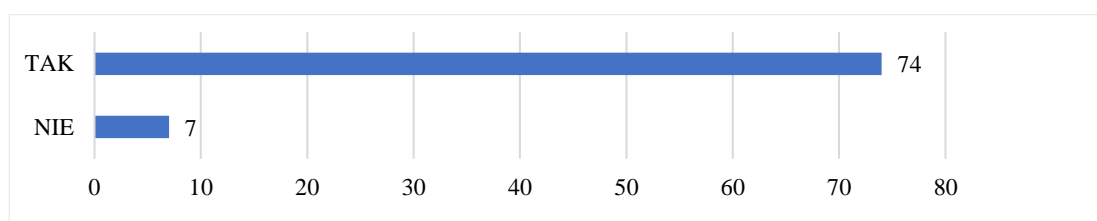
Charakterystyka grupy respondentów

Kategoria	Przedział wiekowy	
	liczba respondentów w ujęciu liczbowym	liczba respondentów w ujęciu procentowym
do 30 lat	48	59,3%
31-50 lat	20	24,7%
powyżej 51 lat	13	16%
Razem	81	100%
Kategoria	Sytuacja zawodowa	
	liczba respondentów w ujęciu liczbowym	liczba respondentów w ujęciu procentowym
uczę się	18	22,2%
pracuję	40	49,4%
uczę się i pracuję	7	8,6%
emeryt/rencista	14	17,3%
Razem	81	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z badania ankietowego.

6. Wyniki badań

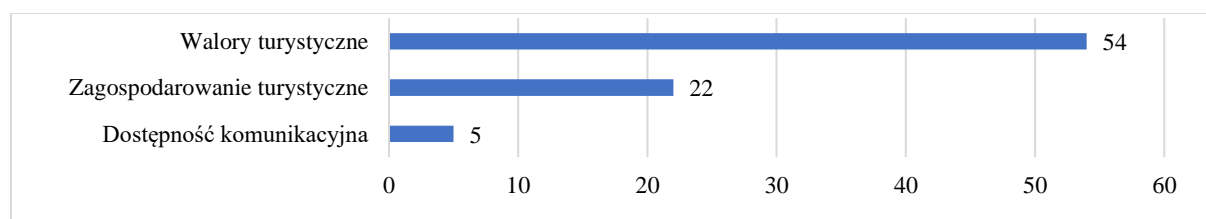
Stary Sącz cieszy się dużym uznaniem wśród respondentów pod względem atrakcyjności turystycznej. Zgodnie z wynikami przedstawionymi na rysunku 3, zdecydowana większość badanych, gdyż aż 91,4%, uznało Stary Sącz za miejsce atrakcyjne turystycznie. Ten wynik sugeruje, że według mieszkańców, którzy posiadają dogłębną wiedzę na temat możliwości miasta, Stary Sącz dysponuje znacznym potencjałem przyciągania turystów i może stanowić istotny punkt na mapie turystycznej regionu.



Rysunek 3. Ewaluacja atrakcyjności turystycznej Starego Sącza w opinii jego mieszkańców (n=81).

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z badania ankietowego.

Analiza wyników przedstawionych na rysunku 4 jednoznacznie wskazuje, że dla badanych, głównym determinantem atrakcyjności turystycznej miasta jest bogactwo jego walorów turystycznych, obejmujących zarówno aspekty przyrodnicze, kulturowe, jak i różnorodne atrakcje turystyczne. Zgodnie z odpowiedziami aż 66,7% uczestników badania wskazało na te czynniki jako kluczowe w przyciąganiu turystów, uznając naturalne i kulturowe zasoby miasta za fundamentalne dla jego atrakcyjności. Zagospodarowanie turystyczne, obejmujące m.in. dostępność hoteli, obiektów gastronomicznych i parkingów, zostało wskazane przez 27,2% badanych, co oznacza usytuowanie go na drugim miejscu w hierarchii czynników decydujących o atrakcyjności miasta w opinii jego mieszkańców. Dostępność komunikacyjna, koncentrująca się na dostępie do transportu zbiorowego/miejskiego oraz infrastrukturze drogowej, uzyskała jedynie 6,2% wskazań. O ile pozostaje ona ważnym aspektem, wyniki wskazują na jej mniejsze znaczenie w kontekście atrakcyjności turystycznej Starego Sącza.

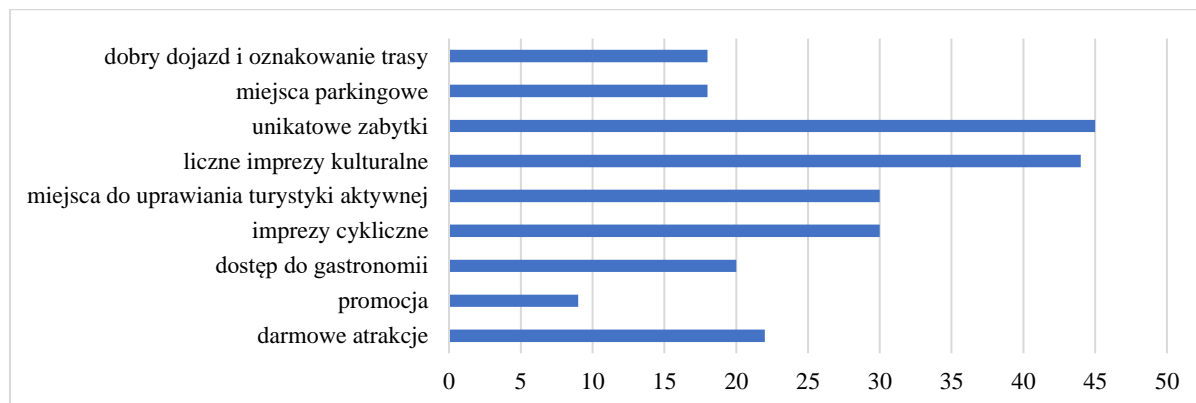


Rysunek 4. Główne determinanty atrakcyjności turystycznej Starego Sącza (n=81).

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z badania ankietowego.

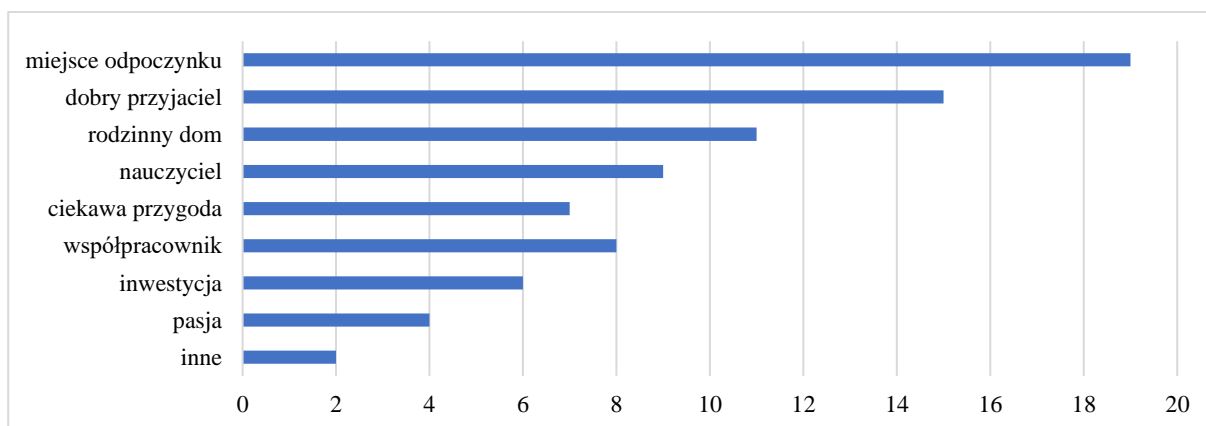
W trzecim pytaniu ankietowani wskazali aspekty, które ich zdaniem mogą wpływać na przyjazd turystów do Starego Sącza (rysunek 5). Z zebranych danych wynika, że głównym czynnikiem jest obecność unikatowych zabytków (55,6%), a także bogata oferta imprez kulturalnych (54,3%). Ten wynik sugeruje, że – w opinii badanych – bogactwo historyczne i kulturowe miasta stanowi kluczowy punkt przyciągający odwiedzających, a różnorodna oferta wydarzeń kulturalnych stanowi istotną przewagę konkurencyjną miasta na rynku turystycznym. Często wskazywano też miejsca do uprawiania turystyki

aktywnej (37%) oraz imprezy cykliczne (37%), co stanowi o ich potencjale rozwojowym. Najmniej istotną zdaniem badanych była promocja (11,1%), co może oznaczać ich niedostateczną świadomość dotyczącą promocji Starego Sącza jako atrakcyjnej destynacji turystycznej.



Rysunek 5. Czynniki wpływające na atrakcyjność turystyczną Starego Sącza (n=81).
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z badania ankietowego.

Badając tożsamość Starego Sącza i obecne z nią skojarzenia wśród mieszkańców gminy Stary Sącz, respondentów poproszono w kolejnym pytaniu o określenie najsilniejszych skojarzeń związanych z tożsamością miasta. Badanym zaprezentowano opracowany przez Autorki zestaw odpowiedzi do wyboru, a także umożliwiono zasugerowanie własnej formy wypowiedzi. Zgodnie z wynikami przedstawionymi na rysunku 6, za dominujące skojarzenie z tożsamością Starego Sącza uznano *miejsce odpoczynku* (23,5%). Oznacza to, że relaksacyjny charakter miasta jest jednym z głównych elementów jego tożsamości w percepcji mieszkańców. Pomimo dominacji miejsca odpoczynku, inne skojarzenia również pojawiły się w odpowiedziach badanych. Nieco mniej osób wskazało *dobrego przyjaciela* (18,5%), *rodzinny dom* (13,6%), a także *nauczyciela* (11,1%). Badani, oprócz wybranych podanych opcji mogli zaproponować swoją definicję tożsamości, wybierając opcję *inne*, w których znalazłyśmy odpowiedzi takie, jak *spokój* czy *miejsce kultu*. Odpowiedzi te prowadzą do wniosku o złożoności tożsamości Starego Sącza, która obejmuje różnorodne aspekty – od relaksu po relacje międzyludzkie i wartości kulturowe.



Rysunek 6. Dominujące skojarzenia respondentów z tożsamością Starego Sącza (n=81).
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z badania ankietowego.

Tabela 7

Preferencje respondentów w użyciu określeń personifikujących Stary Sącz (n=81)

Formalne określenia	Skala					Spersonifikowane określenia
	1 – najmniej chętnie 5 – najbardziej chętnie					
	1	2	3	4	5	
obszar dobrze zorganizowany pod względem infrastruktury drogowej	9	10	11	21	30	Stary Sącz przemysłał rozmieszczenie dróg
miejsce o korzystnych warunkach ekonomicznych dla przedsiębiorców	7	14	15	15	30	Stary Sącz jest wspierający i przyjaźnie nastawiony dla firm
miejskie służby bezpieczeństwa są kompetentne i widoczne na terenie miasta	3	4	18	16	40	Stary Sącz sprawia, że czuję się bezpieczny/a
obszar, na którym zlokalizowane są liczne obiekty o charakterze kulturalno-społecznym	4	1	9	24	43	Stary Sącz pomaga rozwijać pasję do nauki i kultury

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z badania ankietowego.

Ostatnie pytanie ankiety dotyczyło zweryfikowania rodzaju określeń używanych chętniej przez badanych do opisu miasta Stary Sącz (tabela 7). Badaniu poddano wizerunek Starego Sącza w czterech obszarach: bezpieczeństwo, przedsiębiorczość, układ architektoniczny, a także nauka i kultura. Ankietowani w każdym z obszarów mogli wybrać, której frazy chętniej użyliby do opisu miasta Stary Sącz. Pary fraz dla poszczególnych obszarów, spośród których wybierali badani, niosły ze sobą ten sam sens, różniąc się jedynie semantyczną formą komunikatu. Respondentom przedstawiono więc warianty odzwierciedlające podejście rzeczowe i bardziej emocjonalne dotyczące tej samej myśli przewodniej. Zgodnie z przedstawionymi danymi, badani preferują używać określeń wykorzystujących personifikację Starego Sącza. Oznacza to, że wizerunek miasta postrzegany jest przez nich w sposób bardziej osobisty i związany z ludzkimi cechami, co może wpływać na emocjonalne zaangażowanie w opisie i promocji miasta.

7. Dyskusja

Stary Sącz w świetle opinii ankietowanych jest miejscem atrakcyjnym. Oznacza to, że działania władz miejskich, sektora prywatnego, lokalnej społeczności i innych interesariuszy Starego Sącza ukierunkowane są na tworzenie przyjaznego i atrakcyjnego środowiska dla turystów, uwzględniając ich potrzeby i oczekiwania. Wynik odpowiedzi badanych pozwala na potwierdzenie pierwszej założonej przez Autorki hipotezy.

Zdaniem respondentów, najważniejszym czynnikiem decydującym o wysokiej aktywności turystycznej są walory turystyczne (przyrodnicze i kulturowe). Zgodnie z tymi odpowiedziami, druga hipoteza szczegółowa nie została potwierdzona, ponieważ zagospodarowanie turystyczne okazało się być mniej istotne dla badanych w motywowaniu ich opinii. Ten pogląd jest również widoczny w rozważaniach innych autorów, którzy Stary Sącz opisują jako najbardziej wartościowe pod względem walorów historycznych i naturalnych walorów przyrodniczych polskiej części doliny Popradu (Kruczała, 1986; Kruczek, 2011). Zdecydowanie mniejszą wagę respondenci przypisywali dostępności

komunikacyjnej, co wskazuje na niepostrzeżenie tego aspektu jako decydującego o atrakcyjności turystycznej. Taki wynik może być motywowany ograniczoną refleksją nad sposobami dojazdu do Starego Sącza u respondentów będących członkami lokalnej społeczności lub dostępność komunikacyjna w ich opinii wymaga udoskonalenia.

Przedstawione dane nie pozwalają też potwierdzić trzeciej hipotezy, ponieważ mimo wysokiej liczby respondentów, uważających liczne imprezy kulturalne za główną motywację dla turystów, to unikalne zabytki uzyskały największą ilość wskazań. Sugeruje to, że dziedzictwo kulturowe i atrakcje związane z historią miasta są czynnikami, które najsilniej przyciągają turystów do Starego Sącza. Aktualnie ok. 80% historycznej zabudowy gminy to obiekty chronione, co może sugerować, że zebrane odpowiedzi prawidłowo wskazują na tendencje szerszych grup osób (Uchwała nr 291/XXX/18). Warto zaznaczyć, że za najmniej istotny czynnik wskazano promocję, co wskazywać może na niezadowolenie badanych mieszkańców z aktualnego sposobu promowania atrakcyjności turystycznej miasta.

Zebrane odpowiedzi pozwoliły potwierdzić czwartą przyjętą hipotezę, dotyczącą postrzegania tożsamości miasta Stary Sącz. Najczęściej wskazywane przez badanych skojarzenie z tożsamością miasta (*miejsce odpoczynku*) sugeruje, że badani mieszkańcy utożsamiają Stary Sącz z miejscem, w którym można znaleźć spokój i wypocząć. Często wybierane skojarzenia, jak *dobry przyjaciel*, *rodzinny dom* czy *nauczyciel*, podkreślają znaczenie relacji międzyludzkich i rodzinnych w życiu badanych mieszkańców Starego Sącza, co przekładać się może na charakter lokalnej turystyki.

Potwierdzona została również ostatnia przyjęta hipoteza badawcza, wskazująca na preferowanie stosowania określeń personifikujących miasto przez badane osoby, podczas opisywania jego cech. Jest to aspekt bezpośrednio powiązany z wizerunkiem miasta, ponieważ oznacza to, że badani nie postrzegają Starego Sącza jako organizacji pozbawionej życia czy też zwykłego obszaru geograficznego. Tworzą jego wizerunek, opierający się na cechach ludzkich, czyli uosabiają miasto, przez co potencjalnie łatwiej budują z nim więzi. Wizerunek staje się przystępniejszy w odbiorze, a co za tym idzie – pozytywne konotacje przez niego wywoływane ułatwiają poczucie przynależności, akceptacji i chęci kultywowania tradycji związanych z byciem częścią miasta. Bez wątpienia więc można stwierdzić, że badani stosują personifikację w odniesieniu do Starego Sącza, traktując go jak osobę, która myśli (nad rozmieszczeniem dróg), wspiera (firmy), zapewnia bezpieczeństwo i pomaga rozwijać pasję.

Podsumowanie

Atrakcyjność turystyczna miasta zależy od wielu czynników, a odpowiedzialność za nią jest rozproszona i może obejmować wiele różnych podmiotów (władze miejskie, sektor prywatny, instytucje kulturalne i rozrywkowe itd.). Jak wskazano na podstawie przeprowadzonych badań, Stary Sącz uznany został przez respondentów za miasto cechujące się atrakcyjnością turystyczną, co świadczy o skuteczności działań interesariuszy podejmowanych w tym zakresie. Niemniej jednak, w celu osiągnięcia wzrostu aktywności turystycznej w omawianym regionie, zasadne wydaje się przeprowadzenie dokładniejszej analizy strategii marketingowej Starego Sącza w obszarze promocji turystycznej. Wielu badanych nie uznało jej za istotnej podczas motywowania turystów do zwiedzania Starego Sącza. Sugeruje to, że istnieje potrzeba zwiększenia wysiłków w zakresie promocji miasta,

aby potencjalni turyści dowiedzieli się o dostępnych atrakcjach. Przeprowadzone wyniki wskazują również, że w opinii badanych mieszkańców, tożsamość Starego Sącza jest różnorodna i wielowymiarowa, lecz podkreślają, że miasto jest postrzegane jako miejsce relaksu, wartości rodzinnych i społecznych. Te aspekty mogą być zatem kluczowymi elementami w promocji miasta jako destynacji turystycznej, szczególnie dla osób poszukujących odpoczynku. Udowodnione w badaniu postrzeganie miasta Stary Sącz przez badanych jako człowieka ma również wiele potencjalnych korzyści, gdyż może przyczynić się do zwiększenia emocjonalnego zaangażowania odwiedzających turystów, aktywizacji społeczności lokalnej czy rozwoju ekonomicznego regionu. Wizerunek miasta zbudowany przy wykorzystaniu personifikacji pomaga w ochronie dziedzictwa kulturowego i tworzeniu więzi między pokoleniami. Ponadto, opowieści o „osobie” miasta tworzą narrację przyciągającą turystów i pomagają w zrozumieniu historii miasta oraz jego atrakcji, co z kolei ułatwia promocję turystyczną i wzmacnia markę miasta.

Podsumowując, wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że w opinii badanej grupy respondentów Stary Sącz posiada potencjał jako atrakcyjna destynacja turystyczna, ale istnieje potrzeba przeprowadzenia dokładniejszych badań nad skutecznością stosowanej promocji i implementowanej strategii marketingowej miasta. Przeprowadzona analiza wskazuje na potrzebę rozważenia bardziej zaawansowanej strategii marketingowej oraz wykorzystania personifikacji miasta w promocji turystycznej, niemniej jednak badania ze względu na ograniczone możliwości dotarcia do respondentów stanowią jedynie podstawę dla dalszych rozważań.

Bibliografia

- Bednarska, M., Gołembski, G., Markiewicz, E., Olszewski, M. (2007). *Przedsiębiorstwo turystyczne. Ujęcie statyczne i dynamiczne*. Warszawa: PWE.
- Das, D., Sharma, S.K., Mohapatra, P.K., Sarkar, A. (2007). Factors influencing the attractiveness of a tourist destination: A case study. *Journal of Services Research*, 7(1), 103-134.
- Długosz, A. (2018). *70-lecie działalności Towarzystwa Miłośników Starego Sącza*. Stary Sącz: Towarzystwo Miłośników Starego Sącza.
- Figiel, A. (2011). Czym jest wizerunek przedsiębiorstwa – próba zdefiniowania. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Ekonomiczne Problemy Usług*, 662(74), 83-95.
- Głowacka, A. (2015). Tożsamość miejsca. *Anthropos?*, 24, 153-161.
- Kaczmarek, J., Stasiak, A., Włodarczyk, B. (2010). *Produkt turystyczny*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Koczeń, M.P. (2009). Tożsamość organizacji i kultura organizacyjna – definicje i relacje. *Ekonomia i Zarządzanie*, 1(1), 143-152.
- Kotler, Ph. (1994). *Marketing. Analiza, planowanie, wdrażanie i kontrola*. Warszawa: Gebethner i Sp.
- Kowalczyk, A. (2014). Fenomenologia przestrzeni turystycznej. *Turyzm*, 24(1), 9-15.
- Kruczała, J. (1986). Problemy perspektywicznego planu przestrzennego zagospodarowania doliny Popradu. *Problemy Zagospodarowania Ziemi Górskich*, 27, 29-46.
- Kruczek, Z. (2011). W jakim kierunku zmierza rozwój nowych atrakcji, jakie czynniki determinować będą ich treść i formę? *Turystyka Kulturowa*, 11, 37-44.

- Kurek, W. (red.). (2008). *Turystyka*. Warszawa: PWN.
- Mikuła, B., Surówka, A. (2022). Personifikacja przedsiębiorstw i jej wpływ na decyzje zakupowe na przykładzie firm i mieszkańców regionu Nowego Sącza. *Akademia Zarządzania*, 6(3), 10-29.
- Niemczyk, A. (2018). Wizerunek miasta w ocenie mieszkańców i jego determinanty. *Marketing i Zarządzanie*, 2(52), 115-127.
- Niezgoda, A. (2017). Rola doświadczeń i relacji z podróży w kształtowaniu wizerunku miejsca. *Marketing i Zarządzanie*, 47(1), 221-228.
- Olesiuk, A. (2007). *Marketing usług turystycznych*. Warszawa: Difin.
- Panasiuk, A. (2008). *Gospodarka turystyczna w warunkach zrównoważonego rozwoju. Gospodarka turystyczna*. Warszawa: PWN.
- Panasiuk, A. (2019). Produkt turystyczny. Pojęcie, struktura, uwarunkowania kreowania. Wydawnictwo SAN. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, XX, 2(2), 11-24.
- Paruch, Z. (2018). UCHWAŁA NR 291/XXX/18 RADY POWIATU NOWOSĄDECKIEGO.
- Pomianek, I., Ozimek, K., Garlak, I. (2019). *Atrakcyjność turystyczna województw w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
- Ríos Rodríguez, M., Moreno, Jiménez M. (2010). Influencia de la participación comunitaria y la identidad con el lugar en la satisfacción vital en inmigrantes. *Escritos de Psicología (Internet)*, 3(2), 8-16.
- Styczyński, M. (2020). *Stary Sącz. Karpackie miasteczko z klimatem. Przewodnik ekoturystyczny*. Kraków: Drukarnia Comernet.
- Szmytkowska, M. (2004). Tożsamość miejsc i ludzi: Gdynia i gdynianie. *Zeszyty Gdyńskie*, 4, 41-53.
- Walas, B. (2009). Ocena wizerunku i standaryzacja regionalnego produktu turystycznego na potrzeby marketingu terytorialnego. *Folia Turistica*, 21, 221-232.
- Warszyńska, J., Jackowski A. (1978). *Podstawy geografii turystyki*. Warszawa: PWN.
- Wereda, W., Załona, T. (2020). Shaping the Image as a Management Instrument in the Contemporary Enterprise. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, 145, 597-611.
- World Tourism Organization. (2023). *International Tourism Highlights – The Impact of COVID-19 on Tourism (2020-2022)*. Madrid: UNWTO.
- Zapiór, D. (2021). Ocena stopnia przygotowania funkcjonariuszy Straży Miejskiej w Nowym Sączu do zapewnienia bezpieczeństwa i porządku publicznego na terenie miasta. W: *Slużby i Formacje Bezpieczeństwa Wewnętrznego* (s. 232-24). Nysa: Oficyna Wydawnicza PWSZ w Nysie.
- Zawadzki, P. (2011). Istota promocji produktu turystycznego miasta. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 157, 1042-1052.

http://muzeum.sacz.pl/strony_wystawy/ogrod-marzen-i-muzeum-kwiatow/.

<https://bonawentura.org/>.

<https://imogaleria.pl/imo/>.

<https://it.wstarymsaczu.pl/impresy-cykliczne-2/>.

<https://jazz.wstarymsaczu.pl/>.

<https://jft.wstarymsaczu.pl/>.

<https://pannonica.pl/>.

<https://periferiada.wstarymsaczu.pl/>.

<https://www.facebook.com/portstarysacz>.

<https://www.facebook.com/profile.php?id=100068928337909>.

https://www.polskawliczbach.pl/Stary_Sacz.

<https://www.starosadeckie.info/z-ostatniej-chwili/pannonica-i-bonawentura-w-gronie-najlepszych-europejskich-festiwali/>.

Donata ADLER

Wyższa Szkoła Ekonomii i Informatyki w Krakowie, Polska
ORCID: 0000-0001-9696-838X

PRIORYTETY W STRATEGII ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU – OCZEKIWANIA WOBEC PRACODAWCY

Streszczenie

W świetle współczesnych wyzwań związanych ze zmianami klimatycznymi, degradacją środowiska i nierównościami społecznymi zrównoważony rozwój przedsiębiorstw staje się imperatywem legislacyjnym, ekonomicznym oraz etycznym. Celem pracy było rozpoznanie priorytetów w strategii zrównoważonego rozwoju organizacji w opinii obecnych i potencjalnych ich pracowników, mając na uwadze, że pracownicy to kluczowa grupa interesariuszy dla osiągnięcia celów biznesowych.

Sformułowano pytania badawcze, które stały się podstawą opracowania autorskiego kwestionariusza ankiety. Zbudowany on został na podstawie treści z części teoretycznej, uwzględniając podział czynników zrównoważonego rozwoju na środowiskowe, społeczne i ekonomiczne.

Badania pierwotne przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem techniki ankietowej CAWI wśród 171 studentów krakowskich uczelni kierunków ekonomicznych i inżynierskich, wśród których były osoby aktywne zawodowo (pracownicy różnej wielkości przedsiębiorstw) i osoby nieaktywne zawodowo, które nie rozpoczęły jeszcze swojej aktywności na rynku pracy ze względu na wiek. Zastosowano zamkniętą kafeterię odpowiedzi i pytanie otwarte.

Podjęte analizy pozwoliły wnioskować, że za priorytetowe kwestie zrównoważonego rozwoju w strategiach organizacji pracodawców respondenci uważają zdecydowanie czynniki społeczne, a w drugiej kolejności kategorie ładu korporacyjnego. Podkreślono wagę formułowania strategii zrównoważonego rozwoju z uwzględnieniem oczekiwań i potrzeb pracowników.

Słowa kluczowe: strategia zrównoważonego rozwoju, pracodawca, pracownicy, czynniki społeczne, czynniki środowiskowe, czynniki ładu korporacyjnego.

PRIORITIES OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT STRATEGY – EXPECTATIONS TOWARDS THE EMPLOYER

Summary

In the light of contemporary challenges related to climate change, environmental degradation and social inequalities, sustainable development of enterprises is becoming a legislative, economic and ethical imperative. The aim of the work was to identify the priorities in the organization's sustainable development strategy in the opinion of current and potential employees, bearing in mind that employees are a key group of stakeholders for achieving business goals.

Research questions were formulated which became the basis for developing the original survey questionnaire. The questionnaire was built on the basis of the content from the theoretical part, taking into account the division of sustainable development factors into environmental, social and economic.

Primary research was conducted using the diagnostic survey method using the CAWI survey technique among 170 students of economics and IT universities in Kraków, including professionally active people (employees of various sizes of enterprises) and professionally inactive people who have not yet started their activity on the labor market due to age. A closed response format and an open question were used.

The analyzes undertaken allowed us to conclude that the respondents definitely consider social factors to be the priority issues of sustainable development in the strategies of employers' organizations, followed by the categories of corporate governance. The importance of formulating a sustainable development strategy taking into account the expectations and needs of employees was emphasized.

Keywords: sustainable development strategy, employer, employees, social factors, environmental factors, corporate governance factors.

Wprowadzenie

Zrównoważony rozwój jest obecnym trendem w zarządzaniu podmiotami gospodarczymi o kluczowym znaczeniu dla długoterminowej stabilności ekonomicznej, przez minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko naturalne i społeczeństwo, jak również promowanie efektywnego zarządzania zasobami. W literaturze przedmiotu podnoszonych jest dużo kwestii w tej materii uargumentowanych teoriami, a także przytaczanych jest wiele badań potwierdzających ten kierunek zmian. Wskazując na początki tej idei, sięga się do koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, teorii „triple bottom line”, teorii interesariuszy, modelu piramidy Carolla czy koncepcji wartości wspólnej Kramera oraz Portera (Bowen, 2013; Freeman, 2010; Porter, Kramer, 2019). Punktem zainteresowania stała się odpowiedzialność przedsiębiorstw nie tylko za efektywność ekonomiczną, ale także za wpływy, jakie ich działalność wywiera na środowisko społeczne i środowiskowe (Fedotova i in., 2023).

Pojęcie „zrównoważony rozwój” pojawiło się po raz pierwszy w 1987 roku w Raporcie Komisji Narodów Zjednoczonych ds. Środowiska i Rozwoju (Brundtlanda) pt. „Our Common Future” („Nasza wspólna przyszłość”). Za najważniejsze uznano funkcjonowanie teraźniejszego pokolenia z uwzględnieniem zachowania poziomu zasobów pozwalających przyszłym pokoleniom na zaspokojenie swoich potrzeb (Zakrzewska, 2019). Początki idei zrównoważonego rozwoju można znaleźć w ruchach ekologicznych lat 60. i 70. XX wieku (Meyer, 2010). Uświadomienie problemów związanych z degradacją środowiska naturalnego, wyczerpywaniem zasobów oraz zanieczyszczeniem doprowadziło do powstania idei, że rozwój gospodarczy musi odbywać się w harmonii z ochroną środowiska. W 1992 roku w Rio de Janeiro, podczas Szczytu Ziemi, przyjęto zasady zawarte w „Globalnym Programie Działań – Agenda 21” (Agenda 2030, <https://www.undp.org/tag/agenda-2030>). Na tej podstawie sformułowano 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju, które stały się kierunkowskazem dla organizacji wszystkich sektorów gospodarki – publicznego, komercyjnego oraz pozarządowego, odnośnie do obszarów wymagających większej uwagi dla zachowania zrównoważonego rozwoju całych społeczeństw (Baraniewicz-Kotasińska, 2022b; Czapran, 2023b; Ochoa-Daderska i in., 2024). Koncepcja zrównoważonego rozwoju obecnie jest przedstawiana jako równowaga pomiędzy trzema sferami: środowiskową (*E-environmental*), społeczną (*S-social*) oraz

ekonomiczną (*G-governance*), nazywana również we współczesnych teoriach jako nurt ESG (Adler, 2023). Wyzwania w zakresie wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju są obecnie czynnikiem przewagi konkurencyjnej, adresowanym do wszystkich grup interesariuszy, ujmując pracowników jako kluczową grupę odbiorców (Różańska-Bińczyk, 2022; *Zmiany na rynku...*, 2022; Tessema, 2024).

Głównym celem niniejszego artykułu było rozpoznanie, które czynniki w strategiach zrównoważonego rozwoju organizacji są priorytetowe w opinii pracowników. W tym celu sformułowano odpowiednie pytania badawcze i opracowano autorski kwestionariusz ankiety. Zastosowaną metodą był sondaż diagnostyczny z wykorzystaniem techniki ankietowej CAWI, a link do ankiety rozpowszechniano metodą audytoryjną. Zastosowano dobór próby celowy. Grupę respondentów stanowili studenci krakowskich uczelni kierunków ekonomicznych i inżynierskich, z podziałem na aktywnych i nieaktywnych zawodowo, traktując drugich z wymienionych jako opiniujących swoje oczekiwania względem potencjalnych przyszłych pracodawców. Badania zostały przeprowadzone w okresie od grudnia 2023 roku do marca 2024 roku.

1. Założenia strategii zrównoważonego rozwoju – przegląd literaturowy

Organizacje wobec wyzwań zrównoważonego rozwoju muszą uwzględniać potrzeby i interesy wszystkich grup interesariuszy oraz cele ekonomiczne, środowiskowe i społeczne (Kozar, Oleksiak, 2022; Tessema, 2024). Działania na rzecz zrównoważonego rozwoju powinny być integralną częścią strategii biznesowej, wspieraną przez zarząd i zaangażowanie wszystkich pracowników (Adamczyk, Gródek-Szostak, 2022; Drosik i in., 2022). Warto dodać, że ustawodawstwo Unii Europejskiej dedykuje coraz więcej aktów prawnych zagadnieniom dotyczącym zrównoważonego rozwoju, jak chociażby przepisy dotyczące raportowania wskaźników niefinansowych, greenwashingu, polityki wobec sygnalistów, parytetu płci w organach zarządczych itp., wprowadza się normy i zasady obowiązujące w tym zakresie (Baraniewicz-Kotasińska, 2022a; Drosik i in., 2022; ISO 26000).

Odpowiednie wdrażanie strategii zrównoważonego rozwoju ma znaczenie nie tylko dla długofalowej efektywności ekonomicznej funkcjonujących podmiotów, ale też dla całej globalnej gospodarki. Badania prowadzone wokół tego tematu pozwalają wyposażyć specjalistów, profesjonalistów, pracowników i obywateli w kompetencje przyszłości, pozwalające na przejście w stronę zrównoważonych zachowań i działań nie tylko w karierze zawodowej, ale i w codziennym życiu osobistym (OECD, 2018; OECD, 2019; Brunders i in., 2020; *Zmiany na rynku...*, 2022; Kargulowa, 2023).

Jak mowa o czynnikach środowiskowych zrównoważonego rozwoju, w literaturze przedmiotu wymienia się następujące kategorie priorytetów¹: 1) redukcja emisji gazów cieplarnianych w prowadzonej działalności; 2) redukcja emisji gazów cieplarnianych w łańcuchach dostawców; 3) zmniejszanie wykorzystywania zasobów np. energii, wody etc.; 4) zrównoważona gospodarka odpadami, recycling, gospodarka obiegu zamkniętego; 5) zrównoważone źródła energii (mniej węgla i innych paliw kopalnych, więcej odnawialnych źródeł energii etc.); 6) zrównoważone użytkowanie gruntów; 7) przeciwdziałanie innym istotnym zagrożeniom (wycieki ropy, rekultywacja kopalń, wylesianie, zanieczyszczenie wody); 8) przeciwdziałanie marnowaniu np. żywności etc. (Mateja, 2020; Kuć, 2021; Kulczycka, 2021; Kozar, Oleksiak, 2022; Różańska-Bińczyk, 2022; *EKObarometr*, 2023).

¹ Wymienione kategorie posłużą w niniejszej kolejności jako kafeteria odpowiedzi zamkniętych w badaniach własnych.

W tej materii autorzy w literaturze przedmiotu podkreślają potrzebę promowania ekologicznych praktyk, zielonej przedsiębiorczości, wspierania odpowiedzialnego zarządzania zasobami i łagodzenia zmian klimatycznych (Ochoa-Daderska, 2024; Niemczyk i in., 2024).

Drugi zbiór czynników strategii zrównoważonego rozwoju to elementy społeczne (*S-social*). Na podstawie analizy literatury przedmiotu można tu wymienić istotne kategorie, takie jak²: 1) dbanie o warunki pracy oraz przestrzeganie praw pracowniczych; 2) propagowanie różnorodności i równości wśród pracowników bez względu na płeć, pochodzenie czy orientację seksualną; 3) inwestowanie w kapitał ludzki: rozwój talentów, szkolenia, wolontariat; 4) nacisk na kształtowanie kultury organizacji, relacje pracownicze, zaangażowanie; 5) dbanie o poszanowanie praw człowieka; 6) dbanie o jakość produktów i ich bezpieczeństwo; 7) dbanie o bezpieczeństwo i ochronę danych; 8) prowadzenie jasnej polityki informacyjnej, odpowiedzialnego marketingu; 9) dbanie o różnorodność we władzach firmy etc.; 10) współpraca z lokalnymi społecznościami oraz samorządami, prowadzenie inwestycji społecznych; 11) prowadzenie odpowiedzialnej polityki wobec dostawców i partnerów biznesowych (Zakrzewska, 2019; Raczkowska i in., 2021; Kuć, 2022; Czapran, 2023a, 2023b; Niemczyk i in., 2024). Jak widać, wśród czynników społecznych duże znaczenie odgrywa polityka personalna prowadzona przez organizacje, stąd w literaturze przedmiotu obserwuje się rozwój koncepcji zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi (Bianchi, 2020; Różańska-Bińczyk, 2022). Przykładowo, jak wynika z badań przeprowadzonych przez Czaprana (2023a, 2023b), 87% przedsiębiorstw i 96% pracowników wykazywało pozytywne podejście do różnorodności, co wskazuje na silne poparcie inicjatyw związanych z różnorodnością w miejscu pracy. W tej dziedzinie podkreślana jest też rola odpowiedzialnej komunikacji, zaproponowana wręcz przez Global Alliance for Public Relations and Communication Management (GA) jako 18. cel zrównoważonego rozwoju (Witkowska, 2023; Adler, 2023).

Ostatnią grupę czynników w strategiach zrównoważonego rozwoju stanowią wskaźniki ładu korporacyjnego (ekonomiczne), które decydują o wzroście gospodarczym biznesu w różnych branżach na styku z innymi sektorami – państwowym oraz NGO, przekładając się na jakość życia członków całych społeczeństw (Baraniewicz-Kotasińska, 2022a, 2022b; Czapran, 2023a; Ochoa-Daderska i in., 2024). *G-governance* rozumiane jest w organizacjach jako następujące kryteria³: 1) dbanie o etykę i zasady przeciwdziałania korupcji; 2) otwartość oraz wiarygodność; 3) stosowanie transparentnych procedur sprawozdawczych; 4) wdrożone odpowiednie polityki i procedury nadzoru; 5) nominując członków organów zarządczych, kierowanie się takimi czynnikami jak kompetencje i niezależność; 6) prowadzenie polityki wobec sygnalistów; 7) zarządzanie ryzykiem, dbanie o odporność i ciągłość działania (minimalizowanie ryzyk w łańcuchu wartości); 8) prowadzenie polityki informacyjnej dotyczącej ESG; 9) prowadzenie przejrzystej i odpowiedzialnej strategii podatkowej; 10) respektowanie praw oraz obowiązków informacyjnych względem udziałowców; 11) prowadzenie odpowiedzialnego marketingu, w tym stosowanie darowizn, lobbingu (Drosik i in., 2022; Kozar, Oleksiak, 2022; Karmańska, 2023).

² Również w tym przypadku respondentom w badaniach własnych zaproponowano zamkniętą kafeterię odpowiedzi kolejno według niniejszych kategorii.

³ Wskazania posłużą w tej kolejności do sformułowania zamkniętej kafeterii odpowiedzi w dziedzinie czynników ładu korporacyjnego w badaniach własnych.

Omawiając czynniki zrównoważonego rozwoju, podkreślić należy, że ich implikacje dla wzrostu przedsiębiorstw mogą być ujmowane łącznie w różnych kategoriach. Przykładowo, do uwarunkowań społecznych oraz środowiskowych można zaliczyć środowiskową sprawiedliwość, zarządzanie naturalnymi zasobami, strategie lokalne i globalne. Wpływ społeczny i ekonomiczny będzie obserwowany w obszarach etyki, praw pracowniczych czy *fair trade*, zaś działania takie jak efektywność energetyczna, zrównoważona gospodarka zasobami naturalnymi, GOZ czy recycling – należą do czynników środowiskowych, ale też ekonomicznych (*What is sustainability...*). Wytyczne dotyczące zrównoważonego rozwoju powinny być integralną częścią strategii biznesowej, wspieraną przez zarząd i zaangażowanie wszystkich pracowników (*EKObarometr*, 2023). Pracownicy to strategiczny kapitał, decydujący o przewadze konkurencyjnej, zatem ich opinie względem funkcjonowania organizacji należy brać pod uwagę (Czapran, 2023b). Znajomość priorytetów pracowników dotyczących kwestii zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwach, w których są zatrudnieni, wydaje się być kluczowa dla prawidłowego planowania oraz efektywnego wdrażania tych strategii w obszarach środowiskowych, społecznych i korporacyjnych, czego weryfikację uczyniono celem badań własnych, opisanych w dalszej części pracy.

2. Metodyka badań własnych

W celu weryfikacji zaprezentowanych treści teoretycznych, a mając na uwadze realizację celu artykułu, podjęto badania własne. Stanowią one kontynuację zagadnień zaprezentowanych we wcześniejszej publikacji (Adler, 2023). Na użytek niniejszego badania sformułowano następujące pytania badawcze:

- A. W kategorii respondentów aktywnych zawodowo:
1. Czy zdaniem pracowników, organizacja, w której pracują, prowadzi komunikację skierowaną do personelu na temat jej strategii zrównoważonego rozwoju?
 2. Czy pracownicy wiedzą, że organizacja wdraża czynniki środowiskowe, społeczne, ładu korporacyjnego zrównoważonego rozwoju, a jeśli tak, to jakie?
 3. Jakie kwestie zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy są dla pracowników najważniejsze?
- B. W kategorii respondentów nieaktywnych zawodowo, którzy nie rozpoczęli jeszcze aktywności na rynku pracy:
1. Które z czynników środowiskowych, społecznych, ładu korporacyjnego zrównoważonego rozwoju są dla respondentów ważne u potencjalnego pracodawcy?
 2. Jakie zagadnienia zrównoważonego rozwoju w potencjalnym miejscu pracy są dla respondentów najważniejsze?

W badaniu wzięło udział 171 osób w wieku produkcyjnym, aktywnych, a także nieaktywnych zawodowo, studiujących dziennie i zaocznie na kierunkach ekonomicznych i inżynierskich. W badanej grupie 88 osób stanowiły kobiety, z czego 20 posiadało wykształcenie wyższe, a 68 średnie. Z kolei mężczyzn odnotowano w badaniu 83, z czego niewielką część stanowiły osoby z wykształceniem wyższym – 9 osób, a resztę mężczyźni z wykształceniem średnim. Jeśli chodzi o wiek respondentów, to najliczniejszą grupę stanowiły osoby urodzone między rokiem 1997 a 2010, czyli przedstawiciele pokolenia Z. Odnośnie do sytuacji społeczno-zawodowej, tylko co piąty badany był nieaktywny zawodowo (n=33). Spośród pozostałych (aktywnych zawodowo n=138) wydzielono tych,

którzy uważają, że pracodawca komunikuje im strategię zrównoważonego rozwoju (stanowili oni 74% tej grupy; przyjęto dla nich oznaczenie K.), a także tych, którzy uważają, że nie (oznaczonych w niniejszych badaniach jako NK.)⁴. Zaprezentowaną strukturę socio-demograficzną respondentów przedstawiają dane w tabeli 1.

Tabela 1

Charakterystyka grupy respondentów ze względu na płeć, wiek, poziom wykształcenia, aktywność zawodową, komunikowanie zrównoważonego rozwoju przez pracodawcę w opinii respondentów [liczba osób] (n=171)

Płeć respondentów podział według legendy	Wykształcenie		
	średnie	wyższe	razem
Kobiety	68	20	88
1965-1979	1	1	2
Aktywni zawodowo	1	1	2
K.	0	1	1
NK.	1	0	1
1980-1996	9	9	18
Aktywni zawodowo	9	9	18
K.	7	9	16
NK.	2	0	2
1997-2010	58	10	68
Aktywni zawodowo	47	7	54
K.	35	5	40
NK.	12	2	14
Nieaktywni zawodowo	11	3	14
Mężczyźni	74	9	83
1965-1979	0	2	2
Aktywni zawodowo	0	2	2
K.	0	1	1
NK.	0	1	1
1980-1996	7	1	8
Aktywni zawodowo	7	1	8
K.	5	0	5
NK.	2	1	3
1997-2010	67	6	73
Aktywni zawodowo	48	6	54
K.	33	6	39
NK.	15	0	15
Nieaktywni zawodowo	19	0	19
Razem	142	29	171

Legenda:

K. – oznacza respondentów, którzy uznali, że pracodawca komunikuje im strategię zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy;

NK. – oznacza respondentów, którzy uznali, że pracodawca nie komunikuje im strategii zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy;

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

⁴ Więcej na ten temat: „ESG w strategii komunikacji organizacji – perspektywa pracowników”, D. Adler, 2023, *Studia Ekonomiczne. Gospodarka, Społeczeństwo, Środowisko*, 2(12).

W grupie respondentów aktywnych zawodowo (n=138) ważną kwestią była branża, do której należy organizacja, wskazana przez nich jako miejsce pracy, a także jej wielkość. Z analizy wynika, że zdecydowanie przeważali w badaniu pracownicy zatrudnieni w handlu (33 osoby), finansach i ubezpieczeniach (26 osób) oraz w sektorze IT (17 osób), co odwzorowywało profil kształcenia respondentów. Na uwagę zasługuje fakt, że ponad połowa wszystkich badanych zatrudniona była w wyżej wyspecyfikowanych branżach. Dla zobrazowania priorytetów zrównoważonego rozwoju deklarowanych przez pracowników znaczenie miała też wielkość organizacji, w której byli zatrudnieni. Największy odsetek, czyli 40%, tej zbiorowości (50 osób) stanowili respondenci pracujący w przedsiębiorstwach dużych. Nieco mniej niż ¼ wszystkich badanych (32 osoby) pracowała w małych przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 50 pracowników i deklarujących przychody netto mniejsze lub równe 10 mln euro. Dokładnie co piąty badany (27 osób) był pracownikiem lub właścicielem mikroprzedsiębiorstwa, czyli organizacji zatrudniającej mniej niż 10 pracowników, odnotowujących przychody netto mniejsze lub równe 2 mln euro. Niewiele mniej – 22 osoby – to pracownicy przedsiębiorstw średnich, o liczbie zatrudnienia mniejszej niż 250 pracowników i wartości przychodów netto mniejszych lub równych 43 mln euro. Tylko 7 osób nie potrafiło wskazać, jakiej wielkości jest organizacja stanowiąca ich miejsce pracy. Dane dotyczące charakterystyki grupy respondentów ze względu na wielkość i branżę organizacji, w której byli zatrudnieni, zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 2

Charakterystyka grupy respondentów ze względu na wielkość i branżę organizacji, w której byli zatrudnieni [liczba osób] (n=138)

Zatrudnienie respondentów Branża, sektor	Wielkość organizacji wg legendy					Liczba razem
	0	1	2	3	4	
administracja państwowa i wymiar sprawiedliwości	0	0	1	0	3	4
budownictwo	0	1	0	0	1	2
energetyka	0	0	0	0	1	1
finanse i ubezpieczenia	0	8	3	1	14	26
gastronomia	1	1	3	0	0	5
handel	3	6	7	4	13	33
kultura fizyczna, turystyka i wypoczynek	0	1	0	3	1	5
łączność	0	0	0	0	3	3
marketing	0	2	2	0	0	4
nauka i rozwój techniki	0	0	1	0	1	2
nieruchomości	0	1	0	1	0	2
ochrona osób i mienia	0	1	0	0	0	1
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	0	0	1	0	0	1
oświata i wychowanie	1	1	1	2	0	5
pozostałe branże usług niematerialnych (fryzjerskie, kosmetyczne, fotograficzne i inne)	1	2	1	1	1	6
pozostałe gałęzie produkcji materialnej (wydawnictwa, filmy, usługi informacyjne i inne)	0	1	0	0	0	1

przemysł	1	1	3	3	3	11
rolnictwo	0	0	0	0	1	1
sektor IT	0	1	6	6	4	17
transport	0	0	2	1	4	7
usługi telekomunikacyjne	0	0	1	0	0	1
Razem	7	27	32	22	50	138

Legenda:

0	1	2	3	4
nie wiem	mikroprzedsiębiorstwo	małe przedsiębiorstwo	średnie przedsiębiorstwo	duże przedsiębiorstwo

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Problematykę badawczą priorytetów zrównoważonego rozwoju oczekiwaną wobec pracodawcy, analizowano w kontekście aktualnego miejsca zatrudnienia respondentów lub potencjalnego – w grupie osób nieaktywnych zawodowo. W przypadku niniejszego badania wszystkie osoby nieaktywne zawodowo to osoby młode, urodzone latach 1997-2010, które w ogóle nie rozpoczęły jeszcze swojej aktywności na rynku pracy, a zatem nie odnosiły się w badaniach do żadnych przeszłych doświadczeń, tylko do oczekiwań względem potencjalnego pracodawcy. Osoby poddane badaniu stanowiły zróżnicowaną grupę pracowników pod względem formy własności przedsiębiorstw, w których były zatrudnione. Badana grupa pracowników była również niejednorodna pod względem stanowisk, jakie pełnili w organizacjach. Zebrane wyniki przedstawiono w kolejnym podpunkcie opracowania.

3. Wyniki i analiza materiału empirycznego

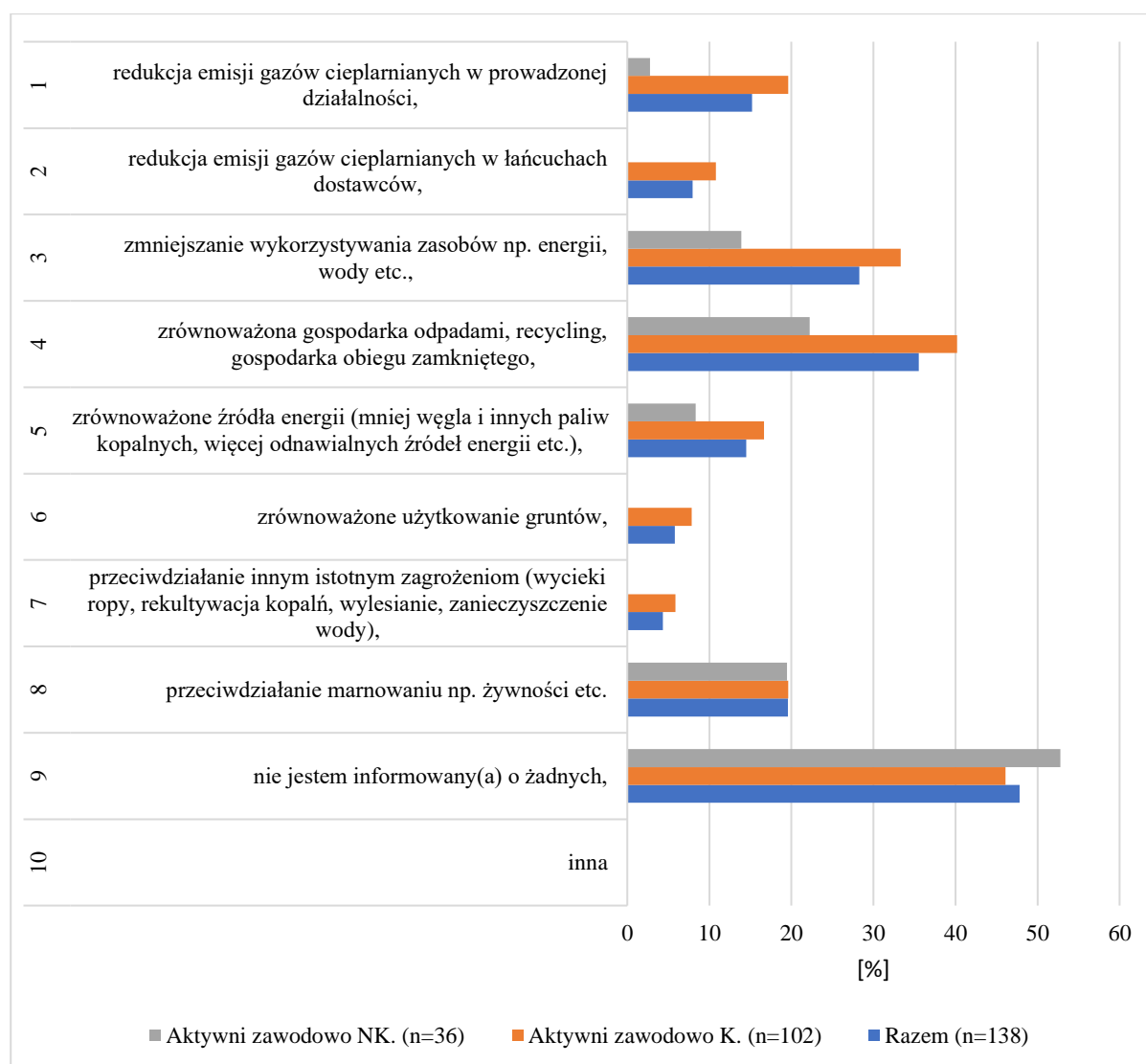
Analizę rozpoczęto od podziału respondentów na aktywnych zawodowo, którzy stanowili 80% badanej grupy, a także nieaktywnych zawodowo, ściślej rzecz ujmując – takich, którzy nie rozpoczęli jeszcze swojej aktywności na rynku pracy, będących w zdecydowanej mniejszości: zaledwie 20% badanych. Podział ten był ważny dla prowadzenia rozważań metodycznych, gdyż osoby aktywne zawodowo opiniowały swoje oczekiwania odnośnie do priorytetów zrównoważonego rozwoju względem swoich obecnych pracodawców, a nieaktywne – w stosunku do potencjalnych.

Drugim różnicującym kryterium zaakcentowanym w badaniach w grupie osób aktywnych zawodowo był fakt, czy pracownicy uważają, że pracodawca prowadzi w swoich organizacjach komunikację dotyczącą strategii zrównoważonego rozwoju skierowaną do pracowników (grupę tę oznaczono w analizie jako K.), czy nie (dla tej grupy przyjęto oznaczenie NK.). Dane empiryczne pozyskane z badania pozwoliły zauważyć, że większość respondentów aktywnych zawodowo stwierdziła, że pracodawca komunikuje pracownikom swoją strategię zrównoważonego rozwoju – ta grupa respondentów (K.) stanowiła 74% badanych. Zaledwie 26% badanych uważało, że w ich miejscu pracy nie występuje komunikacja na temat zrównoważonego rozwoju prowadzonego w organizacji adresowana do pracowników (NK.). Ten podział z kolei wprowadzono w uwagi na fakt, że niezależnie od tego, czy pracownicy uznali, że organizacja komunikuje im działania zrównoważonego rozwoju, czy też nie, posiadali oni wiedzę na temat tego typu działań w organizacji, więc kwestie te będą obszarami, które są w centrum ich percepcji oraz zainteresowań.

Aktywni zawodowo K. i NK. wskazywali, jakie obszary zrównoważonego rozwoju zauważają w strategiach organizacji swoich pracodawców, wybierając je z zamkniętej kafeterii odpowiedzi, dotyczących czynników środowiskowych, społecznych oraz ładu korporacyjnego. Strukturę odpowiedzi poszczególnych grup respondentów zobrazowano w danych procentowych, co pozwoliło na porównywanie uzyskanych wyników oraz wyciągnięcie wniosków.

3.1. Priorytety w opinii obecnych i przyszłych pracowników w zakresie czynników środowiskowych zrównoważonego rozwoju

Analizując czynniki środowiskowe zrównoważonego rozwoju, respondenci mieli do wyboru kategorie odpowiedzi od 1 do 8, zgodnie z kafeterią sformułowaną na podstawie literatury przedmiotu, opisaną w pkt. 1.; dodano odpowiedzi: 9) nie jestem informowany(a) o żadnych, a także 10) inne.



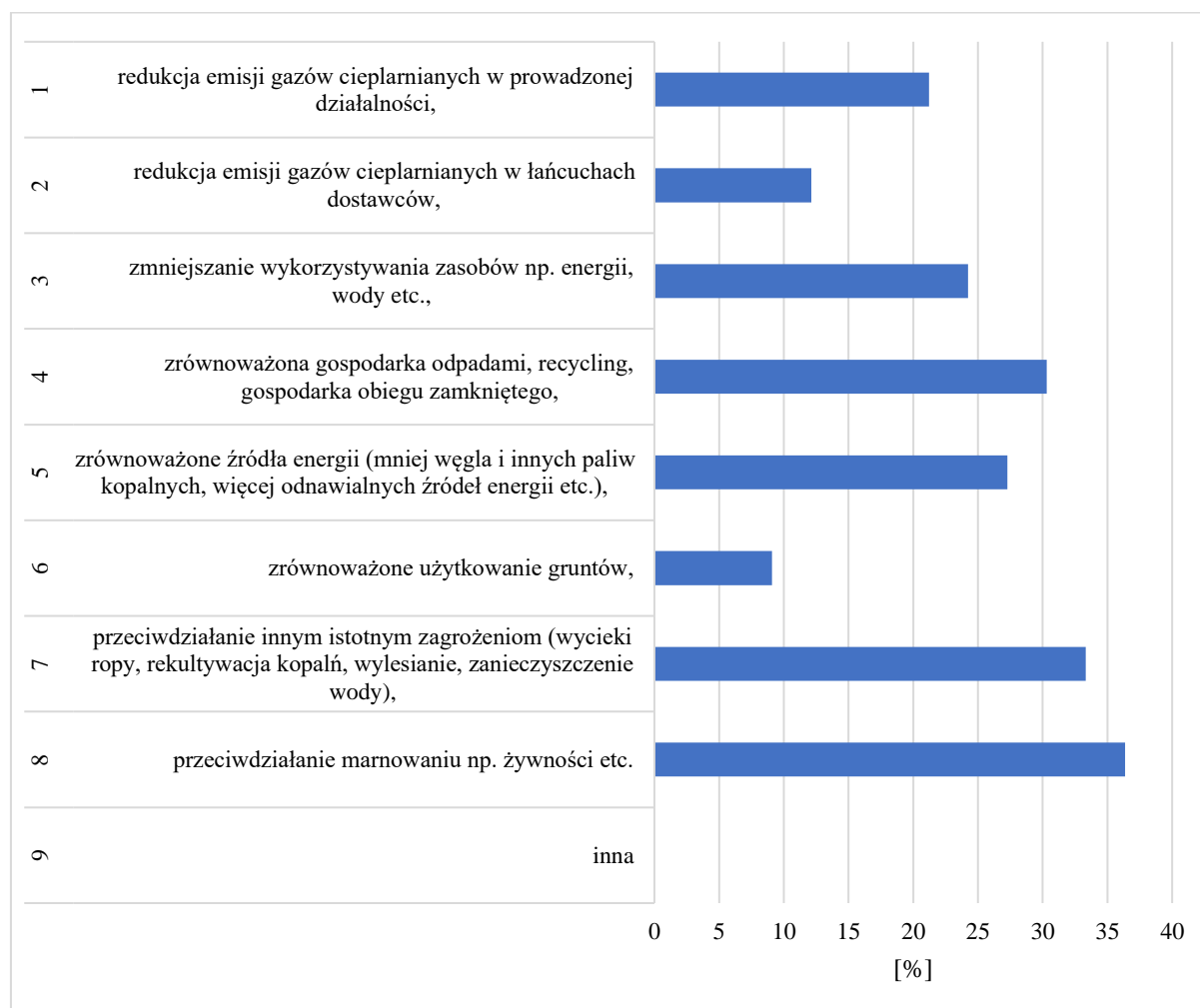
Wykres 1. Czynniki środowiskowe zrównoważonego rozwoju, o jakich pracownicy wiedzą, że są wdrażane w ich miejscach pracy (n=138).

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź w opisaną powyżej kafeterii zamkniętej.

Wnioskuje się, że najwięcej respondentów – łącznie prawie 50% – wskazało, że pracodawca nie informuje ich o tego typu elementach strategii zrównoważonego rozwoju (kategoria 9), w tym zarówno w grupie aktywnych zawodowo K., jak i NK. Kolejno 36% i 33% grupy respondentów łącznie wie, że ich organizacje dbają o zrównoważoną gospodarkę odpadami, recycling, gospodarkę obiegu zamkniętego (kat. 4) i zmniejszanie wykorzystywania zasobów, np. energii, wody etc. (kat. 3). 20% wszystkich respondentów deklaruje w swoich organizacjach podejmowanie działań służących przeciwdziałaniu marnowaniu np. żywności etc. (kat. 8). Na uwagę zasługuje fakt, że wszystkie spośród zaproponowanych rozwiązań w zamkniętej kafeterii wyboru znalazły swe odzwierciedlenie w czynnikach wytypowanych przez respondentów (wykres 1). Dla porównania osoby nieaktywne zawodowo, które nie mają jeszcze żadnego doświadczenia na rynku pracy, za priorytetowe uznały przeciwdziałanie marnowaniu np. żywności (36% badanych) i innym istotnym zagrożeniom dla środowiska (33%).

Trzecie kolejno pod względem liczby wskazań zagadnienie to zrównoważona gospodarka odpadami, recycling, gospodarka obiegu zamkniętego, które podobnie wysoką notę uzyskało w strukturze odpowiedzi osób aktywnych zawodowo (wykres 2).



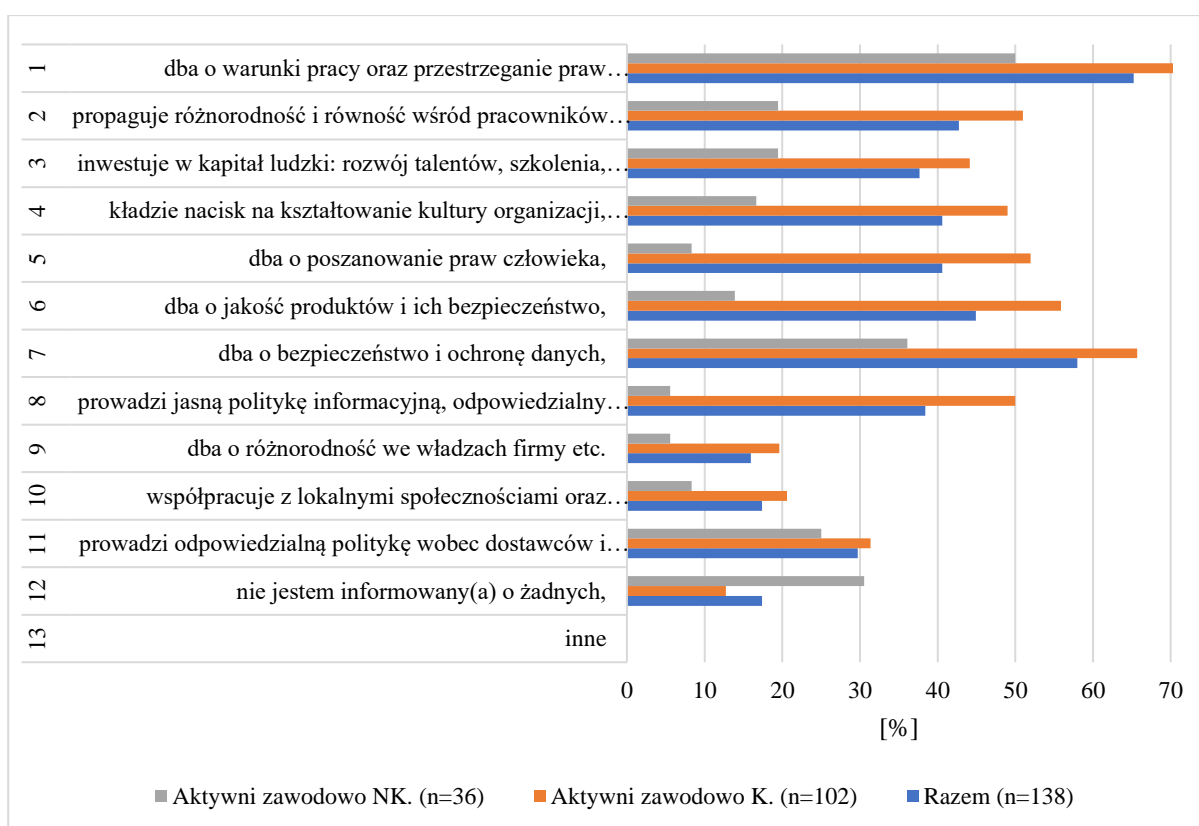
Wykres 2. Czynniki środowiskowe zrównoważonego rozwoju, jakie są ważne dla respondentów nieaktywnych zawodowo w organizacjach potencjalnych pracodawców (n=33).

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź w opisanej powyżej kafeterii zamkniętej.

3.2. Priorytety w opinii obecnych i przyszłych pracowników w zakresie czynników społecznych zrównoważonego rozwoju

Drugi zbiór czynników strategii zrównoważonego rozwoju – elementy społeczne – to kolejny obszar tematyczny w podejmowanych badaniach. Tu również badanym zaproponowano zamknięty zbiór odpowiedzi, który obejmował kategorie opisane w pkt. 1 na podstawie literatury przedmiotu. Dodano odpowiedzi: 12) nie jestem informowany(a) o żadnych; oraz 13) inne. Z analizy wynika, że w dziedzinie czynników społecznych było zdecydowanie więcej wskazań respondentów niż w wyżej opisanych środowiskowych. Dwie odpowiedzi, dbanie o warunki pracy oraz przestrzeganie praw pracowniczych (kat. 1) oraz o bezpieczeństwo i ochronę danych (kat. 7), uzyskały najwyższe wyniki, tj. 71% i 66% w grupie aktywnych zawodowo K., oraz 65% i 58% łącznie w całej grupie respondentów. Wysokie odsetki odpowiedzi, zwłaszcza w grupie aktywnych zawodowo K., uzyskały też kategorie kolejno: 6, 5, 2, 8, 4, a zatem zagadnienia związane z: dbaniem o jakość produktów i ich bezpieczeństwem, poszanowaniem praw człowieka, różnorodnością oraz równością wśród pracowników, jasną polityką informacyjną, odpowiedzialnym marketingiem, kształtowaniem kultury organizacji i relacji pracowniczych, zaangażowaniem. Także w tym przypadku, podobnie jak odnośnie do czynników środowiskowych, wszystkie wśród zaproponowanych rozwiązań w zamkniętej kafeterii wyboru zostały zadeklarowane, a najniższą wartość, wynoszącą 5% grupy respondentów, odnotowano dla aktywnych zawodowo NK. w kategorii 8 (prowadzi jasną politykę informacyjną, odpowiedzialny marketing) oraz 9 (dba o różnorodność we władzach firmy etc.) (wykres 3).

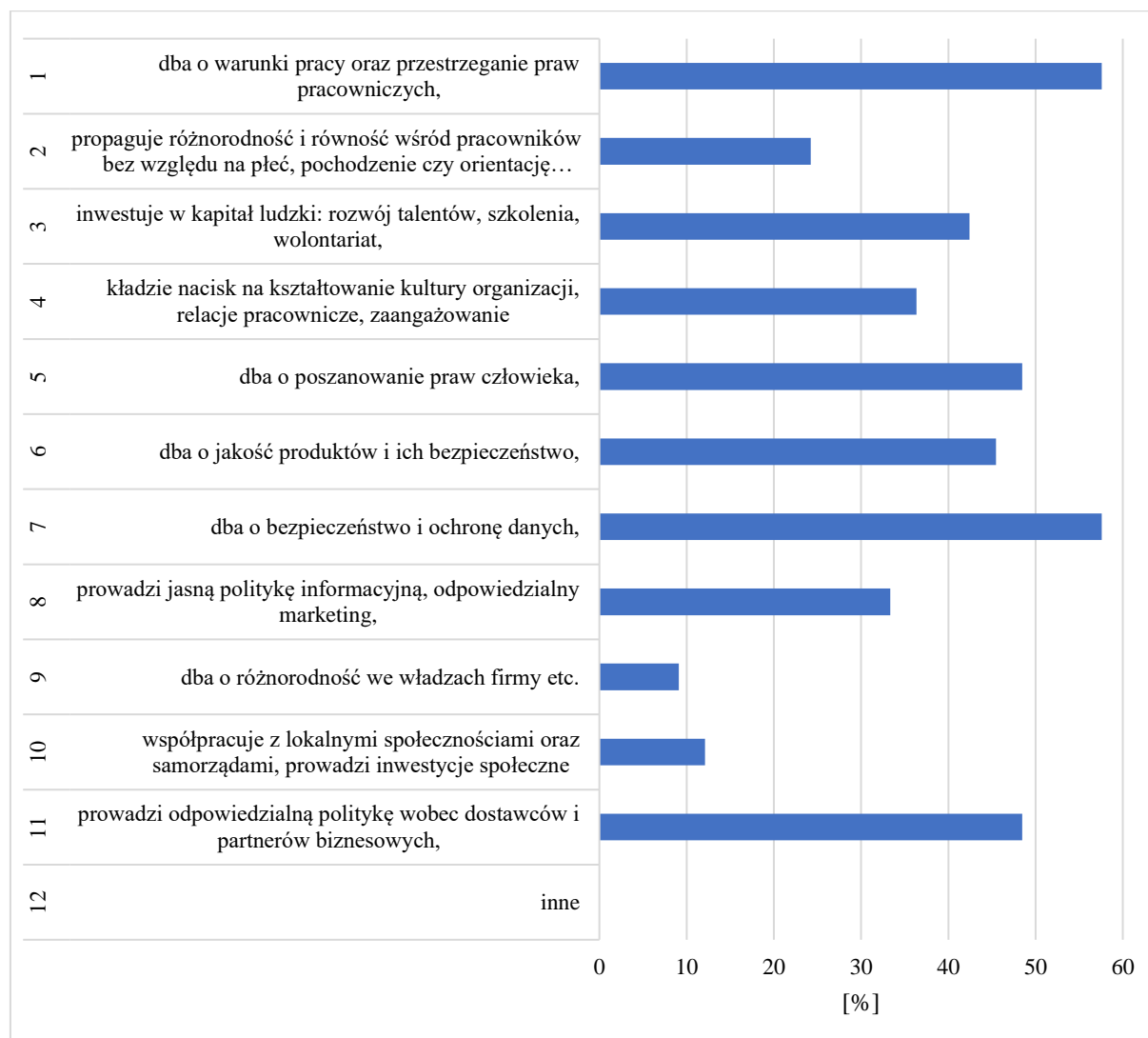


Wykres 3. Czynniki społeczne zrównoważonego rozwoju, o jakich pracownicy wiedzą, że są wdrażane w ich miejscach pracy (n=138).

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź w opisanej powyżej kafeterii zamkniętej.

Kontynuując, w grupie respondentów, którzy nie rozpoczęli jeszcze aktywności zawodowej, najwyższe wskazania są takie same jak w wyżej opisanej: odpowiedzi z kategorii 1 i 7, które zadeklarowało po 58% badanych. Również wśród potencjalnych przyszłych pracowników obecnie funkcjonujących organizacji żaden z czynników społecznych nie został pominięty jako ważny, a najniższe wskazanie wynosiło 9% i odnosiło się do różnorodności oraz kompetencji kadry kierowniczej (wykres 4).



Wykres 4. Czynniki społeczne zrównoważonego rozwoju, jakie są ważne dla respondentów nieaktywnych zawodowo w organizacjach potencjalnych pracodawców (n=33).

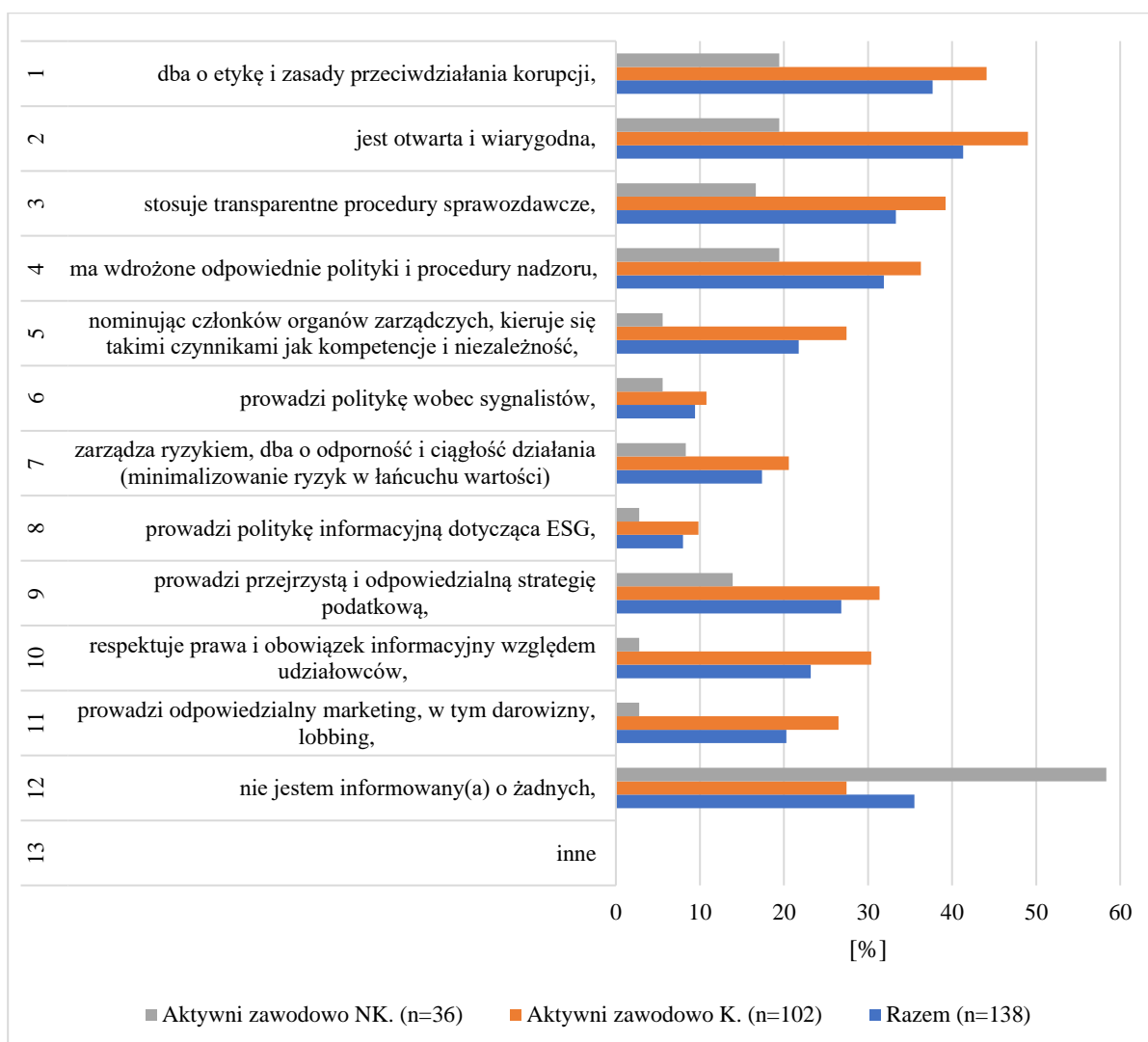
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź w opisanej powyżej kafeterii zamkniętej.

3.3. Priorytety w zakresie czynników ekonomicznych zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy w opinii obecnych i przyszłych pracowników

Ostatnią grupę czynników w strategiach zrównoważonego rozwoju stanowią wskaźniki ładu korporacyjnego (ekonomiczne). Ujęto je w badaniu w formie pytań z zamkniętego zbioru odpowiedzi, zgodnie z wyszczególnieniem w części teoretycznej artykułu. Dodano pkt. 12) nie jestem informowany(a) o żadnych; oraz 13) inne.

Z analizy materiału empirycznego wynika, że analogicznie do charakterystyki czynników środowiskowych, najobszerniejszy odsetek w strukturze odpowiedzi stanowi tu opcja: nie jestem informowany o żadnych – wskazało tak 58% respondentów aktywnych zawodowo, którzy uważają, że ich pracodawca nie komunikuje pracownikom swojej strategii zrównoważonego rozwoju, ale też 36% ogółu wszystkich respondentów w badaniu. Dwie najważniejsze kwestie dotyczące ładu korporacyjnego to otwartość i wiarygodność organizacji pracodawcy (kat. 2) (prawie 50% odpowiedzi aktywnych zawodowo K. oraz 41% odpowiedzi ujmowanych łącznie), a także etyka i stosowanie zasady przeciwdziałania korupcji (kat. 1) (44% aktywnych zawodowo K.; 38% całej grupy respondentów łącznie). Nie zaobserwowano żadnego czynnika, który nie uzyskałby ani jednej odpowiedzi. Najniższy wynik, 3%, wśród respondentów aktywnych zawodowo NK. osiągnęły kategorie 8, 10 i 11, tj. prowadzenie polityki informacyjnej dotyczącej ESG, respektowanie prawa i obowiązku informacyjnego względem udziałowców, prowadzenie odpowiedzialnego marketingu, w tym darowizny, lobbying (wykres 5).

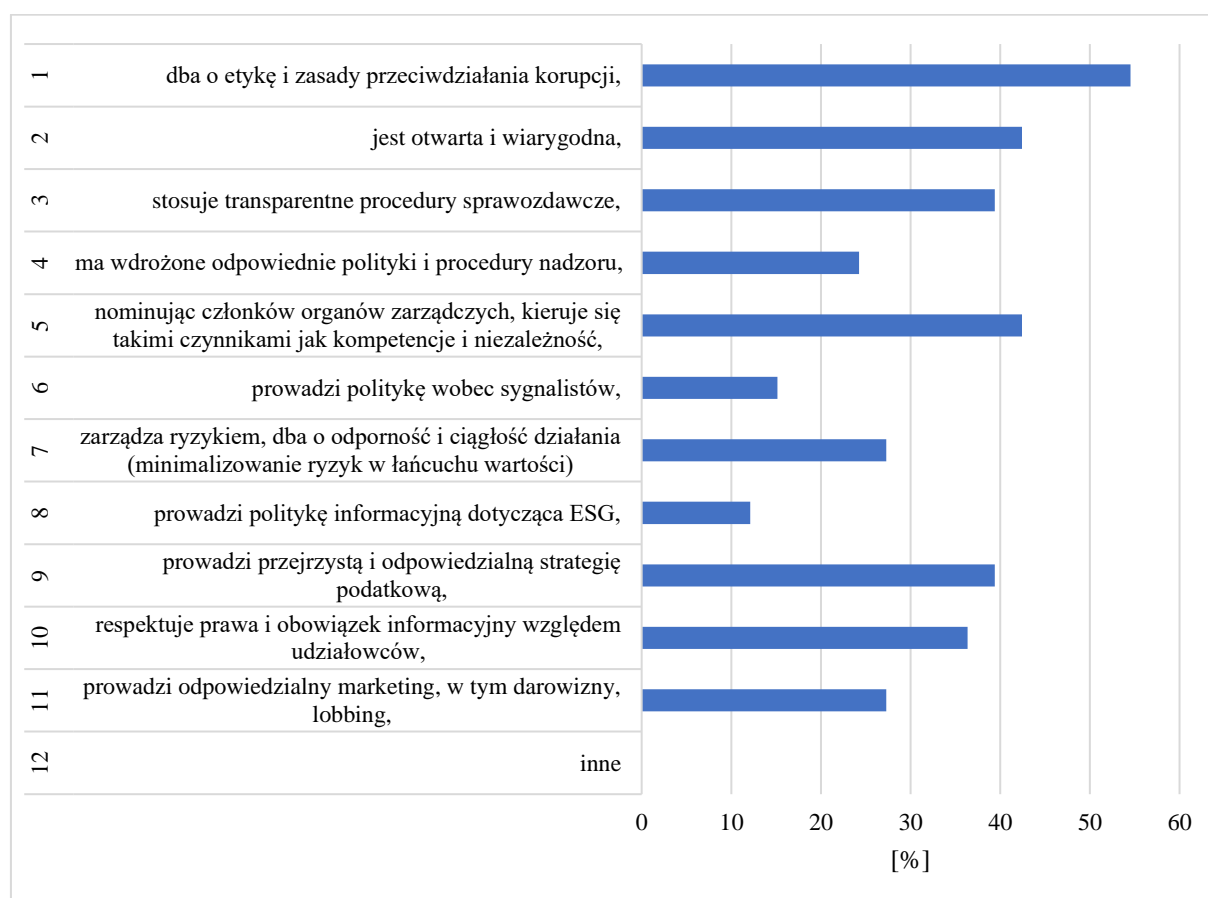


Wykres 5. Czynniki ładu korporacyjnego zrównoważonego rozwoju, o jakich pracownicy wiedzą, że są wdrażane w ich miejscach pracy (n=138).

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź w opisanej powyżej kafeterii zamkniętej.

Podobną charakterystykę w strukturze odpowiedzi obserwuje się w grupie badanych nieaktywnych zawodowo (wykres 6). Kategorie 1 i 2 także uzyskały najwyższe wskazania, przy czym etykę jako najważniejszą kwestię społeczną zrównoważonego rozwoju zadeklarowała aż ponad połowa respondentów, a kategorię 2 – otwartość i wiarygodność, uznano za drugie w kolejności priorytetowe zagadnienie w opinii 42% respondentów. Taki sam odsetek badanych uznał za ważne nominowanie członków organów zarządczych według kompetencji i klarownych zasad. Najniższe wskazanie w tej grupie respondentów wynosi 12% w strukturze odpowiedzi dla kategorii 8, co stanowi dość dużą różnicę w porównaniu z najniższymi wskazaniami w grupie respondentów aktywnych zawodowo.



Wykres 6. Czynniki ładu korporacyjnego zrównoważonego rozwoju, które są ważne dla respondentów nieaktywnych zawodowo w organizacjach potencjalnych pracodawców (n=33).

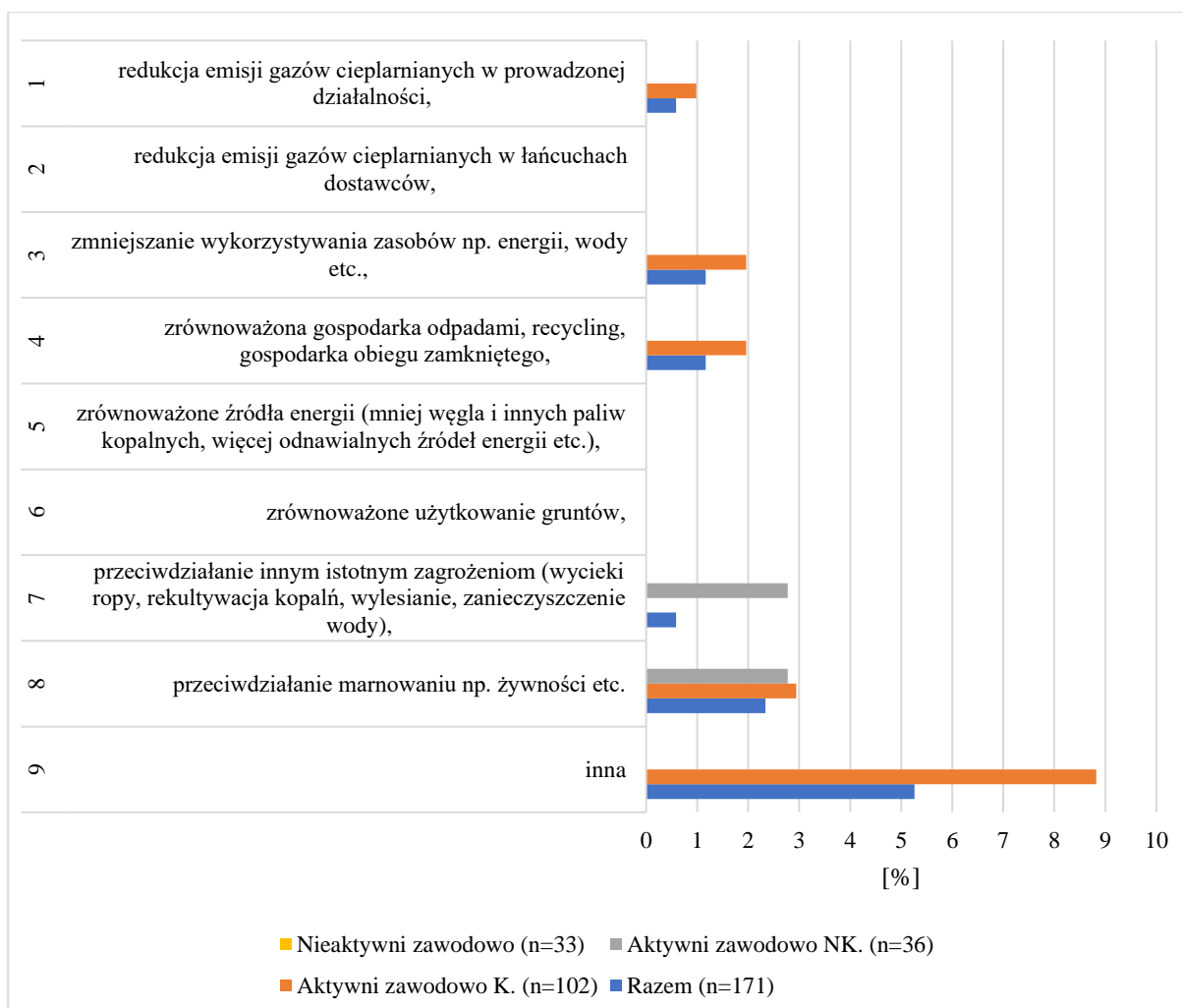
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź w opisaney powyżej kafeterii zamkniętej.

3.4. Priorytety w opinii obecnych i przyszłych pracowników w strategii zrównoważonego rozwoju w organizacjach pracodawców

Kolejnym punktem analizy materiału empirycznego było określenie priorytetów zrównoważonego rozwoju respondentów względem pracodawcy, w przypadku nie sugerowania odpowiedzi zamkniętą kafeterią. Zadaniem respondentów było wskazanie jednej najważniejszej – ich zdaniem – kwestii w tej materii. Uzyskane odpowiedzi zaklasyfikowano do czynników środowiskowych, społecznych i ekonomicznych, przy czym niektóre odpowiedzi zawierały dwie lub trzy przesłanki, stąd zaklasyfikowano je do dwóch lub więcej kategorii, zgodnie z zaleceniami w literaturze przedmiotu.

Rozpatrując kwestie środowiskowe, stwierdza się, że w grupie osób nieaktywnych zawodowo żaden z podanych priorytetów nie dotyczył tej materii. Najbardziej liczny zbiór priorytetów zaklasyfikowano do odpowiedzi „inne” (kat. 9), tj. prawie 10% aktywnych zawodowo K. za najważniejsze uznało „dbanie o środowisko” i planetę, np.: „Jako pracownik, najważniejszym zagadnieniem zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy dla mnie jest odpowiedzialność środowiskowa. Zdaję sobie sprawę, że nasze działania w miejscu pracy mają wpływ na środowisko naturalne i chciałbym być częścią rozwiązania, a nie problemu”. Wszystkie szczegółowe zagadnienia środowiskowe jako priorytety osiągnęły wskazania poniżej 5%, a respondenci wymienili tu: przeciwdziałanie marnowaniu żywności (kat. 8), przeciwdziałanie innym istotnym zagrożeniom – „przeprowadzka magazynu w inne miejsce” (kat. 7), redukcja zużycia wody, oszczędzanie energii (kat. 3), kompleksowy recycling (kat. 4), dbanie o klimat (kat. 1). Odpowiedzi z kategorii 2, 5 i 6 nie zostały w ogóle wymienione, przy czym należy podkreślić, że ogólnie ujęte „dbanie o środowisko” można traktować jako generalnie pasujące do każdej z kategorii. Analizowane dane zebrano na wykresie 7.



Wykres 7. Najważniejsze zagadnienie zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy w opinii respondentów – odpowiedzi przypisane do kategorii czynników środowiskowych (n=171).

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mieli wskazać jeden czynnik, choć niektóre odpowiedzi zawierały dwie lub trzy przesłanki, stąd zaklasyfikowano je do dwóch lub więcej kategorii.

Zdecydowanie najwięcej odpowiedzi respondentów na temat priorytetowej kwestii zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy dotyczyło czynników społecznych (wykres 8). Zaobserwowano, że 25% grupy respondentów aktywnych zawodowo NK. uznało za priorytet dbanie o warunki pracy i przestrzeganie praw pracowniczych (kat. 1), a niewiele mniej z tej grupy respondentów – 20% – za najważniejsze uznało inwestowanie w kapitał ludzki: rozwój talentów, szkolenia oraz wolontariat (kat. 3). Niemal 20% w strukturze odpowiedzi wszystkich respondentów uzyskały również te dwa wskazania.

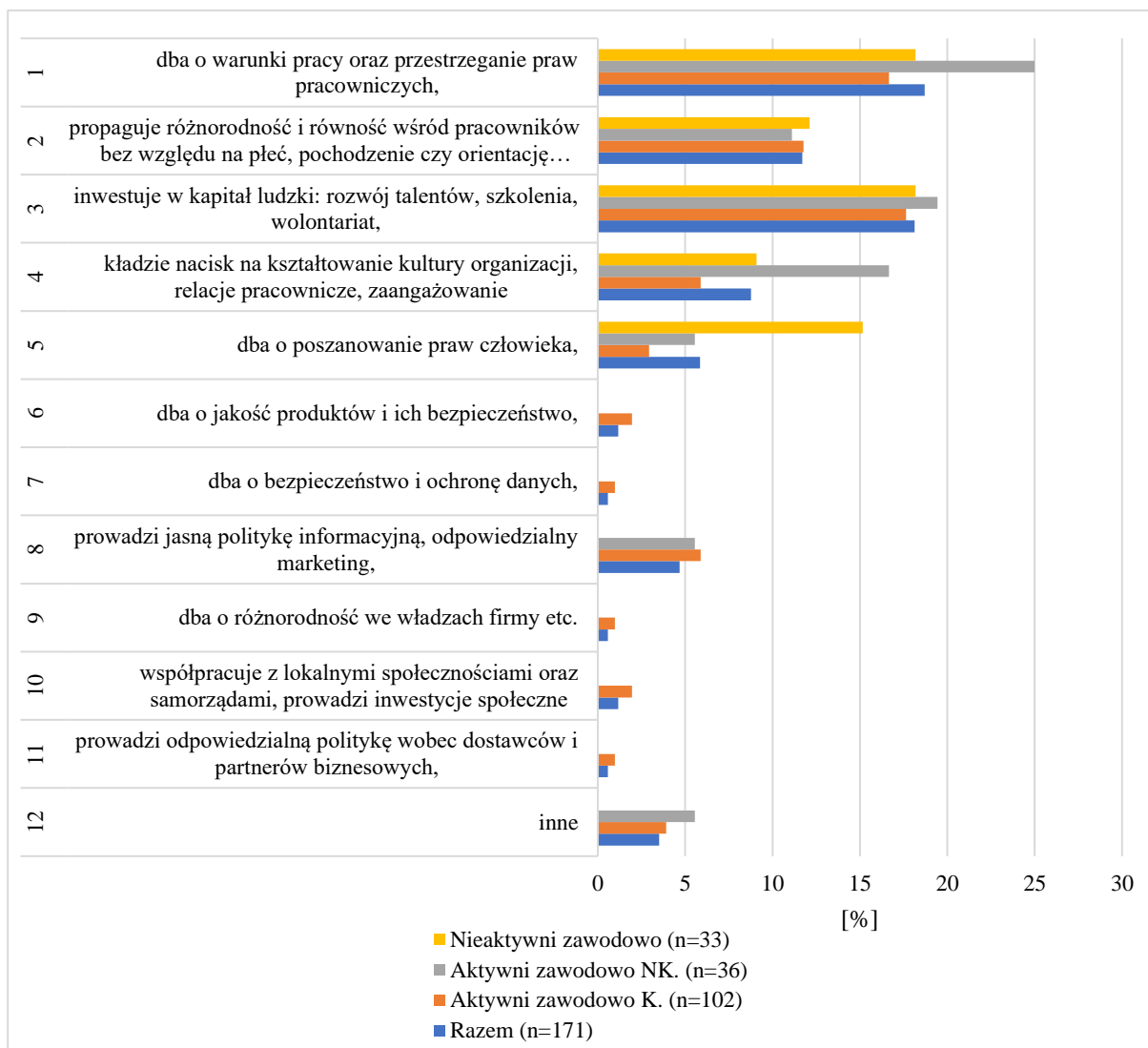
Analizując kolejno poszczególne grupy respondentów, aktywni zawodowo K. (n=102) za najważniejsze wskazali kwestie dotyczące inwestycji w kapitał ludzki (18% badanych w tej grupie) (kat. 3). Podnosili oni jako zagadnienia priorytetowe następujące obszary: rozwój wiedzy i umiejętności pracowników (podnoszenie kompetencji), nazwany przez niektórych rozwojem personalnym, czy programy szkoleniowe i kursy. Respondenci podkreślali także kwestię finansów, jakie przedsiębiorstwa powinny być gotowe ponosić na rozwój pracowników, a za ważną uznali klarowną komunikację odnośnie do budżetu „na szkolenia i sprzęt dla pracowników”. W tej grupie respondentów podkreślono też odpowiednie wynagradzanie, np. „ponad oczekiwanej produktywności”, premiowanie, możliwość awansu. Wśród priorytetów wymieniono także mentoring, samodzielność, czy wspieranie akcji wolontaryjnych.

Drugim priorytetem dla tej grupy (tak właśnie wskazało 17% badanych) jest dbanie o warunki pracy oraz przestrzeganie praw pracowniczych (kat. 1). Spośród najważniejszych czynników zrównoważonego rozwoju uznali oni (oprócz zawartych w nazwie kategorii) szacunek do człowieka, czasu oraz pracy; bezpieczeństwo w pracy, godną pracę oraz wynagrodzenie, „dobrostan i potencjał pracownika z perspektywy człowieka” czy zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym (*work-life-balance*).

Trzecie najwyższe wyniki w grupie aktywnych zawodowo K. (12% odpowiedzi) uzyskały czynniki ujęte w kategorii 2, dotyczące równości, różnorodności i tolerancji w miejscu pracy, z zaakcentowaniem w swoich preferencjach równości stanowisk i wynagrodzeń, przejrzystości w polityce personalnej, płci jako czynnika, który nie powinien dyskryminować, „dawanie szans każdemu”.

W kategorii 4 i 8 respondenci w tym zbiorze podkreślali wagę dobrej, transparentnej komunikacji, jak również lepszego przepływu informacji. Za priorytety uznano także transparentność produkcji wyrobów (kat. 6) czy akcje społeczne (kat. 10).

Podobnie jak w przypadku analizy czynników środowiskowych, również w tym przypadku odnotowano ogólne odpowiedzi, wskazujące na znaczenie czynników społecznych ogółem, które zakwalifikowano do odpowiedzi „inne”. Sugerują one priorytetowość kwestii społecznych dla pracowników w miejscu pracy, bez wskazywania konkretnych ich przejawów.



Wykres 8. Najważniejsze zagadnienie zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy w opinii respondentów – odpowiedzi przypisane do kategorii czynników społecznych (n=171).

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mieli wskazać jeden czynnik, choć niektóre odpowiedzi zawierały dwa lub trzy wskazania; niektóre odpowiedzi zaklasyfikowano do dwóch kategorii.

Biorąc pod uwagę aktywnych zawodowo NK., czyli tych respondentów, którzy nie dostrzegają, żeby pracodawcy komunikowali im swoje strategie zrównoważonego rozwoju, wypowiedzieli się oni w materii priorytetów społecznych najliczniej, co być może ma ze sobą związek.

Zauważono, że 25% grupy respondentów aktywnych zawodowo NK. uznało za priorytet dbanie o warunki pracy i przestrzeganie praw pracowniczych (kat. 1), wskazując, podobnie jak aktywni zawodowo K., wagę bezpieczeństwa w miejscu pracy, konieczność zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym czy też związaną z tym elastyczność czasu pracy. Jeden respondent opisuje tu dokładnie „przeprowadzkę magazynu w inne miejsce”, inny odpowiada „nie interesuje mnie to, liczą się tylko moje warunki pracy i zarobki” – co w badaniu zakwalifikowano jako skupienie uwagi właśnie na czynnikach społecznych, dotyczących warunków pracy i wynagrodzenia oferowanych w miejscu pracy.

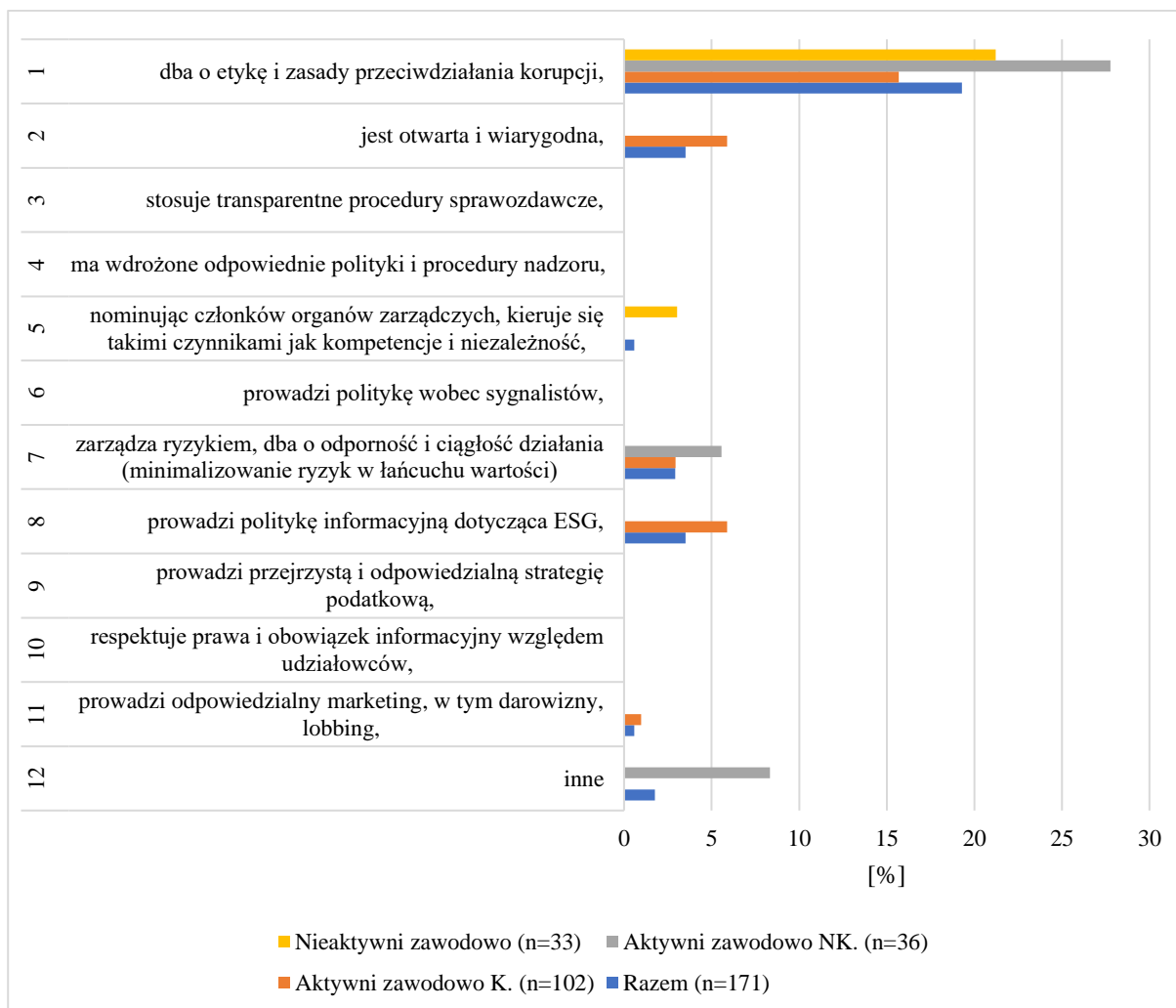
Niewiele mniej z tej grupy respondentów – 20% – za najważniejsze uznało inwestowanie w kapitał ludzki: rozwój talentów, szkolenia, wolontariat (kat. 3). Do tej kategorii zaliczono priorytetowe potraktowanie kwestii dobrej komunikacji w organizacji, co ma swoje odzwierciedlenie również w pozycjach kategorii 4 i 8; czy odpowiednie zarządzanie zasobami ludzkimi, w tym docenianie pracownika, ujęte też w kategoriach 1 oraz 4. Kolejno, w kategorii 2 za najważniejszą uznano równą pensję dla kobiet i mężczyzn, a w kategorii 5 szacunek wobec jednostki. Specyficzne priorytety odnotowano w tej grupie respondentów w kategorii 4 (kształtowanie kultury organizacji, relacje pracownicze, zaangażowanie), takie jak atmosfera w miejscu pracy, kontakty społeczne czy też „myślenie”. Odpowiedzi zaklasyfikowane jako „inne”, podkreślające ogólny wydźwięk wagi czynników społecznych, to np.: „jakakolwiek forma zrównoważonego rozwoju”, „dobre zdrowie i jakość życia”.

W grupie respondentów nieaktywnych zawodowo, którzy nie rozpoczęli jeszcze swojej pierwszej pracy, na uwagę zasługuje fakt, że wszystkie udzielone przez nich odpowiedzi mieszczą się w kategoriach od 1 do 5. Podobnie jak dwie poprzednie grupy respondentów, za najważniejsze uznali oni dbanie o warunki pracy i prawa pracownicze (kat. 1) oraz inwestycje w kapitał ludzki (kat. 3), choć na trzecim miejscu plasuje się w ich opinii znaczenie szanowania praw człowieka (kat. 5). Wśród pozostałych odpowiedzi odnośnie do priorytetów zrównoważonego rozwoju u potencjalnego pracodawcy zauważono: „równość jednostki bez względu na wiek, płeć, orientację, wykształcenie czy cokolwiek innego”; wynagrodzenie, wybieranie na stanowiska odpowiednie do tego osoby, czy atmosferę w miejscu pracy.

Spośród ostatniej grupy czynników – ładu korporacyjnego – analizę materiału badawczego obrazuje wykres 9. Za priorytetowe w tej materii respondenci uznali przestrzeganie przez organizację zasad etyki (kat. 1), i to w każdej z klasyfikowanych grup, tj. 21% w grupie nieaktywnych zawodowo, 28% w grupie aktywnych zawodowo NK. oraz 16% spośród aktywnych zawodowo K., jak też w całym zbiorze respondentów – 28% wszystkich badanych. Wzięto tu pod uwagę odpowiedzi wskazujące na poszanowanie praw człowieka, praw pracowniczych, równości, szacunku, równouprawnienia, równej pensji dla kobiet i mężczyzn. Jednoznacznie słowem „etyka” posłużył się, wymieniając priorytety, tylko 1 respondent w grupie aktywnych zawodowo K. Te wskazania są spójne dla czynników ekonomicznych, jak i społecznych.

W kategorii 2 – „jest otwarta i wiarygodna” – respondenci aktywni zawodowo K. za priorytetową uznali transparentność informacji, komunikowanie „co zmienia się w firmie”, dobry przepływ informacji, w tym również odnośnie do polityki informacyjnej na temat ESG (kat. 8). Kwestie zarządzania komunikacją organizacji też można przypisać do czynników ekonomicznych i społecznych.

Spośród kolejnych wskazań ekonomicznych za priorytetowe respondenci uznali zagadnienia związane z odpowiedzialnością organizacji za wzrost gospodarczy, transparentność produkcji wyrobów (kat. 7). W grupie osób aktywnych zawodowo NK. respondenci podkreślili inwestycje w innowacyjność i przyczynianie się do budowania dobrobytu. Ten aspekt podkreślili również aktywni zawodowo K., którzy za priorytet zrównoważonego rozwoju uznali „klientów” (kat. 11). Z kolei nieaktywni zawodowo, jako jedyna grupa badanych, podkreślili wagę kompetencji kadry kierowniczej jako istotnej dla budowania zrównoważonego rozwoju organizacji (kat. 5).



Wykres 9. Najważniejsze zagadnienie zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy w opinii respondentów – odpowiedzi przypisane do kategorii czynników ładu korporacyjnego (n=171).

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mieli wskazać jeden czynnik, choć niektóre odpowiedzi zawierały dwie lub trzy przesłanki; niektóre odpowiedzi zaklasyfikowano do dwóch lub więcej kategorii.

Do odpowiedzi „inne” zakwalifikowano: „jakakolwiek forma zrównoważonego rozwoju”, „dobre zdrowie i jakość życia”, oraz jedną o negatywnym wydźwięku: „nie interesuje mnie to, liczą się tylko moje warunki pracy i zarobki”, wszystkie przypisane respondentom z grupy aktywnych zawodowo NK. Spośród czynników ładu korporacyjnego respondenci wśród priorytetów nie wymienili przesłanek z kategorii 3, 4, 6, 9 oraz 10. Tak przedstawiona analiza pozwoli na wyciągnięcie wniosków w temacie priorytetów zrównoważonego rozwoju – oczekiwań pracowników względem pracodawców.

4. Dyskusja i wnioski

Pracownicy, jako jedna z kluczowych grup interesariuszy, zgodnie z rozważaniami teoretycznymi, mają swoje oczekiwania względem pracodawców odnośnie do wdrażania i stosowania zasad zrównoważonego rozwoju. Przeprowadzone badanie pozwoliło na wyciągnięcie kilku wniosków w określeniu i doprecyzowaniu priorytetów pracowników w tej dziedzinie.

Respondenci, jako obecni oraz potencjalni pracownicy, wskazali, jakie kwestie zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy są dla nich najważniejsze. Po pierwsze, dużo więcej odpowiedzi uzyskano z zamkniętej kafeterii odpowiedzi niż z wolnego wyboru. Oczywiście jest to zgodne z prawdopodobieństwem, jakie można przyjąć w badaniu, jednocześnie fakt wpisania odpowiedzi przez biorących w nim udział może świadczyć o ich realnym zainteresowaniu wymienionym priorytetem.

Wśród czynników środowiskowych, społecznych, jak również ekonomicznych zrównoważonego rozwoju najczęściej priorytetów pracownicy zauważyli wśród kwestii społecznych. Może mieć to oczywiście związek z regułą, że do tych elementów zalicza się politykę personalną, warunki oraz bezpieczeństwo pracy, przestrzeganie praw pracowniczych oraz ludzkich, dbałość o rozwój pracowników, a zatem wszystkie, które bezpośrednio mają wpływ na pracowników w miejscu pracy, w porównaniu np. z przesłankami środowiskowymi, których efektów w większości pracownicy nie zauważają bezpośrednio i w krótkim okresie czasu.

Wśród priorytetów w dużej mierze pracownicy podkreślali znaczenie dobrej, rzetelnej, transparentnej oraz aktualnej komunikacji. Odpowiedzialna komunikacja, jak wspomniano w części teoretycznej, jest kluczowa dla wdrażania, a także przyszłości zrównoważonego rozwoju. W niniejszym badaniu respondentów aktywnych zawodowo podzielono na tych, którzy uważają, że pracodawca komunikuje im swoją strategię zrównoważonego rozwoju (oznaczenie K.), oraz tych, którzy uważają, że nie spotykają się z taką komunikacją w swoich organizacjach (skrót NK.) (por. Adler, 2023). Biorąc pod uwagę aktywnych zawodowo NK., czyli tych respondentów, którzy nie dostrzegają, by pracodawcy komunikowali im swe strategię zrównoważonego rozwoju, wypowiedzieli się oni w materii priorytetów społecznych najliczniej. Można domniemywać, że odczucie braku komunikacji w miejscu pracy spowodowało większą potrzebę wypowiedzenia się na temat swoich oczekiwań odnośnie do zrównoważonego rozwoju. Co więcej, nawet w grupie aktywnych zawodowo K. pracownicy uznali, że o strategiach środowiskowych i ładu korporacyjnego w dużej mierze nie są informowani. Można wyciągnąć wniosek, że pracownicy chcą nie tylko, by pracodawcy przykładali wagę do zasad zrównoważonego rozwoju, przynajmniej w zakresie czynników społecznych, ale także by prowadzili w tym zakresie bieżącą komunikację wewnętrzną.

Spośród czynników społecznych na uwagę zasługują elementy związane z rozwojem pracowników i tworzeniem kultury organizacyjnej, w tym atmosfera w miejscu pracy, kontakty społeczne, mentoring, samodzielność czy wspieranie akcji wolontaryjnych. Dla porównania, w badaniu przeprowadzonym na zlecenie Pracuj.pl (Kuć, 2022) 54% respondentów uznało, że uczestnictwo w projektach wolontaryjnych wzmacnia dobre relacje między pracownikami, a co drugi – że to dobra forma integracji zespołu w firmie. Jednak, kontynuując, tylko 25% Polaków stwierdza, że ich pracodawca umożliwia efektywne zaangażowanie się w wolontariat pracowniczy.

Z dalszej analizy materiału empirycznego jasno wynika, że wśród kategorii środowiskowych zrównoważonego rozwoju najważniejsze było zdaniem respondentów ogólnie rozumiane dbanie o środowisko, bez wskazania na poszczególne działania czy dziedziny. Analogicznie z raportu Pracuj.pl wynika (Kuć, 2021), że 66% respondentów ocenia pozytywnie zjawisko wspierania przez firmy ekologii, jak również ochrony środowiska.

Oprócz priorytetów, które respondenci podkreślili jako pracownicy względem pracodawców w obszarze zrównoważonego rozwoju, dla dalszej analizy ważne są nie tylko te, które wymienili, ale też te, które w ogóle nie znalazły się w obszarze ich zainteresowań. Stwierdzono, że spośród czynników ładu korporacyjnego respondenci wśród priorytetów w ogóle nie wskazali przesłanek z kategorii 3, 4, 6, 9 i 10, czyli dotyczących procedur sprawozdawczych, polityki oraz procedur nadzoru, polityki wobec sygnalistów, strategii podatkowej, praw i obowiązków informacyjnych względem udziałowców. To z kolei w badanej grupie może mieć związek z młodym wiekiem respondentów, których stanowiska zawodowe na ścieżce kariery mogą nie być jeszcze związane z decyzjami zarządczymi, a z kolei z punktu widzenia pracowników te kwestie nie są dla nich priorytetowe. Co więcej, przepisy dotyczące sygnalistów czy raportowania zrównoważonego rozwoju są stosunkowo nowe w polskim ustawodawstwie, co dodatkowo może czynić tę tematykę dla pracowników jeszcze obszarem nowym, mało znanym. Pojawia się refleksja dotycząca poziomu wiedzy i świadomości zasad zrównoważonego rozwoju w społeczeństwie, edukacji prowadzonej przez instytucje naukowe oraz dydaktyczne w stosunku do studentów i przez przedsiębiorstwa w stosunku do pracowników (por. *Zmiany na rynku...*, 2022; Kargulowa, 2023; Niemczyk i in., 2024).

Podsumowanie

Przeprowadzone badanie wpisuje się w ciągłą potrzebę poznawania oczekiwań pracowników względem pracodawców odnośnie do wdrażania strategii zrównoważonego rozwoju. Z jednej strony organizacje są zobligowane do ich stosowania przepisami prawnymi, a z drugiej powinny obserwować, jakie są główne trendy i presje ze strony grup interesariuszy, w tym pracowników, związane z tym tematem.

Warte podkreślenia są najistotniejsze wnioski, że zarówno dla aktywnych zawodowo, jak też przyszłych pracowników priorytetowe w strategiach zrównoważonego rozwoju organizacji są czynniki społeczne: dbanie o warunki pracy oraz przestrzeganie praw pracowniczych (tak wskazało odpowiednio 65% i 58% badanych w ww. grupach badanych) oraz dbanie o bezpieczeństwo i ochronę danych (58% respondentów w obydwu grupach). Kontynuując, 56% respondentów z grupy aktywnych zawodowo za najważniejsze uznała dbanie o jakość produktów i ich bezpieczeństwo, a wśród nieaktywnych zawodowo 55% badanych zaopiniowała dbanie o etykę i zasady przeciwdziałania korupcji – czynniki ładu korporacyjnego, chociaż w świetle opisanych w artykule koncepcji etyka jest obszarem związanym także z czynnikami społecznymi w miejscu pracy.

Biorąc pod uwagę wyzwania, przed jakimi stoją organizacje, formułując swoje strategie zrównoważonego rozwoju, spójność wizji i podejmowanych przez nie działań z priorytetami pracowników jest gwarancją ich akceptacji, stosowania, integracji celów osobistych pracowników w celami biznesowymi, a zatem przełoży się na rozwój i wzrost gospodarczy funkcjonujących na rynku podmiotów. Kierunek ten będzie wiązał się z opisanymi w części teoretycznej nowymi kompetencjami, jakie będą wymagane od pracowników, by kapitał społeczny organizacji przyczyniał się do jej efektywności w zakresie zrównoważonego rozwoju (por. OECD, 2018; OECD, 2019, *Zmiany na rynku...*, 2022, Niemczyk i in., 2024).

Bibliografia

- Adamczyk, J., Gródek-Szostak, Z. (2022). Wyzwania przemysłu 5.0 w kontekście realizacji zrównoważonego rozwoju. W: P. Cabała, J. Walas-Trębacz, T. Małkus (eds.), *Zarządzanie organizacjami w społeczeństwie informacyjnym: strategie, projekty, procesy* (s. 399-409). Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa.
- Adler, D. (2023). ESG w strategii komunikacji organizacji – perspektywa pracowników. *Studia Ekonomiczne. Gospodarka, Społeczeństwo, Środowisko*, 2(12), 74-93.
- Agenda 2030. UNDP. Pobrane z: <https://www.undp.org/tag/agenda-2030>.
- Baraniewicz-Kotasińska, S. (2022a). Korporacje a zrównoważony rozwój – szanse i zagrożenia. W: A. Drosik, D. Heidrich, M. Ratajczak (red.), *Wprowadzenie do zrównoważonego rozwoju*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, Fundacja HumanDoc.
- Baraniewicz-Kotasińska, S. (2022b). The Scandinavian Third Way as a Proposal for Sustainable Smart City Development—A Case Study of Aarhus City. *Sustainability*, 14(6), 3495.
- Bianchi, G. (2020). Sustainability competences. Pobrane z: https://www.researchgate.net/publication/349254069_Sustainability_Compences_-_A_systematic_literature_review.
- Bowen, H.R. (2013). *Social Responsibilities of the Businessman*. University of Iowa Press.
- Brundiers, K., Barth, M., Cebrián, G., Cohen, M., Diaz, L., Doucette-Remington, S., Dripps, W., Habron, G., Harre, N., Jarchows, M., Losche, K., Michel, J., Mochizuki, Y., Rieckmann, M., Parnell, R., Walker, P., Zint, M. (2020). Key competencies in sustainability in higher education—toward an agreed-upon reference framework. *Sustainability Science*, 16(1), 13-29.
- Czapran, T. (2023a). *Applying the concept of diversity management in IT and robotics organisations*. The Bulgarian Academy of Sciences.
- Czapran, T. (2023b). Employees' attitudes towards diversity and diversity management. *Political Science and Security Studies Journal*, 4(2), 1-13.
- Drosik, A., Heidrich, D., Ratajczak, M. (red.). (2022). *Wprowadzenie do zrównoważonego rozwoju*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, Fundacja HumanDoc.
- EKObarometr – NA DRODZE DO ZIELONEGO SPOŁECZEŃSTWA. Raport badawczy – Pomiar V Czerwiec 2023 r. (2023). Pobrane z: https://ekobarometr.pl/lib/z55kyx/RaportSW120-EKObarometrV_w_1_6-ljedr38m.pdf.
- Fedotova, I., Bocharova, N., Rachwal-Mueller, A. (2023). Corporate social responsibility as an instrument of sustainable business development: exploring types and dimensions. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Informatyki w Krakowie*, 1, 83-110.
- Freeman, R.E. (2010). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ISO 26000 – Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności. Pobrane z: <https://www.iso.org/pl/uslugi-zarządzania/wdrażanie-systemow/odpowiedzialnosc-spoleczna-csr/iso-26000/>.
- Kargulowa, A. (2023). Turbulencje wokół idei zrównoważonego rozwoju. *Edukacja Dorosłych*, 88(1).
- Karmańska, A. (2023). Imperatywy ładu korporacyjnego. *ROCZNIK AUDYTU RACHUNKOWOŚCI*, 65, 65-99.
- Kozar, Ł., Oleksiak, P. (2022). *Organizacje wobec wyzwań zrównoważonego rozwoju – wybrane aspekty*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kuć, P. (2021). *Polacy w środowisku pracy: ekologia w oczach pracowników i kandydatów. Pro-eko i praca. Polacy o wpływie ekologii na rekrutację*. Pobrane z: <https://media.pracuj.pl/135280-pro-eko-i-praca-polacy-o-wplywie-ekologii-na-rekrutacje>.

- Kuć, P. (2022). *Polacy w nowym środowisku pracy: wolontariat pracowniczy na rynku pracy. Wolontariat pracowniczy. Szansa i wyzwanie w rekrutacji*. Pobrane z: <https://media.pracuj.pl/187516-wolontariat-pracowniczy-szansa-i-wyzwanie-w-rekrutacji>.
- Kulczycka, J. (red.). (2021). *Ewaluacja gospodarki o obiegu zamkniętym – wyzwania, bariery, korzyści*. Kraków: Wydawnictwo IGSMiE PAN.
- Mateja, B. (2020). Problematyka środowiskowa w zarządzaniu organizacją wobec koncepcji zrównoważonego rozwoju. *Book Wybrane Problemy Nauk o Zarządzaniu i Jakości*, 8, 131-144.
- Meyer, R. (2010). A History of Green Brands 1960s and 1970s – Doing the Groundwork. Pobrane z: <https://www.fastcompany.com/91016336/super-bowl-ad-teasers-2024-best-ones>.
- Niemczyk, A., Gródek-Szostak, Z., Adler, D., Niewiadomski, M., Benková, E. (2024). Green Entrepreneurship: Knowledge and Perception of Students and Professionals from Poland and Slovakia. *Sustainability*, 16(1), 273.
- Ochoa-Daderska, R., Ochoa-Daderska, G., Sánchez-García, J., Callarisa Fiol, L., Navikienė, Ž., Demirci, M., Gródek-Szostak, Z., Niemczyk, A., Gasińska-Bańka, K., Ochoa Siguencia, L. (2024). *Digital inclusion to improve people's lives and promote sustainable development*. Częstochowa.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). *The Future of Education and Skills 2030*.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD). (2019). *The Future of Education and Skills 2030. Learning compass 2030 – A series of concept notes*.
- Porter, M.E., Kramer, M.R. (2019). *Creating Shared Value*. W: *Managing Sustainable Business*. Springer, Dordrecht.
- Raczkowska, M., Mikula, A., Utzig, M. (2021). *Zrównoważony rozwój w obszarze społecznym w Unii Europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
- Różańska-Bińczyk, I. (2022). Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Z (C) wobec firm co do ich działalności proekologicznej – wyniki badań własnych. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 145(2), 47-64.
- Tessema, M., Hahn, H., Buck, S., Burke, M., Coppola, T., Kasprzak, K., Kral, W., Petropoulos, G. (2024). Sustainable Business: Practices, Trends, Benefits, Challenges, and Innovative Strategies. *Journal of Sustainable Development*, 17, 73-83.
- What is sustainability and what are its implications for companies*. (2024). Pobrane z: <https://www.apiday.com/blog-posts/what-is-sustainability-and-what-are-its-implications-for-companies>.
- Witkowska, N. (2023). Odpowiedzialna komunikacja 18 celem zrównoważonego rozwoju ONZ? Pobrane z: <https://oesg.pl/odpowiedzialna-komunikacja-18-celem-zrownowazonego-rozwoju-onz/>.
- Zakrzewska, B. (2019). Zrównoważony rozwój a jakość życia. *AUTOBUSY – Technika Eksploatacja Systemy Transportowe*, 22, 38-41.
- Zmiany na rynku pracy wynikające z wdrażania koncepcji zrównoważonego rozwoju – raport tematyczny*. (2022). Warszawa: PARP Grupa PFR, System Rad ds. Kompetencji, Raport przygotowany na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przez Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.

Natalia ŁUKASZCZYK

Absolwentka Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Polska

ORCID: 0009-0009-0774-2326

ŚCIAĞALNOŚĆ PODATKU VAT A WARUNKI PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ W POLSCE

Streszczenie

Celem artykułu jest weryfikacja przyjętej hipotezy badawczej, stanowiącej, że działania rządu mające na celu poprawę ściągalności podatku VAT wpłynęły pozytywnie na sytuację gospodarczą w Polsce i warunki funkcjonowania przedsiębiorstw. Okresem poddanym badaniu są lata 2012-2022. Artykuł składa się z części teoretycznej i badawczej. Pierwsza z nich zawiera opis mikro- i makrootoczenia przedsiębiorstwa. Szczególna uwaga została zwrócona na warunki ekonomiczne i prawne, stanowiące ramy funkcjonowania podmiotów gospodarczych. Część badawcza zawiera analizę porównawczą i wskaźnikową oraz ocenę rozwiązań wprowadzonych przez rząd Polski. Przedstawione w niej zostały również wyniki przeprowadzonego badania ankietowego, w którym udział wzięli właściciele firm i zarządzający biznesem z województwa małopolskiego. Zrealizowane badania pozwalają stwierdzić, że zarówno bezpośrednia ocena przedsiębiorców, jak również przeprowadzona analiza źródeł pierwotnych i wtórnych pokazują pozytywne skutki działań rządu.

Słowa kluczowe: prowadzenie działalności, podatek od towarów i usług, narzędzia uszczelniające, przedsiębiorcy, finanse publiczne.

VAT TAX COLLECTABILITY AND THE BUSINESS ENVIRONMENT IN POLAND

Summary

The purpose of the article is to verify the adopted research hypothesis stating that the government's actions to improve VAT collection have had a positive impact on the economic situation in Poland and the operating conditions of businesses. The period under study is 2012-2022. The article consists of theoretical and research parts. The first contains a description of the micro- and macro-environment of the enterprise. Particular attention was paid to the economic and legal conditions that constitute the framework for the operation of business entities. The research part includes a comparative and indicator analysis and an assessment of the solutions introduced by the Polish government. It also presents the results of a survey of business owners and business managers from the Małopolska province. The survey allows us to conclude that both the direct assessment of entrepreneurs, as well as the conducted analysis of primary and secondary sources of action shows the positive effects of the government's actions.

Keywords: doing business, value added tax, sealing tools, entrepreneurs, public finance.

Wprowadzenie

Prowadzenie działalności gospodarczej stawia osobę przedsiębiorcy przed wieloma wyzwaniami, począwszy od dylematów związanych z wyborem formy opodatkowania, rejestracją, wykonywaniem działalności samej w sobie i utrzymywaniem konkurencyjności w obrębie danego segmentu rynku, a to wszystko w środowisku permanentnego dostosowywania się do zachodzących zmian otoczenia. To ostatnie postrzegane jest w skali mikro i makro. Wśród elementów makrootoczenia firmy wyróżnić można przede wszystkim warunki ekonomiczne i prawno-polityczne, czyli te, które w głównej mierze wynikają z działań rządu i ogólnej sytuacji kraju, w którym jednostka funkcjonuje. Zasada wolności działalności gospodarczej jest jedną z kluczowych w odniesieniu do gospodarek wolnorynkowych, a co za tym idzie – państwo, jako podmiot gospodarczego życia, tworzący podstawy prawne, a także warunki sprzyjające rozwojowi, powinno regulować prawa i obowiązki przedsiębiorców tak, aby funkcjonowali oni na równych zasadach, zaś ich szanse na odniesienie sukcesu w danej branży były równe. Jednym z podstawowych narzędzi oddziaływania na podmioty prowadzące działalność są podatki, przez które rząd pozyskuje środki niezbędne do pokrycia wszelkich potrzeb publicznych. Może on również, nakładając obciążenia lub stosując obniżone stawki podatkowe oraz ulgi, stymulować zachowania podatników.

Podatek od towarów oraz usług (z ang. *value-added tax* – VAT) należy do grupy podatków konsumpcyjnych. Nazywany jest również podatkiem od wartości dodanej, ponieważ jego wysokość, nawiązując do tego określenia, „dodana” jest do ostatecznej ceny danego towaru bądź usługi (Odzimek, 2020, s. 108). W odniesieniu do niego zakłada się brak kaskadowego nakładania się podatku za sprawą zastosowania mechanizmu odliczenia podatku pobranego w poprzednich etapach obrotu.

Wpływy z podatku VAT stanowią jedno z najważniejszych źródeł dochodów budżetowych w naszym kraju. Nie jest więc zaskoczeniem, że działania rządu od dawna skierowane są na zwiększanie jego ściągalności. W ostatnich latach wprowadzono wiele rozwiązań, które miały w tym pomóc, wśród których można wyróżnić m.in. utworzenie Krajowej Administracji Skarbowej, wprowadzenie narzędzi takich, jak STIR¹, SENT², Jednolity Plik Kontrolny, mechanizm podzielonej płatności czy kasy online. Wszelkie zmiany wdrożone w celu zwiększenia wpływów z tytułu tej daniny wymagały także zastosowania odpowiednich zmian legislacyjnych. W rezultacie spowodowało to w dużej mierze eliminację oszustw, agresywnej optymalizacji podatkowej, jak również wzrost wpływów z podatku od towarów oraz usług. Sprawilo to także, że obecnie warunki prowadzenia działalności w naszym kraju stały się bardziej przyjazne przedsiębiorcom, co poddano ocenie w przeprowadzonym na użytek niniejszego artykułu badaniu ankietowym.

Głównym celem artykułu jest więc weryfikacja przyjętej hipotezy badawczej stanowiącej, że działania mające na celu poprawę ściągalności podatku VAT wpłynęły pozytywnie na sytuację gospodarczą w Polsce i warunki funkcjonowania przedsiębiorstw. Okresem badawczym są lata 2012-2022, a głównym źródłem danych są dane wtórne,

¹ STIR (System Teleinformatyczny Izby Rozliczeniowej) – narzędzie, które pozwala na przetwarzanie danych przekazywanych przez instytucje bankowe i SKOK-i do KAS w celu przeprowadzenia analizy ryzyka wykorzystania sektora finansowego do wyłudzeń skarbowych.

² SENT (System Elektronicznego Nadzoru Transportu) – mechanizm pozwalający na monitorowanie obrotu „towarami wrażliwymi”.

takie jak chociażby: informacje udostępniane na stronach rządowych, w raportach oraz sprawozdaniach z wykonania budżetu, a także dane pierwotne pozyskane z własnego badania ankietowego.

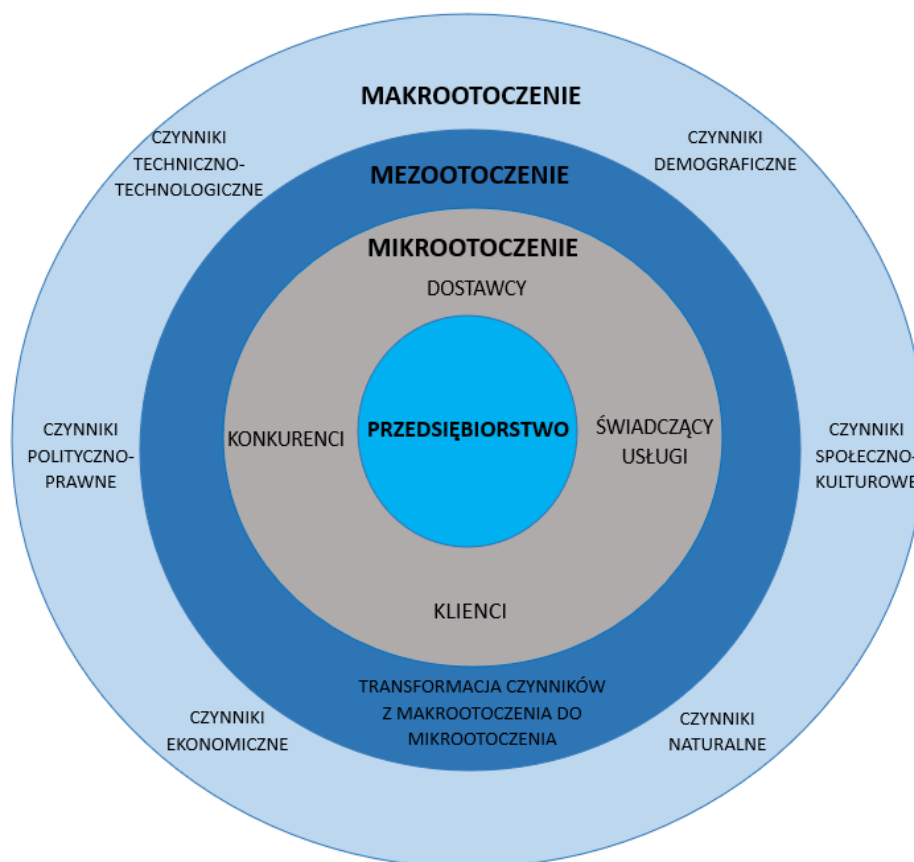
1. Mikro- i makrootoczenie przedsiębiorstwa

Na sukces przedsiębiorstwa wpływa przede wszystkim jego szeroko rozumiana konkurencyjność (Farida, Setiawan, 2022, s. 2). To od zdolności oferowania lepszych jakościowo, cenowo bądź bardziej dopasowanych do potrzeb konsumenta produktów i usług zależy to, czy dana firma będzie w stanie efektywnie funkcjonować na rynku i nie tylko zaspokajać swoje potrzeby, pokrywając koszty prowadzonej działalności, ale również generować zyski pozwalające na jej przyszły rozwój.

Aby osiągnąć zamierzone cele, niezbędna jest analiza otoczenia jednostki, czyli wszelkich elementów poza organizacją, które mają związek z jej funkcjonowaniem, pośrednio lub bezpośrednio oddziaływujące na nią (Stoner, Freeman, Gilbert, 2001, s. 79). W praktycznym ujęciu są to zatem wszystkie aspekty, które mają wpływ na podejmowane przez przedsiębiorstwo decyzje i wszelkie podmioty wchodzące z nim w interakcje.

Klasyfikując otoczenie, można wyróżnić głównie: bezpośrednie oraz pośrednie, bliższe i dalsze, krajowe i międzynarodowe (Bąk, 2022, s. 26), ale za najpopularniejszy podział uznaje się rozróżnienie na mikrootoczenie i makrootoczenie, a także często dodatkowo mezootoczenie. Pojęcia te odnoszą się do przestrzennego, przedmiotowego ujęcia czynników wpływających na funkcjonowanie jednostki (Wach, 2004, s. 424). Pierwsze z nich, zwane bliższym, bezpośrednim bądź konkurencyjnym, umiejscowione jest w sektorze, w którym działa dany podmiot. Do elementów mikrootoczenia zaliczyć można przede wszystkim dostawców, konkurentów, wszelkie podmioty świadczące usługi, jak również klientów, a zatem te elementy środowiska, na które pojedyncze przedsiębiorstwo może wywierać wpływ, prowadzić negocjacje oraz pozostawać w bezpośrednim kontakcie (łączy je wzajemna zależność). Mezootoczenie obejmuje regionalne ujęcie warunków funkcjonowania jednostki. Jest to warstwa pośrednia, w której transformowane są czynniki pochodzące z dalszego otoczenia do najbliższego środowiska jednostki. Najszerszym z wymienionych jest makrootoczenie, w którym wyszczególnić można następujące czynniki (Musiałkiewicz, Kwiatkowski, 2021, s. 105) (rysunek 1):

- demograficzne;
- ekonomiczne;
- społeczno-kulturowe;
- przyrodnicze;
- polityczno-prawne;
- techniczno-technologiczne.



Rysunek 1. Otoczenie przedsiębiorstwa – podział.

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Podstawy przedsiębiorczości 2.0*, J. Musiałkiewicz, G. Kwiatkowski, 2021, Warszawa: Wydawnictwo Ekonomik, s. 105

Analizując poszczególne elementy makrootoczenia, czynnikami demograficznymi, które mają wpływ na popyt, a co za tym idzie – na sytuację przedsiębiorstwa, są: liczba ludności, kierunek oraz rozwój migracji, struktura wieku i płci, czy też współczynnik przyrostu naturalnego. Mają one znaczenie zarówno w odniesieniu do strategii działalności państwa, jak również bezpośrednio na warunki funkcjonowania jednostek na rynku. Przykładowo, proces starzenia się, który postępuje w państwach wysoko rozwiniętych może mieć wpływ na istotne ograniczenia produkcji artykułów dla dzieci oraz ludzi młodych na rzecz rozwoju sektorów takich, jak farmaceutyka czy usługi medyczne.

Czynniki naturalne, jako kolejne wydzielone w makrootoczeniu, związane są bezpośrednio z fizycznym środowiskiem, w jakim dana jednostka prowadzi działalność. Istotne są głównie: klimat, ukształtowanie terenu, występowanie złóż oraz surowców naturalnych, jak również minerałów na danym obszarze, położenie geograficzne, jakość powietrza i wody. Dla niektórych branż elementy te nie mają większego znaczenia, jednak dla innych są one wyznacznikiem sukcesu i korzystne położenie geograficzne bądź klimatyczne jest podstawą ich funkcjonowania. Mowa tu przede wszystkim o branżach: turystycznej, hotelarskiej, związanej z odnawialnymi źródłami energii, górnictwie czy rybactwie i rybołówstwie.

Polityczne uwarunkowania dotyczą przepisów prawa, regulujących rozpoczęcie i prowadzenie działalności, a także poziomu podatków i ceł w danym kraju. W kontekście ekonomicznym mowa o wszelkich procesach i zjawiskach, które zachodzą w danej gospodarce i wpływają na siłę nabywczą populacji. Czynniki ekonomiczne, które znacząco wpływają na sytuację jednostki, to m.in.: kurs walut, poziom dochodów społeczeństwa danego kraju, występująca stopa bezrobocia czy ceny niektórych podstawowych surowców. Istotne jest również oprocentowanie kredytów, które w dużej mierze uzależnione jest od stóp ustalanych przez Radę Polityki Pieniężnej, ponieważ to ono stanowi o koszcie pozyskiwania kapitału, z którego korzysta wiele jednostek. Społeczne czynniki z kolei odnoszą się do aspektów takich, jak kultura, poziom wykształcenia, wartości i tradycje, świadomość ekologiczna czy styl życia. Decyzje zakupowe konsumentów zależne są przede wszystkim od charakteru zaspokajanej potrzeby, cech nabywcy, ale również siły wpływu determinant wpływających z otoczenia, która uwarunkowana jest klasą społeczną indywidualnego nabywcy i elementami kulturowymi otaczającymi go (Szczęśniak, 2020, s. 381). Czynniki techniczno-technologicznymi są: dostępność nowych technologii, informatyzacja i komputeryzacja organizacji, możliwości wdrażania innowacji i w dużej mierze poziom nakładów państwa na technologię i badania. Rozwój Internetu czy płatności zbliżeniowych przeniósł możliwości komunikacyjne, produkcyjne, a także marketingowe przedsiębiorstw na nowy poziom. W ocenie funkcjonowania podmiotu wykorzystywana jest często analiza PEST, bazująca na czynnikach opisanych w tym akapicie, która uznawana jest za kluczową dla prosperowania firmy. Jej nazwa wywodzi się właśnie od akronimu angielskich słów: *political* – polityczny, *economical* – ekonomiczny, *social* – społeczny, *technological* – technologiczny (Shabanova i in., 2015, s. 706).

2. Podatek VAT w Polsce

Podatek od towarów i usług wprowadzony został w Polsce dnia 5 lipca 1993 roku, jako następstwo transformacji systemu podatkowego w latach 90. XX wieku. Okres bezpośrednio poprzedzający jego wejście w życie charakteryzował dualizm. Odrębnie obciążany był obrót jednostek należących do sektora gospodarki uspołecznionej oraz nieuspołecznionej. Działo się tak głównie za sprawą względów politycznych, a co za tym idzie – pewnego rodzaju uprzywilejowania. Dlatego też podczas prac nad nim postulowano i starano się zachować równoprawność wszystkich podmiotów gospodarczych. Warto zaznaczyć, że już wtedy dostrzegano zagrożenia, które wynikały z konsumpcyjnego charakteru tej daniny, który potencjalnie mógł powodować skutki inflacyjne, a to w efekcie ograniczenie siły nabywczej. Proponowano obciążenie dochodów, a nie konsumpcji. Wielu ekonomistów podważało również słuszność wprowadzenia podatku VAT pod koniec lat 80. XX wieku, jako argument podając niewystarczającą dojrzałość gospodarki w naszym kraju do przeprowadzania tego typu procesów (Komar, 1988, s. 41-48).

Ustawa z dnia 8 stycznia 1993 roku, która weszła w życie 5 lipca tego samego roku, implikująca podatek od towarów i usług, miała wiele wad. Między 1993 a 2004 rokiem wiele razy została ona nowelizowana. Ewolucja tego dokumentu zakończyła się wraz z momentem wejścia Polski do Unii Europejskiej, kiedy to przyjęto do porządku prawnego przepisy regulacji unijnych i Szóstą Dyrektywę VAT, a prawo podatkowe zostało zharmonizowane. Wszelkie zmiany po tym okresie wiązały się z wieloma trudnościami dla polskich podatników. Panujące dotąd zasady dotyczące transakcji importu i eksportu z podmiotami zagranicznymi przeobraziły się w transakcje wewnątrzspółnotowe.

Rozliczanie ich było czymś nowym. Dodatkowo w 2007 roku, a dokładniej dnia 1 stycznia, w życie weszła Dyrektywa VAT, która miała za zadanie uporządkowanie i podsumowanie niezwykle często modyfikowanej Szóstej Dyrektywy. Doprowadziło to do zmian w zakresie zasad ustalania miejsca świadczenia usług, przepisów regulujących zasady współpracy administracji podatkowych państw członkowskich, a także zwrotu VAT podatnikom spoza UE (Arak i in., 2019, s. 11).

Podatek od towarów i usług jako podatek pośredni skonstruowany jest tak, aby jego ekonomiczny ciężar ponoszony był przez ostatecznego nabywcę. Jego powszechność natomiast ma gwarantować równowagę konkurencyjną, co sprowadza się do tego, że obciążone są nim wszystkie dostawy towarów, a także świadczenie usług na każdym etapie obrotu. Wedle założeń ma on jednak wywierać jak najmniejszy wpływ na ostateczną cenę. Jego podatnikami są osoby prawne, jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, takie jak spółka cywilna, jawna bądź partnerska, a także osoby fizyczne, które samodzielnie wykonują działalność gospodarczą wszelkiego rodzaju (Ustawa z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług, art. 15). Uogólniając, z pewnymi wyjątkami są zatem nimi wszyscy uczestnicy profesjonalnego obrotu gospodarczego. Opodatkowaniu podlegają trzy grupy transakcji, które można podzielić według terytorium, na którym dokonywany jest obrót. W odniesieniu do transakcji krajowych wyróżnia się odpłatną dostawę towarów oraz świadczenie usług, import i eksport w odniesieniu do obrotu z zagranicą oraz przy zastosowaniu określonych zasad naliczania wewnątrzwspólnotowe nabycie i dostawa towarów w obrocie wspólnotowym.

Konstrukcja stawek w podatku VAT obecnie jest dość skomplikowana, a jej chronologiczny przebieg przedstawiono poniżej.

Na podstawie ustawy z dnia 11 marca 2004 roku obowiązujące stawki podatku w naszym kraju to: 22% – podstawowa, 7% i 5% – obniżone, a także preferencyjna dla wewnątrzwspólnotowej dostawy towarów i eksportu – 0%. Zgodnie natomiast z art. 146a Ustawy z dnia 26 listopada 2010 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją ustawy budżetowej od 2011 roku podniesiono 22% stawkę na 23% i 7% na 8% (art. 146a). Zabieg ten został zastosowany w związku z potrzebą przeciwdziałania skutkom kryzysu ekonomicznego i według planu miało to potrwać do 2013 roku (ZPP, 2019, s. 9). Stawki te obowiązują jednak do tej pory i brak jest perspektyw obniżek w najbliższych latach.

W kontekście problematyki ściągłości podatku VAT w Polsce często można spotkać się z pojęciem „luka VAT”, które nie zostało zdefiniowane w prawodawstwie. Termin ten, jak również metodyka obliczania tego zjawiska, są jednak przydatne w celu raportowania, badań i analizy. Jest to różnica między podatkiem, który został rzeczywiście zapłacony, a tym, który zostałby zapłacony w sytuacji, gdyby wszystkie osoby fizyczne, a także prawne zadeklarowały we właściwy sposób swoje czynności i transakcje zgodnie z brzmieniem przepisów, a także intencją prawodawcy (Sarnowski, Selera, 2018, s. 6). Luka podatkowa pozwala na zobrazowanie, na jaką skalę podatnicy nie składają zeznań, jak również nie płacą podatku w wymaganym terminie.

W literaturze wyróżnia się trzy kategorie determinant luki VAT (Szczypińska, 2019, s. 80):

- makroekonomiczne;
- demograficzne;
- instytucjonalne oraz związane z zaufaniem obywateli do państwa.

W ramach pierwszych dwóch z nich głównym czynnikiem jest kondycja gospodarcza kraju. Do czynności dokonywanych przez podmioty, które najczęściej uznaje się za przyczynę takiego stanu rzeczy, można zaliczyć głównie podejmowanie niezarejestrowanej działalności, co powoduje występowanie szarej strefy, a także wyłudzenia podatku w transakcjach wewnątrzspółnotowych. W odniesieniu do państwa natomiast często poruszane w kontekście opisywanego tematu jest niedostosowanie rozwiązań legislacyjnych do panujących standardów rynkowych i gospodarczych, które często podawane jest też jako bariera wejścia przedsiębiorstw na rynek.

3. Narzędzia uszczelniające i konsekwencje ich wprowadzenia

Z dniem 1 marca 2017 roku w naszym kraju, na skutek reformy Służby Celnej, administracji skarbowej i kontroli skarbowej, zaczęła funkcjonować Krajowa Administracja Skarbowa (KAS). Potrzeba utworzenia tego typu organu wynikała z nadmiernej rozbudowy struktury wyżej wymienionych służb, co powodowało utrudnienia w ustaleniu zakresu kompetencyjnego poszczególnych jednostek, a co za tym idzie – przeszkody we właściwym sprawowaniu nadzoru nad podatnikami, płatnikami i importerami. Do podstawowych zadań KAS należy wsparcie podatników, płatników i przedsiębiorców we właściwym wykonywaniu obowiązków zarówno celnych, jak i podatkowych, realizacja dochodów z tytułu podatków, a także opłat i niepodatkowych należności budżetowych i celnych oraz ochrona interesu Skarbu Państwa i obszaru celnego Unii (<https://www.kis.gov.pl/documents/6609173/6751991/broszura+KAS.pdf>, dostęp: 13.04.2024). Ma ona na celu także przeciwdziałanie wszelkim formom prania pieniędzy czy też finansowania terroryzmu, a także nielegalnym praktykom, popełnianiu przestępstw i wykroczeń skarbowych, jak też ściganie ich sprawców. Za określanie kierunków działania i rozwoju tego organu odpowiedzialny jest Minister właściwy ds. finansów. Warto zaznaczyć, że zgodnie z przyjętą strategią na najbliższe lata głównym celem tej jednostki jest wzrost skuteczności w obszarach poboru należności, zarówno podatkowych, jak i niepodatkowych, a jego realizacja według założeń możliwa będzie w głównej mierze przez automatyzację oraz digitalizację usług, jak i dzięki podnoszeniu jakości wielokanałowej obsługi podatników za pomocą nowoczesnych, przyjaznych i bezpiecznych dla nich rozwiązań.

Kolejnym z narzędzi mających wpłynąć na poprawę ściągłości podatku VAT był wprowadzony w 2016 roku tzw. pakiet paliwowy – regulacje mające na celu przeciwdziałanie nielegalnym praktykom w obrocie „towarem wrażliwym”, jakim jest paliwo. Oprócz znaczących uszczupień wpływów do budżetu krajowego nielegalny obrót sprzyjał również rozwojowi zaburzeń konkurencji i negatywnie wpływał na uczciwych przedsiębiorców w wielu branżach. Modyfikacje dotyczyły:

- ustawy o podatku od towarów i usług;
- ustawy o podatku akcyzowym;
- ustawy o zapasach ropy naftowej, produktów naftowych i gazu ziemnego oraz zasadach postępowania w sytuacjach zagrożenia bezpieczeństwa paliwowego państwa i zakłóceń na rynku naftowym.

Dotyczyły m.in. momentu zapłaty akcyzy poza procedurą zawieszenia akcyzy – moment powstania obowiązku stał się tożsamy z chwilą przywozu paliwa na teren kraju. Regulacje odnosiły się również do kwestii płatników – podmiotami zobowiązanymi do obliczenia, pobrania i zapłaty podatku określone zostali prowadzący składy podatkowe,

a także zarejestrowani odbiorcy, którzy rozliczają podatek akcyzowy od transakcji w imieniu innych. Co więcej, zakazano dokonywania WNT poza procedurą zawieszenia poboru akcyzy, których odbiorcami są podmioty trzecie.

Rozszerzeniem i w pewien sposób kontynuacją pakietu paliwowego oraz regulowania obrotu surowcami szczególnie narażonymi na wyłudzenia w ich zakresie był wprowadzony w 2017 roku system SENT (System Elektronicznego Nadzoru Transportu). Polega on na monitorowaniu przez KAS wszystkich transakcji, dotyczących m.in. paliw opałowych, a także innych „towarów wrażliwych”, przewożonych zarówno w transporcie drogowym, jak również kolejowym. Możliwe jest to dzięki usłudze e-Przewóz na Platformie Usług Elektronicznych Skarbowo-Celnych (PUESC), którą prowadzi i administruje szef KAS. W celu poprawienia efektywności i skuteczności kontroli tras wykorzystywane są też dane geolokalizacyjne, wysyłane za pomocą lokalizatorów używających technologie pozycjonowania satelitarnego, a także transmisji danych (SENT-GEO).

Od dnia 13 stycznia 2018 roku w Polsce funkcjonuje też System Teleinformatyczny Izby Rozliczeniowej, który pozwala na przetwarzanie informacji pochodzących od instytucji bankowych oraz SKOK-ów, umożliwiających analizę ryzyka wykorzystania sektora finansowego do wyłudzeń skarbowych. Wymieniane są one w postaci elektronicznej, dzięki czemu KAS może ciągle monitorować niechciane transfery wychodzące poza polski system bankowy. Co więcej, Szef Krajowej Administracji Skarbowej zyskał z wprowadzeniem tego narzędzia pewne uprawnienia, takie jak blokada rachunku podmiotu podejrzanego o dopuszczenie się przestępstwa lub wykroczenia. Wcześniej zobowiązane do rozpoznawania podejrzanych transakcji, a także zapobiegania przestępstwom były instytucje finansowe, jednak ich działania okazały się nieefektywne.

Od dnia 1 lipca 2018 roku wcielony w życie został mechanizm podzielonej płatności, zwany również *split payment*. Stosuje się go wyłącznie do obrotu w walucie polskiej na rzecz innych podatników. Polega na rozdzieleniu dokonywanej bezgotówkowo płatności za fakturę na dwie części. Bezpośrednio na rachunek bankowy kontrahenta trafia kwota netto wskazana na fakturze, a wartość podatku VAT wpłacana jest na specjalny rachunek bankowy dostawcy. Nie wymaga to jednak dokonywania dwóch osobnych transakcji, a odbywa się za pomocą specjalnych przelewów zaprojektowanych na potrzeby tego narzędzia – tzw. komunikatów przelewu. Następuje to w sposób automatyczny. Stosowanie tego typu rozwiązania w naszym kraju jest dobrowolne. Obowiązkowo uregulowane w ten sposób muszą zostać wyłącznie faktury, których wartość brutto przekracza 15 000 zł, a zakup dotyczy usług bądź towarów „wrażliwych”, takich jak usługi budowlane, części i akcesoria do pojazdów silnikowych, paliwo czy metale szlachetne (Załącznik nr 15 do Ustawy z dnia 11 marca 2004 roku o podatku od towarów i usług). Co więcej, jeżeli jedna ze stron transakcji nie jest czynnym podatnikiem VAT, obowiązek ten wygasa.

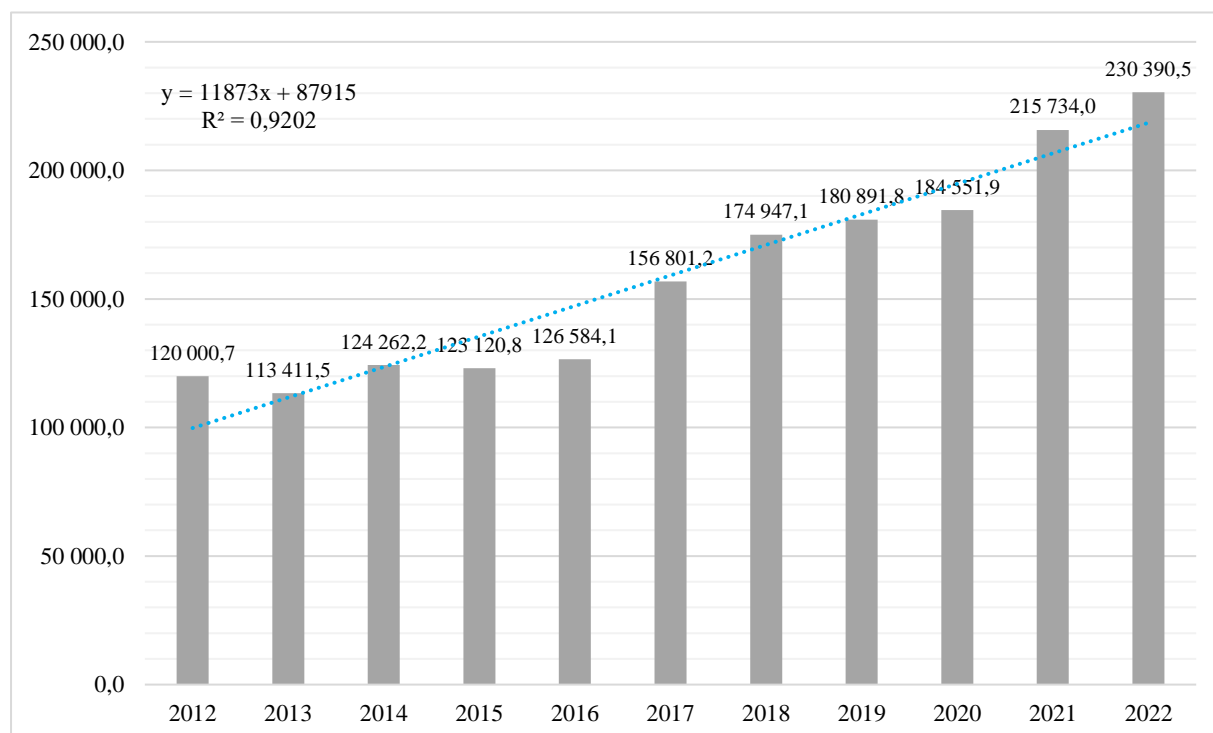
Narzędziem, które dotyczyło największej grupy podatników, jest Jednolity Plik Kontrolny. Przedsiębiorcy zostali zobowiązani do przesyłania plików związanych z ich działalnością, o określonej strukturze, celem analizy bez wezwania w ustalonych terminach. Dodatkowo organy podatkowe mają prawo do żądania udostępnienia JPK w trakcie prowadzonych kontroli podatkowych oraz kontroli krzyżowych. Analizie poddane mogą zostać szeroko rozumiane księgi lub ich części, jak również dowody księgowe, m.in. księgi rachunkowe, podatkowe księgi przychodów i rozchodów czy wszelkie ewidencje oraz rejestry podatkowe. Wdrożenie tego rozwiązania odbywało się stopniowo – najpierw

zobowiązani do raportowania zostali duzi przedsiębiorcy (zgodnie z klasyfikacją zawartą w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej), od 1 stycznia 2017 roku rozszerzono listę podmiotów wysyłających JPK o małe i średnie firmy, a od 1 stycznia 2018 roku o mikroprzedsiębiorców. W skład takiego dokumentu, zgodnie z wymaganiami, wchodzi:

- Struktura 1 – JPK_KR; dane z ksiąg rachunkowych;
- Struktura 2 – JPK_WB; dane z wyciągów bankowych;
- Struktura 3 – JPK_MAG; dane z magazynów;
- Struktura 4 – JPK_VAT/JPK_V7; dane z ewidencji zakupu i sprzedaży VAT, JPK_VAT obowiązywał do września 2020, obecnie wykorzystywany wyłącznie do celów korekty wcześniej złożonych plików, został zastąpiony wraz z deklaracją VAT7 przez JPK_V7;
- Struktura 5 – JPK_FA; dane o fakturach VAT;
- Struktura 6 – JPK_PKPIR; dane z podatkowej księgi przychodów i rozchodów;
- Struktura 7 – JPK_EWP; dane z ewidencji przychodów (<https://www.infakt.pl/jednolity-plik-kontrolny-co-to-jest-i-jakie-plyna-z-niego-korzysci/>, dostęp: 15.04.2024).

Stosowanie tego rozwiązania nie tylko sprzyja efektywności i szybkości działań organów podatkowych, ale również jest korzystne z punktu widzenia przedsiębiorców. Przyczynia się bowiem do skrócenia czasu i zmniejszenia kosztów kontroli. Daje też narzędzie pozwalające na ocenę działalności działów księgowych oraz rzetelności kontrahentów, z którymi prowadzone są transakcje.

Wyżej wymienione narzędzia, jak też wiele innych działań rządu, pozwoliły na zwiększenie wpływów z tytułu podatku od towarów i usług, co ukazuje wykres 1.



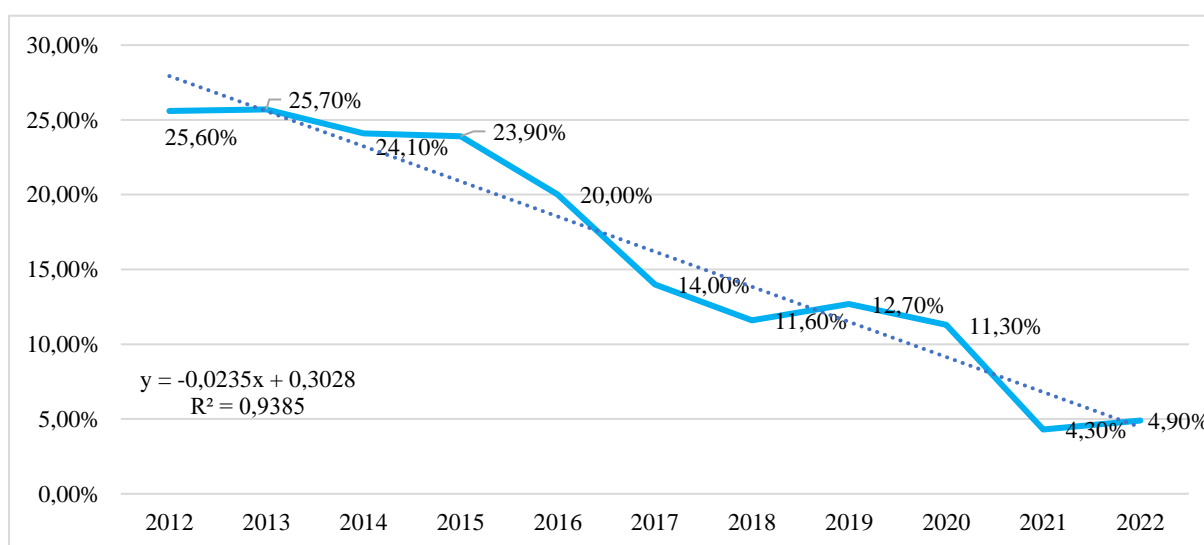
Wykres 1. Dochody podatkowe z tytułu VAT 2012-2022 w mln zł.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Rocznych wskaźników makroekonomicznych (<https://stat.gov.pl/>, dostęp: 16.04.2024).

Obserwując zawartą na wykresie 1 linię trendu, zauważyć można, że roczne wpływy do budżetu państwa z tytułu podatku VAT wykazywały tendencję wzrostową. Funkcja trendu ma postać $y = 11873x + 87915$, co informuje o tym, że z roku na rok dochody rosły średnio o 11 873 mln zł. Teoretyczne dochody w 2011 roku wynosiły 87 915 mln zł. Wyznaczając na podstawie tej funkcji prognozę na następne 3 lata, można przewidzieć, że w 2023 roku powinny one wynieść 242 264 mln zł, a w kolejnych latach odpowiednio: 254 137 mln zł (2024) i 266 010 mln zł (2025). Współczynnik determinacji R^2 wynosi 0,9202 – jest on bliski 1, co świadczy o dokładnym dopasowaniu funkcji regresji do danych empirycznych. Warto zaznaczyć, że na przestrzeni badanego okresu wpływy z podatku od towarów i usług wzrosły niemal dwukrotnie. Najniższe z nich zanotowano w 2013 roku (113 411,5 mln zł), a najwyższe w 2022 (230 390,5 mln zł). Największe skokowe przyrosty można zauważyć pomiędzy 2016 a 2017 rokiem (30 217,1 mln zł) i między 2020 a 2021 rokiem (31 182,1 mln zł).

Zjawisko uszczelniania jest ściśle powiązane wielkością luki w podatku od towarów i usług. Skala działań rządu jest negatywnie skorelowana z jej wartościami. Warto zaznaczyć, że luka ta jest spowodowana głównie wyłudzeniami, jak również unikaniem opodatkowania i procesami uchylania się od obowiązków przez podatników. W praktyce gospodarczej przedsiębiorcy dokonują takich czynności, jak nieujawnianie niektórych transakcji, deklarowanie dochodu w nieprawidłowej wysokości czy też w poprawnej, lecz nie dokonując zapłaty należnego z tego tytułu podatku na rachunek odpowiednich organów administracji skarbowej. Zmniejszanie się luki oznacza w teorii ograniczenie tych zjawisk w gospodarce. Do określenia jej poziomu stosowane są dwie metody: odgórna – w odniesieniu do której wykorzystywane są agregaty makroekonomiczne oraz oddolna – oparta na danych mikroekonomicznych (Jamróży, Łożykowski, 2020, s. 98-99).

Na wykresie 2 przedstawiono zmiany luki VAT jako % VTTL (VAT Total Tax Liability), czyli bazując na danych dotyczących tego, w jakiej wysokości zostali obciążeni tą daniną ostateczni konsumenci dóbr i usług. Dane oparte są na stosowanej m.in. przez Komisję Europejską metodzie rozbieżności.



Wykres 2. Luka VAT wyrażona jako % VTTL w latach 2012-2022 w Polsce.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Raport na temat wielkości luki podatkowej w podatku VAT w Polsce w latach 2004-2017” (MF Opracowania i Analizy), dla lat 2018-2020 kolejne raporty „VAT GAP in EU”, dla lat 2021-2022 szacunki MF.

Na przestrzeni badanego okresu 2012-2022 luka VAT znacznie zmalała. Rozstęp dla tych 10 lat wynosi aż 20,7 punktów procentowych. Największa dynamika zanotowana została, podobnie jak w przypadku dochodów, pomiędzy 2017 a 2016 rokiem (6 p.p.) oraz 2021 a 2020 rokiem (7 p.p.). Żaden inny kraj Europy nie odnotował tak dynamicznego zmniejszenia się jej poziomu. Funkcja trendu ma postać $y = -0,0235x + 0,3028$, luka malała więc średnio z roku na rok o 2,35 p.p. Na tej podstawie można zakładać, że w 2023 roku wyniesie ona 2,08%, a od 2024 roku zostanie wyeliminowana całkowicie. Podobnie jak w przypadku analizy dochodów podatkowych, R^2 było bliskie 1 (0,9385), prosta regresji jest więc bardzo dobrze dopasowana do danych.

W celu wykazania zależności pomiędzy dochodami podatkowymi z tytułu VAT a luką w tej daninie, zbadano współczynnik korelacji liniowej Pearsona. Jego wartość na poziomie -0,978 pozwala stwierdzić, że związek korelacyjny jest bardzo silny. Wraz ze wzrostem dochodów, luka VAT maleje.

Powyższe dane wskazują na pozytywne oddziaływanie na gospodarkę wprowadzonych w ostatnich latach narzędzi i rozwiązań. Potwierdzają one także poprawę ścigalności i stopniową eliminację patologii występujących w obrębie tego podatku.

4. Wpływ działań rządu na warunki prowadzenia działalności gospodarczej

Wprowadzenie nowych rozwiązań miało nie tylko pozytywne skutki dla gospodarki naszego kraju, ale też dla przedsiębiorców. Zyskali oni wsparcie organów podatkowych i łatwy dostęp do informacji, który nie istniał dotąd w podobnej postaci.

Warto zaznaczyć, że według danych udostępnianych przez Krajową Informację Skarbową w 2022 roku, odebrano 1 856 250 połączeń telefonicznych na infolinii KIS, tj. największą ilość od 2015 roku, kiedy to ich liczba wyniosła 1 804 141. W 2023 roku było ich aż 1 906 868, czyli od kilku lat liczba ta ciągle wzrasta. W 2022 roku pracownicy organów KIS udzielili odpowiedzi na 98 168 pytań kierowanych drogą mailową, z których znaczna część, ok. 20%, dotyczyła podatku VAT.

Rozwój nowych technologii i digitalizacja usług oferowanych przez podmioty Krajowej Administracji Skarbowej spowodowały, że w ramach oferowanych przez nie usług przedsiębiorcy mogą uzyskać wszelkie potrzebne informacje i wsparcie za pomocą nowoczesnych aplikacji, takich jak np. Webchat, czyli czat z wirtualnym konsultantem. W ten sposób można uzyskać odpowiedzi na zadane pytania związane z prowadzeniem działalności, podatkiem dochodowym od osób fizycznych czy właśnie podatkiem VAT. Dane z 2022 roku stanowią, że przeprowadzono za jego pomocą 67 891 rozmów, tj. o 22 314 więcej niż w 2021 roku, co wskazuje na szybki rozwój i wysoką funkcjonalność tego typu rozwiązań. Do KIS w 2022 roku wpłynęło także 30 376 wniosków o wydanie interpretacji indywidualnych (<https://www.kis.gov.pl/documents/6609173/6735367/Informacja+o+dzia%C5%82alno%C5%9Bci+Krajowej+Informacji+Skarbowej+w+2022+roku>, dostęp: 17.04.2024). Wielu podatników zatem korzysta z tego typu rozwiązań, co jest zjawiskiem bardzo pozytywnym.

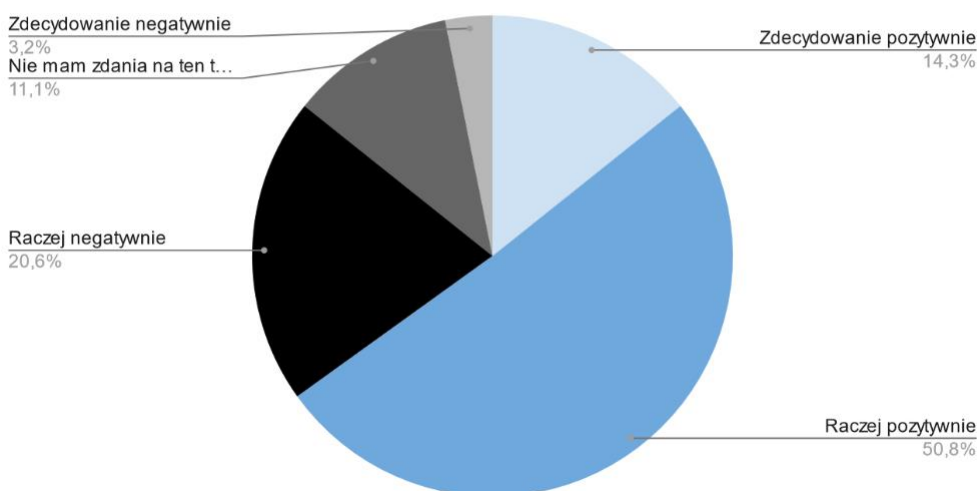
W celu weryfikacji przyjętej hipotezy badawczej przeprowadzono badanie ankietowe, któremu poddana została grupa 70 przedsiębiorców i osób zarządzających biznesem głównie z województwa małopolskiego, reprezentujących różne branże, przede wszystkim gastronomiczną, budowlaną, handlową oraz hotelarską. Zbiór ich stanowili:

- 71,4% kobiet (50) oraz 28,6% mężczyzn (20);
- większość – 60% – osób w wieku 25-40 lat, kolejno 27,1% w wieku 41-55 lat;
- 62,9% respondentów posiadała wykształcenie wyższe, a 31,4% średnie;
- mieszkańcy miast powyżej 500 tys. mieszkańców stanowili 24,3% badanych, miast od 100 tys. do 500 tys. mieszkańców – 12,9%, miast do 100 tys. mieszkańców – 18,6%, wsi – 24,3%.

Badania przeprowadzono przy użyciu autorskiego kwestionariusza ankiety, skonstruowanego w dużej mierze z wykorzystaniem 5-stopniowej skali Likerta, w którym znajdowało się 8 pytań zasadniczych i 4 pytania metryczkowe.

Pierwsza z badanych kwestii dotyczyła ogólnej oceny wprowadzonych przez rząd rozwiązań.

Jak ocenia Pani/Pan efekty wprowadzenia narzędzi uszczelniających w Polsce? (kasy online/wirtualne, pliki JPK, system STIR, SENT itd.)



Wykres 3. Ocena efektów wprowadzonych narzędzi uszczelniających.

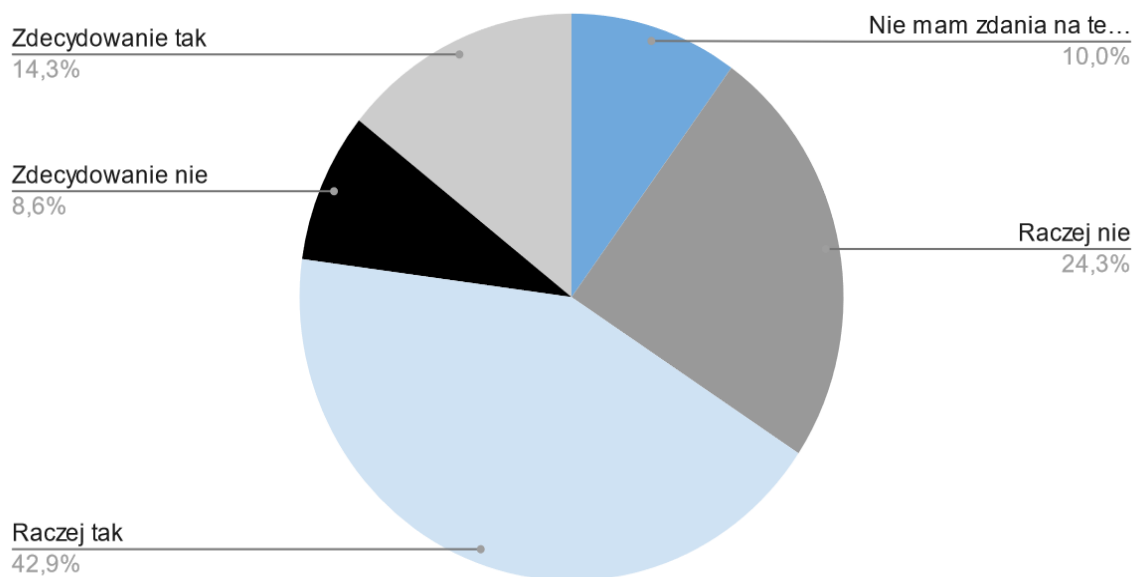
Źródło: opracowanie własne.

Analizując opinie przedsiębiorców odnoszące się do efektów wdrożenia narzędzi uszczelniających, zauważa się, że pozytywnej odpowiedzi udzieliło 65,1% ankietowanych. 50,8% wybrało odpowiedź „raczej pozytywnie”, a 14,3% „zdecydowanie pozytywnie”. 11,1% nie posiadało jednoznacznego zdania na ten temat, natomiast negatywną opinię wyraziło 23,8%, z tym że „zdecydowanie negatywnie” wybrało jedynie 3,2% badanych. Średnia ocena obliczona w ten sposób, że poszczególnym odpowiedziom przyznane zostały wartości punktowe: zdecydowanie pozytywnie – 5 pkt., raczej pozytywnie – 4 pkt., nie mam zdania na ten temat – 3 pkt., raczej negatywnie – 2 pkt., zdecydowanie negatywnie – 1 pkt. dla tego pytania wynosi 3,56, co wskazuje na umiarkowaną pozytywną opinię ankietowanych w tym zakresie.

Kolejny poruszony problem bardziej szczegółowo odnosił się do konsekwencji wcielonych w życie w ostatnich latach rozwiązań. Jednym z założeń uszczelniania podatku VAT jest bowiem eliminacja nieuczciwej konkurencji poprzez ściganie podmiotów nieuszcządzających zobowiązań podatkowych. Powszechność opodatkowania ma bowiem zapewniać równowagę w tym zakresie, ujednoczyć sytuację przedsiębiorców tak, aby ci

z nich, którzy nie wypełniają rzetelnie oraz prawidłowo swoich powinności, nie mieli uprzywilejowanej pozycji względem uczciwych podatników dokonujących tych czynności. W związku z tym przedsiębiorcy wypowiedzieli się na temat poprawy warunków uczciwej konkurencji na rynku, na którym funkcjonują, po wprowadzeniu w ostatnich latach znacznych zmian przez rząd, co przedstawione zostało na wykresie 4.

Czy według Pani/Pana wprowadzone w ostatnich latach rozwiązania przez rząd sprzyjają funkcjonowaniu uczciwej konkurencji na rynku na którym ulokowane jest Pani/Pana przedsiębiorstwo?



Wykres 4. Ocena poprawy warunków na rynku.

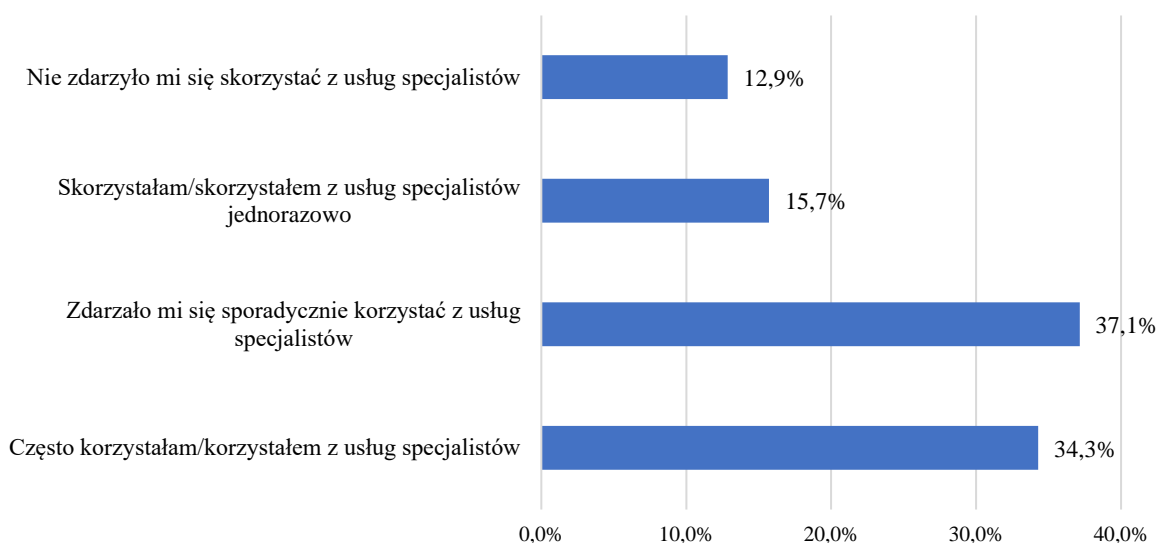
Źródło: opracowanie własne.

W tej kwestii nieco mniej osób wypowiedziało się pozytywnie: zdecydowanie tak – 14,3% i raczej tak – 42,9%, co łącznie daje nieco ponad połowę (57,2%) respondentów, którzy udzielili twierdzącej odpowiedzi. Za zdecydowanie niesprzyjające funkcjonowaniu uczciwej konkurencji rozwiązania wprowadzone w ostatnich latach uznało 8,6% przedsiębiorców, a 24,3% wybrało „raczej nie”. 10% osób wybrało opcję „Nie mam zdania na ten temat”. Średnia ocena wyniosła 3,3 pkt.

Kolejny badany aspekt dotyczył korzystania z usług świadczonych przez Krajową Informację Skarbową, takich jak: infolinia podatkowa i celna, kontakt przez stronę podatki.gov.pl. Aż 62,9% ankietowanych (44 osoby) wypowiedziało się pozytywnie w tym temacie, wskazując, że zdarzyło im się od 2017 roku korzystać z tego typu rozwiązań oferowanych przez KIS.

Zbadano też, czy w związku z dynamicznymi zmianami przepisów respondenci w ostatnich latach korzystali z usług specjalistów, takich jak: doradcy podatkowi, prawnicy czy wyspecjalizowani księgowi. Twierdzące odpowiedzi w tym zakresie mogłyby wskazywać na wyższy poziom skomplikowania implikacji rozwiązań wprowadzanych przez rząd niż możliwy do samodzielnego zrealizowania przez większość polskich przedsiębiorców. Struktura odpowiedzi przedstawiona została na wykresie 5.

Czy w związku z wprowadzonymi w ostatnich latach zmianami dotyczącymi podatku VAT zdarzyło się Pani/Panu skorzystać z usług specjalistów? (doradców podatkowych, prawników, wyspecjalizowanych księgowych)



Wykres 5. Częstość korzystania z usług specjalistów.

Źródło: opracowanie własne.

Jedynie 12,9% osób wybrało opcję „Nie zdarzyło mi się skorzystać z usług specjalistów”. Aż 87,1% z nich zwróciło się z prośbą o wsparcie do osób zajmujących się tematyką podatkową, a dla 71,4% z nich nie był to kontakt jednorazowy. 34,3% respondentów określiło kontakty ze specjalistami jako częste.

Z uwagi na ten fakt w formularzu znalazło się również pytanie uwzględniające opinię na temat zawłości przepisów podatkowych w naszym kraju. Sformułowane zostało ono w następujący sposób: „Czy dokonując ogólnej oceny uważa Pani/Pan, że przepisy prawne związane z podatkiem VAT w ostatnich latach w Polsce są bardziej skomplikowane i trudne do wcielenia w życie z perspektywy prowadzonej działalności gospodarczej?”. Uzyskało ono najwyższą średnią liczbę punktów – 4,11, a w tym przypadku odpowiedź pozytywna oznaczała większe skomplikowanie regulacji w ostatnich latach. Prawie połowa ankietowanych (48,6%) udzieliła odpowiedzi „zdecydowanie tak”, a 30% „raczej tak”.

Powyższe dane wskazują, że pomimo znaczących zmian i konieczności ciągłego dostosowania do nowego otoczenia podatkowego, przedsiębiorcy wciąż oceniają rezultaty działań rządu w sposób pozytywny.

Podsumowanie

Podatek VAT – jako jedno z najważniejszych źródeł dochodów podatkowych w naszym kraju – od lat jest przedmiotem wielu ożywionych dyskusji oraz ciągłych prac mających na celu zwiększenie wpływów z jego tytułu. W wielu krajach, podobnie jak w Polsce, organy podatkowe napotykają trudności, gdyż w związku z jego powszechnością pojawiają się coraz to nowsze i bardziej zaawansowane metody uchylania się oraz unikania przez podatników obowiązków podatkowych w zakresie podatku od towarów i usług.

Chociaż wprowadzone w ostatnich latach narzędzia, mechanizmy i permanentnie przeprowadzane prace legislacyjne mogą wydawać się uciążliwe dla przedsiębiorców, to są one konieczne, przede wszystkim celem zabezpieczenia (jakże istotnego) źródła finansowania wielu przedsięwzięć i działalności instytucji publicznych. Ma to również zapewnić jak najlepsze i sprawiedliwe warunki funkcjonowania jednostek na rynku. Przeprowadzone badania dowiodły, że pozytywne efekty działań uszczelniających są widoczne w polskiej gospodarce. Oprócz bezpośrednich korzyści w postaci zwiększonych wpływów do budżetu czy zmniejszaniu się luki VAT wprowadzone rozwiązania pozwoliły m.in. na rozwój digitalizacji usług oferowanych przez organy administracji.

Weryfikując pozytywnie przyjętą hipotezę badawczą, a tym samym realizując cel artykułu, stwierdza się, że zarówno w bezpośredniej ocenie przedsiębiorców, wyrażonej w przeprowadzonym badaniu ankietowym, jak też analizie źródeł pierwotnych i wtórnych, że działania rządu w latach 2012-2022 pozytywnie wpłynęły na sytuację gospodarczą i na warunki prowadzenia działalności w Polsce. Analiza danych makroekonomicznych, a zwłaszcza skokowe przyrosty dochodów z VAT w okresie wzmoczonych prac wskazują bowiem, że przestępstwa na większą skalę zostały w dużej mierze wyeliminowane. Budżet państwa nie jest uszczuplany, a przedsiębiorcy mogą funkcjonować w warunkach sprawiedliwej konkurencji. Ceny surowców, które wpływają na wiele branż, takich jak paliwo, nie są sztucznie modelowane, a ponadto prowadzący biznes mają ciągły dostęp do informacji i wsparcia ze strony organów podatkowych.

W niniejszym artykule badania oparte są na danych dostępnych publicznie, lecz problematyka wydaje się być znacznie szersza. Wiele metod ukrywania dochodów i oszustw w zakresie podatku VAT nie zostało wciąż rozpracowanych przez organy podatkowe. Wyniki niniejszej analizy mogą posłużyć zatem jako punkt wyjścia do dalszych rozważań i procesu opracowywania narzędzi wpływających na poprawę ściągalności podatku VAT w Polsce. Pokazują one bowiem, że w przyszłości należałoby skoncentrować aktywność w tym zakresie na mniejszych podmiotach. Opinie przedsiębiorców zwracają też uwagę na potrzebę szerszej działalności informacyjnej w odniesieniu do wprowadzanych zmian oraz wspierającej wypełnianie obowiązków. Choć przeprowadzone badania pierwotne nie obejmują pełnej ich zbiorowości, co traktuje się jako ograniczenie w procesie badania własnego, to prezentują pewien obraz w tym zakresie i mogą stanowić inspirację dla pełniejszych badań.

Bibliografia

- Arak, P., Michalski, K., Piechula, T., Samowski, J., Selera, P. (2019). Krótka historia VAT w Polsce. *Policy Paper*, 3.
- Bąk, M. (2011). Ekonomiczne czynniki otoczenia przedsiębiorstwa a składniki majątku niewidzialnego. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, 668, *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, 41.
- Farida, I., Setiawan, D. (2022). Business Strategies and Competitive Advantage: The Role of Performance and Innovation. *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.*, 8(3).
- Jamroży, M., Łożykowski, A. (2020). Bilans zysków i kosztów działań uszczelniający polski system podatkowy w latach 2015-2019. *Studia BAS*, 4(64).

- Komar, A. (1988). Problematyka podatku od wartości dodanej. *Czasopismo Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 1(1), 41-48.
- Musiałkiewicz, J., Kwiatkowski, G. (2021). *Podstawy przedsiębiorczości 2.0*. Warszawa: Wydawnictwo Ekonomik.
- Odzimek, T. (2020). Podatek VAT narzędziem systemu prawnego wpływającym na zarządzanie organizacją. W: *Społeczne, psychologiczne i prawne uwarunkowania zarządzania współczesną organizacją. Wybrane zagadnienia. Część 2*. Częstochowa: Wydawnictwo Politechnika Częstochowska.
- Sarnowski, J., Selera, P. (2018). *Zmniejszenie luki VAT w Polsce w latach 2016-2017*. Warszawa: Wydawca Polski Instytut Ekonomiczny.
- Shabanova, L.B., Ismagilova, G.N., Salimov, L.N., Akhmadeev, M.G. (2015). PEST – Analysis and SWOT – Analysis as the Most Important Tools to Strengthen the Competitive Advantages of Commercial Enterprises. *Mediterranean Journal of Social Sciences*.
- Stoner, J.A.F., Freeman, E.R., Gilbert, D.R. (2001). *Kierowanie*. Warszawa: Wydawnictwo PWE.
- Szcześniak, M. (2020). Proces decyzyjny konsumenta na rynku. *Zeszyty Naukowe Polski Uniwersytet Na Obczyźnie, Seria trzecia*, 8.
- Szczypińska, A. (2018). Luka VAT w UE. *MF Working Paper Series*, 28.
- Ustawa z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz.U. z 2004 r., Nr 54, poz. 535).
- Ustawa z dnia 26 listopada 2010 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją ustawy budżetowej (Dz.U. z 2010 r., Nr 238, poz. 1578, Nr 257, poz. 1726).
- Wach, K. (2004). Istota otoczenia regionalnego w funkcjonowaniu małych i średnich przedsiębiorstw. *Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu*, 1023.
- Związek Przedsiębiorców i Pracodawców. (2019). *Niejednoznacznie uregulowane stawki VAT a zasada bezpieczeństwa finansowego*. Warszawa.

<https://stat.gov.pl/>.

<https://www.infakt.pl/jednolity-plik-kontrolny-co-to-jest-i-jakie-plyna-z-niego-korzysci/>.

<https://www.kis.gov.pl/documents/6609173/6735367/Informacja+o+dzia%C5%82alno%C5%9Bci+Krajowej+Informacji+Skarbowej+w+2022+roku>.

<https://www.kis.gov.pl/documents/6609173/6751991/broszura+KAS.pdf>.

Katarzyna TOMCZYK

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska

ORCID: 0009-0004-3606-2403

KULTURA W ROZWOJU SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ – ANALIZA I OCENA NA PRZYKŁADZIE GMINY KAMIENICA

Streszczenie

Kultura stanowi nieodłączny element ludzkiej egzystencji i jest obecna w różnych etapach życia człowieka, nierozdzielnie i stale wpływając na poszczególne jego aspekty. Jest zbiorem wielu wartości i norm, które mają stały wpływ na kształtowanie się istoty ludzkiej, jej tożsamości, zwyczajów i poczucia przynależności do zamieszkiwanego regionu. Dziedzictwo kulturowe pozostawione przez poprzednie pokolenia odgrywa kluczową rolę w rozwoju kultury, stanowiąc źródło wiedzy i inspiracji. To również szansa dla kolejnych pokoleń, umożliwiającą rozwój zarówno duchowy, jak też materialny, nie zapominając przy tym o pozostawionej kulturze i tradycji. Kultura i dziedzictwo kulturowe pozwalają na rozwój społeczno-gospodarczy, który prowadzi do bezustannego postępu społecznego.

Słowa kluczowe: kultura, kultura lokalna, folklor, dziedzictwo kulturowe, sylwetka społeczno-gospodarcza, rozwój kultury, rozwój społeczno-gospodarczy.

CULTURE IN THE DEVELOPMENT OF LOCAL COMMUNITIES – ANALYSIS AND EVALUATION BY EXAMPLE MUNICIPALITY OF KAMIENICA

Summary

Culture is an inseparable element of human existence and is present at various stages of human life, inextricably and constantly influencing its individual aspects. It is a set of many values and norms that have a constant impact on the formation of the human being, his identity and customs, and the sense of belonging to the region he inhabits. The cultural heritage left by previous generations plays a key role in the development of culture, providing a source of knowledge and inspiration. It is also an opportunity for future generations, enabling both spiritual and material development, without forgetting about the culture and tradition left behind. Culture as well as cultural heritage allow for socio-economic development, which leads to continuous social progress.

Keywords: culture, local culture, folklore, cultural heritage, cultural development, socioeconomic development.

Wprowadzenie

Celem artykułu jest zaprezentowanie zależności pomiędzy kulturą a rozwojem społeczno-gospodarczym i nakreślenie znaczenia kultury jako czynnika kształtującego społeczeństwo. Analiza i ocena tych zagadnień ukazana jest na przykładzie gminy Kamienica.

Kultura i rozwój od wielu lat są tematem rozmów oraz spekulacji, a na temat ich wzajemnego powiązania powstało mnóstwo artykułów i książek. W. Knieć stwierdza, że od wielu lat prowadzone są badania, które mają na celu poznanie wpływu lokalnej kultury na rozwój wsi, gmin czy regionów (2020, s. 93). Patrząc z tej perspektywy, wydaje się, że temat tej relacji jest już przestarzały i został w pełni zrozumiany, zwłaszcza biorąc pod uwagę ilość lat poświęconych na badanie tego zjawiska. Niemniej jednak, jak pisze K. Ciechorska-Kulesza, „analizując coraz to nowszą literaturę wydaje się, że temat jest wciąż aktualny” (2020, s. 7). Dzisiejszy świat opiera się na niestających, dynamicznych zmianach, które mają charakter wielopłaszczyznowy, ponieważ wywierają wpływ na ludzką egzystencję w wielu jej aspektach. Związek kultury z rozwojem wpływa na wiele sfer ludzkiej egzystencji i zmienia się z każdym kolejnym pokoleniem. Obejmuje takie sfery życia ludzkiego, jak: sferę społeczną, ekonomiczną czy technologiczną.

Kultura odgrywa kluczową rolę w kontekście kształtowania się społeczności na wielu jej płaszczyznach, m.in. wpływa na tożsamość, język, zwyczaje czy wiele innych wartości. Pozwala na rozwój edukacji, co prowadzić może do budowania społeczeństwa nowych możliwości, opierającego się przede wszystkim na empatii, moralności oraz kreatywnym wykorzystaniu kultury, tradycji i dziedzictwa kulturowego pozostawionego przez przodków. K. Jagodzińska w pracy pt. *Kultura a rozwój* opisuje, że edukacja kulturowa może wydawać się daleka od problematyki związanej z rozwojem gospodarczym, niemniej jednak jest kluczowa w tworzeniu społeczeństwa kreatywnego, które buduje otoczenie odpowiednie do tworzenia innowacji (2013, s. 329).

Dalsza część artykułu poświęcona jest kolejno: szczegółowemu omówieniu istoty pojęcia „kultura” i jej roli w życiu człowieka, przeanalizowaniu możliwych kierunków wpływu kultury na rozwój społeczno-gospodarczy, przybliżeniu bogactwa kulturowego badanej gminy, z koncentracją na jej wpływ na miejscowy rozwój społeczno-gospodarczy oraz podsumowaniu wniosków i końcowych spostrzeżeń.

1. Pojmowanie istoty kultury i jej roli w życiu człowieka

„Kultura [łac. *cultura* ‘uprawa’, ‘pielęgnowanie’, (...) całość duchowego i materialnego dorobku ludzkości. Kultura to wdrażanie w życie i pielęgnowanie tego, co cenne (wartości) dla czyjegoś rozwoju lub przekształcenie życiowego środowiska (świata lub jego dowolnego aspektu) w celu nadania mu wartości” (Antosik i in., 2009, s. 314).

Kultura jest jednym z podstawowych i najważniejszych, a zarazem wieloznacznych pojęć w dziedzinie nauk humanistycznych i społecznych (Żuk, 2016, s. 89). Jest zbiorem wielu wartości, norm, przekonań, tradycji, zwyczajów, sztuki, języka i innych elementów, które wpływają na kształtowanie się tożsamości oraz stylu życia danej grupy społecznej. W niniejszym artykule definicja słowa „kultura” odnosi się do działań kulturowych, dziedzictwa kulturowego, edukacji kulturowej i twórczości artystycznej.

Kultura pojawia się w życiu każdego człowieka i we wszystkich jego aspektach, co pozwala na wyróżnienie istoty ludzkiej spośród innych stworzeń. Towarzyszy człowiekowi od pradawnych lat aż do współczesnego wieku. Na przestrzeni kilkuset lat pojęcie „kultura” zmieniało się w miarę rozwoju społecznego, jednak wciąż wielu ludzi sprowadza jej definiowanie do znacznie węższego zakresu niż ma to miejsce w teorii. Jedni skupiają uwagę na aksjologii i postrzegają kulturę jedynie jako ciąg wartości duchowych, a inni identyfikują ją w znacznie szerszym kontekście, uwzględniając też osiągnięcia technologiczne (Ibidem, s. 89).

Ludzka egzystencja opiera się na wykreowaniu wartości materialnych i duchowych. Wszystkie wartości tych dwóch aspektów, materialnego i duchowego, jak też sposoby ich tworzenia i realizacji, w szczególności dla ciągłego rozwoju cywilizacji, określamy jako kulturę. Odnosi się ona do wszystkiego, co zostało stworzone przez człowieka, a także do tego, co przewyższa i sprzeciwia się naturze (Skrzydlewski, 2001, s. 344).

Kultura jest zatem zbiorem wszystkich osiągnięć ludzkości zarówno w sferze duchowej, jak i materialnej. Obejmuje nie tylko efekty pracy czy jej wytwory, wiedzę, ale również umiejętności, które stanowią fundament w stawianiu czoła wyzwaniom praktycznym i teoretycznym (Ibidem, s. 344).

Każde następne pokolenie zaczyna swoją egzystencję nie tylko w środowisku naturalnym, ale również w rzeczywistości pełnej wartości materialnych oraz duchowych, wykreowanych przez poprzednie pokolenia (Ibidem, s. 344). Niemniej jednak, kultura to coś więcej niż jedynie bierne przechowywanie dziedzictwa materialnego i duchowego pozostawionego przez naszych przodków. Polega ona na kreatywnym oraz aktywnym wykorzystaniu tych aspektów w celu polepszenia jakości życia (Ibidem, s. 346). Dlatego kultura odnosi się zarówno do wartości materialnych, jak i duchowych, ponieważ mają one wpływ na rzeczywistość, kształtując tym samym daną jednostkę i społeczeństwo do niej przypisane (Boski, 2009, s. 29-30).

Człowiek tworzy kulturę, a kultura tworzy człowieka. Stwierdzenie to doskonale określa fakt, że istota ludzka nabywa umiejętności, zdobywa wiedzę, kierkuje swoje uczucia i emocje poprzez przystosowanie się do środowiska kulturowego, w którym przebywa na co dzień. Z tego też względu zarówno sam człowiek, jak i całe społeczeństwo nie mogą rozwijać się i funkcjonować bez kultury (Skrzydlewski, 2001, s. 344).

Kulturę definiować możemy jako cel rozwoju, niemniej jednak musi być ona postrzegana zarówno jako podmiotowość rozwoju, jak i czynnik przyspieszający rozwój (Janikowski, 2009, s. 29).

Ważnym elementem w rozwoju kultury są jej uwarunkowania. Wyróżniamy dwie podstawowe kategorie uwarunkowań kulturowych: wewnętrzne, czyli takie, na które człowiek ma wpływ, dlatego są od niego zależne, a także uwarunkowania zewnętrzne, czyli takie, które nie są warunkowane przez człowieka, dlatego nie ma na nie wpływu. Wyodrębniamy cztery podstawowe rodzaje zewnętrznych uwarunkowań rozwoju kultury, którymi są: uwarunkowania ekonomiczne, społeczno-klasowe, historyczne i polityczne (Gajda, 2008, s. 90).

W rozwoju kultury uwarunkowania ekonomiczne są czymś koniecznym, a zarazem oczywistym. Uwarunkowania te w znacznym stopniu wpływają na społeczeństwo, choćby przez poprawę jakości życia i zaspokojenie podstawowych potrzeb człowieka. Korzystne warunki ekonomiczne w dużym stopniu sprzyjają rozwojowi kultury, ale też przyczyniają się do wewnętrznego wzbogacenia człowieka (Ibidem, s. 90).

Uwarunkowania społeczno-klasowe w znacznym stopniu związane są z sytuacją materialną w życiu człowieka. Wydarzenia i okresy historyczne oraz ich charakterystyczne cechy ukształtowały kulturę i jej rozwój. Dzisiejszy świat utożsamia kulturę z instytucjami publicznymi i środkami masowego przekazu, którymi są m.in.: książki, prasa czy Internet. Ludzkość współczesnego wieku kieruje się kategoriami społecznymi, takimi jak: pochodzenie, wiek, płeć, wykształcenie i inne, kształtując tym samym kulturę, która wpływa na interpretację różnych aspektów życia ludzkiego (Ibidem, s. 90-91).

2. Wpływ kultury i dziedzictwa kulturowego na rozwój społeczno-gospodarczy

Rozwój jest podstawowym i długotrwałym procesem, który odzwierciedla zmiany w określonym aspekcie rzeczywistości. Przez ostatnie dekady rozwój stał się głównym tematem wielu rozmów, zarówno w naukowej społeczności, jak również w świecie osób wpływających na kształtowanie się programów i strategii, których podstawowym celem jest wdrażanie procesów rozwojowych do społeczeństwa (Lisocka-Jaegermann, 2011).

Rozwój definiowany jest jako proces przechodzenia od prostszego do bardziej zaawansowanego stanu lub formy. W języku polskim pojęcie to odnosi się do przemian ilościowych lub jakościowych, które są wynikiem określonych zdarzeń mających miejsce w konkretnym czasie. Każdy rozwój jest postrzegany i oceniany poprzez swój wymiar ilościowy lub jakościowy. Rozwój ilościowy odnosi się do zwiększenia obiektu, ocenianego w kategoriach liczby i intensywności opisujących go cech. Rozwój jakościowy dotyczy z kolei zmiany struktury zbioru właściwości konkretnego obiektu, do której prowadzi zmiana poszczególnych jego cech i relacji między nimi. Często jednak zmiany jakościowe występują jako efekt zmian ilościowych (Parysek, 2018, s. 38-39). Często jednak zmiany jakościowe występują jako efekt zmian ilościowych, co oznacza, że zwiększenie liczby lub intensywności pewnych cech obiektu (zmiany ilościowe) może prowadzić do przekształceń w jego strukturze i organizacji (zmiany jakościowe).

Rozwój społeczno-gospodarczy jest procesem kształtowanym przez wartości oraz normy społeczne. Ważnym czynnikiem sprzyjającym rozwojowi jest współdziałanie różnych modeli organizacji społecznej. Możliwość rozwoju cywilizacji uzależniona jest od wykorzystania różnego rodzaju zasobów, m.in. takich jak ziemia czy praca ludzka, które nie stanowią produktu gospodarki. Wzrost gospodarczy warunkowany jest przez zasady rynkowe, co doprowadziło do konieczności dostosowania się innych systemów społecznych (Hausner, 2013, s. 36-37).

Rozwój społeczny kształtuje rozwój gospodarczy, a gospodarczy kształtuje społeczny. Bez jednego nie ma drugiego, nie można osiągnąć trwałego i efektywnego udoskonalenia, jeżeli cała uwaga i wkład pracy będą opierały się na ulepszaniu tylko jednego komponentu (Ibidem, s. 21).

W niniejszym artykule rozwój społeczno-ekonomiczny rozumiany jest jako złożony proces, który odnosi się do poprawy zarówno warunków społecznych, jak i ekonomicznych w poszczególnych grupach społecznych. Rozwój społeczno-ekonomiczny jest szerokim pojęciem, obejmującym różne aspekty życia ludzkiego – od wzrostu gospodarczego po poprawę jakości życia, zdrowia, edukacji i równości społecznej.

Wzajemne relacje pomiędzy gospodarką a kulturą są ważne dla rozwoju lokalnej społeczności. Związek pomiędzy tymi dwoma obszarami wpływu jest obserwowalny przez pryzmat różnych teorii społecznych, takich jak marksizm czy teorię M. Webera³. Głównym zamierzeniem marksizmu było założenie, że gospodarka, polityka i kultura są ze sobą silnie powiązane. M. Weber twierdził z kolei, że gospodarka i kultura to dwie różne dziedziny, które mogą na siebie wpływać, ale tylko w zależności od konkretnej sytuacji społecznej oraz historycznej. Dogłębna analiza wyżej wymienionych teorii pozwala na zobrazowanie gospodarki i kultury jako relacji niezupełnie jednoznacznej, a zarazem złożonej oraz wielowymiarowej. Możemy wyróżnić trzy istotne aspekty tej relacji. Po pierwsze, gospodarka i kultura są widocznie zróżnicowanymi częściami organizacji

³ Max Weber (1864-1920) – niemiecki socjolog, historyk, ekonomista, prawnik, religioznawca i teoretyk polityki.

społecznych, lecz mimo to są ze sobą powiązane. Po drugie, wzajemnie wpływają na siebie, gospodarka kształtuje kulturę, a kultura kształtuje gospodarkę. Ostatnią z wyszczególnionych relacji jest postrzeganie gospodarki jako dziedziny bardziej ogólnej, zależnej od własnej dynamiki, np. popyt, podaż, natomiast kultury jako bardziej szczególnej, odnoszącej się do konkretnych kontekstów historycznych i kulturowych (Gorlach, Grodny, Klekotko, 2010, s. 308).

Przemiana społeczeństwa jest procesem, który polega nie tylko na zainteresowaniu człowieka rozwojem kultury, ale również na jego czynnym udziale w tym zjawisku. Zaangażowanie społeczeństwa w rozwój kultury w znacznym stopniu przyczynia się do generowania innowacji, pobudzenia kreatywności oraz przedsiębiorczości w danym społeczeństwie. Warto zaznaczyć, że społeczeństwo w efekcie jest głównym podmiotem rozwoju, a kultura jest kształtowana przez jego aktywność oraz wyobraźnię, zaś samo zjawisko rozwoju kultury kierunkowane jest przez człowieka. Ważnym elementem tego procesu jest umiejętność tworzenia i wykorzystania wiedzy lokalnej (Hausner, 2013, s. 82).

Edukacja kulturowa jest procesem, który obejmuje wiele różnorodnych obszarów. Nauczanie kultury może odbywać się zarówno w szkołach i innych instytucjach, jak też w świecie fizycznym i wirtualnym. Podstawowym celem tego procesu jest rozwijanie ludzkich umiejętności oraz kompetencji z dziedziny kultury. Wiele badań wskazuje powiązanie między kulturą a światem rzeczywistym, mówiąc o tym, że kultura ma duży wpływ na kształtowanie się społeczeństwa. Dlatego edukacja jest opłacalną inwestycją w budowaniu trwałego społeczeństwa, dążącego do rozwoju, opartego na kreatywności i innowacji (Jagodzińska, 2013, s. 342-343).

Dziedzictwo kulturowe coraz częściej przestaje się traktować jako hamowanie rozwoju, a wręcz przeciwnie – zaczyna się dostrzegać jego potencjał. Dziedzictwo wskazywane jest jako ważny czynnik odnoszący się do rozwoju ekonomicznego oraz społecznego w Polsce (Hełpa-Liszkowska, 2013, s. 5). Ma zatem duży wpływ na rozwój lokalny i istotne jest jego finansowanie.

Dziedzictwo kulturowe to pojęcie złożone i wieloaspektowe. Można uznać, że dziedzictwo jest głównie świadectwem życia naszych przodków oraz przekształconym krajobrazem przez ludzi (Duriasz-Bułhak, Połomski, Potok, 2011, s. 9). Można więc wyłonić dwie grupy dziedzictwa: materialne i niematerialne (duchowe). Dziedzictwo materialne jest stosunkowo łatwe do zdefiniowania. W jego skład wpisują się tzw. zabytki nieruchome, ruchome i archeologiczne. Jeżeli mówimy już o dziedzictwie niematerialnym, musimy wziąć pod uwagę szeroką kategorię składników kultury. Do elementów kultury niematerialnej zaliczane są m.in.: obrzędy, zwyczaje, rytuały, wytwarzanie przedmiotów, prowadzenie gospodarstwa, folklor muzyczny, taneczny i słowny oraz wiele innych (Ibidem, s. 10-14). Należy jednak wziąć pod uwagę, że piastowanie niematerialnego dziedzictwa jest znacznie bogatsze i niesie ze sobą większy potencjał, lecz jest je trudniej dostrzec i wykorzystać. Nie zmienia to jednak faktu, że o rozwój dziedzictwa kulturowego materialnego i niematerialnego należy dbać jednakowo.

Jedną z głównych zalet dziedzictwa materialnego jest wpływ na rozwój turystyki. Pozostawione zabytki decydują o atrakcyjności regionu, co wiąże się z przyciąganiem turystów, a więc z rozwojem lokalnym. Rozwój turystyki kulturowej łączy w sobie aspekty ekonomiczne i kulturowe. Wpływ na to ma zarówno zwiedzanie zabytków, jak i elementy

dziedzictwa niematerialnego (np. folklor, tradycyjne umiejętności). Kulturowanie tradycji może się odbywać m.in. poprzez festiwale folklorystyczne, które przyciągają ludzi zainteresowanych kulturą (Hełpa-Liszkowska, 2013, s. 11).

Niemniej jednak rozwój danej jednostki nie kończy się tylko na promocji oraz atrakcyjności dla pozyskiwania inwestorów, nowych mieszkańców bądź turystów. Proces ten opiera się na kwestiach znacznie szerszych niż tylko te wyżej wymienione. Istotnym czynnikiem jest również umiejętność odszukania i wykorzystania własnych zasobów oraz skupienie uwagi na poprawie jakości życia mieszkańców (Hausner, 2013, s. 101-102).

3. Bogactwo kulturowe gminy Kamienica: siła wzrostu

Kamienica jest gminą o charakterze wiejskim, która odznacza się niezwyklejmi walorami turystyczno-krajobrazowymi. Leży w południowej części województwa małopolskiego, w powiecie limanowskim. Całkowita powierzchnia gminy wynosi 95,2 km², co stanowi 10% powierzchni całego powiatu. Jest malowniczym miejscem, znajdującym się na terenie dwóch subregionów klimatycznych, Beskidu Wyspowego i pasma Gorców, dzięki czemu wyróżnia się spośród innych gmin przez unikatowy krajobraz, a także zróżnicowane warunki pogodowe. Na terenie gminy znajdują się obszary zaludnione i leśne, obejmujące pasmo Gorców aż po najwyższy szczyt Turbacza. Stanowią one aż 60% powierzchni całej gminy, z czego 19% to obszary leśne, należące do Gorczańskiego Parku Narodowego. Przez dolinę gminy przepływa jedna z najbardziej malowniczych rzek Beskidu Wyspowego – Kamienica, której źródło znajduje się na zboczach Turbacza, a jej ujście w miejscowości Zabrzeż, gdzie stanowi lewy dopływ rzeki Dunajec. W skład gminy wchodzi pięć sołectw: Kamienica, Szczawa, Zasadne, Zbudza oraz Zalesie. Wszystkie te miejscowości charakteryzują indywidualne walory przyrodnicze i turystyczne.

Zgodnie z dostępnymi informacjami z Banku Danych Lokalnych, gmina Kamienica w roku 2022 liczyła 7 822 mieszkańców, z czego 49,8% stanowili mężczyźni, a 50,2% kobiety⁴. Średni wiek mieszkańców gminy w danym roku wynosił 36,8 lat i był stosunkowo niższy od średniego wieku wszystkich obywateli Polski, ale i mieszkańców województwa małopolskiego. W roku 2022 odnotowano 24,3% mieszkańców gminy w wieku przedprodukcyjnym, 60,5% w wieku produkcyjnym oraz 15,2% w wieku poprodukcyjnym. Na 1 000 mieszkańców w niniejszym roku przypadało 365 osób pracujących, z czego 29,4% pracowało w sektorze rolniczym, 27,8% w przemyśle oraz budownictwie, 16,4% w branży usługowej, a 1,4% w sektorze finansowym. Niemniej jednak w roku tym odnotowano również 261 osób bezrobotnych, co szacunkowo określa stopę bezrobocia rejestrowanego na poziomie 8,2%.

Według danych z Centralnej Ewidencji i Informacji o działalności Gospodarczej, w gminie Kamienica istnieje 362 zarejestrowanych podmiotów gospodarczych. Znaczną większość stanowią firmy jednoosobowe, które dają pracę głównie właścicielom. Niemniej jednak warto zwrócić uwagę na fakt, że na jej terenie istnieje kilkanaście działalności gospodarczych, które dają zatrudnienie zarówno mieszkańcom gminy, jak też osobom z zewnątrz. Ponadto, część firm, głównie z branży budowlanej, zatrudnia mieszkańców gminy, ale swoje usługi świadczy w całej Polsce, a nawet poza granicami kraju. Dlatego pracownicy tylko formalnie są zatrudnieni w rodzimej gminie, a swoją pracę wykonują w delegacji. W gminie istnieje możliwość zatrudnienia m.in. w administracji publicznej,

⁴ GUS – Bank Danych Lokalnych (stat.gov.pl, dostęp: 13.12.2023).

obiektach handlowych i niewielkich lokalach gastronomicznych. Obserwuje się też wzrost zainteresowania działalnością gospodarczą o charakterze turystycznym i rekreacyjnym, niemniej jednak w głównej mierze są to indywidualne gospodarstwa agroturystyczne, pensjonaty czy domki letniskowe pod wynajem.

Gmina Kamienica stanowi społeczność należącą do Górali Sądeckich, inaczej nazywanych Góralami Białymi. Grupa ta, ze względu na widoczne różnice kulturowe, dzieli się na trzy poszczególne subregiony: kamienicki, do którego należą sołectwa gminy Kamienica, a także łącki i jazowski. Na terenie tej gminy aktywnie działa wiele zespołów regionalnych i innych inicjatyw kulturowych, których głównym celem jest promowanie gminy oraz pogłębianie i pielęgnowanie tradycji swych przodków. Osobami żywo zaangażowanymi w tradycję, folklor, kulturę i jej działalność są zarówno osoby dorosłe, jak też dzieci i młodzież, co pokazuje, że życie kulturowe w gminie jest zróżnicowane.

Dziecięcy Zespół Regionalny „Zasadnioki” zapoczątkowany został w roku 2004, powstając przy Szkole Podstawowej im Marii Konopnickiej w Zasadnem. Założycielem zespołu i jednocześnie jego opiekunem jest Bożena Gierczyk, a podopiecznymi są dzieci i młodzież, którzy prezentują folklor górali łącko-kamienickich poprzez pokazywanie tańca, pieśni, strojów, gwary czy dziecięcych gier i zabaw. Zespół gościnnie występuje na wielu wydarzeniach kulturowych zarówno w rodzimej gminie, Polsce, jak i poza jej granicami (np. Słowacja, Niemcy, Francja i Litwa), czym wzbogaca przebieg danego przedsięwzięcia i umiła czas osobom w nim uczestniczącym. Grupa na swoim koncie zgromadziła wiele cennych nagród – wielokrotnie była laureatem na różnych festiwalach folklorystycznych i konkursach, m.in.: Limanowska Słaza, Karpacki Festiwal Dziecięcych Zespołów Regionalnych w Rabce-Zdrój, Gminny Konkurs Gawędziarski „Gorczańskie Bajanie”, Gminny Przegląd Pieśni Regionalnej „Komionickie Śpiywki, Kamionickie Gronie”, Ogólnopolskie Spotkanie Grup Kolędniczych Pastuszkowe Kolędowanie w Podegrodziu, Powiatowy Przegląd Zespołów Kolędniczych „Zagrojcie Ta Turoniowi”, Konkursie Muzyk, Instrumentalistów, Śpiewaków Ludowych i Drużbów Weselnych w Podegrodziu i w Przeglądzie Młodzieżowych Kapel Ludowych „Zagroj mi muzycko” w Pałacu Młodzieży w Nowym Sączu. Warto wspomnieć, że podopieczni zespołu są też zdobywcami wielu indywidualnych nagród w ww. festiwalach i konkursach. Zespół w latach 2010, 2015 i 2024 został zakwalifikowany do udziału w Międzynarodowym Festiwalu Dziecięcych Zespołów Regionalnych „Święto Dzieci Gór” w Nowym Sączu, co zalicza do swoich najważniejszych sukcesów i osiągnięć.

Zespół Regionalny „Gorce” powstał w roku 1952 przy Świątlicy Wiejskiej w Kamienicy. Założycielami zespołu są m.in. Rozalia Rajnfus, Anastazja Wojcieszek, Władysław Opyd, Stanisław Chmielowski i Stanisław Kurzeja. Obecnie patronat nad zespołem objął Gminny Ośrodek Kultury, Sportu i Rekreacji w Kamienicy, a jego kierownikiem jest Elżbieta Citak. Zespół w swoim repertuarze posiada wiele wartościowych programów, takich jak dawne obrzędy i obyczaje oraz obrazy życia codziennego, np. „Wesele góralskie”, „Tarcie lnu” czy „Kumotry”. Prezentuje tańce grupowe, np. polka z przyśpiewkami, polka goniona, walc kamienicki, taniec wykonywany przez kobiety (zielona) oraz tańce dla mężczyzn (zbójnicki, hajduk). Podopiecznymi zespołu są mieszkańcy gminy powyżej 15. roku życia. Zespół Regionalny „Młode Gorce” powstał w 1999 roku i od tej pory stanowi dopełnienie zespołu „Gorce”. Działalność zespołu zapoczątkowała Rozalia Rajnfus, a obecnym kierownikiem jest również Elżbieta Citak. Grupa ta stanowi pomost między dziecięcym a dorosłym Zespołem Regionalnym, dlatego skupia dzieci i młodzież do 15. roku życia.

Zarówno „Gorce”, jak i „Młode Gorce” są laureatami wielu konkursów i festiwali, a na swoim koncie zgromadzili wiele cennych nagród, m.in. na Festiwalu Folklorystycznym Limanowska Słaza, Festiwalu Folkloru Górali Polskich w Żywcu, Konkursie Muzyk, Instrumentalistów, Śpiewaków Ludowych i Drużbów Weselnych „Druzbacka” w Podegrodziu, Międzynarodowym Festiwalu Folkloru Karpat w Trzcinicy czy Wojewódzkim Sejmiku Wiejskim Zespołów Teatralnych w Bukowinie Tatrzańskiej. Zespół zajmował też wysokie miejsca w innych konkursach, takich jak: Małopolski Konkurs Obrzędów, Obyczajów i Zwyczajów Ludowych „Pogórzańskie Gody” w Łużnej, Festiwalu Zespołów Regionalnych Beskidu Wyspowego „Beskidzka Podkowiecka” i Międzynarodowym Festiwalu Folkloru Ziem Górskich w Zakopanem. Do najważniejszych nagród i wyróżnień Zespół zalicza Dyplom Ministra Kultury z nagrodą finansową (1975), Nagrodę im. Prof. R. Rainfussa Żelazny Kohut (1999) oraz Nagrodę Okolicznościową Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego wraz z nagrodą finansową (2012).

W gminie Kamienica aktywnie działa sześć Kół Gospodyń Wiejskich: KGW Kamienica Górna (rok powstania 1999, z inicjatywy Danuty Słowik), KGW Kamienica Dolna (rok powstania 2015, z inicjatywy Elżbiety Citak), KGW Zalesie (powstanie: lata 50. XX wieku, z inicjatywy Zofii Karabin), KGW Szczawa (rok powstania 2000, z inicjatywy Stanisławy Chlipały), KGW Zasadne (rok powstania 2001, z inicjatywy Stefanii Gierczyk), KGW Zbludza (rok powstania 1950, przy Związku Samopomocy Chłopskiej). Każde z kół bierze czynny udział w wielu konkursach, festiwalach i wydarzeniach gminnych oraz powiatowych nie tylko na terenie województwa małopolskiego, ale i całej Polski. Koła są laureatami wielu konkursów oraz festiwali, takich jak: Przepatrzowiny Teatrów Regionalnych w Czarnym Dunajcu, Małopolski Przegląd w Marcinkowicach, Powiatowy Przegląd Dorobku Artystycznego i Kulinarnego w Łukowicy, Małopolski Przegląd Dorobku Artystycznego i Kulinarnego w Jabłonce, Przegląd Dorobku Kulinarnego i Artystycznego KGW w Limanowej, Festiwal Smaków w Nowym Sączu.

Związek Podhalan jest organizacją skupiającą rodowitych Górali, którzy pielęgnują i pogłębiają wiedzę o tradycji oraz dbają o kulturę i jej rozwój. Od 2007 roku w gminie istnieje Oddział Kamienica Związku Podhalan. Osobami należącymi do ZP są mieszkańcy gminy. Związek jest organizatorem i współorganizatorem różnych wydarzeń kulturowych w gminie, takich jak: Zapusty po góralsku, Gminny Konkurs Gawędziarski Gorczańskie Bajanie. Ponadto czynnie uczestniczy w wydarzeniach o zasięgu regionalnym i krajowym, takich jak: „Wspólne Kolędowanie górali z Polski, Słowacji i Czech, Europie i całemu światu” oraz Watra pamięci poświęcona św. Janowi Pawłowi II.

Gmina Kamienica słynie również z wielu indywidualnych twórców ludowych, którymi są mieszkańcy gminy, którzy w swoim wolnym czasie podtrzymują tradycję i z zamiłowania do kultury nie pozwalają na jej zapomnienie. Formą, w jakiej wyrażają swoje zamiłowanie kulturą i tradycją, jest tworzenie rękodzieł, takich jak: wyszywanie gorsetów drobnymi koralikami, spodni góralskich i innych elementów tradycyjnych stroi góralskich, haftowanie, szydełkowanie, szycie, bibułkarstwo, rzeźbiarstwo, malarstwo, rysunek. Każdy twórca wzoruje się na materiałach etnograficznych pozostawionych po swych przodkach i dokładnie stara się kształtować rękodzieła na wzór tych materiałów. Warto zaznaczyć, że duża część wytworzonych dzieł zostaje wykorzystana i prezentowana w Zespołach Regionalnych, KGW i innych działalnościach kulturowych, a także przez osoby prywatne.

Na terenie gminy istnieje wiele miejsc, które skupiają społeczność zaangażowaną w kulturę. Jednym z nich jest Gminny Ośrodek Kultury, Sportu i Rekreacji w Kamienicy, kiedyś nazywany Gminnym Ośrodkiem Kultury. Podstawowym celem działalności tej instytucji jest integracja społeczności lokalnej, prowadzenie zajęć z dziedziny kultury, sztuki, sportu i rekreacji oraz organizowanie różnego rodzaju wydarzeń kulturowych, imprez lokalnych, konkursów i wystaw. Gminny Ośrodek Kultury, Sportu i Rekreacji zapewnia pracę dla mieszkańców gminy za pośrednictwem przynależących do niego placówek, takich jak: biblioteki, świetlice środowiskowe, Pijalnia Wód Mineralnych w Szczawie, Hala Widowiskowo Sportowa w Kamienicy oraz Centrum Edukacji i Tradycji. Kluczowym miejscem dla kultury oraz mieszkańców gminy zaangażowanych w jej działalność jest Centrum Edukacji i Tradycji. Placówka powstała w roku 2021 i od tego czasu regularnie prowadzone są tam zajęcia przez wykwalifikowanych specjalistów w dziedzinie tańca i śpiewu, a także w zakresie kultywowania regionalnej tradycji. Celem działalności tej instytucji jest edukowanie oraz inspirowanie dzieci, młodzieży i dorosłych do odkrywania piękna kultury, folkloru i tradycji rodzimej gminy.

Gmina Kamienica znana jest z muzyki, śpiewu góralskiego i gry na instrumentach. Potwierdzeniem tego jest chociażby fakt, że przy GOKSIR działa Ognisko Muzyczne, które jest miejscem rozwijania zainteresowań dla dzieci oraz młodzieży. Podopieczni Ogniska biorą udział w konkursach i są zdobywcami wielu nagród, m.in. w „Konkursie Młodych Wokalistów w Starym Sączu”. Warto wspomnieć, że jedna z podopiecznych Ogniska jest zdobywczynią I miejsca na Międzynarodowym Festiwalu Dzieci i Młodzieży „Orfeusz w Italii”. Ponadto przy GOKSIR działa Orkiestra Dęta, Chór parafialny oraz Kapela Młode Gorce. Na terenie gminy istnieją również inne kapele góralskie, takie jak: Górali, Jare Zytka i Jarzec, które odpłatnie prowadzą imprezy, np. wesela góralskie, ale też nieodpłatnie w ramach pasji grają dla zespołów regionalnych, organizują koncerty czy biorą udział w różnych wydarzeniach kulturowych na terenie gminy.

Coroczną tradycją w gminie Kamienica jest organizowanie imprezy plenerowej zwanej Dniami Gorczańskimi. Wydarzenie to ma na celu przede wszystkim promocję gminy, jej tradycji, kultury i folkloru. Impreza ma charakter ponadlokalny i trwa 2 dni, jest okazją do zaprezentowania różnych elementów kultury lokalnej, np. występy zespołów regionalnych, działalność artystyczna i stoiska z lokalnymi produktami, jedzeniem oraz napojami, ale też wszelkiego rodzaju rękodzielami wykonanymi przez mieszkańców gminy. Wszystkie wyżej opisane działalności kulturowe oraz gościnnie występujące zespoły wzbogacają to wydarzenie, przyciągając gości z całego powiatu, a nawet spoza jego granic.

Gmina Kamienica jest również organizatorem wielu imprez okolicznościowych, które mają na celu upamiętnienie różnych aspektów życia codziennego naszych przodków i istotnych wydarzeń historycznych, wśród których wymienić można: Gminne Dożynki w Zalesiu, Odpust Partyzancki w Szczawie oraz Zrzuty alianckie na Polankach. Ponadto w gminie organizowane są różnego rodzaju konkursy przede wszystkim dla dzieci oraz młodzieży, oferując atrakcyjne nagrody, aby pobudzić zainteresowanie młodych ludzi kulturą i dziedzictwem tradycji lokalnej.

Działalność kulturowa w gminie Kamienica jest nieodłącznym elementem rozwoju społeczno-gospodarczego tej jednostki, przyczynia się do zachowania, pielęgnowania i promowania bogatej tradycji oraz dziedzictwa lokalnego. Społeczność gminy aktywnie angażuje się w kulturę zarówno poprzez uczestnictwo w zespołach regionalnych, innych organizacjach kultury czy wydarzeniach kulturowych, jak i przez samo organizowanie

różnych wydarzeń, takich jak festiwale folklorystyczne, koncerty, konkursy czy imprezy plenerowe. Zespoły Regionalne, takie jak „Zasadnioki” czy „Gorce”, przez swą działalność tworzą środowisko pozwalające młodym mieszkańcom gminy uczyć się wszelkiego rodzaju tańca, śpiewu, gry na instrumencie, ale i wartości oraz kultury, tradycji i folkloru ich rodzimej gminy. Podopieczni zespołów wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności, prezentując bogactwo kulturowe gminy na festiwalach i imprezach zarówno krajowych, jak też międzynarodowych. Osiągnięcia zespołów w dziedzinie kultury przyczyniają się przede wszystkim do wzmocnienia tożsamości lokalnej oraz zwiększenia świadomości kulturowej mieszkańców w każdym wieku. Ponadto, aktywności społeczności gminy Kamienica, takie jak Koła Gospodyń Wiejskich czy Związek Podhalan, pozytywnie wpływają na integrację społeczną oraz pomagają we współpracy między mieszkańcami gminy. Poprzez organizację wydarzeń kulturowych i codzienną działalność na rzecz promocji lokalnej kultury oraz tradycji, organizacje te nie tylko wzmacniają więzi społeczne i wzajemne relacje, ale też tworzą silną wspólnotę, dążącą do nieustannego rozwoju społeczno-gospodarczego rodzimej gminy. Instytucje kultury, takie jak Gminny Ośrodek Kultury, Sportu i Rekreacji oraz Centrum Edukacji i Tradycji, pełnią istotną rolę w życiu kulturowym gminy Kamienica. Oferując różne zajęcia artystyczne i edukacyjne dla mieszkańców w każdym wieku, dają możliwość rozwijania zainteresowań, zdobywania nowych umiejętności artystycznych oraz poszerzanie wiedzy na temat kultury rodzinnej gminy, co przyczynia się do wzbogacenia oferty kulturalnej gminy. Coroczne organizowanie imprez plenerowych, takich jak Dni Gorczańskie czy inne imprezy okolicznościowe, nie tylko przyciąga turystów, ale również stanowi doskonałą okazję do promocji kultury, tradycji i folkloru gminy Kamienica. Wspieranie lokalnej kultury ma znaczący wpływ na rozwój gospodarczy gminy, a jej aktywne promowanie może nie tylko wzmacniać tożsamość kulturową regionu, lecz także stymulować wzrost ekonomiczny m.in. przez przyciąganie turystów i potencjalnych inwestorów.

Bogactwo kulturowe przyczynia się do rozwoju społeczno-gospodarczego na wiele sposobów. Kultura jako istotny czynnik przyciągający turystów generuje popyt na usługi turystyczne, lokalne produkty i doświadczenia związane z dziedzictwem kulturowym. Twórczość artystyczna i rękodzieło stanowią podstawę dla rozwoju miejscowej gospodarki, tworząc miejsca pracy w sektorze turystycznym i kreatywnym. Silna kultura i dziedzictwo mogą być używane jako narzędzia promocji, przyciągając inwestorów i przedsiębiorców do regionu, co wspiera wzrost gospodarczy, tworząc nowe miejsca pracy i zwiększając lokalny dochód. Miejsca z bogatym dziedzictwem kulturowym często stają się atrakcyjnymi miejscami do życia. Zwiększenie atrakcyjności regionu może przyciągać nowych mieszkańców, co wspiera rozwój społeczności i gospodarki lokalnej. Kultura nie tylko przekazuje historię i dziedzictwo, ale także uczy wartości społecznych, kreatywności i innowacyjności. Edukacja kulturowa rozwija umiejętności społeczne i przyczynia się do rozwoju kapitału ludzkiego, kluczowego dla długoterminowego rozwoju społecznego oraz gospodarczego. Silna tożsamość kulturowa buduje więzi społeczne oraz integruje społeczności lokalne, co jest kluczowe dla stabilności i rozwoju społecznego. Kreatywne podejście do dziedzictwa kulturowego może stymulować innowacje, jak również rozwój technologiczny, np. przez nowe technologie w ochronie zabytków czy cyfrowe platformy promujące kulturę.

Podsumowując, bogactwo kulturowe nie tylko kształtuje tożsamość i dziedzictwo, ale także wspiera rozwój społeczno-gospodarczy przez turystykę, edukację, innowacje i integrację społeczną.

Dziedzictwo kulturowe stanowi nieodłączny element rozwoju społeczno-ekonomicznego danej jednostki, pozytywnie wpływając tym samym na różne aspekty życia lokalnej społeczności. Poprzez dziedzictwo kulturowe, rozumiane jako festiwale czy tradycje, następuje wzrost gospodarczy chociażby przez przyciąganie turystów, co przyczynia się do zwiększenia popytu na usługi turystyczne oraz lokalne produkty. Organizowanie różnych wydarzeń kulturowych jest doskonałym sposobem na promowanie gminy, co przyczynia się do przyciągania turystów nie tylko z kraju, ale i z zagranicy. Jest to też doskonały sposób na rozwijanie miejsc pracy poprzez otwieranie różnego rodzaju punktów usługowych, co przekłada się na wzrost lokalnego PKB. Przemysł kreatywny, będący częścią sektora kultury, dostarcza wiele nowych miejsc pracy np. dla artystów czy osób zajmujących się organizacją wydarzeń. Dziedzictwo kulturowe stanowi integralną część programów edukacyjnych, co przekłada się na kreatywne rozwijanie umiejętności i wiedzy przede wszystkim wśród młodych ludzi. Organizowanie wszelkiego rodzaju warsztatów lub szkoleń ściśle związanych z dziedzictwem kulturowym pozytywnie zatem wpływa na zwiększenie kompetencji zawodowych i kreatywność mieszkańców. Inicjatywy związane z dziedzictwem kulturowym często wiążą się ze zrównoważonym jego zarządzaniem, gdyż wpływa to nie tylko na ochronę cennych zasobów, ale także zapewnia ich dostępność dla przyszłych pokoleń. Jest to kluczowe, ponieważ współpraca międzypokoleniowa sprzyja wymianie wiedzy i doświadczeń, co jest ważne dla spójności społecznej i nieustannego rozwoju ekonomicznego. Dziedzictwo kulturowe ma dogłębny wpływ na rozwój społeczno-ekonomiczny, co jest ważnym elementem strategii rozwoju, gdyż przyczynia się to do generowania licznych korzyści zarówno obecnym, jak też przyszłym pokoleniom.

4. Wyniki badania ankietowego

W niniejszym podrozdziale zostaną przeanalizowane i zaprezentowane wyniki przeprowadzonego badania ankietowego. Ankieta powstała w celu zgromadzenia informacji dotyczących kultury oraz jej rozwoju w gminie Kamienica w opinii jej mieszkańców. Stanowiła kluczowy element pracy dyplomowej pt. *Uwarunkowania kulturowe w rozwoju gminy Kamienica* przez dostarczenie niezbędnych danych i informacji do przeprowadzenia analizy i przedstawienia odpowiednich wniosków.

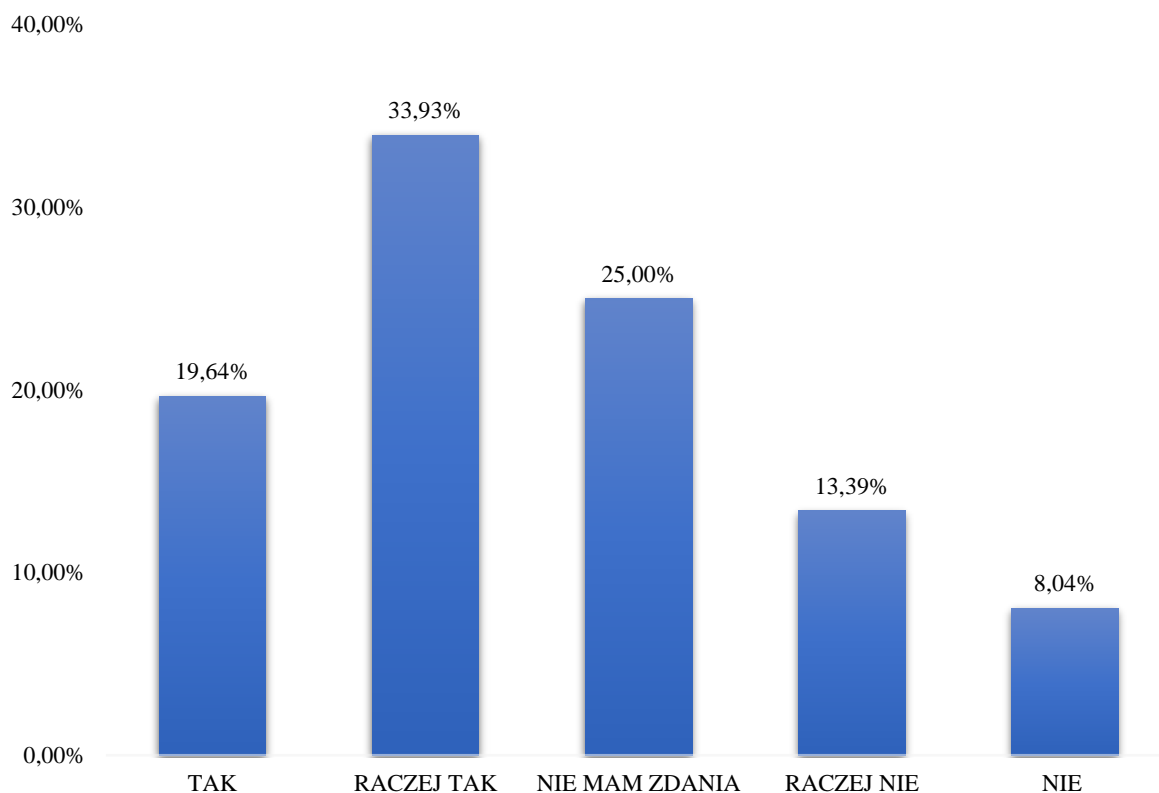
Gmina Kamienica posiada wysoki potencjał w dziedzinie kultury, na co wskazuje wysokie zaangażowanie mieszkańców w jej rozwój, promowanie, a także pogłębianie wiedzy i przekazywanie jej młodemu pokoleniu. Kultura jest ważnym elementem w działaniach gminy, która – jak wiemy – ma obowiązek ją chronić, promować i rozwijać, dlatego rola Samorządu Gminy w kulturze jest czymś oczywistym.

W celu poznania opinii mieszkańców na temat kultury i jej rozwoju oraz wpływu na wizerunek, jak również na jakość życia społeczności lokalnej gminy Kamienica zostały przeprowadzone badania. Metoda badawcza opierała się na sondażu diagnostycznym, a narzędziem badawczym była ankieta, która składała się z 21 pytań, łącznie z metryczką. Kwestionariusz ankiety został udostępniony w formie elektronicznej dla mieszkańców gminy Kamienica. Badanie odbyło się całkowicie anonimowo, a wzięło w nim udział

112 osób, w tym 81 kobiet (72%) i 31 mężczyzn (38%). Ankieta została umieszczona na moim profilu na Facebooku, dlatego odpowiedzi, które uzyskałam, pochodzą od osób posiadających konta na tym portalu społecznościowym.

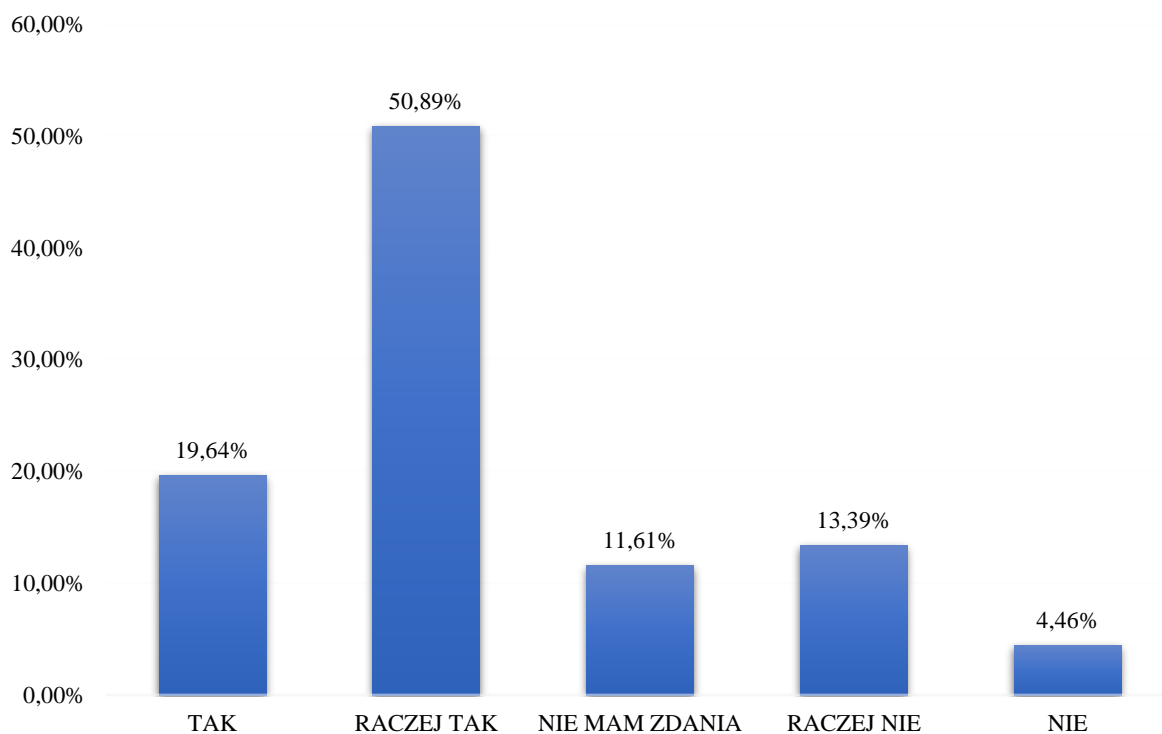
W moim badaniu dokonano podziału respondentów ze względu na trzy grupy wiekowe. W wieku przedprodukcyjnym (poniżej 18 lat) w badaniu wzięło udział tylko 5 osób (4,46%), w wieku produkcyjnym (od 19 do 65 lat) odpowiedzi udzieliło 101 osób (90,18%), a w wieku poprodukcyjnym (powyżej 65 lat) badanych było 6 osób (5,36%). 7 osób (6,25%) posiada wykształcenie podstawowe, 63 osoby (56,25%) wykształcenie średnie, a 42 osoby (37,50%) wykształcenie wyższe. Zdecydowana większość mieszkańców gminy Kamienica, którzy wzięli udział w badaniu, należy do grupy produkcyjnej i posiada wykształcenie średnie.

Jednym z głównych pytań skierowanych do mieszkańców było: „Czy jest Pan/Pani zadowolony/a z rozwoju kultury i jej działalności w gminie Kamienica?”. Analizując wyniki, można zauważyć, że społeczność gminy Kamienica biorąca udział w badaniu jest zadowolona z rozwoju kultury w ich rodzimej miejscowości. Zadowolenie może być wynikiem tego, że duży odsetek osób ankietowanych jest aktywnie zaangażowany w życie kulturowe. Żywy udział respondentów w kulturze prowadzi do wzmocnienia relacji między społecznością zamieszkującą gminę oraz pomaga w budowaniu poczucia wspólnoty i przynależności, co w efekcie przekłada się na rozwój lokalnej gospodarki. Wysoki poziom zadowolenia respondentów będących mieszkańcami gminy Kamienica z rozwoju lokalnej kultury potwierdza, że kultura jest kluczowym elementem w budowaniu tożsamości społecznej i poczucia przynależności do danego regionu (wykres 1).



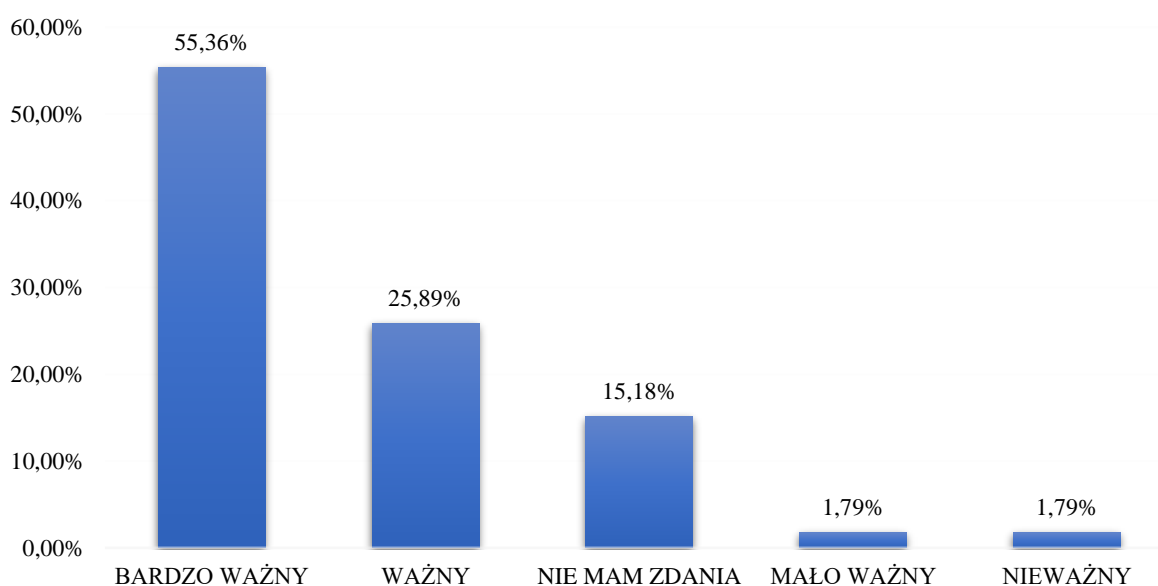
Wykres 1. Zadowolenie z rozwoju kultury w opinii mieszkańców gminy Kamienica.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w gminie Kamienica.

Ważnym pytaniem skierowanym do respondentów było też: „Czy według Pana/Pani, następuje rozwój kultury w gminie Kamienica?”. Znaczna część osób ankietowanych na postawione pytanie odpowiedziała twierdząco. Powodem takich odpowiedzi może być fakt, że gmina Kamienica posiada wysoki potencjał w dziedzinie kultury. Respondenci chętnie biorą czynny udział w życiu kulturowym, o czym świadczy duża wiedza na ten temat. Kolejnym powodem pozytywnych odpowiedzi najprawdopodobniej jest fakt, że osoby posiadające bogatą wiedzę na temat kultury, jak również starsi mieszkańcy gminy chętnie przekazują te wartości młodym ludziom. Dlatego z każdym rokiem odnotowuje się coraz większe zainteresowanie kulturą i jej działalnością wśród dzieci i młodzieży, które chętnie biorą udział w różnego rodzaju zajęciach i z pasją reprezentują gminę. Wszystko to jest dużą szansą dla rozwoju lokalnej społeczności chociażby przez fakt, że gmina posiadająca tak bogatą kulturę ma dużą szansę na promocję, co może pozytywnie przełożyć się na rozwój lokalnego biznesu np. w branży turystycznej, w tym powstawanie nowych miejsc pracy m.in. dla mieszkańców gminy. Świadomość mieszkańców dotycząca kultury oraz rozwoju jest kluczowa, ponieważ znacząco przyczynia się do poznawania i zrozumienia wartości kultury oraz jej wpływu na postęp rozwoju gminy Kamienica. Inicjatywy kulturowe nie tylko zwiększają świadomość społeczną, ale także wzmacniają wspólnotę lokalną oraz integrację społeczną, co wpływa na jakość życia mieszkańców. Rozwój kultury jako dziedzictwa, sztuki, tradycji i wartości społecznych ma istotne znaczenie dla budowy tożsamości lokalnej oraz dla różnorodnych aspektów rozwoju społecznego i ekonomicznego gminy Kamienica. Pozytywna ocena respondentów dotycząca kultury w gminie Kamienica potwierdza, że kultura i dziedzictwo kulturowe mogą stanowić istotny czynnik, stymulujący rozwój społeczno-gospodarczy przez tworzenie atrakcyjnego wizerunku regionu i przyciąganie turystów (wykres 2).



Wykres 2. Efektywność rozwoju kultury w opinii mieszkańców gminy Kamienica.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w gminie Kamienica.

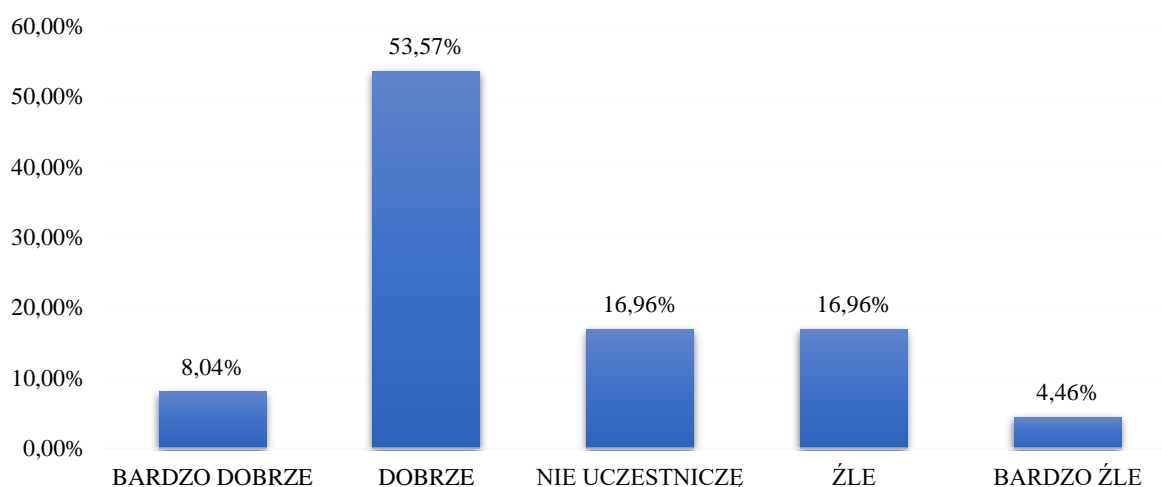
Kolejne kluczowe pytanie skierowane do osób ankietowanych brzmiało: „Na ile ważny dla Pana/Pani jest rozwój kultury w gminie Kamienica?”. Rozwój kultury jest istotny dla respondentów będących mieszkańcami gminy, o czym świadczyć może to, że społeczność jest mocno związana z kulturą, dlatego zależy im na jej rozwoju. Istotne dla osób ankietowanych jest dbanie o kulturę i przekazywanie jej młodemu pokoleniu. Jak wiadomo, przyczynia się to do znacznego wzrostu zainteresowania kulturą młodych ludzi, co w efekcie przekłada się na zachowanie wartości i kultury oraz stałe przekazywanie jej z pokolenia na pokolenie. Kontynuacja kultury i ciągłe jej pielęgnowanie nie tylko wzmacnia tożsamość społeczną, ale przede wszystkim wpływa na rozwój tej społeczności w wielu aspektach, takich jak choćby edukacja. Jak wiemy z rozdziału wcześniejszego, gmina Kamienica słynie z edukowania młodego pokolenia, m.in. poprzez organizowanie różnego rodzaju warsztatów, lekcji muzyki czy tańca. Dlatego warto tutaj wspomnieć, że kluczowe dla rozwoju takich aspektów jest inwestowanie w miejsca kultury, gdyż są one równie istotne w kreowaniu wizerunku gminy i w znacznym stopniu wpływają na jakość życia mieszkańców. Takie miejsca nie tylko przyczyniają się do zainteresowania kulturą lokalnej społeczności, ale i przyciągają turystów, gości oraz potencjalnych inwestorów. Ponadto tego typu placówki pozwalają na tworzenie nowych miejsc pracy przede wszystkim dla mieszkańców gminy, którzy mają dużą wiedzę na temat kultury i tradycji. Dobrze widoczna tutaj jest zależność między kulturą a rozwojem, ponieważ tworzenie miejsc kultury przyczynia się do zainteresowania kulturą, a zainteresowanie kulturą przyczynia się do konieczności tworzenia większej ilości tego typu placówek, co za tym idzie – tworzenia nowych miejsc pracy w sektorze kultury i tradycji. Wysoka świadomość respondentów będących mieszkańcami gminy Kamienica dotycząca znaczenia kultury dla rozwoju lokalnego potwierdza, że kultura odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu społeczeństwa i jest fundamentem jego rozwoju. Wyniki badań wykazały, że zdecydowana większość respondentów uważa rozwój kultury za ważny lub bardzo ważny, co podkreśla, że kultura jest nieodłącznym elementem ludzkiej egzystencji i w znaczący sposób wpływa na kształtowanie się społeczeństwa (wykres 3).



Rysunek 3. Znaczenie rozwoju kultury dla mieszkańców gminy Kamienica.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w gminie Kamienica.

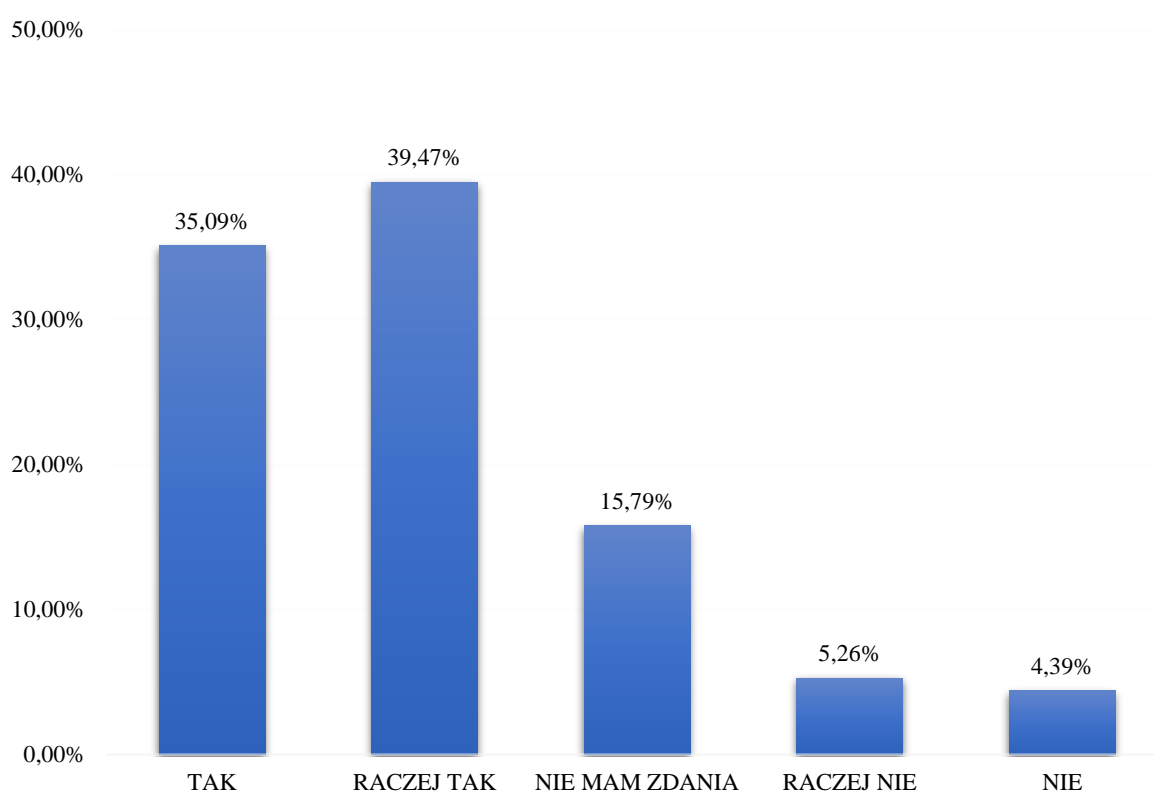
Równie istotnym pytaniem, które zostało skierowane do osób badanych, było: „Jak ocenia Pan/Pani Dni Gorczańskie i inne wydarzenia odbywające się na terenie gminy Kamienica?”. Dokonując analizy tego pytania, można dostrzec, że mieszkańcy gminy Kamienica biorący udział w badaniu oceniają wydarzenia kulturowe na poziomie dobrym. Powodów uzyskania takich odpowiedzi może być wiele. Przede wszystkim tego typu przedsięwzięcia dla mieszkańców są kreatywnym sposobem spędzania wolnego czasu oraz wyrażenia siebie i swoich wartości poprzez czynne uczestnictwo (występy zespołów regionalnych czy innych działalności kulturowych). Ponadto organizowanie tego rodzaju zdarzeń wpływa na wizerunek gminy, co pozwala na większe zainteresowanie jej kulturą osób gościnnie do niej przebywających i potencjalnych inwestorów. Warto zwrócić uwagę na kwestię, dlaczego największa liczba mieszkańców ocenia wydarzenia kulturowe dobrze, a nie bardzo dobrze. Powodem tego mogą być ich osobiste gusta i preferencje oraz problem w dokładnym zbadaniu oczekiwań mieszkańców gminy co do tego typu przedsięwzięć. Dlatego też w celu jeszcze lepszego odbioru Dni Gorczańskich i innych wydarzeń kulturowych przez mieszkańców gminy być może kluczowe będzie badanie ich odczuć i potrzeb związanych z tego rodzaju przedsięwzięciami. Pomoże to w trafnym dostosowaniu oferty do potrzeb i zainteresowań mieszkańców gminy oraz jej gości. Wpłynie to na zwiększenie zainteresowania kulturą, tradycją i folklorem gminy, co pozytywnie przełoży się na frekwencję uczestników wydarzeń. Znacznie większe zainteresowanie danymi wydarzeniami też przyczyni się do rozwoju gminy, ponieważ pozwoli np. na zwiększenie dochodów osób prywatnych, którymi są w znaczącej części mieszkańcy gminy, którzy za pozwoleniem Samorządu Gminy biorą bezpośredni udział w imprezie (np. sprzedaż różnego rodzaju przedmiotów, stoiska z jedzeniem i napojami). Warto zaznaczyć, że uczestnictwo w Dniach Gorczańskich jest płatne, co pozwala na zwiększenie dochodów gminy i osób prywatnych. Zespoły regionalne i inne działalności kultury nieodpłatnie występują na Dniach Gorczańskich, czym przyciągają większą widownię i pozwalają na zdobycie jeszcze większych korzyści dla całego przedsięwzięcia. Pozytywne postrzeganie przez respondentów wydarzeń kulturowych organizowanych na terenie gminy Kamienica potwierdza, że inwestowanie w infrastrukturę kultury może istotnie przyczynić się do wzmacniania więzi społecznych i integracji lokalnej społeczności (wykres 4).



Wykres 4. Ocena Dni Gorczańskich oraz innych wydarzeń kulturowych odbywających się na terenie gminy Kamienica przez jej mieszkańców.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w gminie Kamienica.

Z analizy pytania: „Czy uważa Pan/Pani, że kultura lokalna gminy Kamienica jest powodem do dumy?” wynika, że respondenci uważają kulturę jako powód do dumy. Istnieje wiele powodów, które na to wpływają. Najważniejszym z nich jest to, że społeczność gminy utożsamia się z lokalną kulturą, traktując ją jak znaczący element w budowaniu ich tożsamości i przynależności do rodzimej gminy. Dlatego rozwój kultury utożsamia się z dumą mieszkańców z kilku kluczowych powodów. Przede wszystkim umacnia tożsamość społeczności, podkreślając tym samym jej niepowtarzalność, jak też wspiera kreatywność oraz innowacje. Dodatkowo, pozytywnie wpływa na wzmocnienie więzi międzyludzkich wśród mieszkańców gminy, a także zwiększa świadomość dziedzictwa kulturowego, co prowadzi do większej dumy z własnej kultury i zaangażowania w jej rozwój (wykres 5).



Wykres 5. Duma z kultury lokalnej w opinii mieszkańców gminy Kamienica.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w gminie Kamienica.

Podsumowanie

Kultura, rozumiana jako ogół wartości, norm, tradycji oraz praktyk typowych dla danej społeczności, jest fundamentalnym czynnikiem w kształtowaniu społeczeństwa i jego rozwoju na wielu płaszczyznach. Posiada wysoki potencjał w rozwoju społeczno-gospodarczym danej jednostki, znacząco wpływając na wzrost gospodarczy oraz kształtowanie współczesnego społeczeństwa przez różne aspekty. Kultura jest zbiorem wielu wartości oraz tradycji, co stanowi fundament w kształtowaniu osobowości ludzi współczesnego świata. Rozwój społeczno-gospodarczy skupia się z kolei na społeczeństwie dążącym do poprawy jakości życia przez zwiększenie dobrobytu oraz na osiągnięciu zrównoważonego rozwoju.

Kultura, jako system wartości, norm oraz tradycji, wpływa na kształtowanie się tożsamości mieszkańców danej jednostki i w znacznym stopniu przyczynia się do budowania poczucia przynależności do zamieszkiwanego regionu. Odgrywa istotną rolę w budowaniu silnego, zintegrowanego społeczeństwa, którego celem jest wspólne dążenie do rozwoju. Ponadto sektor kultury wpływa na kształtowanie się wizerunku danej jednostki i jej promocję. Działania wynikające z promowania wizerunku gminy pozwolą przede wszystkim na przyciągnięcie uwagi potencjalnych inwestorów, którzy na terenie danej jednostki chętnie będą chcieli rozwijać swe działalności, czym przyczynią się do rozwoju lokalnej gospodarki. Działania te przyczyniają się również do zainteresowania kulturą turystów gościnnie przybywających do danej miejscowości, co pozwoli na rozwój wielu branż, np. turystyki, poprzez tworzenie nowych schronisk, moteli czy punktów agroturystycznych i gastronomii, przez otwieranie nowych lokali, barów czy restauracji. Ważnym czynnikiem rozwoju lokalnego jest inwestowanie w miejsca kultury, w oparciu chociażby o otwieranie nowych placówek artystycznych. Inwestowanie w kulturę, np. poprzez otwieranie nowych placówek artystycznych, sprzyja rozwojowi społeczno-gospodarczemu, oferując mieszkańcom nowe miejsca pracy i zwiększając atrakcyjność regionu.

Kultura, rozumiana jako zestaw przekonań i praktyk edukacyjnych, w znacznym stopniu wpływa na edukację. Pomaga w budowaniu własnych wartości i wpływa na etykę życia przez naukę tolerancji, szacunku i współpracy. Inspiruje do kreatywnego myślenia, co – jak wiadomo – jest ważne w procesie uczenia się i pomaga w zrozumieniu historii oraz dziedzictwa. Kultura pomaga w rozwijaniu własnych zainteresowań i pasji, co pozytywnie może wpływać na rozwój lokalny w różnych jego dziedzinach. Zestawianie kultury z edukacją jest korzystne, ponieważ tworzy bogate społeczeństwo, które inspiruje młodych ludzi do rozwijania własnego potencjału. Inwestowanie w edukację kultury dla młodego pokolenia jest kluczem do sukcesu, ponieważ to właśnie oni stanowią o przyszłości narodu.

Kultura, w kontekście norm społecznych i etyki pracy, w znacznym stopniu wpływa na rozwój społeczno-gospodarczy. Zrozumienie wzajemnych relacji kultury i rozwoju społeczno-gospodarczego jest ważne do odpowiedniego opracowania strategii rozwoju lokalnego. Inwestowanie w kulturę jest opłacalne zarówno z ekonomicznego, jak również społecznego punktu widzenia. Odpowiednio wykorzystany potencjał kulturowy staje się szansą dla rozwoju lokalnej gospodarki, co można zauważyć na przykładzie gminy Kamiénica. Mieszkańcy dążący do poznawania kultury i przekazywania jej z pokolenia na pokolenie, pokazują tym samym, że zależy im na rozwoju kultury. Przez chęć poznawania oraz propagowania różnych aspektów kultury, aktywnie wspierają jej ewolucję i ciągłość, dążąc do nieustannego rozwoju społeczno-gospodarczego.

Kreatywne podejście do dziedzictwa kulturowego przyczynia się do stymulowania innowacji i rozwoju technologicznego. Analizując gminę Kamiénica, można dostrzec, że innowacje te mogą przyczynić się do lepszego zarządzania dziedzictwem kulturowym i jego promocji na szerszą skalę, co również może przyciągnąć turystów i inwestorów zainteresowanych nowoczesnym podejściem do kultury.

Samorząd gminy Kamiénica stanowi nieodłączny element w ochronie, promocji i rozwoju kultury oraz odgrywa w nim kluczową rolę. Obowiązkiem władzy lokalnej tej gminy jest wspieranie inicjatyw kulturalnych i dbanie o dziedzictwo kulturowe regionu.

W niniejszym artykule podkreślony został fakt, że skuteczne zarządzanie kulturą przez samorząd może przynieść znaczące korzyści społeczne oraz gospodarcze, w tym wzrost atrakcyjności inwestycyjnej i turystycznej gminy.

W rozwoju kultury niezwykle istotne jest uwzględnienie i zrozumienie, na ile jest on ważny dla mieszkańców danej jednostki i jak postrzegają tempo jego rozwoju, gdyż ma to fundamentalne znaczenie dla budowania silnej społeczności, atrakcyjności regionu i stymulowania tempa rozwoju lokalnej gospodarki oraz kreatywności mieszkańców. Analizując wyniki badań przeprowadzonych wśród mieszkańców gminy Kamienica i biorąc pod uwagę te współczynniki, można zauważyć, że zdecydowana większość ankietowanych, niezależnie od wieku, wykształcenia czy sytuacji zawodowej, wykazuje pozytywne nastawienie do rozwoju kultury w tej gminie. Wyraźnie jednak można dostrzec, że zarówno mężczyźni, jak i kobiety w wieku produkcyjnym z wyższym wykształceniem i prowadzący własną działalność gospodarczą w zdecydowanej większości uważają, że rozwój kultury w gminie Kamienica jest dla nich ważny i zauważają postępy w tej dziedzinie, co jest dużym plusem w postępie rozwoju kultury, gdyż może chociażby przekładać się na zwiększenie atrakcyjności oferty dla klientów i tworzenie bardziej przyjaznego środowiska pracy dla pracowników. Warto zaznaczyć, że respondenci poniżej 18. roku życia w zdecydowanej większości też wyrażają pozytywne odczucia o kulturze i jej rozwoju w rodzimej gminie, co wpływa na optymistyczne patrzenie w przyszłość. Pozytywne nastawienie młodych ludzi do kultury pokazuje, że stanowi ona istotną część ich codziennego życia, co pozwala dostrzec, że mimo zmienności pokoleń, kultura jest wciąż aktualnym i fundamentalnym czynnikiem rozwoju we współczesnym świecie. Mimo wielu pozytywnych odpowiedzi, pojawia się również kilka negatywnych odczuć dotyczących kultury oraz jej rozwoju lub brak zdania na ten temat w każdej grupie wiekowej, niezależnie od wykształcenia czy wykonywanego zawodu. Negatywne opinie mieszkańców gminy na temat rozwoju przez kulturę nasuwają myśl o konieczności dalszych badań tej dziedziny, ponieważ być może pozwolą lepiej zrozumieć potrzeby współczesnego świata i oczekiwania mieszkańców względem kultury oraz tempa i sposobu jej rozwoju.

Dlaczego zatem warto inwestować w kulturę? Stanowi ona nieodłączny element ludzkiej egzystencji, wywiera pozytywny wpływ na kształtowanie się społeczeństwa i danej jednostki. Kultura odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu tożsamości społecznej i zachowaniu dziedzictwa kulturowego, ma istotny wpływ na edukację i rozwój społeczny, przyczyniając się tym samym do rozwoju umiejętności społecznych, kreatywności oraz własnych zainteresowań. Jako istotny element gospodarki, przyczynia się również do stymulowania wzrostu gospodarczego poprzez tworzenie nowych miejsc pracy, jak też przyciąganie turystów i potencjalnych inwestorów.

Bibliografia

- Antosik, W., Jaskłowska-Ferreras, B., Kardasz, M., Kubalska-Sulkiewicz, K., Rodziewicz, A., Taboryski, W. (2009). *Słownik wiedzy o kulturze*. Warszawa: Arkady.
- Boski, P. (2009). *Kulturowe ramy zachowań społecznych. Podręcznik psychologii międzykulturowej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Ciechorska-Kulesza, K. (2020). Kultura i rozwój – między ciągłością a zmianą. W: K. Ciechorska-Kulesza (red.), *Kultura – tradycja – rozwój. Perspektywy, konteksty, działania*. Gdańsk: Instytut Kaszubski, Nadbałtyckie Centrum Kultury.

- Gajda, J. (2008). *Antropologia kulturowa. Wprowadzenie do wiedzy o kulturze*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Gorlach, K., Grodny, S., Klekotko, M. (2010). *Gospodarka i kultura: problemy wzajemnych relacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Hausner, J. (2013). Rozwój społeczno-gospodarczy. W: J. Hausner, A. Karwińska, J. Purchla, (red.), *Kultura a rozwój* (s. 21-38). Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Hełpa-Liszkowska, K. (2013). Dziedzictwo kulturowe jako czynnik rozwoju lokalnego. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 1(6), 5-18.
- Jagodzińska, K. (2013). Edukacja kulturalna na rzecz kreatywności i innowacyjności. W: J. Hausner, A. Karwińska, J. Purchla (red.), *Kultura a rozwój* (s. 327-343). Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Knieć, W. (2020). Rozwój, kultura i badania. W: K. Ciechorska-Kulesza (red.), *Kultura – tradycja – rozwój. Perspektywy, konteksty, działania*. Gdańsk: Instytut Kaszubski, Nadbałtyckie Centrum Kultury.
- Lisocka-Jaegermann, B. (2011). *Kultura, a rozwój lokalny. Dziedzictwo kulturowe w strategiach społeczno-gospodarczych latynoamerykańskich społeczności wiejskich i małomiasteczkowych*. Warszawa: Wydział Geografii i Studiów Regionalnych Uniwersytetu Warszawskiego.
- Parysek, J.J. (2018). *Rozwój społeczno-gospodarczy oraz czynniki i uwarunkowania rozwoju*. Poznań: Uniwersytet im. Adama Mickiewicza.
- Skrzydlewski, P. (2001). Cywilizacja. W: A. Maryniarczyk (red.), *Powszechna encyklopedia filozofii* (s. 339-340). Lublin: PTTA.
- Żuk, G. (2016). *Edukacja aksjologiczna zarys problematyki*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.

PRZEGLĄD NOWOŚCI WYDAWNICZYCH

Monika Danielska (red.)
Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu

Księgowania w układzie problemowym w jednostkach finansów publicznych (wyd. I)

Redaktorzy: Mieczysława Cellary, Monika Kaczurak-Kozak
Wydawnictwo: C.H. BECK
Warszawa 2023

Księgowania w układzie problemowym w jednostkach finansów publicznych to pozycja wpisująca się w serię poradników dla pracowników administracji publicznej, głównie dla jednostek samorządu terytorialnego. Książka jest swego rodzaju vademecum księgowania, zarówno tych najczęściej występujących, jak też specyficznych operacji w jednostkach sektora finansów publicznych. Treści prezentowane w książce zostały podzielone na osiem części: Aktywa trwałe, Dochody, Wydatki, Przychody i koszty, Działalność finansowa, Fundusze, Rozrachunki, Inne księgowania.

Każda część omawianego opracowania pozwala szczegółowo uporządkować złożoną problematykę prezentowanych zagadnień, m.in. przez jednolity sposób prezentacji. W każdej z nich znaleźć można bowiem:

- wyjaśnienie pojęć i komentarz;
- schematy księgowania z wyjaśnieniami;
- dowody księgowe charakterystyczne dla danego zagadnienia;
- liczne przykłady liczbowe ujmowania na kontach operacji gospodarczych;
- sposób powiązania ze sprawozdaniami finansowymi, budżetowymi, a także klasyfikacją budżetową.

Jednostki finansów publicznych powinny prowadzić gospodarkę finansową w sposób rzetelny oraz wiarygodny. Ze sprawozdania z działalności regionalnych izb obrachunkowych za 2022 rok wynika, że największą część kwoty nieprawidłowości finansowych stanowiły niezgodności w zakresie księgowości oraz sprawozdawczości budżetowej, powodujące nierzetelne prezentowanie danych o sytuacji majątkowej i finansowej jednostek. Dlatego tak ogromne znaczenie ma prawidłowa rachunkowość, a także sprawozdawczość finansowa i budżetowa.

Książka *Księgowania w układzie problemowym w jednostkach finansów publicznych* jest doskonałym poradnikiem, przeznaczonym dla pracowników wydziałów finansowych jednostek sektora finansów publicznych i osób odpowiedzialnych za politykę budżetową w samorządzie. Niewątpliwą jej zaletą jest jej praktyczny charakter, dzięki czemu może stanowić wsparcie w prowadzeniu księgowości jednostek sektora finansów publicznych. Dodatkowym walorem prezentowanej pozycji jest duża liczba współautorów, co umożliwiło szerokie i interdyscyplinarne podejście do omawianych zagadnień.

opracowała: Halina Rechul

Zdolność sądowa i legitymacja skargowa w postępowaniu sądownoadministracyjnym (wyd. I)

Autor: Anna Górska

Wydawnictwo: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
Łódź 2023

W monografii naukowej pt. *Zdolność sądowa i legitymacja skargowa w postępowaniu sądownoadministracyjnym* autorka przedstawia w sposób wyczerpujący formalno-prawną konstrukcję legitymacji skargowej i zdolności do zainicjowania sądownoadministracyjnego postępowania, wraz ze wskazaniem na rozbieżności między wykładnią a stosowaniem przepisów prawa traktujących wymienione zagadnienia.

Punktem wyjścia jest weryfikacja konstytucyjnego standardu dostępu do sądów administracyjnych, który nadaje ramy swobody ustawodawcy w zakresie kształtowania kryteriów legitymacji skargowej. Analiza taka została przeprowadzona zarówno w oparciu o system prawny funkcjonujący w Polsce, jak również w ramach standardów unijnych i międzynarodowych ze szczególną weryfikacją reprezentatywnych modeli prawnych działających w Niemczech, Austrii, Portugalii i we Włoszech.

Istotą takiego badania było sprawdzenie realnej możliwości realizacji uprawnień każdego człowieka do skutecznej weryfikacji stanu faktycznego sprawy, w ramach której mogło dojść do pogwałcenia praw jednostki, przez niezależny i kompetentny sąd, o czym stanowi np. art. 8 Deklaracji Praw Człowieka. Analizując konstytucyjny standard dostępności sądu administracyjnego, autorka wskazuje na jego dwoistą konstrukcję: z jednej strony jako prawo podmiotowe każdego człowieka do rozpoznania sprawy przed sądem niezawisłym, a z drugiej jako najważniejszy środek ochrony materialnych praw i wolności.

Kolejny rozdział monografii, zatytułowany „Zdolność sądownoadministracyjna”, poświęcony jest próbie wytłumaczeniu definicji zdolności do zainicjowania działań przed sądem administracyjnym postrzeganej zarówno przez pryzmat jednostki, jak również z perspektywy jednostek samorządu terytorialnego i ich organów. Następnie zaprezentowano w nim porównanie konstrukcji legitymacji procesowej w ramach różnych gałęzi prawa, tj. prawa cywilnego i administracyjnego, ze szczególnym uwzględnieniem wagi interesu prawnego, traktowanego jako przedmiot ochrony w ramach modelu legitymacji skargowej.

Piąta część opracowania poświęcona jest opisowi interesu indywidualnego, rozważanego w ramach modelu legitymacji skargowej, a opiera się na analizie wykonanej w oparciu o pięć różnych kryteriów postrzegania interesu indywidualnego. Wydawać by się mogło, że najistotniejszym elementem tej analizy jest weryfikacja koncepcji rozstrzygnięcia wątpliwości na rzecz interesu prawnego i interesu w zaskarżeniu, który stanowi czwartą kategorię w zaproponowanym przez autorkę zestawieniu. W dalszej części monografii prezentowane są też informacje dotyczące podstawy legitymacji skargowej, którą jest również naruszenie interesu prawnego zaskarżonym aktem.

Rozdział szósty dotyka tematyki nadużyć prawa do skargi. Autorka skupia w nim swe rozważania na próbie ustalenia znaczenia pojęcia „nadużycie prawa procesowego”, co równocześnie może skutkować powstaniem konfliktu między koncepcją nadużycia prawa a gwarancjami prawa do sądu. Ponadto krótko wyjaśnia, na czym polega nadużycie prawa do skargi i opisuje kwestie odrzucenia skargi abuzywnej, tj. wniesionej bez realnej potrzeby uzyskania ochrony prawnej.

Ostatnia część pracy dotyczy kategorii interesów: społecznego oraz publicznego w przyjętym modelu legitymacji skargowej i odnosi się do legitymacji skargowej organizacji społecznej oraz legitymacji skargowej poszczególnych potencjalnych uczestników postępowania, takich jak prokurator, Rzecznik Praw Obywatelskich, Rzecznik Praw Dziecka i Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców.

Opisywana monografia to kompleksowe opracowanie zagadnień związanych z wykładnią i stosowaniem przepisów wyznaczających kształt konstrukcji prawnej zdolności sądowej oraz legitymacji skargowej. Stanowi niejako odpowiedź na rosnącą z biegiem lat coraz większą potrzebę partycypacji w postępowaniu administracyjnym i sądownoadministracyjnym. Przeprowadzone analizy pozwalają na wysnucie wniosków w zakresie zaproponowanych przez autorkę szczegółowych rozwiązań normatywnych, ukierunkowanych m.in. na udzielenie bądź odmowę udzielenia sądowej ochrony interesom, których nie da się jednoznacznie zakwalifikować jako indywidualne, publiczne, prawne lub faktyczne.

Podjęta w pracy tematyka i jej gruntowne studium wnosi znaczące walory naukowe do literatury przedmiotu, a także stanowi rozsądny głos w dyskusji dotyczącej przyszłych kierunków rozwoju postępowania sądownoadministracyjnego. Lektura ta będzie bardzo interesująca zarówno dla prawników, w tym w szczególności praktyków inicjujących procesy przed sądami administracyjnymi, jak i studentów, przede wszystkim kierunków prawniczych oraz administracyjnych. Niemniej opracowanie to może być również wykorzystywane przez teoretyków prawa, ponieważ stanowi ciekawy głos, weryfikujący dyskurs między doktryną nauk prawnych a stosowaniem przepisów.

opracował: Paweł Malinowski

Dług i niewypłacalność. Analiza na czas kryzysu (wyd. I)

Autor: Rafał Adamus

Wydawnictwo: C.H. Beck

Warszawa 2024

Jak bardzo zadłużony jest współczesny świat? To pierwsze pytanie, jakie stawia autor publikacji na samym jej wstępie. Udzielając jednocześnie odpowiedzi, wskazuje, że według wyliczeń Institute of International Finance łączne zadłużenie państw, biznesu i gospodarstw domowych w październiku 2023 roku nominalnie wynosiło ok. 307 bln dol. Jest to rekordowa wielkość, która niestety powiększa się w niezwykłym tempie.

W przedstawionej publikacji Rafał Adamus dokonuje analizy problemu „długu i niewypłacalności”, traktowanych jako zjawiska interdyscyplinarne, a nie wyłącznie prawne. Perspektywa prawna tego problemu zostaje przedstawiona jedynie w ogólnym zarysie. Kompletnie spojrzenie na wskazane problemy wymaga też przeprowadzenia analizy stanu współczesnego oraz historii ewolucji tych zjawisk, co również zostaje wyartykułowane przez autora w omawianej pozycji. Ponadto, formułuje on wnioski w zakresie prawdopodobnych skutków tego problemu w przyszłości.

Publikacja *Dług i niewypłacalność. Analiza na czas kryzysu* podzielona została na 7 rozdziałów, obejmujących:

- zagadnienia wprowadzające;
- wycinki z historii (celem wyciągnięcia wniosków dla teraźniejszości i przyszłości);

- upadłość gospodarstw domowych;
- upadłość biznesu;
- niewypłacalność państw;
- prawdopodobne scenariusze na przyszłość;
- rekomendacje co do sposobu zabezpieczenia majątku na wypadek kryzysu.

Pojęcie „dług i niewypłacalność” odnosi się zarówno do zadłużenia publicznego państw, jak i zadłużenia prywatnego biznesu oraz gospodarstw domowych, a więc do różnych płaszczyzn prawnych. Sfery te są ze sobą jednak ściśle powiązane: wypłacalność państwa ma oczywisty wpływ na warunki życia obywateli i warunki prowadzenia biznesu, niewypłacalność biznesu ma wpływ na rynek pracy i dochody państwa, a niewypłacalność obywateli stanowi z kolei wyzwanie dla sprawności państwa.

„Analiza na czas kryzysu” zostaje podjęta przede wszystkim z uwagi na aktualne, nieoptymistyczne prognozy ekonomiczne – recesja, inflacja, stagflacja, pękająca bańka zadłużeniowa, delaboryzacja, niepokoje geopolityczne, nierówne korzystanie z owoców postępu technologicznego, problemy z zieloną transformacją itp. zapowiadają bowiem potencjalny kryzys pod postacią pęknięcia ciągle rosnących *debt bubbles*.

Publikacja napisana została przystępnym językiem, pozbawionym hermetyzmu prawniczego. Jawi się ona bardziej jako praca popularnonaukowa w formule zbliżonej do eseju. Niewątpliwie adresowana jest do szerokiego kręgu odbiorców – nie tylko prawników czy ekonomistów, ale do wszystkich osób zainteresowanych stanem pieniądza i problemem długu.

opracowała: Angela Król

FinTech. Nowe technologie w sektorze bankowym (wyd. I)

Redaktor: Kamil Szpyt
Wydawnictwo: C.H. Beck
Warszawa 2024

Na przestrzeni ostatnich lat rynek bankowy doświadcza intensywnych zmian. Przejawiają się one w formie innowacyjnych produktów, nowych, nieobecnych dotychczas usług czy też w rozwiązaniach usprawniających funkcjonowanie samych banków.

W przedstawionej publikacji, mającej formę rozbudowanej monografii, zawarto kompleksowe, interdyscyplinarne i praktyczne omówienie prawnych aspektów wykorzystania nowych technologii w szeroko pojętym sektorze finansowym – w branży bankowej oraz okołobankowej. Jej zakresem treściowym objęta została zarówno część dotycząca rozwiązań aktualnie powszechnie stosowanych (np. bankowość mobilna, *robotdoradztwo*), jak i część dotycząca rozwiązań nowych, wdrażanych (np. sztuczna inteligencja, *open banking*).

Monografia *FinTech. Nowe technologie w sektorze bankowym* podzielona została na osiem części tematycznych, obejmujących:

- nowe technologie w sektorze bankowym;
- nowe modele bankowości;
- FinTech oraz usługi bankowe i okołobankowe;
- dane w sektorze bankowym;

- zarządzanie ryzykiem i cyberbezpieczeństwo w sektorze bankowym;
- zasady tworzenia, finansowania, trendów i ram prawnych fintechów;
- FinTech z perspektywy rynku finansowego;
- FinTech w wybranych ustawodawstwach świata.

FinTech – akronim dwóch połączonych, anglojęzycznych terminów: *financial* (z ang. finansowa) i *technology* (z ang. technologia) – omawiany na gruncie przedmiotowej monografii ujmowany jest w takim znaczeniu, że stanowi każdy przejaw wykorzystania w sektorze bankowym innowacji technologicznych, mający na celu usprawnianie dotychczasowych procesów, wprowadzenie oszczędności oraz zaoferowanie nowych, nieobecnych jeszcze na rynku produktów i usług. Wśród takich instrumentów omawianych w monografii znalazły się m.in. *blockchain* i *smart contracts*, *open banking*, kryptoaktywa, *robotdoradztwo* czy nowe metody badania zdolności kredytowej.

Publikacja *FinTech. Nowe technologie w sektorze bankowym* zawiera omówienia przygotowane zarówno przez teoretyków, jak i praktyków, czy to związanych sektorem bankowym i okołobankowym, czy z sektorem prawnym, specjalizującym się w prawie nowych technologii. Ma także charakter międzynarodowy, ponieważ część dotycząca omówienia sytuacji FinTech w innych, wybranych, państwach została przygotowana przez przedstawicieli zagranicznych ośrodków akademickich.

Monografia adresowana jest do szerokiego kręgu odbiorców – nie tylko prawników czy ekonomistów, ale do wszystkich osób zainteresowanych wykorzystaniem nowych technologii w sektorze finansowym.

opracowała: Angela Król

Cyfrowy HR. Organizacja w warunkach transformacji technologicznej (wyd. I)

Autorzy: Małgorzata Sidor-Rządowska, Łukasz Sienkiewicz

Wydawnictwo: Wolters Kluwer

Warszawa 2023

Zmiany technologiczne, ekonomiczne i społeczne zachodzące z coraz szybszą intensywnością w znacznym stopniu wpływają na przedsiębiorstwa i zatrudnionych w nich pracowników. Różne obszary funkcjonalne przedsiębiorstw podlegają licznym zmianom. Cechą charakterystyczną zmian w ostatnich czasach z pewnością jest rewolucja cyfrowa, a nieodłącznym elementem rzeczywistości społeczno-gospodarczej stała się technologia cyfrowa. Nowe technologie wkroczyły w życie przedsiębiorstw i stały się dla nich niezbędnymi narzędziami do pracy. Dotyczy to także obszaru personalnego.

Autorzy książki pt. *Cyfrowy HR. Organizacja w warunkach transformacji technologicznej* są znanymi i cenionymi ekspertami w swoich dziedzinach. Małgorzata Sidor-Rządowska jest autorką kilkunastu książek i ponad 100 artykułów poświęconych wspieraniu rozwoju ludzi oraz organizacji. Specjalizuje się w zagadnieniach zarządzania kapitałem ludzkim i tematyce *Train the trainers*. Opracowała kilkadziesiąt programów szkoleniowych, a w tym szkoleń e-learningu. Jest profesorem na Wydziale Zarządzania Politechniki Warszawskiej i ekspertem Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej. Łukasz Sienkiewicz jest autorem i współautorem ponad 90 publikacji naukowych oraz ok. 100 ekspertyz dla organizacji międzynarodowych i praktyki gospodarczej. Specjalizuje

się w problematyce zarządzania kapitałem ludzkim oraz transformacji rynku pracy, m.in. w zakresie: algorytmicznego zarządzania zasobami ludzkimi, analityki rynku pracy, uwarunkowań i konsekwencji digitalizacji i automatyzacji na rynku pracy. Jest profesorem uczelni w Katedrze Przedsiębiorczości Wydziału Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej.

Poruszane w książce zagadnienia są istotne z perspektywy obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej. Publikacja stanowi godne polecenia kompendium wiedzy z zakresu HR. Opisuje ona w sposób kompleksowy problematykę związaną z cyfryzacją HR. Książka składa się z 14 rozdziałów. Czytelnik znajdzie w niej wiele inspirujących tematów, takich jak m.in.: charakterystyka koncepcji cyfrowego HR; proces digitalizacji organizacji oraz HR; funkcja HR w obliczu digitalizacji; HR w świecie algorytmów czy wyzwania wdrożenia cyfrowego HR. Sporo miejsca poświęcono w niej też pracownikowi funkcjonującemu w erze rewolucji cyfrowej oraz jego karierze zawodowej w świecie cyfrowym. Dodatkowym atutem publikacji są zamieszczone Studia przypadków, które mogą być inspiracją do wdrożenia racjonalnych rozwiązań w praktykę organizacyjną. W książce wskazane zostały wyniki i wnioski z najnowszych badań dotyczących cyfryzacji HR, a także przykłady firm i działów personalnych, które wdrożyły rozwiązania cyfrowe.

Opracowanie przeznaczone jest dla menedżerów HR i pracowników działów personalnych. Z zamieszczonych w nim treści mogą także skorzystać pracownicy naukowi i studenci kierunków związanych z HR, zarządzaniem czy informatyką.

opracowała: Teresa Myjak

Informacje o Autorach

mgr Donata ADLER

Asystent w Zakładzie Zarządzania i Rachunkowości w Wyższej Szkole Ekonomii i Informatyki w Krakowie. Mediator Stały wpisany na listę Prezesa Sądu Okręgowego w Krakowie. Ukończyła studia w dziedzinie nauk o zarządzaniu i jakości na kierunku Zarządzanie i marketing (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie), jak również nauk humanistycznych na kierunku Pedagogika (Uniwersytet Jagielloński). Zainteresowania naukowe koncentruje wokół zagadnień związanych z zarządzaniem, komunikacją w znaczeniu organizacyjnym i interpersonalnym, a także wdrażaniem strategii ESG, głównie w aspekcie społecznym.

mgr Alicja BONARSKA-TREIT

Wykładowca w Katedrze Zarządzania Wydziału Nauk Ekonomicznych Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. Absolwentka kierunku Zarządzanie w Wyższej Szkole Biznesu – National Louis University w Nowym Sączu i studiów doktoranckich na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie, jak też studiów podyplomowych z Pedagogiki na Akademii Pedagogicznej w Krakowie i Public relations na Uniwersytecie Jagiellońskim. Autorka publikacji z zakresu ekonomii i ekonomiki w turystyce.

dr Monika DANIELSKA

Adiunkt w Katedrze Przedsiębiorczości i Innowacji Wydziału Nauk Ekonomicznych Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu i trener szkoleń. Doktor nauk społecznych w dyscyplinie: ekonomia i finanse (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie). Absolwentka studiów magisterskich w zakresie nauk ekonomicznych na Wydziale Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych Akademii Ekonomicznej w Krakowie. Zainteresowania badawcze koncentruje zwłaszcza na zagadnieniach związanych z finansowaniem przedsiębiorstw, a głównie funkcjonowaniem i możliwościami rozwoju przedsiębiorstw w tzw. „trudnych” warunkach otoczenia.

mgr Natalia ŁUKASZCZYK

Absolwentka Podhalańskiej Państwowej Uczelni Zawodowej (studia I stopnia na kierunku Finanse i rachunkowość, specjalizacja Rachunkowość i doradztwo podatkowe) oraz Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (studia II stopnia na kierunku Finanse i rachunkowość, specjalizacja Doradztwo podatkowe). Zainteresowania naukowe: zagadnienia związane z finansami publicznymi i kwestiami ekonomiczno-społecznymi współczesnego świata.

mgr Joanna MARCISZ

Wykładowca w Katedrze Zarządzania Wydziału Nauk Ekonomicznych Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu i doktorantka Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Posiada doświadczenie w pisaniu i realizacji projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Naukowe zainteresowania koncentruje wokół zagadnień związanych z kulturą organizacyjną, zarządzaniem projektami UE i źródłami finansowania organizacji trzeciego sektora w Polsce.

dr hab. Bogusz MIKUŁA, prof. ANS

Kierownik Katedry Zarządzania Wydziału Nauk Ekonomicznych Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. W swoich zainteresowaniach koncentruje się głównie na nowoczesnych koncepcjach i metodach zarządzania, a w szczególności na tematyce zarządzania wiedzą i kapitałem intelektualnym, zarządzania talentami, kształtowania zachowań ludzi w organizacjach. Autor i współautor ponad 200 publikacji.

mgr Anna SURÓWKA

Doktorantka Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie na kierunku Zarządzanie. Absolwentka Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nowym Sączu (studiów I stopnia na kierunku Lingwistyka dla biznesu, a także II stopnia na kierunku Ekonomia i finanse przedsiębiorstw). Zainteresowania naukowe: języki obce, marketing, ze szczególnym uwzględnieniem zjawiska personifikacji przedsiębiorstw.

mgr Wiktoria SZEWCZYK

Absolwentka Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nowym Sączu (studia I stopnia na kierunku Ekonomia i II stopnia na kierunku Ekonomia i finanse przedsiębiorstw). Obecnie prowadzi biuro Hardego Dzieciaka. Licencjonowany pilot wycieczek, udzielający się w lokalnych mediach oraz na portalu zajmującym się turystyką: wypoczywaj.org. Zainteresowania naukowe: literatura, ekonomia, zarządzanie, marketing, turystykę oraz media społecznościowe.

lic. Katarzyna TOMCZYK

Absolwentka studiów I stopnia na kierunku Ekonomia na Wydziale Nauk Ekonomicznych Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. Przygotowała i obroniła pracę dyplomową pt. *Uwarunkowania kulturowe w rozwoju gminy Kamienica*. Aktualnie kontynuuje naukę na studiach II stopnia na kierunku Ekonomia i finanse przedsiębiorstw.

dr Magdalena TWARDOWSKA

Absolwentka Medycznego Studium Zawodowego w Rabce, Akademii Wychowania Fizycznego w Katowicach (studia I i II stopnia) z tytułem zawodowym magistra Fizjoterapii i Akademii Wychowania Fizycznego w Krakowie z uzyskaniem stopnia naukowego doktora w dyscyplinie nauki o kulturze fizycznej. Absolwentka studiów podyplomowych w zakresie Zarządzania w Ochronie Zdrowia oraz Wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka i Pedagogiki. Nauczyciel akademicki w Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. Wykładowca przedmiotów zawodowych na kierunku Fizjoterapia. W 2022 roku ukończyła proces specjalizacyjny, otrzymując tytuł Specjalisty z Dziedziny Fizjoterapii. Swoją wiedzę i doświadczenie zawodowe nadal rozwija na konferencjach, warsztatach i kursach doszkalających. Prowadzi własną praktykę – „Gabinet Fizjoterapii Magdalena Twardowska”.

mgr Weronika ŻYGŁOWICZ

Fizjoterapeutka pediatryczna. Absolwentka Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nowym Sączu (studia I stopnia na kierunku Fizjoterapia) i Krakowskiej Akademii im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego (studia II stopnia na kierunku Fizjoterapia).

Wnioski z konferencji naukowych

XVI Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Wiedza – Gospodarka – Społeczeństwo”

W dniach 20-21.05.2024 roku na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie odbyła się XVI Międzynarodowa Konferencja Naukowa pt. „Wiedza – Gospodarka – Społeczeństwo”, zorganizowana przez Kolegium Nauk o Zarządzaniu i Jakości UEK. Przeprowadzona w formule online, stanowiła platformę wymiany wiedzy i doświadczeń dla środowiska naukowego, przedstawicieli samorządu terytorialnego i centralnego oraz sektora biznesowego. Spotkanie to stało się unikalną okazją do dyskusji nad aktualnymi wyzwaniami stojącymi przed polską, europejską i światową gospodarką. Konferencja skupiała szerokie spektrum tematów, podkreślając znaczenie nowoczesnych technologii i innowacji w rozwoju współczesnej gospodarki i społeczeństwa.

Podczas tegorocznej konferencji odbyły się sesje plenarne w języku polskim pt. „Ekonomiczne i społeczne wyzwania współczesnej gospodarki” oraz języku angielskim pt. „Ekonomiczne i społeczne aspekty nowoczesnego zarządzania przedsiębiorstwem”. W programie tego wydarzenia przewidziano 12 paneli eksperckich – dyskusji praktyków pod przewodnictwem moderatorów paneli, które podzielone zostały na następujące kategorie:

- rachunkowość (informacja w rachunkowości – kontekst finansowy oraz niefinansowy);
- turystyka (turystyka na rynku pracy);
- kUek (.kUEK Stowarzyszenie absolwentów – dynamiczna organizacja networkingowa);
- controlling (controlling w organizacji – rola, miejsce i narzędzia);
- zarządzanie środowiskowe (innowacje w inżynierii środowiska: nowe technologie i perspektywy rozwoju);
- jakość (wyzwania systemu kaucyjnego w Polsce i skutki jego wdrożenia);
- przedsiębiorczość (przedsiębiorczość Silver Economy);
- zarządzanie sportem (strategie zarządzania w sporcie. Ludzie, emocje, wynik);
- zarządzanie teatrem (teatr na światowej scenie. Zarządzanie współczesnym teatrem: współpraca międzynarodowa);
- marketing (współpraca z klientami – potrzeby, relacje, wartości);
- neuroróżnorodność (organizacja neuroróżnorodna – wyróżniki, korzyści, wyzwania);
- samorząd (transformacja energetyczna a globalne wyzwania klimatyczne);

W ramach konferencji miały miejsce różnorodne sesje naukowe. W języku polskim obrady skoncentrowano wokół: uwarunkowań rozwoju i przekształceń przedsiębiorstw; instrumentów budowania konkurencyjności przedsiębiorstw i innowacyjnych rozwiązań w gospodarce, a w języku angielskim wokół nowoczesnych koncepcji oraz narzędzi do zarządzania organizacją.

W konferencji uczestniczyło wielu prelegentów z uczelni krajowych i zagranicznych (m.in. z Litwy, Łotwy, Portugalii, Wielkiej Brytanii, Hiszpanii czy USA). Akademię Nauk Stosowanych w Nowym Sączu (Wydział Nauk Ekonomicznych) reprezentowała dr Teresa Myjak, która wygłosiła referat pt. *Pracownicze kompetencje przyszłości: percepcja i rozwój*.

Konferencja okazała się sukcesem pod względem różnorodności podejmowanych zagadnień i dużego zainteresowania panelami eksperckimi. Przedstawione zostały wyselekcjonowane prace badawcze polskich i międzynarodowych uczonych.

opracowała: Teresa Myjak