

PERSPEKTYWY ROZWOJU W ERZE CYFROWEJ. ASPEKTY SPOŁECZNE

TOM 1

Redakcja naukowa
Barbara Olbrych
Milena Matuszewska-Birkowska

Radom 2024

Redakcja naukowa:

DR HAB. BARBARA OLBRYCH, PROF. AHNS

DR MILENA MATUSZEWSKA-BIRKOWSKA, PROF. AHNS

Recenzenci:

DR HAB. BOGUSŁAW ŚLUSARCZYK

DR HAB. BEATA DETYNA

Procedura recenzowania jest zgodna z wytycznymi Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, które zawarto w broszurze pt. „Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce”, Warszawa 2011

Okładka: Dagmara Zym

Redakcja językowa: Barbara Jaworska

Skład i łamanie: Cezary Majewski

e-ISBN: 978-83-62491-87-2

© Copyright by Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu

Wydawnictwo:

Akademia Handlowa Nauk Stosowanych

ul. Mazowieckiego 7a, 26-600 Radom

tel./fax: (48) 363 22 90

e-mail: wydawnictwo@ahns.pl

www.ahns.pl

SPIS TREŚCI

WSTĘP	5
-------------	---

Część I

PROCESY ZMIAN W SPOŁECZEŃSTWIE XXI WIEKU

Rozdział 1. Zuzanna Alicja Kozłowska, Małgorzata Alicja Kozłowska <i>Wyzwania Unii Europejskiej w zakresie osiągnięcia pokoju, sprawiedliwości i silnych instytucji</i>	9
Rozdział 2. Michał Czyżewski, Piotr Dobosz <i>Koncept społecznej elektrowni energii odnawialnej</i>	29
Rozdział 3. Wioletta Borodulin <i>Business resilience as a cornerstone competence for navigating challenges and fostering long-term success (Odporność biznesowa jako kluczowa kompetencja pozwalająca stawić czoło wyzwaniom i wspierać długoterminowy sukces)</i>	43
Rozdział 4. Zuzanna Matysiak <i>Perspektywa generacji Z na sukces zawodowy. Analiza wartości i priorytetów młodego pokolenia</i>	57
Rozdział 5. Anna Gacek <i>Jakie znaczenie odgrywają różnice pokoleniowe w kontekście cyfryzacji ZUS?</i>	71
Rozdział 6. Monika Stachera <i>Starzejące się społeczeństwo wyzwaniem XXI wieku</i>	83
Rozdział 7. Renata Gieruszka <i>Komunikacja, czyli dialog w zespole</i>	99

Część II

SPOŁECZEŃSTWO W ERZE CYFROWEJ

Rozdział 1. Edyta Domagała <i>Cyfrowa rewolucja w życiu człowieka i społeczeństwa</i>	115
Rozdział 2. Karol Matyja <i>Cyfrowy Polak – jaki wpływ na codzienne życie mają nowe technologie</i>	131
Rozdział 3. Weronika Wierzbicka, Marta Wolska, Krzysztof Pomorski, Norbert Wójcik <i>Nowa technologia i jej wpływ w społeczeństwie</i>	141

Rozdział 4. Adrianna Surus, Maja Ślusarczyk, Emil Wosztyl, Paulina Zawisza <i>Analiza postępującej cyfryzacji procesu poszukiwania pracy w Polsce</i>	153
Rozdział 5. Emilia Brzozowa, Jarosław Gilarski, Julia Obozowik, Barbara Witkowicz, Natalia Zalewska <i>Zagrożenia dla praw człowieka w obliczu nowych technologii</i>	167
Rozdział 6. Magdalena Nadolska, Sara Oram <i>Zapewnienie ochrony danych osobowych na nośnikach teleinformatycznych w placówkach medycznych</i>	179
Rozdział 7. Mikołaj Kotowicz, Julia Siczek, Angelika Świętek, Karolina Tuzimek, Filip Waniek <i>Rola opakowań produktów w marketingu</i>	193
Rozdział 8. Katarzyna Joanna Ludwiczak <i>Ocena skuteczności pracy menedżerów z punktu widzenia pokolenia Z</i>	209
Rozdział 9. Katarzyna Gietler, Weronika Harutiunian, Magdalena Mazur, Adam Ziółkowski <i>Wpływ patostreamingu na zachowania społeczne</i>	221

Część III

ZARZĄDZANIE I FINANSE

Rozdział 1. Emilia Żuchowska-Kotlarz, Anna Buchyk, Natalia Łopalewska <i>Bezpieczne zarządzanie kapitałem ludzkim</i>	239
Rozdział 2. Olga Zaręba, Jakub Gietka <i>Wyzwania polskiego systemu emerytalnego. Analiza skłonności do oszczędzania na emeryturę</i>	253
Rozdział 3. Mateusz Skrzypczyk, Mariusz Rozmus <i>Preferowana forma płatności wśród młodzieży</i>	273
Rozdział 4. Paulina Sadownik, Zuzanna Matysiak, Emilia Żuchowska-Kotlarz <i>Zarządzanie talentami jako wyzwanie współczesnych pokoleń</i>	291
Rozdział 5. Szymon Bukowski, Sebastian Ogar, Emilia Żuchowska-Kotlarz <i>Bezpieczeństwo zarządzania procesem rekrutacji pracowników w obszarze rozwoju kompetencji przyszłości</i>	307

WSTĘP

Transformacja gospodarki w gospodarkę cyfrową stała się koniecznością ze względu na gwarantowanie innowacyjności, efektywności i wzrost konkurencyjności. Transformacja cyfrowa od nowa definiuje branże, aby dać biznesowi nowe możliwości działania w przyszłości. Zmienia to również sytuację społeczną, ma wpływ na perspektywy rozwoju w przyszłości. Jednym z ważniejszych czynników ekonomicznych jest cyfryzacja pracy, przedsiębiorczość i work-life integration, ale rola tych czynników zacznie spadać. Rosnąć natomiast będzie rozwarstwienie społeczne, a także zmniejszające się gospodarstwa domowe. Warto zauważyć także czynniki środowiskowe, o których toczy się dyskusja, bowiem one też będą miały duży wpływ na rozwój społeczny i procesy technologiczne.

Do zmian nie doprowadzi jednak sama technologia, bowiem niezbędni są dobrze przygotowani pracownicy. Pojawiło się wiele publikacji na temat zrównoważonego rozwoju, bezpieczeństwa energetycznego i zmieniającego się klimatu. Coraz bardziej istotnie wpływa na społeczeństwo niespodziewana pogoda. Podstawy do wielu zmian stanowią wzmożone regulacje prawne, transparentność i cyberterrorizm. Niezbędna wydaje się zmiana w podejściu do transformacji cyfrowej: od podejścia technologicznego do podejścia humanistycznego. Podejście humanistyczne analizuje zachowania pracowników zarówno wewnątrz organizacji, jak i potrzeby oraz oczekiwania konsumentów. Skuteczne przeprowadzenie transformacji cyfrowej budzi wiele pytań, np.: w jaki sposób transformacja cyfrowa wpłynie na potrzeby konsumentów, jak budować organizacje, co zrobić, by pracownicy byli aktywnymi uczestnikami wprowadzanych zmian. Badanie i ocena czynników zmian pozwolą dość wcześnie przygotować się, by poznać przyszłość, która nie jest znana. Można ją jednak badać i prognozować, aby przygotować scenariusz w formie narzędzia w planowaniu strategicznym.

Bardzo ważne są problemy społeczne. Sukces we wprowadzaniu zmian może pokazać praca zespołowa, a nie samotność pracowników, dlatego konieczna jest jej eliminacja. Kontakty zdalne wszystkich są niezbędne. Istotną rolę zaczyna odgrywać etyka, należy też wiedzieć, czy postępujemy zgodnie z regulacjami prawnymi, i czy to jest właściwe. Niebagatelną rolę odgrywa wprowadzanie nowych modeli biznesowych, które wykorzystują nowości, kontakty online z konsumentami, zmie-

nią łańcuchy dostaw, popularyzują drony czy roboty, zwiększają szybkość dostaw. Obecnie świat zmaga się ze zwiększoną liczbą ludności, czyli starzejącym się społeczeństwem, co wpływa na znikanie zasobów, coraz większe zapotrzebowanie na energię, zwiększoną konsumpcję, niszczenie środowiska naturalnego czy wymieranie gatunków. Dane dotyczące wszystkich problemów społecznych zmuszają do prowadzenia badań, aby wskazać drogę rozwoju w perspektywie najbliższych i dalszych lat.

Niniejsza monografia stanowi zbiór prac badawczych studentów Akademii Handlowej Nauk Stosowanych w Radomiu, prowadzonych pod kierunkiem opiekunów naukowych w ramach programu Leader Academy. Monografia zawiera także wyniki badań studentów z innych polskich uczelni, opracowane w formie publikacji.

W części pierwszej analizuje się *Procesy zmian w perspektywie XXI wieku*, jednak z różnych punktów widzenia, oceniając zarówno społeczeństwo starzejące się, jak też młodzież oraz ich perspektywy co do przyszłości.

Ważnym tematem podjętym w tej monografii jest wpływ zachowań w społeczeństwie cyfrowym pod względem różnorodnych punktów widzenia. Szczególnie istotnym czynnikiem badawczym jest nowoczesna technologia, Internet, cyfryzacja społeczeństwa. Ciekawy przekrój tekstów zawiera zatem część druga monografii *Społeczeństwo w erze cyfrowej*.

Perspektywa rozwoju społecznego zależy w znacznej mierze od metod, prowadzonych w ramach *Zarządzanie i finanse*. Teksty stanowiące wyniki badań i związane z tą tematyką badawczą można znaleźć w części trzeciej monografii, która kończy cały cykl procesów badawczych tego opracowania.

Redaktorzy serdecznie dziękują Autorom za nadesłane do publikacji prace, zaś Państwu Recenzentom za napisanie pozytywnych recenzji tych prac.

Barbara Olbrych i Milena Matuszewska-Birkowska

Część I

PROCESY ZMIAN
W SPOŁECZEŃSTWIE
XXI WIEKU

ROZDZIAŁ 1
ZUZANNA ALICJA KOZŁOWSKA¹
MAŁGORZATA ALICJA KOZŁOWSKA²

**WYZWANIA UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE
OSIĄGNIĘCIA POKOJU, SPRAWIEDLIWOŚCI
I SILNYCH INSTYTUCJI**

STRESZCZENIE

Głównym celem niniejszego rozdziału jest przedstawienie 16. Celu Zrównoważonego Rozwoju. Cel ten stanowi trzon harmonijnego społeczeństwa, opartego na pokojowych relacjach, sprawiedliwości społecznej i silnych instytucjach. Wzywa do tworzenia pokojowych i włączających społeczeństw opartych na poszanowaniu praw człowieka, ochronie osób najsłabszych, praworządności i dobrych rządach na wszystkich poziomach. Skuteczna implementacja tego celu przyniesie korzyści w postaci stabilności społecznej, zwiększenia zaufania do instytucji oraz ograniczenia napięć społecznych. Problem badawczy został wyrażony w postaci następującego pytania: czy poziom bezpieczeństwa, sprawiedliwości i postrzegania instytucji jest wystarczający do osiągnięcia zrównoważonego rozwoju w tym zakresie? Rozwiązanie problemu badawczego zostało oparte na krytycznej analizie literatury przedmiotu, dokumentach publikowanych przez uznane instytucje światowe oraz statystykach publicznych.

WPROWADZENIE

Zrównoważony rozwój stanowi nieodłączną część dyskusji na temat przyszłości naszej planety. To holistyczne podejście do wzrostu, łączące aspekty społeczne,

1 Zuzanna Alicja Kozłowska, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Wydział Prawa i Administracji, e-mail: kozuzia04@gmail.com

2 Małgorzata Alicja Kozłowska, dr, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, Wydział Nauk Społecznych, e-mail: mkozłowska@ahns.pl

ekonomiczne i środowiskowe, dążące do utrzymania równowagi między potrzebami obecnych i przyszłych pokoleń³.

Zrównoważony rozwój zakłada, że każda społeczność ma prawo do godziwego i równego dostępu do zasobów, edukacji, opieki zdrowotnej oraz uczestnictwa w procesach decyzyjnych. Rozwój społeczny oparty na sprawiedliwości społecznej i równości stanowi fundament zdrowej i trwałej wspólnoty⁴. Zgodnie z założeniami zrównoważonego rozwoju ekonomia jest pojmowana nie tylko jako narzędzie generowania zysków, ale także jako siła wspierająca społeczności i chroniąca środowisko. Inwestowanie w zielone technologie, rozwój lokalnych rynków oraz promowanie uczciwych praktyk handlowych stają się podstawowymi elementami zrównoważonej gospodarki. Kluczowym aspektem zrównoważonego rozwoju jest także ochrona środowiska. Konieczność ograniczenia emisji gazów cieplarnianych, efektywnego wykorzystania zasobów naturalnych i ochrony różnorodności biologicznej stawiają przed społecznością wyzwania, które nie mogą zostać zignorowane.

Fundamentem do budowy trwałego społeczeństwa opartego na zasadach pokoju, sprawiedliwości i silnych instytucji jest cel 16. będący kluczowym elementem globalnej agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju, ustanowionej przez Organizację Narodów Zjednoczonych⁵. Przedmiotowy cel zakłada konieczność unikania konfliktów i budowy kultury pokoju, przyjmując za wyznacznik, że stabilne społeczeństwo jest warunkiem koniecznym dla trwałego rozwoju. W przypadku zaistnienia konfliktów, opowiada się za wprowadzeniem mechanizmów pozwalających na pokojowe ich rozwiązanie. W zakresie równości i sprawiedliwości społecznej cel ten zobowiązuje państwa członkowskie ONZ do eliminacji wszelkich przejawów dyskryminacji oraz kształtowania zrównoważonego społeczeństwa poprzez zapobieganie bezkarności i zapewnienie równego dostępu do wymiaru sprawiedliwości. Silne instytucje publiczne przedstawiane są jako opoka wymagająca efektywnego zarządzania, przejrzystości i odporności na korupcję oraz aktywnego zaangażowania społeczeństwa obywatelskiego w procesy decyzyjne. Tworzenie przestrzeni dla partycypacji społecznej buduje legitymację instytucji⁶ i umożliwia stworzenie trwałych podstaw dla zrównoważonego rozwoju społeczeństwa na całym świecie.

3 M. Burchard-Dziubińska, A. Rzeńca, D. Drzazga, *Zrównoważony rozwój – naturalny wybór*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 7.

4 H. Rogall, *Ekonomia zrównoważonego rozwoju*. Teoria i praktyka, Poznań 2010, ss. 24-25.

5 *Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030*, Rezolucja przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne w dniu 25 września 2015 r.

6 Ibidem.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie koncepcji zrównoważonego rozwoju ze szczególnym uwzględnieniem kwestii związanych z budowaniem pokoju, zapewnianiem sprawiedliwości społecznej oraz wzmacnianiem instytucji na szczeblu krajowym i międzynarodowym. W tym celu dokonano krytycznej analizy literatury przedmiotu oraz aktualnych opinii uznanych instytucji światowych badających przedmiotową problematykę. Wnioski wyciągnięto na podstawie danych opublikowanych przez Europejski Urząd Statystyczny.

1. MIEJSCE POKOJU, SPRAWIEDLIWOŚCI I SILNYCH INSTYTUCJI W KONCEPCJI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Zrównoważony rozwój to paradygmat postępu cywilizacyjnego, który został przyjęty przez świat już ponad 30 lat temu podczas pierwszej konferencji „Szczyt Ziemi” w Rio de Janeiro w 1992 roku. Podczas tego wydarzenia po raz pierwszy omawiano równocześnie ochronę środowiska i nieograniczone postępy w rozwoju⁷. Jej głównym rezultatem było przyjęcie Agendy 21⁸, inicjującej opracowywanie strategii zrównoważonego rozwoju na poziomie globalnym, krajowym i lokalnym⁹. Program zawarty w przedmiotowym dokumencie stał się podstawą do opracowania Milenijnych Celów Rozwoju zawartych w Deklaracji Milenijnej ONZ z 2000 roku¹⁰, stanowiących zobowiązanie społeczności międzynarodowej do podjęcia działań na rzecz redukcji ubóstwa i głodu, zapewnienia równego statusu kobiet i mężczyzn, a także poprawy stanu zdrowia i edukacji, walki z AIDS oraz ochrony środowiska naturalnego¹¹. Wyznaczone cele określiły zasady budowy globalnego partnerstwa między narodami na rzecz rozwoju oraz zobowiązania państw do ich wypełnienia do 2015 roku¹².

Obecnie obowiązującą strategią rozwoju świata jest Agenda 2030 – globalny plan działania, przyjęty w Nowym Jorku w 2015 roku przez wszystkie 193 państwa członkowskie ONZ¹³. Agenda ta wyznacza 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju,

7 S. Baczulis, *Idea zrównoważonego rozwoju w dokumentach końcowych Szczytów Ziemi w Rio de Janeiro i Johannesburgu*, „Świat Idei i Polityki”, t. III, 2003, s. 109.

8 *Przekształcamy nasz świat*, ... op. cit.

9 M. Gruchelski, J. Niemczyk, *Agenda Narodów Zjednoczonych na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 i cele zrównoważonego rozwoju – szanse realizacji celów*, *Postępy Techniki Przetwórstwa Spożywczego* 1/2016.

10 <https://www.un.org.pl/cele.php> [dostęp: 03.01.2024].

11 www.un.org/millenniumgoals [dostęp: 03.01.2024].

12 Milenijne Cele Rozwoju: <http://www.un.org.pl/cele.php> [dostęp: 03.01.2024].

13 *Przekształcamy nasz świat*; ibidem.

a z nimi związanych 169 zadań, które powinny zostać osiągnięte na skalę światową do 2030 roku. Cele i zadania przedstawione w dokumencie stanowią kontynuację Milenijnych Celów Rozwoju i wyraz dążenia do realizacji nieosiągniętych zamierzeń, są współzależne i niepodzielne oraz zapewniają równowagę pomiędzy trzema aspektami zrównoważonego rozwoju: gospodarczym, społecznym i środowiskowym. Główne założenia Agendy 2030 obejmują wzmocnienie powszechnego pokoju przy jednoczesnym zapewnieniu większej wolności oraz eliminacji wszelkich form ubóstwa, włączając w to skrajne ubóstwo.

Cel 16. Agendy 2030 stanowi odpowiedź na potrzebę budowy pokojowego i inkluzyjnego społeczeństwa, mającego zapewnić wszystkim ludziom jednakowe szanse i sprawiedliwe traktowanie oraz dostęp do wymiaru sprawiedliwości, a także budowy na wszystkich szczeblach efektywnych, odpowiedzialnych instytucji. Do głównych zadań w tym zakresie należy¹⁴:

- znaczące zmniejszenie poziomu przemocy we wszystkich jej formach i liczby związanych z nią przypadków śmierci na całym świecie;
- położenie kresu znęcania się, wykorzystywania i handlu ludźmi, a także wszelkich form przemocy i tortur wobec dzieci;
- promowanie rządów prawa na poziomie krajowym i międzynarodowym oraz zapewnienie wszystkim równego dostępu do wymiaru sprawiedliwości;
- do roku 2030 znaczące zmniejszenie skali nielegalnych operacji finansowych i handlu bronią, wzmocnienie procesu odzyskiwania i zwrotu skradzionego mienia i zwalczania wszelkich form zorganizowanej przestępczości;
- znaczące zmniejszenie skali korupcji i łapówkarstwa we wszystkich formach;
- budowanie skutecznych, odpowiedzialnych i przejrzystych instytucji na wszystkich szczeblach;
- zapewnienie odpowiedzialnego, inkluzyjnego, demokratycznego procesu podejmowania decyzji na wszystkich szczeblach;
- poszerzenie i umocnienie udziału krajów rozwijających się w międzynarodowych instytucjach zarządzania gospodarką światową;
- zapewnienie wszystkim do 2030 roku tożsamości prawnej, w tym rejestrację urodzeń;
- zapewnienie publicznego dostępu do informacji i ochrony podstawowych wolności, zgodnie z prawem obowiązującym w danym kraju oraz z umowami międzynarodowymi;
- wzmocnienie właściwych instytucji krajowych, między innymi drogą współ-

14 <https://www.unesco.pl/unesco/cele-i-zadania-zrownowazonego-rozwoju/> [dostęp: 02.01.2024].

pracy międzynarodowej, dla budowania na wszystkich szczeblach, szczególnie w krajach rozwijających się, mechanizmów zapobiegania przemocy oraz zwalczania terroryzmu i przestępczości;

- promowanie i wzmocnianie obiektywnego, niedyskryminującego prawa i polityki na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Realizując zatem przedmiotowy cel państwa członkowskie ONZ powinny dążyć do tworzenia pokojowych i włączających społeczeństw opartych na poszanowaniu praw człowieka, ochronie osób najsłabszych, praworządności i dobrych rządach na wszystkich poziomach oraz przejrzystych, skutecznych i odpowiedzialnych instytucji.

2. OCENA REALIZACJI CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W ZAKRESIE POKOJU, SPRAWIEDLIWOŚCI I SILNYCH INSTYTUCJI W UJĘCIU GLOBALNYM

Zadaniem statystyki publicznej, wskazanym w Agendzie 2030, jest monitorowanie postępów w osiągnięciu Celów Zrównoważonego Rozwoju. Monitorowanie odbywa się na trzech poziomach: globalnym, regionalnym i krajowym.

Coroczne Centrum Transformacji SDG we współpracy z organizacjami międzynarodowymi, organizacjami społecznymi i instytucjami badawczymi dokonuje oceny postępów poszczególnych krajów w osiągnięciu Celów Zrównoważonego Rozwoju. Badania te stanowią uzupełnienie oficjalnych wskaźników SDG i dobrowolnych przeglądów krajowych¹⁵. W 2023 roku opublikowana została ósma edycja oceny postępów, będąca zarazem na półmetku Agendy 2030. W raporcie tym omówiono pilne obszary działań mające na celu przyspieszenie postępu w ciągu siedmiu pozostałych lat do roku 2030, w tym krytyczną potrzebę przyjęcia przez państwa członkowskie ONZ programu stymulującego cele zrównoważonego rozwoju¹⁶.

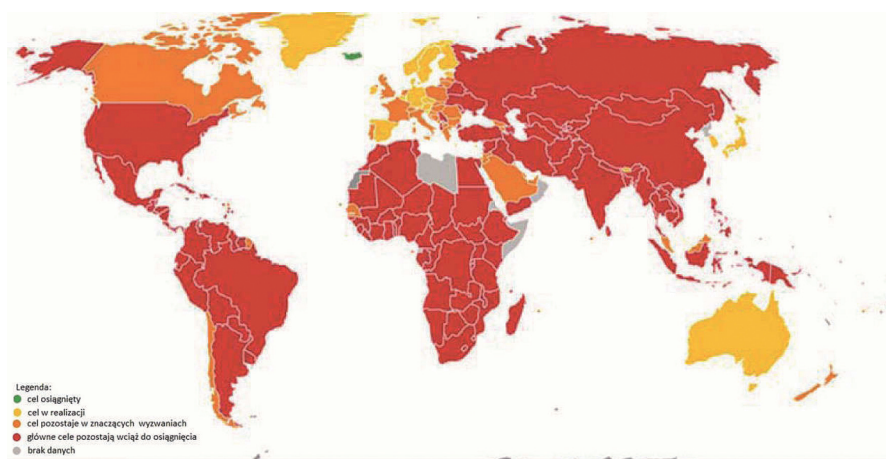
Analizując stan realizacji celu 16. można dojść do wniosku, że nadal istnieje konieczność dokonania istotnego postępu w kierunku osiągnięcia pokoju, sprawiedliwości i silnych instytucji. Niestety nadal w wielu krajach na świecie przemoc i konflikty są zjawiskami permanentnymi. Przykładem tego może być konflikt zbrojny na Ukrainie. Także pandemia COVID-19 doprowadziła do zniweczenia wielu

¹⁵ <https://dashboards.sdgindex.org/> [dostęp: 02.01.2024].

¹⁶ Sustainable Development Report 2023. Implementing the SDG Stimulus, <https://s3.amazonaws.com/sustainabledevelopment.report/2023/sustainable-development-report-2023.pdf> [dostęp: 02.01.2024].

wcześniejszych osiągnąć w realizacji celów zrównoważonego rozwoju oraz spowodowała ograniczenia w wolności i większą restrykcyjność działań rządowych. W Europie przedmiotowy cel został w pełni osiągnięty jedynie w Islandii, w pozostałych krajach tego kontynentu pozostało jeszcze sporo do zrobienia. Znacznie gorzej przedstawiają się jednak statystyki z badanego zakresu w większości krajów Ameryki Południowej, Azji i Afryki (por. rys. 1).

Zabójstwa, przemoc wobec małych dzieci, handel ludźmi czy przemoc seksualna stanowią wyzwania destabilizujące spójność społeczną. Pomimo znacznego ograniczenia w ostatniej dekadzie zabójstw i handlu ludźmi, wciąż w Ameryce Łacińskiej, Afryce Subsaharyjskiej i Azji tysiące osób są narażone na ryzyko śmierci z rąk innych. Globalna agresja i przemoc wobec dzieci to poważne naruszenia ich praw, stanowiące trudny do oszacowania problem. Z dostępnych danych wynika jednak, że ponad miliard dzieci na całym świecie jest dotkniętych przemocą, co piąty zgon dziecka wynika właśnie z aktu przemocy, a co dziesiąte dziecko doświadcza wykorzystywania seksualnego.



Rys. 1. SDG 16. „Pokój, sprawiedliwość i silne instytucje”. Stan na grudzień 2022
Źródło: <https://dashboards.sdgindex.org/map/goals/SDG16> [dostęp: 02.01.2024]

Niezwykle zatrważające jest także to, że 9 na 10 dzieci żyje w krajach, w których kara cielesna nie jest całkowicie zakazana, co oznacza, że 732 miliony dzieci są pozbawione pełnej ochrony prawnej. Dodatkowo, współczesne technologie, które otwierają świat dziecka na Internet i media społecznościowe, niosą ze sobą ryzyko przemocy *online*. Co trzeci użytkownik Internetu to dziecko, a 800 milionów z nich korzysta z mediów społecznościowych, narażając się na potencjalne zagrożenia. Ra-

porty z Narodowego Centrum Dzieci Zaginionych i Wykorzystywanych (NCMEC) wskazują na dramatyczny wzrost przypadków nadużyć seksualnych w Internecie – z 1 miliona w 2014 roku do 45 milionów w 2018 roku. Co więcej, każdego roku 246 milionów dzieci cierpi z powodu przemocy w szkołach, a co trzeci uczeń doświadcza zastraszania przez rówieśników, a co najmniej co dziesiąte dziecko staje się ofiarą cyberprzemocy¹⁷. Te alarmujące liczby ukazują skalę problemu, który wymaga pilnych działań na rzecz ochrony dzieci przed przemocą. Rozwiązanie tych wyzwań wymaga wprowadzenia skuteczniejszych i transparentniejszych przepisów prawnych oraz niezależnych krajowych instytucji zajmujących się prawami człowieka¹⁸. Istnieje także potrzeba zapewnienia równego dostępu do sprawiedliwości dla wszystkich oraz stworzenia efektywnych, odpowiedzialnych i dostępnych instytucji na każdym szczeblu¹⁹.

3. OCENA REALIZACJI CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W ZAKRESIE POKOJU, SPRAWIEDLIWOŚCI I SILNYCH INSTYTUCJI W UE

Zrównoważony rozwój jest jedną z podstawowych zasad Traktatu o Unii Europejskiej i należy do celów priorytetowych polityki wewnętrznej i zewnętrznej Unii Europejskiej²⁰, z tego też względu Parlament Europejski zaangażował się we wspieranie realizacji wszystkich Celów Zrównoważonego Rozwoju. Szczególne uznanie zdobyły konkretne cele podkreślające rolę pokoju, praworządności, praw człowieka oraz demokracji dla zrównoważonego rozwoju. Znalazło to odzwierciedlenie w dokumentach strategicznych Unii Europejskiej.

Monitorowanie Celów Zrównoważonego Rozwoju w Unii Europejskiej realizowane jest przez Europejski Urząd Statystyczny (EUROSTAT), odpowiedzialny za gromadzenie danych statystycznych z państw członkowskich. Umożliwia to ocenę, porównanie i analizę skuteczności działań podejmowanych na poziomie europejskim. W zakresie monitorowania SDG 16. opracowane zostały następujące wskaźniki²¹: standaryzowany współczynnik zgonów z powodu zabójstw; ludność zgłaszająca

17 <https://www.un.org.pl/cel16> [dostęp: 02.01.2024].

18 Ibidem.

19 <https://rekopol.pl/newsletter/cel-16-pokoj-sprawiedliwosc-i-silne-instytucje/> [dostęp: 02.01.2024].

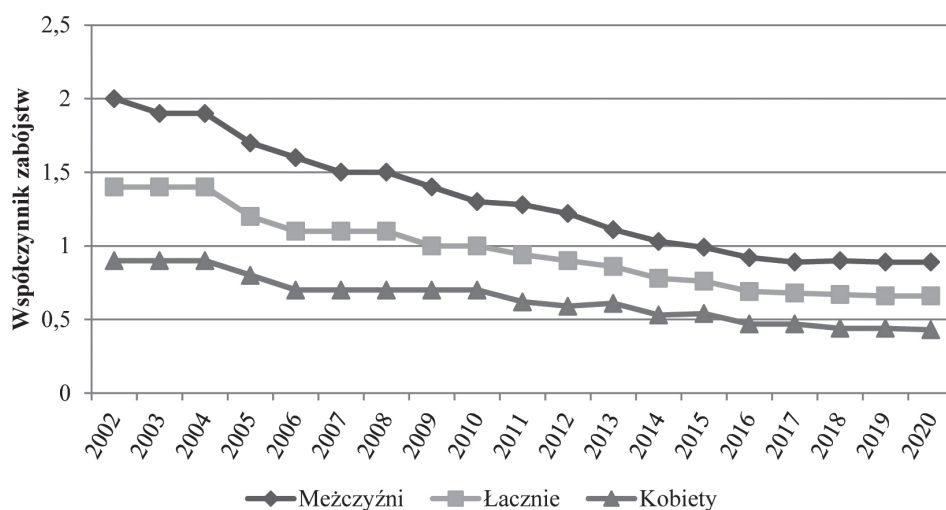
20 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals_pl [dostęp: 02.01.2024].

21 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=SDG_16_-_Peace,_justice_and_strong_institutions [dostęp: 02.01.2024].

przestępstwa, przemoc lub wandalizm na obszarze swojego zamieszkania; całkowite wydatki sektora instytucji rządowych i samorządowych na sądy; postrzegana niezależność wymiaru sprawiedliwości; postrzeganie korupcji oraz zaufanie do instytucji UE.

a. Śmierć mieszkańców UE w wyniku zabójstw

Zabójstwo jest jednym z najcięższych przestępstw, skierowanym przeciwko najwyższemu dobru chronionemu prawem, jakim jest życie człowieka. EUROSTAT monitoruje to negatywne zjawisko przy użyciu standaryzowanego współczynnika zgonów w wyniku zabójstw i w wyniku następstw obrażeń zadanych przez inną osobę z zamiarem zranienia lub zabicia (rys. 2). Wskaźnik oblicza się, dzieląc liczbę osób, które zmarły w wyniku zabójstwa, przez populację liczącą 100 000 osób. Dane prezentowane są jako standaryzowane współczynniki zgonów, co oznacza, że są dostosowane do standardowego rozkładu wieku, aby mierzyć współczynniki umieralności niezależnie od różnych struktur wiekowych populacji. Podejście to poprawia porównywalność w czasie i pomiędzy krajami²².



Rys. 2. Standaryzowany współczynnik zgonów w UE w latach 2002-2020, z podziałem na płeć

Źródło: opracowanie własne na podst. <https://ec.europa.eu/eurostat> [dostęp: 02.01.2024]

²² <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/database/peace-justice-and-strong-institutions> [dostęp: 02.01.2024].

Na podstawie opublikowanych danych zauważyć można, że liczba zgonów spowodowanych zabójstwami w UE systematycznie spada od 2002 roku, osiągając w 2020 wskaźnik 0,66 zgonów na 100 000 osób. Odpowiada to zmniejszeniu o ponad 47% w ocenianym okresie. W perspektywie krótkoterminowej tendencja uległa jednak stagnacji i utrzymuje się mniej więcej na podobnym poziomie od 2016 roku (por. rys. 2).

Liczba zgonów spowodowanych zabójstwami w UE wskazuje na znaczną różnicę między płciami. Choć wskaźniki zgonów z powodu zabójstw spadły w przypadku obu płci, w przypadku mężczyzn pozostają około dwukrotnie wyższe (0,89 zgonów na 100 000 osób w 2020 r. w porównaniu z 0,43 zgonów na 100 000 kobiet). Choć mężczyźni są obarczeni wyższym ogólnym ryzykiem śmierci, kobiety są o wiele bardziej narażone na śmierć z rąk swoich partnerów lub członków rodziny²³. W 2020 roku ofiarami takiego rodzaju zabójstwa było 0,4 na 100 000 kobiet, w porównaniu z zaledwie 0,2 na 100 000 mężczyzn²⁴. Kobiety są także znacznie częściej ofiarami umyślnych zabójstw i przestępstw na tle seksualnym. W 2020 roku 49 na 100 000 kobiet było ofiarami napaści na tle seksualnym, a 28 na 100 000 kobiet było ofiarami gwałtu. Wskaźniki te były znacznie niższe w przypadku mężczyzn – 9 na 100 000 doświadczyło przemocy na tle seksualnym, a 3 na 100 000 było ofiarami gwałtu²⁵.

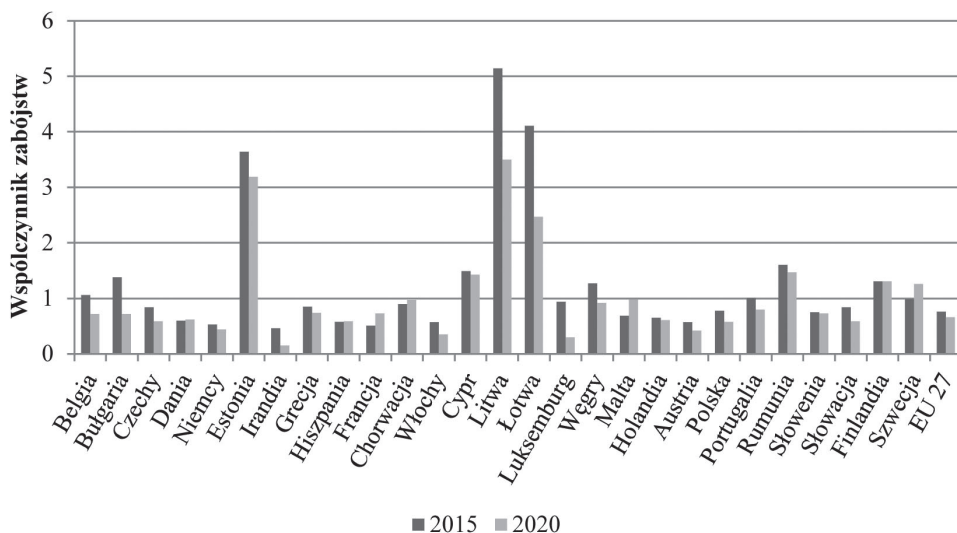
Podkreślenia wymaga ponadto fakt, że poziom zabójstw w poszczególnych krajach UE jest bardzo zróżnicowany (por. rys. 3).

Najwyższy poziom standaryzowanego współczynnika zgonów z powodu zabójstw, w obydwu analizowanych latach zaobserwować można na Litwie (5,14 w 2015 r. i 3,50 w 2020 r.), Łotwie (4,11 w 2015 r. i 2,47 w 2020 r.) i Estonii (3,64 w 2015 r. i 3,19 w 2020 r.) przy współczynniku dla UE wynoszącym: 0,76 w 2015 roku i 0,66 w 2020. Najniższy wskaźnik odnotowano natomiast w Irlandii (0,46 w 2015 r. i 0,15 w 2020 r.), Luksemburgu (0,94 w 2015 r. i 0,30 w 2020 r.) i we Włoszech (0,57 w 2015 r. i 0,35 w 2020 r.).

23 Global Study on Homicide, UNODC 2018, https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/GSH2018/GSH18_Gender-related_killing_of_women_and_girls.pdf [dostęp: 02.01.2024].

24 Intentional homicide victims by victim-offender relationship and sex - number and rate for the relevant sex group, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/CRIM_HOM_VREL/default/table?lang=en [dostęp: 02.01.2024].

25 Intentional homicide and sexual offences by legal status and sex of the person involved - number and rate for the relevant sex group, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/CRIM_HOM_SOFF/default/table?lang=en [dostęp: 02.01.2024].

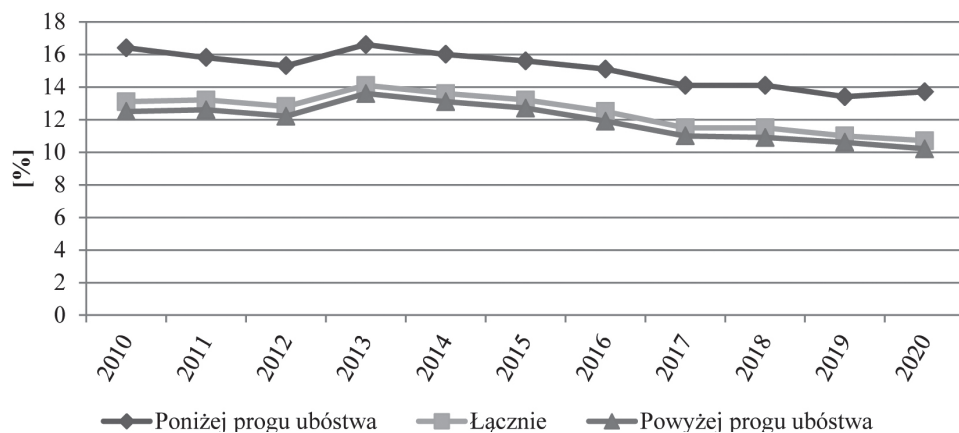


Rys. 3. Standaryzowany współczynnik zgonów w krajach UE w latach 2015 i 2020
 Źródło: opracowanie własne na podst. <https://ec.europa.eu/eurostat> [dostęp: 02.01.2024]

b. Przemoc, przemoc lub wandalizm na obszarze zamieszkania mieszkańców UE

Na podstawie danych opublikowanych w statystykach publicznych stwierdzić można, że spadek liczby zabójstw w UE idzie w parze z poprawą postrzegania przez ludzi przestępczości, przemocy i wandalizmu. Od 2010 roku w UE spada odsetek osób zgłaszających występowanie takich problemów na terenie swojego miejsca zamieszkania. W 2020 roku problemy te odczuwało 10,7% populacji, co stanowi o 2,4 pp. mniej niż w 2010 i jest to najniższa odnotowana wartość w analizowanym okresie (rys. 4.).

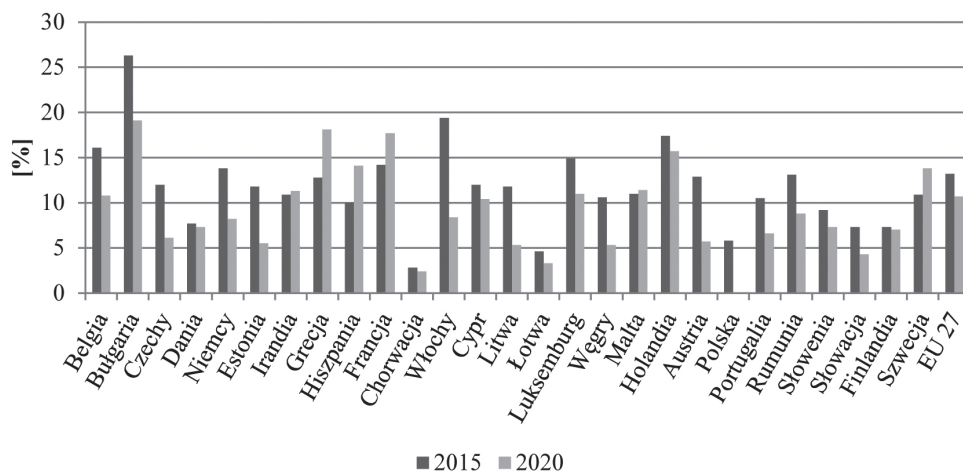
Na podkreślenie zasługuje fakt, że postrzeganie osób dotkniętych przestępczością, przemocą lub wandalizmem różni się w zależności od podgrup społeczno-demograficznych populacji. W 2020 roku aż 13,7% ludności żyjącej w gospodarstwach domowych na progu ubóstwa – ustalonego na poziomie 60% krajowej mediany – czuło się dotkniętych takimi problemami, w grupie gospodarstw domowych przekraczających wskazany próg dochodowy odczucia takie miało 10,2% populacji.



Rys. 4. Przeszłość, przemoc lub wandalizm na obszarze zamieszkania mieszkańców UE w latach 2010–2020

Źródło: opracowanie własne na podst. <https://ec.europa.eu/eurostat> [dostęp: 02.01.2024]

Analiza opinii mieszkańców UE z zakresu poczucia bezpieczeństwa w miejscu zamieszkania wskazuje na znaczne zróżnicowanie przestrzenne analizowanego wskaźnika (por. rys. 5).



Rys. 5. Przeszłość, przemoc lub wandalizm na obszarze zamieszkania mieszkańców w poszczególnych krajach UE w latach 2015 i 2020

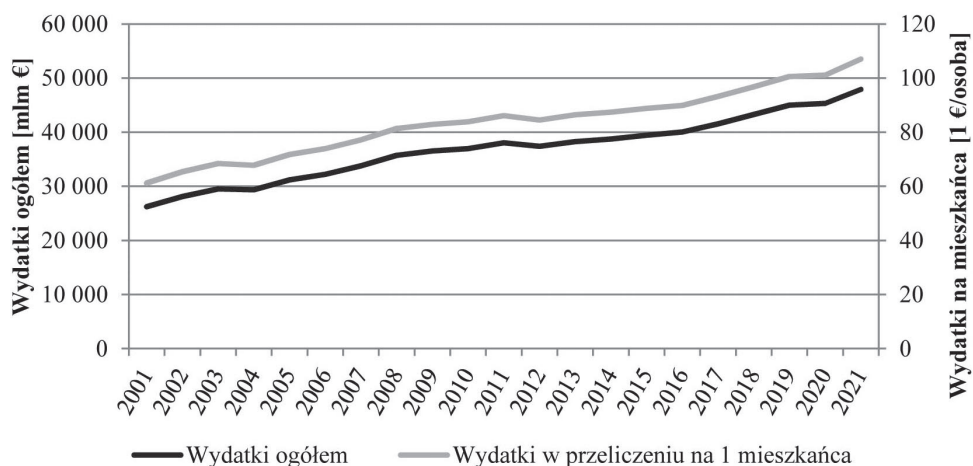
Źródło: opracowanie własne na podst. <https://ec.europa.eu/eurostat> [dostęp: 02.01.2024]

Dane krajowe pokazują, że postrzegane narażenie na przestępczość, przemoc lub wandalizm w 2020 roku było najwyższe w Bułgarii (19,1% populacji),

a najniższe w Chorwacji (2,4% populacji). Jednakże standaryzowany wskaźnik zabójstw w Chorwacji w analizowanym roku był wyższy od tego w Bułgarii o 0,25 pp. Przyczyną takiego stanu rzeczy są bez wątpienia inne niż zabójstwa kategorie przestępstw oraz tzw. „paradoks strachu przed wiktyimizacją”²⁶.

c. Wydatki sektora instytucji rządowych i samorządowych na sądy

Dobrze funkcjonujący system wymiaru sprawiedliwości jest ważnym warunkiem strukturalnym, na którym państwa członkowskie UE opierają swoje polityki dotyczące zrównoważonego wzrostu i stabilności społecznej. Ponieważ nie ma jednego uzgodnionego sposobu pomiaru jakości systemów wymiaru sprawiedliwości, jako przybliżony wskaźnik stosowany jest budżet faktycznie wydany na sądy. Wskaźnik mierzy całkowite wydatki sektora instytucji rządowych i samorządowych na sądy oraz średnie wydatki poniesione przez jednego mieszkańca²⁷. Prezentacja tego wskaźnika przedstawiona została na rysunkach 6 i 7.

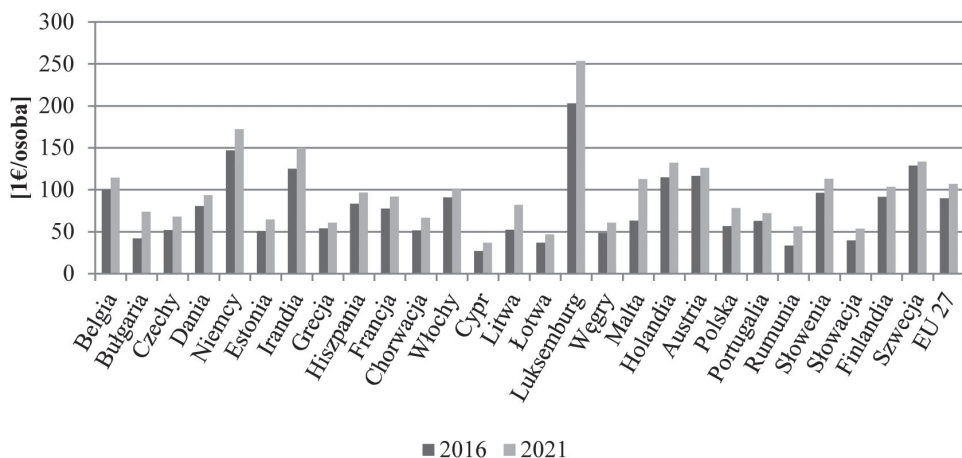


Rys. 6. Wydatki poniesione na sądy w UE ogółem i w przeliczeniu na jednego mieszkańca w latach 2001-2021

Źródło: opracowanie własne na podst. <https://ec.europa.eu/eurostat> [dostęp: 02.01.2024]

²⁶ <https://oxfordre.com/criminology/display/10.1093/acrefore/9780190264079.001.0001/acrefore-9780190264079-e-10> [dostęp: 02.01.2024].

²⁷ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sgd_16_30 [dostęp: 02.01.2024].



Rys. 7. Wydatki poniesie na sądy w przeliczeniu na jednego mieszkańca w poszczególnych państwach członkowskich UE w latach 2016 i 2021

Źródło: opracowanie własne na podst. <https://ec.europa.eu/eurostat> [dostęp: 02.01.2024]

W UE wydatki instytucji rządowych i samorządowych na sądy wzrosły od 2001 roku o 82,58 %, osiągając 47,9 mld € w 2021. W przeliczeniu na mieszkańca odpowiada to wzrostowi o 74,8% z 61,92 € na mieszkańca w 2001 roku do 107,0 € na mieszkańca w 2021. Jednak patrząc na udział w całkowitych wydatkach rządowych, wydatki na sądy utrzymały się na stabilnym poziomie 0,7%. W latach 2020-2021 udział ten spadł do 0,6% całkowitych wydatków, głównie ze względu na wzrost pozostałych wydatków rządowych, np. wydatków mających na celu złagodzenie gospodarczych i społecznych skutków pandemii COVID-19²⁸.

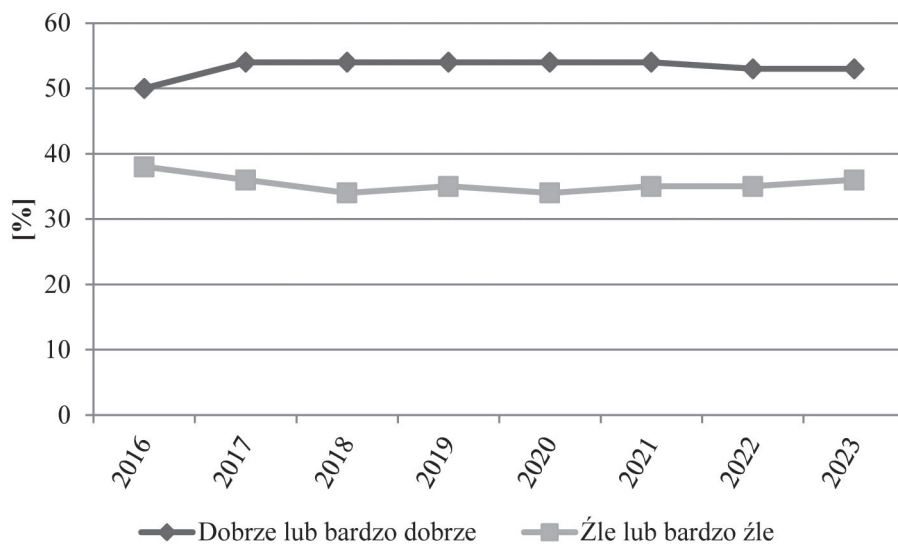
Największe wydatki na sądy w przeliczeniu na jednego mieszkańca zaobserwować można na przestrzeni ostatnich pięciu analizowanych lat w Luksemburgu (203,1€/os. w 2016 r. i 253,4€/os. w 2021 r.), najniższe zaś na Cyprze (27€/os. w 2016 r. i 36,8€/os. w 2021 r.) i Łotwie (36,9€/os. w 2016 r. i 46,6€/os. w 2021 r.).

d. Postrzegana niezależność wymiaru sprawiedliwości przez mieszkańców UE

Kolejny wskaźnik pomiaru skutecznego wymiaru sprawiedliwości związany jest z niezawisłością sądów. Sędziowie muszą mieć możliwość podejmowania de-

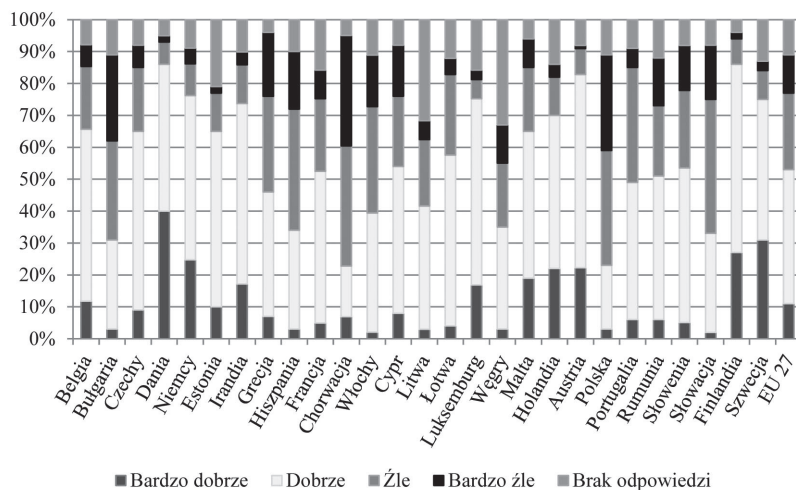
²⁸ Promote peaceful and inclusive societies for sustainable development, provide access to justice for all and build effective, accountable and inclusive institutions at all levels, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=SDG_16_-_Peace,_justice_and_strong_institutions#Corruption_Perceptions_Index [dostęp: 02.01.2024].

cyzji bez ingerencji i nacisków ze strony rządów, polityków lub podmiotów gospodarczych, aby zapewnić osobom fizycznym i przedsiębiorstwom pełne korzystanie ze swoich praw. Do monitorowania tego aspektu wykorzystuje się postrzeganą niezależność wymiaru sprawiedliwości – wskaźnik pochodzący z corocznych badań Flash Eurobarometr²⁹. Badania te prowadzone są od 2016 roku na zlecenie Dyrekcji Generalnej ds. Sprawiedliwości i Konsumentów Komisji Europejskiej. Wynik tych badań zaprezentowano na rysunkach 8 i 9.



Rys. 8. Opinia mieszkańców UE na temat niezależności sądów w latach 2016-2023
Źródło: opracowanie własne na podst. <https://ec.europa.eu/eurostat> [dostęp: 02.01.2024]

²⁹ https://data.europa.eu/data/datasets/s2752_fl503_eng?locale=en [dostęp: 02.01.2024].



Rys. 9. Opinia mieszkańców poszczególnych państw członkowskich UE na temat niezależności sądów w 2023 r.

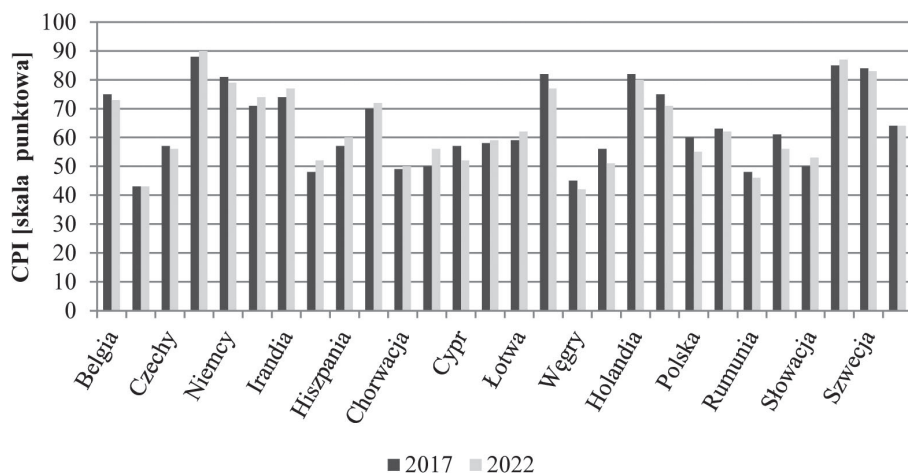
Źródło: opracowanie własne na podst. <https://ec.europa.eu/eurostat> [dostęp: 02.01.2024]

Nieco ponad połowa populacji UE uważa, że wymiar sprawiedliwości jest wystarczająco niezależny. W 2023 roku 53% mieszkańców UE oceniło niezależność sądów i sędziów w swoim kraju jako „bardzo dobrą” lub „dość dobrą”. Opinie na temat niezależności sądów i sędziów znacznie się różniły w poszczególnych państwach członkowskich. Podczas gdy w Finlandii, Danii i Austrii większość respondentów (odpowiednio 88%, 84% i 83%) oceniła niezależność swoich sądów i sędziów jako „bardzo dobrą” i „dość dobrą”, dotyczyło to jedynie 21 % respondentów w Chorwacji, 24% w Polsce i 25% na Słowacji.

e. Postrzeżenie korupcji przez mieszkańców UE

Skuteczne systemy wymiaru sprawiedliwości są warunkiem wstępnym walki z korupcją. Korupcja powoduje szkody społeczne, może także podważyć zaufanie do instytucji demokratycznych i osłabić odpowiedzialność przywództwa politycznego. Wyrządza również szkody finansowe, obniżając poziom inwestycji, utrudniając uczciwe funkcjonowanie rynku wewnętrznego i ograniczając finanse publiczne. Wskaźnik służący do monitorowania tego aspektu (CPI) ocenia i klasyfikuje kraje na podstawie tego, jak skorumpowany jest sektor publiczny danego kraju³⁰. Wyniki badań zestawiono na rysunku 10.

30 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_16_50 [dostęp: 02.01.2024].



Rys.10. Wskaźnik postrzegania korupcji (CPI) Transparency International w krajach UE w latach 2017 i 2022

Źródło: opracowanie własne na podst. <https://ec.europa.eu/eurostat> [dostęp: 02.01.2024]

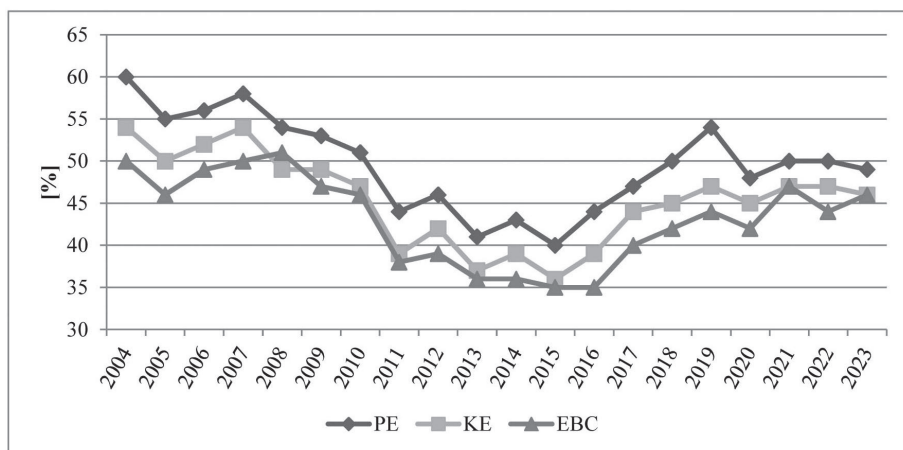
Według wskaźnika CPI w 2022 roku UE uzyskała 64 punkty w skali od 0 (wysoce skorumpowana) do 100 (nieskorumpowana). To o 21 punktów więcej niż średni światowy wynik wynoszący 43³¹. Wynik UE utrzymuje się na tym poziomie od 2017 roku, co wskazuje na brak istotnych zmian w postrzeganiu korupcji w Europie. Najlepsze wyniki osiągnęły kraje Europy Północnej, a na czele rankingu znalazły się Dania, Finlandia i Szwecja. Na drugim końcu skali znalazły się Węgry, Bułgaria i Rumunia, wykazując najwyższy poziom postrzeganej korupcji w całej UE.

f. Zaufanie do instytucji UE

Zaufanie do instytucji politycznych jest kluczem do skutecznych demokracji. Z jednej strony zaufanie obywateli zwiększa prawdopodobieństwo, że zagłosują w demokratycznych wyborach. Z drugiej strony zapewnia politykom i partiom politycznym niezbędny mandat do podejmowania decyzji akceptowanych w społeczeństwie³². Zaufanie do trzech głównych instytucji UE – Parlamentu Europejskiego, Komisji Europejskiej i Europejskiego Banku Centralnego – przeżywało w ciągu ostatnich dwudziestu lat okresy wzrostu i spadku (por. rys. 11).

31 <https://www.transparency.org/en/cpi/2022> [dostęp: 02.01.2024].

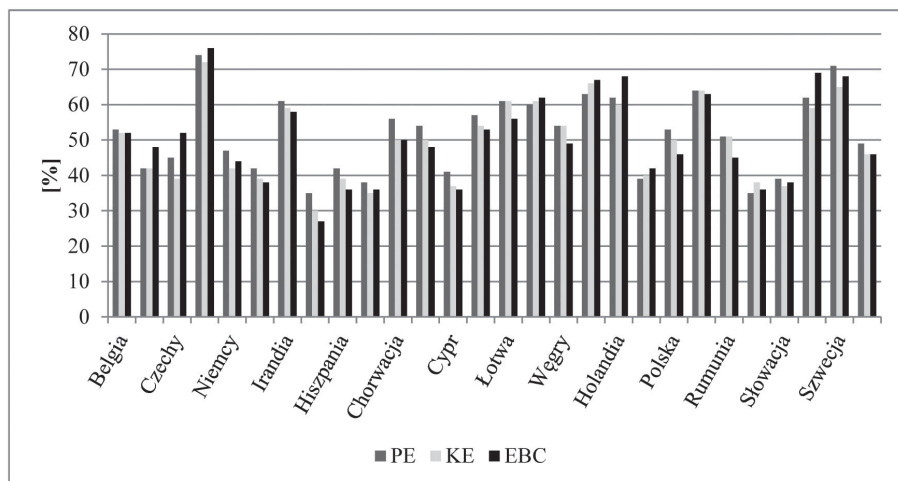
32 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_16_60 [dostęp: 02.01.2024].



Rys.11. Wskaźnik zaufania do instytucji UE w latach 2004-2023

Źródło: opracowanie własne na podst. <https://ec.europa.eu/eurostat> [dostęp: 02.01.2024]

W 2020 roku wszystkie trzy instytucje odnotowały spadek zaufania, ale dane za 2023 wskazują, że odzyskało ono pewną pozycję – 49% populacji wyraziło swoje zaufanie do Parlamentu Europejskiego, a 46% zarówno do Komisji Europejskiej, jak i do Europejskiego Banku Centralnego. Największym zaufaniem spośród trzech instytucji objętych badaniem cieszył się Parlament Europejski (por. rys. 11 i 12).



Rys.12. Wskaźnik zaufania do instytucji UE przez obywateli poszczególnych państw w 2023 r.

Źródło: opracowanie własne na podst. <https://ec.europa.eu/eurostat> [dostęp: 02.01.2024]

W 2023 roku największe zaufanie do instytucji przejawiali obywatele Danii (72–76%) oraz Szwecji (65–71%), najmniejsze zaś obywatele Grecji (27–35%), Słowenii (35–38%), Słowacji (37–39%), Cypru (36–41%) i Hiszpanii (36–62%).

WNIOSKI

Pokój, bezpieczeństwo, demokracja, praworządność oraz szacunek dla praw człowieka stanowią podstawowy warunek osiągnięcia zrównoważonego rozwoju, co doskonale odzwierciedla zintegrowany charakter Agendy 2030. Wartości te są również fundamentem Unii Europejskiej.

Komisja Europejska zobowiązuje się do regularnego monitorowania realizacji celów zrównoważonego rozwoju w UE na podstawie referencyjnych ram wskaźników. Komisja opracowała unijny zestaw wskaźników określających stopień realizacji celów zrównoważonego rozwoju, dobierając je ze względu na znaczenie polityczne dla UE oraz ich jakość statystyczną. W kontekście UE, monitorowanie Celu Zrównoważonego Rozwoju nr 16 skupia się na zagadnieniach związanych z bezpieczeństwem osobistym, dostępem do wymiaru sprawiedliwości i zaufaniem do instytucji.

Na podstawie zaprezentowanych w niniejszym opracowaniu danych statystycznych stwierdzić należy, że w ostatnich latach Unia Europejska stała się bezpieczniejszym i bardziej sprawiedliwym miejscem do życia. Zaobserwowano znaczny spadek liczby zgonów wynikających z zabójstw oraz patologii związanych z przestępczością, przemocą lub wandalizmem. Inwestycje rządowe w systemy sądownicze zauważalnie wzrosły, a ponad połowa mieszkańców Europy uznaje, że ich wymiar sprawiedliwości działa niezależnie. Zarówno długoterminowa, jak i krótkoterminowa ocena wskaźnika Indeksu Percepcji Korupcji wskazuje na umiarkowany postęp w realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Mimo, że odsetek pozytywnych opinii na temat głównych instytucji europejskich utrzymuje się na względnie stabilnym, niezbyt wysokim poziomie od kilku lat, istnieje wyraźna tendencja do poprawy.

BIBLIOGRAFIA

1. Baczulis S., *Idea zrównoważonego rozwoju w dokumentach końcowych Szczytów Ziemi w Rio de Janeiro i Johannesburgu*, „Świat Idei i Polityki”, t. III, 2003.

2. Burchard-Dziubińska M., Rzeńca A., Drzazga D., *Zrównoważony rozwój – naturalny wybór*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.
3. Global Study on Homicide, UNODC 2018, https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/GSH2018/GSH18_Gender-related_killing_of_women_and_girls.pdf [dostęp: 02.01.2024].
4. Gruchelski M., Niemczyk J., *Agenda Narodów Zjednoczonych na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 i cele zrównoważonego rozwoju – szanse realizacji celów*, Postępy Techniki Przetwórstwa Spożywczego 1/2016.
5. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals_pl [dostęp: 02.01.2024].
6. <https://dashboards.sdgindex.org/> [dostęp: 02.01.2024].
7. https://data.europa.eu/data/datasets/s2752_fl503_eng?locale=en [dostęp: 02.01.2024].
8. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_16_30 [dostęp: 02.01.2024].
9. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_16_50 [dostęp: 02.01.2024].
10. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_16_60 [dostęp: 02.01.2024].
11. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=SDG_16_-_Peace,_justice_and_strong_institutions [dostęp: 02.01.2024].
12. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/database/peace-justice-and-strong-institutions> [dostęp: 02.01.2024].
13. <https://oxfordre.com/criminology/display/10.1093/acrefore/9780190264079.001.0001/acrefore-9780190264079-e-10> [dostęp: 02.01.2024].
14. <https://rekopol.pl/newsletter/cel-16-pokoj-sprawiedliwosc-i-silne-instytucje/> [dostęp: 02.01.2024].
15. <https://www.transparency.org/en/cpi/2022> [dostęp: 02.01.2024].
16. <https://www.un.org.pl/cel16> [dostęp: 02.01.2024].
17. <https://www.un.org/millenniumgoals> [dostęp: 03.01.2024].
18. <https://www.unesco.pl/unesco/cele-i-zadania-zrownowazonego-rozwoju/> [dostęp: 02.01.2024].
19. <https://www.unic.un.org.pl/cele.php> [dostęp: 03.01.2023].
20. Intentional homicide and sexual offences by legal status and sex of the person involved - number and rate for the relevant sex group, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/CRIM_HOM_SOFF/default/table?lang=en [dostęp: 02.01.2024].
21. Intentional homicide victims by victim-offender relationship and sex - number and rate for the relevant sex group, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

- view/ CRIM_HOM_VREL/default/table?lang=en [dostęp: 02.01.2024].
22. Milenijne Cele Rozwoju: <http://www.unic.un.org.pl/cele.php> [dostęp: 03.01.2024].
 23. Promote peaceful and inclusive societies for sustainable development, provide access to justice for all and build effective, accountable and inclusive institutions at all levels, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=SDG_16_-_Peace,_justice_and_strong_institutions#Corruption_Perceptions_Index [dostęp: 02.01.2024].
 24. *Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030*, Rezolucja przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne w dniu 25 września 2015 r.
 25. Rogall H., *Ekonomia zrównoważonego rozwoju. Teoria i praktyka*, Poznań 2010.
 26. Sustainable Development Report 2023. Implementing the SDG Stimulus, <https://s3.amazonaws.com/sustainabledevelopment.report/2023/sustainable-development-report-2023.pdf> [dostęp: 02.01.2024].

THE EUROPEAN UNION'S CHALLENGES IN ACHIEVING PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

SUMMARY

The main objective of this chapter is to present Sustainable Development Goal 16. This goal forms the backbone of a harmonious society based on peaceful relationships, social justice, and strong institutions. It calls for the creation of peaceful and inclusive societies based on respect for human rights, the protection of the most vulnerable, the rule of law, and good governance at all levels. Effective implementation of this goal will bring benefits such as social stability, increased trust in institutions, and reduction of social tensions. The research problem has been formulated in the following question: Is the level of security, justice, and perception of institutions sufficient to achieve sustainable development in this area? The research problem's resolution was based on a critical analysis of subject literature, documents published by reputable global institutions, and public statistics.

ROZDZIAŁ 2
MICHAŁ CZYŻEWSKI¹
PIOTR DOBOSZ²

**KONCEPT SPOŁECZNEJ ELEKTROWNI
ENERGII ODNAWIALNEJ**

STRESZCZENIE

Energia elektryczna jest jednym z najważniejszych, jak nie krytycznych, towarów niematerialnych. Prąd elektryczny zasila coraz więcej urządzeń, takich jak urządzenia elektroniczne, automatyzacji, urządzenia i chłodnicze oraz różnego rodzaju pojazdy. Szerokie zastosowanie energii elektrycznej powoduje znaczne zwiększenie zapotrzebowania na nią, co nierzadko wiąże się ze znaczną degradacją środowiska naturalnego przy jej pozyskiwaniu. Jednym z rozwiązań wspomnianego problemu jest energia odnawialna, która nie zawsze bywa rentowna. W artykule zaproponowana zostanie koncepcja współdzielenia energii pozyskanej ze źródeł odnawialnych poprzez rozproszony system dystrybucji baterii i magazynów energii z uwzględnieniem autorskiego systemu wynagrodzenia dla właścicieli instalacji OZE mogącego znacznie zwiększyć rentowność każdej instalacji.

WSTĘP

Świadomość społeczna dotycząca negatywnego oddziaływania ludzkiej działalności na środowisko naturalne stale się zwiększa³⁴⁵. Kolejne projekty, badania oraz wdro-

-
- 1 Michał Czyżewski, student, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, kierunek informatyka, e-mail: czy.mich@gmail.com
 - 2 Piotr Dobosz, dr inż., Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, e-mail: pdobosz@ahns.pl
 - 3 A.S. Goudie, „*Human impact on the natural environment*”, John Wiley & Sons, 2018, ss. 213-248.
 - 4 N. A. Babak, „*Transport construction negative impact on the environment*”, *Procedia engineering*, 189, 2017, ss. 867-873.
 - 5 V. I. Bespalov, E. V. Kotlyarova, „*Features of the negative impact of modern infrastructure facilities in urbanized areas on the environment*”, <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/937/4/042036/pdf> [dostęp: 30 marca 2024].

żenia mają docelowo znacząco ograniczyć obecną emisyjność oraz bezpośredni wpływ postępu cywilizacyjnego na pozostałych uczestników światowego ekosystemu^{6,7,8}. Szczególnie istotne stało się ograniczenie tak zwanych gazów cieplarnianych oraz zaprzestanie wydobywania wszelkich paliw w sytuacji, gdy ma to negatywny wpływ na środowisko lokalne⁹.

Niestety obecny poziom uprzemysłowienia oraz udogodnień cywilizacyjnych znacznie uniemożliwia zatrzymanie ingerencji w zasoby naturalne, a tym samym zaprzestanie ich dalszej eksploatacji czy dewastacji. Szczególną rolę odgrywa w tym energia elektryczna. Pozyskiwanie jej, bez względu na ostateczny sposób, ma nie małe konsekwencje dla przyrody^{10,11,12}. Wystarczy wskazać, że na chwilę obecną większą część całej energii nadal uzyskuje się metodami konwencjonalnymi. Nawet uznawane za niskoemisyjne bądź nieemisyjne panele fotowoltaiczne lub wiatraki obciążone są pierwotnym kosztem emisyjności podczas produkcji. Obecnie, w najlepszych instalacjach, przy sprzyjających warunkach pogodowych, instalacje OZE (Odnawialne Źródła Energii) pozwalają w pełni zrekompensować energię wykorzystaną do wytworzenia ich komponentów, a niekiedy nawet wytworzyć energię ponad tę wartość^{13,14}. Pomimo tego nadal stanowi to niezadawalający wynik.

Nawet w przypadku, gdy instalacja mogłaby produkować określoną ilość energii, właściciel instalacji może długo nie wypracować przynajmniej zwrotu kosztów

-
- 6 L. Bonekamp, M. Sure, „*Consequences of Industry 4.0 on human labour and work organisation*”, *Journal of business and media Psychology*, 6(1), 2015, ss. 33-40.
 - 7 J.A. Vanegas, J.R. DuBose, A.R. Pearce, (1996, November), „*Sustainable technologies for the building construction industry*”, https://www.academia.edu/download/67046405/Sustainable_technologies_for_the_buildin20210504-12208-1mjwyg8.pdf [dostęp: 30 marca 2024].
 - 8 G. Szabó-Szentgróti, B. Végvári, J. Varga, (2021) „*Impact of Industry 4.0 and digitization on labor market for 2030-verification of Keynes' prediction*”, <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/14/7703> [dostęp: 30 marca 2024].
 - 9 M.E. Sarjito, A.T. Jalil, A. Davarpanah, M. Alfakeer, A.A. Awadh Bahajjaj, M. Ouladsmane, „*CFD-based simulation to reduce greenhouse gas emissions from industrial plants*”, *International Journal of Chemical Reactor Engineering*, 19(11), 2021, ss. 1179-1186.
 - 10 D. Pudasainee, J.H. Kim, S. H. Lee, J.M. Park, H.N. Jang, G.J. Song, Y.C. Seo, „*Hazardous air pollutants emission from coal and oil-fired power plants*”, *Asia-Pacific Journal of Chemical Engineering*, 5(2), 2010, ss. 299-303.
 - 11 C.E. Raptis, M.T. van Vliet, S. Pfister, „*Global thermal pollution of rivers from thermoelectric power plants*”, <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1748-9326/11/10/104011/pdf> [dostęp: 30 marca 2024].
 - 12 R. Cichowicz, A. Stelegowski, „*Selected air pollutants in urban and rural areas, under the influence of power plants*”, *Acta Innovations*, (29), 2018, ss. 41-52.
 - 13 Y. Bicer, I. Dincer, I. „*Analysis and performance evaluation of a renewable energy based multigeneration system*” *Energy*, 94, 2016, ss. 623-632.
 - 14 A. Mezösi, L. Szabó, S. Szabó, „*Cost-efficiency benchmarking of European renewable electricity support schemes*”, *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 98, 2018, ss. 217-226.

jej podłączenia i uruchomienia¹⁵. Pomimo ogólnego trendu promocji wykonywania instalacji OZE, lokalne samorządy oraz rządy państw nie potrafią należycie zapewnić rentowności tego typu rozwiązaniom. Niejednokrotnie bowiem gospodarstwa domowe wolą wybrać rozwiązanie, którego koszt początkowy będzie mniejszy, a koszty miesięczne na stabilnym poziomie^{16,17}.

Publikacja ma za zadanie wskazać nową propozycję rozwiązania, dotyczącą możliwości dodatkowych źródeł dochodu z mikroinstalacji elektrycznych, dzięki którym rentowność całego przedsięwzięcia może zostać osiągnięta znacznie wcześniej, niż pierwotnie zakładano.

1. RYNEK ENERGETYCZNY

Najistotniejszym elementem rozważanej sytuacji jest rynek energii elektrycznej. Wskazany rodzaj energii jest jednym z kluczowych zasobów dostępnych na Ziemi, dodatkowo mający dość uniwersalny charakter. Umożliwia on wykonanie pracy przez powszechnie stosowane urządzenia elektryczne, w tym urządzenia domowe i przemysłowe, takie jak lodówki, pralki, odkurzacze czy urządzenia automatyki codziennych czynności. Ponadto zapewnia bezpośrednie zasilanie elektroniki odpowiedzialnej za informatyzację, a co za tym idzie cyfryzacji niemal każdego aspektu naszego życia. Coraz częściej środki transportu – zarówno prywatnego, jak i publicznego, zostają zasilone właśnie energią elektryczną¹⁸.

Jak można zatem zauważyć, opisywane wytwarzane dobro ma niemal kluczową pozycję w większości udziałów w przemyśle oraz życiu niemal każdego człowieka. Stąd wiele krajów uważa infrastrukturę energetyczną jako jedną z krytycznych dla swojego funkcjonowania i daje specjalne uprawnienia podmiotom posiadającym dostęp do tejże infrastruktury¹⁹. Nierzadko podmiot ubiegający się o sprzedaż energii musi otrzymać koncesję w danym kraju.

15 S. Jenniches, „Assessing the regional economic impacts of renewable energy sources—A literature review”, *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 93, 2018, ss. 35-51.

16 F. Hanke, R. Guyet, M. Feenstra, „Do renewable energy communities deliver energy justice? Exploring insights from 71 European cases”, <https://doi.org/10.1016/j.erss.2021.102244> [dostęp: 30 marca 2024].

17 A.M. Graczyk, A. Graczyk, T. Żołyniak, „System for financing investments in renewable energy sources in Poland”, In *Finance and Sustainability: Proceedings from the 2nd Finance and Sustainability Conference*, Wrocław 2018, ss. 153-166.

18 V. Smil, „Energy and civilization: a history”, MIT press, 2018, ss. 1-48.

19 D.I. Stern, P.J. Burke, S.B. Bruns, „The impact of electricity on economic development: A macroeconomic perspective”, <https://escholarship.org/uc/item/7jb0015q> [dostęp: 30 marca 2024].

Pierwszym i najważniejszym uczestnikiem rynku energetycznego są producenci. Każdy podmiot może być rozróżniany przez sposób wytwarzania energii^{20,21}:

- konwencjonalny – uzyskiwana dzięki spalaniu paliw, zarówno nieodnawialnych, jak i odnawialnych. Do nieodnawialnych źródeł zalicza się węgiel kamienny i brunatny, ropę czy gaz; jako odnawialne rozpatruje się biogazy czy biomasę,
- niekonwencjonalny – uzyskiwana w procesach alternatywnych, rzadko polegających na spalaniu. W tym przypadku najczęściej wykorzystuje się energię wodną, słoneczną, geotermalną, z produkcji ciepła oraz jądrową.

Wedle powyższego podziału można wywnioskować, że zarówno energetyka konwencjonalna, jak i niekonwencjonalna może korzystać z odnawialnych źródeł pozyskiwania energii elektrycznej, jednak tylko w drugim przypadku będzie to pozyskiwanie niskoemisyjne, często nazywane zeroemisyjnym.

Ponieważ wiele osób zajmujących się tematem używa określenia “zeroemisyjne źródła energii”, należy doprecyzować, czym w przypadku pozyskiwania energii jest zerowa emisyjność. Powszechnie zakłada się, że zeroemisyjność to dosłownie zero wy ślad węglowy i/lub brak produkcji złych gazów w danym procesie przemysłowym²². Oczywiście biorąc pod uwagę wszelkie dotychczas znane ludzkości procesy zachodzące w przyrodzie podlegające prawom fizyki i chemii nie istnieje możliwość pozyskania samoistnego źródła jakiegokolwiek energii. Zawsze jest to proces reakcji chemicznej bądź proces fizyczny. W pierwszym przypadku, na podstawie dostarczonej substancji następuje produkcja lub pochłonięcie energii, zaś podczas drugiego zmienia się stan obiektu fizycznego przy użyciu określonej siły²³.

Niemniej pojęcie zeroemisyjności dotyczy takich procesów i przemian, podczas których w ogólnym rozrachunku negatywna produkcja, do jakich zalicza się wytwarzanie złych gazów, w tym dwutlenku węgla, była co najmniej na poziomie równym wytworzeniu ilości energii w całkowitym procesie eksploatacji danej technologii²⁴.

20 E. Romero-Cadaval, B. Francois, M. Malinowski, W.C. Zhong, „*Grid-connected photovoltaic plants: An alternative energy source, replacing conventional sources*”, IEEE Industrial Electronics Magazine, 9(1), 2015, ss. 18-32.

21 P. Andea, A.V. Mnerie, F. Solomonesc, O. Pop, D. Cristian, „*Conventional vs. alternative energy sources overview. Part II. European strategies*”, In 2010 International Joint Conference on Computational Cybernetics and Technical Informatics, 2010, ss. 601-606.

22 D. Ku, M. Bencekri, J. Kim, S. Leec, S. Leed, „*Review of European low emission zone policy.*”, Chem. Eng, 78, 2020, ss. 241-246.

23 H.U. Fuchs, „*Energy in Physical Processes*”, https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7604-8_3 [dostęp: 30 marca 2024].

24 J.D. Sachs, G. Schmidt-Traub, J. Williams, „*Pathways to zero emissions*”, Nature Geoscience, 9(11), 2-16, ss. 799-801.

Przykładem zeroemisyjnego pozyskiwania energii może być fotowoltaika²⁵. W obecnym procesie technologicznym koszt energetyczny, a tym samym ilość wytworzonego dwutlenku węgla do produkcji pojedynczego panelu słonecznego jest równoważony ilością wygenerowanej przez niego energii przy sprzyjających warunkach atmosferycznych na przestrzeni całkowitego czasu jego użytkowania. Podobnie rzecz ma się z elektrowniami wiatrowymi czy wodnymi, aczkolwiek ich sprawność może być nawet większa.

2. MIKROINSTALACJA ENERGII NIEKONWENCJONALNEJ

Wiele gospodarstw domowych, które mają odpowiednie zasoby i możliwości, w ramach inwestycji długoterminowej, zakłada dowolną mikroinstalację elektryczną²⁶. Działanie to pozwala na:

- uzyskanie częściowej niezależności od instalacji przesyłowej, pod warunkiem posiadania dodatkowego magazynu energii; wyprodukowana nadwyżka energii może zostać spożytkowana przez gospodarstwo w chwili, gdy instalacja nic nie produkuje (brak słońca czy brak wiatru),
- umożliwienie zastosowania niekonwencjonalnych źródeł ciepła, zwiększających zużycie energii elektrycznej, jednocześnie czyniących dom mniej emisyjnym,
- w perspektywie wypracowanie zysku z wykonanej inwestycji – poprzez określony czas eksploatacji zakupionej i zamontowanej instalacji.

Najczęściej wybieranym rodzajem przydomowej elektrowni jest fotowoltaika. Dzieje się tak głównie przez jej prostotę montażu, możliwość instalacji w ramach istniejących zabudowań, przykładowo na dachu lub jako dach dla dowolnych zabudowań terenowych, a także relatywnie szybki zwrot inwestycji i tym samym rozpoczęcie wypracowywania zysku. Oczywiście czas zwrotu będzie tym krótszy, im intensywniej gospodarstwo będzie wykorzystywać energię produkowaną przez instalację.

Drugim, mniej popularnym, aczkolwiek zyskującym na znaczeniu źródłem jest energia wiatrowa. Instalacje wiatraków są przeważnie większe i nierzadko wymaga-

25 M. Ligus, „*Evaluation of economic, social and environmental effects of low-emission energy technologies development in Poland: A multi-criteria analysis with application of a fuzzy analytic hierarchy process (FAHP)*”, <https://doi.org/10.3390/en10101550> [dostęp: 30 marca 2024].

26 M.S. Dresselhaus, I.L. Thomas, „*Alternative energy technologies*”, *Nature*, 414(6861), 2001, ss. 332-337.

ją odpowiedniego obszaru i stosownych pozwoleń. Stosunkowo niedawno na rynku pojawiły się mniejsze wiatraki, które można instalować na domach jednorodzinnych. Nie mają one tak dużych możliwości generowania prądu jak panele, jednak ich atutem może być niemal ciągła praca. Niestety, wymagają one odpowiedniej mocy wiatru, co może być problematyczne w większości równinnych bądź nizinnych lokalizacjach.

Trzecim źródłem mogą być elektrownie wodne. Tutaj jednak na ich posiadanie mogą zdecydować się jedynie osoby posiadające na swoich posesjach co najmniej strumień. Energia produkowana w ten sposób będzie uzyskiwana w sposób stały, jednak zależny od intensywności przepływu wody. Ze względu na potencjalną stałość źródła, rozwiązanie to można rozpatrywać jako niewyczerpywalne. Ograniczeniem mogą być jedynie turbiny, które podlegają standardowym procesom zużycia.

Kolejnym źródłem, podobnym do poprzedniego, będą źródła geotermalne. Tego rodzaju wody występują w różnych rejonach świata i przede wszystkim pozwalają na pozyskiwanie ciepła. Prócz tego mogą także, wykorzystując zjawisko wymienności cieplnej, służyć do produkcji energii elektrycznej. Niestety tego rodzaju pozyskiwanie energii jest poza zasięgiem gospodarstwa domowego, chyba że posiada ono duży teren i możliwości finansowe do postawienia stosownej instalacji. Ponadto dochodzą koszty licencji i pozwoleń.

Rozwiązaniem cieszącym się coraz większą popularnością wśród gospodarstw domowych jest także spalanie biomasy. Paliwem mogą być tutaj różnego rodzaju organizmy i ich pochodne. Przykładowo może to być wierzba energetyczna, pozostałości po produkcji drzewnej lub biomasa pozostała z hodowli. Cechami wspólnymi wszystkich wymienionych rozwiązań jest proces spalania, w którym eliminowany jest czynnik negatywny dla środowiska (tzw. zły gaz) rozkładany na czynniki neutralne dla środowiska²⁷.

Niezależnie od wyboru źródła energii oraz jego ewentualnej dodatkowej funkcjonalności, takiej jak produkcja ciepła, początkowy koszt inwestycji jest znaczący. Dlatego, w zależności od regulacji lokalnych władz, decyzja o wyborze typu instalacji będzie podyktowana ewentualnymi ich dotacjami bądź regulacjami wskazującymi na preferowany typ instalacji. Kolejnym czynnikiem wpływającym na decyzję o inwestycji będzie sposób rozliczania przekazywanej energii do sieci elektrycznej.

27 O. M. Mohammed, „Use of multilevel inverters for the integration of different kinds of renewable energy sources and storage techniques into power grid”, Nicosia, 2018, ss. 9-23.

3. RYNEK KRYPTOWALUT I ICH RYNKOWE ZNACZENIE

Środkiem płatniczym nazywa się każdą dozwoloną przez państwo i społeczeństwo opcję pozwalającą na opłacenie swoich należności i zobowiązań. Realnie środki płatnicze mogą zastąpić wymianę dóbr, chociaż niekiedy i ta pierwotna forma zapłaty jest stosowana. Waluta ma dodatkowy atut, jakim jest możliwość wymiany międzypaństwowej²⁸.

System walutowy ma jednak, według niektórych osób, pewne mankamenty. Najważniejszym z nich jest zbytne uzależnienie od system bankowości, który nie zawsze jest przejrzysty. Ponadto wskazują one, że systemy monetarne związane z gospodarką określonego państwa mogą ulegać wpływom spekulacji.

Wspomniane wyżej osoby stworzyły grupę, która pod przewodnictwem anonimowego Satoshi Nakamoto, utworzyła pierwszą wersję kryptowaluty – Bitcoin²⁹. Podstawą funkcjonowania nowego systemu cyfrowej waluty stała się rozproszona baza danych o nazwie blockchain. Nazwa ta, mogąca być przetłumaczona jako łańcuch blokowy, to zdecentralizowany system przechowywania dowolnych informacji. Dane zapisywane są w bazie podzielonej na określonej wielkości małe bloki, przykładowo 10 MB, które następnie przypisywane są do portfela dowolnego uczestnika sieci wymiany kryptowaluty. Celem zabezpieczenia danych przed jakimikolwiek nieuprawnionymi odczytami, każdy blok zaczyna się i kończy specjalnym szyfrem tworzonym przez algorytm mieszający, tak zwany hash. Ponieważ, prócz poufności, jednym ze składowych zabezpieczenia danych jest także ich integralność, opisany system składowania posiada także zabezpieczenie w postaci wskazania sekwencji bloków – hash kończący jeden blok danych musi być zgodny algorytmicznie z hashem rozpoczęcia kolejnego bloku. Ponieważ wyliczenie zgodnych szyfrów to złożone działanie, osoby poświadczające taką transakcję często nazywa się górnikami (miners). Podobnie jak tradycyjni górnicy wydobywają oni cyfrowy minerał, czyli odpowiednio pasujące ze sobą wyniki. Jeżeli którykolwiek z górników wydobędzie minerał, to otrzyma on stosowne wynagrodzenie – określoną ilość cyfrowej waluty³⁰.

28 J.M. Lacker, J.A. Weinberg, „*Payment economics: studying the mechanics of exchange*”, *Journal of Monetary Economics*, 50(2), 2003, ss. 381-387.

29 F. Brunton, „*Digital cash: The unknown history of the anarchists, utopians, and technologists who created cryptocurrency*”, Princeton University Press., 2020, ss. 6-79.

30 M. Di Pierro, „*What is the blockchain?*”, *Computing in Science & Engineering*, 19(5), 2017, ss. 92-95.

Problemem całego procesu poświadczania w przedstawionej postaci jest jej energochłonność. Im więcej waluty pojawi się na rynku, im więcej danych zostanie zapisanych w bazie danych, tym trudniejsze staje się wydobycie właściwej pary poświadczeń. To z kolei oznacza, że sprzęt będący wirtualnym kilofem musi zużyć coraz więcej energii elektrycznej, by transakcja zakończyła się sukcesem. Dlatego w pewnym momencie niektóre z państw, w tym Chiny, zakazały legalnego działania sieci kryptokoparek³¹.

Wraz z upowszechnieniem Bitcoina powstało wiele alternatywnych sieci poświadczających tak zwane altcoiny. Rozwiązania te nierzadko bazują na podstawowej wersji, mają jednak odmienne sposoby ich pozyskiwania. Bardzo częstym rozwiązaniem jest zamiana wykorzystywania ilości dostępnych zasobów sprzętowych (zwiększone zapotrzebowanie na energię) na ilość posiadanych cyfrowych monet (wirtualny stos). Jedno z rozwiązań wykorzystuje ilość udostępnionego miejsca na składowanie danych, co rozpatrywane jest jako ekologiczne – wymaga dostępu do zasobów magazynujących, nie obliczeniowych.

Niemniej kryptowaluta nie jest rozpatrywana jako ekologiczne rozwiązanie³². Chociaż ogólnie przyjęło się, że cyfryzacja sprzyja trendom ekologicznym, to należy pamiętać, że samo wytworzenie, przewiezienie oraz użytkowanie sprzętu elektronicznego powoduje znaczny ślad węglowy. Dodatkowo dochodzi ciągle zużycie prądu, nawet jeżeli decydujemy się na wariant składowania danych – muszą być one stale dostępne, co wymusza stałe uruchomienie elektroniki.

Zupełnie innym, niemniej ważnym problemem kryptowalut jest ich brak przywiązania do jakiegokolwiek wartości ze świata rzeczywistego. Cena cyfrowego dobra jest przeważnie ustalana na podstawie uśrednionej wartości ceny jego wydobycia, jednak bardzo często podlega ona spekulacjom giełdowym – czyli działaniom, na które miała być odporna.

Pewnym rozwiązaniem stały się stablecoiny, czyli kryptowaluty powiązane z dowolnymi walutami używanymi w międzypaństwowych systemach bankowych. Rozwiązanie to zapobiega spekulacjom wartości, dodatkowo nadaje pewną stabilizację rynkową. Niszczy jednak niezależność oraz poufność, jaką miała cieszyć się w założeniach cyfrowa moneta.

31 S.P. Yadav, K.K. Agrawal, B.S. Bhati, F. Al-Turjman, L. Mostarda, „*Blockchain-based cryptocurrency regulation: An overview*”, *Computational Economics*, 59(4), 2022, ss. 1659-1675.

32 M.B. Chenguel, „*Blockchain and ecological impact: Between reality and accusation?*”, In *Artificial Intelligence for Sustainable Finance and Sustainable Technology: Proceedings of ICGER 2021 1*, 2022, ss. 438-448.

4. SPRZEDAŻ ENERGII PRZY WYKORZYSTANIU KRYPTOWALUT

Proponowanym rozwiązaniem jest połączenie omówionych wcześniej zagadnień – przydomowej elektrowni oraz kryptowaluty. Warunkiem koniecznym takiego połączenia jest wykorzystanie bądź utworzenie ekologicznej kryptowaluty, której walory wesprą proces zakładania i eksploatacji alternatywnych źródeł energii elektrycznej.

Pierwsza część rozwiązania zakłada utworzenie aplikacji pozwalającej na rejestrację dwóch grup użytkowników: właścicieli alternatywnych źródeł energii oraz konsumentów, którymi może stać się każdy, kto chciałby skorzystać z odnawialnej energii. W ramach aplikacji dostępne będą urządzenia magazynujące bądź dystrybuujące energię (powerbanki), ładowarki ad-hoc i ładowarki samochodowe. Głównym celem działania mają za zadanie doprowadzić do utworzenia społeczności eksploatującej dowolne alternatywne, niskoemisyjne źródło energetyczne.

Aplikacja ma zezwalać na rejestrowanie każdego sprzętu magazynującego bądź umożliwiającego ładowanie energią odnawialną określonych sprzętów elektrycznych wyposażonych w odpowiednio przystosowane baterie. Istotne jest, by dostarczony sprzęt mógł zapisywać informacje dotyczące ilości dostarczonej energii oraz informacje właścicieli instalacji, którzy dostarczyli energię. Każde z urządzeń musi posiadać również system namierzania, zarówno na potrzeby przyszłego ładowania, jak i ewentualnej chęci skorzystania ze zmagazynowanej energii. Rolę namierzania może pełnić emiter fal niskich, jednak tutaj problem będzie polegał na ewentualnym przekazaniu informacji przez inne urządzenie, jak smartphone. Inne rozwiązania mogą być pewniejsze, jak chociażby nadajnik GPS bądź GSM, jednak mogą one zużywać więcej energii.

Pozostałymi uczestnikami społeczności, jak zostało to wcześniej wspomniane, będą mogły zostać dowolne osoby posiadające urządzenia elektroniczne. Bez znaczenia pozostanie, czy będą one ładowały swoje urządzenia podczas aktywności na zewnątrz, czy zapożyczą magazyn energii do domu. W przypadku pojazdów elektrycznych będą musieli wskazywać czas i miejsce ładowania, czyli dokonywać rezerwacji.

Na projekt może mieć wpływ wspomniane wcześniej potencjalne ograniczenie, jakim jest fakt, że obrót energią z zasady jest zarezerwowany dla określonych podmiotów. Państwa wydają stosowne koncesje, które zezwalają na obrót wyprodukowaną bądź zakupioną energią. Dotyczy to wszystkich podmiotów, także nie podłączonych do sieci energetycznej. Proponowane rozwiązanie nie nosi natomiast znamion obrotu energią samą w sobie. Nie ma tutaj bowiem miejsca przesyłanie

energii czy stałe zaopatrzenie określonego gospodarstwa domowego bądź zakładu przemysłowego.

Celem projektu jest zmiana poboru opłat oraz wynagradzania właścicieli instalacji niskoemisyjnych. Trzeba mieć na uwadze, że z projektu będą mogli korzystać wszyscy – zarówno społeczność lokalna, jak i napływowa. Ponadto w założeniu jest rozwój społeczności w obrębie całego świata, nie zaś jedynie lokalnego rynku. To powoduje, że zapłata za energię musi być niezależna od lokalnej waluty czy systemu płatniczego. Dlatego projekt zakłada wykorzystanie kryptowaluty – istniejącej bądź nowej, która będzie w stanie odpowiednio wynagrodzić osoby udostępniające energię i uczynić to w sposób atrakcyjny dla każdej ze stron transakcji.

Projekt, w przypadku powodzenia, może znacząco przyczynić się do rozpropagowania przydomowych elektrowni alternatywnych. Dodatkowo możliwe stanie się zmniejszenie śladu węglowego emitowanego przez cały okres użytkowania małej elektroniki oraz realnie zmniejszyć emisyjność aut elektrycznych, które będą ładowane jedynie tak zwaną zieloną energią. Projekt znajduje się we wczesnej fazie planowania. Autorzy dokonują kolejnych analiz uwzględniając poprzednie publikacje dotyczące zielonej energii oraz kryptowalut^{33,34}.

ZAKOŃCZENIE

Zaprezentowane w artykule informacje wskazują, że energia ze źródeł odnawialnych ma potencjał stać się jednocześnie bardziej opłacalna i ekologiczna. Zaproponowany system wymiany energii może w pewnym stopniu zmniejszyć wpływ na środowisko urzędów wymagających energii elektrycznej ze względu na pewność, że do jego ponownego naładowania wykorzystano tylko energię ze źródeł niskoemisyjnych bądź odnawialnych. Ponadto zostało wskazane, że do rozliczeń pomiędzy właścicielami instalacji a odbiorcami obiecującym rozwiązaniem może stać się kryptowaluta. Główną zaletą takiego połączenia byłaby zwiększona prostota płatności oraz możliwość wypracowania dodatkowego benefitu w postaci możliwego wygenerowania cyfrowych monet podczas procesu przekazywania energii.

33 M. Chudzicki, P. Dobosz, M. Knop, „Profitability concepts of non-emission energy production aided by big data”, *Procedia Computer Science*, 204, 2022, ss. 218-225.

34 M. Chudzicki, P. Dobosz, „Przegląd zabezpieczeń kryptowalut”, *Życie wirtualnej rzeczywistości – Aspekty ekonomiczne, pedagogiczne, psychologiczne i prawne*, Radom 2022, ss. 279-290.

BIBLIOGRAFIA

1. A.S. Goudie, „*Human impact on the natural environment*”, John Wiley & Sons., 2018.
2. N.A. Babak, „*Transport construction negative impact on the environment*”, *Procedia engineering*, 189, 2017.
3. V. I. Bespalov, E. V. Kotlyarova, „*Features of the negative impact of modern infrastructure facilities in urbanized areas on the environment*”, <https://iop-science.iop.org/article/10.1088/1755-1315/937/4/042036/pdf> [dostęp: 30 marca 2024].
4. L. Bonekamp, M. Sure „*Consequences of Industry 4.0 on human labour and work organisation*”, *Journal of business and media Psychology*, 6(1), 2015.
5. J.A. Vanegas, J.R. DuBose, A.R. Pearce, (1996, November), „*Sustainable technologies for the building construction industry*”, https://www.academia.edu/download/67046405/Sustainable_technologies_for_the_buildin20210504-12208-1mjwyg8.pdf [dostęp: 30 marca 2024].
6. G. Szabó-Szentgróti, B. Végvári, J. Varga, (2021), „*Impact of Industry 4.0 and digitization on labor market for 2030-verification of Keynes' prediction*”, <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/14/7703> [dostęp: 30 marca 2024].
7. M. E. Sarjito, A. T. Jalil, A. Davarpanah, M. Alfakeer, A. A. Awadh Bahajjaj, M. Ouladsmame, „*CFD-based simulation to reduce greenhouse gas emissions from industrial plants*”, *International Journal of Chemical Reactor Engineering*, 19(11), 2021.
8. D. Pudasainee, J.H. Kim, S.H. Lee, J.M. Park, H.N. Jang, G.J. Song, Y.C. Seo, „*Hazardous air pollutants emission from coal and oil-fired power plants*”, *Asia-Pacific Journal of Chemical Engineering*, 5(2), 2010.
9. C.E. Raptis, M.T. van Vliet, S. Pfister, „*Global thermal pollution of rivers from thermoelectric power plants*”, <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1748-9326/11/10/104011/pdf> [dostęp: 30 marca 2024].
10. R. Cichowicz, A. Stelegowski, „*Selected air pollutants in urban and rural areas, under the influence of power plants*”, *Acta Innovations*, (29), 2018.
11. Y. Bicer, I. Dincer, I., „*Analysis and performance evaluation of a renewable energy based multigeneration system*”, *Energy*, 94, 2016.
12. A. Mezösi, L. Szabó, S. Szabó, „*Cost-efficiency benchmarking of European renewable electricity support schemes*”, *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 98, 2018.

13. S. Jenniches, „*Assessing the regional economic impacts of renewable energy sources – A literature review*”, *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 93, 2018.
14. F. Hanke, R. Guyet, M. Feenstra, „*Do renewable energy communities deliver energy justice? Exploring insights from 71 European cases*”, <https://doi.org/10.1016/j.erss.2021.102244> [dostęp: 30 marca 2024].
15. A.M. Graczyk, A. Graczyk, T. Żołyński, „*System for financing investments in renewable energy sources in Poland*” In *Finance and Sustainability: Proceedings from the 2nd Finance and Sustainability Conference*, Wrocław 2018.
16. V. Smil, „*Energy and civilization: a history*”, MIT press, 2018.
17. D.I. Stern, P.J. Burke, S B. Bruns, „*The impact of electricity on economic development: A macroeconomic perspective*”, <https://escholarship.org/uc/item/7j-b0015q> [dostęp: 30 marca 2024].
18. E. Romero-Cadaval, B. Francois, M. Malinowski, W. C. Zhong, „*Grid-connected photovoltaic plants: An alternative energy source, replacing conventional sources*”, *IEEE Industrial Electronics Magazine*, 9(1), 2015.
19. P. Andea, A.V. Mnerie, F. Solomonesc, O. Pop, D. Cristian, „*Conventional vs. alternative energy sources overview. Part II. European strategies*”, In *2010 International Joint Conference on Computational Cybernetics and Technical Informatics*, 2010.
20. D. Ku, M. Bencekri, J. Kim, S. Leec, S. Leed, „*Review of European low emission zone policy*”, *Chem. Eng*, 78, 2020.
21. H.U. Fuchs, „*Energy in Physical Processes*”, https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7604-8_3 [dostęp: 30 marca 2024].
22. J.D. Sachs, G. Schmidt-Traub, J. Williams, „*Pathways to zero emissions*”, *Nature Geoscience*, 9(11), 2-16.
23. M. Ligus, „*Evaluation of economic, social and environmental effects of low-emission energy technologies development in Poland: A multi-criteria analysis with application of a fuzzy analytic hierarchy process (FAHP)*”, <https://doi.org/10.3390/en10101550> [dostęp: 30 marca 2024].
24. M.S. Dresselhaus, I.L. Thomas, „*Alternative energy technologies*”, *Nature*, 414(6861), 2001.
25. O.M. Mohammed, „*Use of multilevel inverters for the integration of different kinds of renewable energy sources and storage techniques into power grid*”, Nicosia, 2018.

26. J.M. Lacker, J.A. Weinberg, „*Payment economics: studying the mechanics of exchange*”, *Journal of Monetary Economics*, 50(2), 2003.
27. F. Brunton, „*Digital cash: The unknown history of the anarchists, utopians, and technologists who created cryptocurrency*”, Princeton University Press., 2020.
28. M. Di Pierro, „*What is the blockchain?*”, *Computing in Science & Engineering*, 19(5), 2017, ss. 92-95
29. S.P. Yadav, K.K. Agrawal, B.S. Bhati, F. Al-Turjman, L. Mostarda, „*Blockchain-based cryptocurrency regulation: An overview*”, *Computational Economics*, 59 (4), 2022.
30. M.B. Chenguel, „*Blockchain and ecological impact: Between reality and accusation?*”, In *Artificial Intelligence for Sustainable Finance and Sustainable Technology: Proceedings of ICGER 2021 1*, 2022.
31. M.B. Chenguel, „*Blockchain and ecological impact: Between reality and accusation?*”, In *Artificial Intelligence for Sustainable Finance and Sustainable Technology: Proceedings of ICGER 2021 1*, 2022.
32. M. Chudzicki, P. Dobosz, „*Przegląd zabezpieczeń kryptowalut*”, *Życie w wirtualnej rzeczywistości – Aspekty ekonomiczne, pedagogiczne, psychologiczne i prawne*, Radom 2022.

CONCEPT OF A SOCIAL RENEWABLE POWER PLANT ENERGY

SUMMARY

Electric energy is one of the most important, nonmaterial goods. Electric current powers an increasing number of devices, such as electronic devices, automation devices, heating and cooling devices, and various types of vehicles. The wide application of electric energy leads to a significant increase in its demand, which often results in significant degradation of the natural environment during its extraction. One of the solutions to the mentioned problem is renewable energy, which is not always profitable. The article proposes a new concept of sharing energy obtained from renewable sources through a distributed system of battery distribution and energy storage, taking into account the author's remuneration system for the owners of renewable energy installations, which can significantly increase the profitability of each installation.

ROZDZIAŁ 3 WIOLETA BORODULIN¹

BUSINESS RESILIENCE AS A CORNERSTONE COMPETENCE FOR NAVIGATING CHALLENGES AND FOSTERING LONG-TERM SUCCESS

ABSTRACT

The chapter explores the critical importance of business resilience in the dynamic modern business landscape. The study emphasizes a proactive, multifaceted approach and introduces the Business Resilience System (BRS). Two key leadership aspects, Organizational Resilience and Leadership Resilience, are identified. Organizational Resilience focuses on transparent communication, relationship building, and creativity. Leadership Resilience involves a leader's ability to bounce back, inspire endurance, and guide the organization. The chapter concludes with insights into post-crisis business expansion, emphasizing adaptive strategies aligned with innovation, agile decision-making, and a customer-centric approach. The post-crisis period is a pivotal opportunity for organizations to reassess, realign, and fortify operations for enduring success.

INTRODUCTION

The modern business landscape is marked by constant change and external factors, including economic fluctuations, technological advancements, and global events like pandemics. Globalization has interconnected markets, exposing businesses to disruptions worldwide. Technological innovation brings both opportunities and threats, demanding agility and adaptability. New competitors, shifting consumer preferences, and regulatory uncertainties add complexity to business challenges, rendering traditional models insufficient.

¹ Lic. Wioleta Borodulin, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II w Lublinie, kierunek ekonomia, e-mail: wiola.borodulin@gmail.com

Moreover, the emergence of new competitors, changing consumer preferences, and regulatory uncertainties further compound the challenges faced by businesses. In such a dynamic and unpredictable landscape, traditional business models and strategies often prove insufficient. Instead, organizations must embrace a mindset of agility and resilience to thrive amidst uncertainty. The COVID-19 pandemic serves as a poignant example of the unpredictable nature of the business environment. Overnight, businesses across industries were forced to adapt to remote work, supply chain disruptions, and shifting consumer behavior. Those with robust resilience strategies in place were better equipped to weather the storm, while others struggled to stay afloat².

In this context, business resilience emerges as a foundational competence that enables organizations to not only survive but thrive in the face of adversity. Resilient organizations possess the agility to swiftly respond to changing circumstances, the flexibility to adapt their strategies as needed, and the robustness to withstand unexpected shocks. Moreover, resilience is not merely a reactive response to challenges but a proactive approach to managing risk and uncertainty. It involves anticipating potential threats, developing contingency plans, and building adaptive capacity across all levels of the organization. By embedding resilience into their DNA, organizations can cultivate a culture of innovation, agility, and continuous improvement.

1. THE PURPOSE OF THE RESEARCH

The research endeavor is poised to delve deeply into the critical significance of business resilience within the ever-evolving and unpredictable modern business milieu. In an era characterized by perpetual flux and an array of external variables, organizations are continually confronted with the imperative to strategically position themselves for not just survival, but for thriving amidst uncertainty. The primary aim is to elucidate how business resilience functions as an indispensable competency, empowering organizations not merely to weather storms but to emerge stronger and more adaptable in the face of adversity.

Central to this exploration is the recognition of resilience as a multifaceted construct, necessitating the employment of qualitative research methodologies

² N.K. Bachtiar, *Business resilience and growth strategy transformation post crisis*, "Journal of Innovation and Entrepreneurship" 2023, No. 77(2023), p. 12.

to glean comprehensive insights. The study endeavors to furnish actionable strategies for organizations to cultivate and embed resilience as a cornerstone of their operational ethos.

Crucially, this research endeavor is poised to deliver invaluable insights tailored for organizations endeavoring to fortify their foundations for sustained growth and prosperity. Particularly pertinent in the backdrop of unprecedented uncertainty and adversity, such as the global COVID-19 pandemic, the study aims to equip organizations with the requisite tools to navigate through turbulent times with resilience and agility.

2. METHODOLOGY

The chapter delves into the critical significance of business resilience as a cornerstone competence in navigating challenges and fostering long-term success within today's dynamic business landscape. Employing qualitative research methods, the study illuminates key strategies and best practices, offering a roadmap for organizations aiming to fortify their capabilities and endure challenges. In an environment marked by uncertainty and adversity, the ability to adapt and endure becomes paramount. The research emphasizes the multifaceted nature of business resilience and its role as a strategic foundation for enduring success. By uncovering key principles and strategies, the study contributes valuable insights for businesses seeking to thrive amidst the dynamic challenges of contemporary business.

In an era marked by unprecedented uncertainty and adversity, the ability of businesses to not only adapt to change but to thrive in the face of challenges has become a crucial determinant of success. The research explores how organizations, irrespective of their industry or scale, can cultivate resilience as a strategic foundation, ensuring not just survival but sustained growth and prosperity.

3. THE SIGNIFICANCE OF BUSINESS RESILIENCE IN CONTEMPORARY ORGANIZATIONS

Business sustainability has become a prevalent subject in the realm of management and business studies. Historically, this concept has been linked to various aspects such as the entrepreneurial character, funding mechanisms, networks, and strategic

approaches (Hamilton, 2020; Schaltegger, 2020; Yun et al., 2020). Despite the acknowledged challenges, achieving business sustainability remains a fundamental objective for organizations, encompassing both internal and external factors.³

Internal challenges encompass leadership, team dynamics, innovation, financial considerations, and the level of commitment within the organization (Sun et al., 2018). External hurdles, on the other hand, span a spectrum of Political, Economic, Social, Technological, Environmental, and Legal factors, commonly referred to as PESTEL analysis. Michael Porter's influential work introduced the concept of five forces, known as Porter's 5 Forces, which significantly impact business sustainability (Porter, 1979)⁴.

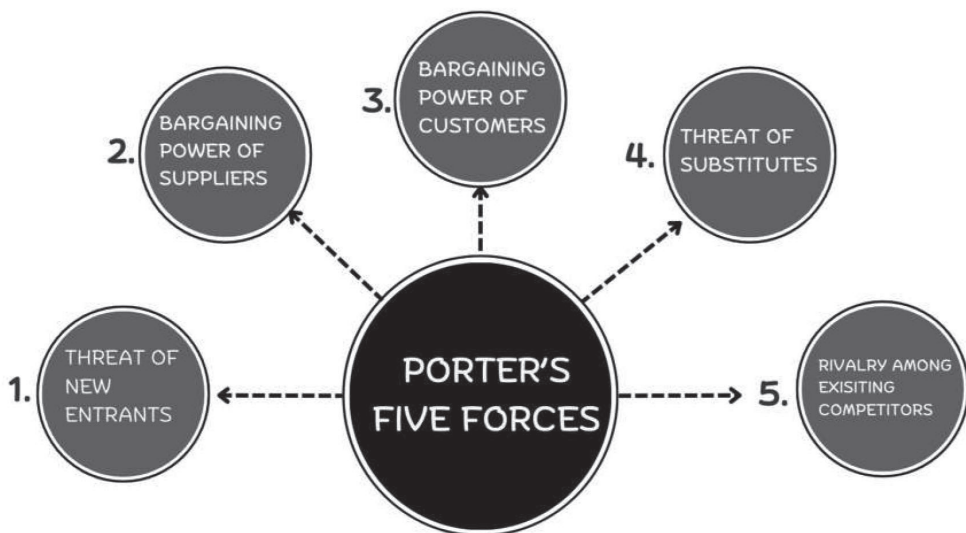


Figure 1. Illustrates Porter's 5 Forces, a pivotal framework introduced by Michael Porter, with profound implications for business sustainability.

This visual representation encapsulates the five influential factors that exert considerable impact on the long-term viability and competitiveness of businesses

Source: M. Porter, *Competitive Advantage: Creating and sustaining superior performance*, New York, 1985, p. 22

In addition to the established challenges, the world is currently grappling with the enduring effects of the global Covid-19 pandemic. This crisis has presented

3 N.K. Bachtiar, *Business resilience and growth strategy transformation post crisis*, "Journal of Innovation and Entrepreneurship" 2023, No. 77(2023), p. 3.

4 Ibidem.

formidable obstacles to businesses in their pursuit of sustainability, particularly affecting fragile small businesses with limited resources and funds. Consequently, organizations are compelled to judiciously utilize their resources and capabilities, adapting to the evolving landscape, and devising strategies that ensure not only survival but also development.

4. BUSINESS RESILIENCE SYSTEM

A Business Resilience System (BRS) aims to expand an organization's risk management and business continuity plan (BCP) initiatives by addressing potential threats to the processes that underpin its primary operational capabilities – the primary driver of business (shareholder) value. The BRS surpasses traditional risk management and BCP frameworks, acting as a dynamic and proactive system. It systematically evaluates and enhances operational processes to bolster resilience, mitigating disruptions and positioning the organization to thrive amidst adversity.

To illustrate, consider the purpose of a business continuity plan (BCP), which is designed to ensure the continuation of business processes during emergencies or disasters, such as natural events like earthquakes, fires, or man-made catastrophes like terrorist acts. In situations where normal business operations are disrupted, implementing a dependable and intelligent Business Resilience System (BRS) emerges as a proactive measure to safeguard shareholder value against the adverse impacts of disruptions at any scale. This represents the natural progression beyond the scope of a traditional BCP⁵.

The effectiveness of these risk management approaches can be depicted and substantiated by the visual representation in Figure 2, illustrating the business resilience life cycle.

⁵ B. Zohuri, M.J. Moghaddam, *Resilience System (BRS): Driven Through Boolean, Fuzzy Logics and Cloud Computation*, New York 2017, p. 7.



Figure 2. Illustrating the business resilience life cycle

Source: B. Zohuri, M.J. Moghaddam, *Resilience System (BRS): Driven Through Boolean, Fuzzy Logics and Cloud Computation*, New York 2017, p. 7

The initial stages of establishing a business resilience system have primarily concentrated on strategies and instruments, including⁶:

- Assessing, quantifying, and overseeing organizational resilience within its operational context.
- Enhancing an organization’s ability to withstand challenges within its environment.
- Developing models and forecasts for the immediate and prolonged impacts of alterations and managerial decisions on resilience, consequently influencing risk levels.

A Business Resilience Strategy (BRS) aims to expand the risk management and Business Continuity Planning (BCP) initiatives of organizations to address potential threats to the processes essential for their core operational capabilities—the primary driver of business value for shareholders. While organizations typically use Key Performance Indicators (KPIs) as trailing indicators to monitor operational capabilities, BRS focuses on identifying and tracking leading indicators that signal potential impacts on resources crucial for critical business processes and shareholder

⁶ B. Zohuri, M.J. Moghaddam, *Resilience System...*, ibidem, p. 12.

value creation. BRS takes a comprehensive, enterprise-wide approach to proactively safeguard shareholder value against the negative effects of business disruptions at any scale. This proactive stance enables organizations to enhance their resilience to service degradation without necessitating the invocation of BCP measures due to unforeseen and destructive events. The ultimate goal is to enable organizations to recover swiftly from disruptions and resume normal operations, minimizing the impact on revenue, costs, and time⁷.

In the ever-evolving landscape of today's business world, resilience has become a key factor in determining an organization's ability to weather storms and emerge stronger. Two fundamental forms of business resilience leadership have emerged as critical components in this dynamic environment: Organizational Resilience and Leadership Resilience.

5. SUSTAINABLE BUSINESS THROUGH ORGANIZATIONAL RESILIENCE

The business world is no stranger to uncertainty. From economic fluctuations to unforeseen global events, organizations must navigate a myriad of challenges to not only survive but thrive. The ability to adapt, endure, and pivot has become paramount for businesses aiming to establish themselves as leaders in their respective industries.

James and Wooten (2010) argue that the issue lies in the organizational viewpoint, where resilience is considered competency individuals inherently possess or lack. In contrast, Sher asserts that resilience is a quality that can be developed and fostered at the organizational level⁸.

In the pursuit of organizational resilience, Sher's approach emphasizes a dual focus on personal and organizational levels. Firstly, leaders are urged to prioritize personal resilience by attending to both physical and mental well-being, a perspective supported by existing literature. Recognizing personal and organizational challenges is deemed crucial, enabling a shift from reactive to deliberate responses and enhancing overall functioning⁹.

7 B. Zohuri, M.J. Moghaddam, *Resilience System...*, ibidem, p. 13.

8 V. Galanton, M. Uitz, *Leading Competencies for an Economic Crisis. A Lesson from History and the Present*, Kalmar, 2022, p. 45.

9 Ibidem, p. 45.

Having fortified personal resilience, Sher advocates extending these principles to the organizational domain. Transparent communication with stakeholders regarding anticipated challenges and the potential for adaptive decision-making is highlighted. Additionally, building relationships emerges as a critical element in strengthening organizational resilience¹⁰.

Sher's emphasis on personal resilience aligns with the importance of openness to experience, a key element identified in resilience development. In the context of unconventional approaches, such as Buckley's model, employees' confidence in embracing innovation could enhance their resilience and problem-solving capabilities¹¹. Furthermore, the incorporation of creativity into resilience-building offers unique advantages. Not only does it facilitate a return to perceived normalcy, but it also enables fundamental organizational transformations, ensuring successful adaptation to new circumstances. In essence, Sher's framework underscores the interplay between personal and organizational resilience, emphasizing transparent communication, relationship building, openness to experience, and the role of creativity in fostering adaptability and strength in the face of challenges¹².

In addition to promoting creativity as a pathway to resilience, Buckley advocates for a leadership approach that emphasizes positivity, upliftment, encouragement, and inspiration when interacting with staff. This aligns with existing literature supporting the idea that cultivating positive emotions contributes significantly to organizational resilience. Buckley's emphasis on positive leadership qualities suggests that fostering a constructive emotional atmosphere can play a pivotal role in organizational resilience. The literature underscores the notion that positive emotions not only serve as coping mechanisms for dealing with negative emotional experiences but also actively contribute to enhancing overall organizational resilience¹³.

10 V. Galanton, M. Uitz, *Leading Competencies for an Economic Crisis. A Lesson from History and the Present*, Kalmar, 2022, p. 46.

11 Ibidem.

12 Ibidem.

13 Ibidem.

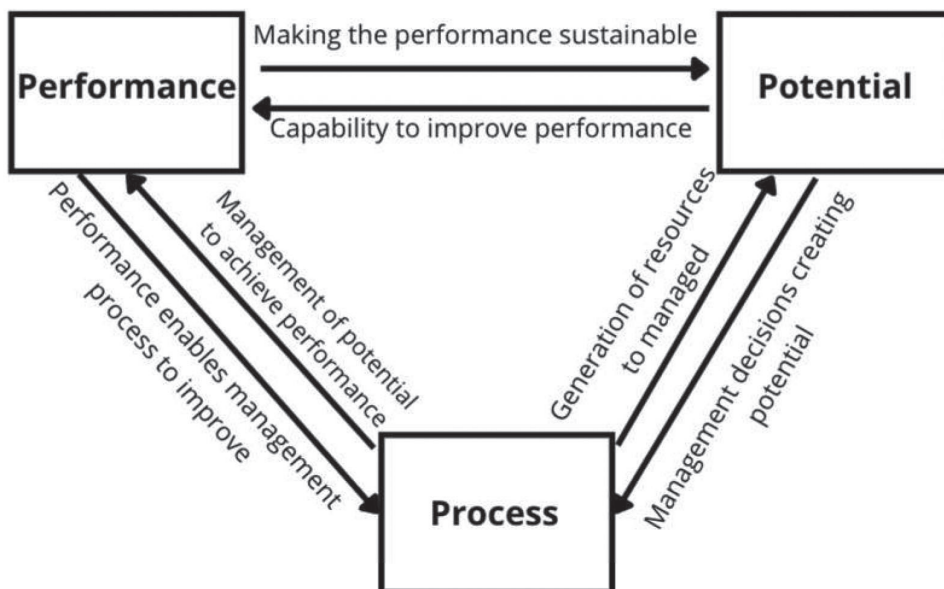


Figure 3. Depicts the comprehensive Buckley model. The model, as showcased below, delineates key components and their interconnections, providing a visual roadmap for understanding the nuanced relationships within Buckley’s theoretical construct
 Source: Buckley et al., *Measures of international competitiveness: a critical survey*, “Journal of Marketing Management” 1988, No. 4(2), p. 175

In essence, Buckley’s call for positive, uplifting leadership aligns with the understanding that emotions are integral to organizational resilience. It emphasizes the interconnectedness of emotional well-being and the organization’s ability to withstand and rebound from adversity. This multifaceted approach, combining creativity and positive leadership qualities, offers a comprehensive strategy for building a resilient organizational culture.

6. LEADERSHIP RESILIENCE

Leadership resilience encompasses a leader’s capacity to bounce back from setbacks, sustain high performance, and guide the organization toward its objectives in challenging circumstances. Resilient leaders possess the mental strength to handle stress, make tough decisions, and derive lessons from errors. They inspire endurance among their team by exemplifying resilience, fostering a culture of determination,

and progress. This not only enhances productivity and efficiency but also stimulates innovation and creativity within the company. Moreover, resilient leaders serve as role models, instilling confidence, and faith in their leadership abilities despite adversity. Overall, companies must recognize and nurture resilience in their leaders to thrive in today's dynamic and unpredictable business environment¹⁴.

Resilient leaders can adapt and rebound from failures, helping them navigate challenges with composure and assurance. They view setbacks and failures as opportunities for learning and growth rather than insurmountable obstacles. These leaders cultivate a supportive work atmosphere where individuals are encouraged to take risks and embrace change. Organizations can establish a robust foundation for success and effectively navigate the uncertainties of the business environment by fostering resilience in their executives. Resilient leaders also lead by example, openly sharing their personal stories of overcoming obstacles and encouraging others to do the same. Ultimately, firms led by resilient executives are better equipped to adapt to change, foster innovation, and thrive in an ever-evolving business landscape¹⁵.

Effective leaders recognize that guiding and motivating a successful team requires a thorough understanding of each member's strengths and weaknesses. A proficient leader emphasizes the identification and cultivation of individual strengths, assigning tasks accordingly to maximize each team member's capabilities. According to Gallup's (2013) "State of the American Workplace" report, building upon individual strengths proves more effective in enhancing performance than attempting to address weaknesses. The findings suggest that individuals who are aware of and utilize their strengths daily are six times more likely to be engaged in their jobs and less likely to leave the organization. Similarly, teams that prioritize leveraging strengths experience a significant 12.5% increase in productivity¹⁶.

Resilient executives acknowledge that setbacks and challenges are inevitable in any organization. They perceive these challenges as opportunities for growth and learning rather than impediments to success. By openly discussing their own stories of adversity, resilient leaders create a culture of honesty and vulnerability, motivating team members to do the same. This fosters a sense of unity and support within the organization, where individuals feel empowered to share their challenges and seek assistance from colleagues and leaders.

14 G. Deep, *The power of resilience and flexibility in business leadership: Adapting to change*, "Magna Scientia Advanced Research and Reviews" 2023, No. 09(02), p. 87.

15 Ibidem.

16 F. Southwick, *Leadership and Resilience*, [in:] *Leadership Today: Practices for Personal and Professional Performance*, ed. Joan Marques and Satinder Dhiman, New York 2016, p. 326.

Additionally, resilient leaders prioritize self-care and well-being, understanding that taking care of oneself is essential for effective leadership. By modeling these behaviors, resilient leaders cultivate a positive and supportive work environment, leading to improved productivity, job satisfaction, and overall well-being within the organization.

7. POST-CRISIS EXPANSION IN THE BUSINESS REALM

Business expansion following a crisis represents a multifaceted process that extends beyond mere recovery, involving strategic and sustainable growth strategies to navigate and thrive in the aftermath of challenging situations. This intricate journey requires organizations to not only recuperate from setbacks but also to position themselves strategically for enduring success. Achieving business growth involves the implementation of strategies encompassing growth, marketing, innovation, and efficient management (Bachtiar et al., 2020). Nonetheless, the pursuit of growth becomes notably more challenging during and after a crisis.¹⁷ The post-crisis period serves as a pivotal opportunity for enterprises to reassess, realign, and fortify their operations.

At its core, post-crisis business growth involves a deliberate and forward-thinking approach to enhance market presence, capitalize on emerging opportunities, and fortify overall resilience. Successfully steering a business towards growth in the aftermath of a crisis necessitates adaptive strategies that are responsive to evolving market dynamics and uncertainties. This resilience-building process is not merely about regaining lost ground but is a comprehensive effort aimed at propelling the business into a trajectory of sustainable success.

To embark on the journey of business growth post-crisis, organizations must develop a deep understanding of the market landscape, anticipate challenges, and commit to continuous improvement. This dynamic process involves not only overcoming immediate obstacles but also positioning the business for long-term resilience and competitiveness. Successful post-crisis growth is a testament to an organization's ability to learn from adversity, adapt its strategies, and proactively shape its future in a rapidly changing business environment.

¹⁷ N.K. Bachtiar, *Business resilience...*, ibidem, p. 10.

CONCLUSIONS

In today's fast-paced business world, resilience is key for lasting success. Organizations must prioritize resilience at both the organizational and leadership levels to navigate challenges effectively, adapt to change, and sustain growth. Organizational resilience entails transparent communication, relationship building, and fostering creativity. Leadership resilience guides teams through adversity, fostering a culture of openness and support. Post-crisis, organizations can reassess, realign, and strengthen operations, prioritizing innovation, and customer-centricity. Lessons learned enable long-term resilience and competitiveness in a rapidly changing business environment.

In essence, resilience isn't just about bouncing back; it's thriving in challenges, embracing change, and shaping the future. By integrating resilience, organizations ensure sustained success in today's fast-paced business landscape.

REFERENCES

1. Bachtiar N.K., *Business resilience and growth strategy transformation post crisis*, „Journal of Innovation and Entrepreneurship” 2023, No. 77(2023).
2. Buckley et al., *Measures of international competitiveness: a critical survey*, „Journal of Marketing Management” 1988, No. 4(2).
3. Deep G., *The power of resilience and flexibility in business leadership: Adapting to change*, „Magna Scientia Advanced Research and Reviews” 2023, No. 09(02).
4. Galanton V., Uitz M., *Leading Competencies for an Economic Crisis. A Lesson from History and the Present*, Kalmar 2022.
5. Moghaddam M.J., Zohuri B., *Resilience System (BRS): Driven Through Boolean, Fuzzy Logics and Cloud Computation*, New York 2017.
6. Porter M., *Competitive Advantage: Creating and sustaining superior performance*, New York 1985.
7. Southwick F., *Leadership and Resilience*, [in:] *Leadership Today: Practices for Personal and Professional Performance*, ed. Joan Marques and Satinder Dhiman, New York 2016.

ODPORNOŚĆ BIZNESOWA JAKO KLUCZOWA KOMPETENCJA UMOŻLIWIAJĄCA SKUTECZNE RADZENIE SOBIE Z WYZWANIAM I WSPIERANIE DŁUGOTRWAŁEGO SUKCESU

STRESZCZENIE

W rozdziale zbadano kluczowe znaczenie odporności biznesowej w dynamicznym, nowoczesnym świecie biznesowym. Analiza kładzie nacisk na proaktywne, wieloaspektowe podejście, wprowadzając pojęcie Systemu Odporności Biznesowej (BRS). Zidentyfikowano dwa kluczowe aspekty przywództwa biznesowego: odporność organizacyjną i odporność przywództwa. Odporność organizacyjna jako element odporności biznesowej koncentruje się na przejrzystej komunikacji, budowaniu relacji i propagowaniu kreatywności. Odporne przywództwo dotyczy zdolności lidera do odzyskania pozycji biznesowej po kryzysie, mobilizacji do wytrwałego rozwoju i efektywnego kierowania organizacją. Rozdział przedstawia analizę rozwoju biznesu w okresie pokryzysowym, podkreślając istotę strategii adaptacyjnych związanych z innowacjami, elastycznym podejmowaniem decyzji i koncentracją na potrzebach klienta. Etap pokryzysowy stanowi istotną możliwość dla organizacji do przemyślenia, dostosowania oraz wzmocnienia działań operacyjnych w celu osiągnięcia długotrwałego sukcesu.

ROZDZIAŁ 4 ZUZANNA MATYSIAK¹

PERSPEKTYWA GENERACJI Z NA SUKCES ZAWODOWY. ANALIZA WARTOŚCI I PRIORYTETÓW MŁODEGO POKOLENIA

STRESZCZENIE

W obliczu dynamicznych zmian na polskim rynku pracy oraz ewolucji oczekiwań pracowników, zrozumienie preferencji i tendencji generacji Z staje się niezwykle istotne dla skutecznego zarządzania zasobami ludzkimi. Rok 2024 przyniósł znaczące przetasowania, zarówno w strukturze zatrudnienia, jak i w samych priorytetach pracowników. W 2023 roku polski rynek pracy przeszedł metamorfozę, napotykając na wyzwania związane z pogarszającymi się perspektywami gospodarczymi. Stopniowe odejście od modelu pracy zdalnej na rzecz hybrydowej, rosnące znaczenie unikalnych umiejętności pracowników oraz zmniejszona liczba nowych rekrutacji, to jedynie niektóre z kluczowych trendów obserwowanych w tym czasie. Niniejszy rozdział skupia się na analizie wyników badania przeprowadzonego w Polsce wśród osób urodzonych w latach 1996-2010, ukazując, jak zmieniające się warunki rynkowe kształtują wybory zawodowe, definicje sukcesu oraz oczekiwania młodych osób względem pracodawców.

WSTĘP

W obliczu dynamicznych zmian, takich jak m.in. rozwijająca się rola sztucznej inteligencji, zmiany modelu pracy czy ewolucja standardów rekrutacyjnych, istotne stało się zgłębienie wewnętrznej perspektywy młodego pokolenia, które rozpoczyna karierę zawodową. Głównym celem badania jest zrozumienie tego, jak generacja Z, czyli osoby urodzone w latach 1996–2010, definiują sukces zawodowy oraz co decyduje o tym,

¹ Zuzanna Matysiak, studentka Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu,
e-mail: zuz.matys@gmail.com

jak go postrzegają. Analiza zgromadzonych danych pozwala poznać czynniki wpływające na decyzje zawodowe tej generacji oraz to, jakie wartości kierują ich wyborem miejsca pracy. Dodatkowo, badanie ma na celu ocenę umiejętności postrzeganych przez generację Z jako istotne w dzisiejszym dynamicznym rynku pracy.

1. METODA BADAWCZA

W niniejszym badaniu posłużono się metodą sondażu diagnostycznego, która umożliwia zrozumienie masowych zjawisk oraz istotnych procesów zachodzących w dużych zbiorach na podstawie reprezentatywnych prób. Zgromadzone i uporządkowane informacje na temat konkretnego zjawiska społecznego pozwalają ustalić jego rozmiar, zakres, poziom i intensywność. Dzięki temu można ocenić przyczyny i skutki tych zjawisk, co w efekcie pozwala na opracowanie nowych rozwiązań². Formą badania była anonimowa ankieta zawierająca dwanaście pytań zamkniętych i jedno otwarte. Badanie zostało przeprowadzone jednorazowo za pośrednictwem Internetu. Koncentrowało się na pytaniach dotyczących wyboru miejsca pracy, umiejętności na dzisiejszym rynku pracy, wyzwań w karierze zawodowej oraz definicji sukcesu zawodowego. Analiza wyników pozwoliła na zidentyfikowanie głównych tendencji i preferencji generacji Z w obszarze kariery zawodowej. Badanie zostało przeprowadzone w 2024 roku.

Tabela 1. Metryczka

Rok urodzenia	N	%
1996-1999	41	45,6
2000-2003	40	44,4
2004-2007	8	8,9
2008-2010	1	1,1
Wykształcenie	N	%
Podstawowe	4	4,4
Średnie	31	34,4
Zawodowe	1	1,1
Wyższe	54	60
Aktywność zawodowa	N	%
Tak	63	70
Nie	27	30

Źródło: opracowanie własne

2 J. Apanowicz, *Metodologia ogólna*, Wyd. Bernardinum, Gdynia 2002.

Grupę badaną tworzyły osoby mieszkające w Polsce, urodzone w latach 1996–2010, aktywne i nieaktywne zawodowo. Dobór osób do grupy miał charakter losowy. W badaniu wzięło udział łącznie 90 osób (szczegóły w tab. 1).

2. TEMATYKA I ZNACZENIE BADANIA

Wyniki przeprowadzonego badania rzucają nowe światło na stereotypowe wyobrażenia dotyczące generacji Z, ukazując ich zróżnicowane preferencje, wartości i oczekiwania w kontekście środowiska zawodowego. Analizując zebrane dane, podjęto próbę zrozumienia, czy przedstawiciele tej generacji kierują się głównie ambicjami zawodowymi, czy dążą do spełnienia własnych pasji i marzeń. Zdefiniowania, co dla tej grupy oznacza sukces zawodowy. Opisanie, jak osoby, które jeszcze nie podjęły się pracy, wyobrażają sobie swoją karierę.

Pytania badawcze dotyczyły również preferencji i wartości kierujących młodymi ludźmi w sferze pracy, ich definicji kariery zawodowej oraz najważniejszych umiejętności na obecnym rynku pracy. Dodatkowo badano, czy praca zdalna jest dla nich preferowanym rozwiązaniem, jak często korzystają z nowoczesnych technologii w celach zawodowych i w jakim stopniu ważna jest dla nich równowaga między życiem prywatnym a pracą.

W efekcie przeprowadzonego badania stwierdzono, że osoby urodzone w latach 1996–2010 wykazują często podobne wartości, przekonania i priorytety życiowe. Te wspólne cechy mają istotny wpływ na ich podejście do pracy czy budowanie swojej kariery. Wnioski te stwarzają możliwość cennych refleksji dla firm, sugerując, w jaki sposób skutecznie zarządzać personelem generacji Z i jakie aspekty podkreślić podczas procesu rekrutacji.

Obecny rynek pracy dynamicznie ewoluuje, co skutkuje zmieniającymi się oczekiwaniami pracowników. W związku z tym, nowoczesne organizacje zobowiązane są dostosować swoje narzędzia do różnych pokoleń, aby skutecznie przyciągać i utrzymywać pracowników. Przedstawiciele młodego pokolenia, którzy wchodzi na rynek pracy, zastępują stopniowo przedstawicieli pokolenia BB. Przewiduje się, że do 2025 roku pokolenie Y i Z stanowić będzie $\frac{3}{4}$ ogółu pracowników na rynku³. W związku z tym, wiele organizacji obecnie skupia swoją uwagę na opracowywaniu strategii związanych z kształtowaniem struktur organizacyjnych, aby skutecznie

3 W. Piątek, U. Kobylińska, *Oczekiwania pokolenia Y wobec rynku pracy na przykładzie Polski i Hiszpanii*, [w:] „Akademia Zarządzania”, Białystok 2022, s. 88.

przyciągać nowych pracowników oraz zapewniać długoterminowe utrzymanie zatrudnienia. Te z nich, które będą umiały dostosować swoje praktyki i ofertę pracy do potrzeb pokolenia Z, mogą zyskać przewagę konkurencyjną na rynku oraz budować trwałe relacje z pracownikami, wspierając ich rozwój i sukces zawodowy.

3. DYSKUSJA WYNIKÓW

Generacja Z – inaczej pokolenie Z, potocznie „zetki”, „zoomerzy” lub Gen Z – często opisywana jest jako „cyfrowe pokolenie”, które naturalnie radzi sobie z nowoczesnymi technologiami zintegrowanymi z Internetem od najwcześniejszych lat życia. W powszechnym przekonaniu, generacja Z kojarzona jest z osobami żyjącymi głównie w świecie wirtualnym, zainteresowanymi przede wszystkim rozrywką na ekranie smartfona. Przy tym przypisuje się im trudności w nawiązywaniu rzeczywistych relacji. Z drugiej strony mówi się, że są oni wyjątkowo mocno zaangażowani społecznie i aktywnie uczestniczą w walce o środowisko naturalne, prawa człowieka lub zwierząt. „Zetki” opisuje się jako bardziej otwarte na różnorodność i bardziej świadome kwestii równości w porównaniu z poprzednimi pokoleniami. Zestawienie tych pokoleń pokazano w tabeli 2.

Badacze, którzy analizują etos pracy, zauważają trendy związane z jego ewolucją w różnych okresach i wśród różnych pokoleń. Tradycyjny etos pracy związany z erą industrialną, oparty na sumiennej pracy w służbie obowiązku, ustępuje miejsca tzw. komunikatywnemu etosowi pracy wraz z przekształceniem się gospodarki w kierunku usług i wiedzy. Te zmiany wynikają z przesunięć w systemach wartości, charakterystycznych dla rozwiniętych społeczności zachodnich.

Komunikatywny etos pracy wynika ze „spokojnej rewolucji”, zgodnie z teorią Ronalda Ingleharta, sugerującą, że młodsze pokolenia cenią sobie bardziej wartości niematerialne, będąc wychowanymi w społeczeństwie dobrobytu. W przeciwieństwie do starszych pokoleń, dla których wartości materialne są istotniejsze, młodsze pokolenia zdają się przywiązywać większą wagę do wartości niematerialnych. To zjawisko wpływa na kształtowanie się wartości pracy⁴.

4 U. Swadźba, *Etos pracy w Polsce. Ewolucja zjawiska*, [w:] „Praca – więź – integracja: wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa: monografia poświęcona pamięci prof. zw. dr. hab. Władysława Jachera, t. 1, Praca, przedsiębiorczość, gospodarka oparta na wiedzy”, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2015, ss. 86-87.

Tabela 2. Zestawienie pokoleń

Nazwa	Grupa wiekowa	Cechy charakterystyczne
Ciche pokolenie (ang. <i>Silent Generation</i>)	Urodzeni w latach 1928-1945	Urodzeni i wychowani w czasach II wojny światowej, pokolenie tradycjonalistów.
Pokolenie BB (ang. <i>Baby Boomers</i>)	Urodzeni w latach 1946-1964	Urodzeni w latach powojennego wyżu demograficznego, potocznie nazywani „boomersami”.
Generacja X	Urodzeni w latach 1965-1980	W Polsce nazywani pokoleniem PRL.
Generacja Y, pokolenie millenium	Urodzeni w latach 1981-1995/6	Pokolenie wychowane w realiach wolnego rynku, które „oswoiło” Internet i nowinki technologiczne, potocznie nazywani „milenialsami”.
Generacja Z	Urodzeni w latach 1996/7-2010	Pierwsze pokolenie dorastające w pełni scyfryzowanym społeczeństwie.
Generacja Alpha	Urodzeni w latach 2010/11-2020+	Urodzeni lub dorastający w czasie pandemii COVID-19.

Źródło: opracowanie własne na podstawie A. Kowalczyk-Kroenke, *Orientacja na sukces zawodowy w percepcji młodych generacji – ujęcie aksjologiczne*, [w:] „Akademia Zarządzania”, s. 251

Pokolenie Z jest w literaturze nazywane również pokoleniem „i”, co odnosi się do generacji ipada, iphone’a oraz oznacza pokolenie *instant* (pl. natychmiastowy). Jego przedstawiciele pragną natychmiastowej dostępności do wszystkiego, czego w danej chwili potrzebują. W okresie ich dorastania, zazwyczaj nie doświadczali braków, gdyż ich rodzice, często wychowywani w atmosferze niedostatku, starali się zapewnić im wszystko, na co było ich stać. Dodatkowe zajęcia i nauka języków obcych stają się rodzajem standardu dla pokolenia Z, które z tego powodu wykazuje się dobrą znajomością języków, zdolnością do wielozadaniowości oraz różnorodnymi zainteresowaniami. Charakteryzuje ich także dążenie do realizacji własnych pasji i zainteresowań⁵.

Przedstawiciele generacji Z w roli pracowników charakteryzują się dynamicznym podejściem do kariery. Ich życiowa trajektoria często obejmuje różnorodne doświadczenia zawodowe, co przekłada się na to, że częściej niż starsze pokolenia zmieniają miejsca pracy. Posiadają silną potrzebę wpływania na otaczający ich

5 D. Kukła, M. Nowacka, *Charakterystyka podejścia do pracy przedstawicieli pokolenia Z – praca w systemie wartości młodych*, Cz. 1, [w:] „Edukacja ustawiczna dorosłych”, Częstochowa 2019, s. 123.

świat, co sprawia, że chętnie angażują się w projekty, które mają potencjał zmieniania rzeczywistości. Wykazują także zainteresowanie własną przedsiębiorczością, dążąc do stworzenia prywatnego biznesu.

Dla tej generacji korzystanie z nowoczesnych technologii i automatyzacja działań są normą, co sprawia, że są oni gotowi adaptować się do najnowszych trendów i narzędzi w świecie pracy. Są to pracownicy kreatywni, posiadający zdolności związane z technologią, gotowi na wyzwania i działania w innowacyjnych dziedzinach⁶. Dobrze odnajdują się w branżach związanych z nowoczesnymi technologiami, takimi jak IT, biotechnologia, grafika komputerowa czy tworzenie animacji i gier. To grupa, która aktywnie poszukuje ścieżek zawodowych umożliwiających wykorzystanie ich umiejętności w obszarze zaawansowanych technologii. Warto jednak pamiętać, że wymienione wyżej cechy „zetek” są ogólnikowe i nie odzwierciedlają indywidualnych cech czy doświadczeń każdej osoby z tej grupy.

Z badania wynika, że prawie połowa badanych (45,6 %) korzysta z nowoczesnych technologii w celach zawodowych na co dzień (tab. 3).

Tabela 3. Częstotliwość korzystania z nowoczesnych technologii w celach zawodowych

Jak często Pan/i korzysta z nowoczesnych technologii w celach zawodowych?		
Odpowiedź	N	%
Codziennie – jest to nieuniknione na moim stanowisku pracy	41	45,6
Kilka razy w tygodniu	22	24,4
Rzadziej niż kilka razy w tygodniu	9	10
Nie korzystam z nowoczesnych technologii w celach zawodowych	18	20

Źródło: opracowanie własne

Elastyczność młodych ludzi w podejściu do kariery oraz chęć eksplorowania nowych obszarów przekładają się na zdolność do adaptacji do szybko zmieniającego się środowiska pracy (tab. 4). Przedstawiciele generacji Z stają się siłą napędową innowacji, przynosząc świeże spojrzenie na sposoby wykonywania zadań oraz rozwijania nowych technologii.

⁶ M. Kaczmarczyk, *Pokolenie Z na rynku pracy. Postawy, priorytety, oczekiwania*, Raport z badań, Wyższa Szkoła Humanitas, Sosnowiec 2023, s. 19.

Tabela 4. Ocena umiejętności adaptacji do zmian w miejscu pracy

Jak ocenia Pan/i swoją gotowość do adaptacji do zmian w miejscu pracy?		
Odpowiedź	N	%
Jestem elastyczny/a i otwarty/a na zmiany	37	41,1
Potrzebuję trochę czasu, ale potrafię się dostosować	48	53,3
Zmiany w miejscu pracy sprawiają mi trudność	5	5,6

Źródło: opracowanie własne

Preferencje dotyczące formy pracy (tabela 5), zwłaszcza w kontekście wyboru pracy stacjonarnej (42,3 %) nad zdalną (16,7 %), mogą być kształtowane przez szereg czynników. W niektórych branżach i firmach praca stacjonarna jest integralną częścią struktury organizacyjnej. Niektóre zadania wymagają bliskiej współpracy, a obecność w miejscu pracy może być kluczowa dla efektywnego funkcjonowania zespołów. Część stanowisk pracy wymaga fizycznego dostępu do specjalistycznych urządzeń, materiałów lub środowisk laboratoryjnych, co sprawia, że praca zdalna jest trudna lub niemożliwa. Do tego nie wszyscy pracownicy mają odpowiednie warunki do efektywnej pracy zdalnej (miejsce zamieszkania, dostęp do odpowiedniej infrastruktury technicznej czy konieczność dzielenia przestrzeni z innymi domownikami mogą wpływać na wybór pracy stacjonarnej).

Tabela 5. Wybór preferowanej formy pracy

Jaką preferuje Pan/i formę pracy?		
Odpowiedź	N	%
Praca stacjonarna (wykonywana w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub w siedzibie firmy w ustalonych godzinach)	38	42,3
Praca zdalna (wykonywana głównie z miejsca zamieszkania lub innego miejsca wskazanego przez pracownika)	15	16,7
Praca hybrydowa (połączenie wyżej wymienionych form pracy, np. 2 dni w tygodniu – praca stacjonarna, 3 dni w tygodniu – praca zdalna)	37	41,1

Źródło: opracowanie własne

Stacjonarna forma pracy umożliwia również bezpośrednie interakcje społeczne i fizyczną obecność w zespole. Dla wielu osób korzystanie z tradycyjnego biura jest równoznaczne z możliwością współpracy, wymiany pomysłów i budowania relacji

zawodowych, co może być trudniejsze w przypadku pracy zdalnej. Blisko 41,1 % badanych wybiera formę pracy hybrydową, co oznacza, że są otwarci na elastyczne połączenie pracy zdalnej i stacjonarnej. Ta preferencja może wynikać z dążenia do równowagi między pracą a życiem prywatnym, a także z chęci korzystania z nowoczesnych technologii umożliwiających pracę zdalną.

Kluczowe pytanie badawcze, podjęte w niniejszym opracowaniu, brzmiało: „Co dla Pana/i oznacza sukces zawodowy?”. Z badania wynika, iż najczęściej ankietowanych definiuje sukces zawodowy jako wysokie zarobki i stabilność finansową (41,1 %). Mają one znacząco większą wartość niż połączenie pracy z pasją (23,3 %) czy poczucie, że wykonywana praca zawodowa ma sens (20 %).

Przegląd literatury krajowej i międzynarodowej, analiza przeprowadzonego badania oraz dostępnych raportów wskazują, że brak jest powszechnie akceptowanej, ogólnej definicji sukcesu zawodowego. W kontekście indywidualnym dla każdej jednostki pojęcie to przyjmuje zróżnicowane znaczenie, odbierane jest przez każdą osobę jako coś zupełnie odmiennego. Wartość i znaczenie sukcesu zawodowego różnią się między jednostkami, podobnie jak motywy, które napędzają dążenie do jego osiągnięcia⁷.

Definicja sukcesu zawodowego jako wysokich zarobków, wśród przedstawicieli generacji Z, może być rezultatem kilku charakterystycznych dla tego pokolenia. Wprowadzenie na rynek pracy generacji Z następuje w czasach, gdy coraz więcej osób dąży do niezależności finansowej i realizacji osobistych celów życiowych. Wysokie zarobki mogą być widziane jako środek do osiągnięcia tych celów oraz autonomii w podejmowaniu decyzji życiowych. Generacja Z, dorastając w erze natychmiastowej informacji i ocen społeczności online, kształtuje swoją percepcję sukcesu zawodowego pod wpływem opinii innych osób. Wysokie zarobki są powszechnie akceptowanym wskaźnikiem sukcesu, co sprawia, że dążenie do ich osiągnięcia staje się nie tylko celem osobistym, ale także środkiem do zdobycia aprobaty społecznej. Era mediów społecznościowych wprowadziła młode osoby do świata ciągłego bombardowania obrazami sukcesu. Często obrazy te są skoncentrowane na osiągnięciach finansowych, co może wpływać na ich percepcję sukcesu zawodowego. Wielu celebrytów czy osób utrzymujących się z działalności w mediach społecznościowych (tzw. influencerów) prezentuje styl życia związany z wysokimi zarobkami, co wzmacnia aspiracje finansowe generacji Z i ułatwia identyfikację sukcesu z osiągnięciami materialnymi.

⁷ A. Kowalczyk-Kroenke, *Orientacja na sukces zawodowy w percepcji młodych generacji – ujęcie aksjologiczne*, [w:] „Akademia Zarządzania”, Białystok 2022, s. 244.

W obliczu rosnącej liczby dostępnych ścieżek kariery, przedstawiciele generacji Z odczuwają presję wyboru tej, która zapewni im najlepsze perspektywy zarobkowe. Sukces zawodowy dla tego pokolenia jest ściśle związany z osiągnięciami finansowymi, które są traktowane jako miernik udanej kariery. Presja ta wynika z potrzeby wyboru ścieżki, która nie tylko zapewni stabilność, ale również umożliwi osiągnięcie satysfakcji z osiągniętych zarobków. Definicje sukcesu Z wg generacji Z pokazuje tabela 6.

Tabela 6. Definicja sukcesu zawodowego wg generacji Z

Co dla Pana/i oznacza sukces zawodowy?		
Odpowiedź	N	%
Wysokie zarobki i stabilność finansowa	37	41,1
Praca nad projektem/inicjatywą, która ma pozytywny wpływ na świat	2	2,2
Zdobycie różnorodnych doświadczeń zawodowych	1	1,1
Połączenie pracy z pasją	21	23,3
Poczucie, że wykonywana przeze mnie praca ma sens	18	20
Osiągnięcie najwyższego możliwego stanowiska w swojej pracy/dziedzinie	3	3,3
Założenie własnej firmy lub działalności gospodarczej	4	4,4
Stałe podnoszenie swoich umiejętności i kwalifikacji	4	4,4

Źródło: opracowanie własne

Na podstawie przeprowadzonego badania, pokolenie Z można określić mianem pokolenia ukierunkowanego na samorozwój, które kładzie nacisk na cele związane z życiem osobistym. Obejmuje to dążenie do realizowania własnych pasji i zainteresowań, bardziej niż koncentrację na karierze i osiągnięciach zawodowych oraz równoważenie życia prywatnego z pracą. W przeciwieństwie do chociażby przedstawicieli pokolenia BB, którzy cenili przede wszystkim ciężką pracę, poświęcenia w sferze zawodowej kosztem życiowych zobowiązań rodzinnych, przyjacielskich czy czasu wolnego.

Powyższą tezę potwierdzają odpowiedzi na pytanie badawcze o znaczenie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym (ang. *work-life balance*) dla reprezentantów pokolenia Z (tabela 7). Największy odsetek ankietowanych (66,7 %) uważa zachowanie tej równowagi za bardzo ważne i chce jej w swoim życiu.

Tabela 7. Znaczenie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym wg pokolenia Z

Jak ważna jest dla Pana/i równowaga między życiem prywatnym a zawodowym?		
Odpowiedź	N	%
Bardzo ważna – chcę równowagi między pracą a życiem prywatnym	60	67,7
Ważna, ale priorytetem jest dla mnie kariera zawodowa	16	17,8
W pewnym stopniu – staram się znaleźć balans, ale to nie zawsze możliwe	12	13,3
Mało ważna, skupiam się przede wszystkim na pracy	1	1,1
Nie jest to dla mnie istotne	1	1,1

Źródło: opracowanie własne

Badanie prezentowane w niniejszym opracowaniu pokazuje również, że najważniejszymi czynnikami decydującymi o wyborze miejsca pracy wśród badanej grupy są: wysokość wynagrodzenia (74,4 %) oraz atmosfera i kultura organizacyjna firmy (36,7 %)⁸. Warto zauważyć, że elastyczne godziny pracy, praca zdalna, możliwość awansu czy misja firmy są ważne, ale nie dominujące. Może to wynikać z przeżytych doświadczeń podczas pandemii COVID-19. Wprowadzone wówczas restrykcje uniemożliwiały im nawiązywanie kontaktów z rówieśnikami, osiąganie osobistych i zawodowych celów w rzeczywistym świecie, a także stanowiły przeszkodę w tworzeniu autentycznych relacji społecznych, uczestnictwie w życiu towarzyskim, budowaniu przyjaźni i związków⁹ (tab. 8).

Tabela 8. Najważniejsze czynniki podczas wyboru miejsca pracy w opinii pokolenia Z

Co jest dla Pana/i najistotniejsze przy wyborze miejsca pracy?		
Odpowiedź	N	%
Elastyczne godziny pracy	31	34,4
Możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej	13	14,4
Wysokość wynagrodzenia	67	74,4
Możliwość awansu i rozwoju zawodowego	23	25,6
Misja oraz wartości firmy	7	7,8

⁸ W pytaniu możliwe było udzielenie maksymalnie dwóch odpowiedzi.

⁹ M. Kaczmarczyk, *Pokolenie Z...*, op. cit., s. 15.

cd. Tabeli 8

Dostęp do nowoczesnych technologii i narzędzi pracy	1	1,1
Prestiż firmy/pracodawcy	4	4,4
Atmosfera i kultura organizacyjna firmy	33	36,7

Źródło: opracowanie własne

Analizując odpowiedzi na pytanie dotyczące najważniejszych umiejętności na dzisiejszym rynku pracy wg młodych osób, można zauważyć, że pokolenie Z kładzie duży nacisk na zdolność szybkiego uczenia się nowych rzeczy, co podkreśla ponad połowa respondentów (52,2 %) ¹⁰. To potwierdza potrzebę dynamicznej adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych i nowych technologii, co stanowi istotny kontekst dla procesów rekrutacyjnych i planowania rozwoju zawodowego. Wysoki odsetek respondentów, podkreślających tę umiejętność, wskazuje na świadomość konieczności ciągłego samodoskonalenia i dostosowywania się do nowych wymagań branżowych. Najważniejsze umiejętności na rynku pracy pokazuje tabela 9.

Tabela 9. Najważniejsze umiejętności na dzisiejszym rynku pracy wg pokolenia Z

Jakie umiejętności są wg Pana/i najważniejsze na dzisiejszym rynku pracy?		
Odpowiedź	N	%
Umiejętność pracy w zespole oraz łatwość nawiązywania kontaktów	27	30
Umiejętności techniczne, technologiczne, informatyczne	29	32,2
Kreatywność i innowacyjność	33	36,7
Zarządzanie czasem i organizacja pracy	21	23,3
Szybkie uczenie się nowych rzeczy	47	52,2
Znajomości języków obcych	20	22,2

Źródło: opracowanie własne

Przenosząc się do obszaru wyzwań w karierze zawodowej, wyniki badania wskazują, że dla generacji Z największym wyzwaniem jest znalezienie pracy zgodnej z wartościami i pasjami (44,4 %). Wynik ten podkreśla potrzebę zrównoważonego podejścia do pracy, uwzględniającego zarówno aspekty materialne, jak i niematerialne, co ma bezpośredni wpływ na satysfakcję zawodową i zaangażowanie

¹⁰ W pytaniu możliwe było udzielenie maksymalnie dwóch odpowiedzi.

pracowników. Badani wykazują tendencję do poszukiwania sensu w wykonywanej przez siebie pracy oraz dążą do zgodności z własnymi wartościami i pasjami. Wyzwanie związane ze znalezieniem takiego zatrudnienia zdaje się wynikać z potrzeby harmonijnego połączenia sfery zawodowej i życiowej, co staje się kluczowym determinantem ich satysfakcji zawodowej. Ocena istotności równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym opisana jest w tabeli 10.

Tabela 10. Ocena istotności równowagi między życiem prywatnym a zawodowym

Jak ważna jest dla Pana/i równowaga między życiem prywatnym a zawodowym?		
Odpowiedź	N	%
Znalezienie pracy zgodnej z moimi wartościami i pasjami	40	44,4
Zbalansowanie życia zawodowego i prywatnego	23	25,6
Utrzymanie ciągłego rozwoju	6	6,7
Adaptacja do zmieniających się warunków rynku pracy	9	10
Konkurowanie na rynku pracy	12	13,3

Źródło: opracowanie własne

PODSUMOWANIE

Rozdział skupia się na badaniu postaw i oczekiwań generacji Z w kontekście kariery zawodowej. Przy użyciu sondażu diagnostycznego przeprowadzono analizę, która pozwoliła zrozumieć preferencje i wartości tej grupy oraz ich podejście do pracy. Badanie, przeprowadzone w Polsce w 2024 roku, objęło 90 osób urodzonych w latach 1996–2010. W tekście podkreślono znaczenie zrozumienia perspektywy generacji Z na temat kariery zawodowej w obliczu dynamicznych zmian na rynku pracy, takich jak rozwój sztucznej inteligencji czy zmiany w modelu pracy. Wyniki pokazały zróżnicowane podejście do pracy i kariery, co wymaga uwzględnienia przez organizacje, które muszą dostosować swoje strategie rekrutacyjne i zarządzania personelem. Zdefiniowano również, co sukces zawodowy oznacza dla tej generacji, oraz jak osoby, które jeszcze nie podjęły pracy, wyobrażają sobie swoją karierę. Przewidywany wzrost udziału generacji Z na rynku pracy do 2025 roku sprawia, że adaptacja do ich potrzeb staje się kluczowa dla utrzymania konkurencyjności i budowania trwałych relacji z pracownikami.

BIBLIOGRAFIA

1. Apanowicz J., *Metodologia ogólna*, Wyd. Bernardinum, Kraków 2002.
2. Kaczmarczyk M., *Pokolenie Z na rynku pracy. Postawy, priorytety, oczekiwania*, Raport z badań, Wyższa Szkoła Humanitas, Sosnowiec 2023.
3. Kowalczyk-Kroenke A., *Orientacja na sukces zawodowy w percepcji młodych generacji – ujęcie aksjologiczne*, [w:] „Akademia Zarządzania”, 2022.
4. Kukła D., Nowacka M., *Charakterystyka podejścia do pracy przedstawicieli pokolenia Z – praca w systemie wartości młodych, Cz. I*, [w:] „Edukacja ustawiczna dorosłych”, Częstochowa 2019.
5. Piątek W., Kobylińska U., *Oczekiwania pokolenia Y wobec rynku pracy na przykładzie Polski i Hiszpanii*, [w:] „Akademia Zarządzania”, Białystok 2022.
6. Swadźba U., *Etos pracy w Polsce. Ewolucja zjawiska*, [w:] „Praca – więź – integracja: wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa: monografia poświęcona pamięci prof. zw. dr. hab. Władysława Jachera, t. 1, Praca, przedsiębiorczość, gospodarka oparta na wiedzy”, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2015.

GENERATION Z'S PERSPECTIVE ON CAREER SUCCESS
AN ANALYSIS OF THE VALUES AND PRIORITIES
OF THE YOUNGER GENERATION

SUMMARY

Considering the dynamic changes in the Polish labor market and the evolution of employee expectations, understanding the preferences and trends of Generation Z becomes crucial for effective human resources management. The year 2024 brought significant reshuffling, both in the structure of employment and in the priorities of employees themselves. In 2023, the Polish labor market underwent a metamorphosis, encountering challenges related to the worsening economic outlook. The gradual shift away from a remote work model to a hybrid one, the growing importance of employees' unique skills, and the reduced number of new hires are just some of the key trends observed during this time. This article focuses on analyzing the results of a survey of people born between 1996 and 2010 in Poland, revealing how changing market conditions are shaping career choices, definitions of success and young people's expectations of employers.

ROZDZIAŁ 5 ANNA GACEK¹

JAKIE ZNACZENIE ODGRYWAJĄ RÓŻNICE POKOLENIOWE W KONTEKŚCIE CYFRYZACJI ZUS?

STRESZCZENIE

Koncepcja systemów emerytalnych stanowi podstawowy filar nowoczesnych społeczeństw, mający na celu zapewnienie stabilności finansowej i spokoju podczas okresu emerytalnego. Jednak dynamiczne zmiany pokoleniowe stwarzają znaczne wyzwania dla trwałości i efektywności systemów zabezpieczenia społecznego. Artykuł koncentruje się na analizie różnic pokoleniowych, które wpływają na postrzeganie, podejście oraz oczekiwania wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i jego funkcjonowania. Różnorodność pokoleniowa to zderzenie wartości, potrzeb i sposobów działania. Choć badania naukowe nie potwierdzają istnienia systematycznych różnic między pokoleniami, nie ulega wątpliwości, że unikalne doświadczenia życiowe i przekonania formują charakterystyczne trendy dla każdej z generacji. Zrozumienie tych różnic umożliwi kształtowanie nowych rozwiązań w zakresie komunikacji oraz zrównoważonych usług zarówno dla obecnych, jak i przyszłych pokoleń.

WPROWADZENIE

Obecnie żyjemy w świecie, w którym funkcjonuje co najmniej pięć pokoleń, z których każde interpretuje rzeczywistość w oparciu o własne, unikalne doświadczenia życiowe. Różnorodność pokoleniowa to zderzenie się wartości, potrzeb i sposobów działania, które zrodziło wyzwania, ale również otworzyło nowe możliwości w wielu aspektach naszego życia². Obszary, w których różnice pokoleniowe mają znaczenie to m.in. relacje międzyludzkie, komunikacja, system edukacji czy rynek pracy.

1 Anna Gacek, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, e-mail: agacek@wsiz.edu.pl

2 J.K. Solarz, *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową. Transfery międzypokoleniowe*, Przedsiębiorczość i Zarządzanie 2017, (9.3), s. 14.

Mimo, że wyniki badań naukowych nie potwierdzają istnienia systematycznych różnic pomiędzy pokoleniami nie ulega wątpliwości, że kontekst socjoekonomiczny, unikalne doświadczenia życiowe i przekonania budują swego rodzaju tendencje, które określają każdą z generacji. Jest to istotne zjawisko, które wpływa na sposób, w jaki każde pokolenie postrzega świat i reaguje na zmiany w otaczającej rzeczywistości. Warto zaznaczyć, że choć analizowane tendencje są jedynie uogólnieniami, powinny one odgrywać znaczącą rolę w kształtowaniu strategii funkcjonowania instytucji państwowych³, takich jak Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Sformułowanie różnic międzypokoleniowych umożliwi lepiej zrozumieć potrzeby i oczekiwania różnych grup społecznych, co z kolei przyczyni się do bardziej efektywnego funkcjonowania instytucji i dostosowywania się do zmieniających się realiów społecznych.

ZUS zmierza w stronę daleko idącej transformacji opartej na nowej strategii, która obejmie lata 2021-2025⁴. Plan strategiczny tego procesu definiuje cztery kluczowe obszary, na których zostanie skoncentrowana transformacja organizacyjna i cyfrowa Zakładu⁵. Pierwszym z tych obszarów jest tworzenie nowoczesnego e-urzędu, który zapewni klientom łatwy dostęp do usług online oraz usprawni interakcje z instytucją. Obejmuje to rozwój platformy internetowej oraz aplikacji mobilnej, umożliwiających użytkownikom szybkie załatwianie swoich spraw bez konieczności fizycznego stawiennictwa w placówkach ZUS. Drugim obszarem jest wdrożenie automatyzacji i doskonalenie procesów, a także modernizacja infrastruktury IT, co przełoży się na zwiększenie efektywności operacyjnej Zakładu. Poprawa wydajności i optymalizacja procesów administracyjnych za pomocą nowoczesnych technologii będzie miała kluczowe znaczenie dla efektywnego funkcjonowania ZUS. Trzeci kierunek to elektroniczna komunikacja i dokumentacja, co ma usprawnić przepływ dokumentów oraz komunikację wewnątrz instytucji oraz między nią a klientami. Implementacja cyfrowych rozwiązań pozwoli skrócić czas potrzebny na realizację procesów administracyjnych. Ostatnim obszarem jest poprawa wymiany i integracji danych w ramach e-administracji, co zapewni spójność działania różnych systemów oraz zwiększy efektywność obsługi klientów. Integrowane systemy informatyczne umożliwią płynną wymianę informacji między różnymi podmiotami

3 M. Dobrołowicz, M., *Drogi buntu i konformizmu. Strategie młodych na rynku pracy*, Wyd. UW, Warszawa 2020, s. 23.

4 Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Strategia ZUS na lata 2021-2025*, <https://www.zus.pl/o-zus/onas/strategia-zus/strategia-zus-na-lata-2021-2025> [dostęp: 14.02.2024 r.].

5 Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Strategia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na lata 2021-2025*, s. 47.

administracyjnymi, co znacząco usprawni procesy zarządzania danymi oraz obsługę klienta. Wdrażając te kluczowe obszary transformacji, ZUS dąży do stworzenia nowoczesnej, efektywnej i bardziej dostępnej instytucji, która będzie lepiej odpowiadać na potrzeby obywateli w erze cyfrowej.

Nie ulega wątpliwości, że transformacja cyfrowa niesie za sobą szereg korzyści, będąc istotnym krokiem w kierunku usprawnienia dostępu do usług publicznych. Należy mieć jednak świadomość, że społeczeństwo składa się z różnych generacji o odmiennych doświadczeniach, oczekiwaniach i umiejętnościach technologicznych. W kontekście tak istotnej instytucji, jak ZUS, kluczowe jest uwzględnienie tych różnicowań pokoleniowych w procesie transformacji cyfrowej⁶. Wymaga to zrozumienia preferencji oraz potrzeb różnych grup wiekowych, aby zapewnić równy dostęp do usług i skuteczność działania systemu ubezpieczeń społecznych dla wszystkich obywateli.

1. CEL BADAŃ

Celem badań jest scharakteryzowanie i wyznaczenie różnic między pokoleniami definiowanymi jako Baby Boomers, X, Y i Z, a także pokoleniem Alfa. Zwiększenie świadomości w zakresie okoliczności rozwoju i wynikających z tego różnic wśród kolejnych pokoleń pozwoli kształtować nowe rozwiązania w zakresie komunikacji oraz zrównoważonych usług Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zarówno dla obecnych, jak i przyszłych pokoleń.

2. MATERIAŁ I METODY

Realizacja celu badawczego została oparta na przeglądzie literatury. Opisy poszczególnych generacji pokoleniowych stanowią jedynie uogólnione informacje przygotowane na podstawie dostępnej literatury, w tym ogólnodostępnych źródeł internetowych, w których tematyka różnorodności pokoleniowej była analizowana przez pryzmat różnych zagadnień.

⁶ Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Cyfryzacja – wygranym jest obywatel i państwo*, <https://www.zus.pl/-/cyfryzacja-wygranym-jest-obywatel-i-panstwo>, [dostęp: 19.02.2024 r.].

3. RÓŻNORODNOŚĆ POKOLENIOWA

Analiza pokoleń jest istotnym zagadnieniem dla zrozumienia ewolucji społecznej, ponieważ każda grupa pokoleniowa wykazuje unikalne przyzwyczajenia i podejście do życia, które są wynikiem m.in. historycznych doświadczeń i wydarzeń, wpływających na kształtowanie mentalności danego pokolenia. Na wstępie należy jednak zaznaczyć, że rok urodzenia nie zawsze będzie miał przełożenie na zachowania i aktywności podejmowane przez daną osobę.

Każde z pokoleń zostało ukształtowane przez inne wydarzenia gospodarcze, polityczne czy społeczno-kulturowe. Jak ujmuje to Simon Sinek, „wydaje się, że każde pokolenie walczy lub buntuje się przeciwko poprzedniemu pokoleniu. Nowa generacja przyjmuje zestaw wartości i przekonań ukształtowany przez wydarzenia, doświadczenia i technologie swojej młodości... które zwykle są nieco inne od tych z młodości rodziców”⁷. Zmiany pokoleniowe przekładają się na ewolucję w sposobie komunikacji, co ukazuje idealnie obszar marketingu, zarówno w zakresie treści, wartości danej grupy społecznej, jak i wykorzystywanych narzędzi, mediów i form przekazu⁸. Badania prowadzone m.in. przez socjologów pozwalają twierdzić, że pewne grupy społeczne ze względu na kryterium okresu urodzenia zachowują się w podobny sposób i posiadają pewne cechy charakterystyczne tylko dla swojej grupy pokoleniowej. To właśnie w odpowiedzi na te obserwacje powstało pojęcie generacji Baby Boomers, X, Y, Z czy najnowszego pokolenia alfa.

Baby Boomers to pokolenie urodzone po drugiej wojnie światowej, kiedy populacja zwiększyła się w tempie, jakiego wcześniej nie doświadczono. Są to osoby urodzone w latach około 1940-1964 (ten rocznik przyjmuje się z uwagi na obserwowany w statystyce spadek liczby urodzeń)⁹. Oznacza to, że okres nastoletni czy wkraczania w dorosłość to lata 50. i 60. XX wieku. Obecnie to osoby określane jako grupa 50+, choć nie jest jednorodna, bo wśród tych przedstawicieli są zarówno pięćdziesięciolatek, jak również osoby w wieku 80 lat. Pokolenie Baby Boomers to osoby, które odwrotnie niż ich rodzice, patrzyli przede wszystkim na własne potrzeby i styl życia. To generacja uważana za indywidualistów, równocześnie niegodząca

7 S. Sinek, *Liderzy jedzą na końcu*, Helion, Gliwice 2014, s. 107.

8 K. Mazurek-Łopacińska, M. Sobocińska, *Wirtualizacja komunikacji marketingowej w kontekście przemian pokoleniowych i zmian stylów życia*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, „Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu” 2015, nr 39, s. 153.

9 Z. Szweða-Lewandowska, *Pokolenie powojennego wyżu demograficznego i echa wyżu demograficznego (baby boomers i pokolenie Y) – perspektywa starości*, Polityka Społeczna – Polska w czasach niepewności 2014, nr 5-6, s. 19.

się na ślepią akceptację niesprawiedliwości panujących w społeczeństwie. Osoby te w przeciwieństwie do swoich rodziców wychowywały się w czasach rosnącego dobrobytu (urodzeni w czasach kryzysu ekonomicznego i drugiej wojny światowej). Warto zauważyć, że kontekst społeczny, w jakim dorastało pokolenie Baby Boomers, różnił się w zależności od regionu geograficznego. W Polsce okres dorastania tej grupy przypadł na lata komunizmu, gdzie dobrobyt nie był tak powszechny, a często panował niedostatek, co objawiało się m.in. kolejkami po produkty z kartkami na żywność. Dlatego też doświadczenia życiowe Baby Boomers mogą mieć inne wydźwięki w zależności od kontekstu społeczno-historycznego, w jakim się rozwijali.

Pokolenie X to osoby urodzone między 1965 a 1980 rokiem (ewentualnie 1985, z uwagi na przemiany ustrojowe, które miały szczególne znaczenie w perspektywie Polski). Obecnie przedstawiciele tej grupy to głównie czterdziestolatkowie, choć najstarsi z nich mogą już osiągać nawet 60. r.ż. Często określa się ich mianem „iksy”, co odnosi się do symbolu matematycznego „x”, kojarzącego się z niewiadomą i odzwierciedlającego pewien niezdefiniowany, lecz charakterystyczny dla nich stan oraz czas dorastania. Przedstawiciele tej generacji to osoby urodzone i dorastające w okresie restrukturyzacji gospodarki, co wiązało się z dynamicznymi zmianami społeczno-ekonomicznymi i przyspieszonym rozwojem technologicznym¹⁰. Ikisy musiały dostosowywać się do nowe rzeczywistości, w której tradycyjne umiejętności przestawały być wystarczające w obliczu postępu technologicznego. Choć przedstawiciele pokolenia X pamiętają czasy sprzed rewolucji informatycznej, z łatwością korzystają z nowych technologii i narzędzi, adaptując się do nich w sposób naturalny i swobodny. Jest to generacja, która musiała uczyć się na własnych błędach, dochodząc do rozwiązań samodzielnie i czasem podejmując ryzyko¹¹.

Pokolenie Y, nazywane też „milenialsami”, choć często to określenie niesie ze sobą negatywny wydźwięk, to osoby urodzone w latach 1981-1994 (niekiedy opracowania wskazują na rok 1999). Dzisiaj najmłodszy z tego pokolenia zbliżają się do trzydziestego r.ż., podczas gdy najstarsi wkrótce osiągną wiek 50 lat. Jednym z kluczowych aspektów, które kształtowały doświadczenia pokolenia Y, było zetknięcie się z dynamicznym rozwojem technologii, które stopniowo wypierały analogową rzeczywistość. Ta generacja jest często określana jako pokolenie sieci, z uwagi na jej skłonność do komunikacji online, otaczania się elektroniką oraz tworzenia internetowych społecz-

10 B. Hysa, *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i zarządzanie, „Organizacja i Zarządzanie” z. 97, 2016, s. 386.

11 M. Wójcik, *Pokolenia X, Y, Z – różnice w zachowaniu. Co to oznacza dla marketera?*, <https://marketingibiznes.pl/marketing/pokolenia-x-y-z-roznice-w-zachowaniu-co-to-oznacza-dla-marketera/>, [dostęp: 15.02.2024 r.].

ności. Wiele osób przypisuje im posiadanie wszystkiego – od solidnego wykształcenia po dostęp do dóbr materialnych. Niemniej jednak, w polskim kontekście, pokolenie Y wykazuje nieco odmienny stosunek do posiadania, mniej akcentując znaczenie dóbr materialnych¹². Milenialsi są nieraz opisywani jako „cyfrowi tubylcy”¹³, dla których Internet stał się nie tylko źródłem wiedzy i rozrywki, lecz także narzędziem do budowania relacji społecznych. To pokolenie pamięta czasy, gdy komputer nie był jeszcze standardowym wyposażeniem każdego domu, ale stopniowo przenosiło kolejne aspekty swojego życia do cyfrowej rzeczywistości. Ponadto wykazują silną tendencję do pochłaniania treści z Internetu, często oczekując jednak spersonalizowanych materiałów dopasowanych do ich zainteresowań i potrzeb¹⁴.

Pokolenie Z to generacja określana również literą C od trzech angielskich słów – „connect, communicate, change”, które definiują najważniejsze aspekty dotyczące tego pokolenia: Internet, komunikacja oraz gotowość do zmian¹⁵. Są to osoby urodzone po 1995 bądź 2000 roku (jak wskazuje część opracowań) aż do roku 2010. Dorastają w erze, w której Internet jest powszechnie dostępny, a wprowadzenie na rynek iPhone’a oraz Facebooka przypadło na lata ich młodości. Pokolenie Z otacza świat, który jest nasączony Internetem, co kształtuje ich sposób myślenia i interakcji z otoczeniem. Z uwagi na tę dynamiczną rzeczywistość, są z reguły ludźmi, którzy stale się rozwijają i dostosowują do zmieniających się warunków. Są otwarci na różnorodne poglądy, często angażują się globalnie i zdają sobie sprawę z potencjalnych zagrożeń związanych z rozwojem gospodarczym. Charakterystyczna dla nich jest tzw. adaptacja wybiórcza, co oznacza, że potrafią dostosować się do nowych sytuacji i wykorzystać szanse, jakie niesie globalizacja, jednocześnie będąc świadomymi potencjalnych zagrożeń z tym związanych¹⁶. Najmłodszy przedstawiciele nazywani są dziećmi dobrobytu, ponieważ dorastają w czasach, gdzie dostęp do technologii, takich jak smartfony i tablety, jest powszechny. Charakterystyczną cechą tego pokolenia jest jednak brak cierpliwości, co być może wynika z pożądanego przez nich efektu natychmiastowości.

12 J.A. Fazłagić, J.A., *Charakterystyka pokolenia Y*, <https://www.e-mentor.edu.pl/arttykul/index/numer/25/id/549>, [dostęp: 19.02.2024 r.].

13 I. Michalik, *Różnorodność pokoleniowa pracowników wiedzy a instrumenty wspomagające dzielenie się wiedzą w szkole*, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie* 2019, (1.2), s. 130.

14 M. Wójcik, *Pokolenia X, Y, Z...*, [dostęp: 15.02.2024 r.].

15 Business Insider, *Pokolenie na rynku pracy w Polsce – kim są baby boomers, X, Y i C*, <https://businessinsider.com.pl/rozwoj-osobisty/kariera/millenials-pokolenie-x-y-z-i-baby-boomers-kim-sa-na-rynku-pracy/6e53lmr>, [dostęp: 15.02.2024 r.].

16 E. Paczka, *Zmiana zachowań rynkowych pokolenia Z*, „*Ekonomia-Wroclaw Economic Review*” 2020, nr 26/1, s. 25.

O zachowaniach przedstawicieli pokolenia alfa do tej pory nie wiadomo zbyt wiele, ponieważ najstarsi z nich mają zaledwie około 10 lat. Jednak pewne jest, że dojrzewają w świecie, który jest już w pełni dominowany przez technologię cyfrową i dla większości z nich urządzenia elektroniczne, Internet i media społecznościowe są naturalnym elementem ich codziennego życia. Jest to pierwsza generacja, która urodziła się już w świecie, gdzie smartfony, tablety i inne urządzenia cyfrowe były powszechnie dostępne.

4. ZNACZENIE ZMIANY POKOLENIOWEJ W KONTEKŚCIE CYFRYZACJI ZUS

Przyglądając się wpływowi zmiany pokoleniowej na proces transformacji cyfrowej, istotnym punktem badania stają się systemy ubezpieczeń emerytalnych. Analiza tego obszaru wiąże się z rozległym zakresem zagadnień, które mogą być sformułowane w następujących pytaniach:

- Jakie są różnice w ich podejściu do samej koncepcji emerytury? (zob. tab. 1).

Tabela 1. Pokolenia a oczekiwania dotyczące emerytury

Baby Boomers 60+ lat	Pokolenie X 45-60 lat	Pokolenie Y 30-45 lat	Pokolenie Z 20-30 lat
Mieli możliwość korzystania z tradycyjnych, zdefiniowanych korzyści emerytalnych.	Większość doświadczyła niestabilnych programów emerytalnych.	Są skłonni do elastycznego podejścia do pracy i emerytury.	Wchodzi na rynek pracy w okresie, gdy kwestie związane z emeryturą stają się coraz bardziej złożone.
Oczekują, że emerytura będzie ich głównym źródłem dochodu.	Są skłonni do samodzielnego oszczędzania na emeryturę i zainwestowania w różne źródła dochodu.	Bardziej aktywni w zakresie inwestycji i zainteresowani rozwojem umiejętności finansowych.	Przeważnie emerytura jest dla nich czymś odległym, więc nieistotnym w tym momencie życia;
Często oczekują stabilności finansowej i spokoju w okresie emerytalnym.	Wielu z nich może wykazywać zainteresowanie alternatywnymi opcjami, takimi jak choćby inwestycje.	Emerytura jest dla wielu z nich ważna, ale chcą lub muszą bardziej polegać na emeryturach prywatnych i samodzielnym oszczędzaniu.	traktowana ewentualnie jako długoterminowy cel.
Coraz silniejsza potrzeba rozwijania umiejętności zarządzania finansami i planowania emerytalnego.			

Źródło: opracowanie własne

- Jak różne pokolenia postrzegają i wpływają na systemy emerytalne? (zob. tab. 2).

Tabela 2. Pokolenia a postrzeganie emerytury

Baby Boomers 60+ lat	Pokolenie X 45-60 lat	Pokolenie Y 30-45 lat	Pokolenie Z 1-30 lat
Bardzo różnorodna grupa - ich aktywność na emeryturze różni się i jest zależna od indywidualnych preferencji.	Emerytura jest ich priorytetem finansowym. Z uwagi na doświadczenia kryzysu finansowego w 2008 r., są oni ostrożni w kwestiach inwestycji i cenią stabilność finansową.	Ich przyszłość będzie zależała od indywidualnych wyborów, oszczędności emerytalnych, zmian w systemach emerytalnych i ogólnych tendencji społecznych. Zmiany w sposobie myślenia o pracy i życiu, a także dostępność nowych technologii, prawdopodobnie wpłyną na to, jak będą planować i spędzać swoją emeryturę.	Perspektywa emerytury może być dla nich jeszcze odległa, a systemy emerytalne mogą ulec zmianom w miarę upływu czasu. To pokolenie może być bardziej zainteresowane pozasystemowym inwestowaniem i zarządzaniem finansami w kontekście oszczędzania na przyszłość.

Źródło: opracowanie własne

- Jakie są preferowane formy kontaktu w kontekście przekazywania informacji? (zob. tab. 3).

Tabela 3. Preferowane formy przekazywania informacji

Baby Boomers 60+ lat	Pokolenie X 45-60 lat	Pokolenie Y 30-45 lat	Pokolenie Z 1-30 lat
Preferują kontakt osobisty. Akceptują połączenia telefoniczne, ewentualnie e-mail. Cenią język precyzyjny oraz konkretny.	Preferują bezpośredni kontakt. Wybierają formę tekstową, korespondencję e-mail, bardziej niż połączenia głosowe.	W ważnych sprawach wybierają kontakt osobisty, głównie jednak preferują tekstowy i z wykorzystaniem mediów społecznościowych. Preferują język motywujący oraz inspirujący.	Są stale „podpięci” do Internetu. Preferują kontakt na odległość – media społecznościowe, połączenia wideo, szybki kontakt, ale nie oznacza to, że nie mają potrzeby kontaktu z innymi osobami. Cenią sobie szybki dostęp do informacji.

Źródło: opracowanie własne

- Jakie są preferowane metody kontaktu wśród pokoleń? (zob. tab. 4).

Tabela 4. Preferowane metody kontaktu

Baby Boomers 60+ lat	Pokolenie X 45-60 lat	Pokolenie Y 30-45 lat	Pokolenie Z 1-30 lat
Duża część z nich łamie schemat seniora wykluczonego cyfrowo, zamkniętego na nowości.	Preferują media tradycyjne (według badań 48% chętnie słucha radia, natomiast 85% ogląda telewizję ¹⁸).	Chcą wygodnie i szybko otrzymywać spersonalizowane informacje, współtworzyć zawartości w sieci oraz dzielić się treściami z innymi w mediach społecznościowych.	Są obecni w różnych mediach społecznościowych - preferują media nastawione na szybki przekaz, jak Instagram, YouTube, a w ostatnim czasie TikTok.
Jest to grupa, która wykonała największy postęp w digitalizacji ¹⁷ .	Potrafią adaptować się do nowych technologii. Paradoksalnie to właśnie oni najwięcej czasu spędzają w sieci (20,2%, w stosunku do pokoleń dwudziestolatków oraz sześćdziesięciolatków ¹⁹).	Zwracają uwagę na jakość życia i doświadczenia. Nowoczesne technologie są obecne w każdej sferze ich życia.	Media społecznościowe usprawniają sposób komunikacji między sobą.

Źródło: opracowanie własne

Badanie tych kwestii jest kluczowe dla zrozumienia zmian w społeczeństwie i odpowiedniego dostosowania systemów emerytalnych do ewoluujących potrzeb i oczekiwań kolejnych pokoleń.

Procesy transformacji cyfrowej w ZUS powinny być zaprojektowane z uwzględnieniem faktu, że mimo ogólnego postępu w digitalizacji, część osób z pokolenia Baby Boomers może napotykać pewne trudności w adaptacji do nowych technologii. W tym kontekście istotne jest zachowanie możliwości korzystania z tradycyjnych form obsługi, takich jak na przykład punkty obsługi klienta. Natomiast przedstawiciele pokolenia X wykazują większą otwartość na zmiany, w tym skłonność do korzystania z platform online, takich jak np. Platforma Usług Elektronicznych (PUE). Niemniej jednak, mogą oni potrzebować instrukcji obsługi lub wsparcia technicznego, aby pełniej korzystać z tych nowych rozwiązań. Dla pokolenia Y, które wchodziło w dorosłość w erze cyfrowej, korzystanie z nowych technologii jest

17 M. Ambrożewicz, M. Kłobuszewska, *Już mnie nie pytają czy mam 12 groszy* – czyli jak pokolenie Baby Boomers odnalazło się w digitalu podczas pandemii i dlaczego nie spotkamy się z nimi na Tiktoku?, <https://ptbriio.pl/cyber/milego-dzionka-i-pysznej-kawusi-baby-boomers-rekiny-digitalu-w-pandemii-czy-to-twoja-najwazniejsza-grupa-docelowal/>, [dostęp: 19.02.2024 r.].

18 M. Kwiatkowska, *40-latek w e-commerce, czyli jak kupuje generacja "X"?*, <https://tpay.com/blog/40-latek-w-e-commerce-czyli-jak-kupuje-generacja-x/>, [dostęp: 19.02.2024 r.].

19 Ibidem.

często naturalne. Oczekują oni szybkich, łatwych i mobilnych rozwiązań, dlatego proces digitalizacji powinien uwzględniać te potrzeby i dostarczać odpowiednio dostosowane narzędzia i usługi. Pokolenie Z nie tylko oczekuje szybkiego dostępu do informacji i interakcji z instytucją za pośrednictwem nowoczesnych platform cyfrowych, ale również spodziewają się, że technologia będzie integrowana w szerokim spektrum działań ZUS, obejmującym również usługi edukacyjne, informacyjne czy wsparcie w planowaniu finansów osobistych.

PODSUMOWANIE

W kontekście ewolucji oczekiwań społecznych oraz rozwoju technologicznego, systemy ZUS stoją w obliczu konieczności coraz bardziej indywidualizowanego podejścia do potrzeb obywateli. Dążenie do większej personalizacji systemów ZUS ma na celu zapewnienie bardziej efektywnego i zindywidualizowanego wsparcia dla obywateli w zakresie zarządzania ich finansami oraz planowania przyszłości emerytalnej, co stanowi istotny element procesu modernizacji i adaptacji do zmieniających się potrzeb społeczeństwa.

BIBLIOGRAFIA

1. B. Hysa, *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i zarządzanie, „Organizacja i Zarządzanie” z. 97, 2016.
2. Business Insider, *Pokolenie na rynku pracy w Polsce – kim są baby boomers, X, Y i C*, <https://businessinsider.com.pl/rozwoj-osobisty/kariera/millennials-pokolenie-x-y-z-i-baby-boomers-kim-sa-na-ryнку-pracy/6e53lmr>.
3. E. Paczka, *Zmiana zachowań rynkowych pokolenia Z*, „Ekonomia-Wrocław Economic Review” 2020, nr 26/1.
4. I. Michalik, *Różnorodność pokoleniowa pracowników wiedzy a instrumenty wspomagające dzielenie się wiedzą w szkole*, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie* 2019, (1.2).
5. J.A. Fazlagić, *Charakterystyka pokolenia Y*, <https://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/25/id/549>.

6. J. K. Solarz, *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową. Transfery międzypokoleniowe*. Przedsiębiorczość i Zarządzanie 2017, (9.3).
7. K. Mazurek-Łopacińska, M. Sobocińska, *Wirtualizacja komunikacji marketingowej w kontekście przemian pokoleniowych i zmian stylów życia*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, „Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu” 2015, nr 39.
8. M. Ambrożewicz, M. Kłobuszewska, *Już mnie nie pytają czy mam 12 groszy” – czyli jak pokolenie Baby Boomers odnalazło się w digitalu podczas pandemii i dlaczego nie spotkamy się z nimi na Tiktoku?*, <https://ptbrio.pl/cyber/milegodziona-i-pysznej-kawusi-baby-boomers-rekiny-digitalu-w-pandemii-czy-to-twoja-najwazniejsza-grupa-docelowa/>.
9. M. Dobrołowicz, M., *Drogi buntu i konformizmu. Strategie młodych na rynku pracy*, Wyd. UW, Warszawa 2020.
10. M. Kwiatkowska, *40-latek w e-commerce, czyli jak kupuje generacja “X”?*, <https://tpay.com/blog/40-latek-w-e-commerce-czyli-jak-kupuje-generacja-x>.
11. M. Wójcik, *Pokolenia X, Y, Z – różnice w zachowaniu. Co to oznacza dla marketera?*, <https://marketingibiznes.pl/marketing/pokolenia-x-y-z-roznice-w-zachowaniu-co-to-oznacza-dla-marketera/>.
12. S. Sinek, *Liderzy jedzą na końcu*, Helion, Gliwice 2014.
13. Z. Szweda-Lewandowska, *Pokolenie powojennego wyżu demograficznego i echa wyżu demograficznego (baby boomers i pokolenie Y) – perspektywa starości*, *Polityka Społeczna – Polska w czasach niepewności* 2014, nr 5-6.
14. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Cyfryzacja – wygranym jest obywatel i państwo*, <https://www.zus.pl/-/cyfryzacja-wygranym-jest-obywatel-i-panstwo>.
15. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Strategia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na lata 2021-2025*.
16. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Strategia ZUS na lata 2021-2025*, <https://www.zus.pl/o-zus/o-nas/strategia-zus/strategia-zus-na-lata-2021-2025>.

WHAT IMPORTANCE DO GENERATIONAL DIFFERENCES PLAY IN THE CONTEXT OF THE DIGITIZATION OF THE SOCIAL INSURANCE INSTITUTION (ZUS)?

SUMMARY

The concept of pension systems is a fundamental pillar of modern societies, aimed at ensuring financial stability and peace of mind during retirement. However, dynamic generational changes pose significant challenges to the sustainability and effectiveness

of social security systems. The article focuses on the analysis of generational differences that influence the perception, approach and expectations towards the Social Insurance Institution and its functioning. Generational diversity is a clash of values, needs and ways of acting. Although scientific research does not confirm the existence of systematic differences between generations, there is no doubt that unique life experiences and beliefs form characteristic trends for each generation. Understanding these differences will enable us to shape new communication solutions and sustainable services for both current and future generations.

ROZDZIAŁ 6 MONIKA STACHERA¹

STARZEJĄCE SIĘ SPOŁECZEŃSTWO WYZWANIEM XXI WIEKU

STRESZCZENIE

Celem niniejszej pracy jest analiza postaw i wiedzy na temat starzejącego się społeczeństwa wśród respondentów, jak i również przedstawienie problemu starzejącego się społeczeństwa jako wyzwania XXI wieku. W pracy skupiono się na teoretycznym aspekcie starzenia się społeczeństwa, jak i na badaniach empirycznych, w których wskazano, iż starzejące się społeczeństwo jest rzeczywistym wyzwaniem XXI wieku, powodującym różnorakie negatywne skutki, jak i również powodowanym poprzez różnorakie przyczyny. Metodą badawczą był sondaż diagnostyczny z wykorzystaniem ankiety. Badaniem objęto całą populację Polski, o zróżnicowanym wieku, wykształceniu, płci oraz miejscu zamieszkania. W badaniu wzięło udział 100 respondentów. Kwestionariusz ankiety, który był narzędziem wykorzystanym do celów niniejszych badań, zawierał pytania o starzenie się społeczeństwa, o wiedzę na ten temat respondentów, jak i o to, jakie wyzwania stoją przed człowiekiem w tym zakresie. Wyniki uzyskane w niniejszych badaniach jasno wskazały, iż aby sprostać wyzwaniom stawianym przez starzenie się społeczeństwa, należy podjąć kroki, aby przeciwdziałać postępowaniu starzenia się społeczeństwa – jeżeli takie kroki zostaną podjęte, istnieje duża szansa na to, iż proces ten nie będzie postępować. Można tego dokonać poprzez podniesienie poziomu opieki zdrowotnej, jak również poprzez zwiększenie poziomu życia społeczeństwa. Przeciwdziałać starzeniu się społeczeństwa można również poprzez lepszy dostęp do żłobków i przedszkoli publicznych, jak i poprzez pozytywną politykę prorodziną.

¹ Monika Stachera, studentka Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu,
e-mail: mstachera4@wp.pl

WPROWADZENIE

Starzenie się społeczeństwa to proces, który w ostatnich latach jest szeroko zauważalny na świecie – jest to więc wyzwanie współczesnej rzeczywistości, a co za tym idzie – XXI wieku. Skutki starzenia się społeczeństwa odczuwalne będą już niedługo na szeroką skalę, a w pojedynczych przypadkach odczuwalne są już teraz. Problem ten dotyczy nie tylko krajów europejskich, lecz również innych państw, zaliczanych do krajów wysoko rozwiniętych – takich, jak Australia, Singapur, USA. Poprawa jakości życia, postęp cywilizacyjny, jak i wydłużanie się ludzkiego życia to podstawowe przyczyny starzenia się społeczeństwa². Natomiast starość demograficzna to skutek procesu starzenia się społeczeństw. Miarą starzenia się społeczeństwa jest procentowy udział osób po skończonym 60. roku życia w ogólnym zestawieniu społeczeństwa. Poprzez taki miernik wyróżnić można pięć faz, a dokładniej³:

- Brak oznak demograficznej starości – osoby znajdujące się w wieku powyżej 60 lat to poniżej 8% ogółu ludności,
- Wczesna faza przejściowa między stanem młodości i starości demograficznej, czyli 8 – 10% ogółu ludności,
- Późna faza przejściowa pomiędzy stanem młodości i starości demograficznej, czyli 10 – 12% ogółu ludności,
- Stan demograficznej starości – 12% bądź więcej ogółu ludności,
- Stan zaawansowanej demograficznej starości – powyżej 15% ogółu ludności.

Według ONZ oraz Banku Światowego populacja ludzi w wieku 65 i więcej lat na świecie liczy 722 miliony, a więc 9% - społeczeństwo na świecie weszło więc w fazę przejściową między stanem młodości i starości demograficznej, a według faz określonych przez ONZ – w fazę społeczeństwa starego. Poza tym, przyrost osób w wieku poprodukcyjnym ma miejsce na całym świecie, za wyjątkiem niektórych krajów Afryki i Środkowej Azji, w których zauważalna jest przeciwna tendencja. W tych krajach udział osób w wieku poprodukcyjnym nie przekracza 4%⁴.

Można zauważyć, iż prognozy demograficzne, które sporządzane są poprzez demografów dla 2050 roku wskazują w sposób jednoznaczny, iż proces starzenia się społeczeństwa będzie postępujący. Z prognoz wynika, iż wszystkie regiony świata – poza Afryką Środkową oraz Azją Zachodnią znajdują się w fazie społeczeństwa sta-

2 K. Zamorska, M. Makuch, *Starzenie się społeczeństwa. Wymiar społeczny, gospodarczy i polityczny*, Repozytorium Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2018, ss. 19-21.

3 A. Baranowska, *Starzenie się społeczeństwa i związane z tym konsekwencje – perspektywa socjologiczna*, UKW, Warszawa 2020, ss. 4-9.

4 J. Halicki, *Społeczne teorie starzenia się*, Uniwersytet w Białymstoku, Białystok 2014, ss. 255- 260.

rego. Największą dynamiką procesu starzenia natomiast charakteryzować będą się kraje Azji Środkowej i Południowej⁵. Na starzenie się społeczeństw wpływa wiele czynników. Najważniejsze przyczyny to⁶:

- Liczba urodzeń żywych – jej wielkość jest przyczyną wzrostu udziału dzieci w ogólnej strukturze populacji, poprzez co społeczeństwo się odmładza. Gwarancją stabilności rozwoju demograficznego jest wartość współczynnika dzietności na poziomie 2,10-2,15, jednakże od przynajmniej kilkunastu lat w krajach wysoko rozwiniętych zauważalny jest spadek liczby urodzeń, co prowadzi do depresji urodzeniowej,
- Wydłużenie się życia ludności, zwłaszcza najstarszej to czynnik, który przyspiesza zjawisko starzenia się społeczeństwa, a jest on efektem postępu cywilizacyjnego,
- Urodzenia odłożone w czasie,
- Spadek liczby zawieranych małżeństw.

Jak więc widać, istnieje wiele czynników, które wpływają na postępujące starzenie się społeczeństw w XXI wieku. Poza tym, starzenie społeczeństw wywołuje daleko idące skutki, które przede wszystkim mają oddźwięk negatywny – a mianowicie jest bardzo dużym wyzwaniem współczesności. Do skutków ekonomicznych zaliczyć można chociażby fakt, iż wzrastająca liczba ludności znajdującej się w poprodukcyjnym wieku powoduje chociażby konieczność zwiększenia opodatkowania osób pracujących, jak i zwiększonego obciążenia budżetu państwa. Starzenie się społeczeństwa powoduje również zwiększenie kosztów pracy, jak i konieczność zredukowania wydatków socjalnych, a także obniżenia poziomu emerytalnych świadczeń⁷. Starzenie się społeczeństwa wywołuje również daleko posunięte skutki społeczne – a więc chociażby rywalizację w dostępie do określonej puli świadczeń zdrowotnych i społecznych. Może powodować również wzrost napięć w relacjach między pokoleniami, które wynikać będą z braku wzajemnego zrozumienia lub tolerancji, a także z braku chęci współpracy. Do skutków społecznych zaliczyć można również różnorakie utrudnienia dotyczące opieki nad osobami starszymi, chorymi oraz niedołączonymi poprzez członków rodziny⁸. Starzejące się społeczeństwo wpływa również na kulturę i prawo. Do skutków kulturowych zaliczyć można chociażby utrwalanie się w oczach populacji negatywnego wizerunku starości, jak i stereoty-

5 J. Halicki, *Społeczne teorie...*, op.cit.

6 M. Adamczyk, *Starzenie się społeczeństwa polskiego wyzwaniem dla zrównoważonego rozwoju*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, nr 106, 2017, s. 107.

7 Ibidem.

8 D.B. Bromley, *Psychologia starzenia się*, PWN, Warszawa 2018, s. 19.

pów na temat seniorów. Mogą pojawić się również marginalizujące zachowania, które dyskryminują ludzi starszych, co wpłynąć może na ich wykluczenie społeczne. Natomiast do skutków prawnych należy zaliczyć chociażby konieczność odpowiednich regulacji prawnych, w zakresie⁹:

- Wysokości składek ubezpieczeniowych.
- Progu wieku emerytalnego.
- Zasad funkcjonowania instytucji odpowiedzialnych za ubezpieczenia.
- Waloryzacji emerytur i rent.

Należy również stwierdzić, iż wraz ze zwiększaniem się liczby osób starszych, rośnie zapotrzebowanie na dostęp do wszelkiego rodzaju usług, a także opieki medycznej, kultury, edukacji, czy profesjonalnej opieki oraz pomocy socjalnej – zauważalne są więc również skutki instytucjonalne. Z tego też względu koniecznym jest podejmowanie działań, które umożliwiają dostęp do informacji, a także mediów, jak i działań, które będą zapobiegać cyfrowemu wykluczeniu osób starszych¹⁰.

Starzenie się społeczeństwa jest bardzo dużym wyzwaniem dla XXI wieku. Wzrastająca populacja ludzi w wieku poprodukcyjnym powoduje daleko idące skutki prawne, społeczne, ekonomiczne, instytucjonalne, jak i kulturalne. Kraje, które zmagają się z problemem starzejącego się społeczeństwa muszą przedsięwziąć określone kroki, aby zniwelować negatywne skutki tego zjawiska. Wzrastająca liczba osób starszych wpływa na zmienianie się potrzeb społecznych, w tym na wzrost zapotrzebowania na opiekę medyczną, jak i również na opiekę socjalną czy też system emerytalny. Z tego też względu zaniechanie działań w tym zakresie powodować może negatywne konsekwencje dla całego społeczeństwa.

1. CEL BADAŃ

Aby przeprowadzić badania naukowe w niniejszej pracy, koniecznym było ustalenie celu badawczego. Celem badań była analiza postaw i wiedzy na temat starzejącego się społeczeństwa wśród respondentów.

9 M. Okólski, *Wyzwania starzejącego się społeczeństwa. Polska dziś i jutro*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2020, s. 56.

10 Ibidem.

2. MATERIAŁ I METODY

Materiał badawczy obejmował przekrój całego polskiego społeczeństwa, z uwagi na to, iż starzenie się społeczeństwa dotyczy wszystkich ludzi. Z tego też względu badaniem objęto całą populację Polski, o zróżnicowanym wieku, wykształceniu, płci oraz miejscu zamieszkania. W badaniu wzięło udział 100 respondentów – którzy wypełnili poprawnie kwestionariusze ankiet rozesłane do nich drogą elektroniczną poprzez portal społecznościowy Facebook. Dobór próby był losowy ze względu na to, iż praktycznie każdego człowieka dotyczy w większym bądź mniejszym stopniu problem starzejącego się społeczeństwa. Natomiast metodą badawczą wybraną do celów niniejszej pracy była metoda sondażu diagnostycznego, były to więc badania ilościowe. Badania ilościowe to weryfikowanie neutralnych teorii poprzez analizowanie występujących powiązań pomiędzy nimi. Zmienne mogą być zmierzone poprzez wykorzystywanie do tego odpowiednich narzędzi. Badania ilościowe polegają na ukazaniu danych liczbowych na konkretne tematy, a także na pokazaniu powiązania pomiędzy nimi. Celem ilościowych badań jest wykazanie prawdziwości bądź też fałszywości stwierdzeń, które zostały w nich stwierdzone¹¹. Natomiast sondaż diagnostyczny polega na gromadzeniu przez badacza danych pozyskiwanych od osób uczestniczących w badaniu, które nazywa się respondentami.

Realizując badania sondażowe można badać głównie opinie na określony temat czy postawy badanych względem pewnego zjawiska. Tym rodzajem badań można objąć całe społeczeństwo lub wybraną grupę osób wyróżniającą się posiadaniem określonych cech¹². Innymi słowy więc, metoda sondażu diagnostycznego stosowana jest w przypadku badań ilościowych, ponieważ pozwala na zbadanie dużego stopnia określonej populacji¹³. Kwestionariusz ankiety, który był narzędziem wykorzystanym do celów niniejszych badań, zawierał pytania o starzenie się społeczeństwa, o wiedzę na ten temat respondentów, jak i o to, jakie wyzwania stoją przed człowiekiem w tym zakresie.

3. WYNIKI

Kwestionariusz ankiety złożony był z dziewięciu pytań dotyczących starzenia się społeczeństwa. Wyniki do poszczególnych pytań zaprezentowane zostały na wykre-

11 E. Nowak, *Teoretyczne metody badawcze w naukach społecznych*, PWN, Warszawa 2012, s. 146.

12 Ibidem.

13 A. M. Jeszka, *Problemy badawcze i hipotezy*, Organizacja i Kierowanie, nr 5, 2013, s. 39.

sach kołowych w formie procentowej. Na pytanie o to, czy respondenci zauważają problem starzejącego się społeczeństwa uzyskano takie odpowiedzi, jak przedstawiono poniżej (wykres 1). Było to istotne pytanie ze względu na to, iż starzejące się społeczeństwo nie jest tylko problemem zauważalnym przez badaczy i naukowców, lecz również i przez obywateli, którzy powoli zaczynają odczuwać jego skutki.



Wykres 1. Czy zauważa Pan/i problem starzejącego się społeczeństwa?

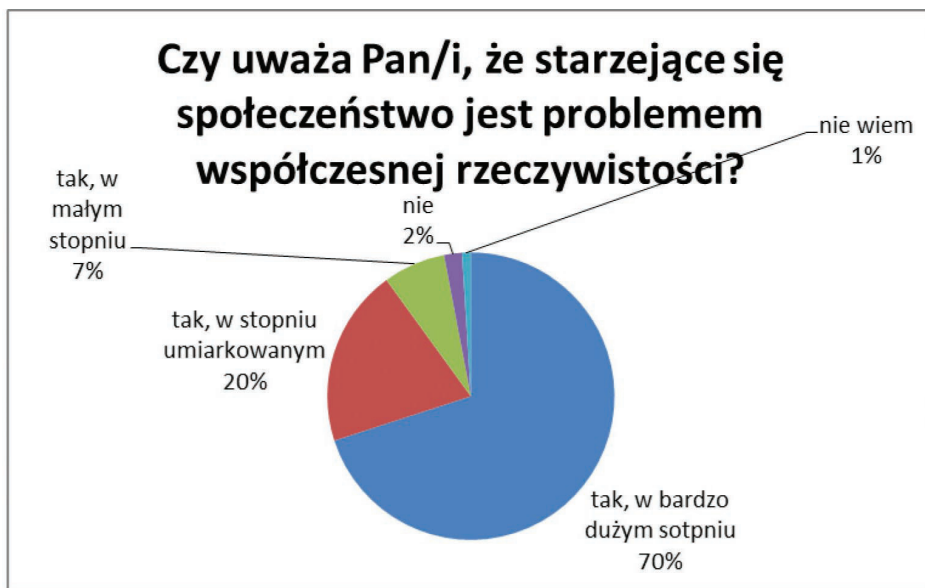
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Jak wynika z udzielonych odpowiedzi, zdecydowana większość respondentów, bo aż 88% zauważa problem starzejącego się społeczeństwa. Tylko 10% osób, które wzięły udział w badaniu nie zauważa tego problemu w swoim otoczeniu, czy też w ogóle. Natomiast 2% ankietowanych nie wie, czy zauważa problem starzejącego się społeczeństwa. Wyniki te jednoznacznie wskazują na to, iż respondenci zauważają w swoim otoczeniu problem związany ze starzeniem się społeczeństwa.

Jako iż zdecydowana większość respondentów zauważa problem związany ze starzeniem się społeczeństwa, spytano ich również o to, czy uważają, że starzejące się społeczeństwo jest problemem współczesnej rzeczywistości. Odpowiedzi zamieszczono na wykresie 2.

Podobnie, jak w poprzednim pytaniu, w następnym również można zaobserwować przewagę pozytywnych odpowiedzi, a mianowicie, aż 70% osób badanych

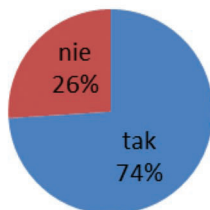
uważa, iż starzejące się społeczeństwo jest problemem współczesnej rzeczywistości w bardzo dużym stopniu. Natomiast tylko 20% ankietowanych uznaje, iż w stopniu umiarkowanym jest to problem współczesnej rzeczywistości, tylko 7% osób badanych uważa to za mały problem, a 2% nie zauważa kompletnie tego zjawiska w postaci problemu. Poza tym część respondentów dotknięta jest w sposób bezpośredni problemem starzejącego się społeczeństwa (wykres 3).



Wykres 2. Czy uważa Pan/i, że starzejące się społeczeństwo jest problemem współczesnej rzeczywistości?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Czy problem starzejącego się społeczeństwa dotyka Panią/a bezpośrednio?



Wykres 3. Czy problem starzejącego się społeczeństwa dotyka Panią/a bezpośrednio?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Aż 74% respondentów stwierdziło, iż problem starzejącego się społeczeństwa dotyka ich w sposób bezpośredni. Oznacza to, iż jest to problem realny, rzeczywisty, który w coraz większym stopniu obejmuje ludzką rzeczywistość – nie jest to tylko zagrożenie, o którym mówią naukowcy czy też badacze, lecz problem występujący realnie. Zaledwie 26% osób ankietowanych natomiast uważa, iż problem starzejącego społeczeństwa nie dotyka ich w sposób bezpośredni, są one więc w zdecydowanej mniejszości. Z tego też względu można uznać, iż starzejące się społeczeństwo jest wyzwaniem zarówno dla jednostek, jak i dla całego społeczeństwa, a co za tym idzie – dla świata. Wskazują na to wyniki kolejnego pytania, w którym spytano respondentów o to, czy uważają, że starzejące się społeczeństwo jest dużym wyzwaniem dla świata (wykres 4).

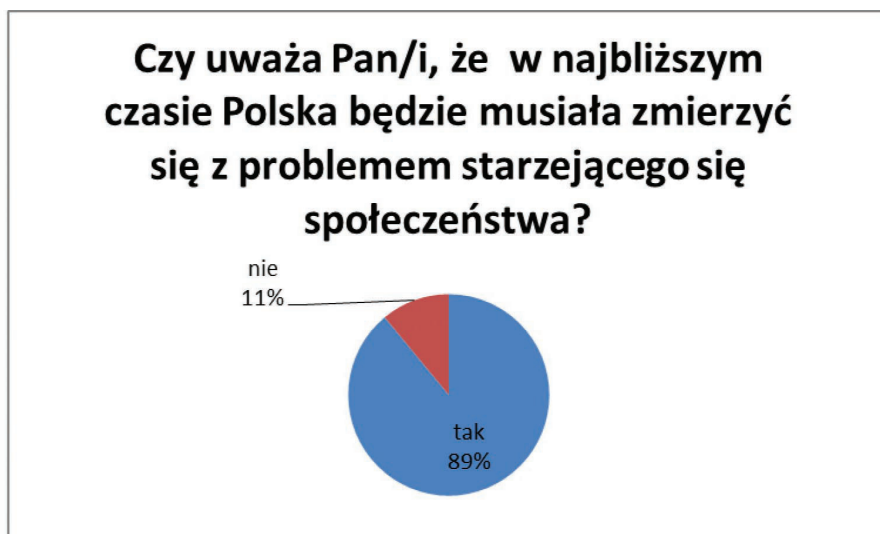


Wykres 4. Czy uważa Pan/i, że starzejące się społeczeństwo jest dużym wyzwaniem dla świata?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Zdecydowana większość, a dokładniej praktycznie wszyscy respondenci uważają, iż starzejące się społeczeństwo to duże wyzwanie dla współczesnego świata. Twierdzi tak aż 96% osób, które wzięły udział w badaniu. Natomiast zaledwie 2% ankietowanych twierdzi, iż nie jest to wyzwanie dla świata – osoby te stoją w znacznej mniejszości. Bez wątpienia więc społeczeństwo przekonane jest o tym, iż starzenie się społeczeństwa jest wyzwaniem, z którym świat musi się obecnie mierzyć. Polska również w najbliższym czasie będzie musiała zmierzyć się z tym problemem, na co wskazują wyniki uzyskane w kolejnym pytaniu dotyczącym tej właśnie kwestii (wykres 5).

Aż 89% osób biorących udział w badaniu twierdzi, iż Polska w najbliższym czasie będzie musiała zmierzyć się z problemem starzejącego się społeczeństwa. Tylko 11% respondentów nie zauważa tego problemu.



Wykres 5. Czy uważa Pan/i, że w najbliższym czasie Polska będzie musiała zmierzyć się z problemem starzejącego się społeczeństwa?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Istotną kwestią jest również wiedza respondentów na temat przyczyn i skutków starzenia się społeczeństwa (wykres 6).

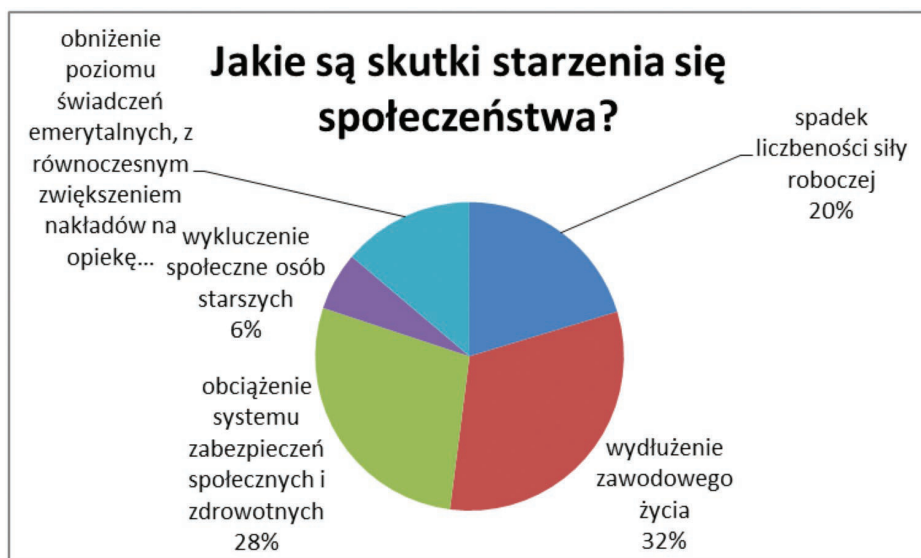


Wykres 6. Co jest według Pani/a przyczyną starzenia się społeczeństwa?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Przyczyny starzenia się społeczeństwa, jakie wymieniane były przez respondentów to przede wszystkim poziom zamożności społeczeństwa (23%), poziom opieki społecznej i ochrony zdrowia (16%), polityka społeczna państwa (13%), późne macierzyństwo (13%), promowany model rodziny (10%), w mniejszym stopniu wykształcenie ludności (9%), spadek zawieranych małżeństw (7%), aktywność zawodowa kobiet (5%), jak i zmiana potrzeb konsumpcyjnych (4%). Przede wszystkim więc respondenci za przyczynę starzenia się społeczeństwa uważają poziom zamożności społeczeństwa.

Skutki starzenia się społeczeństwa pokazuje wykres 7.



Wykres 7. Jakie są skutki starzenia się społeczeństwa?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

W przypadku pytania o skutki starzenia się społeczeństwa, respondenci wskazywali przede wszystkim na wydłużenie życia zawodowego (32%), lecz również i na obciążenie systemu zabezpieczeń społecznych i zdrowotnych (28%), a także na spadek siły roboczej (20%). W nieco mniejszym stopniu osoby, które wzięły udział w badaniu uważają, iż skutkiem starzenia się społeczeństwa jest obniżenie poziomu świadczeń emerytalnych z równoczesnym zwiększeniem nakładów na opiekę zdrowotną (14%). Najmniejszy odsetek respondentów – 6% - uważa, iż skutkiem starzenia się społeczeństwa jest wykluczenie społeczne osób starszych.

Jak można zauważyć, skutki starzenia się społeczeństwa w większości są negatywne – dotyczy to bowiem obciążenia systemu zabezpieczeń społecznych oraz zdrowotnych, jak i również obniżenia poziomu świadczeń emerytalnych – większość nakładów finansowych przeznaczana będzie na opiekę zdrowotną. Skutkiem starzenia się społeczeństwa jest również spadek liczby siły roboczej, a więc mniej osób, które znajdują się w wieku produkcyjnym. Natomiast najlepsze sposoby przeciwdziałania starzeniu się społeczeństwa to według respondentów takie, jak wskazano na wykresie 8.



Wykres 8. Jak według Pani/a można przeciwdziałać starzeniu się społeczeństwa?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Odpowiedzi na to pytanie są podzielone. Przeciwdziałać starzeniu się społeczeństwa można poprzez zwiększenie poziomu życia społeczeństwa (32%), a także poprzez podniesienie poziomu opieki zdrowotnej (26%), jak i również poprzez lepszy dostęp do żłobków i przedszkoli publicznych (26%), w mniejszym stopniu poprzez pozytywną politykę prorodziną (16%). Istnieją więc różnorakie sposoby na to, aby przeciwdziałać starzeniu się społeczeństwa (wykres 9).



Wykres 9. Czy uważa Pan/i, że istnieje szansa na to, aby przeciwdziałać starzeniu się społeczeństwa?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Aż 97% respondentów uważa, iż istnieje szansa na to, aby przeciwdziałać starzeniu się społeczeństwa. Można zatem z całą pewnością stwierdzić, iż istnieje możliwość, aby przeciwdziałać skutkom starzenia się społeczeństwa poprzez podjęcie odpowiednich działań w tym zakresie.

4. DYSKUSJA

Badania w niniejszej pracy wskazały, iż starzejące się społeczeństwo jest wyzwaniem dla współczesnego świata, zarówno dla jednostek, jak i dla całości społeczeństwa. Do takich samych wniosków doprowadziły badania przeprowadzone przez PARP w kwestii starzenia się społeczeństwa jako wyzwania dla rynku pracy¹⁴. W raporcie tym wskazano, iż wyzwania związane ze starzeniem się pracowników to przede wszystkim zmniejszenie liczby siły roboczej, a także zmniejszenie liczby wykwalifikowanych pracowników. Agnieszka Labus natomiast wskazała w swoim artykule, iż starzejące się społeczeństwa są wyzwaniem dla zrównoważonego rozwoju miast – poprzez zwiększanie się liczby seniorów w społeczeństwie, a co za tym idzie, poprzez zaspokajanie ich potrzeb, związanych z opieką medyczną, jak i barierami architektonicznymi. Starzenie się społeczeństwa stawia ważne zadania

¹⁴ Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+. Raport tematyczny, PARP, Warszawa 2020, ss. 4-8.

przed miastami, które muszą skupić się na takim planowaniu przestrzeni, aby była ona przyjazna dla coraz starszej części społeczeństwa¹⁵.

Marta Maier udowodniła, iż starzejące się społeczeństwo jest wyzwaniem dla polityki społecznej i rodzinnej. Wskazała ona, iż struktura demograficzna ludności Polski ulega ciągłym zmianom, natomiast proces starzenia się społeczeństwa dokonuje się w sposób dynamiczny, z tego też względu koniecznym jest dążenie do zwalczania izolacji społecznej osób starszych, jak i do zwalczania niedostosowania otoczenia do potrzeb seniorów¹⁶. Do podobnych wniosków doszła Martyna Kawińska w swoich badaniach na temat starzenia się społeczeństwa europejskiego. Stwierdziła ona, iż starzenie się społeczeństwa jest dużym wyzwaniem i problemem współczesnej rzeczywistości¹⁷. Można zatem zauważyć, iż poszczególni badacze zwracają uwagę na fakt, iż starzejące się społeczeństwo jest wyzwaniem dla gospodarki, polityki, jak i dla obszarów miejskich – na co wskazują również wyniki uzyskane w badaniach niniejszej pracy.

WNIOSKI

Starzejące się społeczeństwo jest bardzo dużym wyzwaniem w XXI wieku. Jego przyczyny są różnorakie, lecz przede wszystkim wpływają na to zarówno przemiany społeczne, ekonomiczne, a także inne wartości, jak i polityka prorodzinna i społeczna. Niepewność dotycząca przyszłości wpływa w dużym stopniu na to, iż pary coraz rzadziej decydują się posiadać więcej niż jedno bądź dwójkę dzieci czy też w ogóle decydują się na posiadanie potomstwa. Coraz późniejsze zawieranie małżeństw, jak i inne priorytety również przyczyniają się do tego, iż społeczeństwo się starzeje.

Wyniki uzyskane w badaniach przeprowadzonych w niniejszej pracy wskazują jasno na to, iż starzejące się społeczeństwo jest problemem współczesnej rzeczywistości, a także dużym wyzwaniem dla świata. Natomiast przyczyną starzenia się społeczeństwa przede wszystkim jest poziom zamożności społeczeństwa, poziom opieki społecznej i ochrony zdrowia oraz polityka społeczna państwa. Na starzenie się społeczeństwa wpływa również późne macierzyństwo, spadek zawieranych małżeństw,

15 A. Labus, *Starzejące się społeczeństwa XXI wieku w zrównoważonym rozwoju miast*, Politechnika Śląska, Gliwice 2021, ss. 75-83.

16 M. Maier, *Starzejące się społeczeństwo jako wyzwanie dla polityki społecznej i rodzinnej*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 401, Wrocław 2015, ss. 268-274.

17 M. Kawińska, *Starzenie się społeczeństwa europejskiego – narzędzia pomiaru*, UKSW, Warszawa 2019, ss. 25-37.

a także promowany model rodziny. Poza tym przyczyną jest również wykształcenie ludności, zwiększenie aktywności zawodowej kobiet oraz zmiana potrzeb konsumpcyjnych. Istnieje więc wiele przyczyn starzenia się społeczeństwa. Natomiast skutki tego procesu w zdecydowanej większości są negatywne, a mianowicie – starzenie się społeczeństwa wpływa zarówno na obciążenie systemu zabezpieczeń społecznych i zdrowotnych, jak i na wydłużenie zawodowego życia. Przyczynia się również do obniżenia poziomu świadczeń emerytalnych z równoczesnym zwiększeniem nakładów na opiekę zdrowotną, a także do spadku liczebności siły roboczej. Jest ono również przyczyną wykluczenia społecznego osób starszych. Jak widać więc, skutki postępującego się starzenia społeczeństwa mogą być wielorakie i rzutować na funkcjonowanie każdej społeczności. Z tego też względu należy podjąć kroki, aby przeciwdziałać postępowaniu starzenia się społeczeństwa – jeżeli takie kroki zostaną podjęte, istnieje duża szansa na to, iż proces ten nie będzie postępować. Można tego dokonać poprzez podniesienie poziomu opieki zdrowotnej, jak i również poprzez zwiększenie poziomu życia społeczeństwa. Przeciwdziałać starzeniu się społeczeństwa można również poprzez lepszy dostęp do żłobków i przedszkoli publicznych, jak i poprzez pozytywną politykę prorodzinną.

BIBLIOGRAFIA

1. Adamczyk M., Starzenie się społeczeństwa polskiego wyzwaniem dla zrównoważonego rozwoju, *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej*, nr 106, 2017.
2. Baranowska A., Starzenie się społeczeństwa i związane z tym konsekwencje – perspektywa socjologiczna, UKW, Warszawa 2020.
3. Bromley D. B., Psychologia starzenia się, PWN, Warszawa 2018.
4. Halicki J., Społeczne teorie starzenia się, Uniwersytet w Białymstoku, Białystok 2014.
5. Jeszka A. M., Problemy badawcze i hipotezy, *Organizacja i Kierowanie*, nr 5, 2013.
6. Kawińska M., Starzenie się społeczeństwa europejskiego – narzędzia pomiaru, UKSW, Warszawa 2019.
7. Labus A., Starzejące się społeczeństwa XXI wieku w zrównoważonym rozwoju miast, Politechnika Śląska, Gliwice 2021.
8. Maier M., Starzejące się społeczeństwo jako wyzwanie dla polityki społecznej i rodzinnej, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, nr 401, Wrocław 2015.

9. Nowak E., *Teoretyczne metody badawcze w naukach społecznych*, PWN, Warszawa 2012.
10. Okólski M., *Wyzwania starzejącego się społeczeństwa. Polska dziś i jutro*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2020.
11. *Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+*. Raport tematyczny, PARP, Warszawa 2020.
12. Zamorska K., Makuch M., *Starzenie się społeczeństwa. Wymiar społeczny, gospodarczy i polityczny*, Repozytorium Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2018.

AN AGING SOCIETY IS THE 21st CHALLENGE AGE

SUMMARY

The aim of this work is to analyze attitudes and knowledge about aging society among respondents, as well as presenting the problem of aging society as a challenge of the 21st century. The work focuses on the theoretical aspect aging society, as well as on empirical research which indicates that The aging society is a real challenge of the 21st century, causing various negative effects, as well as those caused by various causes. The study covered the entire Polish population, of varying age, education, gender and place of residence. 100 respondents took part in the study. Survey questionnaire, which was the tool used for the purposes of this research, included questions about the aging of society, about the respondents' knowledge about it, as well as about the challenges they stand before man in this respect. The results obtained in this research are clear indicated that in order to meet the challenges posed by an aging society, it is necessary to take steps to counteract population aging – if any steps are taken, there is a high chance that this process will not proceed. You can do this by improving the level of health care, as well as by increasing the standard of living of society. It is possible to counteract the aging of society also through better access to public nurseries and kindergartens, as well as through positive pro-family policy.

ROZDZIAŁ 7

RENATA GIERUSZKA¹

KOMUNIKACJA, CZYLI DIALOG W ZESPOLE

STRESZCZENIE

Komunikacja odgrywa kluczową rolę w efektywnym funkcjonowaniu zespołów w organizacji. Bez właściwej komunikacji trudno jest osiągnąć harmonię, zrozumienie i skuteczność we wspólnym działaniu. W dzisiejszym dynamicznym środowisku biznesowym, umiejętność skutecznego przekazywania informacji, budowania relacji oraz rozwiązywania problemów jest niezbędna dla osiągnięcia sukcesu. Niniejszy artykuł skupia się na istocie komunikacji w zespole, analizując jej wpływ na motywację pracowników, współpracę oraz osiągnięcie celów biznesowych. W opracowaniu dokonano przeglądu definicji komunikacji i zaprezentowano to pojęcie z różnego punktu widzenia. Ponadto przedstawiono strategię i narzędzia, które mogą wspomóc poprawę komunikacji w zespole oraz przyczynić się do wzrostu efektywności działania organizacji. Poprzez głębsze zrozumienie roli komunikacji w pracy zespołowej, czytelnicy będą mieli możliwość doskonalenia swoich umiejętności oraz budowania bardziej efektywnych zespołów w swoim miejscu pracy.

WPROWADZENIE

Komunikacja w zespole jest bardzo ważna, buduje ona bowiem stosunki pomiędzy jego uczestnikami. To, w jaki sposób członkowie zespołu przekazują komunikaty czy rozumieją komunikat od innych osób składa się na jakość pracy całej komórki organizacyjnej. Prawidłowo zorganizowany proces wymiany informacji wpływa nie tylko na sukcesy w osiągnięciu celów organizacji, lecz także na relacje pomiędzy uczestnikami zespołu, co zwiększa ich efektywność w działaniu i powoduje zadowolenie z wykonywanej pracy. Wymiana informacji pomiędzy członkami grupy,

¹ Renata Gieruszka, studentka, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, Wydział Prawa i Administracji, e-mail: renata.gieruszka@spoko.pl

pozwala także na dzielenie się wiedzą i doświadczeniami, co wpływa na efektywność pracy oraz wzmacnianie więzi z organizacją. Prawidłowy przepływ informacji ogranicza ponadto problemy i ewentualne konflikty związane z rozbieżnościami interpretacyjnymi i „szumami informacyjnymi”.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie istoty komunikacji i roli, jaką pełni ona w każdym przedsiębiorstwie, w szczególności w kontekście procesu zarządzania zasobami ludzkimi. Wnioski wyciągnięto na podstawie krytycznej analizy literatury przedmiotu.

1. POCZĄTKI KOMUNIKOLOGII

Proces komunikowania się jako pierwszy opisał Adam Smith (1723-1790), który poprzez obserwację w fabrykach stwierdził, że podział pracy wywiera wpływ na komunikowanie się ludzi. Jego wnioski uważane są za pierwsze rozważania naukowe dotyczące procesu komunikacji. Kolejnym naukowcem był Claude Henri de Saint Simon (1760-1825), który prowadził badania nad organicyzmem. Sformułował on stwierdzenie, iż całe społeczeństwo to organizm, którego wszelki rozwój podlega na stabilnych prawidłowościach. Uważał również, że społeczeństwu jest potrzebny transport i tę funkcję pełni najlepiej proces komunikacji pomiędzy ludźmi.

Herbert Spencer (1820-1903) uważał, że w społeczeństwie organicznym komunikowanie jest podstawowym komponentem dwóch systemów: dystrybucji – rozumianej jako sieć połączeń komunikacyjnych, takich jak drogi, kanały, mosty, koleje; oraz regulacji – porównywanej do systemu nerwowego, odpowiedzialnej za zarządzanie relacjami między „centrum a peryferiami”².

John Dewey (1859-1952) pisał:

Spółeczeństwo istnieje nie tylko dzięki przekazywaniu i komunikowaniu, lecz można rzec, iż jego istnienie polega na procesach przekazu i komunikacji. Związek między słowami „wspólny”, „wspólnota”, „wspólne dzielenie się” jest czymś więcej niż tylko związkiem lingwistycznym. Ludzie żyją we wspólnocie dzięki temu, co jest ich wspólną własnością. A komunikowanie się stanowi drogą do zdobycia tej wspólnej własności³.

Poglądy Johna Dewey’a sprowadzić można do trzech podstawowych twierdzeń:

1. społeczeństwo istnieje dzięki procesowi przekazu (**społeczeństwo = przekaz**),

2 B. Dobek-Ostrowska, *Komunikowanie polityczne i publiczne*, PWN, Warszawa 2006, s. 26.

3 J. Dewey, *Demokracja i społeczeństwo*, KIW, Kraków – Gdańsk 1972, s. 9.

2. przekaz odbywa się w ramach procesu komunikowania, który obejmuje czynny, myślny i uczuciowy kierowany od najstarszych członków społeczeństwa do najmłodszych (**przekaz = komunikowanie**),
3. bez komunikowania idei od najstarszych do najmłodszych – społeczeństwo nie może istnieć i przetrwać (**komunikowanie = społeczeństwo**)⁴.

Z powyższych rozważań wynika, że pojęcie komunikacji ewoluowało na przestrzeni lat, przechodząc znaczące zmiany i adaptacje zgodnie z rozwojem społeczeństwa, technologii czy nauki. Zauważyć jednak można, że pojęcie to pomimo rozpatrywania z różnego punktu widzenia, łączy wpływ na relacje międzyludzkie. Ewolucja komunikacji międzyludzkiej doprowadziła do powstania nowych teorii komunikacji, takich jak teoria systemów, teoria interakcji symbolicznej czy teoria sprzężenia zwrotnego. Te teorie pozwalają lepiej zrozumieć procesy komunikacji, budowania relacji międzyludzkich w dzisiejszym zglobalizowanym świecie.

2. POJĘCIE KOMUNIKACJI

Słowo „komunikacja” pochodzi od łacińskiego czasownika *commnicare*, co oznacza połączyć, udzielić komuś wiadomości, naradzać się oraz od rzeczownika *communio*, co oznacza wspólność, poczucie łączności⁵. Zdaniem Edwarda Karpowicza komunikacja to „złożony, wielowarstwowy i dynamiczny proces, przez który wymieniamy znaczenia, polega więc nie tylko na dostarczaniu informacji, ale także na przekazywaniu myśli i woli, dzięki któremu ludzie porozumiewają się ze sobą. Jest to również tworzenie relacji między ludźmi”⁶. Natomiast zdaniem Philipa I. Morgana „komunikacja polega na transmisji informacji od jednej osoby do drugiej”⁷. W literaturze można znaleźć wiele definicji oraz znaczeń słowa komunikacja. Przykładowy proces komunikacji przedstawiono na rysunku 1.

W procesie komunikacji ważny jest nadawca, który określone informacje przekazuje odbiorcy w dowolnej formie i przez dowolny kanał informacyjny. Forma, jaką wybiera nadawca musi być odpowiednio dopasowana do poszczególnych odbiorców, tak aby odbiorca mógł właściwie zinterpretować informację i adekwatnie zareagować na nią.

4 Y. Winkin, *Anthropologie de la communication*, DeBoeck Université, Bruksela 1996, s. 48.

5 B. Ostrowska-Dobek, *Podstawy komunikowania społecznego*, Wyd. Astrum, Wrocław 2004, s. 11.

6 E. Karpowicz, *Komunikacja w nowej roli, [w:] Szkice zarządzania zasobami ludzkimi*, red. H. Król, WSPiZ, Warszawa 2020, s. 151.

7 P.I. Morgan, *Organizational Behavior and Management*, Dubuque 1989, s. 8.



Rys. 1 Schemat procesu komunikacji

Źródło: A. Wojda *Organizacja i zarządzanie*, PWE, Warszawa 2003, s. 155

W procesie weryfikacji właściwie przekazywanych informacji kluczową rolę pełni tzw. sprzężenie zwrotne, gdyż nadawca otrzymuje informację, jak został zinterpretowany jego wcześniejszy komunikat przez adresata oraz czy w procesie wymiany komunikatów nie nastąpiły zakłócenia – szумы informacyjne. Weryfikowane są także kanały przekazu, tj. „środki transportu” wybrane przez nadawcę do przekazania komunikatu⁸.

3. FUNKCJE I RODZAJE PROCESU KOMUNIKACJI

Z dotychczasowych rozważań zawartych w niniejszym artykule wynika, że komunikacja międzyludzka to wymiana treści, komunikatów między dwoma lub więcej jednostkami. To interakcja słowna, przekazywanie uczuć, myśli i emocji w celu osiągnięcia porozumienia w danym temacie. Bardzo istotny wydaje się być zatem sposób przekazywania informacji oraz interakcji między uczestnikami. W tym kontekście komunikację można podzielić na pośrednią, czyli za pomocą jakiegoś środka przekazu, np. komputera, telefonu lub na bezpośrednią, która obejmuje dialog, wymianę zdań.

⁸ J. Ober, *Informacja i komunikacja w zarządzaniu*, Wyd. Politechniki Śląskiej, Gliwice 2007, s. 10.

Istotą podziału komunikacji na pośrednią i bezpośrednią jest zrozumienie różnic w sposobie komunikacji. Zarówno komunikacja pośrednia, jak i bezpośrednia mają swoje ograniczenia i zalety, dlatego ważne jest świadome wybieranie odpowiedniej formy komunikacji w zależności od celu przekazu oraz kontekstu.

W ramach komunikacji bezpośredniej wyróżnić można komunikację werbalną i niewerbalną. Ta pierwsza dotyczy przekazu komunikatu poprzez mówienie i słuchanie lub pisanie i czytanie. Komunikacja werbalna, aby była dobrze przeprowadzona wymaga kilku elementów, którymi są⁹:

1. Umiejętność mówienia, która składa się z:
 - jasności sformułowanego przekazu,
 - określonej struktury wypowiedzi,
 - określonego tempa i długości przekazu,
 - obrazowego sposobu mówienia,
 - zrozumienia emocji podczas przekazu obu stron,
2. Umiejętność słuchania, która składa się z:
 - koncentracji uwagi podczas dialogu,
 - okazywania zainteresowania mówiącemu,
 - zachowania kontaktu wzrokowego.

Aby dobrze zrozumieć przekaz treści komunikatu ogłoszonego przez nadawcę, należy ją aktywnie wysłuchać, aby móc dokonać interpretacji komunikatu i udzielić prawidłowej odpowiedzi. Dlatego wykorzystuje się różnie techniki aktywnego słuchania. Zalicza się do nich: parafrazę, wyjaśnienie, współodczuwanie, dowartościowanie i komunikat „ja”. Oprócz aktywnego słuchania istotne w procesie komunikacji jest także słuchanie empatyczne. Jest to słuchanie odnoszące się do emocji rozmówcy, jakie towarzyszą mu podczas przekazu informacji.

Komunikacja niewerbalna opiera się z kolei na mimice, gestykulacji, formie wypowiedzi przekazu. Także na tonacji głosu czy tempie mówionego przekazu. Do komunikacji niewerbalnej można również zaliczyć dystans pomiędzy rozmówcami czy pozycję ciała podczas wymiany informacji. Poza rodzajem komunikacji można też wyróżnić funkcję komunikacji. Do funkcji komunikacji zaliczyć można:

1. Funkcję informacyjną – polega ona na gromadzeniu różnych informacji przez człowieka, które są potrzebne przy podejmowaniu różnorodnych decyzji bądź ocenianie zaistniałej sytuacji. Komunikując się z innymi osobami można pozyskać różne informacje, które dają możliwość porównania zdobytej wiedzy.

9 J.K. Barge, S.P. Morreale, B.H. Spitzberg, *Komunikacja między ludźmi*, PWN, Warszawa 2024, ss. 34-40.

Dzięki komunikacji można dzielić się z innymi osobami wiedzą czy doświadczeniem.

2. Funkcję motywacyjną – funkcja ta polega na motywowaniu innych osób do podejmowania decyzji lub działań mających przynieść jakieś korzyści. Dzięki komunikacji zachęcić można inne osoby do realizacji swoich potrzeb lub określonych celów.
3. Funkcję regulacyjną – polega ona na przekazywaniu norm czy wzorców postępowania. Proces komunikacji w tym zakresie służy regulowaniu zachowań ludzi. To dzięki niemu dochodzi do egzekwowania wartości wśród ludzi. Dzięki komunikacji człowiek może dokonać wyznaczenia swoich oczekiwań, potrzeb, co zmniejszy ryzyko pojawienia się konfliktów.
4. Funkcję emotywną – polegającą na pokazaniu lub wyrażaniu jakis emocji, uczuć podczas rozmowy z drugą osobą. Dzięki komunikacji człowiek pokazuje swoje uczucia do zaistniałej sytuacji bądź przekazu wypowiedzi. Takie działanie użyte podczas komunikacji przez nadawcę pozwala adresatowi zrozumieć jego intencje.
5. Funkcję społeczną – polegającą na tym, że dzięki komunikacji nawiązujemy kontakt z innymi osobami podczas prowadzenia dialogu. Pomaga to zaspokajaniu potrzeb społecznych¹⁰.

Aby komunikacja w zespole była skuteczna musi następować spójność wśród komunikacji werbalnej i niewerbalnej. Dzięki takiej spójności są większe szanse na to, że przekazywany komunikat będzie w odpowiedni sposób odebrany przez adresata. Zatem warto znać zachowania wzmacniające przekaz werbalny w pozytywny sposób oraz w negatywny sposób. Przykładowe zachowania przedstawione zostały w tabeli 1.

Na podstawie poniższej tabeli porównania można wnioskować, że zachowania niewerbalne nie mogą znacząco wpływać na sposób, w jaki odbierany jest przekaz werbalny. Zachowania niewerbalne mają ogromne znaczenie w komunikacji werbalnej, ponieważ mogą wzmacniać przekaz zarówno pozytywny, jak i negatywny. Świadomość własnych gestów i mimiki twarzy oraz umiejętność interpretacji zachowań niewerbalnych innych osób są kluczowe dla budowania skutecznej komunikacji interpersonalnej.

10 E. Czarnecka-Wójcik, *Zarządzanie przez komunikację*, [w:] H. Bieniok (red.), *Podstawy zarządzania przedsiębiorstwem*, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Katowice 2006, s. 52.

Tabela 1. Zachowania wzmacniające pozytywny i negatywny przekaz werbalny

Zachowania wzmacniające przekaz werbalny pozytywny	Zachowania wzmacniające przekaz werbalny negatywny
<ul style="list-style-type: none"> • kontakt wzrokowy • otwarte dłonie • ton głosu spokojny • pozytywne nastawienie • spokojny oddech • wyprostowana postawa ciała 	<ul style="list-style-type: none"> • ton głosu bardzo cichy • unikanie kontaktu wzrokowego • głośny oddech • urywanie wypowiedzianych zdań • zasłanianie twarzy • zbyt luźna postawa

Źródło: B. Rzepka, *Efektywna komunikacja w zespole*, Wyd. Samo Sedno, Warszawa 2012

Pozytywne zachowania wzmacniające przekaz werbalny sprzyjają budowaniu pozytywnych relacji oraz wspierają efektywną komunikację, podczas gdy negatywne zachowania wzmacniające mogą prowadzić do konfliktów, frustracji oraz osłabienia relacji interpersonalnych. Dlatego ważne jest świadome stosowanie pozytywnych wzorców komunikacyjnych w celu promowania konstruktywnej wymiany informacji i budowania pozytywnego środowiska.

4. EFEKTYWNA KOMUNIKACJA W ZESPOLE

Kolejnym elementem niezbędnym, aby komunikacja w zespole była efektywna to umiejętność słuchania czyjeś wypowiedzi. Sposób słuchania powinien być uważny i skoncentrowany na wypowiedzianym przez drugą osobę komunikacie. Czasem jednak dochodzi do zakłóceń podczas rozmowy z inną osobą. Do takich zakłóceń zaliczyć można:

- używanie słów krytyki wobec osoby mówiącej,
- nieskupianie się na przekazywanym komunikacie,
- dokonywanie porównań swojej sytuacji z sytuacją przedstawioną przez nadawcę,
- przerywanie podczas wypowiedzi drugiej osoby,
- skupianie się tylko na wybranych informacjach,
- dokonywanie zmiany tematu na bardziej interesujący w opinii strony dialogu.

Aby komunikacja była skuteczna, nadawca powinien poznać swoich adresatów. Warto, aby nadawca znał ich oczekiwania względem przekazywanego komunikatu. Takie działanie również pomoże w doborze wypowiedzi oraz środka przekazu. Dobrze przygotowany do rozmowy nadawca informacji skupia się na konkretach,

które w sposób logiczny precyzuje w swojej wypowiedzi, a na zakończenie mówi coś, co jego adresaci zapamiętają. Może to być jakieś pytanie lub motto, które da im zagadkę i „zmusi” do podjęcia jakiegoś działania lub do podjęcia dyskusji.

5. FEEDBACK, CZYLI INFORMACJA ZWROTNA

Informacja zwrotna jest ważna w komunikacji zespołowej, ponieważ dostarcza informacji czy przekazany komunikat został dobrze zinterpretowany przez drugą osobę. Daje również możliwość poznania opinii lub wypowiedzi innej osoby na temat wcześniej przekazanego komunikatu. Dzięki informacji zwrotnej można lepiej poznać siebie, dowiedzieć się czegoś nowego czy pozbyć się złych zachowań. Taką informację można udzielać każdemu w zespole, niezależnie czy to jest przełożony, czy kolega na podobnym stanowisku. Celem posługiwania się informacją zwrotną powinna być chęć podniesienia współpracy pomiędzy członkami zespołu lub uzyskanie większych efektów z pracy zespołowej. Pozwala ona budować komunikację i relację zespołową. Jest ona swoistym, subiektywnym odczuciem komunikowania się w zespole. Definicja określa informację zwrotną jako „reakcje jednego człowieka na to, co mówi i robi drugi człowiek lub na konsekwencje jego działań. Jej rolą jest wpłynięcie na zachowanie osoby, do której jest ona kierowana. Może być przekazana w sposób werbalny lub niewerbalny”¹¹.

Najistotniejszą kwestią jest to, aby informacja zwrotna była przekazana w prawidłowy sposób. Cechy, jakie taka informacja powinna zawierać przedstawiają się następująco:

- musi być aktualna, wykonana na bieżąco,
- musi nieść ze sobą pozytywne nastawienie,
- trzeba ją ograniczyć do nie więcej niż dwóch spraw.

Informacja zwrotna powinna być zatem traktowana jako proces. Podejście to da jasny obraz zaistniałej sytuacji oraz wiedzę i wskazówki na temat ewentualnych zmian w podejściu czy działaniu. Informacja zwrotna powinna być precyzyjna i konkretna. W przypadku krytycznej informacji zwrotnej należy przekazać ją bezpośrednio osobie, której ona dotyczy, a w przypadku pozytywnej, np. pochwały można ją przekazać na forum zespołu. Bardzo ważny jest również sposób, w jaki udzielana jest informacja zwrotna. Nieodzownym narzędziem, także w tym przypadku jest komunikat typu „ja”. Oceniając w ten sposób drugą osobę można skupić się wyłącznie

¹¹ Strona internetowa <https://www.corazlepszafirma.pl/blog/informacja-zwrotna>.

na towarzyszących w danym momencie uczuciach. Pozytywny wpływ na przebieg wymiany informacji ma poprzedzenie komunikatu anegdotą dotyczącą analogicznej sytuacji, co pozwala nam w ten sposób oznajmić adresatowi prawdopodobne zachowanie w zaistniałej sytuacji. Takie przeprowadzenie komunikacji z informacją zwrotną pozwala na konkretne i niewzbudzające negatywnych emocji komunikowanie się z drugą osobą. Poprawnie skonstruowany komunikat typu „ja” składa się z następujących elementów:

- uczucie – należy dokonać opisu emocji, jakie nam towarzyszą w danej sytuacji „ja czuję”,
- sytuacja – należy dokonać opisu zaistniałej sytuacji, przedstawiamy fakty „gdy ty”,
- skutek – dokonujemy wskazania skutków zaistniałej sytuacji „ponieważ”,
- oczekiwania – należy dokonać opisu naszych oczekiwań względem adresata „chcę żebyś”¹².

Innym sposobem przekazywania informacji zwrotnej jest model tzw. kanapki informacyjnej. Polega on na przekazywaniu treści adresatowi, która zawiera nie tylko pochwałę, ale także krytykę. Rozpoczynając przekaz informacji zwrotnej najpierw należy zacząć od treści informacji pozytywnej, a później przejść stopniowo do tej negatywnej. Kończąc rozmowę należy powiedzieć coś optymistycznego, aby adresata „podnieść na duchu”.

Spśród modeli wykorzystywanych do przekazania informacji zwrotnych można wyróżnić model AID, który pomaga adresatowi w ocenie jego rozwoju. Model ten niesie ze sobą różne korzyści, m.in.:

- nakłania do dialogu – podczas przekazywania informacji zwrotnej osoba mówiąca opiera się na zaistniałych faktach i skutkach, dzięki czemu rozmowa staje się łatwiejsza,
- tworzy dobrą atmosferę – model ten pomaga budować kontakty pomiędzy członkami zespołu oraz sprzyja budowaniu klimatu w pracy,
- wpływa na rozwój – dzięki udzielonej informacji zwrotnej adresat może skupić się na umocnieniu swoich słabych stron oraz polepszaniu swoich umiejętności
- pozwala skoncentrować się na działaniu – model ten odnosi się do zaistniałej sytuacji, co pozwala uniknąć oceniania.

Kolejnym modelem odnoszącym się do przekazania informacji zwrotnej jest model pn. „Kwadrat w kwadracie”, który składa się z pięciu części. Do nich zaliczyć można:

12 J. Harris, *Feedback czyli informacja zwrotna*, Onepress, Warszawa 2008, s. 44.

- początek, czyli start – nadawca mówi o czynnościach, które przyczyniłyby się do osiągnięcia przez adresata lepszych wyników,
- przerwa, czyli stop – nadawca zadaje pytania adresatowi, co przeszkodziło mu w osiągnięciu lepszych wyników,
- więcej, czyli nadawca nakreśla, co pozwoliłoby mu osiągnąć lepsze wyniki,
- mniej, czyli nadawca udziela rad adresatowi, aby zmniejszył nakład na czynności, które są mniej ważne,
- rób tak dalej, czyli nadawca określa adresatowi, co mu wychodzi dobrze i co powinien kontynuować, a co nie.

Opisane powyżej metody oraz modele dotyczące przekazywania informacji zwrotnej nie są jedyne, istnieje bowiem wiele innych metod wykorzystywanych do przekazu tego typu informacji. Poza ustalonymi kryteriami, każda metoda powinna być zmodyfikowana i dopasowana nie tylko do osobowości człowieka, ale także do wyboru metody, które przyniosą jak najlepsze wyniki. Bez względu na wybór metody czy modelu najważniejsze jest, aby skoncentrować się na konkretnych faktach podwajających na zakończeniu rozmowy zgodnie z zaplanowanym scenariuszem.

6. BARIERY KOMUNIKACYJNE

Kończąc rozważania na temat skutecznej komunikacji w zespole nie sposób pominąć kwestii związanych z potencjalnymi problemami w tym zakresie. Zła komunikacja w zespole spowodowana jest zwykle występującymi zaburzeniami, które są efektem różnych czynników mogących wpłynąć na pojawienie się nieporozumień w zespole. Przeszkody w prawidłowej komunikacji można zaobserwować w następujących sytuacjach, gdy:

- nadawca nie wierzy w treść przekazywanej informacji,
- odbiorca nie ma wiedzy na temat odbieranej informacji,
- odbiorca nie interesuje się odbieraną informacją,
- nadawca i odbiorca skupiają się wyłącznie na informacji,
- ludzie nie potrafią przekazać tego, co by chcieli,
- pojawiają się różnice kulturowe,
- podczas rozmowy jedna lub obie strony komunikacji udzielają nieprawidłowych informacji,
- pojawiają się zakłócenia zewnętrzne,

- presja czasu nie pozwala na prawidłową komunikację¹³.

Pojawiające się bariery komunikacyjne spowodowane są czynnikami zewnętrznymi np. zatłoczone pomieszczenie, hałas, jakieś odgłosy z otoczenia, zła organizacja, brak czasu czy jakieś usterki technologiczne. Do wewnętrznych barier komunikacyjnych, mogących pojawić się w zespole zaliczyć można: osądzanie, podejmowanie decyzji za inne osoby, przeszkody językowe czy uciekanie od problemów innych.

Osądzanie powstaje w momencie narzucania swoich własnych opinii innym członkom zespołu. Można to również zaobserwować w przypadku podawania rozwiązań u innych osób, nie biorąc pod uwagę istoty pojawiającego się problemu. W takiej sytuacji nadawca lub odbiorca informacji w swojej narracji stosuje jednoznaczne stwierdzenia, które zawierają krytykę, chwalenie własnych osiągnięć czy ocenianie innych osób. Podejmowanie decyzji za innych członków zespołu polega zaś na zasadzie przyjmowania przez inną osobę postawy uległości. Ta bariera komunikacyjna powstaje poprzez moralizowanie członków zespołu czy wydawanie im poleceń w podejmowanych przez nich czynnościach. Odnosząc się z kolei do ewentualnych przeszkód językowych rozgraniczyć je można na świadome i nieświadome. Taką barierę komunikacyjną można zaobserwować wówczas, gdy współrozmówca używa zwrotów w jakimś innym języku w swojej wypowiedzi czy używa jakiś kodów do rozmowy z innymi członkami zespołu.

Komunikacja w zespole podlega różnym zniekształceniom z uwagi na fakt, że odbywa się wśród ludzi, to z kolei sprawia, że oddziałują indywidualne potrzeby jednostki czy cechy charakteru. Wadą komunikacji w zespole jest nieostrożność, przejawiająca się brakiem przemyślenia wypowiedzi lub wypowiedzi konstruowanych pod wpływem emocji i silnego wzburzenia. Kolejną wadą jest sytuacja, gdy adresat dokonując wewnętrznej analizy informacji i skupia się wyłącznie na tych, które są dla niego ważne i zgodnie z jego przekonaniem. Bariery w komunikacji zespołowej są powszechnym zjawiskiem. Wyeliminowanie ich wydaje się być mało prawdopodobne, jednakże uświadomienie sobie ich istnienia i dążenie do stopniowego ich niwelowania z całą pewnością przełoży się na poprawę atmosfery w pracy oraz na wyniki pracy zespołowej.

13 B. Rzepka, *Efektywna komunikacja...*, op. cit., s. 95.

PODSUMOWANIE

Komunikacja w zespole to kluczowy element porozumiewania się jej członków. Dzięki komunikacji można dokonywać wymiany informacji, wiedzy czy myśli. Na cały proces komunikacji wpływ mają nie tylko ludzie, lecz także środki, jakie wybierane są podczas prowadzenia dialogu. Poza tym komunikacja ma charakter społeczny, pozwala nawiązywać kontakty z innymi osobami oraz pozyskiwać od innych nową wiedzę. Właściwa komunikacja w zespole przyczynia się do sprawniej pracy członków zespołu oraz osiągania przez nich wyników, przekładających się na realizację celów całej organizacji. Sprawna komunikacja jest zatem środkiem pośredniczącym pomiędzy pracownikami a zarządzającymi. Komunikacja pozwala pracownikom wysyłać swoje opinie, informację do zarządzających, którzy dzięki temu mogą podejmować trafne, prawidłowe decyzje.

Ponadto właściwe zarządzanie komunikacją przyczynia się do ograniczenia konfliktów pracowniczych i niwelowanie wszelkiego rodzaju barier utrudniających wymianę informacji zarówno wewnątrz organizacji, jak i z otoczeniem zewnętrznym.

BIBLIOGRAFIA

1. Barge J.K., Morreale S.P., Spitzberg B.H., *Komunikacja między ludźmi*, PWN, Warszawa 2024.
2. Czarnecka-Wójcik E., *Zarządzanie przez komunikację*, [w:] H. Bieniok (red.), *Podstawy zarządzania przedsiębiorstwem*, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Katowice 2006.
3. Dewey J., *Demokracja i społeczeństwo*, KIW, Kraków – Gdańsk 1972.
4. Dobek-Ostrowska B., *Komunikowanie polityczne i publiczne*, PWN, Warszawa 2006.
5. Harris J., *Feedback, czyli informacja zwrotna*, Onepress, Warszawa 2008.
6. Karpowicz E., *Komunikacja w nowej roli*, [w:] H. Król (red.), *Szkice zarządzania zasobami ludzkimi*, WSPiZ, Warszawa 2020.
7. Morgan P.I., *Organizational Behavior and Management*, Dubuque 1989.
8. Ober J., *Informacja i komunikacja w zarządzaniu*, Wyd. Politechniki Śląskiej, Gliwice 2007.

9. Ostrowska-Dobek B., *Podstawy komunikowania społecznego*, Wyd. Astrum, Wrocław 2004.
10. Rzepka B., *Efektywna komunikacja w zespole*, Wyd. Samo Sedno, Warszawa 2012.
11. Strona internetowa <https://www.corazlepszafirma.pl/blog/informacja-zwrotna>.
12. Winkin Y., *Anthropologie de la communication*, DeBoeck Université, Bruksela 1996,
13. Wojda A., *Organizacja i zarządzanie*, PWE, Warszawa 2003.

COMMUNICATION, OR DIALOGUE IN A TEAM

SUMMARY

Communication plays a key role in the effective functioning of teams in an organization. Without proper communication, it is difficult to achieve harmony, understanding and effectiveness in joint action. In today's dynamic business environment, the ability to effectively communicate information, build relationships and solve problems is essential to success. This article focuses on the essence of team communication, analyzing its impact on employee motivation, cooperation and achieving business goals. The study reviews the definition of communication and presents this concept from various points of view. In addition, a strategy and tools were presented that can help improve communication in the team and contribute to increasing the effectiveness of the organization. By gaining a deeper understanding of the role of communication in teamwork, readers will have the opportunity to improve their skills and build more effective teams in their workplaces.

Część II

SPOŁECZEŃSTWO
W ERZE CYFROWEJ

ROZDZIAŁ 1

EDYTA DOMAGAŁA¹

CYFROWA REWOLUCJA W ŻYCIU CZŁOWIEKA I SPOŁECZEŃSTWA

STRESZCZENIE

W pracy podjęto temat cyfrowej rewolucji w życiu człowieka i społeczeństwa. Skupiono się na teoretycznej analizie, czym jest cyfrowa rewolucja, jak i na badaniach skierowanych do społeczeństwa na temat znaczenia cyfrowej rewolucji w ich życiu. Do badań wykorzystano kwestionariusz ankiety, natomiast badania przeprowadzone zostały wśród mieszkańców całej Polski. Wyniki uzyskane w niniejszej pracy wskazały, iż praktycznie wszyscy respondenci czują się częścią społeczeństwa informacyjnego, a także zauważają zjawisko cyfrowej rewolucji w codziennym życiu. Ponadto cyfrowa rewolucja przejawia się w różnorodny sposób, chociażby poprzez możliwość kontaktu online, kontaktów telefonicznych czy nieograniczony dostęp do Internetu. Znaczenie cyfrowej rewolucji w życiu respondentów jest bardzo duże, a najważniejsze w codziennym funkcjonowaniu jest dla nich możliwość korzystania z Internetu możliwość kontaktów telefonicznych, jak i kontaktów online, jak również automatyzacja procesów w urzędach oraz biurach.

WPROWADZENIE

Cyfrowa rewolucja nazywana jest również rewolucją naukowo – techniczną – jest to przyjęcie, a także rozpowszechnienie się cyfrowych technologii, jak i cyfrowe wytwarzanie graficznych teorii. Jako początek cyfrowej rewolucji uznaje się moment przejścia z mechanicznej technologii elektronicznej na elektronikę cyfrową – miało to miejsce pod koniec lat 50. XX wieku. Jednakże, samo pojęcie cyfrowej rewolucji upowszechnione zostało w połowie lat 70. XX wieku i stosowane jest do dziś. Najważniejszą fazą rewolucji cyfrowej było wynalezienie Internetu, a także rozwój

¹ Edyta Domagała, studentka, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, kierunek administracja, e-mail: domagala.edyta@wp.pl

technologii komórkowej i sprzętu komputerowego. Od tego momentu rewolucja cyfrowa przybiera na sile, a współcześnie mianem rewolucji cyfrowej określa się także automatyzację, przetwarzanie, jak i wymianę danych. Związana ona jest z wieloma dziedzinami życia².

Można zauważyć, iż cyfrowa rewolucja technologiczna połączyła świat, a także w bardzo dużym stopniu zmieniła życie współczesnych ludzi. Informacja stała się najbardziej pożądanym towarem XXI wieku – dlatego też, aby ją przekazać, utrwalić, zapisać, przetworzyć czy też przechować człowiek używa coraz szybszych oraz coraz bardziej skomplikowanych komunikatorów internetowych, które posiadają coraz lepsze zabezpieczenia w tym zakresie. Poza tym należy zauważyć, iż „współczesne społeczeństwa rozwiniętych gospodarczo państw nazywane są informacyjnymi między innymi dlatego, że coraz więcej przejawów życia społecznego przeniosło się do wirtualnej przestrzeni, nieograniczonej barierami czasu i miejsca. Sieć internetowa zdominowała funkcjonowanie ludzi w takich obszarach, jak komunikowanie się, a sukcesywnie przenika również do pozostałych sfer życia i pracy człowieka³”. Cytat ten wskazuje więc, iż obecnie świat, jak i życie człowieka zdominowane jest przez sieci informatyczne, telekomunikacyjne i informacyjne. Informacja jest niezwykle istotnym towarem, a cywilizacje rozwinięte wykazują coraz większe na nią zapotrzebowanie. Jest ona bez wątpienia kluczem do rozwiązania wielu różnorodnych problemów, jak i zagadnień współczesnej cywilizacji. Wiedza, a także informacja obecnie stały się źródłem strategii rozwoju państw oraz społeczeństw⁴.

Rewolucja cyfrowa może być również nazywana komputeryzacją – ze względu na to, iż to właśnie komputery coraz częściej przejmują określone działania, a także procesy. Komputeryzacja zmieniła sposób wykonywania wielu zawodów, natomiast automatyzacja i robotyzacja wpływają na przebudowywanie całego rynku pracy. Konsekwencje tych zmian są duże i będą coraz większe, niemożliwe jest również całkowite przewidzenie ich skutków. Jednakże możliwe jest obserwowanie charakteru tych zmian, a także przewidywanie szans i zagrożeń z nimi związanych. Można tutaj zaliczyć⁵:

- Mniejsze bariery pomiędzy rynkiem a wytwórcami – poprzez programy, które pozwalają na tworzenie profetów i drukowaniu 3D, inżynierowie mogą samo-

2 A. Elliot, M. Castells, *Spoleczeństwo sieci*, PWN, Warszawa 2021, ss. 311-319.

3 T. Goban-Klas, P. Sienkiewicz, *Spoleczeństwo informacyjne: szanse, zagrożenia, wyzwania*, Fundacja Postępu Telekomunikacji, Kraków 2019, s. 50.

4 K. Krzysztofek, *Scenariusze przyszłości społeczeństwa informacyjnego*, UNDP, Warszawa 2020, s. 109.

5 H. Sommer, *Szanse i zagrożenia społeczeństwa informacyjnego – wybrane aspekty*, Kultura – Przemiany – Edukacja, nr 3, 2015, ss. 80-101.

dzielnie tworzyć prototypy swoich prac, jak i testować ich osiągi bez konieczności angażowania zespołu mechaników podczas etapu projektowania;

- Zwiększoną jakość życia, co ma miejsce dzięki automatyzacji i robotyzacji – a więc zastosowanie robotów w codziennym życiu, co wpłynie na odciążenie człowieka od jego zadań codziennych, chociażby dzięki wprowadzeniu cyfrowych asystentów i sprzętów gospodarstwa domowego, które połączone są z Internetem;
- Połączenie różnych dziedzin życia dzięki sieci Internet – chodzi tutaj o tak zwany Internet Rzeczy – czyli łączność urządzeń, usług oraz systemów, jak i również autonomiczną komunikację pomiędzy maszynami. Natomiast rozwój 5G umożliwi rozszerzenie technologii inteligentnych domów, jak i wykorzystanie jej do powstania inteligentnych miast;
- Integrowanie różnych technologii – wliczając w to większe przenikanie się różnorodnych dziedzin nauki. Dotyczy to wzrostu stosowania nowoczesnych technologii, a także cyfryzacji w każdej dziedzinie życia, co pozwoli na powstanie usług na styku takich dziedzin, jak autonomiczny transport czy usługi medyczne na odległość;
- Wykorzystywanie sztucznej inteligencji – chodzi tutaj o wzrost produktywności w usługach i przemyśle dzięki systemom, które przejmą od ludzi wykonywanie powtarzalnych, jak i czasochłonnych zadań.

Można zatem zauważyć, iż cyfrowa rewolucja obejmuje różnorakie obszary działalności człowieka. Poprzez to oddziałuje ona na kształt społeczeństwa i powoduje przemianę struktur społecznych. Powstało tak zwane społeczeństwo informacyjne, dla którego strategicznymi zasobami są wiedza oraz informacja, a nie, tak jak dotychczas – kapitał i praca. Społeczeństwo informacyjne oparte jest na trzech zasadach, a mianowicie⁶:

- Kodyfikowanie wiedzy teoretycznej,
- Przejście od produkcji dóbr materialnych do usług,
- Powstanie technologii, która wspierać będzie podejmowanie decyzji.

Sieć natomiast jest materialną i organizacyjną podstawą społeczeństwa informacyjnego. Bardzo szybki rozwój zaawansowanych technicznie, a także nasyconych informacjami sieci wywołał duże społeczne przemiany, jak i spowodował powstanie wspólnoty, która funkcjonuje w zakresie sieci. Dlatego też interakcje pomiędzy ludźmi odbywają się bez względu na granice przestrzeni oraz czasu. Społeczne życie zostaje skumulowane w przestrzeniach przepływów, a więc na lotniskach, szlakach

6 H. Sommer, *Szansa i zagrożenia...*, op.cit.

transportowych, a także w dużych ośrodkach miejskich⁷. Istotne jest to, że nie muszą one istnieć w rzeczywistości, mogą one być komunikacyjną infrastrukturą, pozwalającą zarówno jednostkom, jak i organizacjom łączyć się ze sobą w rzeczywistym czasie⁸. Poza tym obecnie świat traktowany jest w kategoriach globalnej wioski, w obszarze której ludzie łączą się ze sobą w sposób natychmiastowy, a także komunikują się w czasie rzeczywistym – bez względu na odległość, która ich w rzeczywistości od siebie dzieli⁹. Jest to więc ogromna zmiana, która zaszła w życiu człowieka. Brak granic spowodował, iż każdy praktycznie rejon świata jest dla człowieka dostępny, przemieszczanie fizyczne również zostało znacznie uproszczone, dzięki cyfryzacji i komputeryzacji transportu. Zmiany ponadto dotyczą również przejścia od gospodarki, która opierała się na produkowaniu dóbr materialnych do gospodarki, która opiera się na produkcji wiedzy. Zmianie uległa również dystrybucja, jak i konsumpcja tejże wiedzy – co ma obecnie najczęściej miejsce za pomocą Internetu oraz telekomunikacji. Wartość wiedzy zastąpiła wartość pracy¹⁰. Natomiast informacja stała się na tyle istotna, iż swobodny, jak i równy dostęp do niej traktować zaczęto jako podstawę demokracji, lecz również jako dobro wspólne dla całego społeczeństwa. Natomiast środki komunikacji masowej umożliwiły przepływ informacji w sposób tani, szybki i powszechny. Zauważalne jest również zjawisko demokratyzacji wiedzy, ponieważ obecnie jest ona dostępna dla każdego bez żadnych ograniczeń¹¹.

1. CEL BADAŃ

Celem badań jest określenie wagi i rozmiaru oraz znaczenia cyfrowej rewolucji w życiu człowieka i społeczeństwa. Cel ten realizowany będzie poprzez przeprowadzenie badań wśród społeczeństwa oraz poprzez wyciągnięcie określonych wniosków dotyczących przeprowadzonych badań.

7 J. Growiec, *rewolucja cyfrowa i jej długofalowe konsekwencje dla gospodarki*, PWN, Warszawa 2021, s. 26.

8 Ibidem, s. 27.

9 M. Nowina-Konopka, *Istota i rozwój społeczeństwa informacyjnego*, WAiP, Warszawa 2006, ss. 26 -28.

10 Ibidem.

11 Ibidem.

2. MATERIAŁ I METODY

Aby przeprowadzić badania naukowe należało w pierwszej kolejności określić, co będzie ich materiałem, a także, jakimi metodami poprowadzone zostaną badania. W niniejszej pracy przeprowadzono badania metodą sondażu diagnostycznego, natomiast techniką badawczą była ankieta. Narzędziem badawczym, które wybrano do celów przeprowadzenia badań był kwestionariusz ankiety, składający się z pytań dotyczących cyfrowej rewolucji w życiu człowieka, a także jej znaczenia.

Metoda sondażu diagnostycznego jest sposobem na zbieranie danych od dużej populacji ludzi – pozwala na wyłonienie wyników ilościowych, które dotyczą szerokiego spektrum badanych osób¹². Natomiast jako ankietę najczęściej rozumie się sposób zbierania informacji, któremu służy zestaw pytań, dotyczących bezpośrednio bądź pośrednio wcześniej określonych problemów badawczych¹³. Ankietę można określić jako technikę, która polega na zbieraniu odpowiedzi na przygotowane przez badacza pytania, które respondent formułuje w sposób pisemny, wypełniając odpowiedni kwestionariusz, uznawany za narzędzie badawcze¹⁴. Dla potrzeb niniejszej pracy wybrano ankietę anonimową, która pozwoliła osobom badanym na większą szczerłość oraz otwartość. Trzeba mieć na uwadze kwestię konkretności i ścisłości pytań oraz to, że każde pytanie może zawierać tylko jeden problem – o zasadach tych nie można zapomnieć podczas konstruowania pytań ankietowych¹⁵.

Istotny jest również materiał badawczy. Dobór właściwej grupy badanych osób, a więc próby badawczej jest bardzo ważny. Dobór właściwej próby badawczej jest niezbędnym warunkiem do przeprowadzenia rzetelnych badań i polega on na wybraniu pewnej liczby ludzi wchodzącej w skład większej zbiorowości, którą zainteresowany jest badacz¹⁶. W przeprowadzonych badaniach zastosowany został losowy dobór próby badawczej, gdyż wielkość populacji wskazywała właśnie na taki sposób doboru materiału badawczego. W badaniu uczestniczyli respondenci z całej Polski – zarówno kobiety, jak i mężczyźni, a także osoby mieszkające w miastach i na wsiach, jak i osoby w różnym wieku. Kwestionariusz ankiety został umieszczony na platformie Google, a następnie rozesłany na portalu społecznościowym Facebook

12 H. Dźwigoł, *Metodyka badawcza w naukach o zarządzaniu na przykładzie wybranych metod*, PWN, Warszawa 2021, ss. 86-87.

13 J. Sztumski, *Wstęp do technik i metod badań społecznych*, UŚ, Katowice 1979, s. 47.

14 Ibidem.

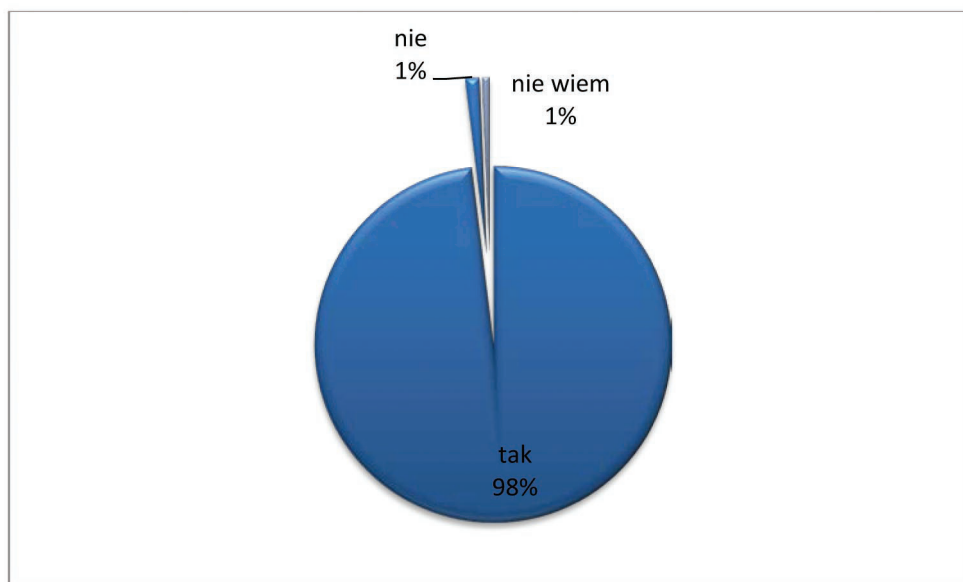
15 S. Palka, *Metodologia. Badania. Praktyka pedagogiczna*, GWP, Gdańsk 2006, s. 57.

16 Ibidem.

wśród znajomych i wśród grup sprzedażowych – ogólnopolskich z prośbą o jego wypełnienie. Wybór takiego sposobu dotarcia do respondentów powodowany był tym, iż to właśnie na grupach kupna/sprzedaży z całej Polski zgromadzonych jest najwięcej użytkowników Facebooka. W badaniu wzięło udział 154 respondentów.

WYNIKI

Kwestionariusz ankiety złożony był z pytań, które dotyczyły społeczeństwa informacyjnego, cyfrowej rewolucji, jak i osiągnięć tejże rewolucji i jej znaczenia. Respondentów spytano o to, czy czują się częścią społeczeństwa informacyjnego (p. rys. 1).

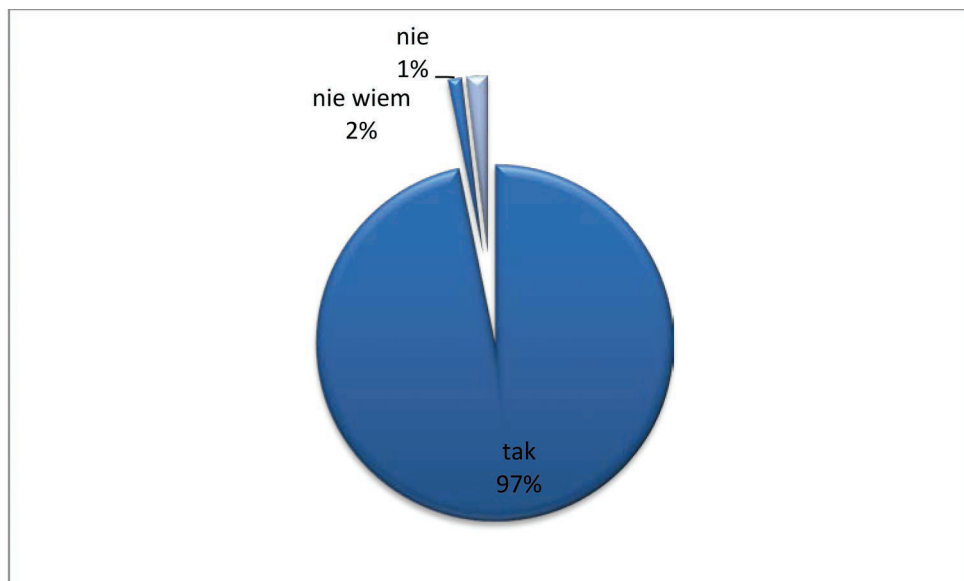


Rys 1. Czy czuje się Pan/i częścią społeczeństwa informacyjnego?

Źródło: opracowanie własne

Zdecydowana większość badanych osób, można nawet stwierdzić, iż praktycznie wszyscy respondenci, bo 98% czuje się częścią informacyjnego społeczeństwa. Zaledwie 1% osób, które wzięły udział w badaniu nie czuje się bądź nie wie, czy czuje się częścią tegoż społeczeństwa. Stwierdzić więc można, iż praktycznie każdy uczestnik społeczeństwa we współczesnej rzeczywistości to część całościowo poj-

mowanego społeczeństwa informacyjnego. Poza tym respondenci w dużej mierze zauważają zjawisko cyfrowej rewolucji w codziennym życiu, na co wskazują wyniki przedstawione na kolejnym rysunku 2.



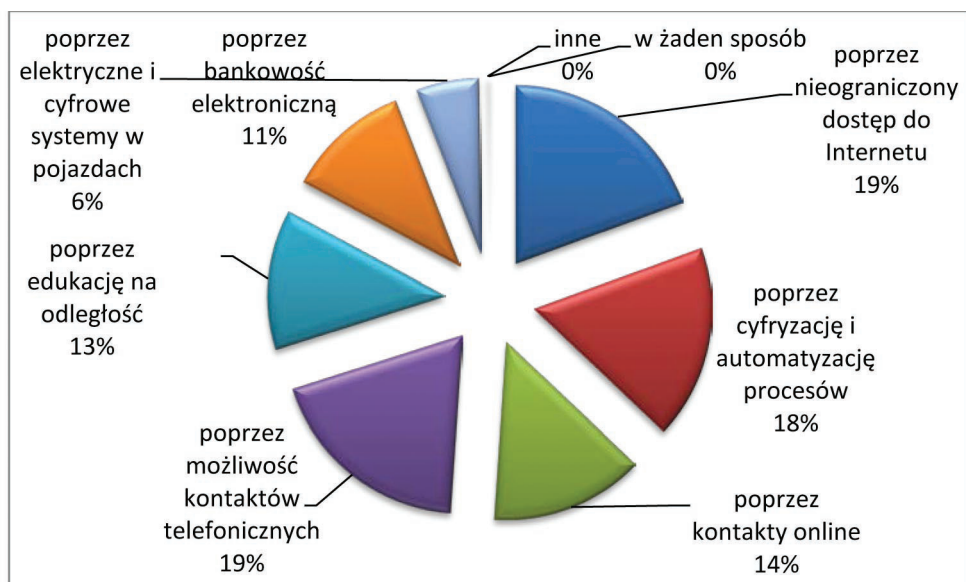
Rys. 2. Czy zauważa Pan/i zjawisko cyfrowej rewolucji w codziennym życiu?

Źródło: opracowanie własne

W odpowiedzi na to pytanie aż 97% respondentów twierdzi, iż w codziennym życiu zauważa zjawisko cyfrowej rewolucji – cyfrowa rewolucja jest więc obecna w ich życiu na co dzień. 2% ankietowanych natomiast nie wie, czy w codziennym życiu zauważa zjawisko cyfrowej rewolucji. Tylko 1% respondentów nie zauważa w swoim codziennym życiu zjawiska cyfrowej rewolucji. Można zatem powiedzieć, iż respondenci prócz tego, iż czują się w zdecydowanej większości częścią społeczeństwa informacyjnego, to jeszcze dostrzegają skutki cyfrowej rewolucji w swoim codziennym życiu. Świadczy to więc o tym, iż cyfrowa rewolucja jest zjawiskiem powszechnym, które obecne jest w codziennym życiu człowieka, wobec czego praktycznie każdy człowiek jest częścią informacyjnego społeczeństwa, a cyfrowa rewolucja w mniejszym bądź w większym stopniu oddziałuje na jego funkcjonowanie.

Cyfrowa rewolucja może przejawiać się w różnoraki sposób. Może to dziać się poprzez umożliwienie kontaktów online, jak i kontaktów telefonicznych, a także poprzez nieograniczony dostęp do Internetu poprzez możliwość korzystania z edukacji

na odległość, bankowości elektronicznej czy elektrycznych i cyfrowych systemów w pojazdach. Przejawia się również poprzez cyfryzację, jak i automatyzację procesów, co jest dużym ułatwieniem pracy oraz codziennego funkcjonowania człowieka. Respondentów spytano o to, jak w ich mniemaniu przejawia się cyfrowa rewolucja. Odpowiedź znajduje się na rysunku 3.



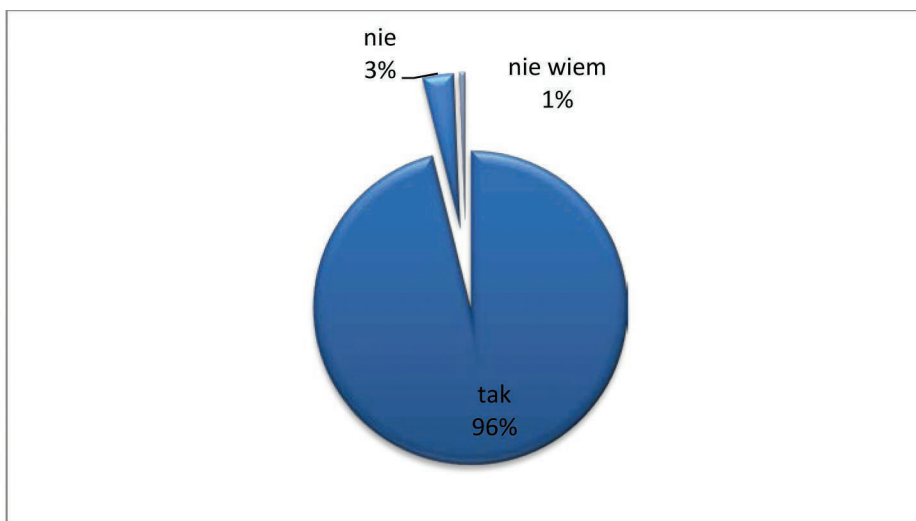
Rys. 3. W jaki sposób przejawia się według pani/Pana cyfrowa rewolucja?

Źródło: opracowanie własne

Odpowiedzi na to pytanie są zróżnicowane. Cyfrowa rewolucja według ankietowanych przejawia się zatem w różnorodny sposób, jednakże w szczególności poprzez nieograniczony dostęp do Internetu (19%), cyfryzację oraz automatyzację procesów (18%), jak i poprzez możliwość kontaktów telefonicznych (19%). Cyfrowa rewolucja, jak wskazali respondenci, przejawia się również poprzez kontakty online (14%), poprzez edukację na odległość (13%), a także bankowość elektroniczną (11%). W mniejszym stopniu według respondentów cyfrowa rewolucja przejawia się poprzez elektryczne i cyfrowe systemy w pojazdach (6%). Cyfrowa rewolucja w życiu człowieka posiada więc wiele twarzy, wiele odcieni, które patrząc ogólnie, zaliczają się do całościowego pojmowania cyfryzacji i społeczeństwa informacyjnego.

Cyfrowa rewolucja nie jest zjawiskiem niedawnym, lecz dopiero w ostatnich latach można zauważyć jej znaczne przyspieszenie, poprzez coraz większą technolo-

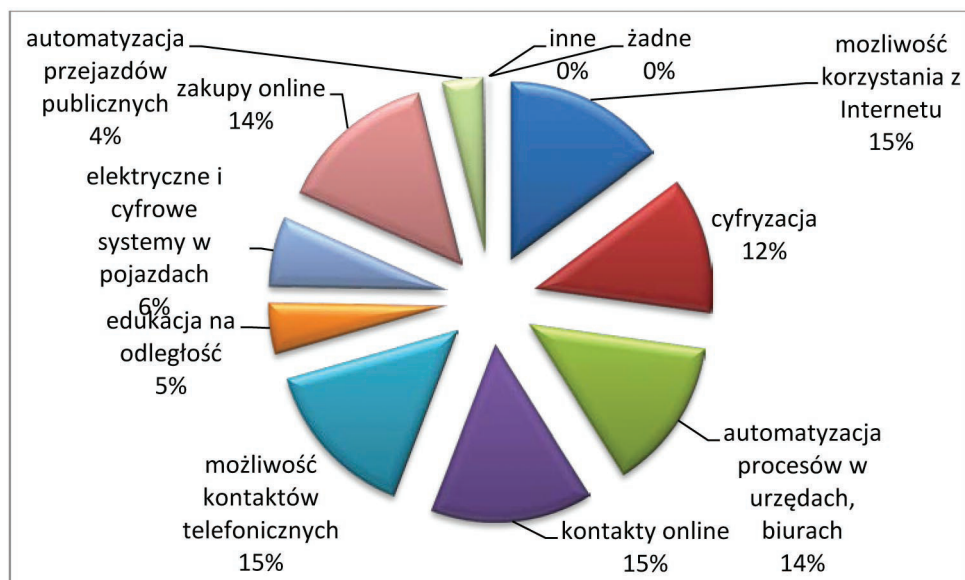
gizację i informatyzację wszelakich procesów. Nie bez znaczenia w przyspieszeniu rewolucji cyfrowej był wybuch pandemii – to właśnie w czasie izolacji człowiek zmuszony był w większym stopniu do korzystania z cyfrowych, internetowych komunikatów, jak i z innych możliwości elektronicznych oraz cyfrowych – takich, jak chociażby zakupy online czy nauka zdalna. Potwierdzeniem tego są odpowiedzi udzielone przez respondentów na pytanie o to, czy pandemia przyczyniła się do przyspieszenia rewolucji cyfrowej. Zdecydowana większość respondentów (aż 96%) uważa, iż pandemia miała wpływ na przyspieszenie rewolucji cyfrowej (rys. 4).



Rys. 4. Czy pandemia miała wpływ na przyspieszenie rewolucji cyfrowej?

Źródło: opracowanie własne

Respondentów spytano także o to, które z osiągnięć społeczeństwa cyfrowego są dla nich najważniejsze w codziennym funkcjonowaniu (rys. 5).

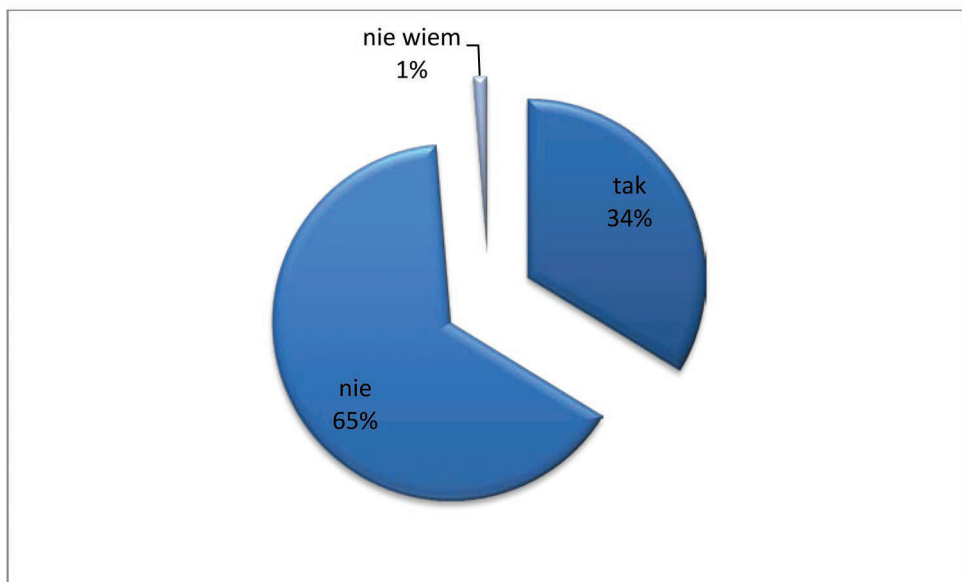


Rys. 5. Które z osiągnięć społeczeństwa cyfrowego są dla Pani/Pana najważniejsze w codziennym funkcjonowaniu?

Źródło: opracowanie własne

Dla respondentów w codziennym funkcjonowaniu istotne są różnorakie osiągnięcia społeczeństwa cyfrowego. Przede wszystkim jest to możliwość korzystania z Internetu (15%), jak i również możliwość kontaktów telefonicznych (15%), a także automatyzacja procesów w urzędach czy biurach (14%), która znacznie przyspiesza ich działanie. Ponadto istotna jest również cyfryzacja (12%), a także zakupy online (14%). W mniejszym stopniu najważniejsza w codziennym funkcjonowaniu jest edukacja na odległość (5%), jak i elektryczne i cyfrowe systemy w pojazdach (6%), a także automatyzacja przejazdów publicznych (4%).

Istotnym pytaniem było również to, czy respondenci uważają, że wszyscy ludzie mają jednakowy dostęp do osiągnięć rewolucji cyfrowej. Pomimo tego, iż rewolucja cyfrowa obecna jest w życiu człowieka, nie wszyscy mogą z niej w jednaki sposób korzystać – ze względu na geograficzne, społeczne czy ekonomiczne ograniczenia. Odpowiedzi na to pytanie zaprezentowano na rysunku 6.

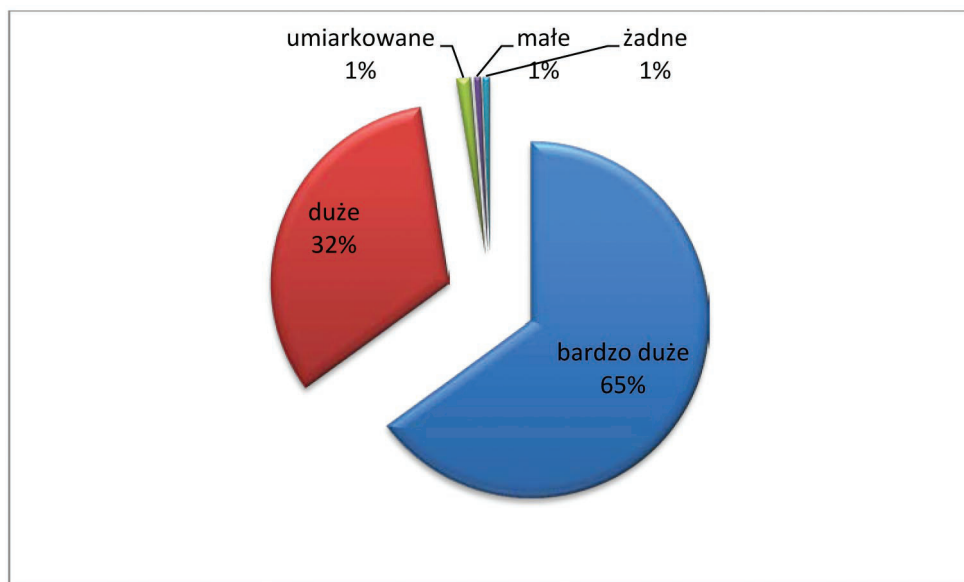


Rys. 6. Czy uważa Pan/i, że wszyscy ludzie mają jednakowy dostęp do osiągnięć rewolucji cyfrowej?

Źródło: opracowanie własne

Większość respondentów uważa, iż nie wszyscy mają jednakowy dostęp do osiągnięć rewolucji cyfrowej – twierdzi tak 65% osób, które wzięły udział w badaniu. Natomiast 34% ankietowanych uważa, iż każdy człowiek ma równy i jednakowy dostęp do rewolucji cyfrowej i jej osiągnięć.

Rewolucja cyfrowa obecna jest w życiu każdego człowieka, jak już powiedziano – w większym bądź w mniejszym stopniu. Wpływa na to zarówno postęp technologiczny, jak również przystosowanie się człowieka do nowych warunków rzeczywistości, w której funkcjonuje. Jednakże, pomimo tego, iż rewolucja cyfrowa i jej „zdobycze” obecne są na co dzień w życiu człowieka, może ona mieć inne znaczenie dla każdego z nich. Dlatego też w ostatnim pytaniu ankiety respondentów spytano o to, jakie jest znaczenie rewolucji cyfrowej w ich życiu.



Rys. 7. Jakie jest znaczenie cyfrowej rewolucji w Pani/Pana życiu?

Źródło: opracowanie własne

Dla zdecydowanej większości respondentów znaczenie cyfrowej rewolucji w ich życiu jest bardzo duże (65%) oraz duże (32%). Zaledwie dla 1% respondentów znaczenie rewolucji cyfrowej jest małe, umiarkowane bądź żadne. Można zatem z całą pewnością stwierdzić, iż rewolucja cyfrowa to coś, co ma ogromny wpływ na człowieka w różnych obszarach jego funkcjonowania. Zdobytcze cyfrowej rewolucji obecne są w życiu człowieka, można nawet stwierdzić, iż w pewnym sensie ustalają i tworzą jego życie.

4. DYSKUSJA

W badaniach przeprowadzonych w niniejszej pracy wskazano, iż cyfrowa rewolucja ma ogromne znaczenie dla respondentów. W dużej mierze wpływa ona również na ich codzienne funkcjonowanie w życiu. Bez zdobyczy technologii cyfrowej i informacyjnej obecny świat nie wyglądałby tak samo, a wiele z procesów nadal nie byłoby uproszczone, jak ma to miejsce dzięki automatyzacji i cyfryzacji. Podobne wnioski w swoich badaniach wyciągnęły Aleksandra Skrabacz oraz Monika Lewińska-Krzak – udowodniły one, iż rewolucja cyfrowa ma bardzo duży wpływ na roz-

wój społeczeństwa informacyjnego, jak i na społeczną wartość informacji¹⁷. Natomiast Justyna Balcewicz w swoim artykule „Społeczeństwo informacyjne w czasach cyfrowej rewolucji – o zjawisku bańki informacyjnej i jego następstwach” wskazała, iż cyfrowa rewolucja w dużej mierze powoduje również dezinformację, a więc jest to pewnego rodzaju zagrożenie dla funkcjonowania społeczeństw informacyjnych¹⁸. Natomiast w swoje pracy na temat społeczeństwa wobec rewolucji technologii informacyjnych Ryszard Skwierczyński stwierdził, iż analiza tak dynamicznego rozwoju technologicznego, jaki obecnie się obserwuje, rodzi pytanie, w jakim kierunku będzie się rozwijał ten proces. Bez wątplenia rewolucja cyfrowa wprowadziła i wprowadzi szereg zmian, które zachodzić będą zarówno w gospodarce, funkcjonowaniu urzędów, jak i w społeczeństwie¹⁹.

WNIOSKI

Rewolucja cyfrowa w dużym stopniu zmieniła świat, jak i funkcjonowanie w nim człowieka. Informacja stała się najbardziej pożądanym towarem XXI wieku, a do jej przechowywania, przetwarzania, utrwalania i przekazywania używa się coraz szybszych łączy oraz coraz bardziej nowoczesnych komunikatorów. Cyfryzacja ma wpływ na każdą sferę życia człowieka – począwszy od komunikowania się, poprzez naukę zdalną, korzystanie z Internetu, zakupów czy też korzystanie z pojazdów i usług różnorodnych firm bądź instytucji. Wyniki uzyskane w niniejszej pracy wskazały, iż praktycznie wszyscy respondenci czują się częścią społeczeństwa informacyjnego, a także zauważają zjawisko cyfrowej rewolucji w codziennym życiu. Ponadto cyfrowa rewolucja przejawia się w różnorodny sposób, chociażby poprzez możliwość kontaktu online, kontaktów telefonicznych czy nieograniczony dostęp do Internetu. Znaczenie cyfrowej rewolucji w życiu respondentów jest bardzo duże, a najważniejsze w codziennym funkcjonowaniu jest dla nich zarówno możliwość korzystania z Internetu czy możliwość kontaktów telefonicznych, i kontaktów online, jak również automatyzacja procesów w urzędach oraz biurach.

17 A. Skrabacz, M. Lewińska-Krzak, *Wpływ rewolucji cyfrowej na rozwój społeczeństwa informacyjnego oraz społeczną wartość informacji*, Roczniki Nauk Społecznych, nr 1, 2022, ss. 120-138.

18 J. Balcewicz, *Społeczeństwo informacyjne w czasach cyfrowej rewolucji – o zjawisku bańki informacyjnej i jego następstwach*, <https://cyberpolicy.nask.pl/spoleczenstwo-informacyjne-w-czasach-cyfrowej-rewolucji-o-zjawisku-banki-informacyjnej-i-jego-nastepstwach/>

19 R. Skwierczyński, *Społeczeństwo wobec rewolucji technologii informacyjnych*, PWN, Warszawa 2015, ss. 5-12.

BIBLIOGRAFIA

1. Balcewicz J., *Spoleczeństwo informacyjne w czasach cyfrowej rewolucji – o zjawisku banki informacyjnej i jego następstwach*, <https://cyberpolicy.nask.pl/spoleczenstwo-informacyjne-w-czasach-cyfrowej-rewolucji-o-zjawisku-banki-informacyjnej-i-jego-nastepstwach/>.
2. Dźwigoł H., *Metodyka badawcza w naukach o zarządzaniu na przykładzie wybranych metod*, PWN, Warszawa 2021.
3. Elliot A., Castells M., *Spoleczeństwo sieci*, PWN, Warszawa 2021.
4. Goban-Klas T., Sienkiewicz P., *Spoleczeństwo informacyjne: szanse, zagrożenia, wyzwania*, Fundacja Postępu Telekomunikacji, Kraków 2019.
5. Growiec J., *Rewolucja cyfrowa i jej długofalowe konsekwencje dla gospodarki*, PWN, Warszawa 2021.
6. Krzysztofek K., *Scenariusze przyszłości społeczeństwa informacyjnego*, UNDP, Warszawa 2020.
7. Nowina – Konopka M., *istota i rozwój społeczeństwa informacyjnego*, WaiP, Warszawa 2006.
8. Palka S., *Metodologia. Badania. Praktyka pedagogiczna*, GWP, Gdańsk 2006.
9. Skrabacz A., Lewińska-Krzak M., *Wpływ rewolucji cyfrowej na rozwój społeczeństwa informacyjnego oraz społeczną wartość informacji*, Roczniki Nauk Społecznych, nr 1, 2022.
10. Skwierczyński R., *Spoleczeństwo wobec rewolucji technologii informacyjnych*, PWN, Warszawa 2015.
11. Sommer H., *Szanse i zagrożenia społeczeństwa informacyjnego – wybrane aspekty*, Kultura – Przemiany – Edukacja, nr 3, 2015.
12. Sztumski J., *Wstęp do technik i metod badań społecznych*, UŚ, Katowice 1979.

DIGITAL REVOLUTION IN HUMAN LIFE AND SOCIETY

SUMMARY

This work discusses the topic of the digital revolution in human life and society. The focus was on theoretical analysis of what the digital revolution is, as well as on research addressed to the public about the importance of the digital revolution in their lives. For recordes a survey questionnaire was used, and the research was conducted among inhabitants of all Poland. The results obtained in this study showed that practically all respondents feel part of the information society and also notice the phenomenon of digital revolution in everyday life. What is more - the digital revolution is manifesting itself in various ways, for example

through online contact or telephone contact or unlimited Internet access. The importance of the digital revolution in the lives of respondents is very large, and the most important thing for them in everyday functioning is the opportunity using the Internet, or the possibility of telephone contacts and online contacts, as and also automation of processes in offices and offices.

ROZDZIAŁ 2 KAROL MATYJA¹

CYFROWY POLAK – JAKI WPŁYW NA CODZIENNE ŻYCIE MAJĄ NOWE TECHNOLOGIE

STRESZCZENIE

W niniejszym rozdziale przyjrzymy się temu, w jaki sposób nowe technologie pełnią rolę narzędzi służących społeczeństwu. Rozwój technologiczny ostatnich dziesięcioleci przyniósł ze sobą nie tylko nowe urządzenia i aplikacje, ale także głębokie zmiany w sposobie w jaki żyjemy, pracujemy i komunikujemy się. Telefony komórkowe, internet, sztuczna inteligencja, technologie medyczne i wiele innych innowacji stają się kluczowymi elementami naszej rzeczywistości. Warto zastanowić się, jak te nowoczesne narzędzia mogą służyć społeczeństwu, poprawiać jakość życia jednostek oraz przyczyniać się do rozwoju społecznego. W swoim autor referacie chciałby skupić się na obszarach e-administracji, służbie zdrowia, edukacji, gospodarki. Nowoczesne technologie, jeśli używane mądrze i odpowiedzialnie, mogą pełnić kluczową rolę w poprawie jakości życia społeczeństwa. Zaprasza do zgłębienia razem z nim tej fascynującej tematyki i zrozumienia, w jaki sposób technologia staje się nie tylko narzędziem, ale także partnerem w budowaniu lepszej przyszłości społeczeństwa.

WPROWADZENIE

W dzisiejszym dynamicznym świecie technologicznym, nowoczesne technologie odgrywają kluczową rolę w usprawnianiu różnorodnych obszarów życia społecznego. Od administracji publicznej po ochronę zdrowia i edukację, technologie cyfrowe rewolucjonizują sposób, w jaki funkcjonuje społeczeństwo. Niniejsza publikacja ma na celu przedstawienie za pomocą analizy i obserwacji poszczególnych obszarów życia społecznego znaczenia oraz wpływu nowoczesnych technologii na rozwój społeczeństwa.

¹ Karol Matyja, student I roku, kierunek administracja, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, e-mail: karol.matyja@poczta.fm

Kolejne rozdziały pokażą nam, jaką rolę odgrywają nowoczesne technologie w procesie cyfryzacji administracji publicznej, w ochronie zdrowia, edukacji oraz gospodarce. Omówione zostaną również wyzwania, przed jakimi stoją nowe technologie. W ostatnich latach Polak stał się bardzo świadomym użytkownikiem nowych technologii. Polacy od lat pozytywnie oceniają umiejętności cyfrowe, uważając je za klucz do lepszej pracy i ułatwienie codziennego życia. Chęć korzystania z technologii stale rośnie. Internet jest postrzegany jako narzędzie niwelujące różnice między obszarami miejskimi i wiejskimi. Może również cieszyć fakt, że korzystanie z cyfryzacji i nowych technologii jest dla wielu z nas coraz mniej skomplikowane. Podobnie maleje również liczba osób twierdzących, że nowe technologie powodują ciężkie choroby.

1. CYFRYZACJA ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ

Cyfryzacja Administracji Publicznej (CAP) w Polsce jest strategicznym procesem modernizacji sektora publicznego poprzez wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) do usprawnienia świadczenia usług publicznych oraz poprawy efektywności administracji. W ostatnich latach Polska podejmuje intensywne działania mające na celu transformację administracji w kierunku cyfrowej, co wpisuje się w ogólnoeuropejskie i globalne tendencje do rozwijania społeczeństw informacyjnych.

Głównym celem CAP w Polsce jest poprawa dostępności i jakości usług publicznych dla obywateli oraz przedsiębiorstw poprzez wykorzystanie nowoczesnych technologii. Inicjatywy w ramach CAP obejmują:

- Rozwój platformy ePUAP (Elektroniczna Platforma Usług Administracji Publicznej), umożliwiającej elektroniczną komunikację z urzędami oraz składanie dokumentów online.
- Wdrażanie e-usług, takich jak elektroniczne składanie deklaracji podatkowych, rejestrację pojazdów czy zdalne składanie wniosków.
- Budowa i rozwój portali obywatelskich, umożliwiających dostęp do informacji oraz usług publicznych z jednego miejsca.

Cyfryzacja Administracji Publicznej przynosi szereg korzyści dla obywateli, w tym:

- Łatwiejszy dostęp do usług publicznych z dowolnego miejsca i o każdej porze dnia.

- Skrócenie czasu załatwiania spraw dzięki elektronicznym procedurom.
- Eliminację konieczności fizycznego stawiania się w urzędach.
- Większą przejrzystość i dostępność informacji publicznych.

Pomimo postępów, CAP w Polsce stoi także przed wyzwaniami, takimi jak:

- Konieczność zapewnienia bezpieczeństwa danych osobowych i infrastruktury informatycznej.
- Edukacja społeczeństwa w zakresie korzystania z e-usług.
- Integracja różnych systemów informatycznych administracji publicznej.
- Dążenie do ciągłej poprawy jakości i efektywności e-usług.

Kierunki rozwoju CAP obejmują:

- Wdrażanie nowych e-usług oraz usprawnianie istniejących.
- Rozwój infrastruktury teleinformatycznej.
- Integrację z europejskimi platformami administracyjnymi.
- Wykorzystanie nowych technologii, takich jak sztuczna inteligencja czy blockchain, do poprawy funkcjonowania administracji.

Cyfryzacja Administracji Publicznej w Polsce jest nieodłącznym elementem procesu modernizacji sektora publicznego. Przynosząc liczne korzyści dla obywateli i przedsiębiorstw, stanowi kluczowy czynnik budowy nowoczesnego społeczeństwa informacyjnego. Jednocześnie wymaga ciągłego rozwoju, dostosowywania do zmieniających się potrzeb społeczeństwa oraz zapewnienia bezpieczeństwa i jakości świadczonych usług.

2. CYFRYZACJA W OCHRONIE ZDROWIA

Technologie odgrywają coraz większą rolę w ochronie zdrowia, rewolucjonizując sposób, w jaki świadczone są usługi medyczne oraz zarządzane jest zdrowie publiczne. Poniżej przedstawiono analizę technologii w ochronie zdrowia, omawiając ich znaczenie, zastosowania oraz korzyści i wyzwania z nimi związane.

Telemedycyna to jedna z najważniejszych technologii w ochronie zdrowia, umożliwiająca zdalną diagnozę, konsultacje lekarskie oraz monitorowanie pacjentów z wykorzystaniem technologii telekomunikacyjnych. Dzięki telemedycynie pacjenci mogą uzyskać dostęp do opieki zdrowotnej bez konieczności fizycznej wizyty w gabinecie lekarskim, co szczególnie ważne jest dla osób starszych oraz mieszkających w dużych odległościach od ośrodka zdrowia.

Sztuczna inteligencja (AI) odgrywa kluczową rolę w diagnostyce medycznej, przetwarzając ogromne ilości danych klinicznych w celu identyfikacji wzorców i wsparcia lekarzy w podejmowaniu decyzji diagnostycznych. Algorytmy oparte na AI mogą pomagać w wykrywaniu chorób na wczesnym etapie, personalizacji terapii oraz optymalizacji procesów opieki zdrowotnej.

E-zdrowie i aplikacje mobilne obejmują zastosowanie technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) w celu zarządzania informacjami zdrowotnymi pacjentów, takimi jak elektroniczne zapisy medyczne, recepty elektroniczne czy systemy monitorowania zdrowia. Aplikacje mobilne są coraz częściej wykorzystywane do monitorowania zdrowia, samodzielnej diagnozy oraz zarządzania chorobami przewlekłymi, zapewniając pacjentom łatwiejszy dostęp do informacji i usług zdrowotnych.

Internet Rzeczy (IoT) w opiece zdrowotnej umożliwia monitorowanie stanu zdrowia pacjentów za pomocą urządzeń medycznych podłączonych do Internetu, takich jak smartwatche, termometry czy ciśnieniomierze. Dane zbierane przez te urządzenia mogą być przekazywane do platform zdalnej opieki zdrowotnej, umożliwiając lekarzom śledzenie parametrów zdrowotnych pacjentów w czasie rzeczywistym.

Korzyści to:

- Poprawa dostępności i jakości opieki zdrowotnej.
- Skrócenie czasu diagnozy i leczenia.
- Zwiększenie efektywności pracy personelu medycznego.
- Personalizacja terapii i zapobieganie chorobom.
- Ograniczenie kosztów opieki zdrowotnej.

Wyzwania to:

- Bezpieczeństwo danych pacjentów.
- Integracja różnych systemów informatycznych.
- Edukacja personelu medycznego i pacjentów.
- Konieczność odpowiednich regulacji prawnych.
- Zagrożenia związane z nadużyciem technologii.

Podsumowując, technologie w ochronie zdrowia mają ogromny potencjał do poprawy dostępności, jakości i efektywności opieki zdrowotnej. Jednakże ich skuteczne wykorzystanie wymaga uwzględnienia różnorodnych wyzwań i konieczności ciągłego dostosowywania się do zmieniających się potrzeb i możliwości technologicznych.

3. CYFRYZACJA W EDUKACJI

Edukacja w erze cyfrowej stanowi przełom w sposobie przekazywania wiedzy i uczenia się, wykorzystując nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne (TIK) do poprawy jakości procesu edukacyjnego, eliminując bariery czasowe i przestrzenne. Współczesne technologie informatyczne zmieniają sposób, w jaki uczymy się i nauczamy, wpływając zarówno na tradycyjne metody nauczania, jak i procesy zarządzania edukacją. Poniżej przedstawiono analizę edukacji w erze cyfrowej, omawiając znaczenie, korzyści, wyzwania oraz perspektywy tego trendu ze szczególną uwagą na bogate zasoby edukacyjne, interaktywne narzędzia dydaktyczne oraz platformy e-learningowe.

Platformy e-learningowe umożliwiają dostęp do materiałów edukacyjnych, testów i zadań z dowolnego miejsca, co jest szczególnie ważne w kontekście globalnych wydarzeń, takich jak pandemia COVID-19. Zdalna edukacja staje się coraz bardziej popularnym modelem nauczania, umożliwiając elastyczność i dostęp do edukacji z dowolnego miejsca na świecie.

Sztuczna inteligencja (AI) znajduje zastosowanie w analizie danych edukacyjnych, personalizacji planów nauczania, identyfikacji indywidualnych potrzeb uczniów oraz wsparciu w diagnozowaniu trudności w nauce. Systemy oparte na AI mogą dostosowywać się do tempa uczenia się uczniów, dostarczając spersonalizowane treści i zadania.

Aplikacje mobilne oferują narzędzia edukacyjne dostępne na urządzeniach mobilnych, co umożliwia mobilność i naukę w dowolnym miejscu. Aplikacje te często łączą elementy gier z edukacją, przyciągając uwagę uczniów i ucząc ich w sposób interaktywny.

Internet Rzeczy (IoT) w edukacji obejmuje wykorzystanie urządzeń podłączonych do Internetu w celu zbierania danych na temat uczniów i procesów edukacyjnych. Przykłady to inteligentne tablice, interaktywne książki czy noszone urządzenia do monitorowania postępów uczniów.

Technologie cyfrowe mogą wspierać edukację inkludującą poprzez dostosowywanie treści edukacyjnych do różnych poziomów umiejętności, stawiając tym samym wyzwanie dla tradycyjnego podejścia „jednej wielkości dla wszystkich”.

Korzyści edukacji w erze cyfrowej:

- Dostępność – uczniowie mają łatwy dostęp do materiałów edukacyjnych z dowolnego miejsca i o każdej porze dnia.
- Interaktywność – zastosowanie interaktywnych narzędzi i multimediów spr-

wia, że proces uczenia się staje się bardziej angażujący i efektywny.

- Personalizacja – dzięki wykorzystaniu technologii adaptacyjnych, edukacja może być dostosowana do indywidualnych potrzeb i umiejętności ucznia.
- Globalny zasięg – możliwość uczestnictwa w kursach online i zdalnych zajęciach umożliwia interakcję z nauczycielami i studentami z różnych krajów, co poszerza horyzonty edukacyjne.
- Innowacyjność – wykorzystanie nowoczesnych technologii, takich jak wirtualna rzeczywistość czy sztuczna inteligencja, umożliwia wprowadzenie innowacyjnych metod nauczania i uczenia się.

Wyzwania edukacji w erze cyfrowej to:

- Nierówności w dostępie do technologii – istniejące nierówności w dostępie do technologii mogą prowadzić do pogłębiania podziałów edukacyjnych między uczniami z różnych środowisk.
- Bezpieczeństwo danych – konieczność zapewnienia bezpieczeństwa danych uczniów i studentów w środowisku online stanowi istotne wyzwanie dla szkół i instytucji edukacyjnych.
- Konieczność odpowiedniego przeszkolenia nauczycieli – nauczyciele muszą być odpowiednio przeszkoleni w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii w procesie nauczania, co wymaga inwestycji w rozwój zawodowy kadry pedagogicznej.
- Zagrożenia związane z nadużyciem technologii – konieczne jest monitorowanie i kontrola nadużywania technologii przez uczniów, aby zapewnić bezpieczne i odpowiedzialne korzystanie z zasobów edukacyjnych.

Perspektywy rozwoju edukacji w erze cyfrowej obejmują:

- Rozwój nowych technologii – kontynuacja rozwoju nowych technologii, takich jak sztuczna inteligencja, wirtualna rzeczywistość czy blockchain, które mogą rewolucjonizować sposób uczenia się i nauczania.
- Integracja z tradycyjnymi metodami edukacyjnymi – wykorzystanie nowoczesnych technologii jako uzupełnienie tradycyjnych metod nauczania, tworząc zintegrowane i interaktywne środowisko edukacyjne.
- Dalsza digitalizacja procesów edukacyjnych – przejście od tradycyjnych materiałów drukowanych do cyfrowych zasobów edukacyjnych oraz zdalnej pracy i nauki.

Podsumowując, edukacja w erze cyfrowej przynosi liczne korzyści, takie jak dostępność, interaktywność i personalizację procesu uczenia się, ale także stawia przed nami wyzwania, które wymagają ciągłego rozwoju i adaptacji do zmieniają-

cych się warunków. Jest to jednak nieodłączny element przyszłościowego rozwoju systemów edukacyjnych, który pozwala na lepsze przygotowanie uczniów i studentów do wyzwań współczesnego świata.

4. CYFRYZACJA SPOŁECZNO-GOSPODARCZA

Nowoczesne technologie również odgrywają kluczową rolę w rozwoju społeczno-gospodarczym, wpływając na różne sektory gospodarki i przyczyniając się do poprawy warunków życia społeczeństwa. Poniżej przedstawiono główne aspekty technologii w rozwoju społeczno-gospodarczym:

Innowacje Technologiczne – nowoczesne technologie, takie jak sztuczna inteligencja, Internet Rzeczy (IoT), robotyka czy blockchain, stymulują innowacje w różnych sektorach gospodarki. Poprzez wprowadzanie nowych rozwiązań technologicznych możliwe jest zwiększenie efektywności produkcji, usprawnienie procesów logistycznych, optymalizacja zarządzania zasobami oraz rozwój nowych produktów i usług.

Cyfryzacja Gospodarki – polega na wykorzystaniu technologii informatycznych do transformacji procesów biznesowych i usługowych. Elektroniczne systemy transakcyjne, e-commerce, cyfrowe platformy handlowe czy usługi chmurowe stanowią przykłady cyfrowych rozwiązań wspierających rozwój przedsiębiorstw i sektora usług.

Technologie w Sektorze Rolnictwa – nowoczesne technologie znajdują zastosowanie w rolnictwie, przyczyniając się do zwiększenia wydajności produkcji, optymalizacji gospodarki wodnej i energetycznej, poprawy monitorowania upraw czy rozwoju precyzyjnego rolnictwa. Technologie te mogą pomóc w zwalczaniu skutków zmian klimatycznych oraz zapewnieniu bezpieczeństwa żywnościowego.

Infrastruktura Teleinformatyczna – rozwój infrastruktury teleinformatycznej, w tym sieci szerokopasmowe, technologie mobilne i sieci komunikacyjne, ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia dostępu do Internetu oraz komunikacji na obszarach wiejskich i miejskich. Dostęp do szerokopasmowego Internetu jest niezbędny dla rozwoju gospodarczego, edukacji, zdrowia oraz dostępu do informacji.

Technologie w Ochronie Środowiska – nowoczesne technologie są również kluczowe dla zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego, umożliwiając ograniczenie emisji gazów cieplarnianych, optymalizację gospodarki odpadami, rozwój odnawialnych źródeł energii oraz monitorowanie stanu środowiska naturalnego.

Korzyści:

- Zwiększenie wydajności i efektywności produkcji.
- Poprawa jakości życia społeczeństwa.
- Tworzenie nowych miejsc pracy w sektorach związanych z nowymi technologiami.
- Wzrost inwestycji w badania i rozwój.
- Zmniejszenie nierówności społeczno-gospodarczych poprzez zwiększenie dostępu do technologii.

Wyzwania to:

- Konieczność zapewnienia równego dostępu do technologii dla wszystkich grup społecznych.
- Konieczność odpowiedniego przeszkolenia i edukacji pracowników do korzystania z nowych technologii.
- Bezpieczeństwo danych i ochrona prywatności.
- Konieczność regulacji i prawnych ram dla nowych technologii.

5. KIERUNKI I WYZWANIA

Podsumowując, wykorzystanie nowoczesnych technologii w służbie społeczeństwu niesie za sobą wiele korzyści dla życia i tworzenia innowacyjnych rozwiązań na rzecz zrównoważonego rozwoju społeczeństwa, ale również stawia przed nami wiele wyzwań, które wymagają uwagi i odpowiednich działań zaradczych. Ważne jest, aby podejmować starania mające na celu rozwiązanie tych wyzwań w sposób odpowiedzialny i zgodny z zasadami etycznymi oraz prawem. Poniżej przedstawiono główne wyzwania i kierunki związane z tym procesem:

Bezpieczeństwo danych – jednym z największych wyzwań jest zapewnienie bezpieczeństwa danych osobowych przechowywanych i przetwarzanych przez systemy informatyczne administracji publicznej. Wzrost liczby cyberataków oraz coraz bardziej zaawansowane metody hakerskie stawiają pod znakiem zapytania poufność i integralność danych obywateli.

Ochrona prywatności – wykorzystanie nowoczesnych technologii często wiąże się z gromadzeniem i analizą ogromnych ilości danych osobowych. Konieczne jest zapewnienie zgodności z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych oraz dbałość o prywatność użytkowników.

Nierówności cyfrowe – nie wszyscy obywatele mają równy dostęp do nowoczesnych technologii oraz umiejętności korzystania z nich. Istnieje ryzyko pogłębiania

się nierówności cyfrowych, szczególnie wśród osób starszych, mieszkańców terenów wiejskich oraz grup społecznych o niższym statusie ekonomicznym.

Edukacja i przeszkolenie – skuteczne wykorzystanie nowoczesnych technologii w administracji publicznej wymaga odpowiedniego przeszkolenia personelu oraz edukacji społeczeństwa w zakresie korzystania z e-usług i platform cyfrowych. Konieczne są inwestycje w rozwój kompetencji cyfrowych.

Zgodność z przepisami i normami etycznymi – nowoczesne technologie mogą stwarzać wyzwania związane ze zgodnością z obowiązującymi przepisami prawnymi oraz normami etycznymi. Konieczne jest odpowiednie regulowanie i nadzorowanie wykorzystywania nowych technologii w służbie społeczeństwu.

Zarządzanie zmianą – implementacja nowoczesnych technologii w administracji publicznej wymaga zmiany procesów, struktur organizacyjnych oraz kultury pracy. Konieczne jest efektywne zarządzanie zmianą oraz zaangażowanie wszystkich interesariuszy w procesie transformacji cyfrowej.

Odporność na zagrożenia cyfrowe – rosnące zagrożenia ze strony cyberprzestępców wymagają ciągłego ulepszania systemów bezpieczeństwa informacji oraz działań zapobiegawczych w celu zminimalizowania ryzyka ataków i incydentów związanych z bezpieczeństwem cybernetycznym.

BIIBLIOGRAFIA

1. Śledziwska K., Włoch, R. (2020), *Gospodarka cyfrowa. Jak nowe technologie zmieniają świat*, UW, Warszawa 2020.
2. *Inwestycje w technologie w dobie pandemii. Nowe wyzwania MŚP: cyfryzować czy oszczędzać?*, Fundacja DigitalPoland, 2022.
3. *Czas na CYFROWĄ GOSPODARKE*, Digitaldpoland, Warszawa 2022.
4. *Technologia w służbie społeczeństwu. Czy Polacy zostaną społeczeństwem 5.0?* Edycja 2023., Digitaldpoland, Warszawa 2023.

DIGITAL POLE - HOW NEW TECHNOLOGIES IMPACT EVERYDAY LIFE

SUMMARY

In this paper, we will look at how new technologies serve as tools for society. In recent decades, technological advancement has brought not only new devices and applications, but also profound changes in the way we live, work and communicate. Mobile phones, the Internet, artificial intelligence, medical technologies, and many other innovations are

becoming key elements of our reality. It is worth considering how these modern tools may serve society, improve the quality of individuals' life, and contribute to social development. In my paper, I would like to focus on the areas of e-administration, health care, education, and economy. Modern technologies, if used wisely and responsibly, can play a key role in improving the quality of social life. Let us explore this fascinating topic with me and understand how technology becomes not only a tool, but also a partner in building a better future for society.

ROZDZIAŁ 3
MARTA WOLSKA¹
WERONIKA WIERZBICKA²
NORBERT WÓJCIK³
KRZYSZTOF POMORSKI⁴

**NOWA TECHNOLOGIA I JEJ WPŁYW
NA CIĄGŁOŚĆ PRODUKCJI**

STRESZCZENIE

Nowe technologie obejmują szeroki zakres innowacji w dziedzinie automotive. Celem niniejszej pracy jest wykazanie, jaki wpływ mają nowe technologie na zachowanie ciągłości produkcji w przedsiębiorstwach międzynarodowych. W pracy kierowano się badaniami jakościowymi, dokonywano analizy tego zjawiska w dwóch korporacjach międzynarodowych działających w branży automotive. Na podstawie badań jakościowych zrealizowanych w postaci wywiadu i analizy informacji przekazanych przez osoby odpowiedzialne za zamówienia w wybranych przedsiębiorstwach oraz artykułów na temat nowych technologii wykazano, jak zmienia się globalny charakter dostaw w wyniku rozwoju nowych technologii.

WSTĘP

Rozwój technologii oraz szeroka konkurencja wśród organizacji doprowadziły do sytuacji, w której klienci mają do wyboru wiele towarów o zaawansowanej technologii, których jakość i cena są porównywalne. W takiej sytuacji zdobycie przewagi konkurencyjnej na rynku i jej utrzymanie coraz bardziej zależne jest od efektyw-

-
- 1 Marta Wolska, studentka, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, kierunek zarządzanie, e-mail: marta4565@icloud.com
 - 2 Weronika Wierzbicka, studentka, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, kierunek zarządzanie, e-mail: miska_2000@o2.pl
 - 3 Norbert Wójcik, student, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, kierunek zarządzanie, e-mail: norbert8406@wp.pl
 - 4 Krzysztof Pomorski, student, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, kierunek zarządzanie, e-mail: k.pomorski86@wp.pl

ności globalnego charakteru łańcucha dostaw niż od samego produktu⁵. Realizacja dostaw produktów w krótkim czasie jest kluczowa w momencie podejmowania decyzji o zakupie. Ponadto efektywny łańcuch dostaw wpływa znacząco na zachowanie ciągłości produkcji, ponieważ obecnie przedsiębiorstwa odchodzą od magazynowania dużych ilości materiałów produkcyjnych. Prawidłowe zarządzanie procesem dostaw i skutecznym wykorzystywaniem posiadanych zasobów znacząco wpływa na pozycję firmy wśród konkurencji⁶.

Oczekiwania klientów ewoluowały z biegiem czasu, samochody zmieniły swoją rolę, nie są wyłącznie środkiem transportu, są również narzędziem do budowania indywidualnego wizerunku. W dzisiejszych czasach klienci oczekują dostępności produktów na czas, co wiąże się z koniecznością zachowania terminowości realizacji zamówień przez przedsiębiorstwa⁷. Początkowo dla klientów istotna była przede wszystkim cena, natomiast z biegiem czasu i rozwojem technologii zaczął liczyć się czas realizacji dostawy oraz chęć wyróżnienia się klienta. Przy zachowaniu niskich kosztów przedsiębiorstwa szukają miejsc, gdzie produkcja jest najbardziej opłacalna. Aby sprostać wymaganiom zainteresowanych klientów, realizacja zamówień w jak najkrótszym czasie pozwala zdobyć zaufanie na rynku, natomiast produkcja w różnych częściach świata umożliwia łatwą dystrybucję do krajów, w których odbywa się sprzedaż. Rozproszenie miejsc produkcji wpływa na zaawansowane i skomplikowane systemy łańcucha dostaw, wprowadzając wyzwania związane z koordynacją, kosztami transportu czy czasem realizacji.

Współczesny świat pręźnie rozwija się dzięki nowym technologiom, które mają ogromny wpływ na zachowanie ciągłości produkcji.

1. HISTORIA ROZWOJU NOWYCH TECHNOLOGII I JEJ WPŁYWU NA CIĄGŁOŚĆ PRODUKCJI

Rozwój nowych technologii jest kluczowym motorem zmian w branży automotive⁸. Historia rozwoju nowych technologii i ich wpływu na ciągłość produkcji jest zróżnicowana. Na przestrzeni wieków postęp technologiczny wprowadził rewolucję w sposobie produkcji towarów, prowadząc do zwiększenia jakości, wydajności

5 M. Frankowska, *Klasy logistyczne jako ogniwa globalnych łańcuchów dostaw*, Uniwersytet Szczeciński 2019.

6 J. Beier, Rutkowski K., *Logistyka*, Wyd. Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2004.

7 Z. Bentyń, *Logistyka w gospodarce turystycznej*, Uniwersytet Ekonomiczny, Poznań 2013.

8 J. Kos-Labędowicz., *Wpływ nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych na współczesną gospodarkę*, Uniwersytet Ekonomiczny, Katowice 2013.

oraz produktywności⁹. Innowacje takie, jak linie montażowe zapoczątkowane przez H. Forda na początku XX wieku usprawniły procesy produkcyjne i zwiększyły wydajność, zapewniając płynniejszą ciągłość produkcji. Ciągła ewolucja w dziedzinie nowych technologii odegrała swoją rolę w poprawie ciągłości produkcji poprzez ograniczenie przestojów czy poprawę kontroli jakości.

2. GLOBALNY CHARAKTER ŁAŃCUCHÓW DOSTAW A CIĄGŁOŚĆ PRODUKCJI

Globalny charakter łańcuchów dostaw może zarówno zwiększać ciągłość produkcji, jak i stanowić dla niej wyzwanie. Przedsiębiorstwa dzięki globalizacji mają dostęp do zróżnicowanych zasobów, dostawców i rynków, co może skutkować zwiększeniem wydajności produkcji i konkurencyjności¹⁰. Globalne łańcuchy dostaw dają możliwość firmom korzystania z ekonomii skali poprzez pozyskiwanie materiałów i komponentów z regionów o niskich kosztach, co pozwala zmniejszyć koszty produkcji oraz zwiększyć rentowność¹¹. Z drugiej jednak strony wiąże się to również z wyzwaniami, z którymi musi zmierzyć się przedsiębiorstwo. Zarządzanie złożonymi sieciami logistycznymi w wielu krajach może stanowić wyzwanie pod względem czasu realizacji, zarządzania zapasami, odpraw celnych i koordynacji, wpływając na harmonogramy i ciągłość produkcji. Zgodność z różnymi wymogami regulacyjnymi w różnych krajach zwiększa złożoność operacji łańcucha dostaw, wymagając od firm poruszania się w ramach prawnych i standardach w celu zapewnienia ciągłości produkcji¹².

3. UWARUNKOWANIA FUNKCJONOWANIA ŁAŃCUCHA DOSTAW

Właściwie działający łańcuch dostaw wpływa na utrzymanie ciągłości produkcji. Sprawność łańcucha dostaw umożliwia firmom zaspokojenie popytu, utrzymanie wysokiej wydajności oraz zapewnienie sobie konkurencyjności na rynku.

9 <https://encyklopedia.pwn.pl/>

10 M. Zajac, P. Zajac, *Zarządzanie łańcuchem dostaw z wykorzystaniem modelu SCOR*. „Logistyka” 2004.

11 A. Bujak, *Współczesne zarządzanie (globalnym) łańcuchem dostaw*, WSB, Wrocław 2012.

12 M. Christopher, (2011), *Logistics & Supply Chain Management*, Pearson Education Limited, Harlow.

Zarządzanie łańcuchem dostaw (ang. supply chain management) jest to proces planowania, koordynacji oraz kontroli przepływu materiałów, informacji czy środków finansowych od początku produkcji do dostarczenia końcowego produktu do klienta. „Łańcuch dostaw to sekwencja procesów biznesowych, które łączą dostawców, producentów, magazyny, dystrybutorów i klientów w celu dostarczenia produktów lub usług do końcowego odbiorcy”.

Na wydajność łańcucha dostaw mają wpływ różne czynniki, w tym¹³:

- Relacje z dostawcami: Współpraca i godne zaufania relacje z dostawcami mogą poprawić wydajność łańcucha dostaw poprzez zapewnienie terminowych dostaw, wysokiej jakości produktów i elastyczności.
- Logistyka i transport: Wydajne systemy logistyczne i transportowe umożliwiają minimalizację czasu realizacji zamówień, zmniejszając koszty i poprawiają ogólną sprawność łańcucha dostaw.
- Prognozowanie popytu: Dokładne prognozowanie zapotrzebowania umożliwia przedsiębiorstwom dostosowanie poziomów produkcji i zapasów do popytu klientów, zmniejszając ryzyko nadmiernych lub niedostatecznych zapasów.
- Zarządzanie jakością: Zapewnienie jakości i spójności produktów w całym łańcuchu dostaw zwiększa zadowolenie klientów i minimalizuje ryzyko wad lub wycofania produktów z rynku¹⁴.

We współczesnych czasach dzięki dobrze funkcjonującej logistyce magazyny zostały zautomatyzowane poprzez roboty i systemy, które zarządzają stanami magazynowymi, przez co przyspieszają proces zamówień. Ma to znaczący wpływ na dostępność towaru na rynku¹⁵. Dzięki technologii monitorowania w czasie rzeczywistym można śledzić paczki/przesyłki na bieżąco. Istnieje wówczas możliwość podejmowania szybszych kroków w przypadku ewentualnych problemów bądź opóźnień.

Optymalizacja tras dostaw pozwala na wdrożenie algorytmów, które zostały stworzone, aby zwiększyć wydajność. Co więcej te algorytmy pozwalają na oszczędność czasu, jak i zasobów oraz kosztów transportu.

Wszystkie zautomatyzowane maszyny i linie produkcyjne pozwalają zachować ciągłość w produkcji. Dzięki temu zminimalizowane zostały wszelkie przestoje oraz zwiększona została wydajność produkcji.

13 R. Monczka, R. Handfield, L. Giunipero i J. Patterson, (2015). *Purchasing and Supply Chain Management*.

14 R. Karaszewski, *Nowoczesne koncepcje zarządzania jakością*, TNOiK, Toruń 2006.

15 J. Witkowski, *Logistyka w organizacjach sieciowych*, „Gospodarka Materiałowa i Logistyka” 2000.

4. RODZAJE RYZYKA GLOBALNEGO CHARAKTERU DOSTAW

Bezpieczeństwo przepływu towarów jest kluczowym aspektem działalności wielu organizacji wśród ryzyk, które wynikają bezpośrednio z globalnego charakteru dostaw. Ryzyko zakłóceń w funkcjonowaniu łańcucha dostaw może pochodzić z różnych źródeł, mogą to być zagrożenia pochodzenia zewnętrznego, ryzyka związane z uwarunkowaniami czy zagrożenia zależne od łańcucha dostaw.

Globalny charakter łańcuchów dostaw wprowadza różne rodzaje ryzyka, w tym:

- Zdarzenia takie, jak klęski żywiołowe, niestabilność polityczna, spory handlowe lub pandemie mogą zakłócić przepływ towarów i materiałów, prowadząc do opóźnień, niedoborów lub zwiększonych kosztów. Są to zakłócenia w łańcuchu dostaw.
- Wyzwania związane z transportem, infrastrukturą, odprawą celną lub zatłoczeniem portów mogą zakłócać operacje łańcucha dostaw i wydłużać czas realizacji zamówień, co wzmaga ryzyko logistyczne.
- Wahania kursów wymiany walut, stóp procentowych lub cen towarów mogą wpływać na koszty towarów i marże zysku.
- Wraz ze wzrostem zależności od technologii cyfrowych i udostępniania danych, łańcuchy dostaw są podatne na cyberataki, naruszenia danych lub awarie systemów, które mogą narazić na szwank poufne informacje i zakłócić działalność cyber bezpieczeństwa¹⁶.
- Wahania popytu konsumenckiego, trendy rynkowe lub działania konkurencji mogą powodować niepewność i wymagać elastycznych strategii łańcucha dostaw, aby skutecznie reagować na zmienność popytu.

Przy planowaniu łańcucha dostaw należy wziąć pod uwagę wyżej wymienione czynniki, które mogą wpłynąć na przerwanie lub zakłócenie łańcucha dostaw. Pomimo wszelkich korzyści, jakie niesie za sobą nowoczesna technologia musimy liczyć się również z zagrożeniami, które możemy napotkać na swojej drodze. Ważną kwestią jest ryzyko związane z danymi. Dbanie o ich jak największe bezpieczeństwo jest bardzo ważnym aspektem, ponieważ bez odpowiednich narzędzi zabezpieczających mogą one zostać wykorzystane na szkodę przedsiębiorstwa, co również wiąże się z konsekwencjami prawnymi¹⁷.

16 W. Wiczerzycki, *Technologie informacyjne w logistyce*, Wyd. UEP, Poznań 2003.

17 E. Pająk, *Zarządzanie produkcją. Produkt, technologia, organizacja*, PWN, Warszawa 2013.

Przeprowadzono badanie jakościowe na podstawie wywiadu oraz obserwacji z doświadczonymi przedstawicielami dwóch firm. Przedsiębiorstwo z branży automotive, które zajmuje się produkcją autobusów miejskich, znajduje się na rynku od ponad 100 lat oraz działa na rynkach całego świata. W zakładzie tego koncernu na terenie Polski produkowane są niskopodłogowe autobusy z różnymi wariantami napędu. Zakład zatrudnia około trzech tysięcy osób, co przekłada się na produkcję około czterech tysięcy pojazdów rocznie. Kolejną firmą jest PKC Group Poland Sp. z o.o. Jest to przedsiębiorstwo międzynarodowe zajmujące się produkcją wiązek elektrycznych do większości typów pojazdów. Spółka wywodzi się z wydziału wiązek elektrycznych fabryki MAN, od 2009 roku działa jako niezależny koncern. Filia działająca w miejscowości Starachowice zatrudnia około półtora tysiąca pracowników.

Firmy zostały wybrane ze względu na swój charakter działalności oraz ich doświadczenie na globalnym rynku.

Firma wyznaczyła ekspertów branżowych z dziedziny logistyki zajmujących się transportem globalnym. Eksperci, z którymi został przeprowadzony wywiad zostali wybrani dokładnie na podstawie następujących kryteriów:

- Pracują w firmie z co najmniej 5-letnim doświadczeniem.
- Mają odpowiednią wiedzę na temat globalnego charakteru dostaw.
- Posiadają rzetelne informacje, są wiarygodni.
- Zachowują wszelkie środki bezpieczeństwa ochrony danych firmy.

Wywiad w firmie z branży automotive został przeprowadzony w dniach od 5 do 9 lutego 2024 roku. Badanie z pracownikiem firmy PKC Group Poland Sp. z o.o. zostało przeprowadzone dnia 1 lutego 2024 roku. Badanie jakościowe zostało przeprowadzone w usystematyzowany sposób, zapoznano się z procesem logistycznym firmy oraz został zweryfikowany sposób poszukiwania kontrahentów. Zebrane informacje pozwoliły na przeprowadzenie analizy pod kątem wpływu nowych technologii na ciągłość łańcucha dostaw, płynności produkcji oraz współpracy z największymi dostawcami.

Badanie zostało przeprowadzone na przykładzie dwóch koncernów międzynarodowych firmy z branży automotive oraz PKC Group Poland. Na potrzeby artykułu w wyżej wymienionych przedsiębiorstwach pozwolono przeprowadzić badania jakościowe. Oba koncerny wyznaczyły osoby odpowiedzialne za logistykę. Narzędzia wykorzystane w przeprowadzonych badaniach jakościowych obejmowały analizę wpływu takich czynników, jak koszty i czas transportu na ciągłość produkcji. Badania jakościowe zostały zrealizowane poprzez wywiad, dyskusję i obserwację.

Przeprowadzenie wywiadu umożliwiło nam uzyskanie informacji na temat rynku, konsumentów oraz produktów.

Wywiad z ekspertem branży automotive to bardzo skuteczna metoda zbierania informacji dotyczących globalnego charakteru dostaw i jego wpływu na ciągłość produkcji.

Naszym celem było ustalenie wpływu technologii na zapewnienie ciągłości produkcji. Jest to dziedzina badań, która zajmuje się analizowaniem i interpretowaniem danych dotyczących przepływu towarów, usług i informacji w całym łańcuchu dostaw. Badania jakościowe w tej dziedzinie opiewają analizę wszystkich aspektów przepływu materiałów, takich jak:

- Koszty transportu,
- Czas trwania,
- Jakość usług,
- Dostępność,
- Skuteczność.

Badania mają na celu sprawdzenie, jaki wpływ ma globalny charakter dostaw na ciągłość produkcji. Podczas badania zostały wykonane kluczowe analizy:

- Analiza danych – która polega na zbieraniu i przetwarzaniu danych dotyczących transportu i logistyki, takich jak trasy przewozów, koszty transportu, czasy dostawy itp. Analiza umożliwi określenie problemów i słabych punktów we współczesnym systemie logistycznym.
- Analiza kosztów transportu – której celem jest określenie i porównanie kosztów transportu produktów lub usług w różnych regionach. Ta metoda pozwala na wybór najtańszych i najbardziej efektywnych metod transportu.
- Analiza Delphi – polegająca na przeprowadzeniu rozmów z ekspertami, aby uzyskać ich opinie na temat transportu i logistyki. Ta metoda pozwoli nam na uzyskanie szerokiej perspektywy i różnych punktów widzenia w projekcie.

Z przeprowadzonego wywiadu uzyskano informacje dotyczące firm transportowych. Aktualnie na rynku transportowym liczy się cena, nie jakość i marka elementów składowych końcowego produktu. Towary często są dostarczane od egzotycznych dostawców, takich jak Korea, Indie czy Turcja, która jest głównym eksporterem części samochodowych w wielu głównych firmach. Mimo gorszej jakości oferowanych produktów i kontaktu z dostawcami, Turcja jest wciąż atrakcyjnym źródłem dla europejskich firm produkcyjnych pod kontem oferowanych cen. Części dostarczane z tego kraju są zazwyczaj w odstępie:

- 10 dni od wysyłki transportem regularnym (naczepa/ tir),
- 3 – 5 dni DHL/ transport specjalny(Bus).

Do każdego z transportów należy doliczyć około 1 dnia na przejście cła. Przykładowo biorąc pod uwagę transport z :

- Rumuni to jest to okres około 4 dni Tir/ 1 dzień bus - bez cła.
- Niemiec 4 - 5 dni/ 1 dzień bus.
- Estonii 4 - 5 dni / 1 dzień bus.

Przedsiębiorstwa pozyskują kontrahentów zgodnie ze specyfikacją produkcji, mocami przerobowymi oraz dostępnością do surowców. W przypadku metalowych części dochodzi kwestia lakierni, kataferezy, stempli oraz matryc. W przypadku elementów kompozytowych jest podobnie.

Jeśli kontrahent spóźnia się z dostawą, a części są zagrożone, firma dopytuje u innych dostawców o możliwość zakupu produktu lub o wykonanie takiego komponentu. Za zakup określonego detalu obciążany jest dostawca, który nie dostarczył detalu na czas oraz obciążany jest za czas re-worku, czyli roboczogodzin potrzebnych do uzupełnienia brakujących części. Przedsiębiorstwa mają możliwość pozyskania detali od kontrahentów transportami specjalnymi, których koszt jest dużo wyższy niż koszty transportów planowanych. Kosztami transportu obciążany zostaje kontrahent nie dostarczający części na czas.

Jeśli chodzi o dystrybucję – części są dostarczane na magazyn przyjęć: ciężarówkami, busami czy firmą kurierską. Tam kierowca dostarcza dokumenty do wczytania, a osoby odpowiedzialne zajmują się rozładowywaniem części z ciężarówek, chyba że są to części spoza Unii Europejskiej, wtedy dochodzi jeszcze odprawa celna.

Komunikacja odbywa się głównie za pomocą maili, telefonów. Jeśli jest potrzebna pilna część zazwyczaj telefon, ale towar i tak musi pokonać tę samą drogę; wejściówka, magazyn, produkcja.

Wprowadzenie innowacyjnych technologii i automatyzacja procesów produkcji pozwala po części na zastąpienie pracy ludzkiej nowoczesnymi maszynami. W ten sposób proces produkcyjny staje się efektywniejszy i bardziej powtarzalny. Nowoczesna technologia eliminuje ryzyko błędów, przez co zachowana jest ciągłość produkcji przy jednoczesnym skróceniu cyklu produkcyjnego.

Badanie jakościowe zostało przeprowadzone w celu identyfikacji procesów w przedsiębiorstwach. Może być ono wykorzystywane do określenia najlepszych tras transportu, wyboru odpowiednich metod przewozu czy też planowania zapasów magazynowych. Pozwala to na zwiększenie efektywności działania przedsiębiorstwa oraz obniżenie kosztów logistycznych.

Obie firmy używają przenośnych skanerów do odczytywania dokumentów, w tym m.in. faktur i numerów inwentarzowych produktów. Przyspiesza to odnajdowanie poszczególnych elementów produkcyjnych, niweluje ilość dokumentów w formie papierowej. Dostęp do komputera i do danych w nim znajdujących się mają pracownicy odpowiedzialni za ciągłość produkcji. Wykorzystanie odpowiednich systemów łączących stan magazynowy i księgowy zwiększa efektywność. Dzięki opcji wyszukiwania części po kodzie kreskowym przyspiesza się czas dostawy materiałów na linii produkcyjnej.

Obie firmy ponadto zaopatrzone są w systemy komputerowe, które pozwalają na kontrolę stanu produkcji na każdym jej etapie. Przyczynia się do bardziej efektywnej pracy, dzięki szybkiej reakcji na odnalezienie ewentualnych błędów na każdym etapie produkcji.

WNIOSKI, PODSUMOWANIE

Powyższy artykuł przedstawia analizę wpływu nowych technologii na przykładzie globalnego charakteru dostaw oraz jego wpływu na ciągłość produkcji. Celem badania była szczegółowa analiza logistyki i ciągłości produkcji oraz wpływ nowej technologii na łańcuch dostaw.

Wnioskując można stwierdzić, że nowe technologie znacząco wpływają na całą produkcję. Wszystkie dotychczasowe innowacje wprowadziły ogromną rewolucję w sposób funkcjonowania całej branży automotive. Zmieniła się komunikacja, sposób pracy i jej procesy oraz dostęp do globalnych informacji. Wykorzystanie nowych technologii ma wpływ na efektywne wykorzystanie zasobów i przestrzeni, które w znaczący sposób wpływają na koszty produkcji oraz czas realizacji. Dzięki śledzeniu ruchu towarów w czasie rzeczywistym branża redukuje koszty wynikające z nadmiernego magazynowania komponentów oraz unika zamrażania dużych funduszy. Posiadając wiedzę na temat aktualnego przepływu towarów przedsiębiorstwa planują racjonalnie produkcję. Firmy wykorzystują również nowe technologie w samym procesie produkcji, w wielu przypadkach korzystają z robotów wykonujących powtarzalne operacje, w których człowiek jest skłonny do popełnienia błędu. Firmy są w stanie zarządzać wszystkimi łańcuchami dostaw bardziej skutecznie – co za tym idzie są bardziej stabilne i cały czas występuje ciągłość produkcji. Dzięki technologii posiadają niemalże nieograniczony dostęp do wszelkich informacji. Kluczową rolę pełni również komunikacja na odległość, informacje są przekazywane w czasie rzeczywistym, chociażby na linii producent – dostawca – klient.

Odpowiednie wykorzystanie nowoczesnych technologii i innowacji może przynieść ogrom korzyści, jednak bardzo ważne jest to, abyśmy pamiętali o zachowaniu równowagi pomiędzy innowacją a odpowiednią ostrożnością i zachowaniem bezpieczeństwa. Całkowita zależność od tych technologii zwiększa ryzyko, ponieważ w każdej chwili może wystąpić awaria systemu lub możemy być ofiarami ataku cybernetycznego. Z uwagi na możliwe wystąpienie zagrożeń i ryzyka, jakie niesie zależność od automatyzacji istotne jest, aby firmy inwestowały w odpowiednie zabezpieczenia, by móc temu zapobiec.

Mimo dużego rozwoju technologii, przedsiębiorstwa zostają przy sprawdzonych technologiach, które nie są najnowszymi, lecz na chwilę obecną wypełniają swoją rolę.

BIBLIOGRAFIA

1. Frankowska M., (2019), *Klastry logistyczne jako ogniwa globalnych łańcuchów dostaw*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2019.
2. Beier, J., Rutkowski, *Logistyka*. Warszawa, Wyd.Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2004.
3. Bentyn Z., *Logistyka w gospodarce turystycznej*, Uniwersytet Ekonomiczny, Poznań 2013.
4. Kos-Łabędowicz J., *Wpływ nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych na współczesną gospodarkę*, Uniwersytet Ekonomiczny, Katowice 2013.
5. <https://encyklopedia.pwn.pl/>
6. Zając M., Zając P., *Zarządzanie łańcuchem dostaw z wykorzystaniem modelu SCOR*. „Logistyka” 2004.
7. Bujak A. *Współczesne zarządzanie (globalnym) łańcuchem dostaw*, WSB, Wrocław 2012.
8. Christopher M. (2011), *Logistics & Supply Chain Management*, Pearson Education Limited, Harlow.
9. Monczka R., Handfield R., Giunipero L., i Patterson J. (2015), *Purchasing and Supply Chain Management*.
10. Karaszewski R., *Nowoczesne koncepcje zarządzania jakością*, TNOiK, Toruń 2006.

11. Witkowski J., *Logistyka w organizacjach sieciowych*, „Gospodarka Materiałowa i Logistyka” 2000.
12. Pająk E., *Zarządzanie produkcją. Produkt, technologia, organizacja*, PWN, Warszawa 2013.

NEW TECHNOLOGY AND ITS IMPACT ON PRODUCTION CONTINUITY

SUMMARY

New technologies cover a wide range of innovations in the automotive field. The aim of the paper is to show what impact new technologies have on the continuity of production in multinational companies. The paper was guided by qualitative research, analysing this phenomenon in two multinational corporations operating in the automotive industry. On the basis of qualitative research carried out in the form of an interview and analysis of information provided by procurement officers in the selected companies and articles on new technologies, it was shown how the global nature of supply is changing as a result of the development of new technologies.

ROZDZIAŁ 4
ADRIANNA SURUS¹
MAJA ŚLUSARCZYK²
EMIL WOSZTYL³
PAULINA ZAWISZA⁴

**ANALIZA POSTĘPUJĄCEJ CYFRYZACJI PROCESU
POSZUKIWANIA PRACY W POLSCE**

STRESZCZENIE

Dynamiczny rozwój technologii w ostatnich latach zrewolucjonizował każdą dziedzinę życia człowieka, w tym proces poszukiwania zatrudnienia przez osoby w wieku produkcyjnym. W artykule omawiane jest, w jaki sposób rozpowszechnienie Internetu wpłynęło na ten proces na wszystkich jego etapach oraz ustalenie, które metody poszukiwania pracy są obecnie preferowane. Badanie na ten temat przeprowadzili studenci Akademii Handlowej Nauk Stosowanych w Radomiu za pomocą autorskiego kwestionariusza ankietowego. Podsumowanie artykułu stanowią wnioski z badań, z których wynika, że Internet jest uważany za skuteczny sposób szukania pracy oraz chętnie wykorzystywany.

WPROWADZENIE

Zgodnie z definicją według Słownika języka polskiego, praca jest podstawą i warunkiem istnienia i rozwoju społeczeństwa⁵. W Polsce w 2022 roku pracę wykonywało 15 milionów 209 tysięcy osób⁶. Posiadanie pracy daje człowiekowi możliwość zara-

1 Adrianna Surus, studentka, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, e-mail: adzi-sko95@gmail.com

2 Maja Ślusarczyk, studentka, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, e-mail: maja-slusarczyk@wp.pl

3 Emil Wosztyl, student, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, e-mail: emilwosztyl5@gmail.com

4 Paulina Zawisza, studentka, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, e-mail: paula20252@wp.pl

5 M. Szymczak, *Słownik języka polskiego*, t. 2, PWN, Warszawa 1979, s. 904.

6 Rocznik Statystyczny Pracy 2023. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, s. 21.

biania pieniędzy potrzebnych do zaspokajania jego potrzeb i wydatków. Umożliwia opłacanie rachunków, zakup pożywienia, ubrań oraz pozostałych rzeczy niezbędnych do codziennego życia. Posiadanie pracy ma jednak nie tylko aspekt finansowy, ale również psychologiczny. Współpracowanie z innymi osobami w ramach wspólnego celu daje ludziom poczucie przynależności oraz bycia częścią czegoś ważnego⁷. Zapewnia również możliwość rozwijania swoich umiejętności i nawiązywania relacji z innymi osobami, co z kolei ma olbrzymi wpływ na rozwój osobisty jednostki⁸.

W ostatnim czasie standardowy proces poszukiwania pracy, tak jak wiele innych aspektów życia człowieka, przeszedł transformację pod wpływem popularyzacji Internetu. Jak wynika z raportów portali ogłoszeniowych, firmy potrzebujące pracowników chętnie korzystają z sieciowych publikacji jako taniej, wygodnej i powszechnie dostępnej metody rekrutacji – na najpopularniejszych stronach służących do tego celu pojawiają się nawet setki tysięcy ogłoszeń rocznie⁹. Z tego powodu dedykowane portale internetowe służące do publikowania ogłoszeń o pracę wydają się być na najlepszej drodze do uzyskania monopolu wśród sposobów aplikowania na dostępne w danym momencie stanowiska.

Aktywne poszukiwanie pracy w myśl definicji stosowanej w statystyce publicznej¹⁰ obejmuje szereg czynności, do których zaliczają się zarówno starsze metody, jak i te nowoczesne, wykorzystujące technologię. Tradycyjne drogi poszukiwania pracy to na przykład odpowiadanie na ogłoszenia zamieszczone w gazetach, nawiązywanie bezpośredniego kontaktu z daną firmą oraz tak zwane polecenie przez znajomych lub rodzinę – wskazanie konkretnej osoby na dane stanowisko. W porównaniu do opcji dostępnych obecnie, w dobie popularyzacji Internetu (dedykowane portale i aplikacje), środki tradycyjne są bardziej czasochłonne i wymagają większego wysiłku, jak również determinacji ze strony osoby poszukującej zatrudnienia. Nowoczesne metody mają również bardziej uniwersalny zasięg. W małych miejscowościach oraz obszarach wiejskich, gdzie ilość dostępnych miejsc pracy jest znacząco ograniczona, a statystyczne zarobki niższe¹¹, znalezienie ciekawego i satysfakcjonującego zajęcia bez odpowiednich znajomości może być znacząco utrudnione, jeśli nie niemożliwe.

Encyklopedia PWN opisuje Internet jako system ogólnoswiatowych połączeń między urządzeniami, zwany również siecią, który został po raz pierwszy udostęp-

7 Raport z badania *Human Capital Trends 2020*, Deloitte 2020.

8 M. Kalinowski, *Praca. Uzależnienia, fakty i mity*, KUL, Lublin 2005, s. 9.

9 Raport *Rynek pracy specjalistów 2021*, Pracuj.pl 2021.

10 <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4574,pojecie.html>, [dostęp: 11.02.2024].

11 B. A. Sypniewska, O. Rawa-Siarkowska, *Regionalny rynek pracy w opinii mieszkańców wsi i miast*, Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku, Płock 2015.

niony do użytku indywidualnego w latach 90. XX wieku¹². Od tego czasu stał się elementem życia codziennego dla znaczącej części populacji, w tym Polaków. Według danych za rok 2023 opublikowanych w raporcie *Digital 2023*, 88,4% Polaków jest użytkownikami sieci¹³. Tak uniwersalne połączenie daje możliwość nawiązania daleko sięgającej i szybkiej komunikacji, która w kontekście szukania pracy jest niezwykle cenna. Wykorzystanie Internetu w rekrutacji oferuje możliwość ułatwienia tego procesu dla obu jego stron. Firmie szukającej pracownika zapewnia szansę umieszczenia ogłoszenia o bardzo dalekim zasięgu, nawiązania kontaktu z potencjalnym pracownikiem oraz sprawdzenie kandydata poprzez tzw. background check (weryfikację, czy dana osoba jest tym, za kogo się podaje). Z kolei osobie szukającej pracy Internet oferuje możliwość przeglądania ogłoszeń, porównywania ofert z innymi na podobnych stanowiskach, zapoznania się bliżej ze specyfiką rekrutującej firmy oraz jej reputacją, nawiązanie z nią kontaktu, jak również merytoryczne przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej. Nawet w tak podstawowej sprawie, jak przygotowanie stosownego CV lub listu motywacyjnego, Internet może pomóc. Życiorys zawodowy jest wizytówką pracownika. Niezbędne jest, aby został sporządzony w sposób czytelny i kompletny - badania wykazują, że osoby przeprowadzające rekrutację bardzo szybko odrzucają szczątkowo wypełnione CV¹⁴.

We współczesnym Internecie funkcjonuje szereg portali służących do umieszczania ogłoszeń, między innymi takich dedykowanych do ogłoszeń o pracę. Ogromną popularnością w Polsce cieszą się między innymi strony takie, jak OLX, Pracuj.pl, Praca.pl czy GoWork. Surfując po sieci łatwo natknąć się na ogłoszenia również na stronach, które do ogłoszeń nie służą, takich jak portal społecznościowy Facebook. Większość firm posiada dodatkowo własne strony internetowe, na których mogą udostępniać informację o wolnych etatach. Wszystkie te metody elektronicznej komunikacji oferują wiele możliwości wykorzystania sieci internetowej do znalezienia wymarzonego etatu.

1. CEL BADANIA

Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie, czy współcześnie osoby aktywnie poszukujące pracy chętnie robią to przez Internet oraz czy uważają, że korzystanie z sieci ułatwia ten proces. Z jakich portali korzystają szukając pracy? Czy uważają tę me-

12 <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/internet;3915155.html>, [dostęp: 11.02.2024].

13 Raport *Digital 2023: Global Overview Report*, DataReportal 2023.

14 Raport *CV okiem rekruterów*, Pracuj.pl 2015.

tość za skuteczniejszą od tradycyjnych? Czy kandydaci wykorzystują Internet jako narzędzie podczas innych czynności związanych z poszukiwaniem pracy, takich jak napisanie CV, listu motywacyjnego lub przygotowania się do rozmów kwalifikacyjnych? Czy sprawdzają reputację przedsiębiorstwa oferującego zatrudnienie przed przyjęciem od niego oferty pracy? Odpowiedzi na powyższe pytania opracowane zostały na podstawie autorskiego badania empirycznego.

2. MATERIAŁ I METODY

Badania przeprowadzono w oparciu o metodę badań sondażowych z wykorzystaniem ankiety. Narzędzie badawcze stanowił kwestionariusz ankiety, w którym zawarto 17 pytań, w tym 14 pytań jednokrotnego i 3 pytania wielokrotnego wyboru. Formularz opracowano za pośrednictwem platformy Microsoft Forms, na której uczestnicy badania mogli odpowiedzieć na postawione pytania, a następnie przesłać wypełniony przez siebie kwestionariusz. W celu uzyskania odpowiedzi link do formularza rozpowszechniono za pomocą mediów społecznościowych. Grupę badawczą stanowiły wszystkie osoby, które skorzystały z linku i przesyłały w pełni wypełniony kwestionariusz. Odpowiedzi zbierano pomiędzy 20.01.2024 a 02.02.2024 rokiem. W tym okresie wpłynęło 409 poprawnie wypełnionych formularzy.

3. OPIS PRÓBY BADAWCZEJ

W badaniu wzięło udział ogółem 409 respondentów. Wśród osób badanych znacząco przeważały kobiety – 306 osób (75%), natomiast mężczyzn było 103 (25%). Najliczniej odpowiedzi udzielały osoby w zakresie wiekowym 20-29 lat (193 osoby, 47%) oraz 30-39 lat (94 osoby, 23%). Osób w wieku 40-49 było 63 (15%), natomiast w wieku 50 lat lub więcej było 40 (10%). Najmniej odpowiedzi pochodziło od osób poniżej 20. roku życia (19 osób, 5%). Zapytano również o wykształcenie posiadane przez respondentów, podając do wyboru: podstawowe, gimnazjalne, średnie (ogólnokształcące i zawodowe/techniczne), w trakcie studiów oraz wyższe (licencjackie i magisterskie). Największe grupy respondentów stanowiły kolejno: osoby o wykształceniu średnim – 174 osoby, tj. 43%, (w tym 112 razy zadeklarowano wykształcenie średnie zawodowe lub techniczne oraz 62 razy średnie ogólnokształcące), następnie wyższym – 137 osób, tj. 34% (w tym 82 razy deklarowano ukończenie

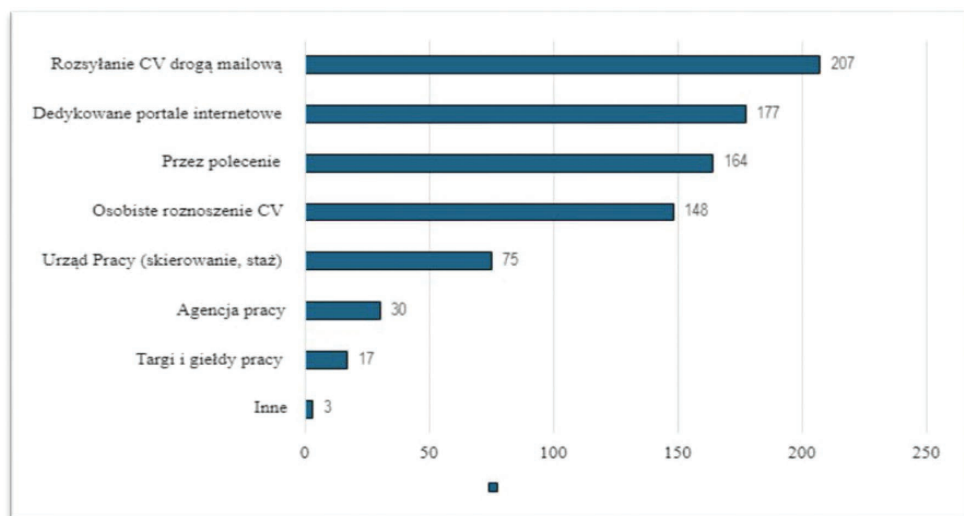
studiów wyższych magisterskich, a 55 razy licencjackich) oraz studenci, których było 75 (18%). Osoby o wykształceniu podstawowym i gimnazjalnym stanowiły najmniejszą część próby badawczej, odpowiednio 9 i 14 osób (2% i 3%). Ostatnim pytaniem metryczki było pytanie o miejsce zamieszkania, podając do wyboru 4 odpowiedzi: wieś, małe miasto (do 20 tysięcy mieszkańców), średnie miasto (od 20 do 100 tysięcy mieszkańców) oraz duże miasto (powyżej 100 tysięcy mieszkańców). Najwięcej odpowiedzi udzieliły osoby zamieszkujące obszar wiejski (164 osoby, 40%), oraz małe miasta (113 osób, 28%). Osoby z dużych miast stanowiły 23% respondentów (94 osoby). Najmniej natomiast pochodziło z miasta średniego (38 osób, 9%).

4. WYNIKI BADAŃ

Aby poznać opinię osób badanych na temat ich doświadczeń z tematem badania, zadano im kilka pytań.

Współcześnie dostępnych jest wiele sposobów na znalezienie zatrudnienia. Poza metodami klasycznymi, takimi jak pośrednictwo Urzędu Pracy, osobiste wizyty w pobliskich zakładach pracy czy skorzystanie z sieci kontaktów, dostępne są również bardziej nowoczesne, wykorzystujące Internet. Uczestników badania zapytano o to, które z dostępnych metod uważają za najbardziej skuteczne. Pytanie oferowało wielokrotny wybór, umożliwiając udzielenie do trzech odpowiedzi na jednego respondenta, jak również możliwość dopisania własnej odpowiedzi. Wymienionymi do wyboru opcjami odpowiedzi były kolejno: osobiste roznoszenie CV, rozsyłanie CV drogą mailową, dedykowane portale internetowe, Urząd Pracy (skierowanie, staż), agencje pracy, polecenie (znajomości) oraz targi/giełdy pracy. Udzielone przez ankietowanych odpowiedzi ilustruje rysunek 1.

Jak wynika z udzielonych odpowiedzi, około połowa respondentów (207 osób) uważa rozsyłanie CV drogą mailową za najskuteczniejszą metodę poszukiwania pracy. Drugą najbardziej skuteczną metodą według ankietowanych są dedykowane portale internetowe służące do umieszczania ogłoszeń o pracę i nawiązywania kontaktu z przedsiębiorstwami – wskazano na nie 177 razy. Najmniej popularną z wymienionych odpowiedzi okazały się targi pracy, zyskując tylko 17 głosów. Jeden z respondentów w punkcie oferującym wpisanie własnej odpowiedzi zadeklarował, że nie uważa żadnej z powyższych metod za skuteczną, ponieważ bezowocnie szuka pracy od ponad pół roku.



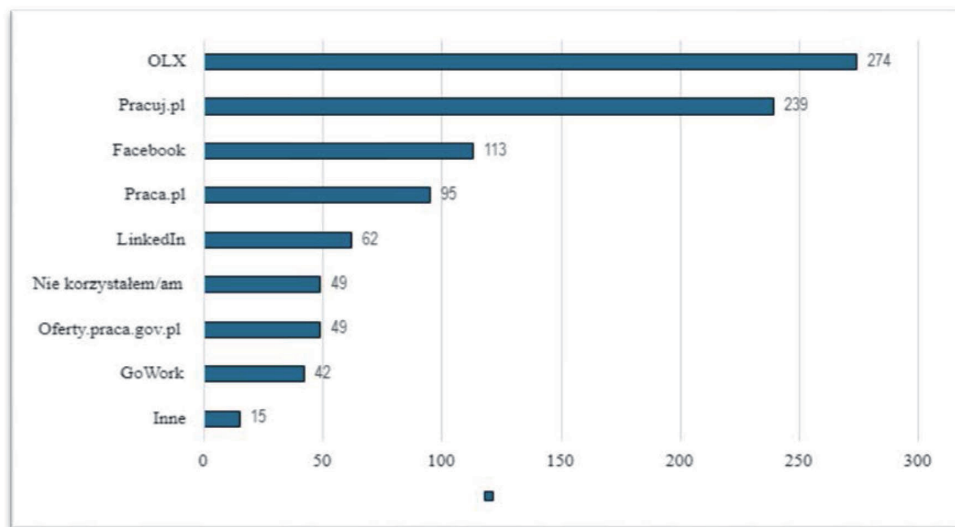
Rys. 1. Najskuteczniejsze sposoby szukania pracy

Źródło: opracowanie własne

Respondentów zapytano w pierwszej kolejności, z jakich portali służących do publikowania ogłoszeń o pracę korzystali, podając do wyboru rozpoznawalne, popularne strony, jak również pozostawiając możliwość wpisania własnej odpowiedzi. Wymienionymi portalami były: strona przeznaczona każdego rodzaju ogłoszeń z osobną kategorią na ogłoszenia o pracy – OLX, dedykowane portale skupione na pośrednictwie pracy – Pracuj.pl, Praca.pl, GoWork, LinkedIn, strona rządowa Urzędu Pracy – oferty.praca.gov.pl, oraz portal społecznościowy Facebook. Pytanie to oferowało wielokrotny wybór, umożliwiając zaznaczenie do pięciu opcji na respondenta, mając na uwadze, że osoba poszukująca pracy może korzystać z wielu portali jednocześnie w celu poprawienia skuteczności poszukiwań. Udzielone odpowiedzi ilustruje rysunek 2.

Zdecydowanie największą popularnością wśród osób udzielających odpowiedzi cieszą się portale OLX i Pracuj.pl, wybierane przez nie kolejno 274 i 239 razy. Wśród tych respondentów 54 osoby (13% grupy badawczej) wybrały tylko te dwie opcje jednocześnie, ignorując pozostałe możliwości. Dodatkowo aż 43 osoby (10% grupy) wskazało wyłącznie OLX jako swój preferowany portal, nie zaznaczając żadnej dodatkowej odpowiedzi. Trzecią najczęściej wybieraną stroną okazał się społecznościowy Facebook, z którego do szukania pracy korzystało 113 respondentów. Fakt postawienia Facebooka na trzecim miejscu jest interesujący, biorąc pod uwagę, że jako jedyna

z wymienionych opcji nie jest to portal przeznaczony w założeniu do umieszczania ogłoszeń – priorytetowy dla użytkowników jest jego aspekt społeczny.



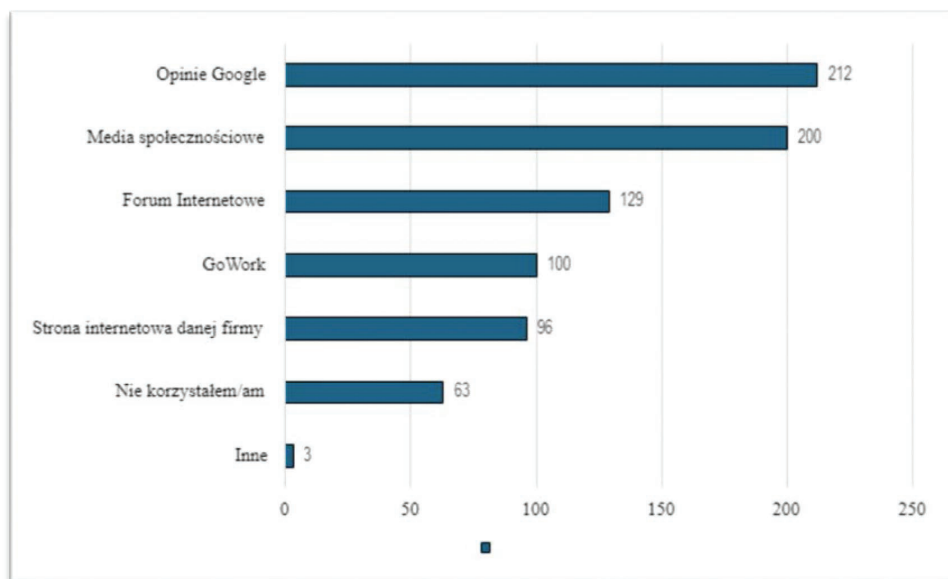
Rys. 2. Najpopularniejsze portale internetowe do szukania pracy

Źródło: opracowanie własne

Dzięki Internetowi łatwo jest zapoznać się z reputacją potencjalnego pracodawcy. Zarówno klienci, jak byli i obecni pracownicy firm mogą wypowiadać się publicznie na temat doświadczeń, jakie z nimi mają. Przykładowym miejscem na tego rodzaju komentarze są opinie Google oraz platforma GoWork. Po wpisaniu nazwy danego przedsiębiorstwa w wyszukiwarkę Google poza podstawowymi danymi (adres siedziby, dane kontaktowe) ukazuje się również tworzona przez użytkowników wyszukiwarki ocena. Ocena Google wyrażona jest w skali punktowej, gdzie 5 punktów (tzw. gwiazdek) oznacza reputację bez skazy, natomiast 1 punkt ocenę bardzo złą. Do każdej oceny można dopisać własny komentarz lub dołączyć zdjęcie. Dzięki tak szybkiemu i uniwersalnemu dostępowi do komentarzy Google to doskonałe źródło informacji na temat firmy. Jest więcej niż jeden sposób, jaki przedsiębiorstwo może zaistnieć w globalnej sieci – poza stworzeniem swojej własnej witryny, na której samo kontroluje przepływ informacji, może również zakładać oficjalne profile na mediach społecznościowych (Facebook, Instagram). Osoby biorące udział w badaniu zapytano, czy przed podjęciem pracy dla jakiegoś przedsiębiorstwa próbowały najpierw zapoznać się z opiniami na jego temat w Inter-

necie, oferując odpowiedź twierdzącą lub przeczącą. Przeważająca większość (331 osób, 81%) wybrała odpowiedź twierdzącą. Następnie zapytano, w jaki sposób respondenci zapoznawali się z reputacją danej firmy, umożliwiając wielokrotny wybór (do trzech możliwości na respondenta), jak również wpisanie własnej odpowiedzi. Udzielone na to pytanie odpowiedzi ilustruje rysunek 3.

Zgodnie z rysunkiem ponad połowa respondentów w ilości 212 osób (52%) wskazała Opinie Google jako preferowane narzędzie weryfikacji reputacji potencjalnego pracodawcy. Wśród tych osób 36 z nich wybrało tę opcję jako swoją jedyną odpowiedź na to pytanie, ignorując pozostałe. Drugą najbardziej popularną metodą weryfikacji, wskazaną równie 200 razy, były media społecznościowe. Najmniej wskazań padło na najmniej obiektywne źródło informacji, jakim strony internetowe firm (opcję wybrano 96 razy).



Rys. 3. Najczęściej wykorzystywane metody zapoznania się z reputacją potencjalnego pracodawcy

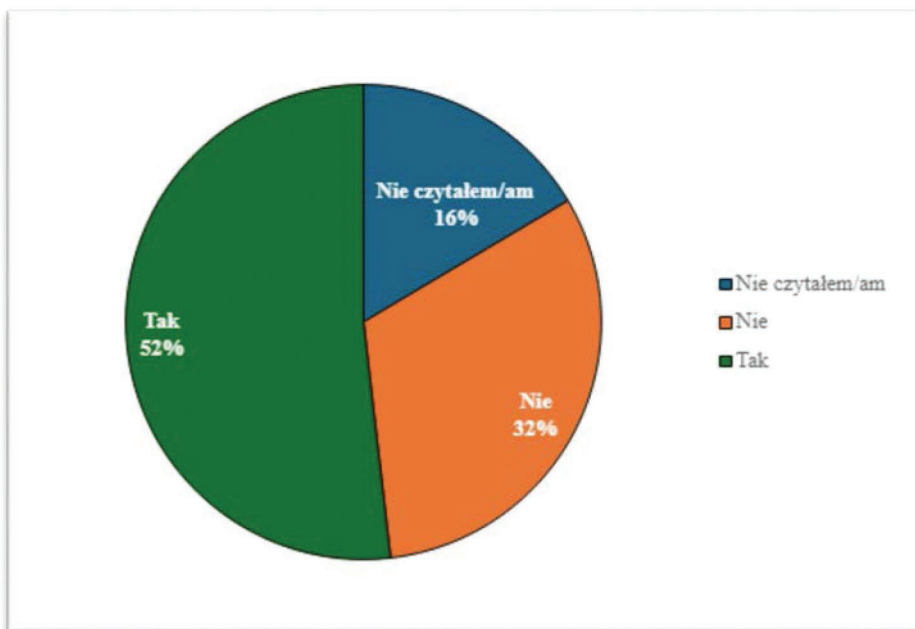
Źródło: opracowanie własne

Aby zweryfikować, czy respondenci przywiązują wagę do zamieszczonych w sieci informacji i czy pozwalają im wpływać na podejmowane przez siebie decyzje, zadano pytanie: “Czy po przeczytaniu negatywnej opinii na temat przedsiębiorstwa w Internecie zdarzyło się Panu/Pani zrezygnować z aplikowania do danej fir-

my lub przyjęcia jej oferty?”. Pytanie jednokrotnego wyboru oferowało odpowiedzi “Tak”, “Nie” oraz “Nie czytałem/am”. Uzyskane odpowiedzi ilustruje rysunek 4.

Więcej niż połowa respondentów w ilości 214 osób (52%) wybrało odpowiedź “Tak”, potwierdzając, że w wyborze oferty wzięło pod uwagę zamieszczane w Internecie wpisy, z kolei 131 osób (32%) zadeklarowało, że negatywne opinie użytkowników nie wpłynęły na ich decyzję. Pozostałych uczestników badania pytanie nie dotyczyło.

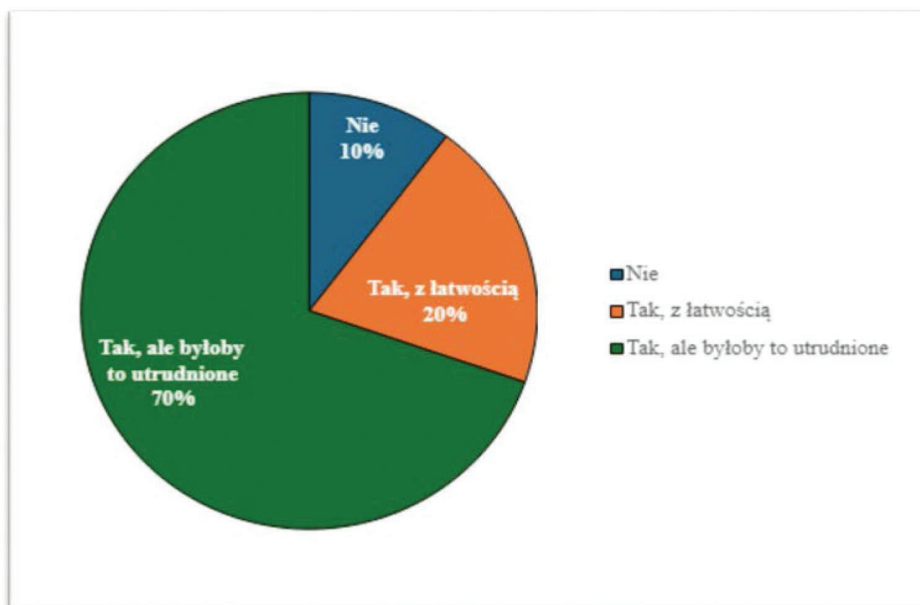
Przygotowanie życiorysu zawodowego jest zazwyczaj pierwszym krokiem procesu poszukiwania zatrudnienia. Internet oferuje szereg poradników opisujących, jak stworzyć CV zawierające wszystkie niezbędne informacje, jak również zapadające w pamięć. Istnieją także specjalne witryny do tworzenia życiorysu, na których po wpisaniu wymaganych informacji wbudowany generator sam opracowuje dokument. Uczestników badania zapytano, czy skorzystali kiedyś z pomocy takich generatorów i poradników. Na pytanie można było odpowiedzieć twierdząco lub przecząco. Zdecydowana większość odpowiedzi była twierdząca – opcję “Tak” wybrało 316 osób (77%), natomiast pozostałe 93 osoby (23%) zaznaczyły odpowiedź “Nie”, tym samym deklarując, że pisały swoje CV samodzielnie.



Rys. 4. Udział procentowy badanych respondentów uznających reputację pracodawcy za czynnik decydujący o podjęciu dla niego pracy

Źródło: opracowanie własne

Przygotowanie merytoryczne do pierwszego spotkania z potencjalnym pracodawcą to nie jedyny rodzaj przygotowań, jakie należy poczynić przed udaniem się na rozmowę. Również w tej kwestii Internet może posłużyć jako przydatne narzędzie. Z zamieszczonych w sieci poradników zaczerpnąć można rady na temat każdego aspektu rozmowy – jaki ubiór będzie najbardziej stosowny, jakie pytania często padają, a nawet sugestie, jakich odpowiedzi na te pytania najprawdopodobniej oczekują pracodawcy. W formularzu ankietowym zamieszczono pytanie weryfikujące, czy respondenci korzystali z tego rodzaju pomocy, przygotowując się do rozmowy o pracę. Kwestionariusz oferował możliwość wyboru odpowiedzi twierdzącej lub przeczącej. Z 409 osób biorących udział w badaniu 276 (65%) potwierdziło, że przygotowywało się w ten sposób do rozmowy. 142 uczestników badania (35%) zaprzeczyło korzystaniu z pomocy. Następnie zapytano, czy osoby, które udzieliły odpowiedzi twierdzącej uważają, że internetowe wskazówki pomogły zredukować odczuwany stres oraz czy poczuły się dzięki nim lepiej przygotowane. W odpowiedzi 75% przedstawicieli grupy badawczej, których dotyczyło pytanie uzupełniające zadeklarowało, że internetowe porady były w ich odczuciu pomocne. Pozostałe 25% odnotowało, że przygotowanie się w ten sposób przed rozmową nie zredukowało odczuwanego napięcia.



Rys. 5. Stosunek respondentów do trudności znalezienia pracy bez korzystania z Internetu

Źródło: opracowanie własne

Kwestionariusz ankiety zamykały pytania badające ogólne wrażenia i opinie grupy badawczej na temat używania Internetu jako narzędzia w procesie szukania pracy. Przedostatnie z pytań sprawdzało, czy ankietowani uważają Internet za narzędzie ułatwiające ten proces. W odpowiedzi na pytanie można było wybrać odpowiedź twierdzącą lub przeczącą. Przeważająca większość, czyli 396 osób (97%) potwierdziło, że uważa Internet za narzędzie ułatwiające szukanie pracy. Zaledwie 13 z badanych osób (3%) zadeklarowało odmienne zdanie. Następnie zapytano, czy respondenci uważają, że współcześnie znalezienie pracy bez Internetu byłoby możliwe. Zaoferowano trzy możliwe odpowiedzi: "Tak, z łatwością", "Tak, ale byłoby to utrudnione" oraz "Nie". Proporcje udzielonych odpowiedzi ilustruje rysunek 5.

Jak wynika z rysunku, większa część respondentów w ilości 285 osób (70%) jest zdania, że znalezienie pracy bez Internetu jest wykonalne, jednak byłoby to trudniejsze. 82 osoby (20%) deklaruje, że znalazłoby pracę bez pomocy sieci bez problemu, natomiast pozostałe 42 osoby (10%) uważa, że nie byłoby to możliwe.

WNIOSKI I PODSUMOWANIE

Postępująca dynamicznie cyfryzacja daje się odczuć w każdym aspekcie funkcjonowania społeczeństwa, w tym podczas poruszania się na rynku pracy. Łatwo dostępne środki komunikacji elektronicznej, ze względu na ich rozległy zasięg, są coraz chętniej wykorzystywane zarówno przez otwierające rekrutację firmy, jak i poszukujących zatrudnienia potencjalnych pracowników. Wnikliwa analiza wyników przeprowadzonego badania wykazuje szereg preferencji dotyczących sposobów szukania pracy, wykazanych przez jego uczestników, którzy w swoim codziennym życiu poruszają się w sferze cyfrowej.

Większość osób biorących udział w badaniu zadeklarowało, że wykorzystywało Internet do poszukiwania pracy. Najbardziej skuteczne metody poszukiwania pracy to, według respondentów, wysyłanie CV drogami komunikacji elektronicznej oraz pośrednictwo portali internetowych dedykowanych usprawnianiu procesu rekrutacji. Jako najchętniej wykorzystywane portale do szukania pracy respondenci wskazali popularne platformy OLX, Pracuj.pl oraz Facebook, na których każdego dnia publikowana jest ogromna ilość nowych ogłoszeń.

Przed podjęciem decyzji o pracy dla danego przedsiębiorstwa respondenci zazwyczaj czytają w Internecie opinie na jego temat, wykorzystując w tym celu Opinie Google oraz media społecznościowe. Opinie zamieszczone w sieci są dla respon-

dentów wystarczająco wartościowe, aby uwzględnić je w procesie decyzyjnym dotyczącym przyjęcia oferty – uczestnicy badania deklarują gotowość zrezygnowania z oferowanego w danej firmie stanowiska, jeśli zamieszczone w sieci treści dotyczące pracodawcy są negatywne.

Przed udaniem się na rozmowę kwalifikacyjną często korzysta się z Internetu, aby jak najlepiej się do niej przygotować - potwierdza to większość osób badanych. Osoby, które przygotowują się w ten sposób do rozmowy kwalifikacyjnej deklarują, że przygotowanie pomaga im zredukować stres oraz zwiększyć pewność siebie.

W obecnych czasach znalezienie pracy za pomocą tradycyjnych metod niewykorzystujących Internetu jest według większości respondentów dalej możliwe, jednak uważają oni taką ścieżkę za wymagającą większej ilości wysiłku. W związku z tym Internet został niemal jednogłośnie uznany za narzędzie ułatwiające znalezienie pracy.

Stopień popularyzacji korzystania z Internetu w procesie poszukiwania pracy jest zagadnieniem wartym uwagi, ponieważ dowodzi, że postępująca cyfryzacja dotyka również tego procesu. Wyniki przeprowadzonych badań potwierdzają, że współcześnie osoby w wieku produkcyjnym często wykorzystują Internet do szukania pracy. Jest to przydatne, łatwe w obsłudze narzędzie, oferujące szereg możliwości: wyszukiwania i porównywania ofert, sprawdzania reputacji przedsiębiorstwa przed podjęciem dla niego pracy, napisania życiorysu zawodowego, jak i odpowiednie przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej.

BIBLIOGRAFIA

1. Szymczak M., *Słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa 1979.
2. *Rocznik Statystyczny Pracy 2023*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023.
3. Raport z badania *Human Capital Trends 2020*, Deloitte 2020.
4. Kalinowski M., *Praca. Uzależnienia, fakty i mity*, KUL, Lublin 2005.
5. Raport *Rynek pracy specjalistów 2021*, Pracuj.pl 2021
6. <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4574,pojecie.html>, [dostęp: 11.02.2024].
7. Sypniewska B.A., Rawa-Siarkowska O., *Regionalny rynek pracy w opinii mieszkańców wsi i miast*, Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku, Płock 2015.
8. <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/internet;3915155.html>, [dostęp: 11.02.2024].

9. Raport *Digital 2023: Global Overview Report*, Data Reportal 2023.
10. Raport *CV okiem rekruterów*, Pracuj.pl 2015.

ANALYSIS OF THE PROGRESSING DIGITIZATION OF THE JOB SEARCHING PROCESS IN POLAND

SUMMARY

The dynamic development of technology in recent years has revolutionized every area of life, including the process of searching for employment by people of working age. The article discusses how the spread of the Internet has influenced this process at all its stages, and determines which job search methods are currently preferred. A study on this topic was conducted by students of Radom Academy of Economics using an original questionnaire. The summary of the article are the conclusions from research, which show that the Internet is considered an effective way of looking for a job and is eagerly used.

ROZDZIAŁ 5
EMILIA BRZozowa
JAROSŁAW GILARSKI
JULIA OBOZOWIK
BARBARA WITKOWICZ
NATALIA ZALEWSKA¹

**ZAGROŻENIA DLA PRAW CZŁOWIEKA
W OBLICZU NOWYCH TECHNOLOGII**

STRESZCZENIE

Celem niniejszego rozdziału jest przedstawienie istoty kompetencji przyszłości takich, jak umiejętność wykorzystania nowych technologii i pozyskanych informacji. W związku z informatyzacją kolejnych dziedzin życia, wiele regulacji prawnych traci na znaczeniu z uwagi na brak zmian legislacyjnych. Prawa człowieka przybierają współcześnie nową formę i niezbędne jest dostosowanie zasad ich ochrony do aktualnych problemów społecznych. Dzisiejsze społeczeństwo jest określane jako społeczeństwo informacyjne; w 2021 roku, udokumentowano wyłączenia Internetu przez rząd m.in w Iranie i Zambii. Blokada wykorzystywane były na przykład do nierozpowszechniania informacji o prowadzonych konfliktach zbrojnych. W Zambii do odłączenia sieci doszło w czasie wyborów parlamentarnych, co spowodowało liczne utrudnienia w komunikacji. Społeczeństwo jest świadkiem „cyfrowej dyktatury”, która nieuregulowana, może być poważnym zagrożeniem dla praw człowieka i rozwoju kompetencji przyszłości. W referacie omówiono również formułowane prawo człowieka do dostępu do Internetu.

1 Emilia Brzozowa, mgr ORCID 0000-0003-0648-0909, Jarosław Gilarski ORCID 0009-0008-4004-2957, Julia Obozowik ORCID 0009-0009-4592-4120, Barbara Witkowicz ORCID 0009-0000-6668-1935, Natalia Zalewska ORCID 0009-0002-4881-169X, Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Gdyni, Koło Naukowe Prawa Administracyjnego, e-mail: knpa@wsaib.pl.

WPROWADZENIE

W obliczu postępującej globalizacji i nieustającej informatyzacji kolejnych dziedzin życia, wiele regulacji prawnych traci na znaczeniu. Obserwując dynamiczny rozwój nowych technologii nie należy koncentrować uwagi wyłącznie na ich pozytywnych aspektach. Z omawianych w artykule zmian wynika cały szereg poważnych zagrożeń dla podstawowych praw człowieka. W pierwszej części pracy poddano analizie wpływ nowych technologii na rozwój kompetencji przyszłości i związane z tym prawa człowieka. Następnie przedstawiono problematykę dezinformacji i cenzury oraz zagadnienie wolności słowa, które aktualnie definiowane jest na nowo. W pracy przedstawiono znaczenie prawa do informacji i związany z nim postulat prawa dostępu do Internetu. Przeprowadzona w referacie analiza została oparta na literaturze oraz aktach prawnych ze szczególnym uwzględnieniem regulacji prawa Unii Europejskiej. Podstawowymi metodami wykorzystanymi w pracy są metoda dogmatyczno-prawna i teoretyczno-prawna. Celem rozprawy jest wykazanie istnienia zależności pomiędzy kompetencjami przyszłości a zagrożeniami dla praw człowieka w obliczu nowych technologii.

1. ROZWÓJ SPOŁECZNY A NOWE TECHNOLOGIE

Rozważania na temat współczesnych zagrożeń dla praw człowieka związanych z nowymi technologiami należy rozpocząć od powszechnej definicji niniejszego zjawiska, które rozumiane są jako prądy technologiczne, wyznaczające zmianę modelu przemysłowego i społecznego w gospodarce świata. Mowa tutaj o technologii, która jest częścią tak zwanej „rewolucji cyfrowej”. Należy zwrócić szczególną uwagę na przewidywany wpływ technologii na całą światową gospodarkę, a także rozwój społeczny, w tym kompetencje przyszłości. Termin ten stanowi *sui generis* pośrednią pozycję wśród rozwijających się technologii oraz innowacji technologicznych. W wąskim znaczeniu technologie rozwijające się to technologie, które wciąż wymagają podjęcia spójnego konsensusu co do ich dalszego przeznaczenia, zastosowania oraz ich wartości komercyjnej².

Nowe technologie występują w różnorodnej formie. Wśród nich wyróżnić można m.in. sztuczną inteligencję (AI), wykorzystywaną w powszechnie dostępnych

2 M. Šupa, *What Is New Technology and What Technology Is New? Definitions of Emerging Technology in Policy Documents and Global Corporate Communication*, [w:] *Information & Media*, no. 83, Vilnius University, Vilnius 2018, ss. 101-120.

urządzeniach elektronicznych, technologię *Blockchain*, rzeczywistość rozszerzoną i wirtualną (VR), Internet przedmiotów, jego celem jest łączenie między sobą przedmiotów, aby były jednoznacznie identyfikowane oraz nadanie im możliwości pośredniego lub bezpośredniego gromadzenia, przetwarzania czy wymieniać się danymi³. Przedstawione rozwiązania mogą wywołać cały szereg poważnych zagrożeń dla podstawowych praw człowieka. Analizując kwestie dotyczące sztucznej inteligencji, należy wskazać, iż pomimo zmechanizowania tych procesów, wciąż możliwe jest wystąpienie błędów.

Postęp technologiczny niesie za sobą również rozwój umiejętności w społeczeństwie. Do najistotniejszych z perspektywy ochrony praw człowieka kompetencji przyszłości zaliczyć można umiejętność wykorzystania technologii i informacji, cyberbezpieczeństwo⁴, dążenie do ustanowienia podstawowych zasad etyki technologicznej. Podkreślić należy istotę jej racjonalnego wykorzystywania, zgodnego z zasadami ochrony praw człowieka – zrozumienie implikacji zachodzących pomiędzy technologią a podejmowaniem racjonalnych i dostosowanych decyzji oraz wiedza na temat potencjalnych naruszeń praw człowieka. Z samym pojęciem etyki, związana jest również potrzeba świadomości technologicznej, która jako kompetencja przyszłości obejmuje konieczność zrozumienia funkcjonowania technologii, ich oddziaływania na prawa człowieka w perspektywie poszczególnych jednostek i całego społeczeństwa, oraz wzrost kompetencji w zakresie ochrony danych osobowych, które w erze cyfrowej stają się narażone na szereg niebezpieczeństw⁵.

2. DOSTĘP DO INTERNETU – PRAWO CZŁOWIEKA

Współcześnie znacząca część czynności podejmowanych w codziennym życiu została przeniesiona do wirtualnej przestrzeni. Skutkuje to identyfikowaniem nowych zagrożeń dla prywatności, gdyż szybki rozwój sieci to również eskalacja problemów

3 S. Greengard, „Internet of Things.” *Encyclopedia Britannica*, December 13, 2023 <https://www.britannica.com/science/Internet-of-Things> [dostęp: 31 grudnia 2023].

4 Zob. również: E. Brzozowa, K. Butkiewicz, N. Cierniak-Tatarynowicz, N. Podbielska, P. Stolarska, A. Wrzesiński, A. Wójcik, *Bezpieczeństwo w cyberprzestrzeni – aspekty prawne*, [w:] *Wirtualna rzeczywistość w perspektywie prawnej, bezpieczeństwa cyfrowego i technologii informacyjnych*, T. 2 red. B. Olbrych, A. Ziółkowski, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, Radom 2022, ss. 196-204.

5 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 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. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, s. 1 z późn. zm.).

wyłudzeń, nadużyć i manipulacji. Regulacje prawne w zakresie ochrony danych osobowych nadal pozostają wieloaspektowe, ale nie zawsze uwzględniają stopień obecnej informatyzacji. Niezbędne jest podejmowanie inicjatyw ustawodawczych, które zajmują się specyficzną problematyką ochrony informacji osobistych również w świecie wirtualnym.

Wraz z rozwojem technologii, pojawiają się nowe wyzwania prawne związane z cyberbezpieczeństwem, ochroną prywatności czy własnością intelektualną. Wpływa to również na kompetencje, których rozwój wśród adresatów prawa dostrzegany jest w ostatnich latach. Podkreśla się znaczenie umiejętności analitycznych i technologicznych oraz krytycznego myślenia, które mogą pomóc w efektywnym zarządzaniu tego rodzaju wyzwaniami⁶.

W związku z postępującą informatyzacją, również prawa człowieka ulegają stopniowemu przekształceniu i redefinicji. Współczesne prawo do informacji zostaje wystawione na próbę w obliczu możliwości rozpowszechniania nieprawdziwych informacji⁷; obecnie fake news przestaje być rozumiany wyłącznie jako fałszywa lub nieprawdziwa informacja, ale może być również definiowany jako informacja szkodliwa dla wizerunku pewnej osoby, najczęściej związanej z życiem politycznym lub publicznym⁸.

Dezinformacja staje się najbardziej dotkliwa dla obywateli w okresie przedwyborczym. Znaczące okazały się badania przeprowadzone w okresie przedwyborczym w maju 2019 roku przez Naukową i Akademicką Sieć Komputerową. Respondenci wskazali, iż 63,3% z nich dostrzegało w Internecie zjawisko dezinformacji, które mogło mieć wpływ na wynik wyborów, natomiast blisko jedna czwarta badanych (23,3%) zauważa problem manipulacji informacjami codziennie albo kilka razy w ciągu tygodnia. Należy wskazać, iż analizy i dokładnej selekcji wymagają wszystkie informacje; zaledwie 25,5% badanych zadeklarowało, że weryfikuje wiarygodność dostępnych informacji⁹.

Przedstawione wyniki badań wzbudzają niepokój oraz powinny skłaniać do zwiększenia ilości kampanii społecznych uwrażliwiających użytkowników sieci na znaczenie wiarygodnych informacji oraz podnoszące świadomość na temat analizy

6 F. Kutrzeba, *Future Skills and Education in a Computerized World*, [w:] *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, t. XVIII, Wyd. SAN, Warszawa 2017, ss. 33-42.

7 ang. *fake news*.

8 A. Ogrodowczyk, M. Borkowska, E. Murawska-Najmiec, K. Twardowska, *Wyjaśnienie i uściślenie pojęć*, [w:] *Fake news - dezinformacja online*, Warszawa 2020, ss. 7-8.

9 A. Ogrodowczyk, M. Borkowska, E. Murawska-Najmiec, K. Twardowska, *Badania na temat dezinformacji w Polsce*, [w:] *Fake news – dezinformacja online*, Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji, Warszawa 2020, ss. 33-40.

otrzymywanych informacji. Uzasadnione jest dostrzeżenie w niniejszych zagrożeniach potrzeby rozwoju nowych kompetencji koncentrujących się na świadomej, wielopoziomowej analizie informacji. Należy udostępnić użytkownikom Internetu narzędzia niezbędne do prawidłowej oceny wartości prezentowanych danych, usprawnić proces nadzoru administratorów stron internetowych nad udostępnianymi treściami, a także podjąć próbę ustanowienia regulacji prawnych w zakresie udostępniania nieprawdziwych informacji i prowadzenia kampanii dezinformacji. W procesie przeciwdziałania dezinformacji należy zaznaczyć rolę zyskującej popularność, umiejętności krytycznego myślenia, której znajomość umożliwia swobodne i szybkie, a przede wszystkim dokładniejsze filtrowanie przetwarzanych informacji.

Naruszenia praw człowieka w kontekście nowych technologii występują także w sytuacjach, gdy jednostki zostają pozbawione dostępu do Internetu, niezbędnego do pełnego funkcjonowania we współczesnym społeczeństwie. Brak tego dostępu prowadzi do wykluczenia informacyjnego oraz potencjalnej izolacji społecznej. W związku z tym współcześnie coraz częściej uznaje się dostęp do Internetu za jedno z praw człowieka. Niektóre kraje podjęły inicjatywy mające na celu uznanie tego prawa nie tylko jako możliwość fizycznego połączenia z siecią, lecz także jako zagwarantowanie odpowiedniej jakości dostępu do Internetu, w Europie regulacje w tym zakresie pojawiają się już m.in. w Estonii, Finlandii oraz Grecji¹⁰.

W polskim prawodawstwie dostęp do Internetu jest stosunkowo nowym pomysłem. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej nie zawiera bezpośredniego odniesienia do prawa dostępu do Internetu. Niemniej jednak, można wyprowadzić to prawo z innych przepisów, takich jak z art. 47 oraz 54 Konstytucji, które ustanawiają prawo do ochrony prywatności i wolności słowa¹¹.

W niektórych krajach, takich jak Czad, Republika Konga, Iran, Nigeria, Uganda i Zambia, władze publiczne nie przestrzegają prawa obywateli do dostępu do informacji, w tym dostępu do Internetu. W 2021 roku zaobserwowano przypadki celowych blokad narzuconych przez rządy, które miały różne skutki, m.in. uniemożliwienie przekazywania informacji o sytuacji w obszarach konfliktów oraz powodowanie poważnych zakłóceń w życiu codziennym. W Zambii doszło do blokady Internetu podczas wyborów parlamentarnych, co spowodowało problemy komunikacyjne. Takie działania, zwane „cyfrową dyktaturą”, stanowią rażące naruszenie podstawowych praw człowieka. Ponadto naruszane jest prawo do wolności wypo-

10 J. Rzucidło, *Prawo dostępu do Internetu jako podstawowe prawo człowieka*, Cz. 1, [w:] *Prawo Mediów Elektronicznych*, 2010, nr 2, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2010, ss. 38-41.

11 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

wiedzi, gdyż obywatelom odmawia się możliwości wyrażania swoich opinii w mediach internetowych, z czego wynika, że dostęp do Internetu staje się fundamentalnym prawem człowieka¹².

3. PRAWA CZŁOWIEKA W CYBERPRZESTRZENI

Wolność słowa obowiązuje każdego człowieka należącego do wspólnoty, jednak ograniczenia niniejszego prawa nie należy mylić z pojęciem cenzury, która może polegać na ograniczeniu dostępu do treści prawem niedozwolonych. Państwowa cenzura Internetu w ujęciu pejoratywnym polega na nakładaniu technicznych ograniczeń dostępu do sieci, sankcjonowaniu rozpowszechniania informacji nieprawdziwych lub niezgodnych z narracją rządzących.

Uzasadnieniem działań podejmowanych przez władze stosujące cenzurę jest zapewnienie bezpieczeństwa państwa lub ustroju; należy wskazać, iż jest to działanie naruszające podstawowe prawa człowieka. Jednym z przykładów państw cenzurujących dostęp do Internetu jest Chińska Republika Ludowa, której władze nieustannie monitorują sieć, blokują strony internetowe i serwisy. Stworzono wyszukiwarkę Baidu, która jest pod nadzorem aparatu władzy, kontroli podlegają także wiadomości e-mail oraz przepływy danych. Blokowane są witryny zawierające słowa z tzw. „czarnej listy”, takie jak: słowa odnoszące się do Tybetu, Tajwanu czy nazwiska opozycjonistów. Publikacja negatywnych opinii o rządzących sankcjonowana jest karą pozbawienia wolności, czego przykładem jest działacz Liu Xiaobo, biorący udział w tworzeniu petycji upominającej się o prawa człowieka, skazany w 2009 roku na 11 lat pozbawienia wolności¹³. Działania w celu zaprzestania ograniczania wolności słowa prowadziło m.in. Amnesty International, poprzez propagowanie wśród chińskich firm internetowych niepodjęcia współpracy z władzami kraju¹⁴.

Innym przykładem kraju stosującego cenzurę jest Federacja Rosyjska, która podobnie jak Chiny blokuje dostęp do stron oraz witryn krytykujących władzę, a także prześladowuje dziennikarzy publikujących informacje niezgodne z narracją

12 The Office of the High Commissioner for Human Rights, *Activists: Internet shutdowns violate human rights*, <https://www.ohchr.org/en/stories/2022/08/activists-internet-shutdowns-violate-human-rights?fbclid=IwAR0lnRnJHDSHMGQhCO3mCvK2GDLYxuPS1TqBdg8bnbBxBX5DPtDHispWfbE>, [dostęp: 2 stycznia 2024].

13 Amnesty International, *Chiny: cenzura internetowa musi się skończyć* <https://www.amnesty.org.pl/chiny-cenzura-internetowa-musi-sie-skończyć/> [dostęp 2 stycznia 2024].

14 Ibidem.

rządu¹⁵. Propaganda rosyjska znacząco nasiliła się w chwili rozpoczęcia konfliktu zbrojnego w Ukrainie. Kontrolowane media i portale przedstawiały wojnę „jako specjalną operację wojskową”, nie publikowały informacji o prawdziwych wydarzeniach. Państwowy regulator mediów oraz Internetu zablokował dostęp do mediów społecznościowych, celem ograniczenia napływu z zachodu informacji na temat wojny¹⁶.

W analizie big data dostrzegalny jest ogromny potencjał, a wykorzystywanie danych nabiera tempa. Gromadzi się dane np. na potrzeby szeroko rozumianego marketingu, praca z tymi danymi ma na celu m.in. usprawnienie działania przedsiębiorstwa, jego rozwój, prognozowanie wyników i ocenę ryzyka. Dzięki big data przedsiębiorstwa mogą podnieść wartość usług i produktów świadczonym nabywcom, uzyskać przewagę konkurencyjną i mierzyć efekty swojej działalności¹⁷. Treści udostępniane nieświadomie przez konsumentów mogą być wykorzystywane jako materiał do budowania spersonalizowanych ofert. Nadużywany staje się inwazyjny sposób działania algorytmów śledzących. Lokalizatory GPS czy urządzenia mobilne wysyłają dane o lokalizacji użytkowników, wykorzystywane do geotargetowania oraz dostarczania treści marketingowych adekwatnych do miejsca i kontekstu sytuacyjnego¹⁸.

Jedną z form odpowiedzi na brak kontroli nad gromadzeniem i wykorzystywaniem danych przez podmioty technologiczne była Tarcza Prywatności UE-USA. Motywowana bezpieczeństwem Stanów Zjednoczonych, która w razie zagrożenia państwa zezwalała na udostępnianie danych osobowych europejskich użytkowników. TSUE wyrokiem z 16 lipca 2020 roku stwierdził brak właściwej ochrony danych osobowych użytkowników z UE, co skutkowało nieważnością decyzji UE¹⁹. Dokument ten przestał obowiązywać, a Unia Europejska w 2023 roku podjęła ponowne negocjacje z USA, które zakończyły się przyjęciem decyzji EU-US Data Privacy

15 T. Stępniewski, J. Hajduk, *Wojna hybrydowa Rosji z Ukrainą: uwarunkowania i instrumenty*, [w:] Studia Europejskie 4 (76)/2015, Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2015, ss. 135-151.

16 M. Domańska, K. Chawryło, *Dyktatura wojenna: władza i społeczeństwo w Rosji*, „Komentarze OSW”, nr 433, 22.03.2022, <https://www.osw.waw.pl/pl/publikacje/komentarze-osw/2022-03-22/dyktatura-wojenna-wladza-i-społeczenstwo-w-rosji> [dostęp: 2 stycznia 2024].

17 J. Woźniczka, *Big data i ich wykorzystanie w analityce marketingowej. Wybrane problemy badawcze*, [w:] Marketing i Rynek, 2018, nr 3, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław 2018, ss. 3-5.

18 Ibidem, s. 6.

19 S. Majkowska-Szulc, *Tarcza prywatności UE–USA po kolizji w „bezpiecznej przystani”*. Zakres ochrony prywatności po wyroku w sprawie c-362/14 Schrems, Przegląd Prawa i Administracji, 2016, nr 57, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2016, s. 182.

Framework, która uprawnia podmioty przekazujące dane osobowe obywateli UE do Stanów Zjednoczonych na podstawie samocertyfikacji regulowanej decyzją²⁰.

Bezpieczeństwo w cyberprzestrzeni staje się kluczowym wyzwaniem XXI wieku. Prawa takie, jak prywatność, anonimowość, bezpieczne środowisko, rozwój czy swoboda wyrażania przekonań są zagrożone w tej przestrzeni, co wymaga nowych rozwiązań²¹. Postępujące akty cyberprzemocy mogą być również pojęciem obejmującym przemoc w szerszym rozumieniu cyberprzestrzeni – takie jak manipulacja w mediach czy ograniczanie dostępu do Internetu²². W procesie gromadzenia i wykorzystywania danych osobowych służby bezpieczeństwa powinny zawsze dbać o to, aby ich działania nie kolidowały z ochroną wartości fundamentalnych, takich jak prywatność czy godność jednostki²³.

Należy podkreślić, iż współcześnie zaistniała potrzeba redefinicji prawa do prywatności, podkreślająca aspekt autonomii woli jednostki. W cyfrowym świecie, miarą prywatności powinna być jednoznaczna dyspozycja wyrażona przez jednostkę, to ona powinna stanowić wyznacznik dla subiektywnego rozumienia prawa do prywatności.

PODSUMOWANIE

Dostosowanie aktualnie obowiązujących oraz przyjęcie nowych regulacji prawnych wydaje się potrzebne dla zachowania pewności prawa i poczucia bezpieczeństwa, zarówno w rzeczywistym świecie, jak i w Internecie. Prawo do prywatności, rozwoju, bezpiecznego środowiska, anonimowości, wyrażania własnych poglądów i przekonań czy prawo dostępu do Internetu to tylko kilka z praw, których zapewnienie

20 European Commission, *Commission Implementing Decision of 10.7.2023, pursuant to Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council on the adequate level of protection of personal data under the EU-US Data Privacy Framework*, https://commission.europa.eu/document/fa09cbad-dd7d-4684-ae60-be03fcb0fddf_en [dostęp: 2 stycznia 2024 r.].

21 A. Mednis, *Prywatność od epoki analogowej do cyfrowej – czy potrzebna jest redefinicja?*, [w:] *Prywatność a jawność – bilans 25-lecia i perspektywy na przyszłość*, Wyd. C. H. Beck, Warszawa 2016.

22 T. Hoffmann, *Główni aktorzy cyberprzestrzeni i ich działalność*, [w:] *Cyberbezpieczeństwo wyzwaniem XXI wieku*, red. T. Dębowski, ARCHAEGRAPH Wyd. Naukowe, Łódź - Wrocław 2018, ss. 12-14.

23 K. Migdał-Najman, K. Najman, *Profilowanie, oczyszczanie i zapobieganie powstawaniu dirty data* [W:] *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 2018, nr 508, Wrocław 2018, s. 147.

przez organy państwowe może być zagrożone w perspektywie współczesnego tempa rozwoju cyberprzestrzeni.

Jednym z wartościowych i ważnych rozwiązań wydaje się potrzeba zmiany definicji prawa do prywatności ze szczególnym uwzględnieniem aspektu autonomii woli jednostki. Niezbędne jest podjęcie wspólnych działań mających na celu uregulowanie prawno-administracyjnego wymiaru cyberprzestrzeni, a także podjęcie debaty na temat rozszerzenia definicji danych osobowych.

W pracy wykazano, iż postęp technologiczny związany jest z potrzebą rozwoju w społeczeństwie kompetencji, takich jak etyka i świadomość technologiczna, uwzględniających racjonalne wykorzystywanie technologii przy zapewnieniu ochrony podstawowych praw i wolności człowieka. Uzasadnionym wydaje się podejmowanie działań zmierzających do zwiększenia świadomości społecznej dotyczącej dezinformacji i znaczenia wolności słowa, prawa do informacji, w tym postulowanego prawa dostępu do Internetu. Powszechny dostęp do nieweryfikowanych treści uzasadnia również potrzebę edukacji w zakresie krytycznego myślenia. Aktualne tempo rozwoju technologicznego pozwala przyjąć, iż podejmowanie nowych inicjatyw legislacyjnych dotyczących wykorzystania kompetencji przyszłości w przeciwdziałaniu zagrożeniom dla praw człowieka w cyberprzestrzeni może okazać się nie tylko korzystne, ale również niezbędne.

BIBLIOGRAFIA

1. Amnesty International, *Chiny: cenzura internetowa musi się skończyć* <https://www.amnesty.org.pl/chiny-cenzura-internetowa-musi-sie-skończyć/> [dostęp 2 stycznia 2024].
2. Babik W., *O natłoku informacji i związanym z nim przeciążeniu informacyjnym*, [w:] Człowiek, media, edukacja red. J. Morbitzer, Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN, Kraków 2010.
3. Domańska M., Chawryło K., *Dyktatura wojenna: władza i społeczeństwo w Rosji*, „Komentarze OSW”, nr 433, 22.03.2022, <https://www.osw.waw.pl/pl/publikacje/komentarze-osw/2022-03-22/dyktatura-wojenna-wladza-i-społeczenstwo-w-rosji> [dostęp: 2 stycznia 2024].
4. European Commission, *Commission Implementing Decision of 10.7.2023, pursuant to Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council on the adequate level of protection of personal data under the EU-US*

- Data Privacy Framework*, https://commission.europa.eu/document/fa09cbadd7d-4684-ae60-be03fcb0fddf_en [dostęp: 2 stycznia 2024 r.].
5. Greengard S., „Internet of Things.” *Encyclopedia Britannica*, December 13, 2023 <https://www.britannica.com/science/Internet-of-Things> [dostęp: 31 grudnia 2023].
 6. Hoffmann T., *Główni aktorzy cyberprzestrzeni i ich działalność*, [w:] Cyberbezpieczeństwo wyzwaniem XXI wieku, red. T. Dębowski, ARCHAEGRAPH Wyd. Naukowe, Łódź - Wrocław 2018.
 7. Kutrzeba F., *Future Skills and Education in a Computerized World*, [w:] Przedsiębiorczość i Zarządzanie, t. XVIII, Wyd. SAN, Warszawa 2017.
 8. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
 9. Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.).
 10. Majkowska-Szulc S., *Tarcza prywatności UE–USA po kolizji w „bezpiecznej przystani”*. *Zakres ochrony prywatności po wyroku w sprawie c-362/14 Schrems*, Przegląd Prawa i Administracji, 2016, nr 57, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2016.
 11. Mednis A., *Prywatność od epoki analogowej do cyfrowej – czy potrzebna jest redefinicja?*, [w:] *Prywatność a jawność – bilans 25-lecia i perspektywy na przyszłość*, wyd. C. H. Beck, Warszawa 2016.
 12. Migdał-Najman K., Najman K., *Profilowanie, oczyszczanie i zapobieganie powstawaniu dirty data* [w:] *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 2018, nr 508, Wrocław 2018.
 13. Ogrodowczyk A., Borkowska M., Murawska-Najmiec E., Twardowska K., *Badania na temat dezinformacji w Polsce*, [w:] *Fake news - dezinformacja online*, Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji, Warszawa 2020.
 14. Ogrodowczyk A., Borkowska M., Murawska-Najmiec E., Twardowska K., *Badania na temat dezinformacji w Polsce*, [w:] *Fake news - dezinformacja online*, Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji, Warszawa 2020.
 15. Rzucidło J., *Prawo dostępu do Internetu jako podstawowe prawo człowieka, Cze. 1*, [w:] *Prawo Mediów Elektronicznych*, 2010, nr 2, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2010.

16. Stępniewski T., Hajduk J., *Wojna hybrydowa Rosji z Ukrainą: uwarunkowania i Instrumenty*, [w:] *Studia Europejskie* 4 (76)/2015, Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2015.
17. Šupa M., *What Is New Technology and What Technology Is New? Definitions of Emerging Technology in Policy Documents and Global Corporate Communication*, [w:] *Information & Media*, no. 83, Vilnius University, Vilnius 2018.
18. The Office of the High Commissioner for Human Rights, *Activists: Internet shutdowns violate human rights*, <https://www.ohchr.org/en/stories/2022/08/activists-internet-shutdowns-violate-human-rights?fbclid=IwAR0lnRnJHDSHM-GQhCO3mCvK2GDLYxuPS1TqBdg8bnbBxBX5DPtDHispWfbE>, [dostęp: 2 stycznia 2024].
19. Woźniczka J., *Big data i ich wykorzystanie w analizie marketingowej. Wybrane problemy badawcze*, [w:] *Marketing i Rynek*, 2018, nr 3, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław 2018.
20. Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych, *Powszechna deklaracja praw człowieka*, 217 (III) Paryż 1948, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> [dostęp: 2 stycznia 2024].

THREATS TO HUMAN RIGHTS IN THE FACE OF NEW TECHNOLOGIES

SUMMARY

The aim of this article is to present the essence of competencies of the future, such as the ability to use new technologies and acquired information. With the digitization of various aspects of life, many legal regulations lose significance due to a lack of legislative changes. Human rights are taking on a new form in contemporary times, and it is essential to adapt the principles of their protection to current social issues. Today's society is referred to as an information society; in 2021, incidents of internet shutdowns by governments were documented, including in Iran and Zambia. These shutdowns were used, among other things, to prevent the spread of information about ongoing armed conflicts. In Zambia, the network was disconnected during parliamentary elections, causing significant communication disruptions. Society is witnessing a "digital dictatorship" that, if left unregulated, can pose a serious threat to human rights and the development of future competencies. The article also discusses the evolving human right to access the internet.

ROZDZIAŁ 6
MAGDALENA NADOLSKA¹
SARA ORAIM²

**ZAPEWNIENIE OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH
NA NOŚNIKACH TELEINFORMATYCZNYCH
W PLACÓWKACH MEDYCZNYCH**

STRESZCZENIE

Bezpieczeństwo i świadomość cybernetyczna to jedna z kompetencji, którą warto rozwijać. Już teraz ma ogromne znaczenie, a w dobie rozwijającego się świata i nowych technologii, tym bardziej zyska popularność. Szczególne miejsce w hierarchii ochrony danych osobowych zajmują placówki medyczne. To właśnie tam zostawiamy najwięcej danych wrażliwych o nas i to właśnie tam powinien być najwyższy standard obsługi systemów teleinformatycznych. Każdy pacjent udając się czy to do szpitala, czy lekarza pierwszego kontaktu oczekuje leczenia na najwyższym poziomie. Personel medyczny, aby spełnić oczekiwania pacjenta, podczas wywiadu z nim zbiera dane osobowe, nierzadko również te intymne. Zgodnie z ustawowymi wymogami są one przechowywane na nośnikach danych, w systemach teleinformatycznych. Wszystkich nas powinno się uświadamiać, że karta pacjenta prowadzona w placówkach medycznych to „skarbnica wiedzy”, którą nie należy się z nikim dzielić.

WPROWADZENIE

„Kompetencje przyszłości” odnoszą się do szeroko pojętej otwartości. To konkretne umiejętności umożliwiające podejmowanie i realizowanie zadań w określonym środowisku, które są podatne na częste i szybkie zmiany, m.in. środowisko pracy³.

-
- 1 Magdalena Nadolska mgr inż., studentka, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, Wydział Prawa i Administracji, e-mail: nadolska.mk@gmail.com
 - 2 Sara Oraim lic., studentka, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, Wydział Prawa i Administracji, e-mail: saraoraim@gmail.com
 - 3 R. Włoch, K. Sledziwska, Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym? Raport, DELab UW, 2019, s. 9.

W Internecie można znaleźć wiele ich przykładów, w tym: umiejętności miękkie, umiejętności techniczne, kreatywne myślenie, praca wirtualna, świadomość cyfrowa i inne⁴. Autorki artykułu skoncentrowały się nad ogólnym problemem pogłębienia świadomości bezpieczeństwa cybernetycznego danych osobowych w placówkach medycznych. Biorąc pod uwagę tempo rozwoju cywilizacji oraz zachodzące zmiany, warto zwrócić uwagę na to, jak będą one ewoluowały w przyszłości.

W związku z powszechną elektronizacją, przenoszeniem danych do systemów informatycznych, nośników danych etc., należy zadać pytanie, czy te dane są bezpieczne. Systemy informatyczne podmiotów medycznych każdego dnia przetwarzają ogromne ich ilości. Ewentualny wyciek danych niesie za sobą szereg konsekwencji. Cyberprzestępcy przechwytyjąc dane osobowe, posiadają możliwości do manipulacji, szantażu czy wyłudzeń finansowych. Należy zatem zastanowić się, jak temu skutecznie przeciwdziałać, co trzeba zrobić, aby lepiej chronić dane osobowe zawarte na nośnikach teleinformatycznych. Czy zabezpieczenia systemów są efektywne, tj. gwarantują wieloaspektową ochronę danych, zabezpieczając je przed udostępnieniem osobom trzecim? Z punktu widzenia pacjenta, gdzie w placówkach medycznych jest szereg danych wrażliwych, odpowiedź na wyżej postawione pytania nie jest jednoznaczna, dlatego autorki podjęły próbę wyjaśnienia i usystematyzowania kluczowych obszarów prawnych w tej materii, co w przyszłości będzie stanowiło asumpt do wnikliwych badań ilościowych i jakościowych w tym zakresie.

1. CEL ARTYKUŁU, UKŁAD I ZASTOSOWANE METODY

Celem artykułu jest przedstawienie zagrożeń, które mogą objąć placówki medyczne i cały system opieki zdrowotnej w Polsce w zakresie cyberprzestępczości. Jak – wspomniane placówki – mogą chronić dane osobowe pacjentów oraz zapobiegać cyberatakowi na nośniki teleinformatyczne?

W I części niniejszej pracy, autorki wyjaśniły, jak dużą rolę odgrywa zaufanie pacjenta do zawodu lekarza, który jako przedstawiciel instytucji zaufania publicznego ma obowiązek dotrzymać tajemnicy i chronić dane osobowe swoich pacjentów. Dalej opisały prawa obywateli w zakresie ochrony danych osobowych, w tym również po śmierci pacjenta. Na koniec zostały zawarte informacje dotyczące prowadzenia dokumentacji medycznej wraz z ich przechowywaniem i udostępnianiem.

4 https://www.ey.com/pl_pl/workforce/kompetencje-przyszlosci [dostęp 8.02.2024].

W pracy wykorzystano kilka metod badawczych. Są nimi: metoda dogmatyczno-prawna, metoda teoretyczno-prawna oraz metoda systemowo- funkcjonalna.

2. ZAUFANIE JAKO CZYNNIK DZIELENIA SIĘ DANYMI

Uzasadnione jest założenie, że każdy przynajmniej raz miał styczność z lekarzem, szpitalem, placówką medyczną. Tymczasem każdorazowo owa „styczność” skutkuje pozostawieniem w tego rodzaju podmiocie aktualnych danych osobowych. Wszystkie one są utrwalane poprzez zapis, również cyfrowy, przetwarzane w oznaczonych celach, a następnie archiwizowane. Hipotetycznie, nie jeden pacjent być może nigdy nie zdecydował by się na leczenie w placówce medycznej, gdyby nie fakt, że istnieje tzw. „tajemnica lekarska”. Zapewnienie jej daje możliwość wykonywania zawodu lekarza. Obecnie absolwenci medycyny składają przyrzeczenie o następującej treści: „... nie nadużywać ich zaufania i dochować tajemnicy lekarskiej nawet po śmierci chorego”⁵. Pacjent, mając świadomość, że lekarz – jako przedstawiciel instytucji zaufania publicznego – jest związany obowiązkiem dotrzymania tajemnicy i poufności przekazanych danych, będzie skłonny do ujawnienia informacji o sobie – nawet intymnych, ważnych z punktu medycznego. Lekarz zbierając wywiad musi znać wszystkie szczegóły o pacjencie, ponieważ głównie one dają gwarancję na wdrożenie odpowiedniego leczenia. Zdarza się, że są to informacje utajnione przed najbliższą rodziną. Zatem tylko przekonanie o umiejętnościach, rzetelności i odpowiednich kompetencjach zawodowych lekarzy i personelu medycznego powodują, że pacjent jest w stanie przekazać dane wrażliwe na swój temat.

R. Kubiak wskazuje, że „Uzupełniającym argumentem za zachowaniem poufności jest <Obowiązek wierności w stosunkach wzajemnych>. Pacjent, ujawniając przed lekarzem niejednokrotnie bardzo intymne informacje ze swojego życia, może traktować go jako swojego powiernika. Może zatem oczekiwać, że ten wywiąże się ze swoich obowiązków i zachowa poufność”⁶. Oznacza to, że pacjent wybierając lekarza, decyduje się na takiego, któremu będzie w stanie zaufać, powierzając mu komplet informacji o swoim życiu.

5 Uchwała Nadzwyczajnego II Krajowego Zjazdu Lekarzy w sprawie Kodeksu Etyki Lekarskiej, Lekarz, 1991.12.14.

6 R. Kubiak, *Prawo medyczne*, wyd. IV, Warszawa 2021, s. 186.

3. GRANICE OCHRONY PRAWNEJ DANYCH OSOBOWYCH

Zarówno w prawie krajowym, jak i międzynarodowym istnieją uregulowania dotyczące bezpieczeństwa danych osobowych i szeroko rozumianej prywatności. W pierwszej kolejności należy odnieść się do najwyższego rangą aktu krajowego. W art. 47 Konstytucji RP zapisano: że „Każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym”⁷, a w art. 51 pkt 1 dodano jeszcze, że „Nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby”⁸. Ustawodawca odniósł się tu do najważniejszych aspektów gwarancji w nich zawartych. Dotyczy to życia codziennego, spraw bieżących.

Zawężając obowiązujące prawo do przypadków *stricte* medycznych należy w pierwszej kolejności odwołać się do rozporządzenia RODO. W motywie 53 preambuły tego aktu zapisano, że: „Szczególne kategorie danych osobowych zasługujące na większą ochronę powinny być przetwarzane do celów zdrowotnych wyłącznie w przypadkach, gdy jest to niezbędne do realizacji tych celów z korzyścią dla osób fizycznych i ogółu społeczeństwa, w szczególności w kontekście zarządzania usługami i systemami opieki zdrowotnej i zabezpieczenia społecznego, w tym przetwarzania takich danych przez organy zarządcze i centralne krajowe organy ds. zdrowia do celów kontroli jakości, pozyskiwania informacji zarządczych oraz ogólnego krajowego i lokalnego nadzoru nad systemem opieki zdrowotnej i zabezpieczenia społecznego oraz zapewniania ciągłości opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego oraz transgranicznej opieki zdrowotnej lub do celów bezpieczeństwa, monitorowania i ostrzegania zdrowotnego lub do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych, które mają podstawę w prawie Unii lub prawie państwa członkowskiego i służą interesowi publicznemu, a także na potrzeby analiz prowadzonych w interesie publicznym w dziedzinie zdrowia publicznego. Niniejsze rozporządzenie powinno zatem przewidywać zharmonizowane warunki przetwarzania szczególnych kategorii danych osobowych dotyczących zdrowia, ze względu na szczególne potrzeby, w szczególności, gdy dane takie są przetwarzane w określonych celach zdrowotnych przez osoby podlegające prawnemu obowiązkowi zachowania tajemnicy zawodowej. Prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego powinny przewidywać

7 M. Szwaab, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej ze wskazówkami dla użytkowników*, Warszawa 2020, s. 24.

8 Ibidem.

konkretne, odpowiednie środki chroniące prawa podstawowe i dane osobowe osób fizycznych. Państwa członkowskie powinny móc zachować lub wprowadzić dalsze warunki, w tym ograniczenia, przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych lub danych dotyczących zdrowia”⁹.

Podstawy prawne zabezpieczenia danych o pacjencie umieszczone zostały również w art. 24 pkt 6 ustawy z 6.11.2008 roku o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (dalej UppiR), gdzie przyjęto, że „Podmiot, któremu powierzono przetwarzanie danych osobowych w związku z realizacją umowy o powierzeniu przetwarzania danych osobowych, o której mowa w art. 28 ust. 3 rozporządzenia 2016/679, jest obowiązany do zachowania w tajemnicy informacji związanych z pacjentem uzyskanych w związku z realizacją tej umowy. Podmiot ten jest związany tajemnicą także po śmierci pacjenta”¹⁰. Oznacza to, że zgon pacjenta nie zwalnia od przyrzeczonego obowiązku dochowania tajemnicy lekarskiej chyba, że osoba bliska zmarłego wyrazi zgodę na ujawnienie tajemnicy lub wyrazi zgodę na jej ujawnienie w danym zakresie. Zwolnienia z tajemnicy również nie stosuje się, gdy jej ujawnieniu sprzeciwia się osoba bliska lub sam pacjent za życia¹¹. Co oczywiste, w tym zakresie istnieją wyłączenia przewidziane przez ustawodawcę. W dyspozycji art. 14 UppiR dopuszczono kilka odstępstw od ww. reguły, polegających np. na przekazaniu informacji o pacjencie związanych z udzielaniem świadczeń zdrowotnych innemu lekarzowi, lub osobom uprawnionym lub lekarzowi sądowemu, badaniu zleconym na podstawie odrębnych ustaw, instytucji i organów etc., co ponadto wskazuje M. Nestorowicz w glosie do wyroku NSA¹². Zasadniczo jednak, ujawnienie tajemnicy medycznej następuje w określonym zakresie i za zgodą pacjenta lub jego przedstawiciela.

Ponadto należy mieć na uwadze przedmiot ustawy o ochronie danych osobowych, ponieważ w art. 107 wskazano, że „1. Kto przetwarza dane osobowe, choć ich przetwarzanie nie jest dopuszczalne albo do ich przetwarzania nie jest uprawniony, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch. 2. Jeżeli czyn określony w ust. 1 dotyczy [...] danych dotyczących zdrowia

9 Rozporządzenie 2016/679 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. U. UE. L. z 2016 r., Nr 119, s. 1 ze zm.

10 Ustawa z dnia 6.07.2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (Dz.U.2023.1545).

11 P. Kowalski, K. Pyziak-Kowalska *Tajemnica lekarska i odpowiedzialność za jej naruszenie*, [w:] *Nowe medyczne prawo karne*, T. Gardocka, D. Jagiełło, C. H. Beck, Warszawa 2021, s. 115.

12 M. Nestorowicz, *Glosa do wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 17.09.2013 r., II OSK 1539/13, Prawo medyczne. Komentarze i glosy do orzeczeń sądowych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, ss. 827-835

[...], podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat trzech”¹³. Nie ulega bowiem wątpliwości, że do zachowania tajemnicy względem pacjenta zobowiązani są przedstawiciele wszystkich zawodów medycznych – zarówno ratownik medyczny, położna, jak i farmaceuta, choć ostatecznie na lekarzu spoczywa największa odpowiedzialność w analizowanej materii. Jak wskazała A. Fiutak, „Lekarz ma również obowiązek dbać, aby personel medyczny przestrzegał w postępowaniu z pacjentem zasady poszanowania intymności i godności osobistej pacjenta”¹⁴. Przyjąć należy, że wynika to głównie z tego względu, że to lekarz przeprowadza wywiad z pacjentem. Jest pierwszą osobą, która ma wzbudzić zaufanie u pacjenta, a przy tym – jak zauważył Z. Marek – to lekarz ma służyć człowiekowi, w jego interesie podejmuje działania¹⁵.

4. PROWADZENIE DOKUMENTACJI MEDYCZNEJ – ZARYS RAM ODPOWIEDZIALNOŚCI PRAWNEJ

Lekarz i personel medyczny dba o zachowanie tajemnicy pacjenta, lecz nie odpowiada za sposób prowadzenia dokumentacji medycznej. Te warunki reguluje rozporządzenie Ministra Zdrowia¹⁶. Z przepisu 1. tego aktu wynika, że podmioty lecznicze prowadzą dokumentację medyczną głównie w postaci elektronicznej, a „dokumentacja może być prowadzona w postaci papierowej, jeżeli przepis rozporządzenia tak stanowi lub warunki organizacyjno-techniczne uniemożliwiają prowadzenie dokumentacji w postaci elektronicznej”. Co ciekawe, jeśli podmiot leczniczy używa jednej z podanych powyżej form prowadzenia dokumentacji medycznej, np. elektronicznej, to nie może prowadzić jej jednocześnie papierowo (i odwrotnie). Zamiarem ustawodawcy było objęcie niniejszym rozporządzeniem wszystkich niezbędnych przepisów dotyczących zabezpieczenia danych. Z uwagi na to w ustawie o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa¹⁷ w § 1 pkt 2 ppkt 3 przyjęto, że nie dotyczy ona podmiotów wykonujących działalność leczniczą, tworzonych przez Szefa Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego lub Szefa Agencji Wywiadu.

13 Ustawa z dnia 10.05.2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U.2019, 1781 t.j.).

14 A. Fiutak, *Prawo w medycynie 6 wydanie*, C.H. Beck, Warszawa 2021, s. 78.

15 Z. Marek, *Błąd medyczny*, Krakowskie Wydawnictwo Medyczne, Kraków 1999, s. 31.

16 Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 6.04.2020 r. w sprawie rodzajów, zakresu i wzorów dokumentacji medycznej oraz sposobu jej przetwarzania (Dz.U. z 2020 r., poz. 666 ze zm.).

17 Ustawa z dnia 5.07.2018 r. o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa (Dz.U.2023, 913 t.j.).

Co istotne, ww. rozporządzenie Ministra Zdrowia definiuje pojęcie „zabezpieczenie dokumentacji”. Mianowicie jest to m.in.: systematyczne szacowanie ryzyka zagrożeń oraz zarządzanie tym ryzykiem, opracowanie i stosowanie udokumentowanych procedur zabezpieczania dokumentacji i systemów ich przetwarzania wraz z przechowywaniem dokumentacji, dbałość o aktualizację oprogramowania, bieżącego kontrolowania funkcjonowania organizacyjnych i techniczno-informatycznych sposobów zabezpieczenia, a także przechowywanie dokumentacji, w tym przenoszenie jej na nośniki danych i do nowych formatów danych. System teleinformatyczny ma zapewniać: stały dostęp do dokumentacji dla osób uprawnionych oraz zabezpieczenie przed dostępem osób nieuprawnionych, integralność treści dokumentacji i metadanych polegającą na zabezpieczeniu przed wprowadzaniem zmian, wymagalność identyfikacji osoby sporządzającej dokumentację oraz dokonującej wpisu lub innej zmiany i zakresu dokonanych zmian w dokumentacji lub metadanych, informację o czasie sporządzenia dokumentacji oraz dokonania wpisu lub innej zmiany itp. Wynika z tego, że dostęp do danych w systemie powinna mieć jedynie osoba do tego upoważniona. Dokumentacja winna być prowadzona czytelnie, a dane wprowadzane do systemu bez zbędnej zwłoki. Nie wolno usuwać żadnej treści z dokumentacji medycznej, a w przypadku błędnego wpisu, poprawia się go poprzez skreślenie z adnotacją o przyczynie błędnego wprowadzenia danych. System teleinformatyczny dba o to, aby każda adnotacja była opatrzona datą oraz podpisem osoby dokonującej zmian. Jak słusznie podkreślił R. Kubiak, „Wiele miejsca rozporządzenie poświęca warunkom zabezpieczenia zgromadzonych danych (zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej). Jego postanowienia korespondują z art. 24 ust. 1 PrPacjRPPU, który stanowi, że przedmiot udzielający świadczeń zdrowotnych jest zobligowany m.in. zapewnić ochronę danych zawartych w dokumentacji. Przykładowo wymaga się, by dokonywano systematycznej analizy zagrożeń; zostały opracowane odpowiednie procedury zabezpieczania dokumentacji i systemów ich przetwarzania, w tym procedury dostępu oraz przechowywania. Prawodawca nakłada także obowiązek bieżącego kontrolowania funkcjonowania wszystkich organizacyjnych i techniczno-informatycznych sposobów zabezpieczenia, a także okresowego dokonywania oceny ich skuteczności. Stosowane rozwiązania technologiczne powinny także gwarantować ochronę dokumentacji przed jej przypadkowym zniszczeniem lub nieuprawnionym udostępnieniem. Ochrona dokumentacji powinna być wszechstronna i obejmować zarówno zabezpieczenie przed zagrożeniami pochodzenia naturalnego (np. pożarem, powodzią itp.), jak i nieumyślnymi oraz umyślnymi działaniami ludzkimi (np. przypadkowym zniszczeniem aktualnych

danych, pomyłkowym nadpisaniem danych na nośniku elektronicznym bądź działaniami hakerskimi”¹⁸.

W ocenie autorek odpowiednie zabezpieczenie danych na nośnikach teleinformatycznych oraz samych nośników stanowi obecnie najważniejsze wyzwanie w sferze prawa, bowiem rozwój prawa w tym przedmiocie pozostaje nieadekwatny do postępu technologicznego, w tym cyfryzacji danych. Istniejąca luka między regulacją a praktyką w tym obszarze będzie powiększać się – głównie za sprawą szybkości i wielowymiarowości rozwoju cywilizacyjnego. Niemniej marginalizacja tej problematyki wraz z malejącą świadomością społeczeństwa na temat ochrony danych z pewnością pożądanego procesu prawnego nie przyspieszają. Dlatego należy podkreślić, że niezastąpiony w tej mierze wciąż pozostaje czynnik ludzki - zarówno przy tworzeniu zabezpieczeń, wprowadzaniu danych oraz głównie ratowaniu życia ludzkiego. Nigdy nie należy jednak zapominać o nadrzędnej zasadzie, którą zawsze kieruje się lekarz, tj. „przede wszystkim chronić życie ludzkie”. Jak zaakcentowała H. Rubaszewska, „...ochrona żywotnych interesów pacjenta ma pierwszeństwo przed realizacją prawa do ochrony jego danych osobowych – czyli ratowanie zdrowia pacjenta jest ważniejsze od przestrzegania zasad ochrony danych osobowych”¹⁹. Należy mieć więc nadzieję, że w czasie sytuacji zagrażającej życiu ludzkiemu lekarz będzie udzielał pomocy, a dopiero w dalszej kolejności dbał o ochronę danych pacjenta.

5. PRZECHOWYWANIE DOKUMENTACJI MEDYCZNEJ

Na stronie internetowej Ministerstwa Zdrowia i Narodowego Funduszu Zdrowia w zakładce pacjent.gov.pl zawarto informacje, że „Gdy pacjent trafia do lekarza, do dentysty czy do szpitala i ma kontakt z systemem opieki zdrowotnej, to powstaje zdarzenie medyczne. Zdarzenia medyczne są odnotowywane w systemie e-zdrowie, a Ty możesz je zobaczyć na swoim Internetowym Koncie Pacjenta w zakładce {Historia leczenia}, a także w aplikacji mojeIKP. Każdy lekarz i gabinet od 1 lipca 2021 roku mają obowiązek raportowania zdarzeń medycznych, także wówczas, gdy leczysz się prywatnie. W tej samej zakładce znajdziesz też swoją elektroniczną dokumentację medyczną (EDM). Wgląd do niej możesz mieć Ty, Twój lekarz POZ,

18 R. Kubiak, *Prawo medyczne ...*, op .cit. ss. 159-160.

19 H. Rubaszewska, *Ochrona danych osobowych w indywidualnej praktyce lekarskiej – na co zwrócić uwagę*, Biuletyn Polskiego Towarzystwa Onkologicznego NOWORTORY 2019, t. 4 (nr 5-6), s. 247.

a także lekarz specjalista, jeśli nadasz mu do niej dostęp”²⁰. Stosowany system te-
leinformatyczny powinien zapewniać stały dostęp do dokumentacji medycznej oso-
bom uprawnionym oraz gwarantować optymalne zabezpieczenie przed dostępem
do owej dokumentacji osobom nieuprawnionym. Wykonaniu tej powinności będzie
służyło wprowadzenie odpowiednich procedur i zabezpieczeń, a tym samym do-
świadczenie, wiedza, zaangażowanie i niezwykle umiejętności przy konstruowaniu
takiego systemu.

W powołanym rozporządzeniu Ministra Zdrowia w § 70 pkt 1 wskazano, że
dokumentację udostępnia się z zachowaniem jej integralności, poufności oraz auten-
tyczności. Jak zauważył R. Kubiak, „W przypadku przesyłu informacji drogą elek-
troniczną należy zachować szczególną ostrożność, z zastosowaniem odpowiednich
metod kryptograficznych (prawodawca wymaga bowiem, by udostępnienie nastę-
powało z zachowaniem integralności dokumentacji, poufności oraz jej autentycz-
ności). W podmiotach leczniczych, zwłaszcza prowadzących szpitale, ze względu
na dużą liczbę przechowywanych informacji oraz dość szeroki do nich dostęp (duża
liczba pracowników medycznych), wymaga się wprowadzania odpowiedniej poli-
tyki bezpieczeństwa obejmującej ocenę ryzyk, sporządzenie instrukcji zarządzania
systemami informatycznymi oraz postanowienia na wypadek naruszenia ochrony
danych, powoływania osób odpowiedzialnych za ich zabezpieczenie (tzw. admini-
strator bezpieczeństwa informacji) itd.”²¹. Udostępnianie danych osobowych wymaga
dodatkowych środków ostrożności ze strony udostępniającej. Osoba odpowie-
dzialna za dokonanie takiego procesu powinna mieć pewność, że dane osobowe tra-
fią dokładnie tam, gdzie powinny oraz że ryzyko przechwycenia danych przez osoby
nieuprawnione jest praktycznie zerowe.

Na koniec tej części dodać należy, że dokumentację medyczną – zgodnie z art.
29 UppiR – podmiot medyczny co do zasady przechowuje przez okres 20 lat licząc
od końca roku kalendarzowego, w którym dokonano ostatniego wpisu. Prawodawca
przewidział jednak odstępstwa od tej zasady, np.: dokumentację medyczną w przy-
padku zgonu pacjenta na skutek uszkodzenia ciała lub zatrucia, przechowuje się
przez okres 30 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym nastąpił zgon,
natomiast dokumentację medyczną dotyczącą dzieci do ukończenia 2. roku życia,
przechowuje się przez okres 22 lat.

Mając na względzie relatywnie długi czas przechowywania dokumentacji po-
jawia się pytanie, czy nie powstaną w przyszłości trudności techniczne w odczycie

20 <https://pacjent.gov.pl/elektroniczna-dokumentacja-medyczna> [dostęp 16.01.2024 r].

21 R. Kubiak, *Prawo medyczne ...*, op. cit, s. 160.

danych elektronicznych. Jak zaznaczył R. Kubiak: „Dlatego też rozporządzenie nakazuje, by podmiot sporządzający przygotował i realizował plany przechowywania dokumentacji w długim czasie, w tym jej przenoszenia na informatyczne nośniki danych i do nowych formatów danych, jeżeli tego wymaga zapewnienie ciągłości dostępu do dokumentacji. Należy zatem zastosować taką technologię i rozwiązania techniczne, które zapewnią przechowywanie, używalność, wiarygodność dokumentacji znajdującej się w systemie informatycznym co najmniej do końca okresu przechowywania dokumentacji”²². Z uwagi na to prawodawca zobowiązuje do dbałości o aktualizację oprogramowania. Utrzymanie wysokich standardów systemu, który zapamiętuje wszelkie dane, rejestruje każdą zmianę w nim, pozwala utrzymać wysoką jakość ochrony, a jednocześnie zapewnia kompatybilność z systemami informatycznymi w innych placówkach opieki zdrowotnej.

PODSUMOWANIE

Odpowiedzialność lekarza oraz pozostałego personelu medycznego za udostępnione dane o pacjencie jest wysoko usytuowana w hierarchii spraw istotnych. Równie ważnym jest dochowanie „tajemnicy lekarskiej”. Pacjenci przekazują lekarzowi szereg informacji, w tym wrażliwych danych, które ten wprowadza do systemu. Z punktu widzenia pacjenta ważne jest, aby system teleinformatyczny – który jest obowiązkowy w placówkach medycznych – został właściwie zabezpieczony i chroniony. Dane tam wprowadzone miały status „bezpieczne” i żeby nie istniało przypuszczenie, że przez atak hakerski czy inne przestępstwo cybernetyczne nie zostaną ujawnione informacje o pacjencie zebrane w czasie okresu leczenia. Autorki wymieniają, co ich zdaniem należy zrobić, żeby zabezpieczyć nośniki. Na pewno wzmożone aktualizacje systemów, zmienność haseł na każdym szczeblu wejścia do systemu. Głównie jednak należy – w ocenie autorek – inwestować w rozwój administratorów danych, którzy przetwarzają dane oraz doskonalenie w tym zakresie personelu medycznego.

Następnym rozwiązaniem, które w ocenie autorek wymaga rozważenia, jest kontrola prób logowania do systemu celem sprawdzenia konkretnego pacjenta wraz z raportowaniem pełnych informacji w tym zakresie. Każdy incydent wejścia do systemu powinien być zaalarmowany nie tylko do podmiotu medycznego, ale również zgłoszony jako powiadomienie na telefon pacjenta. W tym kontekście można opra-

²² R. Kubiak, *Prawo medyczne ...*, op. cit, s. 160.

cować cały ciąg zdarzeń wywołanych takim incydem, czyli że wraz z wysłanym zgłoszeniem do administratora i pacjenta przekazane zostanie powiadomienie do odpowiednich służb zajmujących się *sensu stricto* zdarzeniami i incydentami logowań do systemu w placówkach medycznych, po wcześniejszym utworzeniu takiej komórki, działającej np. w Ministerstwie Zdrowia.

Kolejne rozwiązanie proponowane przez autorki, które mogłoby zmniejszyć ataki hakerskie, polega na zakazie łączenia się z komputerami w placówkach medycznych poprzez zewnętrzne nośniki danych, takich jak prywatny pendrive, telefon, tablet itp. Co więcej, personel medyczny nie powinien korzystać ze stron internetowych – jedynie z szyfrowanych, zalecanych przez Administratora Ochrony Danych Osobowych w placówce medycznej. Dodatkowo warto utworzyć wewnętrzną sieć internetową, dedykowaną placówkom medycznym, specjalnie zabezpieczoną, bez możliwości połączenia się z nią nie będąc pracownikiem służby zdrowia.

Wszystkie zaproponowane rozwiązania, stanowiące próbę rozwiązania przeanalizowanych problemów, niewątpliwie świadczą o niezwyklej doniosłości rozwijania kompetencji w zakresie świadomości bezpieczeństwa cybernetycznego danych w placówkach medycznych. Stosowane tam systemy teleinformatyczne powinny być najlepsze, wyposażone w takie zabezpieczenia, by chroniły przed dostępem do dokumentacji przez osoby nieuprawnione. Na obecną chwilę można przyjąć, że systemy zabezpieczeń w placówkach medycznych spełniają swoją rolę, przy tym są kompatybilne, co zwiększa ich efektywność. Trzeba mieć nadzieję, że rozwój systemów będzie wzbogacany, udoskonalany i nie dojdzie do „wycieku” danych wrażliwych z instytucji zaufania publicznego. Temat zaprezentowany w zarysie jest rozwojowy, autorki w przyszłości będą kontrolować przebieg ochrony danych w placówkach medycznych i będą kontynuować swoje rozważania.

BIBLIOGRAFIA

1. Kubiak R., *Prawo medyczne*, wyd. IV, C.H. Beck, Warszawa 2021.
2. Fiutak A., *Prawo w medycynie*, wyd. VI, C. H. Beck, Warszawa 2021.
3. Szwaśc M., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej ze wskazówkami dla użytkowników*, Grupa Wydawnicza Foksal sp. z o.o., Warszawa 2020.
4. Kowalski P., Pyziak-Kowalska K. *Tajemnica lekarska i odpowiedzialność za jej naruszenie*, [w:] *Nowe medyczne prawo karne*, T. Gardocka, D. Jagiełło, C.H. Beck, Warszawa 2021.

5. Nestorowicz M., *Prawo medyczne. Komentarze i glosy do orzeczeń sądowych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
6. Marek Z., *Błąd medyczny*, Krakowskie Wydawnictwo Medyczne, Kraków 1999.
7. Włoch R., Śledziwska K., *Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym? Raport*, DELab UW, 2019.
8. Rubaszewska H., *Ochrona danych osobowych w indywidualnej praktyce lekarskiej – na co zwrócić uwagę*, Biuletyn Polskiego Towarzystwa Onkologicznego NOWORTORY 2019, t. 4 (nr 5-6).
9. Uchwała Nadzwyczajnego II Krajowego Zjazdu Lekarzy z dnia 14.12. 1991 r. w sprawie Kodeksu Etyki Lekarskiej, *Lekarz*, 1991, 12.14.
10. Ustawa z dnia 6.11.2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (Dz.U.2023. 1545 t.j.).
11. Ustawa z dnia 10.05.2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U.2019, 1781 t.j.).
12. Ustawa z dnia 5.07.2018 r. o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa (Dz.U.2023, 913 t.j.).
13. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 6.04.2020 r. w sprawie rodzajów, zakresu i wzorów dokumentacji medycznej oraz sposobu jej przetwarzania (Dz.U. z 2020 r. poz. 666 ze zm.).
14. Rozporządzenie 2016/679 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. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 ze zm.
15. Serwis Ministerstwa Zdrowia i Narodowego Funduszu Zdrowia <https://pacjent.gov.pl/elektroniczna-dokumentacja-medyczna>.
16. https://www.ey.com/pl_pl/workforce/kompetencje-przyszlosci.

ENSURING THE PROTECTION OF PERSONAL DATA ON ICT CARRIERS IN MEDICAL FACILITIES

SUMMARY

Security and cyber awareness is one of the competencies worth developing. It holds immense importance already, and in the era of a developing world and new technologies, it will gain even more popularity. Medical facilities occupy a special place in the hierarchy of personal data protection. It is there that we leave the most sensitive data about ourselves, and it is precisely there that the highest standard of teleinformatics system handling should

be maintained. Every patient, whether going to the hospital or a primary care physician, expects treatment at the highest level. Medical staff, in order to meet patient expectations, collects personal data, often including intimate details, during interviews. In accordance with legal requirements, this information is stored on data carriers in teleinformatics systems. It is crucial to make everyone aware that a patient's record maintained in medical facilities is a reservoir of knowledge that should not be shared with anyone.

ROZDZIAŁ 7
MIKOŁAJ KOTOWICZ¹
JULIA SICZEK
ANGELIKA ŚWIĄTEK
KAROLINA TUZIMEK
FILIP WANIEK

ROLA OPAKOWAŃ PRODUKTÓW W MARKETINGU

STRESZCZENIE

Opakowania w marketingu odgrywają ważną rolę, ponieważ stanowią narzędzie komunikacji marki z konsumentem. Wpływają na postrzeganie produktu, przyciągają uwagę klienta i mogą wpływać na decyzje zakupowe. Celem jest określenie wpływu cech opakowania na wybór konsumenta. W niniejszym artykule przedstawiono najważniejsze funkcje opakowań. Poddano analizie materiał, z jakiego wykonane jest opakowanie, jego wielkość oraz szatę graficzną. Przy użyciu kwestionariusza ankiety zbadano doświadczenia i opinie osób na temat opakowań produktów. Zgromadzone informacje pozwoliły ustalić, że dla 76% badanych materiał, z jakiego wykonane jest opakowanie, odgrywa dużą rolę. Okazało się, że tylko 19% osób nie zwraca uwagi na wygląd opakowania.

WSTĘP

Opakowanie nazywane jest gotowym wytworem, które ma chronić produkt przed oddziaływaniem czynników zewnętrznych, a także przechowywania i transportu². Początkowo głównym zastosowaniem opakowań było bezpieczne przechowywanie produktu. Aktualnie ważną rolę odgrywa marketing opakowania. Producenci słuchają opinii klientów, tworząc często coraz bardziej zaskakujące propozycje. Jest to

1 Studenci, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu: Mikołaj Kotowicz, e-mail: mik.kot@wp.pl Julia Siczek, e-mail: juliasiczek64@gmail.com Angelika Świątek, e-mail: swiatekangelika@o2.pl Karolina Tuzimek, e-mail: tuzimekkarolina@onet.pl Filip Waniek, e-mail: filipwaniek@o2.pl
2 <https://www.logistyka.net.pl/sloownik-logistyczny/szczegoly/765,opakowanie> [dostęp 06.02.2024].

oznaka niezwyklej pomysłowości oraz kreatywności. Opakowanie, które przykuwa wzrok konsumenta, zazwyczaj dobrze się sprzedaje.

Zostało przeprowadzone badanie, aby poznać opinie respondentów dotyczącą opakowań. Celem badania było określenie, czy konkretne cechy opakowania wpływają na chęć zakupu. Badanie przeprowadzono w okresie od 20 stycznia do 31 stycznia 2024 wśród 103 studentów Akademii Handlowej Nauk Stosowanych w Radomiu. W badaniu została wykorzystana metoda sondażu diagnostycznego techniką autorskiej ankiety, zawierająca 4 pytania oraz metryczkę obejmującą kierunek studiów, płeć, wiek oraz miejsce zamieszkania. W pracy przedstawiono wyniki badań własnych, ukazujące rolę opakowań produktów w marketingu. Oszacowano, że dla 19% badanych studentów Akademii Handlowej Nauk Stosowanych w Radomiu wygląd opakowania, w jakim jest produkt nie ma żadnego znaczenia. Jest to niewielki odsetek respondentów. Większość badanych odpowiedziała, że wygląd oraz materiał, z jakiego jest opakowanie to kwestia odgrywająca istotną rolę podczas wyboru produktu.

1. CO TO JEST OPAKOWANIE?

W dzisiejszym dynamicznym świecie rola opakowań w marketingu jest dużo bardziej znacząca niż kiedykolwiek wcześniej. Konsumenti na co dzień spotykają się z setkami różnorodnych produktów. Opakowanie odgrywa ważną rolę ze względu na to, że jest pierwszym elementem tworzącym kontakt kupującego z produktem. Często nazywane jest „pięciosekundową reklamą produktu”³. Opakowanie może być przedmiotem bądź materiałem, który chroni dany produkt przed określonymi czynnikami⁴. Oprócz zastosowań praktycznych, takich jak pakowanie czy przechowywanie, opakowanie jest potężnym środkiem komunikacji wpływającym na postrzeganie marki przez konsumentów. W niniejszym artykule przyjrzymy się głębiej różnym aspektom roli opakowań w dziedzinie marketingu, analizując zarówno strategie, trendy, jak i wpływ na psychologię konsumenta.

Opakowania produktów to zazwyczaj materiał bądź pojemniki, które nie tylko mają za zadanie chronić produkt, ale także być odpowiednie do jego przechowywania oraz transportu. Pełnią wiele funkcji i stanowią integralną część procesu produkcji i dystrybucji. Wspomniana funkcja ochronna produktu jest jedną z najważ-

3 P. Kotler, K.L. Keller, (2012), *Marketing management 14th edition*, Pearson 2011, s. 372.

4 Wielka Encyklopedia PWN, t. 19, PWN, Warszawa 2003, ss. 497-498.

niejszych funkcji jakie pełni opakowanie. Ma za zadanie chronić produkty przed uszkodzeniami mechanicznymi, światłem, wilgocią, a także temperaturą. Opakowanie zabezpiecza swoją zawartość przed wszelkiego rodzaju zabrudzeniami. Ma na celu zapewnienie świeżości i trwałości produktu, aby uniknąć sytuacji, gdzie po otwarciu opakowania okazuje się, że produkt jest zepsuty⁵.

Opakowania ułatwiają transport produktów z punktu A do punktu B. Jest to zazwyczaj długi proces, ponieważ z miejsca produkcji są transportowane do wielu magazynów, po czym przebywają kolejną drogę, aby trafić do punktów sprzedaży.

Ważną funkcją jest także funkcja informacyjna. Z opakowania można wyczytać informacje o produkcie, takie jak nazwa, skład, termin ważności, instrukcje obsługi oraz wiele innych. Można uważać je za nośnik informacji. Dzięki funkcji informacyjnej jest możliwość identyfikacji produktu w miejscu sprzedaży. Kupujący widząc opakowanie może zapoznać się z cechami produktu, a także lokalizacji i dacie produkcji. Opakowania pełnią istotną rolę w marketingu poprzez przyciąganie uwagi konsumentów za pomocą atrakcyjnego designu, kolorów i logo marki. Szata graficzna musi być zaprojektowana tak, aby zachęcała do zakupu. Warstwa wizualna produktu podnosi jego wartość. Bardzo często spotykamy opakowania, które zawierają informacje o promocjach i specjalnych ofertach. Zabieg ten ma na celu zwiększenie sprzedaży. Opakowanie, które na półce sklepowej znacząco się wyróżnia i przykuwa uwagę konsumenta jest już w połowie sprzedane⁶. Właściwie zaprojektowane opakowanie, które zacieka nabywcę może być dużo skuteczniejsze niż kampania reklamowa.

Coraz częściej opakowania projektuje się z myślą o minimalizacji wpływu na środowisko, stosując materiały biodegradowalne, nadające się do recyklingu lub opakowania wielokrotnego użytku. Ludzie mają świadomość tego, jak duża jest kumulacja odpadów, przez co starają się eliminować opakowania jednorazowe, których nie można przetworzyć. Ekologiczne opakowania w trakcie produkcji nie generują negatywnych skutków środowiskowych.

2. MATERIAŁY STOSOWANE DO PRODUKCJI OPAKOWAŃ

Materiały stosowane do produkcji opakowań są różne i zależą od rodzaju produktu, przeznaczenia opakowania oraz aspektów ekologicznych. Najczęściej używanymi

5 S. Chudy, M. Pietraszewski, *Ekonomika handlu*, Cz. 1, Wyd. eMPi2, Poznań 2003, s. 208.

6 C.F. Hales, *Opakowanie jako instrument marketingu*, PWE, Warszawa 1999, ss. 13-26.

materiałami są papier i tektura, z których wykonuje się pudełka, kartony oraz etykiety. Można je poddać recyklingowi. Pojemniki transportowe, pudełka wysyłkowe i opakowania na żywność są często wykonane z lekkiej i wytrzymałej tektury falistej. Szeroko stosowany jest także plastik ze względu na swoją elastyczność i odporność na warunki atmosferyczne. Do produkcji opakowań napojów i żywności służy metal w postaci blach aluminiowych i stalowych. Jest to jeden z trwalszych materiałów stosowanych do produkcji. Kolejnym często spotykanym materiałem jest szkło. Jest to materiał bezpieczny dla żywności i odporny na substancje chemiczne. Szkło używane jest do produkcji butelek i słoików. Wykorzystywane są również opakowania wielowarstwowe, np. folie laminowane, które łączą różne materiały, aby uzyskać pożądane właściwości, takie jak ochrona przed wilgocią, utrzymanie świeżości produktu czy ochrona przed światłem⁷. Coraz większą popularnością cieszą się także materiały biodegradowalne, które powstają na bazie surowców organicznych i ulegają naturalnemu rozkładowi. Wybór odpowiedniego materiału zależy od wymagań dotyczących ochrony, względów środowiskowych oraz kosztów produkcji i transportu. Współczesne trendy związane ze zrównoważonym rozwojem sprawiają, że producenci coraz większą wagę przywiązują do materiałów ekologicznych i odnawialnych⁸.

3. OPAKOWANIA INTELIGENTNE

Popularność zyskały opakowania inteligentne. Są to innowacyjne rozwiązania, które wykorzystują zaawansowane technologie w celu poprawy funkcjonalności, bezpieczeństwa, śledzenia czy interakcji z konsumentem.

Jednym z przykładów opakowań inteligentnych są etykiety RFID (Radio Frequency Identification). Etykiety RFID zawierają mikroczip z unikalnym identyfikatorem, który umożliwia bezprzewodowe śledzenie i identyfikację produktów w czasie rzeczywistym⁹. Stosowanie tych etykiet ma na celu chociażby poprawienie efektywności logistyki oraz uchronienie przed fałszerstwem.

7 M. Lisińska-Kuśnierz, M. Ucherek, *Postęp techniczny w opakownictwie*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2003, ss. 13-14.

8 A. Heimowska, *Opakowanie zgodne z ideą zrównoważonego rozwoju*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2015, ss. 9-10.

9 J. Szymczak, M. Ankiel-Homa, *Opakowanie jednostkowe w działaniach marketingowych przedsiębiorstw*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2011, s. 40.

Drugim przykładem są kody QR, które po zeskanowaniu umożliwiają konsumentom uzyskanie dodatkowych informacji o produkcie, obejrzenie filmów instruktażowych, czy uczestnictwo w interaktywnych kampaniach marketingowych.

Kolejnym przykładem są opakowania z sensorami. Opakowania te służą do monitorowania stanu produktu w czasie rzeczywistym. Parametry, jakie są przez nie mierzone to między innymi temperatura, ciśnienie oraz wilgotność¹⁰. Jest to szczególnie ważne w przypadku produktów, które wymagają określonych warunków przechowywania, np. żywność czy leki. Istotne są także opakowania z elektronicznymi zabezpieczeniami. Są to opakowania, które, jeśli ktoś próbuje otworzyć, uruchamiają alarm. Zdarza się, że produkty posiadające ten typ połączenia są skonfigurowane z monitoringiem znajdującym się na sklepie. Pozwala to śledzić produkt w czasie rzeczywistym. Opakowania inteligentne mają potencjał poprawy efektywności, bezpieczeństwa i doświadczeń konsumentów. Jest to pozytywny krok w rozwoju branży opakowaniowej.

CZY OPAKOWANIE JEST ODZWIERCIEDLENIEM TEGO JAKI JEST CZŁOWIEK?

Opakowanie, w kontekście fizycznych cech zewnętrznych czy też prezentacji samego siebie, może w pewnym stopniu odzwierciedlać pewne aspekty osoby, ale nie jest pełnym odzwierciedleniem tego, kim jest człowiek. Opakowanie nie ma możliwości odzwierciedlenia doświadczeń życiowych, które wpływają na kształtowanie się jednostki. Ludzie są bogatsi pod względem doświadczeń, historii czy też wspomnień.

Psychologia konsumenta jest ważnym aspektem w projektowaniu opakowań, ponieważ to opakowanie ma zdolność wywoływania emocji, wpływania na postrzeganie produktu i decyzje zakupowe. Pierwsze wrażenie jest często kluczowe, a kształt, kolor, tekstura czy też wzór opakowania mogą wywołać pozytywne lub negatywne pierwsze wrażenie. W tym przypadku pierwsze wrażenie ma istotny wpływ na zachowanie konsumenta. Opakowania są również nośnikiem symboliki i skojarzeń, które mogą mieć znaczenie dla klientów. Na przykładzie tego można nawiązać do barw. Opakowanie w kolorach związanych z luksusem (np. złoto) może sugerować wysoką jakość produktu. Kolejną ważną kwestią są emocje. Zdjęcia czy też grafika mogą wpływać na emocjonalne postrzeganie produktu i decyzję o zaku-

10 M. Kaźmierczak, *Innowacyjne opakowania jako inteligentne rozwiązania na przykładzie branży spożywczej*, Zeszyty Naukowe ASzWoj nr 2, Warszawa 2017, ss. 86-87.

pie. Konsumenci zwracają również uwagę na praktyczność i wygodę opakowania. Łatwe w użyciu opakowania, zapewniające wygodne otwieranie i przechowywanie produktu, zazwyczaj są bardziej atrakcyjne dla klientów. Warto zauważyć, że konsumenci weryfikują także kształt produktu. W konkurencyjnym środowisku detalicznym opakowania muszą wyróżniać się na półce sklepowej i przyciągać uwagę klientów. Dobrze zaprojektowane opakowanie może przyciągać wzrok, wywoływać ciekawość i zachęcać do bliższego przyjrzenia się produktowi. Zaufanie wzbudzają także opakowania wykonane z wysokiej jakości materiałów, zawierające szczegółowe informacje o produkcie. Zrozumienie preferencji, emocji i potrzeb konsumentów może pomóc firmom w projektowaniu opakowań, które efektywnie przyciągają uwagę, budują zaufanie i przekonują do zakupu. Choć opakowanie, w pewien sposób, może być początkowym odzwierciedleniem pewnych aspektów jednostki, prawdziwa wartość i charakter osoby są bardziej złożone i wymagają głębszego zrozumienia. Koncentracja wyłącznie na zewnętrznych cechach może prowadzić do powierzchownych ocen i przekonań.

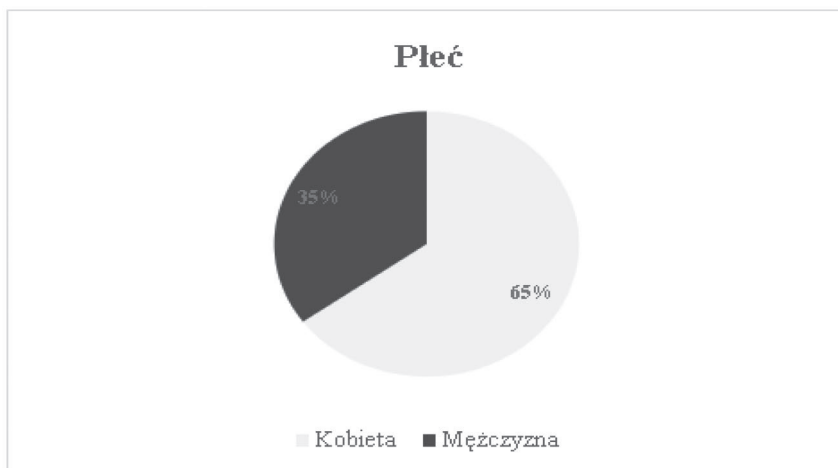
5. BADANIE STUDENTÓW AKADEMII HANDLOWEJ NAUK STOSOWANYCH W RADOMIU

Metodą przeprowadzonego badania był sondaż diagnostyczny techniką autorskiej ankiety. Udział w ankiecie był dobrowolny i anonimowy. Od 20 stycznia do 31 stycznia 2024 rozsyłane były kwestionariusze do studentów za pomocą komunikatorów internetowych. W badaniu udział wzięły 103 osoby różnej płci. Badanie miało na celu zebranie informacji na temat doświadczeń i opinii odnośnie opakowań produktów. Na potrzeby pracy stworzono ankietę zawierającą pytania, które dotyczyły:

- płci,
- wieku,
- kierunku studiów,
- miejsca zamieszkania,
- znaczenia opakowania produktu,
- znaczenia wyglądu produktu,
- znaczenia poszczególnych atrybutów opakowania (materiał, ekologiczny materiał, szata graficzna, wielkość, kształt, etykieta, oznakowanie, ergonomiczność, kolor),
- częstotliwości sprawdzania składu produktu.

6. WYNIKI BADANIA UZYSKANE ZA POMOCĄ ANKIETY

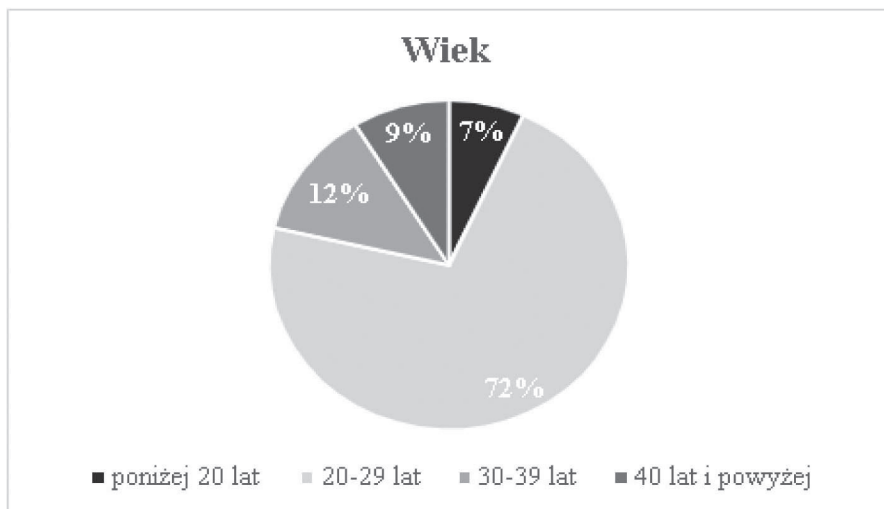
W badaniu wzięły udział łącznie 103 osoby. Zdecydowaną większość stanowiły kobiety – 67 kobiet (65%), oraz znaczą mniejszość mężczyźni – 36 mężczyzn (35%) – wykres 1.



Wykres 1. Płeć respondentów

Źródło: opracowanie własne

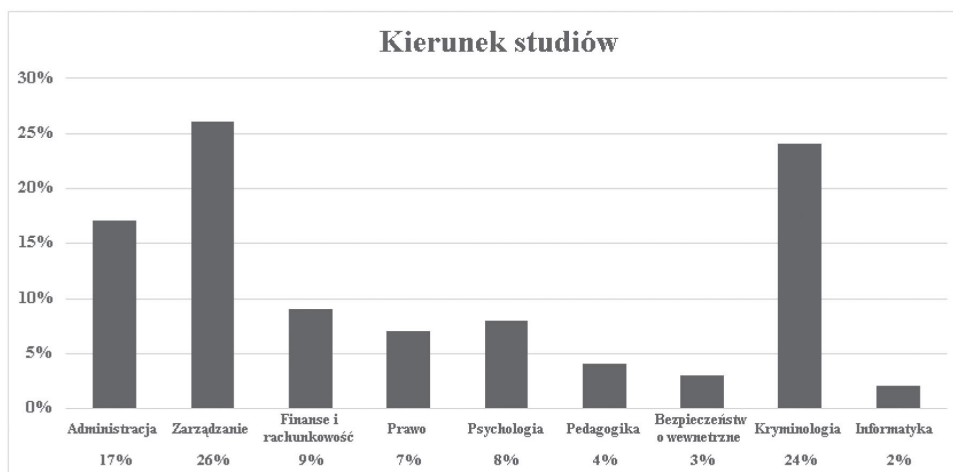
Analiza wieku osób biorących udział w ankiecie pozwala zauważyć, że najwięcej ludzi w badanej grupie mieści się w przedziale wiekowym 20-29 lat (72%), gdzie 74 respondentów stanowi największą grupę wiekową. Pozostałe grupy wiekowe mają zdecydowanie mniejszą reprezentację, z 13 respondentami w przedziale 30-39 lat (12%) oraz 9 respondentami w grupie wiekowej 40 lat i powyżej (9%). Grupa poniżej 20 lat (7%) ma najmniejszą liczbę respondentów, która wynosi 7 osób (wykres 2).



Wykres 2. Wiek respondentów

Źródło: opracowanie własne

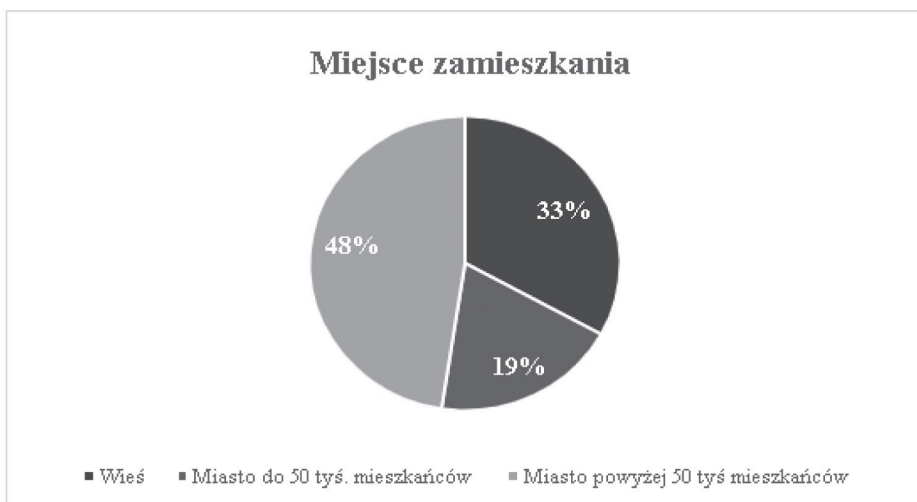
W ankiecie wzięło udział 103 studentów z różnych kierunków studiów Akademii Handlowej Nauk Stosowanych w Radomiu. Największą grupę stanowili studenci zarządzania – 27 osób (26%) oraz kryminologii – 25 osób (24%), natomiast najmniejszą grupę stanowili studenci informatyki – 2 osoby (2%) – wykres 3.



Wykres 3. Kierunek studiów respondentów

Źródło: opracowanie własne

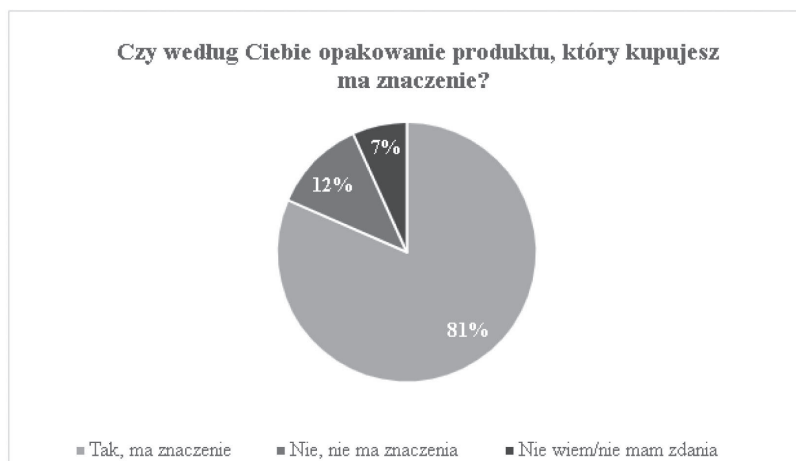
Największa część uczestników badania – 49 osób zamieszkuje miasto powyżej 50 tys. mieszkańców, co stanowi 48% ogółu. Najmniejszą społecznością są osoby zamieszkałe w mieście do 50 tys. mieszkańców – jest to 20 osób, czyli 19% ankietowanych (wykres 4).



Wykres 4. Miejsce zamieszkania respondentów

Źródło: opracowanie własne

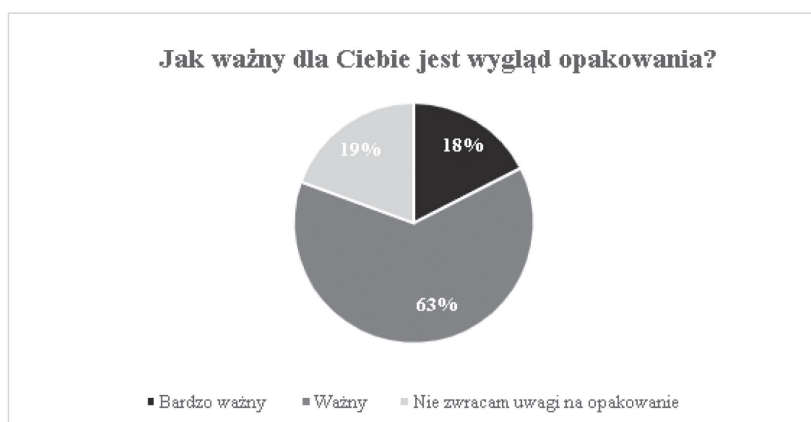
W przeprowadzonym badaniu ankietowani wyrazili swoje zdanie na temat opakowań produktu, którego są konsumentem. Wyniki te sugerują, że większość badanych przykłada wagę do opakowania produktu (81% ankietowanych, czyli 82 osoby), co może być istotnym czynnikiem wpływającym na ich decyzje zakupowe. Możliwe jest, że kwestie związane z opakowaniem mogą mieć wpływ na postrzeganie produktu, jego atrakcyjność w sklepie oraz świadomość ekologiczną konsumentów. Warto zaznaczyć, że indywidualne preferencje konsumentki są zróżnicowane, a wpływ opakowania na decyzje zakupowe zależy od wielu czynników. Dla 12% (13 osób) ankietowanych opakowanie nie ma znaczenia, natomiast 7% (8 osób) nie wiedziało bądź nie miało zdania. Dlatego różnice w odpowiedziach mogą wynikać z osobistych preferencji, doświadczeń zakupowych i priorytetów konsumentów (wykres 5).



Wykres 5. Odpowiedzi respondentów na pytanie: „Czy według Ciebie opakowanie produktu, który kupujesz ma znaczenie?”

Źródło: opracowanie własne

Analiza ta pokazuje, że większość opiniodawców (81%) przywiązuje wagę do wyglądu opakowania, z czego znaczna część (63%) uważa to za ważne, a 18% za bardzo ważne. Zaledwie niewielka grupa (19%) osób ankietowanych stwierdziła, że nie zwraca uwagi na opakowanie produktu. Ważność wyglądu opakowania może być kluczowym czynnikiem wpływającym na decyzje zakupowe tej grupy konsumentów (wykres 6).



Wykres 6. Odpowiedzi respondentów na pytanie: „Jak ważny dla Ciebie jest wygląd opakowania?”

Źródło: opracowanie własne

Materiał opakowania odgrywa kluczową rolę dla znacznej większości badanych (bardzo ważne – 31%, ważne – 48%). Istnieje również pewna grupa respondentów, która nie ma jednoznacznego zdania na temat ważności materiału (nie mam zdania – 12%, Mało ważne – 6%, nieważne – 3%). Dlatego warto zastanowić się nad edukacją i informacją na temat wpływu różnych materiałów na środowisko i jakość opakowania. Jako producent lub projektant opakowań, zrozumienie, że materiał odgrywa istotną rolę dla konsumentów, może być kluczowe dla dostosowania strategii opakowaniowej, zwłaszcza w kontekście rosnącej świadomości ekologicznej w społeczeństwie. Można zastosować działania mające na celu zwiększenie przejrzystości informacji dotyczących materiałów używanych do produkcji opakowań oraz wykorzystywać bardziej ekologiczne materiały, aby zaspokoić oczekiwania konsumentów i jednocześnie dbać o środowisko.

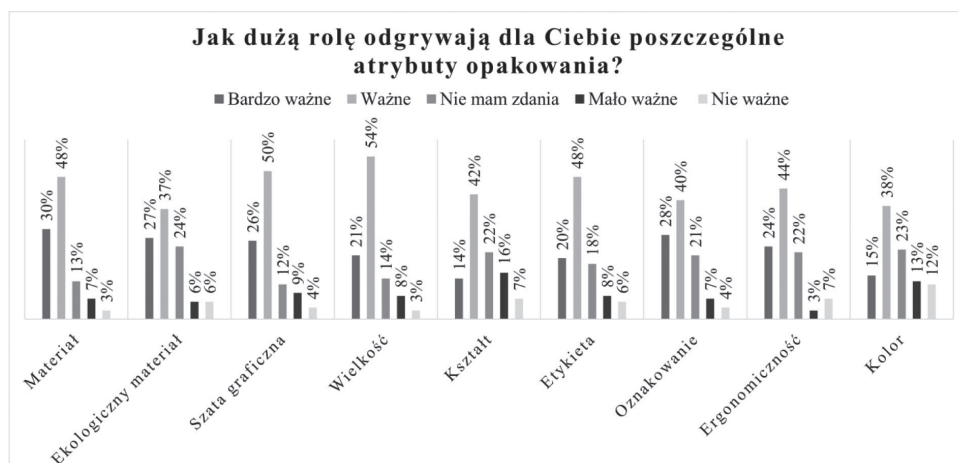
Analizując wyniki badań dotyczących roli szaty graficznej w opakowaniach, można wyciągnąć kilka kluczowych wniosków: Bardzo ważna jest dla 26% ankietowanych, ważna dla 50% – to sugeruje, że dla większości respondentów estetyka i projektowanie graficzne opakowania mają duże znaczenie. Brak zdania posiada 12% ankietowanych – nie ma jednoznacznej opinii na ten temat, co może wynikać z indywidualnych preferencji estetycznych lub braku skupienia na tej kwestii. Łącznie 12% respondentów uważa, że szata graficzna jest mało ważna lub nie ma dla nich znaczenia. Projektowanie atrakcyjnej i zauważalnej szaty graficznej może przyczynić się do lepszej rozpoznawalności marki i przyciągania uwagi na półce sklepowej. Jednak równocześnie warto zauważyć, że istnieją różnice indywidualne w tym zakresie, więc istotne jest dostosowywanie strategii projektowania do różnych grup docelowych. Wielkość opakowania wydaje się mieć większe znaczenie dla konsumentów (łącznie bardzo ważne i ważne 75%), niż jego kształt (łącznie bardzo ważne i ważne 56%). Dostosowywanie rozmiarów opakowania do potrzeb konsumentów może przyczynić się do zwiększenia atrakcyjności produktu. Jednocześnie, dla niektórych grup konsumentów, kształt może być bardziej indywidualną preferencją, co sugeruje, że istnieje potrzeba różnorodności w ofercie opakowań.

Firmy podczas produkcji opakowań szczególnie powinny zwracać uwagę na atrybuty, które odgrywają najważniejszą rolę dla konsumentów. Materiał, szata graficzna oraz wielkość stanowią kluczowe atrybuty opakowania. Reasumując, wyżej wymienione atrybuty w głównej mierze zachęcają konsumentów do zakupu produktu.

Etykieta dostarcza ważnych informacji o produkcie, takich jak składniki, wartości odżywcze, termin ważności, zalecenia dotyczące przechowywania czy sposób

użycia. Dzięki oznakowaniu produktu kupujący może dokładnie zrozumieć, co kupuje oraz korzystać z produktu w sposób bezpieczny i zgodny z przeznaczeniem. Konsumentom zależy na tym, aby mieć dostęp do pełnych i precyzyjnych danych dotyczących produktu, aby podjąć świadome decyzje zakupowe – etykieta, oznakowanie oraz ergonomiczność są bardzo ważne i ważne dla 68% ankietowanych.

Kolorystyka opakowania produktu to ważny element strategii marketingowej, który może znacząco wpłynąć na sposób, w jaki konsument postrzega i reaguje na dany produkt. Jest to narzędzie, które pomaga w budowaniu rozpoznawalności marki, przekazywaniu informacji oraz kształtowaniu pozytywnego wizerunku produktu. Odpowiedzi naszych opiniodawców wskazują, że kolorystyka jest ważna dla 53% ogółu, dla 25% nie jest szczególnie ważna, natomiast 22% nie ma określonego zdania (wykres 7).



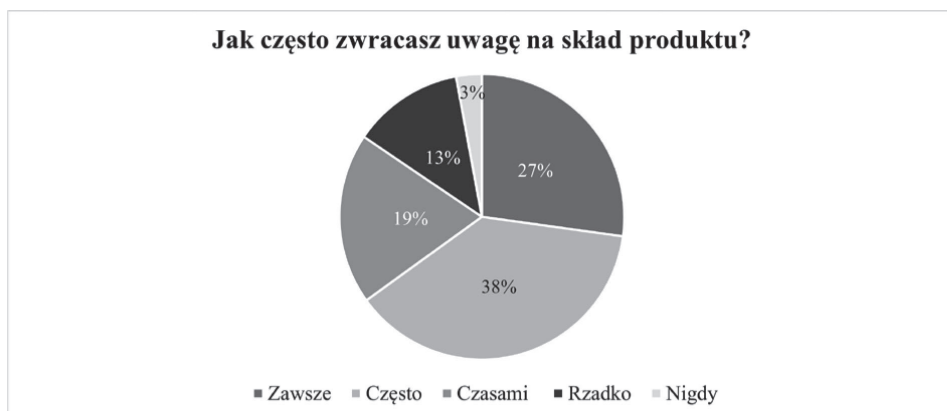
Wykres 7. Odpowiedzi respondentów na pytanie: „Jak dużą rolę odgrywają dla Ciebie poszczególne atrybuty opakowania?”

Źródło: opracowanie własne

Podsumowując, badania nad atrybutami opakowania obejmują szeroki zakres aspektów, od ekologii po estetykę, funkcjonalność i wpływ na zachowania konsumentów. Optymalne rozwiązania zazwyczaj wymagają zrównoważonego podejścia, uwzględniającego różnorodne czynniki i preferencje.

Dane badanie wskazuje, że większość respondentów regularnie zwraca uwagę na skład produktu (zawsze – 38%, często – 27%). Jest to ważne spostrzeżenie, ponieważ sugeruje rosnącą świadomość konsumentów odnośnie tego, co znajduje

się w produktach, a także wzrost zainteresowania zdrowymi składnikami wysokiej jakości. Warto również zauważyć, że istnieje grupa respondentów, dla której skład produktu nie jest kluczowym czynnikiem przy zakupach (czasami – 19%, rzadko – 13%, nigdy – 3%) – wykres 8.



Wykres 8. Odpowiedzi respondentów na pytanie:

„Jak często zwracasz uwagę na skład produktu?”

Źródło: opracowanie własne

Przeprowadzone badania potwierdzają, że opakowania mają znaczący wpływ na postrzeganie produktu przez konsumentów. Czynniki takie, jak: design, materiał i jakość opakowania mogą wpłynąć na postrzeganie jakości samego produktu, jego wartości i pozycjonowania na rynku.

ZAKOŃCZENIE

Na podstawie wyżej przytoczonych informacji można sformułować pewne wnioski dotyczące roli opakowań produktów w marketingu oraz postrzegania opakowań przez studentów Akademii Handlowej Nauk Stosowanych w Radomiu.

Przeprowadzone badanie wykazało, że dla większości respondentów, czyli aż 81% materiał, z jakiego wykonane jest opakowanie, odgrywa dużą rolę w procesie wyboru produktu. Natomiast jedynie 19% badanych nie przywiązuje w ogóle wagi do wyglądu opakowania. Może to świadczyć o tym, że kwestie wizualne i materiałowe opakowań mają znaczący wpływ na decyzje związane z zakupami konsumentów. W związku z czym śmiało można stwierdzić, iż opakowania mają istotny wpływ na decyzje zakupowe konsumentów.

Opakowania są niezwykle ważnym elementem komunikacji marki z konsumentem, ponieważ poprzez swój design, materiał, kolor itp., przyciągają uwagę konsumentów, ponadto budują identyfikację marki, a co za tym idzie przekazują wartości brand'u. Atrakcyjne wizualnie opakowania z pewnością skuteczniej przyciągają uwagę konsumentów i co najważniejsze zachęcają ich do zakupu. Zatem stanowią swego rodzaju narzędzie komunikacji.

Badania wskazały także na rosnącą świadomość ekologiczną wśród konsumentów. Wpływa to na preferencje dotyczące materiałów używanych do produkcji opakowań. Konsumenty coraz bardziej interesują się kupnem danego produktu z opakowaniem wykonanym z materiałów ekologicznych, biodegradowalnych, gdyż są one przyjazne dla środowiska. Coraz to bardziej zyskują na popularności opakowania inteligentne, które oferują dodatkowe funkcje, jak monitorowanie stanu produktu, zabezpieczenia czy też interakcje z konsumentem. Technologie takie, jak etykiety RFID, kody QR czy sensory pozwolą zwiększyć wartość produktu i jednocześnie poprawiają bezpieczeństwo i doświadczenie konsumenta. W środowisku rynkowym, gdzie panuje olbrzymia konkurencja, niepowtarzalne oraz innowacyjne opakowania umożliwiają produktom wyróżnienie się spośród innych na półce sklepowej.

Z przedstawionego badania wynika, że opakowania produktów odgrywają najistotniejszą rolę w marketingu, nie tylko jako ochrona produktu, ale także jako istotne narzędzie komunikacji, mające wpływ na decyzje zakupowe konsumentów oraz ich percepcję marki. Zrozumienie potrzeb i preferencji konsumentów w zakresie opakowań może pomóc firmom w skuteczniejszym pozycjonowaniu ich produktów na rynku.

BIBLIOGRAFIA

1. Chudy S., Pietraszewski M., *Ekonomika handlu*, Cz. 1, Wyd. eMPi2, Poznań 2003.
2. Hales C.F., *Opakowanie jako instrument marketingu*, PWE, Warszawa 1999.
3. Heimowska A., *Opakowanie zgodne z ideą zrównoważonego rozwoju*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2015.
4. Kaźmierczak M., *Innowacyjne opakowania jako inteligentne rozwiązania na przykładzie branży spożywczej*, Zeszyty Naukowe ASzWoj nr 2, Warszawa 2017.

5. Kotler P., Keller K.L., *Marketing management 14th edition*, Pearson 2012.
6. Lisińska-Kuśnierz M., Ucherek M., *Postęp techniczny w opakownictwie*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2003.
7. Szymczak J., Ankiel-Homa M., *Opakowanie jednostkowe w działaniach marketingowych przedsiębiorstw*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2011.
8. Wielka Encyklopedia PWN, t. 19, PWN, Warszawa 2003.
9. <https://www.logistyka.net.pl/slownik-logistyczny/szczegoly/765,opakowanie> [dostęp 06.02.2024].

THE ROLE OF PACKAGING IN MARKETING

SUMMARY

Packaging in marketing plays an important role as it is a tool for brand communication with the consumer. It shapes the perception of the product, attract the customer's attention, and can influence purchasing decisions. It shapes the perception of the product, attract the customer's attention, and can influence purchasing decisions. This article presents the most essential functions of packaging. The material of the packaging, its size and design are analyzed. With the help of a questionnaire, we explored people's experiences and opinions on product packaging. The information we gathered showed that for 76% of the respondents, the material from which the packaging is made, plays a leading role. It turned out that only 19% of people did not pay attention to the appearance of the packaging.

ROZDZIAŁ 8

KATARZYNA JOANNA LUDWICZAK¹

OCENA SKUTECZNOŚCI PRACY MENADŻERÓW Z PUNKTU WIDZENIA POKOLENIA Z

STRESZCZENIE

Celem artykułu jest pokazanie, w jakich obszarach pokolenie Z wymaga od swoich menadżerów zmiany, a które obszary ról menadżerskich ocenia wysoko. Generacja Z jest pokoleniem, które w roku 2024 zdobywa rynek pracy. Współpraca z osobami z tego pokolenia wymaga trochę innych metod, niż w przypadku tego, w jaki sposób współpracowało się z osobami z poprzednich pokoleń. Tak zwane pokolenie, dorastając w pełni scyfryzowanym świecie, ma nieco inne spostrzeżenia dotyczące menadżerów, pracy i funkcjonowania w miejscu pracy. W przyszłości, gdy pokolenie Z będzie starsze, ich oczekiwania mogą ulec zmianie. Zbadanie oczekiwań pokolenia Z względem menadżerów może pomóc przewidzieć oczekiwania nadchodzących pokoleń. Autorka przedstawiła badania własne, które dotyczyły skuteczności managerów z punktu widzenia osób z generacji Z. Pokolenie to oceniało swoich menadżerów pod kilkoma kryteriami związanymi z jakością pracy oraz zarządzaniem zespołem.

WPROWADZENIE

Pokolenie Z są to ludzie, którzy dorastali w dobie Internetu. W literaturze określa się, że pokolenie Z to osoby urodzone po 1990 roku². Na ramy pokolenia Z wpływa również, poza datą urodzenia, wiele innych czynników. Na różnych obszarach w zróżnicowanym tempie rozwijała się technologia, taka jak Internet czy komunikatory, i w różnym czasie zostały one całkowicie zaabsorbowane do życia miesz-

1 Katarzyna Joanna Ludwiczak, studentka, Wyższa Szkoła Zarządzania i Psychologii w Poznaniu, e-mail: kjludwiczak@wp.pl

2 A. Kroenke, *Pokolenie X, Y, Z w organizacji*, red. J. Lewandowski, Wyd. Politechniki Łódzkiej, Łódź 2015, s. 91.

kańców danych terenów. Wpływ miał również rozwój gospodarczy oraz czerpanie z kultury zachodniej i zachodniego stylu życia. Należy zwrócić uwagę na to, że w generacji Z można zauważyć cechy pokolenia poprzedzającego je, a mianowicie pokolenie Y – są to osoby z krańców pokoleniowych. Generację „postmilenial-sów” można też nazwać pokoleniem Digital Natives (cyfrowych tubylców), czyli osób mających ciągły kontakt z Internetem i innymi dobrami technologii i cyfryzacji, takimi jak smartfony, komputery czy konsole. Dodatkowo media społecznościowe dla Digital Natives są nierozłączną częścią codzienności, wręcz naturalną sferą każdego dnia. Cechą charakterystyczną pokolenia Z jest również to, że znacznie częściej nie wykazują zainteresowania instrukcjami dołączonymi do programów czy innych urządzeń elektrycznych, ponieważ wychodzą z założenia, że urządzenie czy program w naturalny sposób nauczy ich obsługi. Wynikać to może również z tego, że cyfrowi tubylcy są bardzo obeznani z otaczającą technologią i są w stanie, na podstawie własnych doświadczeń, nauczyć się obsługi bez konieczności korzystania z instrukcji³. Pokolenie Z jest mocno przywiązane do mediów społecznościowych, a dodatkowo pokolenie to zawsze jest „online” – czyli z dostępem do Internetu. Warto przyjrzeć się również relacjom, które zawierają osoby należące do pokolenia Z. Często znajomości zawierane są w Internecie za pomocą portali społecznościowych lub komunikatorów – przedstawiciele tego pokolenia traktują takie znajomości na równi z takimi, które zawiera się twarzą w twarz⁴.

Pokolenie Internetu praktycznie przez cały czas miało styczność z owocami rewolucji cyfrowej, dorastało już w środowisku zdominowanym przez Internet. Pokolenie Internetu również ma na uwadze to, że nie jest wszechwiedzące i z przyjemnością zdobywa nową wiedzę. Znacznie rzadziej korzystają również z telewizji – telewizję zastępują serwisy streamingowe, gdzie użytkownicy mogą w dowolnym czasie założyć konto lub zrezygnować z korzystania z danego portalu w domu, za pomocą telefonu⁵. Pokolenie Z nieco inaczej podchodzi do zagadnień związanych z pracą i rolą pracy w swoim życiu. Najmłodsze pokolenie na rynku pracy, czyli pokolenie Z, posiada często cechę, jaką jest roszczeniowość. W porównaniu do innych pokoleń, pokolenie Internetu bardzo rzadko przywiązuje się do miejsca pracy, a praca w ich życiu odgrywa drugorzędną rolę. Mimo to, przywiązują dużą wagę do

3 A. Perchla-Włosik, *Zachowania konsumenckie i specyfika codziennego życia pokolenia Digital Natives*, red. J. Kall, Wyd. Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań 2016, ss. 16-17.

4 A. Stoppel, *Nowe media w polityce na przykładzie kampanii prezydenckich w Polsce w latach 1995-2015*, Wyd. FNCE, Poznań 2020, ss. 144-145.

5 W. Wątroba, *Pokolenia w społeczeństwach postkapitalistycznych*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Wrocław 2022, ss. 113-115.

rozwijania swojej kariery zawodowej – cenią to bardziej niż stabilne źródło przychodów⁶.

Menadżer pełni bardzo ważne role w organizacji. Odpowiada za zarządzanie ludźmi i kontroluje wiele procesów. Rozwiązuje i zapobiega problemom. Uczestniczy w procesach rekrutacji, ocenia pracowników i zespoły, a także buduje relacje z zespołem i w zespole. Różne pokolenia w inny sposób postrzegają rolę kierownika w organizacji. Menadżerowie w firmach również znają Zasadę Pareto, czyli metodę 80/20. Ogólnie zasada ta mówi o tym, że względnie niewiele przyczyn zwykle jest odpowiedzialne za znaczną większość rezultatów – mowa to u dwudziestu procentach przyczyn oraz osiemdziesięciu procentach rezultatów. W tej zasadzie kierownicy powinni być wydajni i podejmować najbardziej optymalne decyzje, które przyniosą najlepsze rezultaty. Można to zrozumieć na przykładzie sukcesu lub porażki organizacji – stosunkowo niewielka liczba ludzi, kierowników jest odpowiedzialna za zyski lub straty organizacji. Innym przykładem wykorzystania Zasady Pareto w koordynowaniu jest zarządzanie czasem – definiowanie najważniejszych 20% zadań dla firmy, które przyniosą 80% zysków dla firmy⁷.

Menadżer w organizacji kieruje pracownikami, co jest nieodłączną częścią jego pracy. Pracowanie nad umiejętnościami przywódczymi jest owocem ciężkiej pracy kierowników. Poprawnie wykorzystywane czynności przywódcze są w stanie wyzwolić potencjał i energię z pracowników, co sprzyja wydajności i jakości pracy. Dostrzeganie potencjału pracowników jest ważne dlatego, że dzięki temu możemy przydzielić im odpowiednie zadania o dopasowanym indywidualnie stopniu trudności. Dobre przywództwo jest też dawaniem przykładu, tworzeniem oraz wspieraniem stworzonych zespołów. Menadżer w firmie również powinien dbać o kulturę w organizacji, którą łatwo zniszczyć, a odbudowanie kultury organizacyjnej jest stosunkowo trudne⁸.

1. CEL BADAŃ

Celem badawczym niniejszego artykułu jest poznanie w jaki sposób postrzegana i oceniana jest praca menadżerów oraz jak wpływa to na przedstawicieli pokolenia Z. Przenalizowano 20 cech, które powinni posiadać menadżerowie pod kątem

6 O. Tytko, *Zjawisko likwidowania i tworzenia miejsc pracy w perspektywie zmian na rynku pracy*, Wyd. e-bookowo, Będzin 2017.

7 R. Koch, *Menedżer 80/20. Pracuj mniej, osiągnij więcej*, Wyd. Mt Biznes, Warszawa 2017, s. 17.

8 H. Mintzberg, *Zarządzanie*, Wyd. Nieoczywiste – imprint GAB Media, Warszawa 2019.

poprawnego zarządzania firmą oraz zespołami. Sprawdzone, czy okiem młodego pokolenia, menadżerowie stają na wysokości zadania i czy ich działania są odpowiednio dopasowane do zmieniających się standardów świata.

2. MATERIAŁ I METODY

Badanie zostało przeprowadzone za pomocą kwestionariusza ankietowego umieszczonego w Internecie, poprzedzono ją pilotażem. Zebrane materiały zostały szczegółowo przeanalizowane i opisane w niniejszym artykule. Proces próbkowania grupy badawczej był oparty na celowym wyborze. Populację badawczą stanowili przedstawiciele pokolenia Z od 18. do 33. roku życia. Warunkiem uczestnictwa w badaniu było pracowanie z kierownikiem. Kwestionariusze ankietowe zostały rozdyskutowane za pomocą Internetu. Analizę danych oparto na szczegółowej interpretacji wyników.

3. WYNIKI

Pokolenie Z ma nieco inne podejście niż poprzednie generacje. Nie przywiązują się na stałe do swojego miejsca pracy, a traktują je w większości jako przejściowe miejsce, które jest dobre na obecną chwilę. Generacja Z to ludzie dobrze wykształceni z dobrą znajomością swoich praw – przez co stawiają nowe wymagania pracodawcom i pilnują swojego dobrostanu w pracy. Inaczej też traktują swoich menadżerów niż ich pokoleniowi poprzednicy. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą kwestionariusza ankietowego udostępnionego w Internecie. Odbyło się ono w dniach 09.11.2022 do 03.07.2023 roku. W badaniu wzięło udział 80 uczestników. Tabela 1 przedstawia charakterystykę respondentów na podstawie danych metryczkowych.

Tabela 1. Charakterystyka respondentów

Wyszczególnienie	Struktura respondentów według cech metryczkowych	
	Liczba względna	Liczba bezwzględna
Ogółem	100%	80
	Wiek	
18-19	1,3%	1
20-22	25%	20
23-25	53,8%	43

cd. Tabeli 1

26-30	16,2%	13
31-33	3,7%	3
Płeć		
Kobieta	78,8%	63
Mężczyzna	21,2%	17
Miejsce zamieszkania		
Wieś	22,5%	18
Miasto do 50 tys. mieszkańców	13,7%	11
Miasto od 50 tys. do 150 tys. mieszkańców	16,3%	13
Miasto od 150 tys. do 500 tys. mieszkańców	17,5%	14
Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców	30%	24
Wielkość przedsiębiorstwa respondentów		
Mikroprzedsiębiorstwo	11,3%	9
Małe przedsiębiorstwo	32,6%	26
Średnie przedsiębiorstwo	13,7%	11
Duże przedsiębiorstwo	42,4%	34

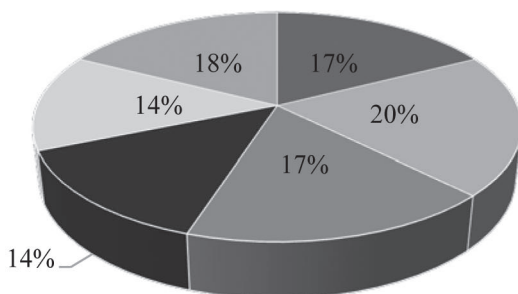
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W badaniu wzięło udział 78,8% kobiet i 21,2% mężczyzn. Przedział wiekowy osób badanych był od 18 do 33 lat, z czego najwięcej było osób z przedziału wiekowego 23-25 lat, (53,8%), następnie 20-22 lata (25%), 26-30 lat (16,2%), 31-33 (3,7%) oraz 18-19 lat (1,3%). Najwięcej respondentów zamieszkuje miasta powyżej 500 tys. mieszkańców (30%), następnie na wsi – 22,5%, w mieście od 150 tys. do 500 tys. – 17,5%, w mieście od 50 tys. do 150 tys. – 16,3% i w mieście do 50 tys. mieszkańców – 13,7%. Zdecydowana większość respondentów zatrudniona jest w dużych przedsiębiorstwach – 42,4%. Następnie w małych przedsiębiorstwach 32,6%, średnich przedsiębiorstwach 13,7% oraz mikroprzedsiębiorstwach – 11,3% badanych.

W kwestionariuszu ankietowym było pytanie o długość pracy respondenta posiadając przełożonego. Dane zostały przedstawione na wykresie 1.

Najwięcej spośród osób badanych pracuje mając przełożonego od roku do dwóch lat – 20% respondentów. Powyżej 5 lat pracuje z przełożonym 18% badanych. Dwa te same wyniki, czyli po 17% badanych, uzyskały odpowiedzi: praca z przełożonym poniżej roku oraz powyżej dwóch lat, ale nie więcej niż 3 lata. Opcje dotyczące pracy z przełożonym powyżej 4 lat, ale nie więcej niż 5 lat oraz powyżej 3 lat, ale

nie więcej niż 4 lata uzyskały po 14% głosów osób badanych. Można stwierdzić, że przedstawiciele pokolenia Z posiadają doświadczenie z pracy z menadżerem.



- Poniżej roku
- Od roku do dwóch lat
- Powyżej dwóch lat, ale nie więcej niż 3 lata
- Powyżej 3 lat, ale nie więcej niż 4 lata
- Powyżej 4 lat, ale nie więcej niż 5 lat
- Powyżej 5 lat

Wykres 1. Długość pracy respondentów posiadając przełożonego

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Drugim pytaniem, jakie zadano respondentom w kwestionariuszu ankietowanym było pytanie dotyczące oceny swojego obecnego menadżera pod względem dwudziestu cech w skali od 1 do 10, gdzie 1 była najniższą oceną, a 10 najwyższą możliwą do wyboru. Badani mogli ocenić daną cechę tylko jeden raz. Dane są przedstawione w tabeli 2.

Tabela 2. Ocena menadżera przez badanych pod względem 20 stwierdzeń

Cecha menadżera	Średnia ocena w skali	Ocena menadżera podana w %									
		11	22	33	44	55	66	77	88	99	110
Sprawiedliwość	55,84	88,75	77,5	111,25	66,25	113,75	77,5	88,75	113,75	88,75	113,75
Szacunek	66,4	33,75	66,25	115	77,5	77,5	112,5	77,5	111,25	66,25	222,5
Delegowanie zadań	55,6	88,75	88,75	112,5	77,5	88,75	77,5	117,5	113,75	55	110
Zarządzanie czasem	55,6	66,25	113,75	111,25	77,5	111,25	111,25	115	111,25	77,5	55
Pewność siebie	66,84	22,5	22,5	111,25	55	66,25	110	118,75	115	77,5	221,25

cd. Tabeli 2

Wsparcie pracowników	55,64	110	88,75	110	55	112,5	111,25	110	115	88,75	88,75
Komunikacja	55,85	77,5	110	113,75	22,5	77,5	111,25	111,25	115	110	111,25
Myślenie strategiczne	55,99	22,5	88,75	113,75	110	66,25	113,75	55	222,5	66,25	111,25
Zarządzanie zespołem	55,75	33,75	112,5	88,75	111,25	111,25	111,25	88,75	112,5	110	110
Zainteresowanie zespołem	66,15	77,5	33,75	112,5	88,75	88,75	88,75	112,5	110	111,25	116,25
Charyzma	55,81	77,5	33,75	111,25	112,5	112,5	111,25	110	77,5	115	88,75
Koncentracja na celach	66,29	55	66,25	88,75	88,75	88,75	66,25	115	117,5	113,75	110
Koncentracja na zespole	55,69	77,5	66,25	88,75	116,25	77,5	111,25	111,25	113,75	111,25	66,25
Przejmowanie inicjatywy	66,06	66,25	77,5	111,25	88,75	66,25	110	111,25	113,75	112,5	112,5
Kultura osobista	66,55	55	33,75	111,25	55	110	77,5	116,25	110	112,5	118,75
Kreatywność	55,76	66,25	77,5	111,25	110	112,5	112,5	66,25	116,25	55	112,5
Odpowiedzialność	66,51	00	88,75	111,25	77,5	110	88,75	111,25	112,5	111,25	118,75
Rozwiązywanie problemów	66,31	66,25	33,75	113,75	66,25	88,75	88,75	110	115	110	117,5
Budowanie relacji	55,91	111,25	66,25	113,75	55	55	88,75	111,25	113,75	110	115
Wsparcie rozwoju pracowników	55,5	110	111,25	110	88,75	55	113,75	77,5	110	111,25	112,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedstawiona tabela w sposób dokładny i szczegółowy pokazuje jak respondenci oceniali poszczególne cechy swoich menadżerów w skali od 1 do 10 w rozkładzie procentowym oraz przedstawia wartości uśrednione na każde stwierdzenie poddane ocenie.

Pierwszą cechą, którą oceniali ankietowani to cecha sprawiedliwości menadżerów w zespołach. Po wyciągnięciu średniej z powyższych danych można powiedzieć, że badani przedstawiciele pokolenia Z ocenili cechę sprawiedliwości swoich menadżerów na 5,84.

Szacunek w miejscu pracy odnosi się nie tylko do szacunku do samych osób, ale i również do szanowania pracy innych. Ankietowani średnio przyznali 6,4 w skali.

Umiejętność delegowania zadań w firmie jest również bardzo ważnym elementem prawidłowego działania przedsiębiorstwa. Menadżerowie delegują zadania praktycznie każdego dnia swojej pracy – ankietowani umiejętność tę u swoich me-

nadżerów ocenili średnio na 5,6. Taki sam średni wynik, czyli 5,6, otrzymała umiejętność zarządzania czasem w organizacji.

Pewność siebie pomaga menadżerom w przewodzeniu oraz w budowaniu swojego autorytetu. Badani przedstawiciele pokolenia Z ocenili tę cechę średnio na 6,84, co jest stosunkowo dobrym wynikiem.

Wspieranie pracowników w organizacji pełni ważną rolę. Pomaga w rozwoju pracowników na różnych etapach kariery oraz pomaga im w trudnych sytuacjach, w trudnych przejściach. Ankietowani ocenili umiejętność wspierania pracowników u swoich menadżerów na 5,64, co jest stosunkowo średnim wynikiem zważając na to, że wspieranie pracowników w miejscu pracy należy do obowiązków menadżerów.

Komunikowanie się z swoimi pracownikami jest podstawowym elementem pracy każdego kierownika. Badani przyznali średnio 5,85 swoim kierownikom za umiejętność komunikacji.

Myślenie strategiczne przydaje się menadżerom w zespołach w małych i dużych firmach. Badani średnio przyznali swoim menadżerom 5,99, co daje średni wynik. Respondenci przyznali 5,75 swoim menadżerom oceniając umiejętność zarządzania zespołem. Z uwagi na to, że jest to główne zadanie menadżerów wynik jest niski.

Zainteresowanie pracownikami wykazywane przez menadżerów jest bardzo ważne. Badani przedstawiciele pokolenia Z średnio ocenili swoich menadżerów w tym przypadku na 6,15 co jest stosunkowo zadowalającym wynikiem.

Niektóre cechy osobowości, takie jak np. charyzma, ułatwiają pracę menadżerom. Respondenci w badaniu przyznali swoim menadżerom średnio 5,81 co wskazuje, że cecha ta jest rozwinięta na średnim poziomie.

Zorientowanie na cel jest kluczowym elementem w organizacjach. Badani przedstawiciele generacji Z w kwestionariuszu przyznali średnio 6,29 swoim menadżerom.

Koncentracja na zespole może obejmować koncentrację na jego wynikach, celach, problemach i osiągnięciach poszczególnych osób. Wykazywanie zainteresowania działaniem zespołu może być dla pracowników ważne. Badani w kwestionariuszu średnio przyznali 5,69, co daje średni wynik.

Przejmowanie inicjatywy przez menadżerów może być pomocne w sytuacjach kryzysowych, ale i również w codziennym życiu firmy. Ankietowani średnio przyznali 6,06 swoim menadżerom, co daje stosunkowo średni wynik.

Kulturą osobistą powinien okazywać się każdy pracownik. Badani w tej kategorii średnio ocenili swoich menadżerów – 6,55.

Kreatywność i kreatywne myślenie są bardzo pomocne w dzisiejszym świecie. Menadżerowie w badaniu zostali ocenieni przez ankietowanych na 5,76.

Odpowiedzialność za swoją pracę powinno być obecne w każdym dziale firmy. Badani ocenili średnio swoich menadżerów na 6,51, co daje stosunkowo średni wynik. Można stwierdzić, że zdaniem przedstawicieli pokolenia Z nie wszyscy menadżerowie w każdej sytuacji poczuwają się do odpowiedzialności za polecane zadania.

Rozwiązywanie problemów w zespole jest również ważną rolą menadżera. Poprawne rozwiązanie konfliktu może zapobiec dodatkowym problemom i innym konfliktom w przyszłości. Badani średnio przyznali 6,31, co daje stosunkowo średni wynik.

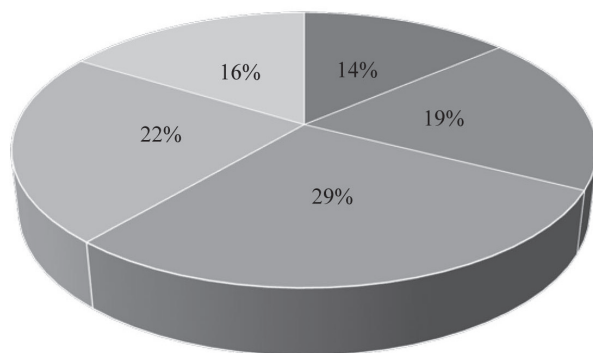
Budowanie relacji z zespołem powinno być ważne dla każdego menadżera. Ważna jest współpraca, a nie rywalizacja. Badani przedstawiciele generacji Z przyznali średnio 5,91 swoim menadżerom. Wydaje się to być niskim wynikiem, zważając na wysoką wagę, do jakiej przykłada się budowanie relacji z zespołem.

Wsparcie rozwoju pracowników łączy się również z wyciąganiem potencjału z nich. Ankietowani przyznali średnio 5,5 swoim menadżerom, co daje niski wynik.

Badani przedstawiciele pokolenia Z ogólnie ocenili cechy i kompetencje swoim menadżerów na średnim poziomie. W żadnej z kategorii ocen średnia nie była większa niż 7.

Można stwierdzić, że osoby z generacji Z nie do końca ufają wizjom i strategiom swoich przełożonych. Komunikacja i wsparcie w zespole również nie do końca zadowolają badanych, a co za tym idzie nie są oni w pełni zadowoleni z rozwiązywania i zapobiegania konfliktom w zespołach. Badani w kwestionariuszu ankietowym zostali zapytani o stosunek ich menadżerów do nowoczesnych form komunikacji w mediach. Wyniki zostały przedstawione na wykresie 2.

Znaczącej części badanych – 29% - ciężko jest określić, czy ich menadżerowie chętnie korzystają z nowoczesnych form komunikacji. Jedynie 14% badanych jest to w stanie zdecydowanie potwierdzić, a 19% z nich raczej to potwierdza. Z kolei 16% badanych zdecydowanie nie potwierdza używania nowoczesnych środków komunikacji w mediach przez swoich menadżerów, a 22% uważa, że raczej nie.

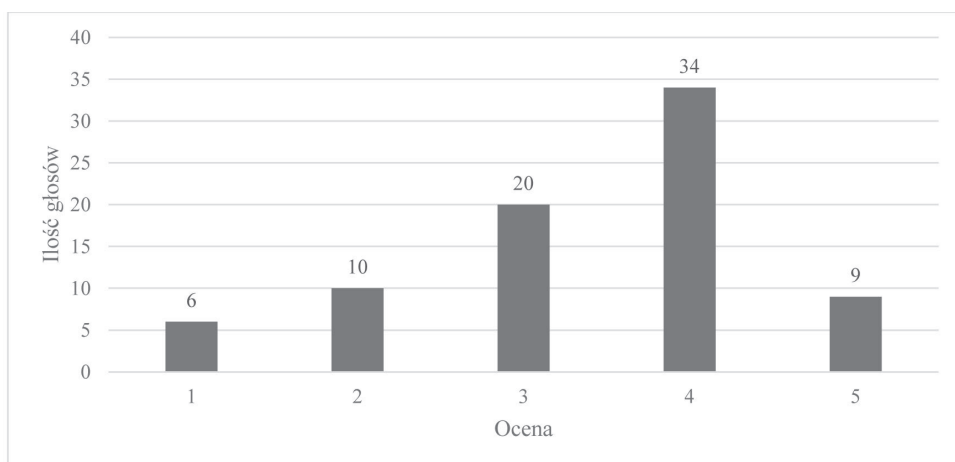


■ Zdecydowanie tak ■ Raczej tak ■ Trudno powiedzieć ■ Raczej nie ■ Zdecydowanie nie

Wykres 2. Korzystanie przez menadżerów z nowoczesnych form komunikacji w mediach
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wyniki są zróżnicowane, co może wskazywać to na to, że obecnie menadżerowie grupy badanej rzadko lub okazjonalnie korzystają z nowoczesnej formy komunikacji w mediach, a dodatkowo znaczna część menadżerów w ogóle z niej nie korzysta.

Respondenci mieli określić w skali od 1 do 5, jak bardzo ich menadżer jest skuteczny jako lider. Dane prezentują się na wykresie 3.



Wykres 3. Skuteczność działania menadżerów jako liderów
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badani w większości przyznali ocenę „4”, były to 34 głosy. Następnie 20 badanych przyznało ocenę „3”, a ocenę „2” – 10 badanych, ocenę „1” – 6 osób, a ocenę „5” przyznało 9 osób. Średnia ocena, jaka została przyznana to 3,3. Wskazuje to, że menadżerowie w grupie badanej mogą jeszcze poprawić swoje umiejętności leaderskie.

DYSKUSJA I WNIOSKI

Analiza przeprowadzona w pracy badawczej pozwala na wyciągnięcie istotnych wniosków dotyczących tego, jakie cechy menadżerów są kluczowe w kontekście współczesnych wyzwań biznesowych. Wyniki badań mogą wskazać obszary wymagające poprawy w kontekście współpracy z młodym pokoleniem na rynku.

Dla pokolenia Z ważnym jest sprawiedliwe traktowanie pracowników. Wyniki badań pokazują, że tego elementu brakuje młodym pracownikom. Z tym również wiąże się szacunek. W świetle badań można stwierdzić, że jest to już nieodłączny element przeszłości zarządzania, nad którym warto pracować. Pokolenie Internetu też jest podatne na frustrację związaną z nieodpowiednim delegowaniem zadań. Umiejętność przekazywania zadań może zostać jedną z kluczowych kompetencji menadżerów w przyszłości, tak samo jak zarządzanie czasem. Komunikacja w zespole jest jedną z podstawowych cech menadżerów – młode pokolenie pracowników coraz częściej wymaga lepszej i bardziej uszczegółowionej komunikacji celów firmy, pracy oraz zgodnej komunikacji między zespołem a zarządem. W XXI wieku ważnym jest również dla pracowników myślenie poza schematem – a to wiąże się też z chęcią docenienia nieszablonowych rozwiązań pracowników. Obecni menadżerowie też mogą wziąć pod uwagę korzystanie z nowoczesnych form komunikacji z pracownikami za pomocą komunikatorów lub mediów społecznościowych. Przedstawiciele pokolenia Z biorący udział w badaniu średnio ocenili swoich menadżerów.

Przed menadżerami różnych firm stoją nowe wyzwania stawiane przez osoby pochodzące z generacji Z. Nieco inne spojrzenie na świat i życie w cyfrowym społeczeństwie wymaga od zarządzających dostosowania się. Badani przedstawiciele pokolenia Z oceniali swoich menadżerów średnio w przedziale od 5,5 punktów do 6,84 punkty na 10 możliwych punktów. Taka ocena może również wynikać z cech pokoleniowych – pokolenie Z stawia sobie wysokie wymagania i poprzeczki. Takie wymagania również stawia przed menadżerami. Być może menadżerowie pracujący

z pokoleniem Z powinni zwrócić uwagę na indywidualne cechy jednostek w zespole, dawać im wsparcie i okazywać zrozumienie. Dodatkowo menadżerowie mogą spróbować bardziej dostosować się do cyfrowego świata i korzystać z nowoczesnych form komunikacji i nowych technologii do wspierania zarządzania. Średnia ocena skuteczności menadżerów przez pokolenie Z może wynikać z tego, że pokolenie to jest wielozadaniowe i wymaga od swoich menadżerów tego samego.

BIBLIOGRAFIA

1. Koch R., *Menedżer 80/20, Pracuj mniej, osiągnij więcej*, Wyd. Mt Biznes, Warszawa 2017.
2. Kroenke A., *Pokolenie X, Y, Z w organizacji*, red. J. Lewandowski, Wyd. Politechniki Łódzkiej, Łódź 2015.
3. Mintzberg H., *Zarządzanie*, Wyd. Nieoczywiste – imprint GAB Media, Warszawa 2019.
4. Perchla-Włosik A., *Zachowania konsumenckie i specyfika codziennego życia pokolenia Digital Natives*, red. J. Kall, Wyd. Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań 2016.
5. Stoppel A., *Nowe media w polityce na przykładzie kampanii prezydenckich w Polsce w latach 1995-2015*, Wydawnictwo FNCE, Poznań 2020.
6. Wątroba W., *Pokolenia w społeczeństwach postkapitalistycznych*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Wrocław 2022.

ASSESSMENT OF MANAGERS WORK EFFECTIVENESS FROM THE POINT OF VIEW OF GENERATION Z

SUMMARY

The purpose of this article is to show in which areas Generation Z requires change from its managers and in which areas of managerial roles are highly rated. Generation Z is the generation that will conquer the labor market in 2024. Working with people from this generation requires slightly different methods than in the case of working with people from previous generations. The so-called „Post-Millennials” growing up in fully digitized world have slightly different perceptions about managers, work and functioning in the workplace. Analyzing the expectations of Generation Z regarding managers may aid in anticipating the expectations of future generations. The author presented their own research that focused on the effectiveness of managers from the perspective of individuals belonging to Generation Z. Verification Gen Z’s expectations of managers can help predict the expectations of coming generations.

ROZDZIAŁ 9
KATARZYNA GIETLER¹
WERONIKA HARUTIUNIAN²
MAGDALENA MAZUR³
ADAM ZIÓŁKOWSKI⁴

**WPŁYW PATOSTREAMINGU
NA ZACHOWANIA SPOŁECZNE**

STRESZCZENIE

Za cel niniejszego rozdziału monografii Autorzy przyjęli ukazanie patostreamingu jako zjawiska niebezpiecznego dla współczesnego społeczeństwa. Zwrócono uwagę na uwarunkowania, w jakich znalazło się współczesne społeczeństwo, rolę mediów społecznościowych i technik komunikowania się. Przedstawiono źródła patostreamingu, jego rozwój w Polsce oraz kryminologiczne aspekty. Scharakteryzowano również zagrożenia związane z patostreamingiem, w szczególności aspekty psychospołeczne oraz stan prawny patostreamerów. W celu znalezienia odpowiedzi na zdefiniowane problemy badawcze, Autorzy przeprowadzili badania własne w formie internetowego sondażu diagnostycznego, zadając szereg pytań ankietowych. Wypracowane wnioski z badań wzbogaciły treść i wnioski końcowe rozważań nad zjawiskiem.

WSTĘP

Powszechna informatyzacja społeczeństwa sprawiła, że niemalże każdy z nas posiada w domu komputer, tablet czy smartfon. W dzisiejszych czasach nie może-

-
- 1 Katarzyna Gietler, studentka III roku, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, kierunek kryminologia, e-mail: kasia.12poczta@gmail.com
 - 2 Weronika Harutiunian, studentka III roku, sAkademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, kierunek kryminologia, e-mail: harutiunian77@gmail.com
 - 3 Magdalena Mazur, studentka III roku, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, kierunek kryminologia, e-mail: magdalennka1007@gmail.com
 - 4 dr Adam Ziółkowski, prof. AHNS – wykładowca, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, e-mail: aziolkowski@ahns.pl

my sobie wyobrazić codziennego funkcjonowania bez jednego z tych urządzeń. We współczesnej „erze cyfrowej”⁵, nie posługując się technologiami informatycznymi, skazujemy się na swoiste wykluczenie społeczne, pozbawiając się między innymi dostępu do mediów społecznościowych – środka komunikacji XXI wieku. Media te oraz platformy streamingowe stały się integralną częścią życia milionów ludzi na całym świecie. Zyskały one popularność, tworząc nowe możliwości zarówno dla amatorów, jak i profesjonalistów w dziedzinie tworzenia treści multimedialnych.

Równocześnie rozwinęły się nowe zawody, takie jak: YouTuber⁶, influencer⁷ czy streamer⁸. Ludzie zauważyli możliwość relatywnie łatwego zarobku, a przy tym rozwijania własnych pasji. Twórcy internetowi transmitują swoje treści na żywo, a widzowie mają możliwość aktywnego uczestnictwa poprzez komunikację z nimi w czasie rzeczywistym. Streaming nie ogranicza się tylko do transmisji wideo gier komputerowych, ale obejmuje różnorodne dziedziny, takie jak: vlogi, podcasty, koncerty na żywo czy wydarzenia kulturalne. Dzięki streamingowi, użytkownicy mają szeroki dostęp do rozrywki i informacji na żądanie, bez ograniczeń czasowych czy geograficznych.

Powszechny dostęp do Internetu i możliwości, jakie nam on daje sprawia, że jesteśmy wystawieni na różne zagrożenia z nim związane, począwszy od oszustw internetowych i cyberprzemocy, a kończąc na niebezpiecznych reklamach. Jesteśmy świadomi, że kwestia poczucia bezpieczeństwa jest jednym z podstawowych wyznaczników naszego prawidłowego rozwoju i realizowania potrzeby wyższego rzędu⁹. Media dają nam dzisiaj możliwość filtrowania i wybierania contentu¹⁰, który nam najbardziej odpowiada, jednocześnie banują niebezpieczne treści.

Zebrane w niniejszym rozdziale treści i przedstawione wnioski w dużej mierze oparte są na analizie i syntezie publikacji naukowych z zakresu kryminologii, so-

5 E. Fernández-Macías, *Automatyzacja, cyfryzacja i platformy: konsekwencje dla pracy i zatrudnienia*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg 2018, s. 7.

<https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/86529/Automatyzacja-cyfryzacja-i-platformy-konsekwencjedla-pracy-i-zatrudnienia-tlumaczenie.pdf> [dostęp: 19.02.2024].

6 <https://jedynka.polskieradio.pl/arttykul/3330147,Zawod-youtuber-Na-czym-on-polega-Jak-i-ile-sie-zarabia> [dostęp: 20.02.2024].

7 <https://ks.pl/slownik/influencer-kim-jest> [dostęp: 23.02.2024].

8 <https://streamerzy.pl/streamer-najlepszy-zawod-swiata> [dostęp: 23.02.2024].

9 A. Maslow, *Motywacja i osobowość*, PWN, Warszawa 2006, s. 2.

10 Słownikowa definicja pojęcia “content” to po prostu “treść” lub “zawartość”. Oznacza to, że contentem nazwiemy wszystkie treści widoczne na stronie internetowej. Będą to nie tylko wpisy i artykuły blogowe, ale również opisy produktów, kategorii, oferty, poradniki czy instrukcje, <https://sempai.pl/blog/content-czym-jest-i-dlaczego-tak-wazna-jest-jego-jakosc/> [dostęp: 23.02.2024].

cjologii i nauk społecznych, a także nagrań streamów oraz transmisji internetowych na żywo. Ponadto na potrzeby niniejszego opracowania przeprowadzono badania empiryczne - sondażowe, mające na celu poznanie stanu wiedzy respondentów odnośnie skali zjawiska patostreamingu. Dążono do uzyskania odpowiedzi między innymi na pytania:

- *Kto jest najbardziej narażony na wpływ patostreamingu?*
- *Jakie społeczne konsekwencje niesie za sobą patostreaming?*
- *Czym charakteryzują się polscy patostreamerzy?*
- *Jaki jest obecny stan prawny przeciwdziałania patostreamingowi?*

W związku z powyższym, za cel niniejszego rozdziału przyjęto między innymi ukazanie kryminologicznego aspektu zjawiska patostreamingu.

1. PATOSTREAMING JAKO ZJAWISKO SPOŁECZNE

Patostreaming to streamy¹¹ w czasie rzeczywistym, na których można zaobserwować przejawy zachowań dewiacyjnych, takich jak: picie alkoholu, przemoc fizyczną, akcenty rasistowskie oraz wiele innych treści. Są one udostępniane na różnych platformach społecznościowych, gdzie do najpopularniejszych należą: You Tube i Twitch¹². Docierają one do dużej grupy odbiorców w różnym wieku. Swoją popularność zawdzięczają łatwemu dostępowi i powszechnej cyfryzacji treści. Zachowania przedstawiane w takich transmisjach mogą oddziaływać krzywdząco na człowieka, zaś szczególnie niebezpieczne są dla młodych osób¹³, które będąc podatne na wpływ otoczenia mogą zaobserwowane w Internecie zachowania przenosić na życie codzienne.

Według przekazów źródłowych, patosteramy wywodzą się prawdopodobnie z Rosji. Tam stały się popularne w roku 2010¹⁴. Były to transmisje na żywo, które często zawierały kontrowersyjne i szokujące zachowania. Na początku miały formę Freak streamów, czyli streamów charakteryzujących się głupimi zadaniami, jakie wykonywały osoby je nadające oraz spożywaniem dużych ilości alkoholu. Z czasem zyskiwały one wulgarny i agresywny charakter. Streamerzy, chcąc zyskać poklask

11 *Obserwatorium Językowe Uniwersytetu Warszawskiego*, <https://obserwatoriumjezykowe.uw.edu.pl/hasla/stream/> [dostęp: 24.01.2024].

12 <https://www.bloggersideas.com/pl/twitch-statistics/> [dostęp: 06.02.2024].

13 B. Zajęcka, *Internet- Przyjaciel czy wróg współczesnej młodzieży?*, Praca naukowa Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, 2012, ss. 220-222.

14 *Kontrowersyjny świat rosyjskiego patostreamingu*, https://www.youtube.com/watch?v=fRp9IXR-geYU&ab_channel=CzarneSerce [dostęp: 06.02.2024].

u widzów i pieniądze, zaczęli wykonywać coraz bardziej ekstremalne i niebezpieczne aktywności na swoich transmisjach na żywo. Niestety rosyjscy streamerzy wraz ze wzrostem popularności zaczęli dopuszczać się takich zachowań, jak: pobicia za donejty, odbieranie życia, demolowanie mieszkań, upokarzanie innych czy uwłaczające ludzkiej godności wyzwania, mające na celu zadowolić widownię.

Dochodziło do takich absurdalnych sytuacji, jak na przykład u Yuriego Dushchekina¹⁵ – jednej z bardziej tragicznych w skutkach, zarejestrowanych na streamie. W 2021 roku, Yuri dostał zadanie w donejcie, czyli wiadomość od widza, by wypić litr wódki. Był to człowiek, który miał problemy z alkoholem. Zmarł na streamie po jego przedawkowaniu na oczach osób oglądających transmisję. Jest to przykład pokazujący poziom znieczulicy i obojętności, ślepą pogoń za „zaistnieniem” w patologicznym środowisku. Ta oraz inne sytuacje w Rosji wywołały wiele kontrowersji i krytyki, zarówno wśród społeczności internetowej, jak i mediów na całym świecie. W rezultacie wiele platform streamingowych wprowadziło restrykcje dotyczące treści i zachowań. Administracja tych platform zaczęła nakładać odgórne blokady na streaming oraz banować kanały.

Historia patostreamów w Polsce sięga roku 2015¹⁶. To właśnie wtedy początek swojej działalności rozpoczynał Daniel Magical oraz Rafonix. Są oni uważani za pionierów patostreamingu w naszym kraju. Na początku swojej działalności internetowej nie mieli dużej oglądalności. Patostreaming w Polsce był zarezerwowany głównie dla entuzjastów gier wideo, takich jak Tibia, zaś dopiero później przerodził się między innymi w libacje alkoholowe, streamy 24 godziny na dobę oraz krwawe bójki. Na początku jednak nie był on tak groźny dla widzów, jak miało to miejsce w Rosji czy później Polsce. Do innych równie znanych patostremerów należą Rafatus i Gural. Ich największą działalność i rozpoznawalność datuje się na 2017 rok¹⁷

Wielu twórców treści i mediów wykorzystuje strategię generowania kontrowersji, jako sposobu na zwiększenie oglądalności i zaangażowania widowni. Stosują podobnie socjotechniki, jak federacje freak fightowe (na przykład Cloud MMA¹⁸), które to właśnie miały wpływ na rozwój patostreamingu. Rok 2018 był dla patostremerów szczytem oglądalności, ale też rokiem ich upadku. To właśnie wtedy stacje

15 <https://www.mirror.co.uk/news/world-news/grandad-60-dies-live-youtube-23447766> [dostęp: 24.02.2024].

16 *Historia patostreamów* - https://www.youtube.com/watch?v=Wwvu7qqiKIM&ab_channel=MiędzyInnymi [dostęp: 24.02.2024].

17 Ibidem.

18 D. Senkowski, *Media w pułapce Clout MMA i Fame MMA. Ekspert: Promocja patologii jest zła*, <https://www.wirtualnemedi.pl/artukul/jak-ogladac-clout-mma-fame-mma-promocja-patologia> [dostęp: 24.02.2024].

telewizyjne zaczęły opisywać ten „fenomen”, a reportaż TVN spowodował medialną nagonkę¹⁹. Od tego czasu zaczęto piętnować tego typu treści i zwracać uwagę na ich wyniszczający wpływ zarówno na oglądających, jak i samych twórców.

Warto zaznaczyć, że nie wszystkie patosteramy miały tak negatywny charakter, ale to właśnie te skrajne i szokujące przypadki stały się najbardziej rozpoznawalne i krytykowane. Dzisiaj wiele osób uważa, że tego rodzaju transmisje są szkodliwe i nieodpowiedzialne, a wielu streamerów i widzów wypowiada się przeciwko takim działaniom. Wprowadzono więc bany na pokazywanie wizerunku na You Tubie, a administracja platform streamingowych kasowała materiały, na których występowały²⁰.

2. KRYMINOLOGICZNE ASPEKTY PATOSTREAMINGU

Patostreaming może być wykorzystywany do transmisji czynów przestępczych, na przykład: bójek, zażywania narkotyków, kradzieży lub innych przestępstw. Udokumentowanie takich działań pomaga organom ścigania w ich identyfikacji i wymierzeniu kar dla sprawców. W ten sposób nagrania lub transmisje mogą stanowić ważne dowody w procesie sądowym. Samo streamowanie przestępstw, zgodnie z prawem, może być samym w sobie przestępstwem, a osoby je transmitujące mogą zostać pociągnięte do odpowiedzialności karnej, chociażby za podżeganie, pomocnictwo²¹ lub współudział w przestępstwie.

Patotreści prezentujące przemoc: fizyczną, psychiczną, seksualną, promowanie zażywania substancji psychoaktywnych oraz gloryfikowanie poniżania i lekceważenia innych mają niekorzystny wpływ na osoby, które się z nimi stykają. Szczególnie istotne jest zrozumienie potencjalnych długofalowych skutków oglądania takich treści przez dzieci. Długotrwałe ekspozowanie się na przemoc i destrukcję, może wpływać na kształtowanie się zachowań dzieci, takich jak: przyjmowanie tego typu

19 <https://uwaga.tvn.pl/uwaga-po-uwadze/patologia-na-zywo-czyli-swiat-patostreamerow-1s6736170> [dostęp: 21.02.2024]).

20 *Kanał patostreamera Kawiaqa na YouTube zamknięty*, <https://www.wirtualnemedia.pl/arttykul/kawiaq-youtube-koniec-blokada> [dostęp: 25.02.2024].

21 Art. 18., KK, *Formy zjawiskowe czynu karalnego. Sprawstwo indywidualne, współsprawstwo, sprawstwo kierownicze, sprawstwo poleceniowe, podżeganie, pomocnictwo*, „§ 3. Odpowiada za pomocnictwo, kto w zamiarze, aby inna osoba dokonała czynu zabronionego, swoim zachowaniem ułatwia jego popełnienie, w szczególności dostarczając narzędzie, środek przewozu, udzielając rady lub informacji; odpowiada za pomocnictwo także ten, kto wbrew prawemu, szczególnemu obowiązкови niedopuszczenia do popełnienia czynu zabronionego swoim zaniechaniem ułatwia innej osobie jego popełnienie”.

zachowań za właściwe, a tym samym kształtowanie niewłaściwych wzorców i wartości²². Mogą one naśladować zachowania widziane w takich treściach, co może prowadzić do problemów w relacjach z rówieśnikami i dorosłymi. Promocja zażywania substancji psychoaktywnych i alkoholu może zwiększyć ryzyko uzależnień oraz wczesnej inicjacji.

Patostreaming, może być wykorzystywany do popełniania przestępstw seksualnych, takich jak: molestowanie seksualne lub wykorzystywanie seksualne. Szczególnie narażone na takie niebezpieczeństwo są osoby nieletnie. Osoby, które nie zdają sobie sprawy z zagrożeń internetowych, mogą zostać wykorzystane przez sprawców, którzy podszywają się pod inne tożsamości w celu nawiązania kontaktu z nieletnimi. W konsekwencji może prowadzić to do zaburzenia poczucia własnej wartości i seksualności osób pokrzywdzonych²³. Niebezpieczne jest ujawnianie osobistych informacji, wysyłanie intymnych zdjęć czy filmów, a także podejmowanie nieodpowiednich interakcji online z nieznanymi. Ważnym jest, aby rodzice i opiekunowie uświadamiali młodych ludzi o tym ryzyku oraz uczyli ich zasad bezpiecznego korzystania z Internetu, w tym, jak rozpoznawać i unikać sytuacji zagrażających ich bezpieczeństwu.

Przykład streamera o pseudonimie Kawiaq²⁴ i jemu podobnych pokazuje, jak ważna jest edukacja w zakresie bezpieczeństwa w przekazach online i stosowania odpowiednich środków ostrożności, kluczowych w zapobieganiu przestępstwom²⁵ i zagrożeniom związanym z patostreamingiem.

22 Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę we współpracy z Rzecznikiem Praw Obywatelskich, *PATOTREŚCI W INTERNECIE- Raport o problemie*, ss. 26-28. https://fdds.pl/_Resources/Persistent/a/9/d/3/a9d3f60edf0bfabffe0276837d9fca36a1574f0d/fdds-raport-patotresc-www.pdf#_Toc8845424 [dostęp: 27.02.2024].

23 A. Szapakowska, *Przemoc seksualna wobec dzieci w cyberprzestrzeni*, s. 72. <http://www.parezja.uwb.edu.pl/wp-content/uploads/2020/09/6.pdf> [dostęp: 27.02.2024].

24 Streamer o pseudonimie Kawiaq, który dopuścił się np.: poniżania i przemocy wobec młodych dziewczyn, odurzania ich alkoholem lub substancją niewiadomego pochodzenia, zadawania im ciosu butelką w głowę, atakowania gazem pieprzowym przypadkowych przechodniów, sprzedawania uszkodzonych telefonów, jeżdżenia samochodem bez prawa jazdy i znacznego przekraczania dozwolonej prędkości w terenie zabudowanym - https://www.youtube.com/watch?v=QH40fnXh_C4&ab_channel=Konopsky (dostęp: 27.02.2024) oraz <https://vibez.pl/myimpact/jak-zarabial-kawiaq-youtuber-ujawnil-okrutny-proceder-6970084385094528a> [dostęp: 27.02.2024].

25 Druk nr 3310, *O zmianie ustawy – Kodeks karny*, Warszawa, 24 maja 2023 r.

<https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/419B022090CF7E4AC12589C1002F50D2/%24File/3310.pdf> [dostęp: 26.02.2024].

3. ASPEKTY PSYCHOSPOŁECZNE PATOSTREAMINGU

Dzisiaj tzw. „live” już nie jest tylko prostym udostępnianiem treści wideo w czasie rzeczywistym. To również forma interaktywnej komunikacji, w której streamerzy często budują osobiste relacje ze swoją widownią. W związku z tym badanie aspektów psychospołecznych patostreamingu wymaga spojrzenia na zagadnienia, takie jak: motywacje zaangażowania widza, wpływ interakcji z patostreamerem na ich samopoczucie czy też psychologiczne skutki długotrwałego wystawiania się na ocenę publiczną. Analiza tych aspektów ma na celu zrozumienie, jak patostreaming wpływa na zachowanie, emocje i myślenie, zarówno osoby transmitującej, jak i jej widza. Ponadto należy zadać sobie pytanie, jakie są konsekwencje psychologiczne tego zjawiska dla społeczeństwa.

W patostreamingu można zauważyć szereg zjawisk psychologicznych, które wpływają zarówno na samych patostreamerów, jak i na ich widzów. Jednym z kluczowych elementów jest zjawisko identyfikacji z patostreamerem, które polega na budowaniu osobistych więzi i poczucia bliskości z osobą transmitującą. Patostreamerem nie zostaje się od razu, a widownia zżywa się z nim stopniowo. Widzowie często identyfikują się z patostreamerami poprzez wspólne zainteresowania, podobne wartości czy nawet przez tworzenie wirtualnej więzi, co może prowadzić do większego zaangażowania w treści prezentowane przez streamerów oraz do wzrostu lojalności wobec ich kanałów²⁶. Mówimy o „efekcie identyfikacji”, który wskazuje, że widzowie często identyfikują się ze streamerami, tworząc silne więzi emocjonalne i tożsamościowe. Badania przeprowadzone przez Marka R. Johnsona i Jamiego Woodcocka (2020) wykazały, że proces identyfikacji może prowadzić do większej aktywności widzów, większego zaangażowania w treści prezentowane przez streamerów oraz większej lojalności wobec ich kanałów²⁷.

Fenomen FOMO²⁸ jest kolejnym aspektem psychologicznym związanym z patostreamingiem. Streaming często podsyca to uczucie poprzez ciągłe dostarczanie nowych i atrakcyjnych treści, które mogą wydawać się nie do przegapienia. Ta nieustanna obecność nowości sprawia, że widzowie czują presję, aby być na bieżąco i zalewać się falą informacyjną. Jednym z mechanizmów, które prowadzą do FOMO

26 M. Tarkowska, *Patostreaming. Transmisje z piekła, Plus Minus* <https://www.rp.pl/plus-minus/art1269511-patostreaming-transmisje-z-piekla> [dostęp: 10.02.2024 r.].

27 A. Johnson, J. Woodcock, *Live Streamers on Twitch.tv as Social Media Influencers: Chances and Challenges for Strategic Communication*, 2020, s. 28.

28 Z języka angielskiego: Fear of Missing Out, strach przed przegapieniem ciekawych wydarzeń i treści.

w kontekście patostreamingu jest fakt, że treści są często dostępne tylko przez ograniczony czas lub są emitowane na żywo, co dodatkowo podkreśla uczucie pilności. Widzowie obawiają się, że jeśli nie obejrzą danego strumienia na żywo lub nie skorzystają z okazji, to przegapią coś ważnego i niepowtarzalnego²⁹.

Efekt FOMO może prowadzić do nadmiernej konsumpcji treści online. Ludzie mogą godzinami przeglądać różne streamy w obawie przed tym, że coś ważnego im umknie. Dodatkowo uczucie FOMO może skłaniać do kompulsywnego sprawdzania platform streamingowych nawet wtedy, gdy nie ma żadnych nowych treści³⁰.

Równocześnie patostreaming często stanowi formę ucieczki dla osób mierzących się z problemami emocjonalnymi, kryzysami psychicznymi lub trudnościami w życiu społeczno-rodzinnym. Odrzucenie, samotność czy brak uwagi ze strony najbliższych mogą skłonić dzieci i młodzież do poszukiwania wsparcia i rozrywki w patostreamach, gdzie znajdują swoich „idoli” i próbują odnaleźć się w świecie, który wydaje się bardziej przyjazny niż ich własne otoczenie. Jest to szczególnie niebezpieczne w kontekście tego, że często rodzice nie są świadomi tego, że ich dzieci sięgają po treści patostreamingowe, a tym bardziej nie zdają sobie sprawy z potencjalnych negatywnych skutków tego typu konsumpcji medialnej³¹.

Manipulacja emocjami i uzależnienie od „nagród”³², to integralne elementy patostreamingu. Twórcy treści często celowo wykorzystują różnorodne strategie mające na celu wywołanie intensywnych reakcji emocjonalnych u widzów. Mogą to być nagle zmiany nastroju, dramatyczne momenty czy też stosowanie taktyk mających na celu zwiększenie zaangażowania widza poprzez emocjonalne zaangażowanie³³. Jednakże częsta ekspozycja na manipulację emocjonalną może prowadzić do uzależnienia od nagród w postaci emocji. Widzowie mogą stawać się uzależnieni od doznawania silnych emocji, które dostarczają im nagrody w postaci wzmocnienia nastroju lub pozytywnego wrażenia. To z kolei może mieć negatywne konsekwencje dla zdrowia psychicznego, jak np. zwiększone uczucie lęku³⁴.

29 J.A. Roberts, M.E. David, *The Social Media Party: Fear of Missing Out (FoMO), Social Media Intensity, Connection, and Well-Being*, 2019, ss. 2-3.

30 Platforma gov.pl, kampania Bądź z innej bajki, <https://www.gov.pl/web/badz-z-innej-bajki/fomo> [dostęp: 10.02.2024 r.].

31 <https://fundacja.orange.pl/strefa-wiedzy/post/patostreamy-czym-jest-i-jakie-zagrozenia-niesie-ze-soba-zjawisko-patostreamingu> [dostęp: 11.02.2024 r.].

32 W kontekście dostarczania rozrywki, tematów do rozmów, akcji.

33 P. Wójcik, *W świecie patostreamingu oprawcy i sygnaliści mają wspólne cele. To kasa i fejm*. <https://krytykapolityczna.pl/kraj/pandora-gate-youtuberzy-afery/> [dostęp: 17.02.2024 r.].

34 <https://blog.aniawitowska.com/2021/08/02/uzaleznienie-ode-emocji/> [dostęp: 17.02.2024 r.].

Długotrwałe zaangażowanie w patostreaming, które opiera się na uzależnieniu od nagród emocjonalnych, może również prowadzić do izolacji społecznej oraz problemów w relacjach interpersonalnych. Widzowie mogą tracić zainteresowanie rzeczywistymi interakcjami społecznymi na rzecz wirtualnych doznań, co może skutkować pogorszeniem jakości życia i pogłębieniem problemów zdrowia psychicznego. W związku z tym ważne jest, aby świadomie podejść do konsumpcji streamingowych i zdawać sobie sprawę z potencjalnych negatywnych skutków uzależnienia od nagród emocjonalnych. Pomocne może być uświadomienie sobie własnych granic oraz świadome korzystanie z mediów społecznościowych w sposób umiarkowany i kontrolowany³⁵.

4. ZJAWISKO PATOSTREAMINGU W BADANIACH WŁASNYCH

Badanie wykazało, iż mimo zróżnicowania platform streamingowych, najczęściej wybieraną był YouTube, na które zdecydowało się 49,2% badanych. Kolejną popularną platformą okazał się TikTok, na którego zasoby zdecydowało się 27% respondentów. Platforma Twitch zajęła trzecie miejsce, z 11,1% badanych ją preferujących. Istniała także grupa badanych, która korzystała z więcej niż jednej z wyżej wymienionych platform. Ponadto część respondentów przyznało się do oglądania filmów komentarzowych innych streamerów.

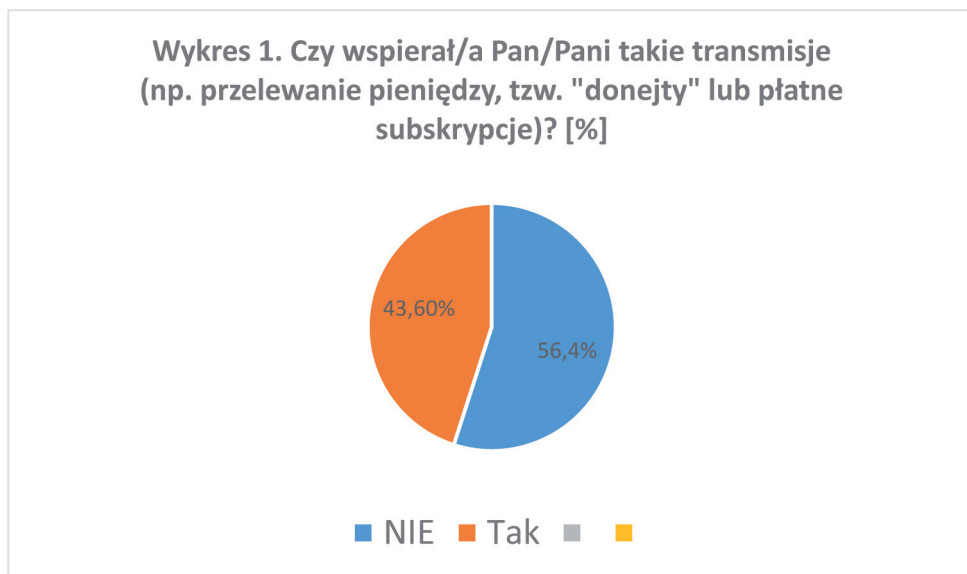
YouTube pozostaje wiodącą platformą dla osób zainteresowanych oglądaniem, co może wynikać z różnorodności treści oraz długości istnienia platformy na rynku. Jednakże TikTok, stosujący krótsze formaty wideo i szybkie tempo przeglądania treści, zdobywa coraz większą popularność. Platforma Twitch, skoncentrowana głównie na streamowaniu gier wideo, nadal przyciąga swoją specyficzną społeczność. Istnienie grupy badanych korzystających z więcej niż jednej platformy oraz oglądanie filmów komentarzowych innych streamerów wskazuje na zróżnicowane preferencje i podejście do patostreamingu wśród badanych.

Należy zaznaczyć, iż 43,6% badanych, którzy zadeklarowali, że oglądali patostreaming, odpowiedziało twierdząco na pytanie, czy wspierali finansowo tę formę treści (wykres 1).

Interesującym spostrzeżeniem jest również fakt, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni byli podobnie reprezentowani w grupie wspierających - obie grupy stanowiły

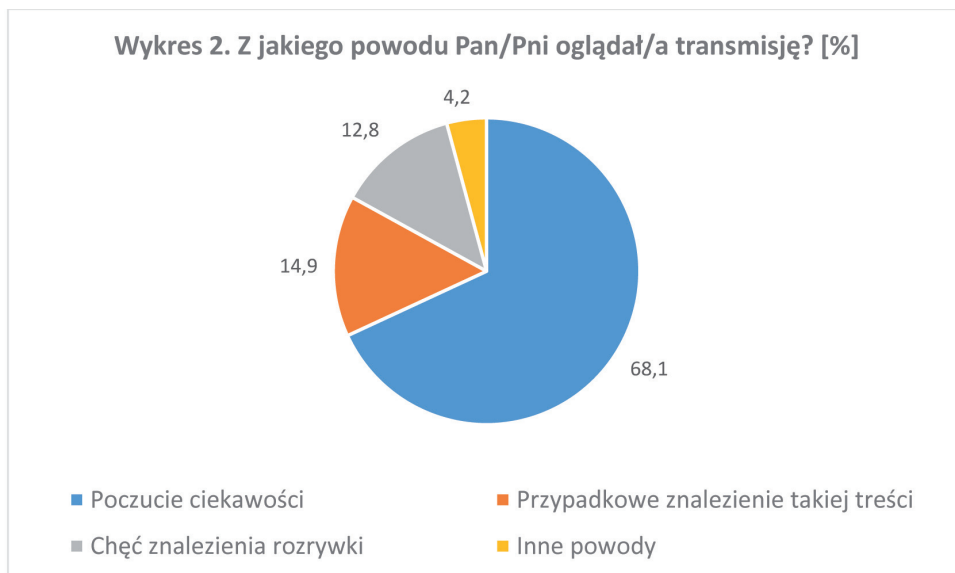
35 K. Wasilewska-Ostrowska, *Samotność emocjonalna – jako jeden z czynników ryzyka uzależnień wśród młodzieży*, Wychowanie na co dzień, Nr 10-11, 2023.

po 50%. To sugeruje, że płci nie można przypisać wyraźnej roli w decyzji o wsparciu finansowym tych treści. Biorąc pod uwagę wiek, największy odsetek osób wspierających mieścił się w przedziale wiekowym 19-25 lat, stanowiąc aż 45,5% badanych.



Źródło: badania własne

Na zadane pytanie: dlaczego te osoby oglądały dane transmisje, najczęstszą przyczynę podawano poczucie ciekawości – aż 68,1%, przypadkowe znalezienie takiej treści - 14,9%, chęć poszukiwania rozrywki – 12,8%. Istniała także grupa respondentów (4,2%), którzy wskazali inne powody, w tym oglądanie filmów komentarzowych lub informacyjnych na ten temat oraz korzystanie z patostreamingu jako formy ostrzeżenia przed pewnymi zachowaniami lub sytuacjami (wykres 2).



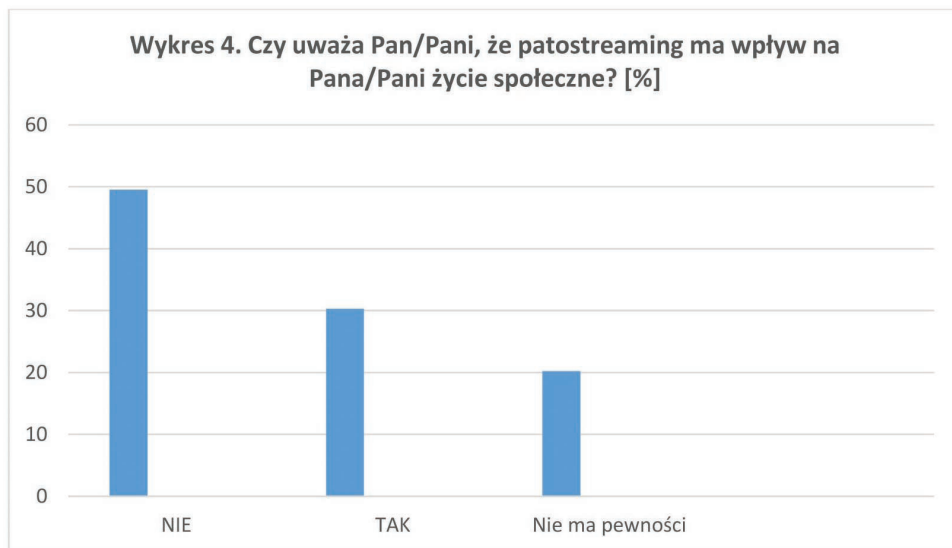
Źródło: badania własne

Na pytanie, jakie zachowania na nagraniach widziały osoby, które potwierdziły oglądanie takich treści, odpowiedzi były jak poniżej (wykres 3).



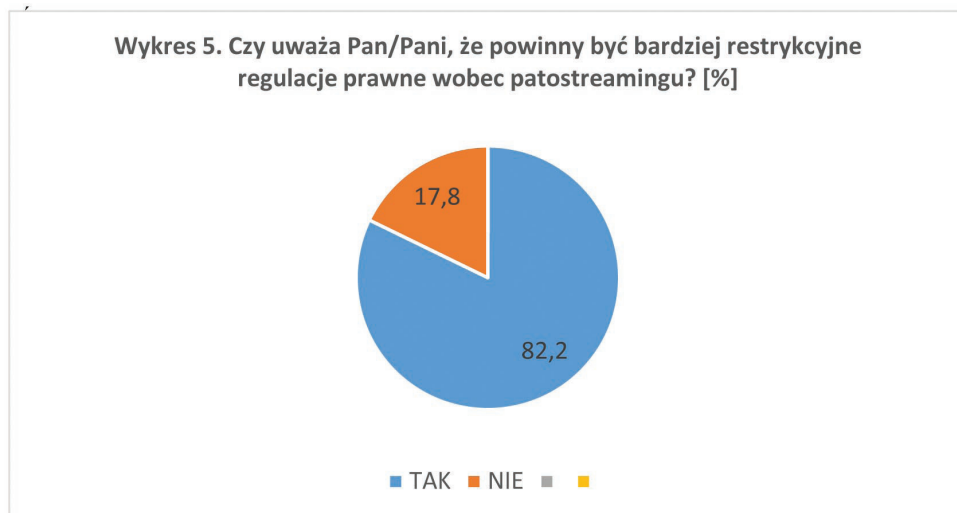
Źródło: badania własne

Następnie badani zapytani, czy uważają, że patostreaming wpływa na ich życie, również odpowiedzieli w sposób zróżnicowany – 49,5% respondentów odpowiedziało, że nie odczuwa wpływu patostreamingu na swoje życie, podczas gdy 30,3% odpowiedziało, że tak. Grupa 20,2% respondentów odpowiedziała natomiast, że nie jest pewna, co sugeruje ta forma przekazu i czy ma jakiś wpływ na zachowania w życiu codziennym (wykres 4).



Źródło: badania własne

W pytaniu o skuteczność aktualnych regulacji prawnych w obszarze patostreamingu wyrażono silną potrzebę bardziej restrykcyjnych przepisów, gdzie aż 82,2% respondentów opowiedziało się za zaostrzeniem takich regulacji. Jednak dla 17,8% respondentów aktualne regulacje są wystarczające (wykres 5).



Źródło: badania własne

Z badania wynika również, że 82,2% respondentów sugeruje, że obecne ograniczenia na platformach cyfrowych nie są wystarczające, jednak 6,9% odpowiedziało, że są wystarczające. Takie wyniki generalnie wskazują, że istnieje potrzeba wprowadzenia bardziej restrykcyjnych ograniczeń na platformach streamingowych w celu kontrolowania treści patostreamingu.

ZAKOŃCZENIE

Na podstawie analizy wypowiedzi osób, które wzięły udział w badaniu nad patostreamingiem można wnioskować, że zjawisko to jest niezwykle popularne, zwłaszcza wśród osób w wieku 19-25 lat. Warto jednak zauważyć, że również młodszy użytkownicy Internetu, którzy dopiero rozwijają swoje zainteresowania, są coraz bardziej zainteresowani patostreamingiem. Należy podkreślić, że u osób tych właśnie rozwija się świadomość i wciąż kształtuje osobowość, co może przyczyniać się do wyrabiania niepożądanych mechanizmów w ich zachowaniach w życiu dorosłym.

Głównym motywem, który kieruje społeczeństwo do oglądania patostreamingu, jest jego ciekawość. Osoby te chcą poznać nowe treści, doświadczyć czegoś nietypowego lub zobaczyć, co dzieje się w życiu innych osób – czego sami nie doświadczają. Osoby podchodzące emocjonalnie do tych przekazów, często odczuwają niedosyt

i wspierają finansowo ich twórców, co jeszcze bardziej zachęca do streamowania i buduje przekonanie bezkarności. Z drugiej strony zbyt małe wsparcie finansowe generuje potrzebę tworzenia ekstremalnych przekazów i popełniania kolejnych przestępstw, w konsekwencji czego widzowie na streamach coraz częściej są świadkami dewiacyjnych zachowań i łamania prawa. Często sami zaczynają naśladować „bohaterów” patostreamów. Wśród młodszych i bardziej podatnych na wpływy osób prowadzi to do normalizowania patologicznych zachowań, dyktujących normy społeczne.

Dzięki jednak rosnącej świadomości zagrożeń, jakie niesie patostreaming, ludzie zdecydowanie popierają zaostrzenie przepisów dla streamerów, którzy promują dewiacyjne zachowania. Widzowie domagają się odpowiedzialności i ograniczeń dla tych, którzy nadużywają platformy patostreamingowej. Uważają, że takie kroki są niezbędne, aby ograniczyć negatywny wpływ patostreamingu na społeczeństwo, zwłaszcza na młodsze pokolenie. Zaostrzenie kar oraz ponoszenie konsekwencji za popełniane czyny, może być również ostrzeżeniem dla przyszłych streamerów, tak aby nie przekroczyć granicy między streamingiem a patostreamingiem. Ankietowani wyrazili wyraźne obawy z powodu potencjalnych możliwości wykorzystania patostreamingu do przestępstw online, zaś tylko niewielki odsetek badanych uważa, że transmisje patostreamingowe mogą służyć właściwej edukacji.

BIBLIOGRAFIA

1. Fernández-Macías E., *Automatyzacja, cyfryzacja i platformy: konsekwencje dla pracy i zatrudnienia*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg 2018.
2. <https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/86529/Automatyzacja-cyfryzacja-i-platformy-konsekwencje-dla-pracy-i-zatrudnienia-tlumaczenie.pdf>
3. Johnson A., Woodcock J., *Live Streamers on Twitch.tv as Social Media Influencers: Chances and Challenges for Strategic Communication*, 2020.
4. Masłowski A., *Motywacja i osobowość*, PWN, Warszawa 2006.
5. <https://sempai.pl/blog/content-czym-jest-i-dlaczego-tak-wazna-jest-jego-jakosc/>
6. Roberts J.A., David M.E., *The Social Media Party: Fear of Missing Out (FoMO), Social Media Intensity, Connection, and Well-Being*, 2019.
7. Senkowski D., *Media w pułapce Clout MMA i Fame MMA. Ekspert: Promocja patologii jest zła*,

8. <https://www.wirtualnemedi.pl/artykul/jak-ogladac-clout-mma-fame-mma-promocja-patologia>
9. Szapakowska A., *Przemoc seksualna wobec dzieci w cyberprzestrzeni*, <http://www.parezja.uwb.edu.pl/wp-content/uploads/2020/09/6.pdf>
10. Tarkowska M., *Patostreaming. Transmisje z piekła, Plus Minus* <https://www.rp.pl/plus-minus/art1269511-patostreaming-transmisje-z-piekla>
11. Wójcik P., *W świecie patostreamingu oprawcy i sygnaliści mają wspólne cele. To kasa i fejm.*
12. <https://krytykapolityczna.pl/kraj/pandora-gate-youtuberzy-afera/>
13. Zajęcka B., *Internet- Przyjaciel, czy wróg współczesnej młodzieży?*, Praca naukowa Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, rok 2012.
14. <https://blog.aniawitowska.com/2021/08/02/uzaleznienie-ode-emocji/>
15. Wasilewska-Ostrowska K., *Samotność emocjonalna – jako jeden z czynników ryzyka uzależnień wśród młodzieży*, Uniwersytet M. Kopernika, Toruń 2018.
16. Druk nr 3310, *O zmianie ustawy – Kodeks karny*, Warszawa, 24 maja 2023 r.
17. <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/419B022090CF7E4AC12589C1002-F50D2/%24File/3310.pdf>
18. Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę we współpracy z Rzecznikiem Praw Obywatelskich, - *Raport o problemie, Patotreści w internecie* https://fdds.pl/_Resources/Persistent/a/9/d/3/a9d3f60edf0bfabffe0276837d9fca36a1574f0d/fdds-raport-patotresc-www.pdf#_Toc8845424
19. *Historia patostreamów* - https://www.youtube.com/watch?v=Wwvu7qqiKI-M&ab_channel=MiędzyInnymi
20. *Kanał patostreamera Kawiaqa na YouTube zamknięty*, <https://www.wirtualnemedi.pl/artykul/kawiaq-youtube-koniec-blokada>
21. *Kontrowersyjny świat rosyjskiego patostreamingu*, https://www.youtube.com/watch?v=fRp9lXRgeYU&ab_channel=CzarneSerce
22. Platforma gov.pl, kampania Bądź z innej bajki, Wychowanie na co dzień, nr. 10-11, 2023.
23. <https://www.gov.pl/web/badz-z-innej-bajki/fomo>
24. *Obserwatorium Językowe Uniwersytetu Warszawskiego*, <https://obserwatorium-jezykowe.uw.edu.pl/hasla/stream/>
25. <https://www.bloggersideas.com/pl/twitch-statistics/>
26. <https://uwaga.tvn.pl/uwaga-po-uwadze/patologia-na-zywo-czyli-swiat-patostreamerow-ls6736170>

27. <https://jedynka.polskieradio.pl/artykul/3330147,Zawod-youtuber-Na-czym-on-polega-Jak-i-ile-się-zarabia>
28. <https://ks.pl/slownik/influencer-kim-jest>
29. <https://fundacja.orange.pl/strefa-wiedzy/post/patostreamy-czym-jest-i-jakie-zagrozenia-niesie-ze-soba-zjawisko-patostreamingu>
30. https://www.youtube.com/watch?v=QH40fnXh_C4&ab_channel=Konopskyy
31. <https://vibez.pl/myimpact/jak-zarabial-kawiaq-youtuber-ujawnil-okrutny-proceder-6970084385094528a>
32. <https://streamerzy.pl/streamer-najlepszy-zawod-swiata>
33. <https://www.mirror.co.uk/news/world-news/grandad-60-dies-live-youtube-23447766>

THE IMPACT OF PATHOSTREAMING ON SOCIAL BEHAVIOR

SUMMARY

The aim of this chapter of the monograph is to present patostreaming as a dangerous phenomenon for modern society. Attention was paid to the conditions of modern society, the role of social media and communication techniques. The sources of pathostreaming, its development in Poland and criminological aspects are presented. The threats related to pathostreaming were also characterized, in particular the psychosocial aspects and the legal status of pathostreamers. In order to solve the research problems, the authors conducted their own research in the form of an online diagnostic survey, asking a number of survey questions. The research conclusions enriched the content and final conclusions of the considerations on the phenomenon.

Część III

ZARZĄDZANIE I FINANSE

ROZDZIAŁ 1
EMILIA ŻUCHOWSKA-KOTLARZ¹
ANNA BUCHYK²
NATALIA ŁOPALEWSKA³

BIEZPIECZNE ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM LUDZKIM

STRESZCZENIE

W badaniu przeprowadzonym wśród pracowników różnych organizacji zwrócono uwagę na kilka istotnych aspektów związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim (ang. Human Capital Management, dalej – HCM). Wyniki pokazały, że istnieją istotne rozbieżności w postrzeganiu możliwości rozwoju zawodowego przez pracowników oraz ich percepcji dotyczącej możliwości samorealizacji i samokształcenia w miejscu pracy. Problemem jest także brak jasno określonych procedur zarządzania talentami oraz niskie zaangażowanie kadry zarządzającej w programy rozwoju pracowników. Na podstawie tych danych można wysunąć wniosek, że istnieje potrzeba bardziej skutecznego i spójnego podejścia do zarządzania kapitałem ludzkim, które uwzględniałoby potrzeby i aspiracje pracowników oraz wspierało ich rozwój zawodowy. W dobie szybkich zmian technologicznych i biznesowych, organizacje oczekują, że menedżerowie HCM będą odpowiedzialni za zapewnienie pracownikom możliwości ciągłego rozwoju umiejętności i kompetencji. Ponadto oczekiwania związane z zarządzaniem kapitałem ludzkim obejmują szeroki zakres aspektów, które mają istotny wpływ na sukces organizacji. Menedżerowie HCM muszą być elastyczni, innowacyjni i świadomi zmieniających się trendów, aby skutecznie zarządzać zasobami ludzkimi i przyczynić się do osiągnięcia celów biznesowych organizacji. Rozczarowanie zarządzaniem kapitałem ludzkim ma istotne konsekwencje dla organizacji, takie jak obniżona motywacja pracowników, wzrost absencji, rotacji kadry, a w efekcie także niższa wydajność i gorsze wyniki finansowe. Dlatego ważne

1 Emilia Żuchowska-Kotlarz, dr inż., prof. AHNS, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, e-mail: ezuchowska-kotlarz@ahns.pl

2 Anna Buchyk, studentka, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, Wydział Nauk Społecznych, kierunek psychologia, e-mail: snnabuchik_gup@mail.ru

3 Natalia Łopalewska, studentka, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, Wydział Studiów Strategicznych i Technicznych, kierunek kryminologia, e-mail: nati.lopal@gmail.com

jest, aby organizacje skupiły się na budowaniu pozytywnej kultury organizacyjnej, sprawiedliwych praktykach zarządzania i ciągłym wsparciu dla rozwoju i dobrostanu pracowników.

WSTĘP

Zarządzanie kapitałem ludzkim to obszar działalności w organizacji skupiający się na efektywnym zarządzaniu ludźmi, ich umiejętnościami, wiedzą i kompetencjami w celu osiągnięcia celów organizacyjnych. Jest to podejście oparte na przekonaniu, że pracownicy są najważniejszym aktywem firmy i że właściwe zarządzanie nimi może znacząco przyczynić się do sukcesu organizacji

W dzisiejszych czasach, w dynamicznie zmieniającym się środowisku biznesowym, zarządzanie kapitałem ludzkim jest kluczowym elementem sukcesu organizacji. Odpowiednie zarządzanie pracownikami nie tylko wpływa na efektywność działań firmy, lecz także na motywację i zaangażowanie personelu. W niniejszym artykule przyjrzymy się wynikom ankiety dotyczącej bezpiecznego zarządzania kapitałem ludzkim, której celem było zidentyfikowanie głównych problemów oraz wyzwań związanych z tym obszarem. Na podstawie zebranych danych omówimy najważniejsze kwestie oraz przedstawimy propozycje rozwiązań, które mogą przyczynić się do stworzenia sprawnego i efektywnego systemu zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji.

Zarządzanie kapitałem ludzkim wymaga holistycznego podejścia, w którym zarówno cele organizacji, jak i potrzeby pracowników są brane pod uwagę. Kluczem jest tworzenie równowagi pomiędzy potrzebami biznesowymi a potrzebami i oczekiwaniami pracowników, aby osiągnąć efektywność organizacyjną i zadowolenie z pracy.

Bezpieczne zarządzanie kapitałem ludzkim to podejście do zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji, które kładzie duży nacisk na zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony praw pracowników. Jest to ważne, ponieważ prawa pracowników są istotną częścią funkcjonowania każdej organizacji, a nieprzestrzeganie ich może prowadzić do problemów prawnych, utraty zaufania pracowników i negatywnego wpływu na reputację firmy.

1. CEL BADAŃ I METODA BADANIA

Celem badań jest rozpoznanie i próba analizy problemów, z którymi spotykają się pracownicy podczas zarządzania kapitałem ludzkim. Metodologia opiera się na ankiecie przeprowadzonej wśród pracowników różnych firm, z pytaniem o ich doświadczenia i opinie na temat zarządzania kapitałem ludzkim w ich miejscach pracy. Sondaż przeprowadzony wśród pracowników miał na celu wskazanie problemów w strategii zarządzania kapitałem ludzkim.

Badana grupa składała się z przedstawicieli różnych grup wiekowych, płci oraz wykonywanych zawodów, co przekładało się na szeroki przekrój społeczeństwa:

- Kobiety: 56%
- Mężczyźni: 44%

Grupa badanych obejmowała pracowników z różnych przedziałów wiekowych, co umożliwiło poznanie opinii osób z różnym doświadczeniem zawodowym. Rozkład wiekowy przedstawiał się następująco:

- 18–24: 18%
- 25–40: 36%
- 41–50: 32%
- 51+: 14%

Sondaż został przeprowadzony metodą zdalną, wykorzystując elektroniczną formę ankiety, która została rozpowszechniona wśród pracowników o różnym miejscu zamieszkania i wykształceniu. Taka metoda zbierania danych umożliwiła dotarcie do szerokiej grupy respondentów, niezależnie od ich lokalizacji geograficznej, co jest szczególnie istotne w kontekście wiedzy na temat prowadzonych metod zarządzania kapitałem ludzkim. Ankieta została zaprojektowana tak, aby być intuicyjną i zajmować mało czasu, co miało na celu zachęcenie jak największej liczby pracowników do udziału w badaniu. Respondenci mieli możliwość anonimowego udzielenia odpowiedzi, co zwiększało wiarygodność zebranych danych. Pytania dotyczyły takich tematów, jak możliwość samokształcenia i samorealizacji w pracy czy możliwość awansu na zajmowanym stanowisku. Dzięki temu mogliśmy sprawdzić wyzwania, z jakimi borykamy się przy zarządzaniu kapitałem ludzkim.

2. AKTUALNY STAN MOŻLIWOŚCI SAMOREALIZACJI I SAMOKSZTAŁCENIA W FIRMACH

Zgodnie ze słowami A. Sitko-Lutek oraz E. Pawłowskiej to właśnie permanentne zmiany otoczenia jednostki gospodarczej przyczyniły się do uznania wzrastającej roli zasobów niematerialnych w organizacjach. Ich zdaniem „kapitał społeczny i kompetencje istotnie wpływają na tworzenie wartości organizacji, generowanie zysków, a także na osiągnięcie przewagi konkurencyjnej na rynku” [Sitko-Lutek, Pawłowska, 2008, s. 18]⁴. T. Myjak podkreśla ponadto, iż w związku z kluczową rolą kapitału ludzkiego w procesie osiągania, a następnie podtrzymywania przez przedsiębiorstwo odpowiedniej pozycji na arenie gospodarczej (wiążącej się z przewagą konkurencyjną), należy zmienić podejście do zarządzania kapitałem ludzkim w obrębie organizacji [Myjak, 2015, s. 269-270]⁵⁶.

Kapitał ludzki odnosi się do zasobów ludzkich w organizacji, czyli wszystkich pracowników, ich umiejętności, wiedzy, doświadczenia oraz cech osobistych, które przynoszą wartość i przyczyniają się do osiągnięcia celów organizacji. Kapitał ludzki jest jednym z najważniejszych aktywów dla każdej firmy, ponieważ to pracownicy tworzą innowacje, rozwijają produkty, obsługują klientów i realizują cele biznesowe. Odpowiednie zarządzanie kapitałem ludzkim jest kluczowe dla sukcesu i efektywności organizacji.

Skuteczne zarządzanie kapitałem ludzkim jest kluczowym elementem sukcesu każdej organizacji. Obejmuje ono szereg praktyk, strategii i działań, które mają na celu efektywne wykorzystanie potencjału pracowników, ich rozwój oraz tworzenie pozytywnej atmosfery w miejscu pracy.

Analiza skutecznego zarządzania kapitałem ludzkim obejmuje wiele czynników, takich jak skuteczna rekrutacja i selekcja, co pozwala na pozyskanie odpowiednich pracowników, którzy pasują do kultury organizacyjnej i posiadają niezbędne umiejętności. Kolejnym ważnym czynnikiem jest rozwój i szkolenia proponowane pracownikowi, żeby stale rozwijał swoje umiejętności, które pozwalają mu dostosować się do zmieniających się potrzeb organizacji. Można to osiągnąć np. przez promowanie

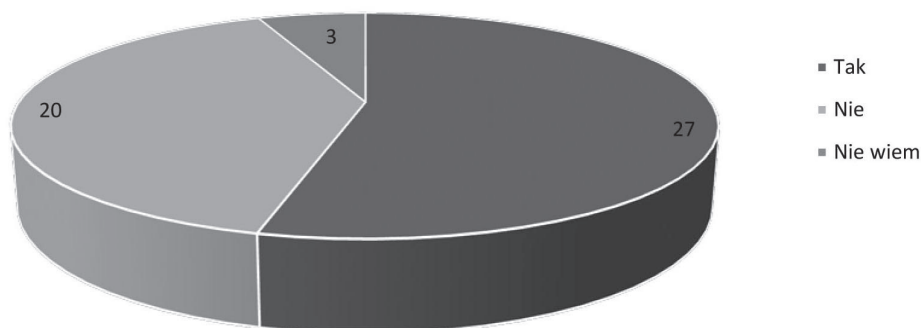
4 A. Sitko-Lutek, E. Pawłowska, *Kapitał społeczny a doskonalenie kompetencji menadżerów*, [w:] Karbownik A. (red.), *Organizacja i Zarządzanie* Kwartalnik Naukowy Nr 3, Wyd. Politechniki Śląskiej, Gliwice 2008.

5 Myjak T., (2015), *Zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie we współczesnych uwarunkowaniach gospodarczych*, http://www.ptzp.org.pl/files/konferencje/kzz/artyk_pdf_2015/T1/t1_0269.pdf [online 20.02.2018].

6 A. Czupryńska, *Zarządzanie kapitałem ludzkim w kontekście przygotowania do pracy w obszarze rachunkowości*, *Acta Universitatis Nicolai Copernici*, 2018, ss. 17-30.

samorozwoju i dostępu do e-learningowych platform szkoleniowych. Analizę odpowiedzi na pytanie o możliwości rozwoju w pracy doskonale obrazuje wykres 1.

Większość badanych osób, czyli 27 przyznała, że w firmie, w której pracują pracownicy mają szansę na samorealizację oraz samokształcenie (54% badanej grupy). Natomiast 20 osób ujawniło, że w organizacjach, w których są zatrudnieni pracownicy nie mają takich szans (40% badanej grupy). Z kolei 3 osoby nie miało w tej kwestii sprecyzowanego zdania (6% badanej grupy).



Wykres 1. Opinia na temat szans stwarzanych przez firmę na temat samokształcenia i samorealizacji

Źródło: opracowanie własne

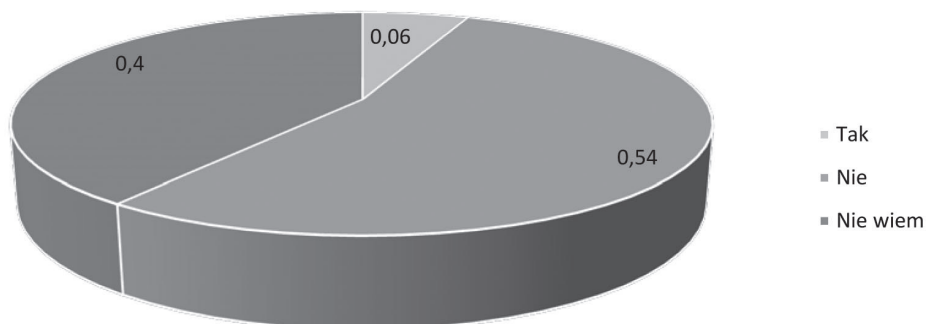
3. ROLA KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ W KREOWANIU SZANS NA ROZWÓJ

Wyniki pokazują nam już problem dzisiejszych strategii zarządzania kapitałem ludzkim. Jednym z powodów może być brak kontroli przez kadry zarządzające nad projektem rozwoju kapitału ludzkiego w swoich firmach, co obrazuje wykres 2.

Spośród badanych osób 3 stwierdziły, że członkowie kadry zarządzającej w ich zakładzie pracy uczestniczą w sposób regularny w pracach dotyczących zarządzania talentami (6% badanej grupy). Z kolei, aż 27 osób stwierdziło, że kadra zarządzająca w ich zakładzie pracy nie uczestniczy w sposób regularny w procesie zarządzania talentami (54% badanej grupy). Natomiast 20 badanych osób nie posiadało wiedzy tej kwestii (40% grupy badawczej).

Badania te jasno pokazują, że pominięto krok, w którym kadra oceniania, monitoruje wyniki i osiągnięcia pracowników. Przez to nie jest w stanie ustanawiać kla-

rownych celów i oczekiwań do wydajności, jaką jest w stanie osiągnąć pracownik. Nie jest też w stanie udzielić opinii zwrotnej, przez co traci szansę na rozwijanie umiejętności zarządzania czasem i priorytetami jednostki.



Wykres 2. Rola kadry zarządzającej w poszukiwaniu talentów

Źródło: opracowanie własne

Skuteczne zarządzanie kapitałem ludzkim nie polega jedynie na zastosowaniu konkretnych praktyk, ale na holistycznym podejściu, które uwzględnia potrzeby pracowników, cele organizacji, zmieniające się trendy rynkowe oraz kulturę i wartości firmy. Wdrażając skuteczne praktyki zarządzania personelem, organizacje mogą osiągnąć lepsze wyniki biznesowe, zwiększyć zaangażowanie pracowników i stworzyć pozytywną atmosferę pracy.

4. ANALIZA MOŻLIWOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO W MIEJSCU PRACY

Analiza możliwości rozwoju zawodowego w miejscu pracy jest kluczowym elementem skutecznego zarządzania kapitałem ludzkim. Zapewnienie pracownikom ścieżek rozwoju, szkoleń i możliwości awansu nie tylko motywuje ich do osiągania lepszych wyników, ale także pozwala organizacji utrzymać cennych pracowników, zwiększyć zaangażowanie oraz efektywność

Kolejnym elementem inwestycji w zasoby ludzkie jest utrzymanie dobrze wykształconych osób w obrębie organizacji. Jest to ważna część całego procesu zatrudnienia. Pracodawca dbając o swoich podwładnych pośrednio dba o własne przedsiębiorstwo. System motywacji, dobre warunki pracy oraz przyjazne stosunki w ze-

spole procentują rozwojem firmy i zwiększeniem jej dochodu. Inwestycje w kapitał ludzki są kluczowym elementem strategii rozwoju organizacji. Firmy, które skutecznie zarządzają swoimi zasobami ludzkimi i inwestują w rozwój pracowników, często odnoszą sukcesy, mają lepszą efektywność i osiągają wyższe wyniki biznesowe. Inwestycje te obejmują różnorodne dziedziny, począwszy od szkoleń i rozwoju umiejętności, aż po tworzenie odpowiedniej kultury organizacyjnej.

Związki pracownika z pracodawcą stają się zdecydowanie krótsze, mniej stabilne niż 5-10 lat temu, co powoduje, że coraz częściej kategoria „pracownika” zastępowana jest kategorią „pracobiorcy”. Rośnie mobilność kapitału ludzkiego, przez co większym niż wcześniej wyzwaniem jest budowanie lojalności pracowników, utożsamiania się z organizacją oraz ich zaangażowania opartego na emocjonalnej więzi z pracodawcą.

Zwalczanie rotacji pracowników wymaga holistycznego podejścia, które uwzględnia różnorodne czynniki wpływające na decyzje pracowników o pozostaniu lub odejściu z firmy. Organizacje, które skupiają się na budowaniu zaangażowania, rozwoju zawodowego i stworzeniu pozytywnej atmosfery pracy, mają większe szanse na zmniejszenie rotacji i zatrzymanie cennych talentów. Dlatego ważne jest, aby firmowa strategia zarządzania personelem była elastyczna i dostosowana do potrzeb pracowników oraz zmieniających się warunków rynkowych⁷.

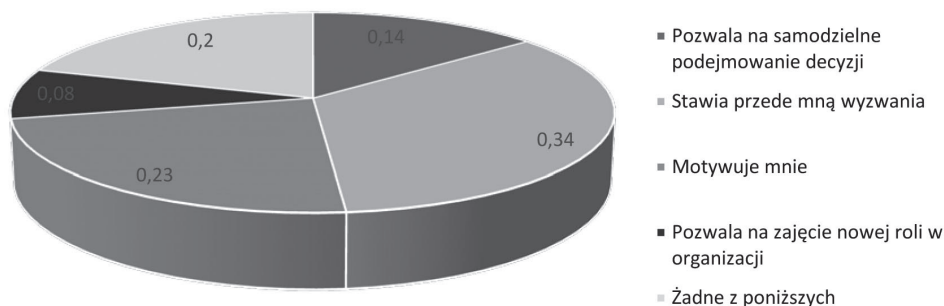
Motywacja pracowników jest kluczowym elementem skutecznego zarządzania kapitałem ludzkim. Kiedy pracownicy są silnie zmotywowani, zaangażowani i zadowoleni z pracy, organizacja może osiągnąć lepsze wyniki biznesowe, wyższą efektywność oraz większą lojalność. Motywacja może być traktowana jako strategiczne narzędzie zarządzania personelem, które wspiera cele organizacyjne i tworzy pozytywną atmosferę w miejscu pracy

Analiza badań, która przedstawia wykres 3 najlepiej pokazuje, że strategię zasobami ludzkimi potrzebują udoskonaleń.

Zdaniem badanych osób stanowisko, które zajmują w zakładzie pracy: pozwala na podejmowanie decyzji w sposób samodzielny – 7 osób (14% badanej grupy), stawia wyzwania – 17 osób (34% grupy badawczej), motywuje – 12 osób (24% badanej grupy), umożliwia pełnienie nowej roli w organizacji – 4 osoby (8% badanej grupy). Z kolei według 10 osób stanowisko, jakie zajmują w organizacji nie może zostać określone żadnym z powyższych sformułowań (20% grupy badawczej).

⁷ Z. Ciekankowski, *Kapitał ludzki jest najistotniejszym elementem w organizacji*, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, 2014.

Wyniki tych badań pokazują nam potrzebę dostarczenia pracownikom narzędzi i umiejętności potrzebnych do wykonywania pracy na najwyższym poziomie poprzez organizowanie regularnych szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych, dostosowanych do potrzeb i wymagań stanowiska. Powinno się też wspierać uczestnictwo pracowników w konferencjach branżowych, kursach online i innych programach rozwojowych oraz tworzyć programy mentoringu, gdzie doświadczeni pracownicy dzielą się wiedzą i doświadczeniem z młodszymi kolegami⁸.



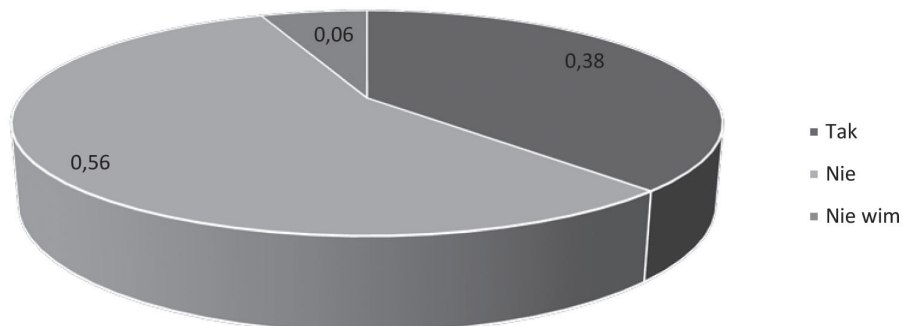
Wykres 3. Opinia na temat zajmowanego stanowiska

Źródło: opracowanie własne

Należy też zwrócić uwagę, że tylko 24% pracowników stwierdziło, że zajmowane stanowisko motywuje ich do pracy, co może przełożyć się na słabsze wyniki i wywołać niepożądane straty w kapitale ludzkim. Dlatego należy motywować pracowników poprzez perspektywę rozwoju kariery w obrębie organizacji, ustanawiając jasne kryteria awansu i promocji, oparte na osiągnięciach i umiejętnościach. Warto też promować awanse wewnętrzne, gdzie pracownicy mają szansę rozwijać się i zdobywać nowe kompetencje oraz zapewnić dostęp do informacji o wakujących stanowiskach i wymaganiach, aby pracownicy mogli śledzić możliwości rozwoju kariery. Jednak okazuje się, że dzisiejsze praktyki są nie wystarczalne, co pokazuje wykres 4.

Pośród badanych respondentów – 19 osób uznaje, że zajmowane stanowisko pracy umożliwia im stałe rozwijanie się na płaszczyźnie zawodowej (38% badanej grupy). Jednak większość badanych osób – 28 ankietowanych jest przeświadczonych, że stanowisko, jakie zajmują nie daje możliwości rozwoju (56% badanej grupy). Z kolei 3 osoby nie miały jednoznacznego zdania w tej kwestii (6% grupy badawczej).

⁸ Artykuł w Dzienniku Gazeta Prawna, Inwestycje w kapitał ludzki, dodatek do DGPu nr 125, 2011.



Wykres 4. Opinia na temat szansy na rozwój, jaki daje stanowisko pracy

Źródło: opracowanie własne

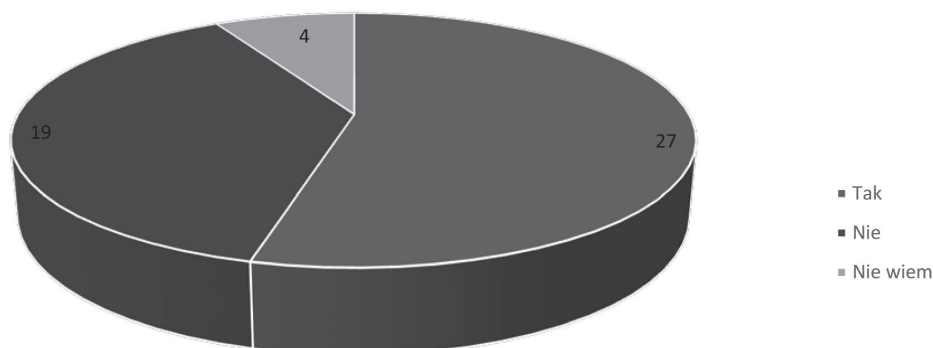
W perspektywie zarządzania kapitałem ludzkim, awans to kluczowy element motywacyjny i rozwijający dla pracowników. Osiągnięcie wyższego stanowiska w hierarchii organizacji nie tylko świadczy o indywidualnych sukcesach, ale także ma istotne znaczenie dla rozwoju kariery i zwiększenia zaangażowania pracowników. Perspektywy awansu w zarządzaniu kapitałem ludzkim można rozpatrywać w kontekście różnych poziomów zarządzania, rosnących odpowiedzialności oraz możliwości rozwoju zawodowego. Jednak nasze badania pokazują, że tylko 38% ankietowanych pracowników uważa, że ich stanowisko pracy pozwala im na rozwój i awans na płaszczyźnie zawodowej. Dlatego najważniejszym problemem, z jakim się stykamy w zarządzaniu kapitałem ludzkim jest, jak zapewnić tym 56% bledzej grupie warunków do rozwoju, co przyczyniłoby się do zmiany ich zdania. Jest to kluczowe w dłuższej perspektywie, aby zapobiec migracji pracowników która stwarza straty nie tylko w efektywności, ale też w kosztach ponoszonych przez pracodawcę, aby wyszkolić nowego pracownika.

5. IDENTYFIKACJA TALENTÓW JAKO KLUCZOWY ELEMENT STABILNOŚCI ORGANIZACYJNEJ

W istniejącej literaturze dotyczącej zarządzania kapitałem ludzkim odnaleźć można mnóstwo prac, które potwierdzają istotność poznawania talentów pracowników. Na przykład w swojej książce „Zarządzanie w czasach burzliwych” Peter Drucker podkreśla konieczność zrozumienia mocnych stron pracowników, co umożliwia ich

efektywne wykorzystanie oraz rozwój. Drucker argumentuje, że menadżerowie powinni bazować na wiedzy o pracownikach, aby pozwolić im na pełne wykorzystanie ich potencjału.

Przeanalizowanie wyników z wykresu 5 ukazuje wyraźnie, że większość badanych organizacji – w postaci 27 respondentów, stanowiących 54% grupy badawczej – aktywnie podejmuje działania mające na celu poznawanie talentów pracowników poprzez inicjatywy koncentrujące się na zrozumieniu ich doświadczeń, zainteresowań oraz umiejętności.



Wykres 5. Zainteresowanie w zakresie poznania doświadczeń i umiejętności

Źródło: opracowanie własne

Taki sposób działania stanowi fundament bezpieczeństwa organizacyjnego, ponieważ tworzy środowisko, gdzie pracownicy nie tylko czują się bezpieczni, ale również doceniani i wspierani w swoim rozwoju zawodowym.

Około 38% respondentów, czyli 19 osób, nie dostrzega takich praktyk w swoich miejscach pracy. Może to sugerować obszary, gdzie podejście do zarządzania talentami wymaga poprawy lub brakuje komunikacji dotyczącej dostępnych programów rozwojowych. Pozostałe 8% respondentów, reprezentowane przez 4 osoby, nie wyraża jednoznacznego stanowiska w tej kwestii, co może wynikać z braku świadomości lub niewystarczającej transparentności polityk organizacyjnych.

Bezpieczne zarządzanie kapitałem ludzkim to kompleksowy proces, który wymaga uwzględnienia wielu czynników i strategii. Obejmuje on nie tylko przestrzeganie przepisów prawnych i zapewnienie fizycznej ochrony pracowników, ale również inwestowanie w ich rozwój na różnych płaszczyznach⁹.

9 P. Drucker, *Zarządzanie w czasach burzliwych*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Krakowie, 1995.

Organizacje powinny dążyć do stworzenia atmosfery sprzyjającej rozwojowi osobistemu i zawodowemu pracowników. To inwestycja w kulturę organizacyjną, która promuje otwartość, uczciwość i szacunek. Dodatkowo, systemy motywacyjne, nagradzanie osiągnięć oraz klarowne ścieżki kariery stanowią istotne elementy wspierające rozwój pracowników¹⁰.

Ponadto bezpieczne zarządzanie kapitałem ludzkim uwzględnia również aspekty związane z dbałością o zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników. Organizacje powinny tworzyć warunki pracy sprzyjające równowadze między życiem zawodowym a prywatnym oraz oferować wsparcie w zakresie radzenia sobie ze stresem i problemami zdrowotnymi¹¹.

Michael Armstrong i Stephen Taylor wskazują, że skuteczne zarządzanie zasobami ludzkimi nie polega jedynie na dostarczaniu narzędzi i szkoleń, ale także na stworzeniu otoczenia, które pozwala pracownikom wykorzystać swój pełny potencjał w sposób korzystny zarówno dla nich, jak i dla organizacji¹².

W ten sposób bezpieczne zarządzanie kapitałem ludzkim staje się kluczowym elementem strategii długoterminowego sukcesu organizacji, przyczyniając się zarówno do rozwoju pracowników, jak i do osiągnięcia celów biznesowych¹³.

ZAKOŃCZENIE I WNIOSKI

Podsumowując, bezpieczne zarządzanie kapitałem ludzkim ma kluczowe znaczenie dla organizacji, aby zapewnić stabilność, efektywność i sukces w długim okresie. Odpowiednie podejście do zarządzania zasobami ludzkimi pozwala uniknąć problemów, takich jak rotacja pracowników, niskie zaangażowanie czy utrata kluczowych talentów. Znaczenie kapitału ludzkiego dla organizacji jest nieocenione, ponieważ pracownicy stanowią kluczowy czynnik determinujący sukces, innowacyjność i efektywność działania firmy. Kapitał ludzki to zasób, który obejmuje umiejętności, wiedzę, doświadczenie, kompetencje, motywację oraz zaangażowanie pracowników. Kapitał ludzki stanowi źródło innowacji, ponieważ pracownicy, którzy posiadają różnorodne umiejętności, doświadczenie i wiedzę, mogą generować innowacyjne

10 Z. Ciekankowski, *Administracja i Zarządzanie* (28) ZN nr 101, 2014.

11 A. Kisil, J.M. Moczydłowska, *Wrażliwość organizacji jako warunek implementacji koncepcji dobra wspólnego na poziomie zarządzania kapitałem ludzkim*, *Myśli Ekonomiczna i Polityczna* nr 4, rok 2014.

12 A. Ludwiczynski, H. Król, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, PWN, Warszawa 2008.

13 M. Armstrong, S. Taylor, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.

pomysły. Dzięki ich kreatywności i zdolności do rozwiązywania problemów pracownicy przyczyniają się do rozwoju nowych produktów, usług i procesów.

Posiadanie wykwalifikowanej kadry pracowniczej przekłada się na efektywność i wydajność organizacji. Zdobyte umiejętności i kompetencje pracowników pozwalają na skuteczne wykonywanie zadań i osiągnięcie celów biznesowych. Organizacje z silnym kapitałem ludzkim są bardziej konkurencyjne, ponieważ posiadają pracowników, którzy mogą szybko reagować na zmiany na rynku. Dzięki zdolności do adaptacji, innowacyjności i wysokiej jakości pracy pozwalają na utrzymanie przewagi konkurencyjnej. Zaangażowani i kompetentni pracownicy mają pozytywny wpływ na obsługę klienta. Zadowoleni klienci przekładają się na lojalność i powtarzalność biznesu. Kapitał ludzki stanowi fundament dla rozwoju organizacji. Stały rozwój umiejętności i kompetencji pracowników pozwala firmie na rozwijanie się, wprowadzanie innowacji i ekspansję na nowe rynki. Kapitał ludzki przechowuje wiedzę i doświadczenie, które stanowią wartość dodaną dla organizacji. Poprzez programy szkoleniowe i mentorstwo pomagają w przekazywaniu wiedzy z doświadczonych pracowników na młodsze pokolenia. Organizacje mające silny kapitał ludzki mają tendencję do zatrzymywania najlepszych talentów. Rozwój zawodowy, możliwość awansu i satysfakcja z pracy są czynnikami przyciągającymi i zatrzymującymi wybitnych pracowników.

BIBLIOGRAFIA

1. Armstrong M., Taylor S., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
2. Artykuł w Dzienniku Gazeta Prawna, Inwestycje w kapitał ludzki, dodatek do DGPu nr 125 , 2011.
3. Ciekankowski Z. (2014), *Administracja i Zarządzanie* (28) ZN nr 101.
4. Ciekankowski Z., *Kapitał ludzki jest najistotniejszym elementem w organizacji*, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, 2014.
5. Czupryńska A., *Zarządzanie kapitałem ludzkim w kontekście przygotowania do pracy w obszarze rachunkowości*. Acta Universitatis Nicolai Copernici, PW. Warszawa 2018.
6. Drucker P., *Zarządzanie w czasach burzliwych*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Krakowie, 1995.

7. Kisil A., Moczydłowska J. M., *Wrażliwość organizacji jako warunek implementacji koncepcji dobra wspólnego na poziomie zarządzania kapitałem ludzkim*, Myśl Ekonomiczna i Polityczna nr 4, 2014.
8. Ludwiczynski A., Król H., *Zarządzanie zasobami ludzkimi, tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, PWN, Warszawa 2008.
9. Myjak T., (2015), *Zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie we współczesnych uwarunkowaniach gospodarczych*, http://www.ptzp.org.pl/files/konferencje/kzz/artyk_pdf_2015/T1/t1_0269.pdf [online 20.02.2018].
10. Sitko-Lutek A., Pawłowska E., *Kapitał społeczny a doskonalenie kompetencji menadżerów*, [w:] Karbownik A. (red.), *Organizacja i Zarządzanie*, Kwartalnik Naukowy Nr 3, Wyd. Politechniki Śląskiej, Gliwice 2008.

SAFE HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

SUMMARY

In a study conducted among employees of various organizations, attention was drawn to several significant aspects related to human capital management. The results showed significant disparities in employees' perceptions of career development opportunities and their perception of opportunities for self-realization and self-improvement in the workplace. Another issue is the lack of clearly defined talent management procedures and low engagement of management in employee development programs. Based on this data, it can be concluded that there is a need for a more effective and cohesive approach to human capital management that takes into account employees' needs and aspirations, and supports their professional development. In an era of rapid technological and business changes, organizations expect Human Capital Management (HCM) managers to be responsible for providing employees with continuous opportunities for skill and competency development. Expectations related to human capital management encompass a wide range of aspects that have a significant impact on organizational success. HCM managers must be flexible, innovative, and aware of changing trends to effectively manage human resources and contribute to achieving organizational business goals. Disappointment with human capital management has significant consequences for organizations, such as decreased employee motivation, increased absenteeism, staff turnover, and ultimately lower productivity and poorer financial results. Therefore, it is important for organizations to focus on building a positive organizational culture, fair management practices, and continuous support for employee development and well-being.

ROZDZIAŁ 2
OLGA ZARĘBA¹
JAKUB GIETKA²

**WYZWANIA POLSKIEGO SYSTEMU EMERYTALNEGO.
ANALIZA SKŁONNOŚCI OSZCZĘDZANIA NA EMERYTURĘ**

STRESZCZENIE

Artykuł analizuje problem niskiej świadomości edukacji finansowej w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem zabezpieczenia emerytalnego, w kontekście rosnącej długości życia. Skupia się na klasyfikacji programów emerytalnych, różnicach w podejściach do oszczędzania zależnych od płci i warunków ekonomicznych, oraz na roli systemu emerytalnego w zabezpieczeniu finansowym przyszłych emerytów. Badanie podkreśla potrzebę reformy systemu emerytalnego, aby lepiej odpowiadała na wyzwania demograficzne. Analiza obejmuje Pracownicze Programy Emerytalne, Plany Kapitałowe, Indywidualne Konta Emerytalne i Zabezpieczenia Emerytalnego, wskazując na ich potencjał w zwiększaniu świadomości finansowej.

WSTĘP

Średnia długość życia na przestrzeni lat się wydłużyła, co bezpośrednio związane jest ze wzrostem ekonomicznym, społecznym, rozwojem medycyny czy nauki³. W pierwszej połowie XIX wieku średnia długość życia obu płci wynosiła około 35 – 40 lat. W roku 2010 średnia długość życia mężczyzn w Polsce wynosiła 71,1 lat, natomiast kobiet 80,7 lat, a w roku 2022 odpowiednio 73,4 lat i 81,1 lat⁴.

- 1 Olga Zaręba, studentka, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, e-mail: olga.zareba@onet.pl
- 2 Jakub Gietka CIMA Cert BA, Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie, e-mail: jakubgiet@gmail.com
ORCID: 0000-0001-9339-208X
- 3 M. Burzyńska, J. T. Marcinkowski, M. Bryła, I. Maniecka-Bryła, *Life Expectancy i Healthy Life Years jako podstawowe miary oceny sytuacji zdrowotnej ludności*, „Portugalia” 2010, nr 25, s. 7.
- 4 W. Wróblewska, *Wydłużanie trwania życia a zmiany w stanie zdrowia populacji*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 2 (tematyczny), ss. 14-20.

W obliczu konieczności zapewnienia obywatelom finansowego bezpieczeństwa, między innymi na wypadek niezdolności do pracy, zainicjowano rozwój systemu ubezpieczeń społecznych⁵. Ubezpieczenia te, obejmujące segmenty emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe, mają za zadanie zabezpieczenie socjalne osób, które z przyczyn losowych nie mogą kontynuować pracy⁶. W przypadku ubezpieczenia emerytalnego jest ono obowiązkowe dla pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę oraz umowę zlecenie. Ubezpieczenie to nie dotyczy osób zatrudnionych w oparciu o umowę zlecenie⁷.

Niniejsza praca koncentruje się na istotnym problemie niskiej świadomości znaczenia edukacji finansowej, ze szczególnym uwzględnieniem zabezpieczenia emerytalnego, w kontekście rosnącej długości życia ludzkiego oraz potencjalnej niewydolności systemów emerytalnych.

W celu zapewnienia szerszego kontekstu, autorzy przeprowadzili badanie pod tytułem „Wyzwania Polskiego Systemu Emerytalnego – Analiza Skłonności Oszczędzania na Emeryturę”. Badanie, zrealizowane metodą CAWI w okresie 8-22 grudnia 2023 roku, objęło 377 respondentów, zrównoważonych pod względem płci (192 kobiet i 185 mężczyzn) oraz wieku (18-67 lat). Ankieta skupiała się na analizie miesięcznych dochodów respondentów, procentowego udziału dochodów przeznaczanych na oszczędności, percepcji zmian w sytuacji gospodarczej w ciągu ostatnich trzech lat, intencji oszczędzania na emeryturę, oceny bieżącego systemu emerytalnego oraz stosunku do potencjalnych reform systemowych, w tym kwestii podwyższenia wieku emerytalnego.

1. EWALUACJA SYSTEMU EMERYTALNEGO W POLSCE

System emerytalny w Polsce przed rokiem 1999 opierał się na modelu stworzonym w XIX wieku przez Otto Bismarcka. Model kanclerza Niemiec to model repartycyj-

5 P. Makarzec, *Kształtowanie się Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako podmiotu ubezpieczeń społecznych w Polsce*, „Roczniki Ekonomii i Zarządzania” 2017, nr 9(45), ss. 7-27.

6 Zob. m.in. K. Baran, K. Antonów, D. Dörre-Kolasa, M. Lewandowicz-Machnikowska, I. Sierocka, K. Walczak, M. Włodarczyk, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2022; W. Ronka-Chmielowiec, *Ubezpieczenia. Rynek i ryzyko*, PWE, Warszawa 2002, s. 80; W. Koczur, *Przegląd systemu emerytalnego 2016. Bezpieczeństwo dzięki odpowiedzialności. Kluczowe zagadnienia i rekomendacje. Podsumowanie*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2017, nr 133(2), ss. 3-22.

7 ZUS, *Ubezpieczenia społeczne – czym są i kto podlega?*, <https://www.zus.info.pl/ubezpieczenia-spoeczne/>, [dostęp: 29.01.2024].

ny, oparty na umowie międzypokoleniowej⁸. System Bismarcka zakładał, że emerytury otrzymają osoby po przekroczeniu 70. roku życia. Jednak nie należy zapominać, że średnia wieku wynosiła wtedy około 45 lat. Umożliwiało to wypłacalność systemu, ponieważ jedynie nieliczni dożywali wieku emerytalnego⁹.

W Polsce wprowadzony system emerytalny, oparty na umowie pokoleniowej i zasadzie repartycji, charakteryzuje się mechanizmem, w ramach którego bieżące składki finansują bieżące wypłaty emerytur. Wszystkie środki pobierane od płatników składek są kierowane do wspólnego funduszu, z którego następnie dokonywane są wypłaty świadczeń¹⁰.

Mechanizm ten opiera się na solidarności międzypokoleniowej, gdzie wpłaty obecnych pracowników są bezpośrednio przekazywane obecnym emerytom, tworząc zintegrowany system wsparcia finansowego dla osób przechodzących na emeryturę¹¹. System ten był krytykowany za bycie kosztownym, niestabilnym oraz niesprawiedliwym. W odpowiedzi na zmiany demograficzne, mające na celu zapewnienie wypłacalności emerytur, konieczne stało się podnoszenie składek emerytalnych.

W roku 1998 składka na ubezpieczenia społeczne wynosiła 45% podstawy wymiaru. Mimo znacznych podwyżek, system nie osiągnął oczekiwanej wydajności, a emerytury musiały być współfinansowane z budżetu państwa. Opóźnienie wieku zawierania małżeństw, niski współczynnik dzietności oraz wydłużająca się długość życia wymusiły konieczność wprowadzenia obecnego systemu emerytalnego¹².

W związku z niewydolnością systemu począwszy od roku 1999 należało dokonać stosownych reform, czego rezultatem stało się wprowadzenie trzech filarów systemu emerytalnego w Polsce¹³:

-
- 8 S. Pieńkowska-Kamieniecka, J. Rutecka, System emerytalny w Niemczech – analiza aktualnych tendencji na tle dotychczasowego procesu reformowania, „Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka”, 2014, nr 6 (123), ss. 19-33.
 - 9 J. Wojanowska, *Wpływ zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na zrównanie docelowych emerytur*, „Zeszyt Naukowy Wyższej Szkoły Zarządzania i Bankowości w Krakowie” 2013, nr 29, ss. 51-60.
 - 10 M. Bugaj-Wojciechowska, *Przegląd systemu emerytalnego 2016 - Opinie ekspertów*, „Polityka Społeczna” 2016, nr 1 (tematyczny), ss. 37-42.
 - 11 M. Góra, *System emerytalny*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003, s. 42; ZUS, prof. dr hab. Gertruda Uścińska, *Ubezpieczenia społeczne – dlaczego są ważne*, 2018, 085429a6-f2ce-454c-ba61-86c1685be1d7, [dostęp: 29.02.2024].
 - 12 J. Rodzinka, J. Hady, E. Hospod, *Przyczyny wprowadzenia reformy systemu emerytalnego w Polsce*, „eFinanse” 2007, nr 3, ss. 1-7.
 - 13 M. Mikołajek, *Studium Ekonomiczne Polskiego Systemu Emerytalnego*, [w:] Studium Ekonomiczne Polskiego Systemu Emerytalnego, red. A. Cwiąkała-Małys, M. Karpińska, A. Zielińska, E-Wydawnictwo, Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2018, http://www.repozytorium.uni.wroc.pl/Content/94281/PDF/05_M_Mikołajek_Studium_ekonomiczne_polskiego_systemu_emerytalnego.pdf.

Pierwszy jest obowiązkowy i zależy w głównej mierze od wysokości wpłacanych składek oraz długości średniego dalszego trwania życia. Po osiągnięciu wieku emerytalnego (obecnie jest to 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn)¹⁴ możliwe jest przejście na emeryturę. Składki z w tym filarze nie podlegają dziedziczeniu ani podziałowi i stanowią 12,22% wynagrodzenia.

W ramach drugiego filaru polskiego systemu emerytalnego funkcjonowały otwarte fundusze emerytalne (OFE) oraz subkonto w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) lub samo subkonto w ZUS¹⁵. Otwarte fundusze emerytalne były zarządzane przez prywatne instytucje, głównie powszechnie towarzystwa emerytalne (PTE). Kształtowanie kwot zgromadzonych w OFE podlegało wpływowi efektywności inwestycji funduszu oraz wysokości składek wpłacanych do systemu. W przypadku subkonta ZUS, wysokość zgromadzonych środków jest w znacznej mierze uzależniona od wpływu składek emerytalnych (stanowiących 7,3% składki emerytalnej) oraz środków przekazywanych przez OFE¹⁶.

Ponadto, subkonto podlega procesowi waloryzacji, a zgromadzone środki mogły być podzielone i wypłacone w przypadku takich zdarzeń jak śmierć, rozwód czy unieważnienie małżeństwa ubezpieczonego. Jest istotne zaznaczyć, że mechanizmy funkcjonowania obu elementów drugiego filaru były ściśle związane z zarządzaniem przez prywatne instytucje oraz wpływem składek emerytalnych. Obecnie rola OFE jest marginalna, ze względu na m.in. koszty obsługi czy niewystarczające wysokie zyski z funduszy w okresach złej koniunktury. Zgodnie z reformą osoba posiadająca środki w OFE była zobligowana do przeniesienia środków do SIFO lub subkonta ZUS¹⁷.

Trzeci filar polskiego systemu emerytalnego oferuje indywidualnym uczestnikom możliwość akumulacji środków na emeryturę poprzez uczestnictwo w różnorodnych programach emerytalnych. Do najważniejszych z nich należą: Pracownicze Plany Emerytalne (PPE), Indywidualne Konta Emerytalne (IKE), Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE), Program Pracowniczych Planów Ka-

14 P. Russel, *Wiek emerytalny w Polsce na tle państw Unii Europejskiej. Konsekwencje utrzymywania niskiego minimalnego wieku emerytalnego*, „Studia I Prace Kolegium Zarządzania I Finansów” 2023, nr 191, ss. 9-22, <https://doi.org/10.33119/SIP.2023.191.1>.

15 J. Wantoch-Rekowski, M. J. Zieliński, *Otwarte fundusze emerytalne jako wykonawcy ubezpieczenia społecznego w świetle swobody przepływu kapitału i swobody świadczenia usług w Unii Europejskiej*, CH Beck, Warszawa 2016, ISBN 978-83-255-8577-8, s. 261.

16 A. Koronkiewicz, *Otwarte Fundusze Emerytalne—przeгляд istotnych zmian ustawodawstwa w latach 1999–2019*, „Studenckie Prace Prawnicze, Administratywistyczne i Ekonomiczne” 2019, nr 28, ss. 313-336.

17 B. Błaszczyk, *Filar kapitałowy w polskim systemie emerytalnym. Od OFE do PPK*, „Gospodarka Narodowa. The Polish Journal of Economics” 2020, nr 301(1), ss. 9-54, <https://doi.org/10.33119/GN/116616>.

pitałowych (PPK), wprowadzony w 2019 roku, oraz Otwarte Indywidualne Produkty Emerytalne (OIPE), dostępne od 2023 roku. Uczestnictwo w tych programach jest całkowicie dobrowolne, a zgromadzone środki są własnością uczestnika, co oznacza, że mogą być one dziedziczone. Uczestnicy mają również prawo do rezygnacji z programu i wypłaty zgromadzonych środków w dowolnym momencie¹⁸.

Zgromadzona kwota zależy od wyboru konkretnego programu emerytalnego, a większość z nich umożliwia delegowanie zarządzania portfelem na rzecz instytucji finansowych. Warto zauważyć, że programy IKE oraz IKZE oferują unikalną możliwość indywidualnego zarządzania portfelem, co oznacza brak konieczności korzystania z usług pośredników finansowych¹⁹. Dla pozostałych programów zarządzanie środkami w ramach trzeciego filaru jest zazwyczaj powierzone prywatnym instytucjom finansowym²⁰.

Indywidualne produkty emerytalne w Polsce przybierają formę indywidualnych kont emerytalnych (IKE), wprowadzonych w 2004 roku oraz indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego (IKZE), dodanych do systemu emerytalnego w 2012 roku. Obydwa rodzaje kont są dostępne w różnych formach, takich jak ubezpieczenie na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym (UFK), fundusz inwestycyjny, rachunek bankowy, rachunek papierów wartościowych i dobrowolny fundusz emerytalny (DFE), co umożliwia elastyczność i dostosowanie produktu do preferencji indywidualnych. Zarówno IKE, jak i IKZE różnią się dwoma kluczowymi elementami: limitem składki i zasadami opodatkowania, w tym rodzajem zachęt podatkowych. Limit wpłat dla IKE wynosi 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, natomiast dla IKZE wynosi 120% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (180% w przypadku przedsiębiorców). Warto również zauważyć, że IKE operuje na zasadzie TEE (Taxed-Exempt-Exempt), co oznacza opodatkowanie jedynie wypłat środków, natomiast IKZE działa na zasadzie EEt (Exempt-Exempt-taxed), gdzie podatek jest pobierany jedynie przy wypłacie środków²¹.

18 O. Sęk, *Trzeci filar emerytalny, a Pracownicze Plany Kapitałowe*. „Bezpieczeństwa” 2020, nr 46.

19 J. Gietka, *Podatek od zysków kapitałowych w ujęciu oszczędności gospodarstw domowych*, praca licencjacka pod kierunkiem naukowym dr. Artura Bartoszewicza, Katedra Polityki Publicznej, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2022.

20 J. Koćwin, *Zainteresowanie oraz opłacalność oszczędzania na emeryturę w III filarze*, „Ekonomia-Wrocław Economic Review” 2017, nr 23(3).

21 J. Rutecka, E. Rutkowska-Tomaszewska, *Bankowe indywidualne produkty emerytalne. Zasady funkcjonowania, oprocentowanie i poziom opłat w kontekście praktyki stosowania wzorców umownych i klauzul abuzywnych*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2023, ss. 14-30.

Pracownicze programy emerytalne (PPE) funkcjonują jako dobrowolna forma grupowego oszczędzania na emeryturę, zorganizowana przez pracodawcę we współpracy z pracownikami²². W zgodzie z przepisami ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, pracodawca ponosi koszty składki podstawowej, natomiast pracownik ma możliwość dokonywania dobrowolnych dodatkowych wpłat z własnych środków w ramach składki dodatkowej. Środki gromadzone w ramach programu są przekazywane i zarządzane przez instytucję finansową, wybraną przez pracodawcę i pracowników w fazie organizacji programu.

Zgodnie z przepisami ustawy, pracownicze programy emerytalne mogą przyjąć jedną z czterech form prowadzenia²³. Mogą działać jako pracowniczy fundusz emerytalny, umowa o wpłacanie składek pracowników do funduszu inwestycyjnego, umowa grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń, bądź w formie zarządzania zagranicznego²⁴. Elastyczność ta pozwala dostosować programy do indywidualnych potrzeb pracodawców oraz pracowników. Pracowniczy program emerytalny może być uruchomiony jako program zakładowy przez jednego pracodawcę lub wspólnie przez grupę pracodawców, którzy postanowili współpracować w ramach programu międzyzakładowego na równych warunkach. Ta innowacyjna forma oszczędzania na emeryturę, oparta na współpracy między pracodawcą a pracownikami, stanowi ważny element reformy systemu ubezpieczenia społecznego, skierowany na promowanie długoterminowego zabezpieczenia finansowego pracowników na okres emerytalny²⁵.

OIPE, czyli Ogólnoeuropejski Indywidualny Produkt Emerytalny (ang. PEPP), stanowi standaryzowany europejski produkt emerytalny, nadzorowany przez organy krajowe oraz Europejski Urząd Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych (EIOPA). Jego głównym celem jest zapewnienie dodatkowego dochodu na starość, funkcjonując jako uzupełnienie emerytury państwowej oraz państwowych dodatkowych filarów. OIPE jest dobrowolny, a jego unikalną cechą jest możliwość przenoszenia między krajami Unii Europejskiej. Jest to rodzaj europejskiej emerytury, oferujący standaryzowany produkt indywidualny, który każda osoba fizyczna mieszkająca w UE może wykorzystać do oszczędzania na przyszłość. OIPE nie jest związane z zatrudnieniem, co oznacza, że osoby bezrobotne, na urlo-

22 B. Kłos, *Europejskie systemy emerytalne – stan i perspektywy*, „Analizy BAS” 2011, nr 05, ss. 1-12.

23 Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. 2004, Nr 116, poz. 1207).

24 Ibidem.

25 Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, *Pracownicze programy emerytalne w 2018 roku*, https://www.knf.gov.pl/knf/pl/komponenty/img/RAPORT_PPE_w_2017.pdf, [dostęp: 10.03.2024].

pie macierzyńskim lub studenci również mogą skorzystać z tego produktu. Jest to dobrowolne rozwiązanie, otwarte dla każdego, kto chce indywidualnie gromadzić oszczędności²⁶. Ustawa o OIPE, wzorowana na rodzimych Indywidualnych Kontach Emerytalnych (IKE), została wprowadzona do polskiego systemu emerytalnego we wrześniu 2023 roku. Przewiduje ona możliwość transferu środków z IKE do OIPE oraz korzystania z obu produktów jednocześnie²⁷.

Każde z rozwiązań trzeciego filaru wiąże się z różnymi przywilejami podatkowymi, takimi jak zwolnienie z 19% podatku od dochodów kapitałowych oraz możliwość dziedziczenia bez konieczności opłacania podatku od spadków i darowizn. Aby skorzystać z tych przywilejów, konieczne jest utrzymanie oszczędności do czasu emerytury. Możliwość wypłaty oszczędności przed ustalonym terminem podlega opodatkowaniu 19% podatkiem od dochodów kapitałowych, z wyjątkiem Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE). Trzeci filar obejmuje zarówno produkty indywidualne, jak IKE, IKZE i OIPE, jak i produkty współpracujące z pracodawcami, takie jak PPE i PPK. Wartościowe badanie nad tym obszarem może przyczynić się do zrozumienia skuteczności tych rozwiązań oraz ewentualnych potrzeb reformacyjnych dla zabezpieczenia emerytur obywateli²⁸.

2. WYSOKOŚĆ EMERYTUR

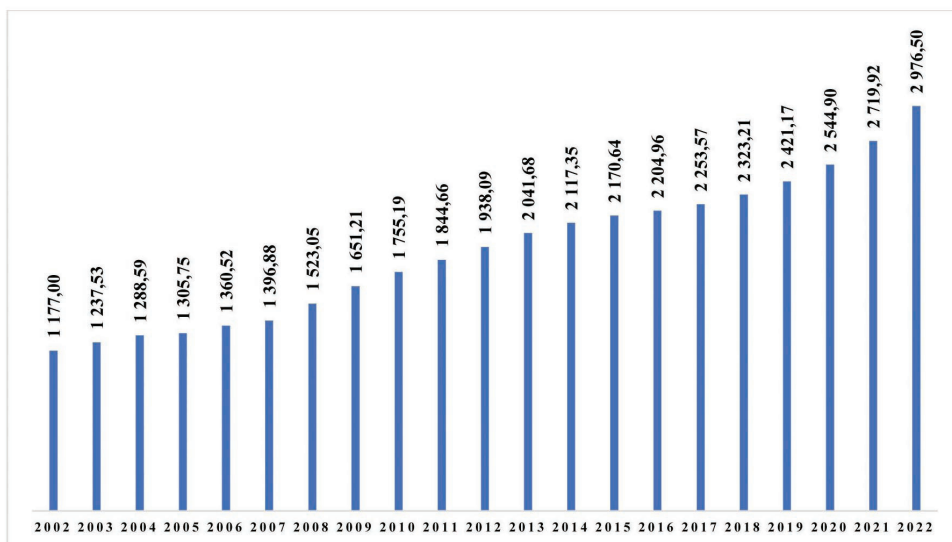
Na wykresie 1 zaprezentowano przeciętną miesięczną emeryturę brutto z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce w latach 2002-2022. Ogólny trend wskazuje na systematyczny wzrost przeciętnej miesięcznej emerytury brutto w Polsce w badanym okresie.

W latach 2002-2022 wysokość nominalna przeciętnych emerytur rosła, jednak w odniesieniu do przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń sytuacja prezentuje się mniej optymistycznie. Na wykresie 2 zaprezentowano relacje przeciętnej miesięcznej emerytury brutto z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych w relacji do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w latach 2002-2022.

26 Ustawa z dnia 7 lipca 2023 r. o ogólnoeuropejskim indywidualnym produkcie emerytalnym (Dz.U. 2023, poz. 1843).

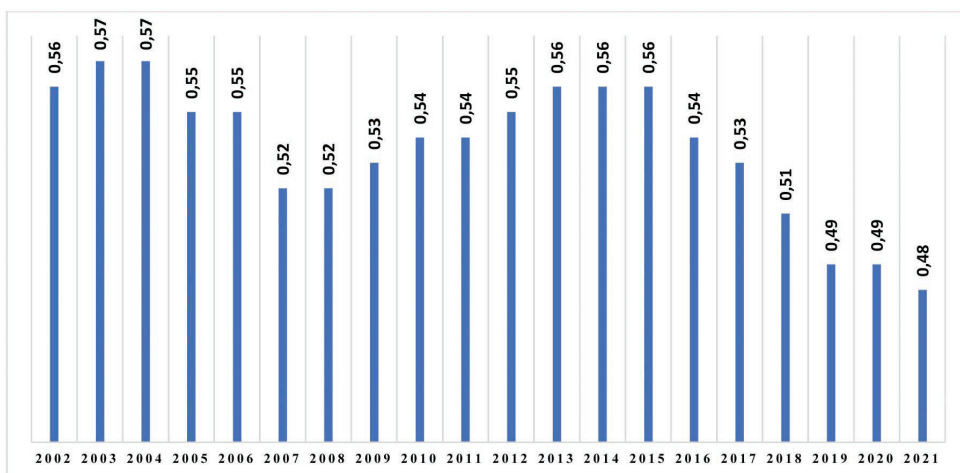
27 P. Wrześniński, *Ogólnoeuropejski indywidualny produkt emerytalny – perspektywa ubezpieczeniowa*, „Prawo Asekuracyjne” 2021, nr 2(107), ss. 15-32, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.9217>.

28 Analizy, *Oszczędzanie na emeryturę*,



Wykres 1. Przebieg średniej miesięcznej emerytury brutto z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych w latach 2002-2022

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych publikowanych przez GUS



Wykres 2. Przebieg średniej miesięcznej emerytury brutto z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych w relacji do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w latach 2002-2022

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych publikowanych przez GUS

Z zaprezentowanych danych wynika, że od roku 2015 relacja ta ulega pogorszeniu. Wynikać może to z systematycznego podwyższania płacy minimalnej oraz obniżenia wieku emerytalnego w 2017 roku. Oznacza to, że emeryci obecnie znajdują się w ciężkiej sytuacji finansowej, a w kolejnych latach problem może się pogłębiać. Dlatego istotne jest własne oszczędzanie na lata starości za pomocą specjalnych programów (III filar) lub indywidualnie. Konieczne są również zmiany w polskim systemie emerytalnym.

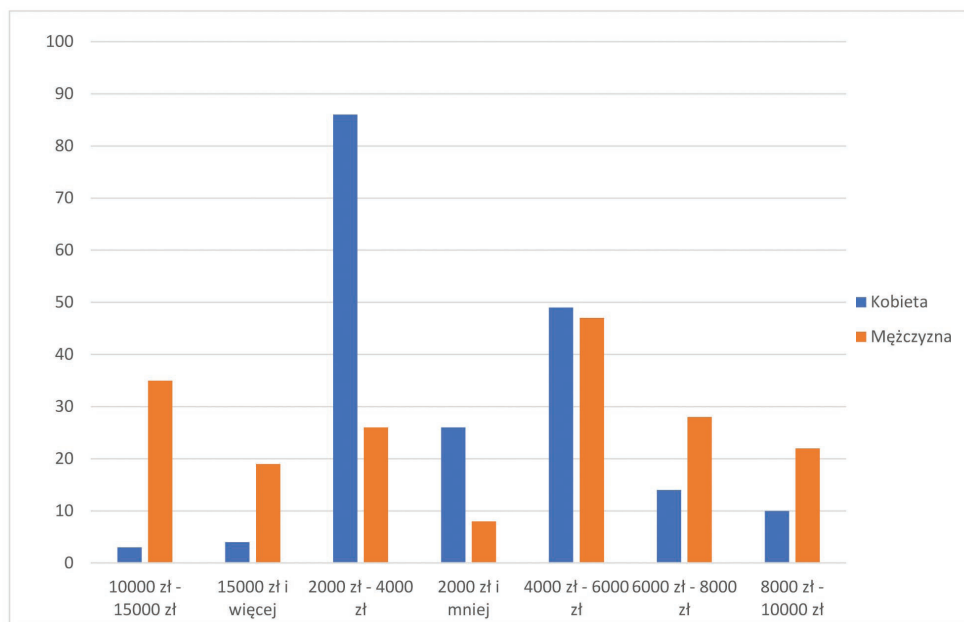
W związku z powyższym przeprowadzono badanie pt. „Wyzwania Polskiego Systemu Emerytalnego – Analiza Skłonności Oszczędzania na Emeryturę”, które miało na celu zbadanie postaw oszczędnościowych Polaków w kontekście planowania emerytalnego. W dniach 8-22 grudnia przeprowadzono szczegółowe badanie ankietowe wśród 377 respondentów, w tym 192 kobiet i 185 mężczyzn w przedziale wiekowym 18-67 lat.

Ankieta składała się z serii pytań, które miały na celu uzyskanie informacji na temat miesięcznych zarobków respondentów, procentowego udziału dochodu przeznaczanego na oszczędności, zmian w sytuacji gospodarczej w ostatnich trzech latach, intencji oszczędzania na emeryturę, a także oceny obecnego systemu emerytalnego i stosunku do potencjalnych reform, w tym podwyższenia wieku emerytalnego.

Prezentowanie wyników zostanie przeprowadzone z wykorzystaniem wykresów słupkowych, które pozwolą na czytelne zilustrowanie rozkładu odpowiedzi, ułatwiając interpretację danych.

W ramach badania respondenci byli proszeni o podanie przedziału swoich miesięcznych zarobków. Pytanie to miało na celu ustalenie podstawowej relacji między poziomem dochodów a skłonnością do oszczędzania na emeryturę (wykres 3).

W przedziale od 2000 zł do 4000 zł, który obejmował największą liczbę respondentów (112 osób), dominowały kobiety (86 osób) w stosunku do mężczyzn (26 osób). Wśród osób zarabiających mniej niż 2000 zł miesięcznie, kobiety (26 osób) również przeważały nad mężczyznami (8 osób). Z kolei w wyższych przedziałach zarobkowych, takich jak 10000 zł do 15000 zł oraz powyżej 15000 zł miesięcznie, to mężczyźni byli w większości, z odpowiednio 35 do 3 i 19 do 4. Przedział od 4000 zł do 6000 zł wykazał zbliżoną liczbę kobiet (49 osób) i mężczyzn (47 osób). Te szczegóły wskazują na istotne różnice w zarobkach między kobietami i mężczyznami w kontekście ich możliwości oszczędzania na przyszłą emeryturę.



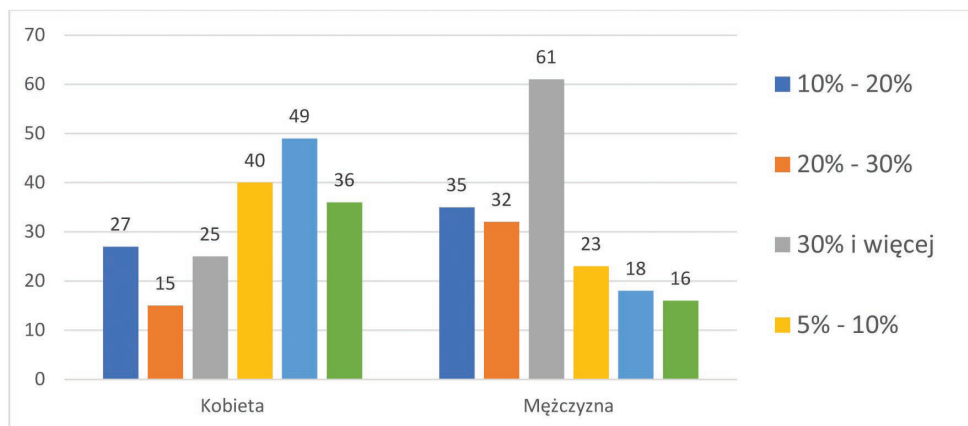
Wykres 3. Jaki jest Pani/Pana miesięczny dochód netto?

Źródło: badanie ankietowe zrealizowane na N = 377 w dniach 8-22 grudnia 2023 r.

Kolejne pytanie miało na celu zrozumienie, jak duży segment dochodów uczestnicy są w stanie regularnie przeznaczать na przyszłe emerytury, co jest kluczowe dla oceny ich przygotowania do okresu emerytalnego.

Dane zilustrowane na wykresie 4 ukazują, że największa grupa respondentów (63 osoby) odkłada na oszczędności od 5% do 10% swoich zarobków. Interesujące jest to, że znacząca liczba osób (67 osób) deklaruje, iż oszczędza mniej niż 5% miesięcznych zarobków. Z kolei grupa osób, które odkładają powyżej 30% swoich dochodów, jest relatywnie niewielka i liczy 86 respondentów. Analizując podział płciowy, zauważamy, że w każdym przedziale procentowym kobiety i mężczyźni wykazują różne skłonności oszczędnościowe.

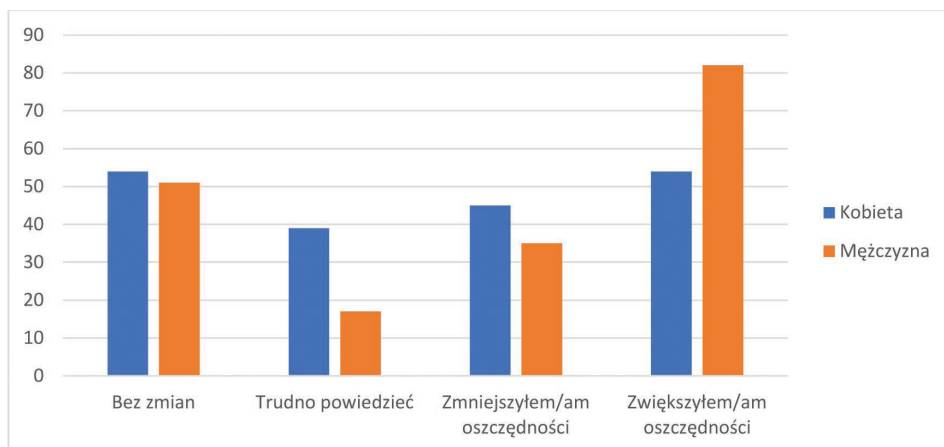
Na przykład w przedziale 20% - 30% odkładanych dochodów, to mężczyźni (32 osoby) przewyższają liczebnie kobiety (15 osób). Takie spostrzeżenia mogą sugerować, że mężczyźni są bardziej skłonni do odkładania większych sum pieniędzy na emeryturę w porównaniu z kobietami, co może mieć długofalowe konsekwencje dla stabilności finansowej w późniejszych latach życia.



Wykres 4. Jak duży procent Pani/Pana miesięcznego dochodu jest przeznaczany na oszczędności?

Źródło: badanie ankietowe zrealizowane na N = 377 w dniach 8-22 grudnia 2023 r.

Przeanalizowaliśmy następnie, jak respondenci oceniają zmianę swojej sytuacji gospodarczej w ostatnich trzech latach.



Wykres 5. Jak sytuacja gospodarcza w ostatnich trzech latach wpłynęła na Pani/Pana decyzje dotyczące oszczędzania?

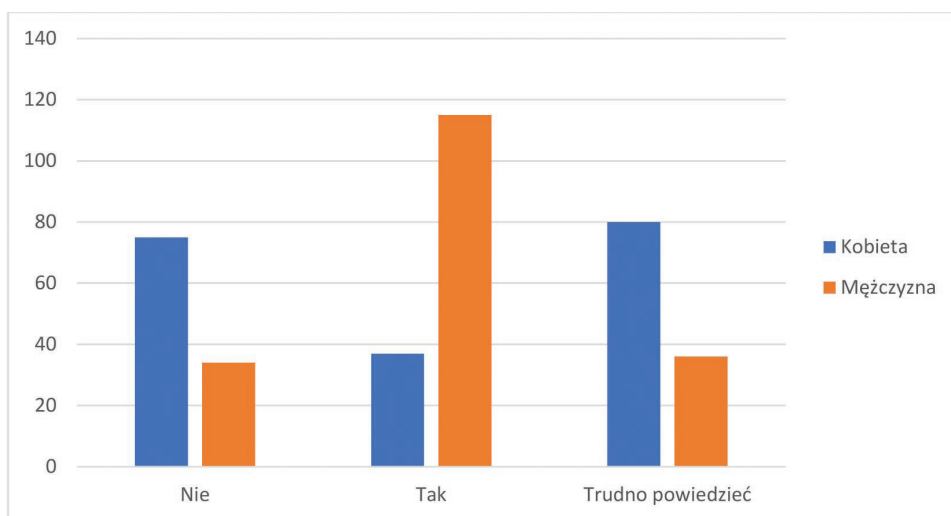
Źródło: badanie ankietowe zrealizowane na N = 377 w dniach 8-22 grudnia 2023 r.

Wedle przedstawionych powyżej danych na wykresie 5, znacząca część respondentów (136 osób) mogła doświadczyć poprawy swojej sytuacji finansowej, skłaniając się ku zwiększeniu oszczędności. Można przypuszczać, że ten trend odzwiercie-

dla pozytywną adaptację do warunków gospodarczych lub wzrost świadomości na temat zabezpieczenia finansowego na starość.

Z drugiej strony, około 80 osób wskazało na zmniejszenie oszczędności, co może sugerować napotkane wyzwania finansowe lub zmiany w priorytetach życiowych. Dodatkowo, pewna liczba respondentów (56 osób) nie była w stanie jednoznacznie ocenić swojej sytuacji gospodarczej, co może świadczyć o niepewności ekonomicznej wpływającej na decyzje oszczędnościowe. Rozkład odpowiedzi z podziałem na płeć wskazuje, że mężczyźni częściej deklarowali zwiększenie swoich oszczędności.

Kolejno pojawia się pytanie dotyczące intencji oszczędzania na emeryturę przez respondentów. Odpowiedzi ilustruje wykres 6.



Wykres 6. Czy zamierza Pani/Pan przeznaczyć swoje oszczędności na emeryturę?

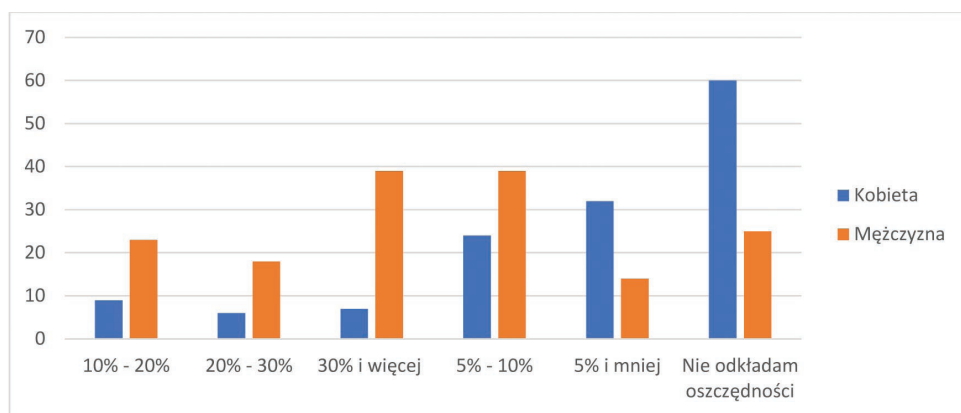
Źródło: badanie ankietowe zrealizowane na N = 377 w dniach 8-22 grudnia 2023 r.

Dane zgromadzone w odpowiedzi na to zapytanie, które przedstawimy na wykresie 6, rzucają światło na postawy wobec oszczędzania na emeryturę. Zauważalnie, większość respondentów (152 osoby) wyraziła zamiar przeznaczenia części swoich oszczędności na emeryturę, co można interpretować jako świadomość konieczności zabezpieczenia finansowego na starość.

W kontraście, 109 osób odpowiedziało negatywnie, co może z kolei sugerować bariery lub inne priorytety finansowe, które w tej chwili dominują nad oszczędzaniem na emeryturę. Ponadto grupa respondentów (116 osób), która stwierdziła,

że trudno im powiedzieć, czy będą oszczędzać na emeryturę, może odzwierciedlać niepewność co do swojej przyszłej sytuacji finansowej lub brak wystarczającej wiedzy na temat planowania emerytalnego. Rozkład odpowiedzi z podziałem na płeć ukazuje ciekawy wzorzec, gdzie znacznie więcej mężczyzn niż kobiet deklaruje gotowość do oszczędzania na emeryturę, co może wskazywać na różnice w percepcji zabezpieczenia emerytalnego pomiędzy płciami.

Kolejnym etapem badania była ocena, jaki procent oszczędności respondenci zamierzają przeznaczyć na emeryturę.



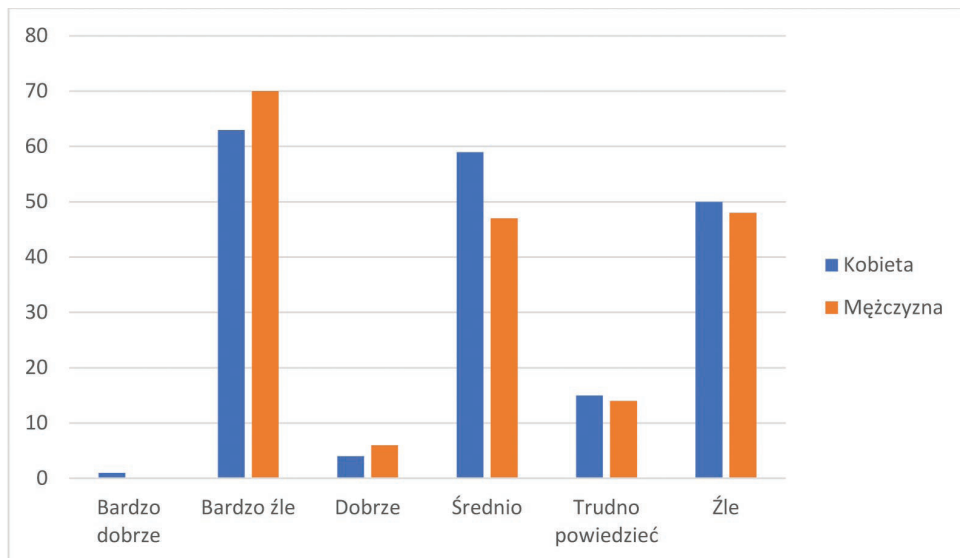
Wykres 7. (Jeśli poprzednie tak) Jaki procent oszczędności zamierza Pan/Pani przeznaczyć na emeryturę?

Źródło: badanie ankietowe zrealizowane na N = 377 w dniach 8 - 22 grudnia 2023 r.

Rezultaty zaprezentowane na wykresie 7 ukazują różnorodność podejść do oszczędzania na emeryturę wśród respondentów. Wyraźnie widać, że największa liczba uczestników badania (63 osoby) planuje przeznaczyć na emeryturę od 5% do 10% swoich oszczędności, co może wskazywać na ostrożne, ale regularne podejście do gromadzenia środków na przyszłość. Interesująco, grupa osób chcących oszczędzać powyżej 30% swoich dochodów (46 osób) jest niemal równie liczna jak ta, która zamierza oszczędzać mniej niż 5% (46 osób), co może sugerować istnienie dwóch wyraźnych strategii oszczędzania wśród badanych.

Zastanawiające jest, że znaczna liczba respondentów (85 osób) deklaruje brak zamiaru odkładania oszczędności na emeryturę, co może odzwierciedlać brak środków, niewystarczającą świadomość lub inne priorytety finansowe.

Następnym krokiem w analizie było zbadanie, jak respondenci oceniają obecny polski system emerytalny pod kątem zabezpieczenia finansowego na przyszłość (wykres 8).



Wykres 8. Jak ocenia Pani/Pan obecny polski system emerytalny pod kątem zabezpieczenia finansowego?

Źródło: badanie ankietowe zrealizowane na N = 377 w dniach 8 - 22 grudnia 2023

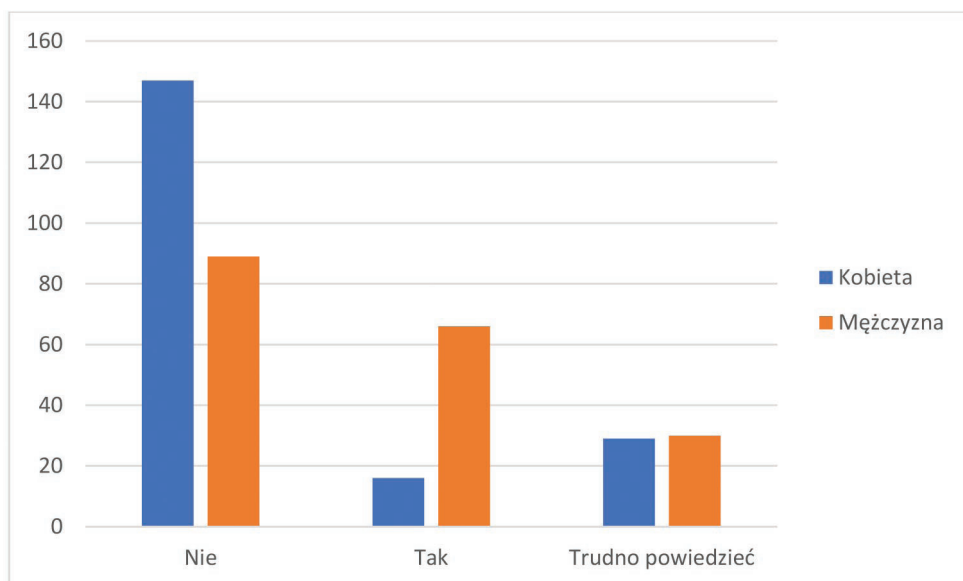
Wyniki, które przedstawiono na wykresie 8, ujawniają dość krytyczne spojrzenie na obecny system emerytalny. Znacząca większość respondentów (133 osoby) oceniła system jako „Bardzo źle”, co może sugerować głębokie obawy co do adekwatności obecnych rozwiązań w kontekście zapewnienia finansowego bezpieczeństwa na emeryturze.

Dodatkowo, kolejne 98 osób oceniło system jako „Źle”, co razem stanowi znaczącą część badanej populacji wyrażającą negatywną opinię. Interesujące jest, że tylko nieliczna grupa (10 osób) miała pozytywną percepcję dotyczącą systemu, oceniając go jako „Dobrze” lub „Bardzo dobrze”. Ostatnią kwestią poruszoną w naszym badaniu była opinia uczestników na temat propozycji podwyższenia wieku emerytalnego, tematu, który zyskał na znaczeniu w świetle ostatniego referendum w Polsce w 2023 roku.

Od roku 1999 wiek emerytalny wynosił 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Już od roku 2007 zapowiadano konieczność podwyższenia wieku emerytalnego.

Podwyższenie wieku emerytalnego przez rząd w 2013 roku do 67 lat dla kobiet i mężczyzn wzbudziła niezadowolenie społeczeństwa, i już w roku 2017 obniżono z powrotem wiek emerytalny.

Obecnie (od 2017 r.) wiek emerytalny w Polsce wynosi 60 lat w przypadku kobiet oraz 65 lat w przypadku mężczyzn. W tym wieku pracownik może zdecydować o przejściu na emeryturę pod warunkiem posiadania udokumentowanego okresu ubezpieczenia, a także rozwiązania stosunku pracy. Wykres 9 wskazuje poparcie podwyższenia wieku emerytalnego.



Wykres 9. Czy popiera Pani/Pan podwyższenie wieku emerytalnego?

Źródło: badanie ankietowe zrealizowane na N = 377 w dniach 8 - 22 grudnia 2023

Wyniki, które zostały zaprezentowane na wykresie pokazują, że większość respondentów (236 osób) nie popiera pomysłu podwyższenia wieku emerytalnego. Z drugiej strony, mniejsza grupa (82 osoby) wyraziła poparcie dla tej propozycji. Ponadto 59 osób wyraziło niezdecydowanie, co może odzwierciedlać brak wystarczającej informacji lub zrozumienia potencjalnych konsekwencji zmian.

Rozważając te dane w kontekście ostatniego referendum, staje się jasne, że kwestia wieku emerytalnego jest istotnym tematem społecznym, który wywołuje silne emocje i różnorodne opinie. Analiza odpowiedzi z podziałem na płeć również ujawnia, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni wykazują podobne tendencje w swo-

ich ocenach, co podkreśla, że temat ten ma szerokie oddziaływanie, przekraczające granice płci.

Na podstawie przeprowadzonej analizy danych z badania ankietowego dotyczącego „Wyzwań Polskiego Systemu Emerytalnego – Analiza Skłonności Oszczędzania na Emeryturę”, można wyciągnąć szereg wniosków, które rzucają światło na postawy i zachowania oszczędnościowe Polaków. Badanie to, realizowane w dniach 8 - 22 grudnia 2023 roku wśród 377 respondentów, zarówno kobiet (192), jak i mężczyzn (185), w wieku od 18 do 67 lat, może dostarczyć cennych wglądów w ich podejście do oszczędzania na emeryturę, ocenę obecnego systemu emerytalnego, a także stosunek do potencjalnych reform.

PODSUMOWANIE

Niniejsze badanie koncentruje się na krytycznej analizie świadomości społecznej w zakresie edukacji finansowej, z partykularnym naciskiem na zabezpieczenie emerytalne. Podnosi ono kwestię znaczenia podnoszenia poziomu wiedzy finansowej w społeczeństwie, co może przyczynić się do poprawy warunków emerytalnych dla obecnych i przyszłych pokoleń.

Przeanalizowano różnice w podejściach do oszczędzania na emeryturę, obserwowane między różnymi grupami społecznymi, zwłaszcza z perspektywy płci. Ujawnia to potrzebę dostosowania strategii edukacyjnych i komunikacyjnych do specyficznych potrzeb i oczekiwań różnych segmentów populacji.

Przedstawiono również przegląd trendów emerytalnych w Polsce na przestrzeni lat 2002-2022, wskazując na generalny wzrost świadczeń. Jednak od 2015 roku zauważalna jest niekorzystna zmiana w relacji wysokości emerytur do wynagrodzeń, co może stwarzać wyzwania dla stabilności finansowej przyszłych emerytów.

Przeprowadzone badanie może pozwolić na uwypuklenie postawy społecznej wobec oszczędzania na emeryturę oraz ocenę obecnego polskiego systemu emerytalnego, podkreślając konieczność rozszerzenia działań edukacyjnych dotyczących planowania emerytalnego. Ponadto, badanie zaznacza pilną potrzebę adresowania społecznych obaw i oczekiwań w kontekście niezbędnych reform emerytalnych.

BIBLIOGRAFIA

1. Analizy, *Oszczędzanie na emeryturę*, <https://www.analizy.pl/oszczedzanie-na-emeryture/33934/system-emerytalny-w-polsce-trzy-filary#:~:text=III%20filar%20daje%20mo%20C5%BCliwo%20C5%9B%C4%87%20odk%20C5%82adania%20na%20emerytur%20C4%99%20w,z%20udzia%20C5%82u%20w%20programie%20i%20wycofa%20C4%87%20zgromadzone%20C5%9Brodki>, [dostęp: 08.03.2023].
2. GUS, Przeciętna miesięczna emerytura i renta brutto, <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/tablica>, [18.02.2024r.].
3. Baran K., Antonów K., Dörre-Kolasa D., Lewandowicz-Machnikowska M., Sierocka I., Walczak K., Włodarczyk M., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2022.
4. Błaszczuk B., *Filar kapitałowy w polskim systemie emerytalnym*. Od OFE do PPK, „Gospodarka Narodowa. The Polish Journal of Economics” 2020, nr 301(1), <https://doi.org/10.33119/GN/116616>.
5. Bugaj-Wojciechowska M., *Przegląd systemu emerytalnego 2016 - Opinie ekspertów*, „Polityka Społeczna” 2016, nr 1 (tematyczny).
6. Burzyńska M., Marcinkowski J.T., Bryła M., Maniecka-Bryła I., *Life Expectancy i Healthy Life Years jako podstawowe miary oceny sytuacji zdrowotnej ludności*, „Portugalia” 2010, nr 25.
7. Gietka J., Podatek od zysków kapitałowych w ujęciu oszczędności gospodarstw domowych, praca licencjacka pod kierunkiem naukowym dr. Artura Bartoszewicza, Katedra Polityki Publicznej, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2022.
8. Góra M., *System emerytalny*, Polskie Wyd. Ekonomiczne, Warszawa 2003.
9. Kłós B., *Europejskie systemy emerytalne – stan i perspektywy*, „Analizy BAS” 2011, nr 05.
10. Koczur W., *Przegląd systemu emerytalnego 2016. Bezpieczeństwo dzięki odpowiedzialności. Kluczowe zagadnienia i rekomendacje. Podsumowanie*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2017, nr 133(2).
11. Koćwin J., *Zainteresowanie oraz opłacalność oszczędzania na emeryturę w III filarze*, „Ekonomia – Wrocław Economic Review” 2017, nr 23 (3).
12. Koronkiewicz A., *Otwarte Fundusze Emerytalne – przegląd istotnych zmian ustawodawstwa w latach 1999–2019*, „Studenckie Prace Prawnicze, Administratywistyczne i Ekonomiczne” 2019, nr 28.

13. Makarzec P., *Kształtowanie się Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako podmiotu ubezpieczeń społecznych w Polsce*, „Roczniki Ekonomii i Zarządzania” 2017, nr 9(45).
14. Mikołajek M., Studium Ekonomiczne Polskiego Systemu Emerytalnego, [w:] Studium Ekonomiczne Polskiego Systemu Emerytalnego, red. A. Cwiąkała-Małys, M. Karpińska, A. Zielińska, E-Wydawnictwo, Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2018, http://www.repozytorium.uni.wroc.pl/Content/94281/PDF/05_M_Mikolajek_Studium_ekonomiczne_polskiego_systemu_emerytalnego.pdf.
15. Pieńkowska-Kamieniecka S., Rutecka J., System emerytalny w Niemczech – analiza aktualnych tendencji na tle dotychczasowego procesu reformowania, “Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka”, 2014, nr 6 (123), ss. 19-33.
16. Rodzinka J., Hady J., Hospod E., *Przyczyny wprowadzenia reformy systemu emerytalnego w Polsce*, „eFinanse” 2007, nr 3.
17. Ronka-Chmielowiec W., *Ubezpieczenia. Rynek i ryzyko*, PWE, Warszawa 2002.
18. Russel P., *Wiek emerytalny w Polsce na tle państw Unii Europejskiej. Konsekwencje utrzymywania niskiego minimalnego wieku emerytalnego*, „Studia I Prace Kolegium Zarządzania I Finansów” 2023, nr 191, <https://doi.org/10.33119/SIP.2023.191.1>.
19. Rutecka J., Rutkowska-Tomaszewska E., *Bankowe indywidualne produkty emerytalne. Zasady funkcjonowania, oprocentowanie i poziom opłat w kontekście praktyki stosowania wzorców umownych i klauzul abuzywnych*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2023.
20. Sęk O., *Trzeci filar emerytalny, a Pracownicze Plany Kapitałowe*, „Bezpieczeństwa” 2020, nr 46.
21. Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, *Pracownicze programy emerytalne w 2018 roku*, https://www.knf.gov.pl/knf/pl/komponenty/img/RAPORT_PPE_w_2017.pdf, [dostęp: 10.03.2024].
22. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. 2004, Nr 116, poz. 1207).
23. Ustawa z dnia 7 lipca 2023 r. o ogólnoeuropejskim indywidualnym produkcie emerytalnym (Dz.U. 2023, poz. 1843).
24. Wantoch-Rekowski J., Zieliński M.J., *Otwarte fundusze emerytalne jako wykonawcy ubezpieczenia społecznego w świetle swobody przepływu kapitału i swo-*

- body świadczenia usług w Unii Europejskiej*, Wyd. CH Beck, Warszawa 2016, ISBN 978-83-255-8577-8.
25. Wojanowska J., *Wpływ zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na zrównanie docelowych emerytur*, „Zeszyt Naukowy Wyższej Szkoły Zarządzania i Bankowości w Krakowie” 2013, nr 29.
 26. Wróblewska W., *Wydłużanie trwania życia a zmiany w stanie zdrowia populacji*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 2 (tematyczny).
 27. Wrzesiński P., *Ogólnoeuropejski indywidualny produkt emerytalny – perspektywa ubezpieczeniowa*, „Prawo Asekuracyjne” 2021, nr 2(107), <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.9217>.
 28. ZUS, prof. dr hab. Gertruda Uścińska, *Ubezpieczenia społeczne – dlaczego są ważne*, 2018, 085429a6-f2ce-454c-ba61-86c1685be1d7, [dostęp: 29.02.2024].
 29. ZUS, *Ubezpieczenia społeczne – czym są i kto podlega?*, <https://www.zus.info.pl/ubezpieczenia-spoleczne/>, [dostęp: 29.01.2024].

CHALLENGES OF THE POLISH PENSION SYSTEM – AN ANALYSIS OF RETIREMENT SAVING TENDENCIES

SUMMARY

The paper examines the issue of low financial education awareness in Poland, with a special focus on retirement security, in the context of increasing life expectancy. It centers on the classification of pension programs, differences in savings approaches based on gender and economic conditions, and the role of the pension system in securing the financial future of retirees. The study highlights the need for pension system reform to better address demographic challenges. The analysis includes Employee Pension Programs, Capital Plans, Individual Retirement Account, and Individual Retirement Security Accounts, pointing to their potential in enhancing financial awareness.

ROZDZIAŁ 3
MARIUSZ ROZMUS¹
MATEUSZ SKRZYPCZYK²

**PREFEROWANA FORMA PŁATNOŚCI
WŚRÓD MŁODZIEŻY**

STRESZCZENIE

XXI wiek oferuje coraz to nowsze technologie, w tym również nowoczesne metody płatności, które na przestrzeni wieków przeszły duże zmiany. Artykuł ten ma na celu wskazanie tej najbardziej powszechnej obecnie formy płatności używanej przez młodzież. Badanie zostało przeprowadzone na podstawie ankiety rozpowszechnionej wśród młodzieży do lat 30. Respondenci pytani byli o ich podejście i odczucia odnośnie współczesnych metod płacenia za produkty czy usługi. Odpowiedzi ankietowanych pozwoliły wyciągnąć odpowiednie wnioski, które wyraźnie wskazują na zanikanie gotówki przy jednoczesnym wybieraniu płatności mobilnych.

WPROWADZENIE

Dzisiejsze czasy pokazują nam, jak wielką rolę odgrywa w naszym życiu technologia, która z dnia na dzień staje się coraz bardziej rozbudowana. Zmienia się naprawdę wiele, w tym również metody płatności, których aktualne formy kiedyś byłyby nie do pomyślenia. Pierwotnie ludzie stosowali metodę “towa za towar” zwany barterem, która jak sama nazwa wskazuje, polegała na wymianie pomiędzy sobą swoich posiadanych dóbr. Było tak do czasu, kiedy pojawiła się pierwsza forma pieniądza, którym były monety. Jak się okazało, był to przełom, który zdecydowanie ułatwił życie ówczesnym nie tylko handlarzom, ale po prostu ludziom. Na przestrzeni następných wieków pojawiły się kolejne metody, poprzez pieniądz papierowy, aż do dzisiejszych form, ukierunkowanych mocno technologicznie, takich jak płat-

1 Mariusz Rozmus, student, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, e-mail: rozmusmariusz@wp.pl

2 Mateusz Skrzypczyk, student, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, e-mail: mateusz.skrzyp95@gmail.com

ności zbliżeniowe kartą, przelewy internetowe czy płatności kryptowalutami. Te ostatnie stały się powszechne głównie wśród młodzieży, która idąc z postępowaniem technologii jest bardziej otwarta na nowe rozwiązania³.

Nie przez przypadek właśnie ta grupa osób jest odpowiedzialna za posługiwanie się nowymi metodami płatności, a co za tym idzie – powstawaniem coraz to kolejnych form. Dorastając w epoce cyfrowej, młodzi ludzie często preferują nowoczesne technologie. Według jednej z koncepcji Karla Mannheim’ a na temat młodzieży, to właśnie ta grupa osób “jest czynnikiem dynamizującym strukturę społeczną, wnosząc do niej wartości innowacyjne, charakterystyczne i potrzebne społeczeństwu industrialnym”⁴. Gwałtowne zmiany społeczne zwiększają aktywność młodych pokoleń, które dzięki „wtórnej otwartości” szybciej odnajdują się w nowej rzeczywistości⁵. Przedstawiciele tak zwanych pokoleń Z oraz Alfa świetnie odnajdują się w cyfrowym świecie. Wokół Internetu oraz wielu jego narzędzi takich, jak media społecznościowe czy różne portale kręci większość ich życia. Ponadto z racji uwielbiania zakupów oraz ich zdolności do poznawania i wdrażania w życie nowych trendów powstających w sieci, coraz częściej sięgają po nowe technologie, kupując online⁶.

Aby dowiedzieć się o początkach handlu i jego metodach, musimy cofnąć się w czasie do odległych wieków, kiedy to pojęcie pieniądza jeszcze nie istniało. Handel opierał się wtedy na zasadach tzw. barteru, czyli wzajemnej wymianie towaru. Nie była to wymiana do końca efektywna i praktyczna, ponieważ konieczne było znalezienie kogoś, kto oferowałby to, co chcemy, a w zamian chcąc dokładnie to – co my mamy do zaoferowania. Dlatego też pojawiła się potrzeba wynalezienia środka płatniczego – środka wymiany o pewnej, określonej wartości, który okaże się pomocny w rozliczaniu, jak i w transporcie. Początkowo zaczęto posługiwać się różnymi rodzajami kruszców, takimi jak złoto, srebro czy miedź, które finalnie zostały wyparte przez znane nam do dziś monety. Te pierwsze zaczęły pojawiać się już około 650 lat p.n.e. w Lidii (na terenie dzisiejszej Turcji). Bardzo szybko stały się powszechnym i wszędzie akceptowalnym środkiem płatniczym, pozwalającym

3 H. Żukowska, M. Żukowski, *Obrót bezgotówkowy w Polsce*, Wyd. KUL, Lublin 2013.

4 S. Głód, P. Miotła, *Młodzież jako grupa społeczna w ujęciu definicji naukowych*, Polska 2014, s. 324.

5 W. Pawliczuk, „*Postępy Nauk Medycznych*” 6/2006, ss. 311-315.

6 K. Kasprzyk, *Nastolatek jako konsument, czyli jak promować i pozycjonować markę wśród pokolenia Z i Alfa*, 21 lipca 2023.

na swobodny handel^{7,8,9,10}. Jednak z uwagi na bezpieczeństwo, kiedy to podczas rabunków ludzie majątni, nie mając możliwości ochrony tak wielkiej ilości monet tracili swoje całe majątki, zaczęto szukać rozwiązania i z biegiem czasu na rynek weszły kwity depozytowe, rozpoczynając nową erę – erę pieniądza papierowego, czyli banknotu¹¹. Początkowo były to tylko pokwitowania wystawiane przez bankierów, które można było wymieniać na kruszec depozytując właśnie monety. Były one wykorzystywane do rozliczania transakcji, co zapoczątkowało papierową formę pieniądza. Problem pojawił się, kiedy to bankierzy zaczęli wytwarzać swoje własne kwity w znaczącej ilości co powodowało błędne regulacje systemu pieniężnego. Z tego też powodu państwa zdecydowały się scentralizować proces produkcji, zwieryszając to jednej głównej instytucji. I tak właśnie powstały banki centralne, ponadto zdecydowano się ustandaryzować produkcję oraz wartość nominałów¹². Zbliżając się wreszcie do aktualnych lat, możemy dostrzec powstanie nowej formy pieniądza - elektronicznej. To właśnie ten rodzaj płatności, a w zasadzie wiele rodzajów służą nam dzisiaj jako najpowszechniejsze, najwygodniejsze i najpraktyczniejsze formy płatności. W końcu do dyspozycji mamy wiele możliwości - przelewy internetowe, karty płatnicze czy transakcję blikiem. Pieniądz obrał formę niematerialną, co czyni go niezwykle praktycznym. Sklepy internetowe oferują nam coraz więcej produktów, tak naprawdę nie wychodząc z domu jesteśmy w stanie przeżyć, nie martwiąc się o brak jedzenia – w końcu możemy to zlecić aplikacji, opłacając zakupy za pomocą paru kliknięć. Praktycznie w każdym już nawet mniejszym sklepie stacjonarnym mamy możliwość płacenia kartą czy też zbliżeniowo telefonem czy nawet zegarkiem, z czego korzysta coraz więcej osób z uwagi na komfort. Na rynku zaczęły pojawiać się również kryptowaluty, wirtualne pieniądze niezależne od banków czy poziomu inflacji, które stają się legalnym środkiem płatniczym w wielu państwach^{13,14,15}.

7 D. R. Kowałko, „Pieniądz w historii i gospodarce: Historia pieniądza”, 2002, s. 64.

8 Historia pieniądza, „NBP – Portal Edukacji Ekonomicznej”, <https://www.nbpportal.pl>.

9 Krajewski A., *Historia pieniądza*. Pieniądz spuszczone ze smyczy, „Forbes” 4.07.2019.

10 D. Glyn. *History of Money: From Ancient Times to the Present Day*, University of Wales Press 1994.

11 K. Makulski, „Ewolucja pieniądza na przestrzeni lat”, BIZNESMANIAK Nr 5/2020 Studencki Magazyn Biznesowy.

12 eKantor.pl, Autor nieznan, „Krótka historia pieniądza, czyli od monety do bitcoina”

13 W. Mincewicz, „Kryptowaluty jako obiekt badań w naukach społecznych”, *Studia Politologiczne* Nr 59, 2021, s. 164

14 J. Weatherford, *The History of Money*, Crown Business 1997.

15 G. Ritzer, J. M. Ryan, *Modern Sociological Theory*, McGraw-Hill Education, 2011.

1. PRZEDSTAWIENIE I PORÓWNANIE FORM PŁATNOŚCI

Gotówka

Używanie gotówki w życiu codziennym dotyka wielu aspektów życia społecznego oraz ekonomicznego, ponieważ wciąż pełni ona rolę w codziennych transakcjach na całym świecie pomimo rozwoju cyfrowego¹⁶. Jej wymienialność jest niemal natychmiastowa i nie jest obciążona systemami finansowymi. Człowiek posiadający gotówkę jest dosłownie „wolny”, nie musi on się ograniczać, dlatego że gotówka nie podlega systemom finansowym. Gotówka ma również znaczenie symboliczne, ponieważ jest zakorzeniona w historii ludzkości, jest symbolem niezależności. W niewielkiej mierze chodzi też o zaufanie oraz kontakt. Na przykład ludzie starsi, którzy na ogół mają mniejszy kontakt z ludźmi wybierają gotówkę, dlatego że mają wtedy fizyczny kontakt z osobą, której płacą. Gotówka z jednej strony daje poczucie zaufania, ponieważ pieniądze trafiają od razu do osoby, której płacimy, z drugiej strony gotówka w przeciwieństwie do przelewów elektronicznych nie daje nam potwierdzenia płatności jako historii przelewów itp. Gotówka ma wiele zalet, ale również ma wiele wad. Gotówkę łatwo zgubić, co może przynieść straty, zwłaszcza gdy mamy jej przy sobie dużo.

Płatności kartą płatniczą

Mówi się, że karta płatnicza jest najwygodniejszym sposobem płatności a za razem najbardziej popularnym. Istnieją w obiegu zarówno karty debetowe, jak i kredytowe¹⁷. Zalety płatności kartą płatniczą to głównie, wygoda. Klienci dowolnie mogą wykonywać transakcje pieniądzem cyfrowym, jak też płacić za towar nie posiadając fizycznej gotówki w ręku. Zalety tej formy płatności to wbudowane chipy zabezpieczające karty. Bezpieczeństwo transakcji poprawiła również tokenizacja oraz śledzenie wydatków. Klienci w każdej chwili mogą śledzić swoje wydatki poprzez opcje przeglądania i pobierania wyciągów z konta. Jednakże płatności kartą płatniczą mają również wady, takie jak dodatkowe opłaty za przetwarzanie, niektóre sklepy pobierają opłaty za płatności kartą, jak również ryzyko kradzieży danych. Istnieje wiele nowoczesnych zabezpieczeń kart płatniczych nad czym czuwają banki, w których

16 „Tygodnik spraw obywatelskich”, Nr 173 / (17) 2023, 25 kwietnia 2023.

17 Dziennik Gazeta Prawna, „Płatności zbliżeniowe: bezpieczne i coraz bardziej powszechne”, 8 grudnia 2012.

klienci posiadają konta bankowe, jednakże zdarza się, że dane z kart płatniczych są kradzione głównie podczas płatności internetowych^{18,19,20}.

Płatności mobilne

Płatności mobilne stały się bardzo popularne w ostatnich latach czemu przysłużył się postęp technologiczny, który oferuje płatności mobilnych między innymi, portfele mobilne. Są to aplikacje, które dzięki współczesnej technologii umożliwiają użytkownikom dokonywanie płatności i wykonywanie transakcji poprzez używanie smartfona. Umożliwia to również przechowywanie danych z kart płatniczych²¹.

Płatności zbliżeniowe

Płatności zbliżeniowych można dokonywać dzięki technologii NFC, co sprawia, że każda płatność jest szybka i wygodna²². Zalety płatności mobilnych obejmują między innymi szybkość – płatności mobilne są szybsze i wygodniejsze niżeli tradycyjne metody płatności.

Bezpieczeństwo, dzięki nowoczesnej technologii biometrycznej, która jest używana do uwierzytelniania, za pomocą linii papilarnych czy też rozpoznawania twarzy. Te nowoczesne metody technologiczne zwiększają bezpieczeństwo transakcji.

Jednakże, istnieją również wyzwania związane z płatnościami mobilnymi, takie np. jak, kompatybilność, niestety jeszcze nie wszystkie sklepy honorują płatności mobilne, co może być dużym ograniczeniem dla klientów, którzy na co dzień posługują się głównie kartami płatniczymi. Kolejną wadą płatności mobilnych jest zależność od technologii, w razie utraty smartfona bądź awarii sieci internetowej płatności mogą być niemożliwe.

Płatności cyfrowe mają różne formy transakcji, które są wykonywane za pomocą Internetu. Przelewy bankowe to metoda płatności, która pozwala na przekazywanie pieniędzy z jednego konta na drugie.

Płatności przez Internet to metoda płatności dokonywana za pomocą platform internetowych, teraz popularnych, takich jak np.: PayPal czy Skrill. Kolejne to krypto waluty, są to wirtualne waluty, takie jak Bitcoin, Ethereum. Są to waluty, które wciąż pozostają anonimowe, co pozwala na anonimowe transakcje. Można je wy-

18 „Przestrzeń, Ekonomia, Społeczeństwo”, 2023/23/1, s. 226.

19 D.S.Evans, R. Schmalensee, *The Economics of the Payment Card Industry*, National Economic Research Associates, 2020, ss. 32-34, 58-82.

20 *Bezpieczeństwo bankowości internetowej i mobilnej na rynku finansowym*”, Systemy Logistyczne Wojsk, Zeszyt 54 (2021).

21 M. Kazimierski, „Płatności mobilne – co warto o nich wiedzieć?”, 27 grudnia 2023.

22 Bankier.pl, „Jak działają płatności zbliżeniowe kartą i telefonem? Czy są bezpieczne?” 2023-07-21.

mieniać na pieniądze, jak i towar. Zaletami płatności cyfrowych jest szybkie oraz łatwe wykonywanie przelewów lub płatności z dowolnego miejsca. Dzięki technologii internetowej mają zasięg globalny, co umożliwia klientom dokonywanie transakcji lub płatności w dowolnej walucie i z dowolnego miejsca na ziemi. Oczywiście istnieją związane z tym zagrożenia, takie jak, możliwość kradzieży danych konta, środków z konta. Takie ataki głównie przeprowadzają hakerzy, którzy w większości przypadków pozostają nieuchwytni. Kolejnym aspektem, na który warto zwrócić uwagę jest brak anonimowości, gdzie podczas płatności gotówką możemy tę anonimowość zachować^{23,24}.

2. CEL BADAŃ I METODOLOGIA

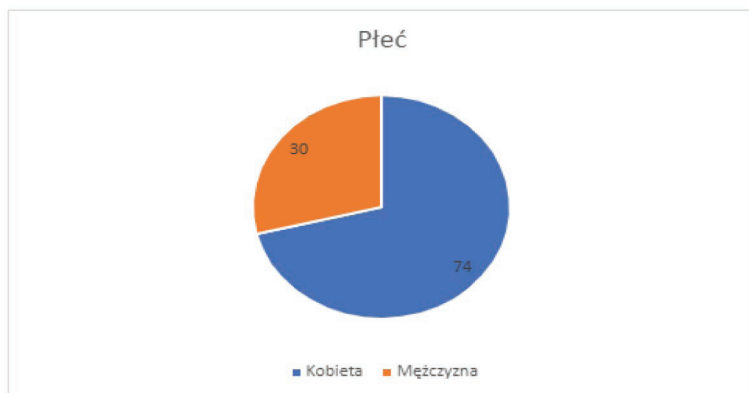
Celem badań było wskazanie najbardziej popularnej metody płatności wśród młodzieży. W związku z tym, że aktualnie do dyspozycji mamy szeroki wachlarz możliwości płacenia za produkty czy usługi, chcemy wskazać tę najpopularniejszą i najczęściej używaną przez dzisiejszą młodzież. Cel został zweryfikowany poprzez badanie ankietowe. Zastosowano metodę sondażu, a kwestionariusz wysłaliśmy do studentów naszej uczelni oraz innych uczelni w kraju za pomocą mediów społecznościowych. Ankieta autorska oraz pytania zawarte w niej zostały zaprojektowane tak, by w prosty sposób dowiedzieć się o preferencjach płatniczych młodzieży oraz z czego one wynikają. Badanie online przeprowadzone było w dniach 03.02.2024-14.02.2024. Kwestionariusz został stworzony i rozesłany za pomocą aplikacji Forms Office.

3. WYNIKI BADAŃ

Wyniki przeprowadzonych badań ukazano za pomocą wykresów. Otrzymaliśmy 105 poprawnie wypełnionych ankiet, a badane osoby musiały odpowiedzieć na 14 pytań zamkniętych oraz jedno otwarte. W badaniu wzięło udział 30 mężczyzn i 75 kobiet (wykres 1).

23 Autopay, „*Jakie są najpopularniejsze metody płatności w Internecie?*”, 03.01.2023.

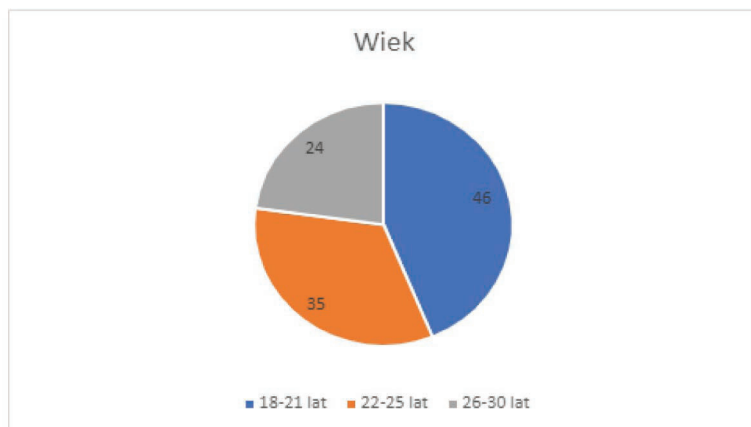
24 S. Nakamoto, *Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System*, Bitcoin.org



Wykres 1. Płeć

Źródło: opracowanie własne

Przedział wiekowy, jaki był brany pod uwagę w badaniu to przedział między 18 a 30 lat. Najwięcej, bo aż 46 ankietowanych (44%) to osoby najmłodsze – z dolnej granicy przedziału, czyli osoby mające 18-21lat. 35 ankietowanych (33%) to osoby mające 22-25 lat, natomiast najmniej odpowiedzi uzyskano od osób najstarszych z wyznaczonego przedziału – 24 głosy uzyskano od osób mających 26-30 lat (23%) – wykres 2.



Wykres 2. Wiek

Źródło: opracowanie własne

Na poniższych dwóch wykresach wyraźnie pokazano stopniowe zanikanie płatności gotówkowych wśród młodzieży. Lekko ponad połowa ankietowanych wska-

zała, że gotówki podczas płacenia używa nie częściej niż raz w tygodniu, co w porównaniu z 12 głosami na opcję płacenia gotówką codziennie, daje do zrozumienia że zmiany w tym aspekcie ewidentnie zachodzą (wykres 3). Co więcej, również prawie połowa ankietowanych, bo aż 51 osób wskazała płatności bezgotówkowe jako te używane codziennie, natomiast korzystanie z tej formy przynajmniej kilka razy w tygodniu – aż 43 osoby (wykres 4). Korzystanie z płatności bezgotówkowych raz w tygodniu lub rzadziej jest zdecydowanie najmniej powszechne – młodzież raczej nie korzysta z tej formy płatności.



Wykres 3. Częstotliwość korzystania z płatności gotówkowych

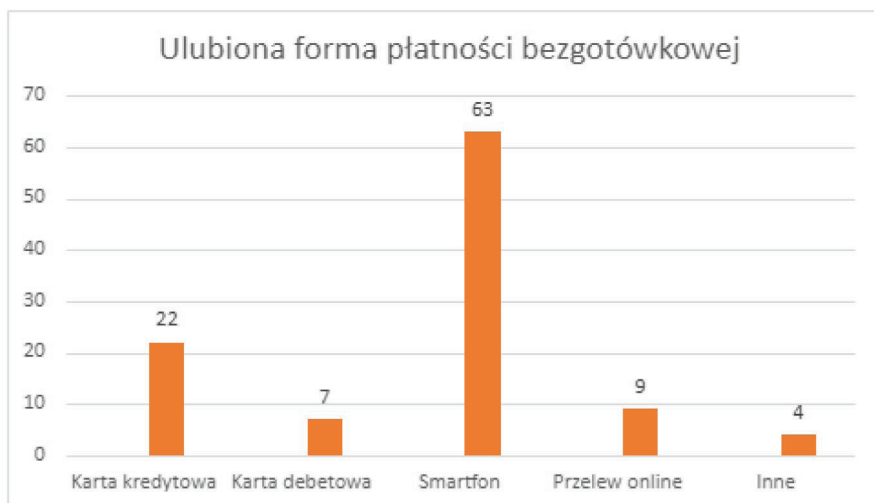
Źródło: opracowanie własne



Wykres 4. Częstotliwość korzystania z płatności bezgotówkowych.

Źródło: opracowanie własne

Jak pokazują odpowiedzi ankietowanych w następnym pytaniu, ulubioną formą płatności bezgotówkowych jest płatność zbliżeniowo smartfonem. Obecnie prawie każdy nowy smartfon wyposażony jest w taką funkcję, by zbliżając go do terminala ten mógł sczytywać z niego dane za pomocą NFC. Aplikacje typu Google Pay czy Apple Pay pozwalają na chwilę przekształcić telefon w kartę płatniczą, co możliwe jest przez odbieranie fal radiowych o tej samej częstotliwości²⁵. Taką opcję wybrało aż 63 ankietowanych. Zaraz po tym młodzież najchętniej korzysta z kart kredytowych oraz debetowych (odpowiednio 22 i 7 głosów), które obecnie znajdują się w prawie wszystkich portfelach. Nieco mniej lubiane są za to przelewy online oraz inne metody płatności bezgotówkowych (wykres 5).



Wykres 5. Ulubiona forma płatności bezgotówkowej

Źródło: opracowanie własne

Następne pytanie odnosiło się do korzystania z portfela cyfrowego. Zdania były tu mocno podzielone. 54 osoby odpowiedziały na pytanie pozytywnie, natomiast odpowiedź „nie” zaznaczyło zaledwie 3 osoby mniej – dokładnie 51 osób (wykres 6). Portfele cyfrowe to po prostu elektroniczne „przechowalnia” naszych kart płatniczych. Mając ze sobą pieniądze trzymane w taki sposób możemy szybko i bezpiecznie wykorzystywać je do płatności mobilnych²⁶.

²⁵ elavon.pl, Autor nieznan, „*Jak płacić zbliżeniowo telefonem?*”

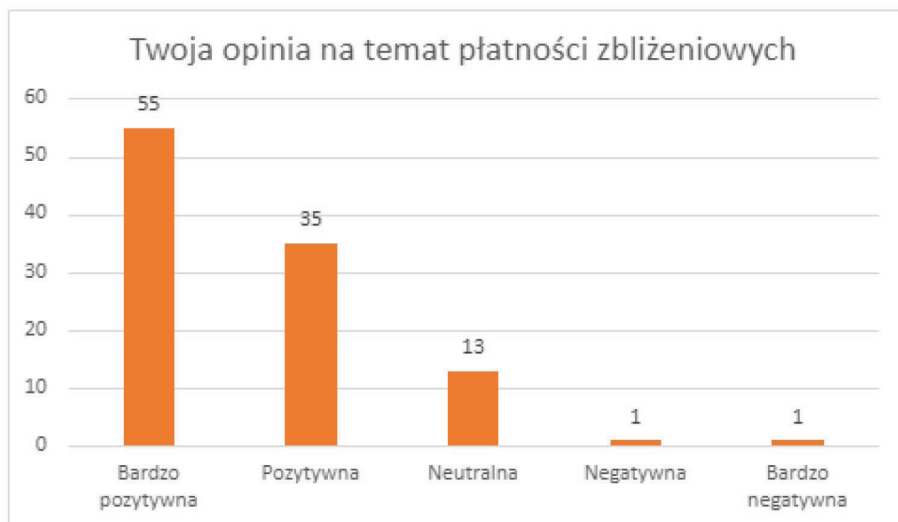
²⁶ visa.pl, Autor nieznan, „*Czym jest portfel elektroniczny? Wygodny i bezpieczny sposób na płatności*”.



Wykres 6. Czy korzystasz z portfela cyfrowego?

Źródło: opracowanie własne

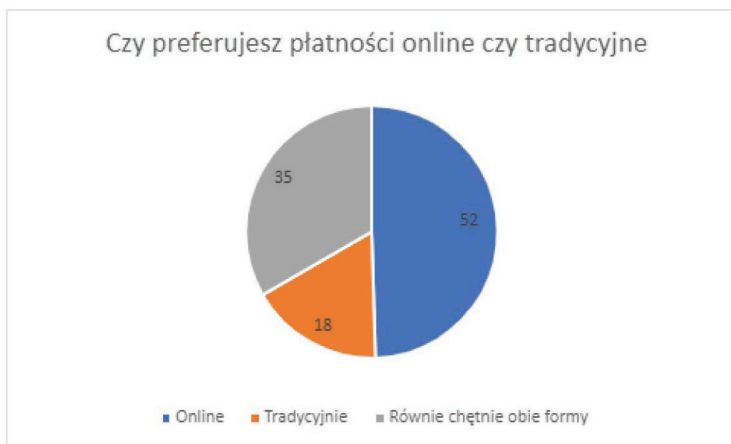
Jak pokazuje poniższy wykres 7, ankietowani zgodnie odpowiadają - ich opinie na temat płatności zbliżeniowych są na plus. 55 osób ocenia taką metodę płatności bardzo pozytywnie, trochę mniej – bo 35 osób – ocenia je pozytywnie, a 13 podchodzi do nich neutralnie. Jedyne 2 spośród 105 głosów ukazują niezadowolenie ankietowanych z tej metody płatności.



Wykres 7. Twoja opinia na temat płatności zbliżeniowych

Źródło: opracowanie własne

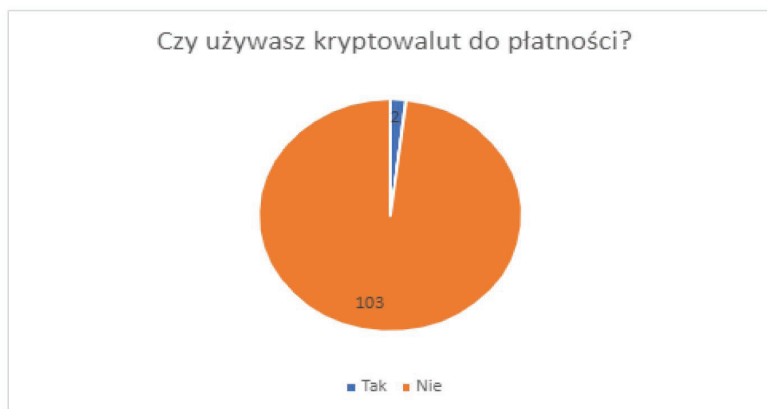
Respondenci ankiety w pytaniu 8 musieli odpowiedzieć na temat preferencji dotyczących płatności. Prawie połowa osób – bo aż 52 osoby – wskazała, że ich pierwszym wyborem są płatności online. 35 osób wskazało płatność gotówką jako tę bardziej preferowaną, natomiast 18 osób wskazało obie formy jako równie preferowane (wykres 8). Wykres ten również potwierdza zmianę w preferencjach płatniczych zachodzących głównie wśród młodzieży. Różnego rodzaju płatności online stają się powszechną metodą płatności, powoli odchodząc od gotówki – która mimo wszystko dalej jest w obiegu.



Wykres 8. Czy preferujesz płatności online czy tradycyjne?

Źródło: opracowanie własne

Kolejne pytanie 9 dotyczyło używania kryptowalut do płatności.

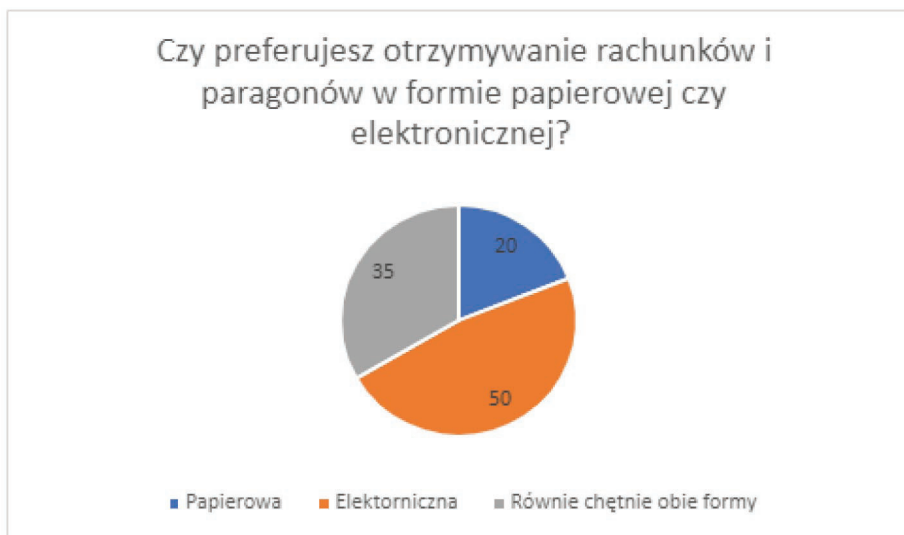


Wykres 9. Czy używasz kryptowalut do płatności?

Źródło: opracowanie własne

Na to pytanie prawie wszyscy ankietowani – z wyjątkiem dwóch osób – odpowiedzieli zgodnie – kryptowaluty nie są aktualnie używane jako forma płatności (wykres 9). Ten rodzaj pieniądza powoli wkracza na rynek, natomiast jest on stosowany głównie jako forma inwestycji. Warto wspomnieć, że według polskiego prawa, kryptowaluty nie są uznawane jako prawny środek płatniczy²⁷.

Poniższy wykres przedstawia wybór formy otrzymywania rachunków czy paragonów. Prawie połowa, bo aż 50 osób preferuje otrzymywanie ww. dokumentów finansowych w formie elektronicznej, co z pewnością spowodowane jest wygodą – nie ma konieczności zaśmiecania sobie miejsca zbędnymi „papierkami”. Zaledwie 20 ankietowanych uznaje tradycyjną formę rachunków czy paragonów jako tę chętniej wybieraną. Natomiast 35 osób uznało, że równie chętnie korzysta z obu form (wykres 10).



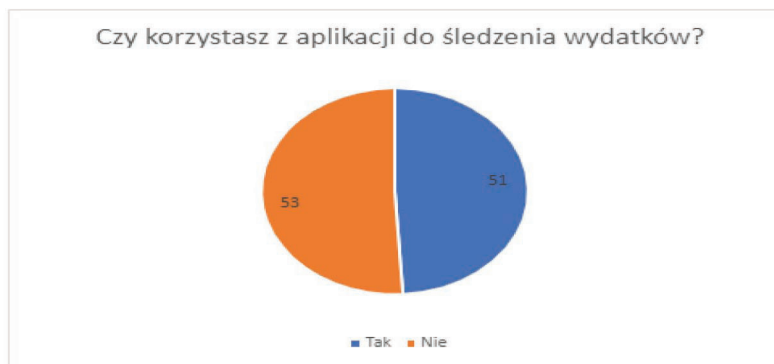
Wykres 10. Czy preferujesz otrzymywanie rachunków i paragonów w formie papierowej czy elektronicznej?

Źródło: opracowanie własne

Jak pokazuje następne pytanie, podejście młodzieży do aplikacji monitorujących wydatki jest całkiem odmienne. Zdania podzieliły się prawie po połowie, z minimalną przewagą tej odpowiedzi, w której ankietowani stwierdzili, że nie korzystają z tego typu aplikacji (wykres 11). Aplikacje te są świetną pomocą, gdy ktoś nie ma

²⁷ M. Sądej, Redakcja podatki.biz, „Czym kryptowaluty nie są”.

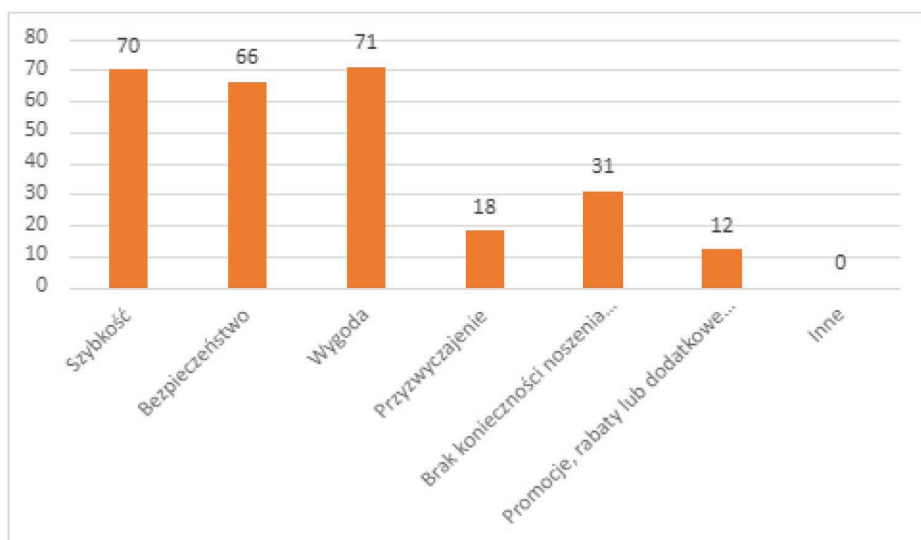
czasu lub po prostu chęci do kontrolowania swoich wydatków, natomiast zależy mu na pewnej organizacji jego majątku.



Wykres 11. Czy korzystasz z aplikacji do śledzenia wydatków?

Źródło: opracowanie własne

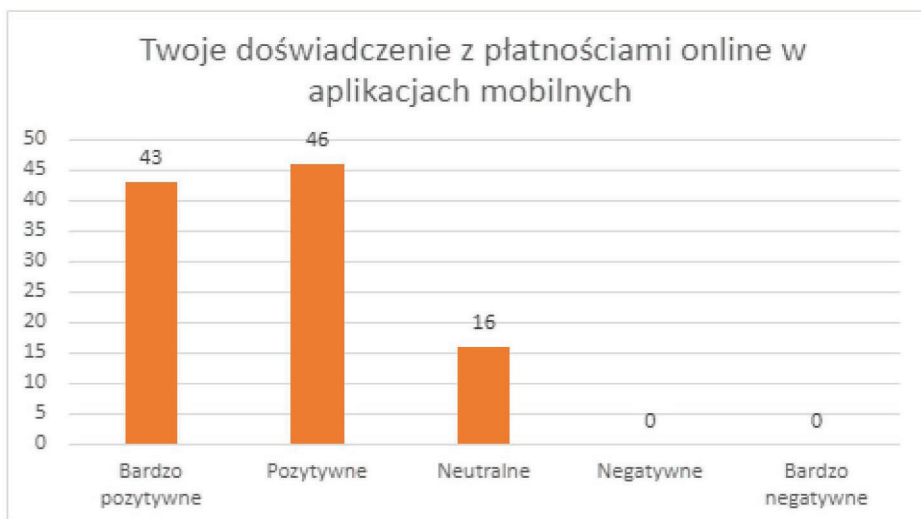
Niezwykle istotne były odpowiedzi na pytanie, w którym spytaliśmy naszych respondentów o ich główne preferencje przy wyborze metody płatności. Jak się okazało, udało wyłonić się 3 główne zalety. Większość ankietowanych to właśnie te cechy uznała za najważniejsze podczas wybierania metody płatności. Wygoda, szybkość oraz bezpieczeństwo to najczęściej wybierane odpowiedzi (odpowiednio 71, 70 oraz 66 głosów), które pokazują nam, czym młodzi ludzie kierują się dokonując wszelkich płatności. Istotnym aspektem, na który młodzież zwraca uwagę podczas wyboru płatności jest brak konieczności noszenia ze sobą gotówki (31 głosów), co samo w sobie na pewno zalicza się pod względem wygody. Młodzież rzadziej wybiera daną metodę płatności ze względu na swoje przyzwyczajenia czy ewentualne promocje, rabaty lub dodatkowe korzyści związane z daną metodą płatności (odpowiednio 18 i 12 oddanych głosów – wykres 12). Jak zaznaczali respondenci, są to jedyne aspekty, którymi młodzież kieruje się wybierając daną metodę płatności.



Wykres 12. Co jest dla Ciebie najważniejsze przy wyborze formy płatności?

Źródło: opracowanie własne

W kolejnym pytaniu zapytaliśmy naszych respondentów o ich odczucia i doświadczenia związane z płatnościami online w aplikacjach mobilnych, takich jak sklepy internetowe czy dostawy jedzenia. Jak pokazuje wykres 13, młodzież nie ma absolutnie żadnych zastrzeżeń. Nikt nie wspomina takich transakcji negatywnie. Jedynie 15% ankietowanych (16 głosów) ma doświadczenia neutralne, których nie są w stanie określić jako pozytywne bądź negatywne, natomiast reszta głosów oddana została na doświadczenia pozytywne (46 głosów) oraz te bardzo pozytywne (43 głosów).



Wykres 13. Twoje doświadczenie z płatnościami online w aplikacjach mobilnych
Źródło: opracowanie własne

Ostatnie pytanie, w którym ankietowani mieli do wybrania narzucone im odpowiedzi dotyczyło ich opinii na temat całkowitego wyparcia gotówki z obiegu (wykres 14).



Wykres 14. Czy uważasz, że gotówka wkrótce zostanie zastąpiona w pełni przez płatności bezgotówkowe?
Źródło: opracowanie własne

Tu zdania były podzielone, lecz mimo odpowiedzi na wcześniejsze pytania i wyraźną dominację płatności online nad metodą tradycyjną – gotówką – młodzież nie uważa, że ta w niedalekiej przyszłości zostanie w pełni zastąpiona przez płatności bezgotówkowe. Najmniej, bo jedynie 26 respondentów uważa, że gotówka wkrótce zostanie usunięta z obiegu na rzecz technologii. 38 osób wskazało, że ich zdaniem gotówka będzie się liczyć w przeciągu następnych lat, natomiast najwięcej, bo 41 osób miało problem z dokładnym określeniem swojego zdania,

Na koniec naszym respondentom zadaliśmy pytanie, w którym mogli wyrazić swoje zdanie, pisząc uwagi lub sugestie mające na celu poprawę systemów płatności. Tu padła tylko jedna pasująca do pytania odpowiedź, którą warto przedstawić. Jeden z respondentów dostrzegł problem w czasie dostarczania przelewów. Jego zdaniem, częsta konieczność czekania przynajmniej do następnego dnia roboczego, by przelew został zaksięgowany bądź po prostu odebrany przez adresata, powinna zostać.

ZAKOŃCZENIE I WNIOSKI

Przeprowadzone badania pozwalają na wyciągnięcie wniosków dotyczących najczęściej wybieranej formy płatności przez młodzież. Odpowiedzi respondentów jasno wskazują na stopniowe zanikanie płacenia gotówką przez młode osoby, co jest równoznaczne z wybieraniem przez nich innych form płatności. Zdecydowanie mniejsza ilość osób wykorzystuje tę fizyczną formę pieniędzy do codziennych płatności, badanie wykazało, że występuje to już sporadycznie. Brak konieczności noszenia przy sobie pieniędzy okazuje się istotnym tego powodem, a nieustannie zmieniające się środowisko powoduje, że młodzież chętniej sięga oo szybsze i wygodniejsze – a jak się okazuje – również bezpieczniejsze formy płacenia za produkty czy usługi. W związku z tym to płatności mobilne przejęły rynek i wydaje się, że już na stałe zagościły w naszym świecie. Z wielkim trudem spotkać można negatywne opinie czy doświadczenia związane z nimi. Mimo istnienia na ten moment wielu form płatności mobilnych, młodzież przy zakupach najczęściej sięga jednak po telefon. Obecna technologia pozwoliła stworzyć to urządzenie nieodłącznym elementem naszego życia, tak również jest i w tym przypadku. Telefon służy nam jako karta płatnicza zbliżeniowa, a za pośrednictwem aplikacji bankowych możemy w dogodny sposób zrobić przelew bankowy. Możliwość otrzymywania paragonów czy rachunków w formie elektronicznej również ma znacznie, ponieważ posiadając do nich ciągły i łatwy dostęp jesteśmy w stanie lepiej dysponować naszym majątkiem. Badanie po-

kazało również, że mimo ewidentnego wypierania gotówki z rynku, ta jednak dalej ma w nim istotny udział. Technologie wkroczyły do naszego życia lecz te najnowsze, jak przedstawione w naszym badaniu krypto waluty praktycznie nie są wcale używane, co pokazuje pewien dystans do tego typu technologicznych metod. Młodzież mimo swoich preferencji jedynie w mniejszości uważa, że gotówka całkowicie zniknie z rynku.

BIBLIOGRAFIA

1. Żukowska H., Żukowski M., *Obrót bezgotówkowy w Polsce*, Wyd. KUL, Lublin 2013.
2. Głód S., Miotła P., „*Młodzież jako grupa społeczna w ujęciu definicji naukowych*”, Polska 2014, s. 324.
3. Pawliczuk W., „*Postępy Nauk Medycznych*” 6/2006, ss. 311-315.
4. Kasprzyk K., „*Nastolatek jako konsument, czyli jak promować i pozycjonować markę wśród pokolenia Z i Alfa*”, 21 lipca 2023.
5. Kowałko D.R., „*Pieniądz w historii i gospodarce: Historia pieniądza*”, 2002, s. 64.
6. Historia pieniądza, „*NBP – Portal Edukacji Ekonomicznej*”, <https://www.nbpportal>
7. Krajewski A., *Historia pieniądza. Pieniądz spuszczonej ze smyczy*, „*Forbes*” 4.07.2019
8. Glyn D., *History of Money: From Ancient Times to the Present Day*, University of Wales Press 1994
9. Makulski K., „*Ewolucja pieniądza na przestrzeni lat*”, BIZNESMANIAK Nr 5/2020 Studencki Magazyn Biznesowy.
10. eKantor.pl, Autor nieznany, „*Krótką historią pieniądza, czyli od monety do bitcoina*”
11. Mincewicz W., „*Kryptowaluty jako obiekt badań w naukach społecznych*”, *Studia Politologiczne* Nr 59, 2021, s. 164
12. Weatherford J., *The History of Money*, Crown Business 1997.
13. Ritzer G., Ryan J.M., *Modern Sociological Theory*, McGraw-Hill Education, 2011.
14. „*Tygodnik spraw obywatelskich*”, Nr 173 / (17) 2023, 25 kwietnia 2023.

15. Dziennik Gazeta Prawna, „Płatności zbliżeniowe: bezpieczne i coraz bardziej powszechne”, 8 grudnia 2012.
16. „Przestrzeń, Ekonomia, Społeczeństwo”, 2023/23/I, s. 226.
17. Evans D.S., Schmalensee R., *The Economics of the Payment Card Industry*, National Economic Research Associates, 2020, ss. 32-34, 58-82.
18. *Bezpieczeństwo bankowości internetowej i mobilnej na rynku finansowym*, Systemy Logistyczne Wojsk, Zeszyt 54 (2021).
19. Kazimierski M., „Płatności mobilne – co warto o nich wiedzieć?”, 27 grudnia 2023.
20. Bankier.pl, „Jak działają płatności zbliżeniowe kartą i telefonem? Czy są bezpieczne?” 2023-07-21.
21. Autopay, „Jakie są najpopularniejsze metody płatności w Internecie?”, 03.01.2023.
22. Nakamoto S., *Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System*, Bitcoin.org.
23. elavon.pl, Autor nieznany, „Jak płacić zbliżeniowo telefonem?”.
24. visa.pl, Autor nieznany, „Czym jest portfel elektroniczny? Wygodny i bezpieczny sposób na płatności”.
25. Sądej M. , Redakcja podatki.biz, „Czym kryptowaluty nie są”.

PREFERRED FORM OF PAYMENT AMONG YOUNGPEOPLE

SUMMARY

The 21st century offers increasingly new technologies, including modern payment methods, which have undergone major changes over the centuries. This article aims to identify this most common form of payment used by young people today. The research was based on a questionnaire distributed to young people under the age of 30. Respondents were asked about their attitudes and feelings towards modern methods of paying for products or services. The responses made it possible to draw the appropriate conclusions, which clearly indicate the disappearance of cash and a shift towards mobile payments.

ROZDZIAŁ 4
EMILIA ŻUCHOWSKA-KOTLARZ¹
ZUZANNA MATYSIAK²
PAULINA SADOWNIK³

**ZARZĄDZANIE TALENTAMI JAKO WYZWANIE
WSPÓŁCZESNYCH POKOLEŃ**

STRESZCZENIE

W obliczu globalizacji i przyspieszającej rewolucji technologicznej zarządzanie talentami ewoluuje, stając się kluczowym wyzwaniem dla współczesnych organizacji. Niniejszy artykuł przedstawia kompleksową analizę aktualnego stanu zarządzania talentami, uwzględniając zmieniające się oczekiwania i potrzeby rynku pracy. Na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych wśród 50 respondentów z różnych sektorów, autorzy zgłębiają perspektywy pracowników na temat możliwości rozwoju osobistego i zawodowego oferowanych przez ich pracodawców oraz eksplorują praktyki zarządzania talentami obecnie stosowane w organizacjach. Szczególna uwaga skupia się na pięciu kluczowych obszarach, które okazują się niezbędne dla efektywnego zarządzania talentami: możliwości samorealizacji i samokształcenia oferowane przez firmę, relacja między stałym rozwojem zawodowym a zajmowanym stanowiskiem pracy, funkcjonowanie programów zarządzania talentami, cele organizacji w kontekście zarządzania talentami oraz skuteczne elementy zarządzania talentami z punktu widzenia pracodawców.

Artykuł podnosi znaczenie dostosowywania strategii zarządzania talentami do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych i technologicznych, wskazując na inwestycje w rozwój pracowników jako kluczowy element sukcesu organizacji.

1 Emilia Żuchowska-Kotlarz, dr inż., prof. AHNS, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, e-mail: ezuchowska-kotlarz@ahns.pl

2 Zuzanna Matysiak, studentka, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, kierunek zarządzanie, Wydział Prawa i Administracji, e-mail:zuz.matys@gmail.com

3 Paulina Sadownik, studentka, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, kierunek zarządzanie, Wydział Prawa i Administracji, e-mail: paulinasadownik7@gmail.com

WSTĘP

W kontekście ciągłych przemian technologicznych, procesów globalizacyjnych oraz zmieniających się wymagań nowych pokoleń na rynku pracy, skuteczne zarządzanie talentami wyłania się jako zasadnicze wyzwanie dla organizacji dzisiejszego świata. Talent, rozumiany jako unikalna wartość posiadana przez pracowników, wymaga od przedsiębiorstw nie tylko skutecznej identyfikacji i pozyskiwania, ale również ciągłego rozwoju i zatrzymywania. Nowoczesne pokolenia pracowników, które aspirują nie tylko do stabilności zatrudnienia, ale przede wszystkim do możliwości rozwoju osobistego i zawodowego, ustanawiają nowe kryteria w zarządzaniu ludźmi.

Definicja talentu w kontekście zarządzania talentami obejmuje nie tylko wiedzę i umiejętności, ale również unikalne predyspozycje i motywację do pracy, które wyróżniają najlepszych pracowników. Rozumienie talentu jako kompleksowego zestawu cech osobowych i profesjonalnych, które przyczyniają się do innowacyjności, efektywności i konkurencyjności organizacji⁴, jest kluczowe dla opracowywania skutecznych strategii zarządzania.

Celem artykułu jest zbadanie sposobów, w jakie nowoczesne organizacje odpowiadają na wyzwania związane z zarządzaniem talentami, w kontekście zmieniających się oczekiwań pokoleń na rynku pracy. Dokonano analizy postrzegania i oczekiwań w zakresie zarządzania talentami przez pracowników na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród 50 respondentów. Skupiono się na pięciu kluczowych obszarach, które okazały się niezbędne dla efektywności zarządzania talentami: możliwości samorealizacji i samokształcenia, związku między stałym rozwojem a zajmowanym stanowiskiem, funkcjonowania programów zarządzania talentami, celów organizacji oraz skutecznych elementów zarządzania z punktu widzenia pracodawców. Artykuł ma na celu nie tylko zrozumienie obecnych tendencji, ale także zaproponowanie rekomendacji dla organizacji, aby usprawniły swoje strategie zarządzania talentami, odpowiadając lepiej na potrzeby pracowników, co z kolei może wzmacniać innowacyjność i konkurencyjność na rynku.

1. METODA BADAWCZA

Metoda badawcza przyjęta w omawianym artykule to metoda ilościowa oparta na ankiecie. Zastosowano standaryzowany kwestionariusz ankietowy skierowany do

4 A. Janowski, *Zarządzanie talentami w kontekście efektywności organizacji*, Wyd. Difin, Warszawa 2018, ss. 46-48.

50 pracowników różnych sektorów, co pozwoliło na zgromadzenie danych statystycznych i obiektywnych wniosków. Analiza pięciu kluczowych obszarów w ramach ankiety pozwoliła na zidentyfikowanie percepcji i oczekiwań pracowników dotyczących zarządzania talentami w ich organizacjach. Badanie to uwzględniło różnorodność demograficzną, poziom wykształcenia (wykres 1), rodzaj zatrudnienia (wykres 2) i wielkość zakładu pracy respondentów (wykres 3), co umożliwiło uzyskanie szerokiego obrazu stosowanych praktyk zarządzania talentami.

Respondenci według płci:

Kobiety: 56%

Mężczyźni: 44%

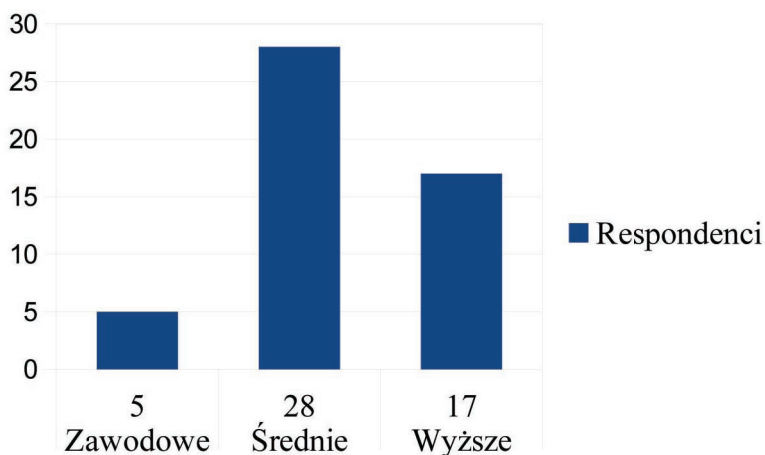
Respondenci według wieku:

18 - 25 lat: 18%

26 - 40 lat: 36%

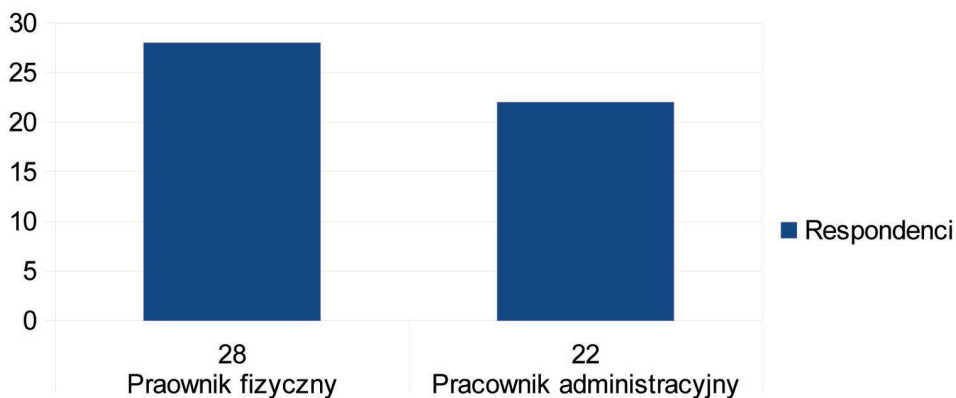
41 - 50 lat: 32%

51 i więcej: 14%

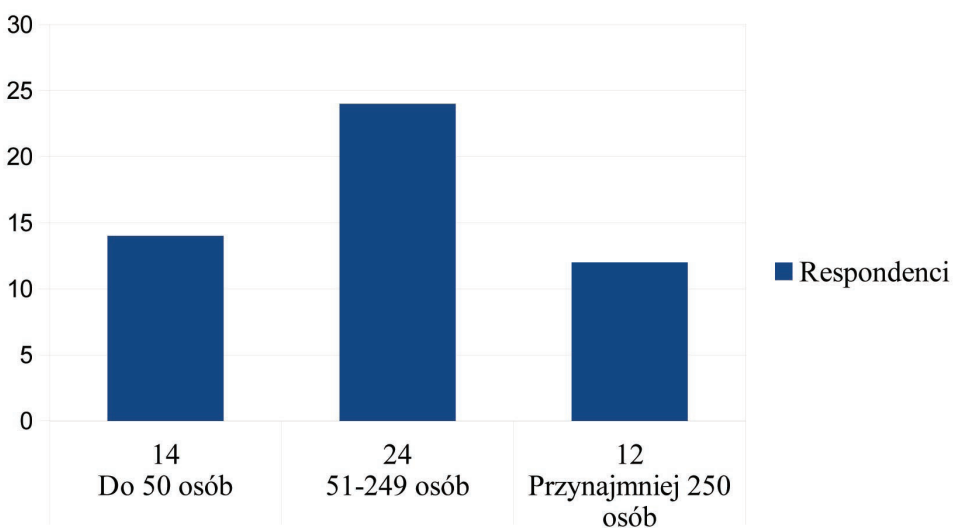


Wykres 1. Respondenci według posiadanego wykształcenia

Źródło: opracowanie własne



Wykres 2. Respondenci według wykonywanej pracy
Źródło: opracowanie własne



Wykres 3. Respondenci według wielkości zatrudnienia u pracodawcy
Źródło: opracowanie własne

2. DYSKUSJA WYNIKÓW

Ocena szans na samorealizację oraz samokształcenie w organizacji

Zgodnie z podstawowymi założeniami koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi, pracownicy stanowią strategiczny kapitał organizacji, który warto rozwijać i inwe-

stować w niego. Ludzie są kluczowym aktywem organizacji, co wymaga podejmowania odpowiednich działań. Inwestycja w rozwój pracowników, choć kosztowna, przynosi wysokie korzyści. Rozwój kadr jest kluczową strategią przetrwania i rozwoju samej organizacji, zwłaszcza w okresach spowolnienia gospodarczego. Zdolność załogi do innowacji oraz adaptacji do zmian ma znaczenie dla osiągnięcia przewagi konkurencyjnej. Rozwój zawodowy zwiększa także szanse pracowników na rynku pracy.

Dla wielu pracodawców zainteresowanie nauką i dążenie do rozwoju osobistego są cenionymi cechami u pracowników. Przełożeni aktywnie wspierają personel, wysyłając ich na różnorodne szkolenia i konferencje, co pomaga w gromadzeniu wartościowych doświadczeń. Dodatkowo, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (art. 17.)⁵, pracodawca ma obowiązek ułatwiać pracownikom rozwijanie swojej wiedzy i umiejętności. Przy ustalaniu warunków zatrudnienia na określonych stanowiskach, możliwe jest zawarcie umowy dotyczącej podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co pozwala określić prawa i obowiązki zarówno pracownika, jak i pracodawcy⁶.

Pojęcie „realizacja” oznacza istnienie czegoś do osiągnięcia, natomiast przedrostek „samo-” sugeruje, że odnosi się to do konkretnej osoby. Jak twierdzi A. Maslow, realizacja może przyjąć formę kompletną lub ograniczoną i odnosi się do podstawowej natury każdej jednostki, zarówno tej wspólnej dla całego gatunku, jak i tej unikalnej dla danej osoby, co determinuje jej wyjątkowość⁷. Jednym z czynników wpływających na rozwój osobisty człowieka jest między innymi jego zdolność do samodzielnego określania swoich celów i motywacji – autodeterminacja.

Motywacja wewnętrzna koncentruje się na naturalnych predyspozycjach jednostki do adaptacji, aspiracji do doskonałości, spontanicznych zainteresowań i odkryć. Te cele są kluczowe dla rozwoju umysłowego i społecznego człowieka, stanowiąc istotne źródło jego satysfakcji życiowej.

Innym czynnikiem jest z kolei motywacja zewnętrzna, która odnosi się bardziej do celów instrumentalnych niż przyjemnościowych. Osoby, których działania kieruje motywacja zewnętrzna, często dążą do osiągnięcia korzyści zewnętrznych. Często podejmują działania w celu uniknięcia poczucia winy lub lęku, a także odczuwają potrzebę bliskości z innymi ludźmi. Osoby motywowane zewnętrznie często po-

5 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, Art. 17. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych (Dz.U. z 1974, Nr 34, poz. 141).

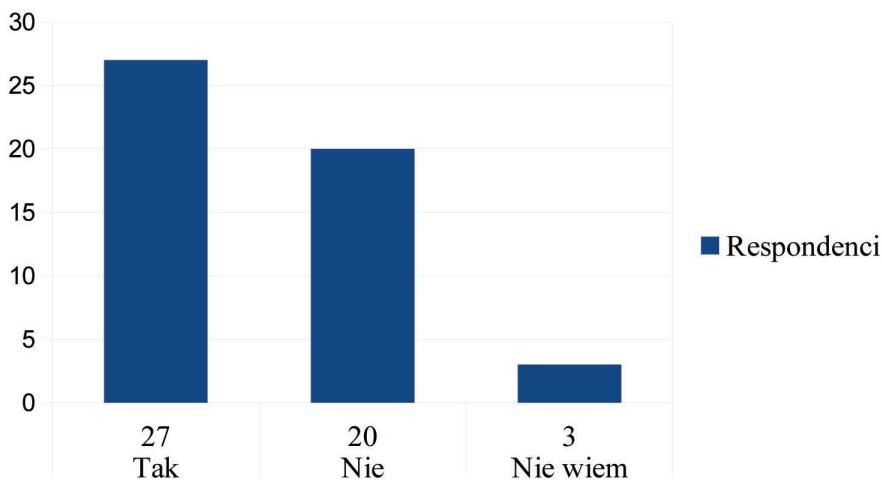
6 https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/samokształcenie-jak-wazna-jest-wiedza-branzowa_pr-3866.html

7 B. Szczepańska, *Ku pełni bycia – koncepcja samorealizacji A. Maslowa*, „Gestalt” 1997, nr 2, s. 13.

dejmują działania, aby naśladować innych lub podnieść swoją wartość w oczach innych⁸.

Proces rozwoju pracowników obejmuje wszystkie działania organizacji, które mają na celu ich wsparcie i motywację w ciągłym doskonaleniu swoich kwalifikacji. Jego celem jest wyposażenie pracowników w odpowiednie umiejętności do wykonywania obecnych i przyszłych zadań, przyczyniając się tym samym do osiągnięcia celów przedsiębiorstwa oraz indywidualnych celów pracowników⁹. Proces ten powinien skupiać się na identyfikacji cech, potrzeb, aspiracji i celów pracowników oraz na komunikowaniu informacji dotyczących perspektyw i warunków ich spełnienia w ramach firmy, a także na wzajemnym dopasowaniu oczekiwań.

Formy i strategie doskonalenia pracowników powinny być dostosowane do indywidualnych potrzeb poszczególnych grup pracowników, konkretnych pracowników oraz kontekstu działań i struktur organizacyjnych przyjętych w firmie. Najczęściej stosowaną formą doskonalenia są szkolenia realizowane w organizacji. Ich celem jest uzupełnianie istniejących kwalifikacji o nową wiedzę, umiejętności, cechy osobowe i zachowania¹⁰.



Wykres 4. Respondenci według opinii, czy firma w której są zatrudnieni stwarza szansę na samorealizację oraz samokształcenie

Źródło: opracowanie własne

8 A.M. Zawadzka, J. Duda, R. Rymkiewicz, B. Kondratowicz-Nowak, *Siedmiowymiarowy model aspiracji życiowych Kassera i Ryana. Analiza trafności i rzetelności narzędzia*, „Psychologia Społeczna” 2015, t. 10, nr 1 (32), ss. 100-111.

9 A. Pochtowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Kraków 1998, s. 24.

10 Ibidem, s. 100.

Wynik badania wyraźnie wskazuje, że istnieje podział w opinii pracowników na temat możliwości samorealizacji oraz samokształcenia w miejscu pracy (wykres 4). Większość badanych (54%) zgadza się ze stwierdzeniem, że pracownicy mają szansę na rozwój osobisty i kształcenie się w firmie, a 40% osób uważa, że w ich miejscu pracy takie możliwości są ograniczone lub nie istnieją. Dodatkowo, 6% osób nie była w stanie wyrazić jednoznacznej opinii na ten temat. Można więc założyć, że istnieje istotna grupa pracowników, którzy dostrzegają pozytywne aspekty rozwoju osobistego w swojej pracy, co może wpływać na ich zaangażowanie i satysfakcję zawodową. Jednocześnie istnieje również grupa osób, które nie widzą takich możliwości, co może prowadzić do frustracji i niższego zaangażowania w pracę.

Poczucie braku lub ograniczonej możliwości samorealizacji i samokształcenia w miejscu pracy może wynikać z kilku potencjalnych czynników. Może być nim brak programów szkoleniowych, wsparcia w rozwoju zawodowym, kursów doskonalących umiejętności czy innych możliwości rozwoju, przez co pracownicy mogą czuć się zablokowani w swoim rozwoju zawodowym. Kolejny czynnik może stanowić kultura organizacyjna, która nie wspiera samorozwoju i inicjatywy pracowników, np. poprzez promowanie biurokracji, mikrozarządzanie czy brak doceniania wysiłków i osiągnięć. Innymi potencjalnymi czynnikami mogą być: klarowne ścieżki kariery czy możliwości awansu w organizacji, zbyt duże obciążenie pracą, brak równowagi między pracą a życiem prywatnym, konflikty w zespole, brak elastyczności w zakresie godzin pracy czy brak możliwości wpływu na decyzje dotyczące pracy.

3. OCENA MOŻLIWOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO W ORGANIZACJI

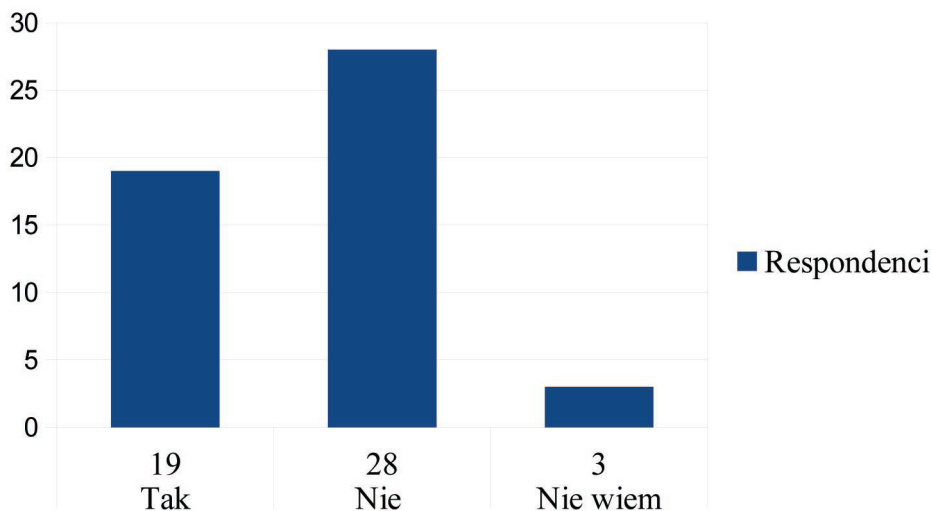
Rozwój pracowników oznacza podejmowanie działań mających na celu przygotowanie ich do wykonywania zadań i zajmowania stanowisk o większej odpowiedzialności w trakcie zatrudnienia w organizacji¹¹. Cele rozwoju pracowników obejmują zaspokajanie potrzeb organizacji poprzez odpowiednie przygotowanie osób zatrudnionych na kluczowych stanowiskach, wykonywanie zadań na wysokim poziomie przez dobrze wykwalifikowaną kadrę oraz zapewnienie możliwości spełnienia osobistych potrzeb pracowników związanych z samorealizacją i uznanie w ramach organizacji. Aby osiągnąć te cele, konieczne jest stosowanie odpowiednich działań,

11 A. Suchodolski, *Rozwój pracowników*, „Zarządzanie kadrami”, Warszawa 2006, s. 147.

takich jak dostarczanie wiedzy, doskonalenie umiejętności i kształtowanie postaw.

Współczesne organizacje przyjmują podejście nakładające obowiązek systematycznego i nieustannego rozwoju. Pracownicy również dostrzegają potrzebę ciągłego kształcenia się, doskonalenia i podnoszenia swoich kompetencji. Te wymagania wynikają z potrzeb współczesnej gospodarki, które stawiają przed organizacjami i ich pracownikami wyzwanie ciągłego rozwoju. Ten nacisk na rozwój wynika z dwóch rodzajów potrzeb. Po pierwsze, organizacje starają się uzyskać elastyczność w dostosowywaniu się do dynamicznych zmian na rynku. Po drugie, jednostki pragną umocnić swoją pozycję jako potencjalni lub obecni pracownicy¹².

Analiza wyników badania wyraźnie wskazuje na istotny problem w kontekście stanowisk zawodowych, których brak możliwości rozwoju ogranicza potencjał zawodowy pracowników. Wyniki pokazują, że ponad połowa respondentów (56%), podkreśla brak możliwości rozwoju na swoich obecnych stanowiskach (wykres 5).



Wykres 5. Respondenci według tego, czy zajmowane stanowisko pracy daje szansę na stały rozwój

Źródło: opracowanie własne

W sytuacji gdy pracownicy nie widzą klarownej ścieżki awansu ani możliwości rozwoju kariery na swoich stanowiskach, mogą czuć się zniechęceni i ograniczeni.

¹² M. Michalak, *Możliwości rozwoju jako jeden z elementów warunkujących satysfakcję zawodową*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej”, Wrocław 2013, s. 20.

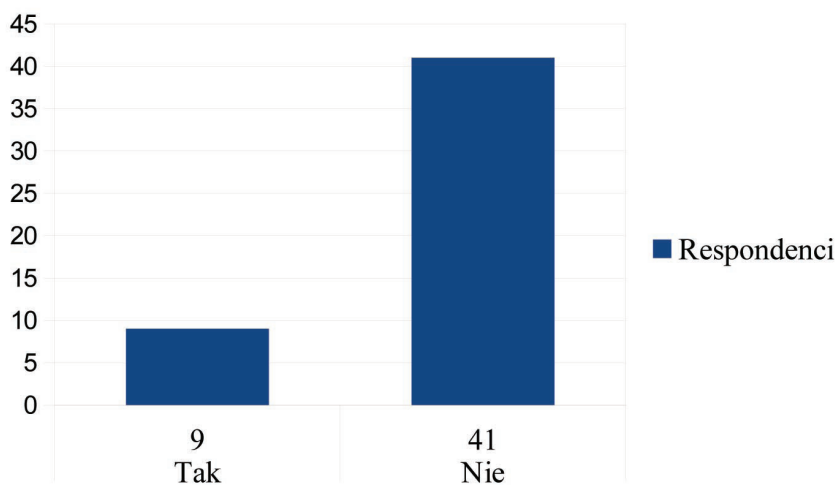
Stanowiska, które polegają głównie na powtarzalnych czynnościach bez możliwości wykazania się kreatywnością lub rozwijania nowych umiejętności, brak nowych wyzwań lub projektów mogą prowadzić do poczucia stagnacji i braku perspektyw na rozwój. Brak klarownej komunikacji odnośnie oczekiwań dotyczących rozwoju oraz brak regularnego feedbacku na temat pracy i postępów może sprawić, że pracownicy nie będą widzieć możliwości rozwoju na swoich stanowiskach. Te czynniki mogą występować zarówno osobno, jak i w połączeniu, prowadząc do poczucia braku możliwości rozwoju u pracowników.

Rozwój dorosłej osoby następuje przede wszystkim poprzez aktywne zaangażowanie się w osiąganie celów, które mają znaczenie zarówno dla niej samej, jak i dla społeczeństwa. Praca zawodowa stanowi przykład takiej aktywności. Jest to kluczowy element życia zawodowego człowieka, który jednocześnie wpisuje się w szerszy kontekst społeczny¹³.

4. ROZWÓJ I RETENCJA TALENTÓW. WYZWANIE DLA NOWOCZESNYCH ORGANIZACJI

Brak efektywnych programów zarządzania talentami w firmach może odzwierciedlać ograniczoną świadomość wagi ciągłego rozwoju zawodowego pracowników. Analiza danych ankiety, w której aż 82% respondentów przyznaje, że ich organizacje nie prowadzą programów zarządzania talentami, sugeruje, że wiele firm może nie wykorzystywać w pełni dostępnych zasobów ludzkich. Owa niekorzystna statystyka, jak przedstawiono na wykresie 6, może prowadzić do wniosku, że zarządzanie talentami jest niedocenianą sferą działania. Inicjowanie i implementowanie takich programów jest niezbędne nie tylko do utrzymania talentów, ale również do kształtowania drużyny wysoko wykwalifikowanych specjalistów, co jest kluczowe w obliczu szybkiego tempa zmian w globalnej gospodarce.

13 D. Becker-Pestka, J. Kołodziej, K. Pujer, *Rozwój osobisty i zawodowy. Wybrane problemy teorii i praktyki*, Wyd. Exante, Wrocław 2017, s. 17.



Wykres 6. Respondenci według funkcjonowania u ich pracodawców programów zarządzania talentami
Źródło: opracowanie własne

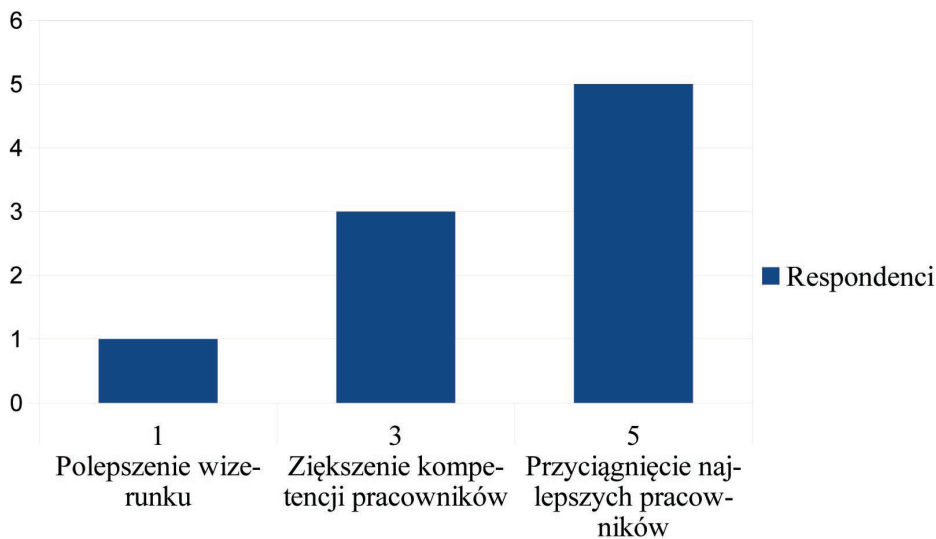
Jedno z istotnych opracowań na ten temat to praca T. Listwana, „Zarządzanie talentami – wyzwania dla współczesnych przedsiębiorstw”¹⁴. Autor zwraca uwagę na zarządzanie talentami jako strategię reagowania na zmienne warunki rynkowe i zapewnienia długofalowego, zrównoważonego rozwoju organizacji. Według Listwana, firmy, które skupiają się na identyfikacji, rozwijaniu i zatrzymywaniu wyjątkowych talentów, mogą uzyskać przewagę konkurencyjną i lepiej adaptować się do zmian w otoczeniu biznesowym. Przytaczając jego prace w kontekście dyskutowanej statystyki, można podkreślić, że odpowiednie zarządzanie talentami może być kluczowym czynnikiem w osiągnięciu i utrzymaniu sukcesu przedsiębiorstwa na współczesnym rynku.

5. WZMACNIANIE KADRY. PRIORYTETY ROZWOJU I ATRAKCYJNOŚCI W ZARZĄDZANIU TALENTAMI

Cele organizacji w kontekście zarządzania talentami koncentrują się głównie na rozwijaniu kompetencji obecnych pracowników oraz na rekrutacji najbardziej utalen-

¹⁴ Listwan T., *Zarządzanie talentami – wyzwania współczesnych organizacji*, [w:] Borkowska S. (red.), *Zarządzanie talentami*, IPiPS, Warszawa 2005, ss. 102-112.

towanych specjalistów w swojej branży. Dane pochodzące z ankiety, ilustrowane na wykresie 7 wskazują, że główne motywacje pracodawców do wdrażania programów zarządzania talentami obejmują zwiększenie kompetencji pracowników oraz przyciągnięcie najlepszych pracowników, co stanowi kluczowe działanie w kontekście zapewnienia firmie zdolności do innowacji i skutecznego dostosowywania się do ewolucji rynku.



Wykres 7. Respondenci według przyczyn, dla których pracodawca organizuje program zarządzania talentami

Źródło: opracowanie własne

J. Kopeć w swojej pracy „Zarządzanie talentami w przedsiębiorstwie”¹⁵ bada różnorodne cele zarządzania talentami, które są stosowane przez organizacje. Autor podkreśla, że jednym z głównych powodów, dla których firmy powinny się skupiać na zarządzaniu talentami, jest pragnienie zwiększenia konkurencyjności. Dzięki skupieniu się na rozwoju kompetencji pracowników oraz na atrakcyjności dla topowych talentów, firmy mogą nie tylko poprawić swoje wewnętrzne procesy, ale także wzmocnić swój wizerunek jako pożądanego pracodawcy, co jest istotne dla utrzymania pozycji lidera w branży.

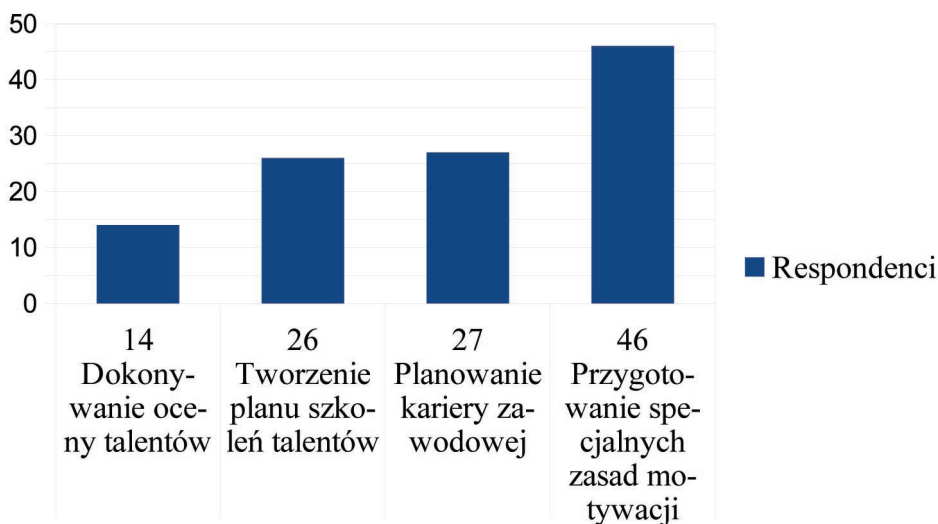
Poprawa wizerunku rynkowego organizacji, choć mniej powszechna wśród respondentów, również jest ważnym aspektem zarządzania talentami, sugerując,

¹⁵ J. Kopeć, *Zarządzanie talentami w przedsiębiorstwie*, Wyd. UEK, Kraków 2012, s. 57.

że wdrażanie odpowiednich programów może wpłynąć na ogólne postrzeganie firmy w oczach potencjalnych pracowników i klientów¹⁶. To pokazuje, że strategie zarządzania talentami są wielowymiarowe i przynoszą korzyści, które wykraczają poza bezpośredni wpływ na personel, wpływając na całą działalność przedsiębiorstwa.

6. MOTYWACJA I ROZWÓJ JAKO KLUCZ DO EFEKTYWNEGO ZARZĄDZANIA TALENTAMI

Efektywne zarządzanie talentami z perspektywy pracodawców skupia się na kilku kluczowych działaniach, które przekładają się na zaangażowanie i lojalność pracowników. Jak wynika z ankiety przedstawionej na wykresie 8, pracodawcy uznają, że najbardziej efektywne są: tworzenie specjalnych zasad motywacji, wskazane przez 92% respondentów, planowanie kariery zawodowej oraz tworzenie planu szkoleń, oba te elementy wskazało 54% ankietowanych, i dokonywanie oceny talentów, co wskazało 28% respondentów.



Wykres 8. Respondenci według najbardziej skutecznych elementów procesu zarządzania talentami

Źródło: opracowanie własne

¹⁶ M.M., Stuss, *Zarządzanie talentami. Koncepcje, modele i praktyki*, Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2021, ss. 249-252.

Książka pod redakcją Tomasza Ingrama „Zarządzanie talentami. Teoria dla praktyki zarządzania zasobami ludzkimi”¹⁷ jest jednym z takich źródeł, które omawia różne aspekty efektywnego zarządzania talentami, ze szczególnym uwzględnieniem roli motywacji i rozwoju pracowników. Podkreśla się w niej, jak ważne jest stworzenie środowiska, które wspiera rozwój osobisty i zawodowy, oraz jak te praktyki przyczyniają się do budowania przewagi konkurencyjnej organizacji.

W świetle tych wyników, pracodawcy mogą uznawać, że inwestycja w rozwój talentów poprzez odpowiednie programy motywacyjne, jasno określone ścieżki kariery i szkolenia, jest kluczowa dla przyszłości i sukcesu firmy. Zwróciwszy uwagę na te aspekty, organizacje mogą znacząco zwiększyć zaangażowanie pracowników i ich przywiązanie do firmy, co z kolei wpłynie pozytywnie na wyniki i stabilność organizacji.

ZAKOŃCZENIE I WNIOSKI

W dobie nieustannie postępującej globalizacji oraz dynamicznie rozwijającej się rewolucji technologicznej, zarządzanie talentami nie jest już opcją, lecz kluczowym elementem, od którego zależy przetrwanie i rozwój każdej organizacji. Zrozumienie i wykorzystanie pełnego potencjału ludzkiego kapitału stanowią fundament, na którym współczesne firmy mogą budować swoją przewagę konkurencyjną.

Badania i analizy przeprowadzone w różnych sektorach gospodarki jasno pokazują, że świadomość znaczenia zarządzania talentami wśród liderów biznesu rośnie. Uznają oni, że w szybko zmieniającym się świecie, gdzie innowacje technologiczne na co dzień przekształcają sposób prowadzenia biznesu, równie ważne jest inwestowanie w ludzi, ich rozwój i utrzymanie w organizacji.

Pokolenia, które obecnie wkraczają na rynek pracy, znacząco różnią się od swoich poprzedników. Ich oczekiwania wykraczają poza tradycyjne pojmowanie stabilności zatrudnienia. Szukają oni przede wszystkim miejsc, gdzie mogą się rozwijać, ucząc się nowych umiejętności i zdobywając cenne doświadczenia. To zmienia paradygmat zarządzania talentami, przekształcając go z funkcji wsparcia w strategiczny element wpływający na całą działalność firmy. Organizacje, które rozumieją tę zmianę, przechodzą od reaktywnego zarządzania zasobami ludzkimi do proaktywnego zarządzania talentami, czyniąc z tego priorytet w swoich strategiach rozwoju.

17 T. Ingram, „Zarządzanie talentami. Teoria dla praktyki zarządzania zasobami ludzkimi”, redakcja naukowa, Warszawa 2011, ss. 87-95.

Rozwijając wnioski z przeprowadzonej analizy, staje się oczywiste, że nieustanna inwestycja w rozwój pracowników jest nie tylko pożądana, ale niezbędna dla przetrwania i rozwoju organizacji. Kluczowe jest, aby firmy nie tylko reagowały na bieżące potrzeby edukacyjne swoich pracowników, ale także antycypowały przyszłe wymagania, tworząc środowisko, które sprzyja samorozwojowi i innowacyjności. To środowisko powinno być podparte zintegrowanymi programami zarządzania talentami, które nie tylko identyfikują i rozwijają indywidualne talenty, ale także zapewniają ich retencję, oferując jasno określone ścieżki kariery oraz rozbudowane możliwości rozwoju. Takie programy mogą znacząco przyczynić się do budowania przewagi konkurencyjnej firmy.

Jednakże, aby te inicjatywy były skuteczne, organizacje muszą wykazać się elastycznością i adaptować swoje strategie zarządzania talentami do szybko zmieniających się warunków rynkowych i technologicznych. Adaptacja i innowacyjność są kluczowe, aby skutecznie odpowiadać na potrzeby zarówno współczesnych, jak i przyszłych pokoleń pracowników. W tym kontekście, motywacja zarówno wewnętrzna odgrywa kluczową rolę, jak i zewnętrzna, stając się siłą napędową zarządzania talentami. Organizacje powinny stworzyć kulturę pracy, która promuje zaangażowanie i lojalność pracowników poprzez systemy motywacyjne, oceny i rozwój kariery, dostosowane do indywidualnych potrzeb i aspiracji.

Podsumowując, w obliczu wyzwań stawianych przez współczesny rynek pracy, organizacje muszą nie tylko reagować, ale przede wszystkim kształtować przyszłość zarządzania talentami. To zadanie staje się coraz bardziej złożone i wymagające, jednak firmy, które podejmują to wyzwanie, zyskują solidne fundamenty do budowania trwałej przewagi konkurencyjnej. Zarządzanie talentami w XXI wieku to nie tylko wyzwanie, ale przede wszystkim szansa na zbudowanie zrównoważonej i innowacyjnej organizacji, zdolnej do prosperowania w erze globalizacji i rewolucji technologicznej.

BIBLIOGRAFIA

1. Becker-Pestka D., J. K. (2017), *Rozwój osobisty i zawodowy. Wybrane problemy teorii i praktyki*, Wyd. Exante, Wrocław 2017.
2. https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/samokształcenie-jak-wazna-jest-wiedza-branzowa_pr-3866.html. (brak daty). https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/samokształcenie-jak-wazna-jest-wiedza-branzowa_pr-3866.html.

3. Ingram T., *Zarządzanie talentami. Teoria dla praktyki zarządzania zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2011.
4. Janowski A., *Zarządzanie talentami w kontekście organizacji*, Difin, Warszawa 2018.
5. Kopeć J., *Zarządzanie talentami w przedsiębiorstwie*, Wyd. UEK, Kraków 2012.
6. Listwan T., *Zarządzanie talentami - wyzwania współczesnych organizacji*, IPiPS, Warszawa 2005.
7. Michalak M., *Możliwość rozwoju jako jeden z elementów warunkujących satysfakcję zawodową*, Politechnika Śląska, Wrocław 2013.
8. Poczrowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Kraków 1998.
9. Stuss M. M., *Zarządzanie talentami. Koncepcje, modele i praktyki*. Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2021.
10. Suchodolski A., *Zarządzanie kadrami*, C.H. Beck, Warszawa 2006.
11. Szczepańska B., *Ku pełni bycia – koncepcja samorealizacji*, Gestalt Nr 2.
12. Ustawa. (1974, Czerwiec 26). Kodeks pracy, Art 17. *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych* (Dz.U. z 1974, Nr 24, poz. 141).
13. Zawadzka A.M., J. D.-N., *Siedmiowymiarowy model aspiracji życiowych Kasserera i Ryana: Analiza trafności i rzetelności narzędzia*, Psychologia społeczna, 10 (1 (32)), 2015.

TALENT MANAGEMENT AS A CHALLENGE FOR CONTEMPORARY GENERATIONS

SUMMARY

Talent management is evolving, becoming a key challenge for modern organizations in the face of globalization and the technological revolution. This article presents a comprehensive analysis of the current state of talent management, taking into account the changing expectations and needs of the labor market. The survey was conducted among 50 respondents from various industries. Based on it, the authors explore employees' perspectives on the personal and professional development opportunities offered by their employers and analyze the talent management practices currently in use in organizations. Particular attention was focused on five key areas that prove essential for effective talent management. These are: opportunities for self-actualization and self-education offered by the company, the relationship between ongoing professional development and the job position, the operation of talent management programs, the organization's goals in the context of talent management, and effective elements of talent management from the employers' point of view. The article raises the importance of adapting talent management strategies to dynamically changing market and technological conditions, pointing to investment in employee development

as a key element in the success of an organization.

ROZDZIAŁ 5
EMILIA ŻUCHOWSKA-KOTLARZ¹
SEBASTIAN OGAR²
SZYMON BUKOWSKI³

**BEZPIECZNE ZARZĄDZANIE PROCESEM REKRUTACJI
PRACOWNIKÓW W OBSZARZE ROZWOJU
KOMPETENCJI PRZYSZŁOŚCI**

STRESZCZENIE

Współczesny rynek pracy i transformacja cyfrowa zmieniają proces rekrutacji, wymagając identyfikacji i rozwijania kompetencji przyszłości. Artykuł analizuje tradycyjne i innowacyjne podejścia, wskazując na potrzebę adaptacji do nowych wyzwań. Badanie ankietowe z udziałem 130 osób podkreśla znaczenie Internetu jako głównego źródła informacji o rekrutacji oraz wskazuje na tendencję do przekazywania informacji zwrotnych kandydatom. Oceniając poziom rekrutacji, większość respondentów wyraziła zadowolenie z procesu, sugerując wzrost zaangażowania przedsiębiorstw w jego doskonalenie.

WPROWADZENIE

W obliczu dynamicznych zmian na współczesnym rynku pracy oraz postępującej transformacji cyfrowej, proces rekrutacji pracowników nabiera nowego wymiaru, stając się kluczowym elementem strategii personalnych dla firm dążących do utrzymania konkurencyjności i adaptacji do zmieniających się warunków biznesowych. Tradycyjne podejścia do rekrutacji, oparte głównie na ocenie posiadanych umie-

-
- 1 dr inż. Emilia Żuchowska-Kotlarz, Prof. AHNS, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, e-mail: ezuchowska-kotlarz@ahns.pl
 - 2 Sebastian Ogar, student, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, kierunek zarządzanie, e-mail: s.ogar@outlook.com
 - 3 Szymon Bukowski, student, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, kierunek zarządzanie, e-mail: sooth.bukowski@gmail.com

jętności i doświadczenia, stają się niewystarczające wobec potrzeby identyfikacji i rozwijania kompetencji przyszłości.

Współczesne organizacje, konfrontowane z coraz szybszym tempem zmian technologicznych, społecznych i ekonomicznych, muszą skutecznie reagować na nowe wyzwania, zapewniając sobie dostęp do odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Kluczowym aspektem tego procesu staje się identyfikacja kompetencji, które będą nie tylko istotne w obecnym kontekście, ale również pozwolą pracownikom elastycznie reagować na przyszłe wyzwania.

W niniejszym artykule naukowym przyjrzymy się bliżej zarówno tradycyjnym, jak i innowacyjnym podejściom do rekrutacji pracowników, zwracając szczególną uwagę na rozwój kompetencji przyszłości. Pojęcie kompetencji przyszłości odnosi się do zestawu umiejętności, wiedzy i cech osobistych, które będą kluczowe w kontekście przyszłych trendów technologicznych, zmian społecznych oraz potrzeb rynku pracy. Jednym z kluczowych wyzwań stojących przed współczesnymi organizacjami jest identyfikacja tych właśnie kompetencji oraz skuteczne przekładanie ich na kryteria rekrutacyjne. Tradycyjne metody oceny kandydatów, oparte na analizie CV, wywiadach kwalifikacyjnych i testach kompetencyjnych, często nie uwzględniają w pełni wymagań stawianych przez rozwój technologiczny i zmiany społeczne.

W odpowiedzi na te wyzwania, coraz więcej firm sięga po nowoczesne narzędzia i metody rekrutacji, wykorzystując m.in. sztuczną inteligencję, analizę big data czy gamifikację procesu rekrutacyjnego. Dzięki temu możliwe jest skuteczne identyfikowanie kandydatów posiadających nie tylko obecnie istotne kompetencje, ale także potencjał do nauki i rozwoju w kontekście przyszłych potrzeb organizacji.

W dalszej części artykułu skoncentrujemy się na analizie tych nowoczesnych podejść do rekrutacji, identyfikując ich zalety, wyzwania oraz potencjalne obszary rozwoju. Ponadto przyjrzymy się także praktycznym aspektom wdrażania strategii rekrutacyjnych zorientowanych na rozwój kompetencji przyszłości, oraz przedstawimy przykłady dobrych praktyk w tej dziedzinie. Poprzez te analizy i studia przypadków będziemy dążyć do wypracowania kompleksowego zrozumienia najlepszych praktyk rekrutacyjnych w kontekście rozwoju kompetencji przyszłości, które mogą wspierać organizacje w budowaniu konkurencyjnej przewagi na zmieniającym się rynku pracy.

1. TRADYCYJNE NARZĘDZIA WYKORZYSTYWANE WE WSPÓŁCZESNYM PROCESIE REKRUTACJI

Niniejszy rozdział skupia się na analizie tradycyjnych metod rekrutacji pracowników. Tradycyjne podejścia, oparte głównie na ocenie posiadanych umiejętności i doświadczenia, nie zawsze pozwalają skutecznie zidentyfikować kandydatów zdolnych do adaptacji i rozwoju w szybko zmieniającym się środowisku pracy.

W tym kontekście rozdział będzie poświęcony głębszej analizie tradycyjnych metod rekrutacji, ich zaletom i ograniczeniom w kontekście identyfikacji. Poprzez to zagłębienie się w tradycyjne podejścia próbie poddane zostanie lepsze zrozumienie, dlaczego obecne metody często nie są wystarczające wobec nowych wyzwań stawianych przez zmieniający się rynek pracy i rozwój technologiczny.

Kluczowym celem będzie tu ukazanie luki między obecnymi metodami rekrutacji a potrzebami organizacji w zakresie rozwoju kompetencji. Analizując tradycyjne podejścia, zostanie podjęta próba zidentyfikowania ich ograniczeń i punktów, w których mogą być niezgodne z wymaganiami stawianymi przez dynamicznie zmieniający się świat pracy.

Niezwykle istotne będzie także podkreślenie potrzeby zmiany podejścia do rekrutacji, aby bardziej efektywnie odpowiadać na współczesne wyzwania. W dalszych częściach pracy zostaną eksplorowane alternatywne strategie rekrutacyjne, które mogą lepiej wspierać organizacje w identyfikacji i rozwijaniu kompetencji przyszłości, przy jednoczesnym zachowaniu efektywności procesu rekrutacji.

2. ANALIZA BADAŃ

W opisanym artykule naukowym dokonano analizy tradycyjnych metod rekrutacji pracowników oraz ich związków z rozwojem kompetencji przyszłości. Badania wskazały na istotne wyzwania stojące przed obecnymi metodami rekrutacji w kontekście adaptacji do szybko zmieniającego się środowiska pracy i rozwijających się wymagań kompetencyjnych. Tradycyjne podejścia, oparte głównie na ocenie posiadanych umiejętności i doświadczenia, często nie są wystarczające do identyfikacji kandydatów zdolnych do efektywnego radzenia sobie z dynamicznymi zmianami oraz szybkim rozwojem technologicznym.

Analiza wykazała, że tradycyjne metody rekrutacji często koncentrują się na krótkoterminowych potrzebach organizacji, nie uwzględniając długofalowej per-

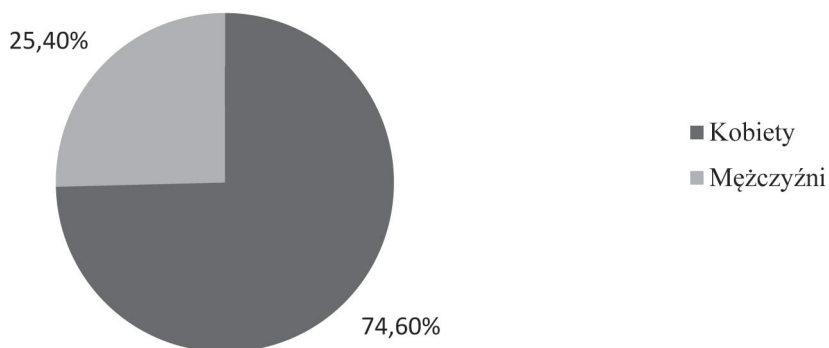
spektywy rozwoju kompetencji. Istnieje zatem pilna potrzeba zmiany podejścia do procesu rekrutacji, aby bardziej skutecznie odpowiadać na potrzeby organizacji w zakresie identyfikacji i rozwijania kompetencji przyszłości.

Metoda badawcza wykorzystana do przeprowadzenia analizy opierała się głównie na analizie literatury naukowej, raportów branżowych oraz danych empirycznych zebranych z różnych organizacji. Przeprowadzono systematyczną analizę dostępnych publikacji naukowych dotyczących procesu rekrutacji, rozwoju kompetencji oraz przyszłych trendów na rynku pracy. Dodatkowo, przeprowadzono badania empiryczne, w których zaangażowano przedstawicieli różnych organizacji w celu zebrania danych na temat obecnych praktyk rekrutacyjnych oraz postrzegania wyzwań związanych z rozwojem kompetencji przyszłości.

Wykorzystanie różnorodnych źródeł danych pozwoliło na uzyskanie kompleksowego obrazu obecnego stanu rekrutacji pracowników oraz identyfikację obszarów wymagających zmiany. Analiza ta stanowiła fundament dalszych rozważań nad alternatywnymi strategiami rekrutacji wspierającymi rozwój kompetencji.

3. WYNIKI BADAŃ

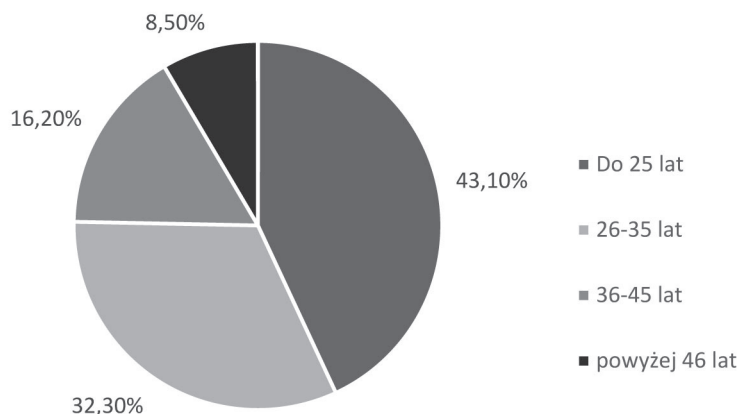
W badaniu udział wzięło 130 ankietowanych, którzy mieli w sposób bezpośredni swój udział w procesie rekrutacji w organizacji. Na podstawie wyników ustalono, że wśród respondentów 74,6% stanowiły kobiety, natomiast 25,4% to byli mężczyźni (wykres 1).



Wykres 1. Płeć ankietowanych
Źródło: opracowanie własne

Wyniki wskazują, że stanowiska z zakresu rekrutacji w organizacji w większości zajmują kobiety.

Badani respondenci zostali również zapytani o wiek, na podstawie którego grupa została bardziej kompleksowo scharakteryzowana (wykres 2). Wśród respondentów zaobserwowano, że młode osoby, poniżej 25. roku życia stanowiły większość grupy badawczej, było to aż 43,1%. Na podstawie badań wysnuto wniosek, że prawdopodobnie jest to wynik sytuacji życiowej osób, które najczęściej w tym okresie uzyskują pełne wykształcenie wyższe w konsekwencji czego poszukują one adekwatnego do swoich kompetencji zatrudnienia, mając na uwadze oczekiwania pod kontem wykonywanej pracy oraz uwzględniając również kwestie finansowe.



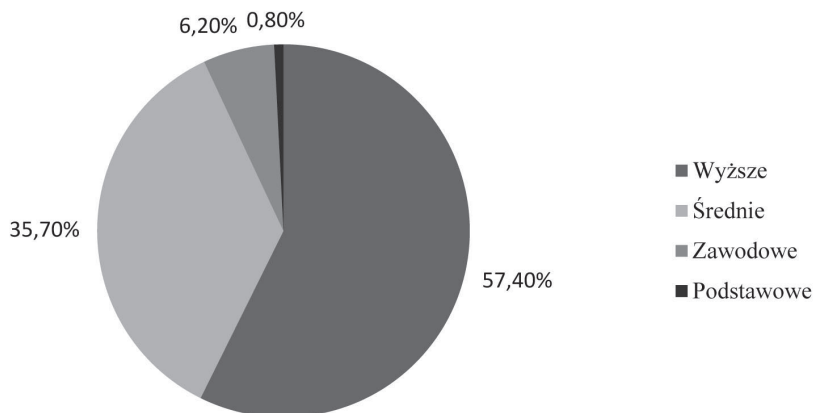
Wykres 2. Wiek respondentów

Źródło: opracowanie własne

Osoby między 26. a 35. rokiem życia, były drugą najliczniejszą grupą, stanowiącą 32,3% respondentów. Osoby te, ze względu na wiek charakteryzują się już większym doświadczeniem zawodowym, niż pierwsza wspomniana grupa wiekowa. Badani między 36. a 45. rokiem życia stanowiły 16,2% respondentów, natomiast pozostałe 8,5% to osoby powyżej 46. roku życia. Zaobserwowany znacznie mniejszy odsetek osób w wieku średnim (powyżej 46. roku życia), biorących udział w rekrutacji, może świadczyć najprawdopodobniej o stabilnej sytuacji zawodowej, której wynikiem jest znacznie rzadszy udział w procesie rekrutacji, często może być on spowodowany czynnikami zewnętrznymi, takimi jak na przykład utrata dotychczasowego stanowiska pracy.

W kontekście deklarowanego przez respondentów wykształcenia, badania wskazały, że 57,4% badanych może pochwalić się wykształceniem wyższym, 35,5% ankietowanych posiada wykształcenie średnie. Wykształcenie zawodowe oraz podstawowe zadeklarowało kolejno 6,2% oraz 0,8% badanych.

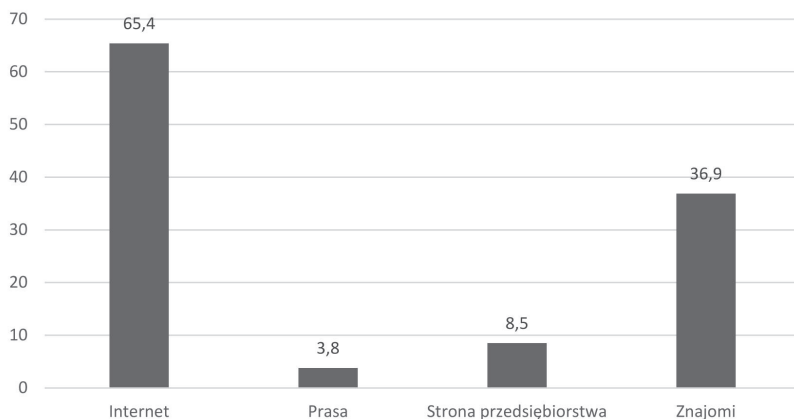
Można snuć wnioski, że wykształcenie wyższe ma duże znaczenie w procesie rekrutacji na oferowane przez przedsiębiorstwa stanowiska (wykres 3).



Wykres 3. Wykształcenie
Źródło: opracowanie własne

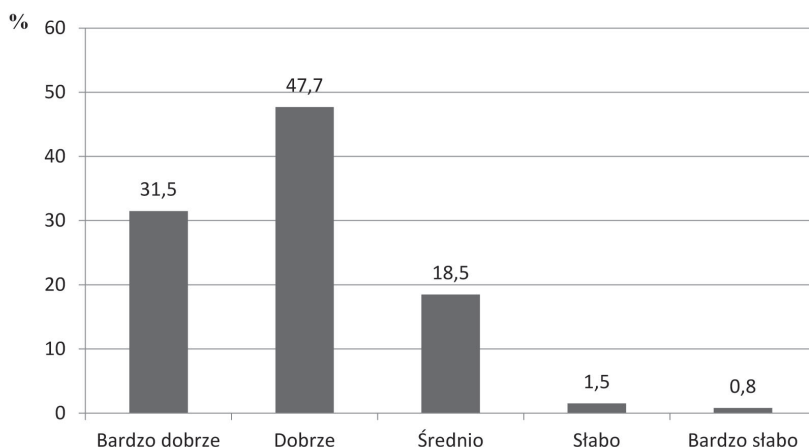
Kolejny obszar przeprowadzonych badań dotyczył przebiegu procesu rekrutacji. Respondenci zostali zapytani między innymi o źródło informacji o prowadzonych działaniach rekrutacyjnych w organizacji. Pytanie zakładało możliwość wielokrotnego wyboru. Wynik określony jest w procentach, które nie sumują się do 100% (wykres 4).

Ankietowani deklarowali w znacznej większości, że źródłem informacji o prowadzonej rekrutacji głównie był Internet. Jest to efekt tego, jak duże znaczenie mają w rozpowszechnianiu tego typu informacji współczesne media. Aż 28,5% mniej respondentów zadeklarowało drugie źródło jako znajomych. Zaobserwowano na podstawie tych wybików, że mimo potęgi Internetu oraz nowych mediów, równie znaczące źródło informacji stanowią relacje międzyludzkie. Prasa oraz strona przedsiębiorstwa stanowią kolejno 3,8% oraz 8,5% oddanych głosów, świadczy to o coraz mniejszym znaczeniu tradycyjnych form ogłoszeń.



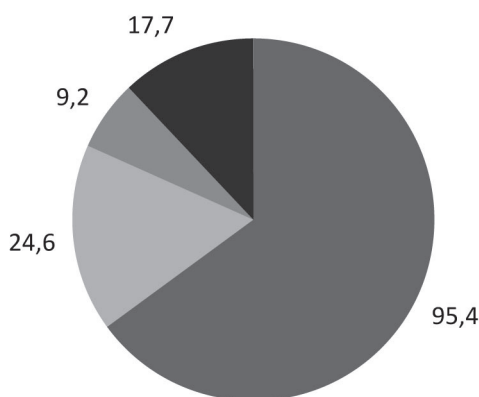
Wykres 4. Źródła informacji o rekrutacji
Źródło: opracowanie własne

Badani zostali również poproszeni o ocenę oferowanych stanowisk oraz poziom informacji o organizacji, do których mieli dostęp potencjalni kandydaci. Aż 47,7% ankietowanych określiło poziom przekazanych informacji kandydatowi jako zadowalający. Co skłania jednak do wniosku, że prawdopodobnie nie wszystkie informacje, które mogą okazać się niezbędne zostały przekazane kandydatowi. 31,5% respondentów deklaruje poziom przekazanych informacji jako bardzo dobry. Natomiast 18,5% badanych określiło ten poziom jako średni oraz kolejno 1,5% oraz 0,8% sygnalizuje poziom słaby i bardzo słaby (wykres 5).



Wykres 5. Ocena opisu stanowiska i informacji o firmie
Źródło: opracowanie własne

W procesie rekrutacji niezbędne jest wykorzystanie konkretnych dokumentów, na podstawie których kandydat może być rozpatrywany, takich jak dokumentacja poświadczająca posiadane przez kandydata kompetencje. Respondenci zostali poproszeni o udzielenie informacji, o jakie dokumenty zostali proszeni w procesie rekrutacji do organizacji. Pytanie miało charakter wielokrotnego wyboru, ponieważ możliwe jest zaprezentowanie więcej niż jednego dokumentu. Niemal każdy z badanych został poproszony o przedłożenie CV w procesie rekrutacji. Jest to prawdopodobnie wynik przejrzystości dokumentu, na podstawie którego pracodawca otrzymuje niemal wszystkie niezbędne informacje (wykres 6).



Wykres 6. Dokumentacja w procesie rekrutacyjnym
Źródło: opracowanie własne

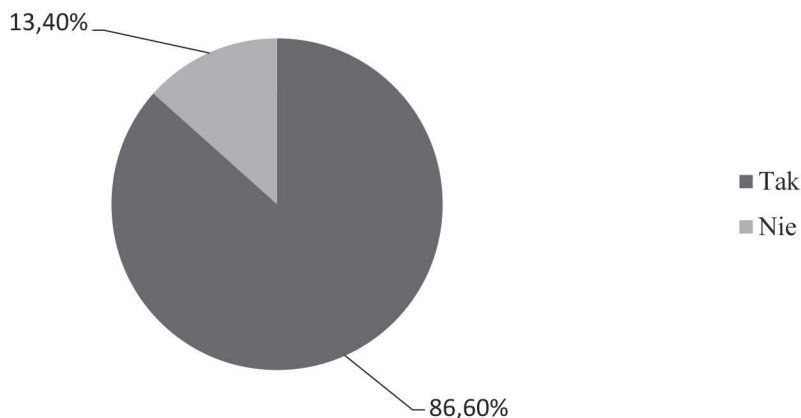
Zdecydowanie mniejsze znaczenie dla przedsiębiorców ma przedłożenie listu motywacyjnego, 24,6% ankietowanych komunikuje, że zostali o niego poproszeni. Formularz aplikacyjny w procesie rekrutacyjnym przedłożyć musiało kolejne 17,7%. Najmniej spośród badanych zostało poproszonych o referencje, bo jedynie 9,2%. Na podstawie badania widać, że CV jest podstawowym dokumentem w procesie organizacji i niemalże niezbędnym. Pozostałe dokumenty mogą stanowić jedynie formę uzupełnienia, dodatku do CV, dzięki którym przedsiębiorca może pozyskać więcej szczegółowych informacji na temat kandydata czy też przybliżyć sobie jego wizerunek.

W badaniu podjęta została próba zdefiniowania etapu zakończenia rekrutacji. Pytanie miało na celu określenie, czy organizacja poinformowała kandydata o efek-

tach prowadzonej rekrutacji, tj. zaproszenia do dalszego etapu, bądź poinformowania o odrzuceniu kandydatury respondenta (wykres 7).

Respondenci w znacznej większości, bo aż 86,6% ankietowanych deklaruje, że organizacja, do której aplikowali, skontaktowała się z nimi w celu udzielenia informacji na temat efektów prowadzonego procesu rekrutacji w stosunku do ich osoby. Natomiast 13,4% uczestników badania sygnalizuje, że nie otrzymali żadnej informacji zwrotnej w tym zakresie.

Można zaobserwować, że większa grupa przedsiębiorców decyduje się na przekazanie informacji kandydatowi o efektach prowadzonej w stosunku do niego rekrutacji. Otrzymanie informacji zwrotnej dla kandydata może być informacją, nad czym może pracować, w jakich sferach może podjąć działania w celu optymalizacji swoich słabych stron. Natomiast dla przedsiębiorcy może to być rozwiązanie pozwalające na zyskanie w oczach przyszłych kandydatów w kontekście profesjonalizmu bądź uwypuklenia określonych wymagań, którym przyszli kandydaci będą w stanie sprostać.

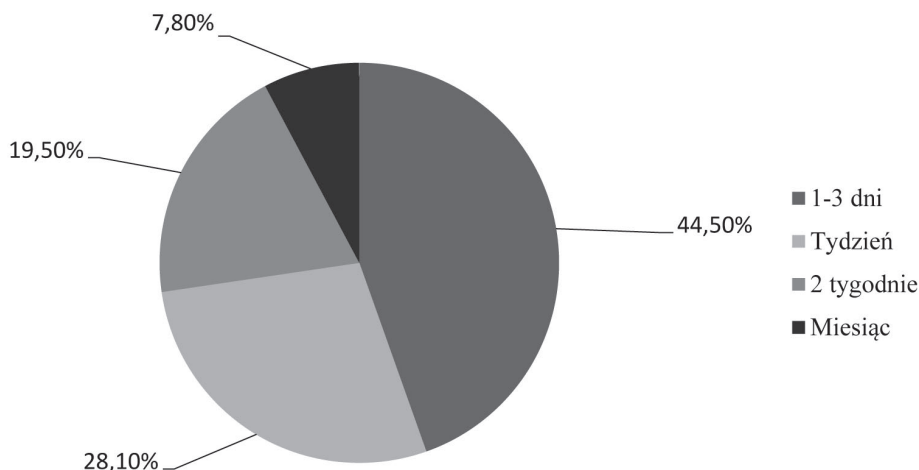


Wykres 7. Etap zakończenia rekrutacji

Źródło: opracowanie własne

Z badań wynika, że przedsiębiorcy w przeważającej części decydują się przesłać informację zwrotną do kandydata po zakończonym etapie rekrutacji – rozważaniom można poddać teorię, że brak informacji zwrotnej może dotyczyć jedynie sytuacji, w której kandydatura wnioskodawcy została odrzucona. W sytuacji, kiedy kandydat zostaje zaproszony do kolejnego etapu procesu rekrutacji, niezbędnym jest jego poinformowanie.

W badaniu analizie została poddana również kwestia czasu oczekiwania na informację zwrotną. Wykres 8 przedstawia rezultat badanego elementu.



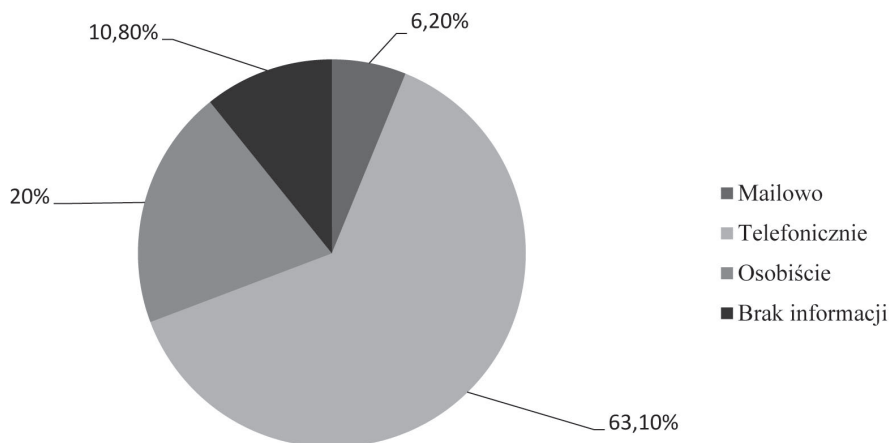
Wykres 8. Czas oczekiwania na feedback

Źródło: opracowanie własne

Respondenci poddani badaniu zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie: W jakim czasie po przesłaniu aplikacji otrzymali wiadomość zwrotną? Z badania wynika, że 72,6 % respondentów otrzymało odpowiedź w czasie krótszym, niż tydzień. Może to wynikać z wieloetapowości procesu rekrutacyjnego w organizacji, co skutkuje stosunkowo szybkim przesłaniem informacji zwrotnej na zgłoszoną aplikację. Czas oczekiwania powyżej tygodnia oraz blisko miesiąca deklaruje kolejno 19,2% oraz 7,8% ankietowanych – może to być wynikiem dużej ilości otrzymanych przez organizację aplikacji na konkretne stanowisko oraz potrzeby przeprowadzenia wstępnej selekcji. Takie działanie może skutkować podjęciem pracy przez kandydata w tym czasie w innej organizacji czy nawet w przedsiębiorstwie konkurencyjnym.

Respondenci w znacznej większości deklarują, że informację zwrotną otrzymali telefonicznie – 63,10% ankietowanych zadeklarowało taką formę kontaktu (wykres 9). Pozostali badani deklarowali kolejno 20% – osobiście, 6,2% mailowo, natomiast 10,8% badanych zakomunikowało, że nie otrzymało żadnej informacji zwrotnej. Możemy zaobserwować, że znaczna większość organizacji decyduje się wrócić do kandydata z informacją zwrotną, nawet jeśli jego kandydatura nie została rozpatrzona pozytywnie. Pozostaje nadal grupa przedsiębiorców, którzy nie wracają z żadną informacją zwrotną do potencjalnego kandydata. Takie działanie może

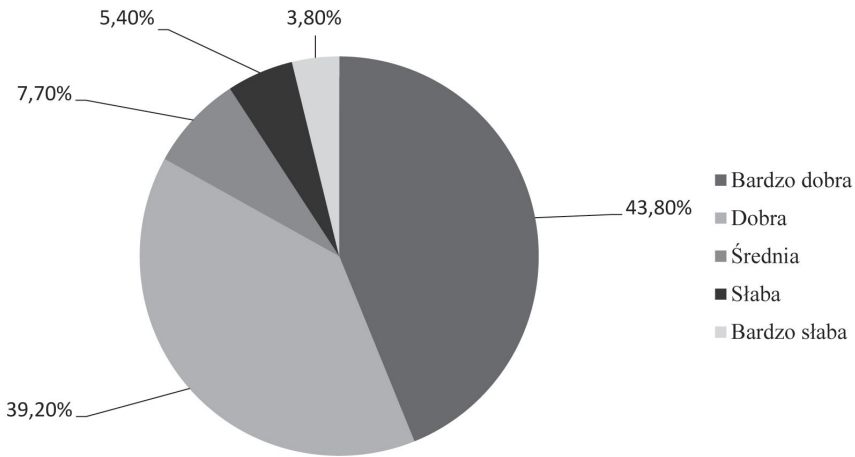
skutkować obniżeniem profesjonalnego postrzegania organizacji czy nawet utraty szacunku w oczach kandydatów.



Wykres 9. Sposób przekazania informacji zwrotnej
Źródło: opracowanie własne

W następnym pytaniu ankietowani zostali poproszeni o ocenę sposobu przekazywania informacji. 43,5% oceniło sposób przekazania informacji jako bardzo dobry oraz 39,2% oceniło go na poziomie dobrym (wykres 10). Można przypuszczać, że organizacje prowadzące proces rekrutacyjny zwracają dużą uwagę na jakość przekazywania informacji, tak aby osoba aplikująca czuła się usatysfakcjonowana. Takie działanie stawia organizacje w dobrym świetle oraz obrazuje dbałość o morale nie tylko pracowników, ale również kandydatów.

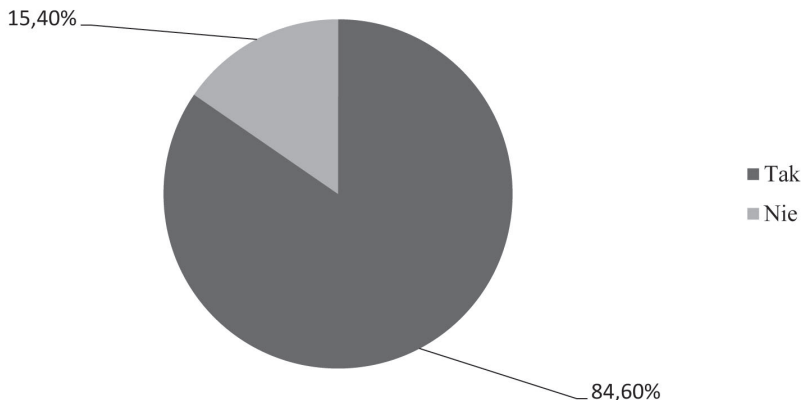
Według 7,7% badanych sposób przekazania informacji został oceniony jako średni. Ocenę negatywną dla jakości sposobu przekazywania informacji zwrotnej zgłosiło 9,2% respondentów. Co może świadczyć o ciągłej potrzebie doskonalenia komunikacji w tych organizacjach. Wyniki wskazują jednak na to, że przedsiębiorstwa przykładają coraz większą uwagę do sposobu komunikacji.



Wykres 10. Ocena uzyskanej informacji zwrotnej

Źródło: opracowanie własne

Zapytano badaną grupę także, czy w ich opinii proces rekrutacyjny został w pełni i rzetelnie przygotowany i zrealizowany (wykres 11). Procesy rekrutacyjne są różne i często występują duże różnice pomiędzy firmami. Wiele firm decyduje się na zatrudnienie wyspecjalizowanego personelu i otwiera osobny dział odpowiedzialny za rekrutację, aby mieć pewność co do umiejętności tych osób. Większość respondentów uważała, że rekrutacja była na dobrym poziomie, taką odpowiedź udzieliło 84,6%. Świadczy to o tym, że przedsiębiorcy coraz większą wagę przywiązują do swojej działalności.



Wykres 11. Ocena poziomu prowadzonego procesu rekrutacyjnego

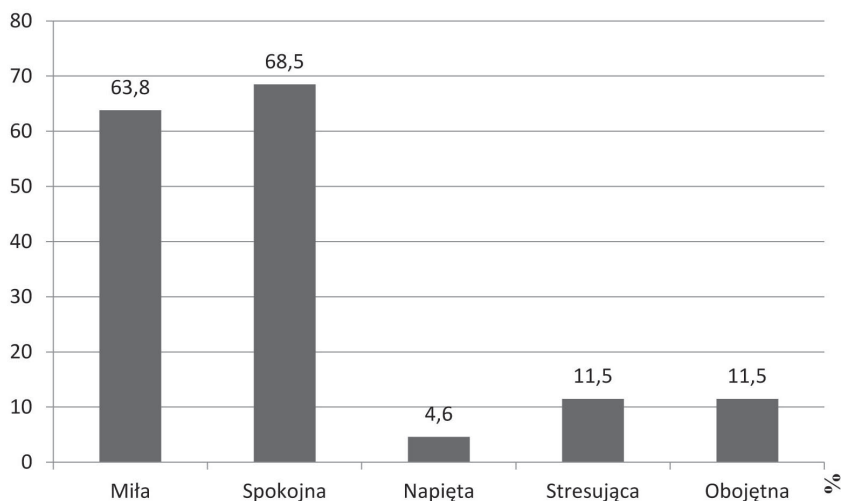
Źródło: opracowanie własne

Jedynie 15,4% ankietowanych uważa, że proces rekrutacji nie był przeprowadzony prawidłowo i na wysokim poziomie pod względem jakości (wykres 11). Tak niski odsetek popiera wniosek, że zapotrzebowanie na profesjonalną kadrę rekrutacyjną staje się coraz większe. Wynik może świadczyć również o tym, że nie wszystkie organizacje nadal są świadome potrzeby budowania profesjonalnego działu kadr odpowiedzialnego za rekrutację. Częstym zjawiskiem jest podejmowanie próby prowadzenia procesu rekrutacji przez właścicieli firm, którzy często nie posiadają do tego niezbędnych kwalifikacji.

Respondenci zostali także poproszeni o opisanie atmosfery, która towarzyszyła im przez cały czas trwania procesu rekrutacji. Jest to ważny aspekt ubiegania się o pracę, ponieważ wpływa na proces i postrzeganie kandydata. W pytaniu ankietowani mogli wybrać wiele odpowiedzi, co zwiększa ogólny wskaźnik do ponad 100%. Większość uczestników badania, tj. 68,5%, stwierdziła, że proces rekrutacji był w atmosferze spokojnej i miłej – 63,8%.

Pozytywna atmosfera w procesie rekrutacji może mieć przełożenie na sposób postrzegania firmy na rynku, zarówno przez potencjalnych kandydatów, jak i klientów. Może to przyczynić się do polecenia firmy innym osobom. 27,6% badanych określiło negatywnie atmosferę panującą w trakcie procesu rekrutacji, określając ją jako napiętą, obojętną czy nawet stresującą.

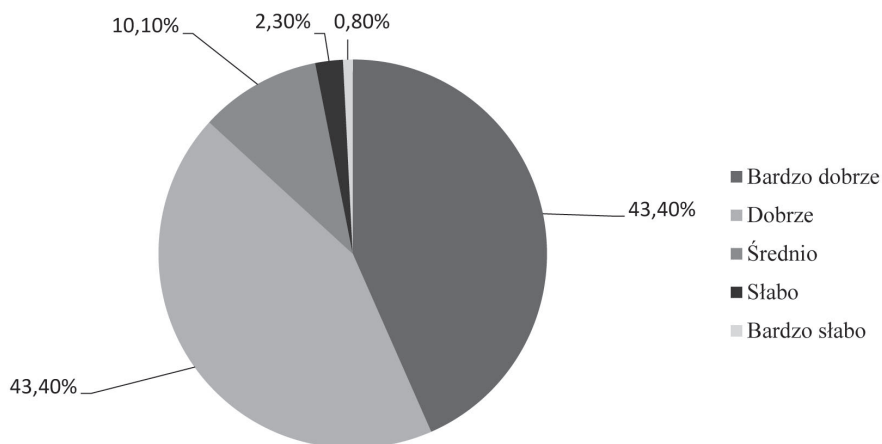
Ocena atmosfery została zaprezentowana na wykresie 12.



Wykres 12. Ocena atmosfery towarzyszącej rekrutacji

Źródło: opracowanie własne

Badanie pozwoliło również na pozyskanie informacji na temat ogólnej oceny procesu rekrutacji przez poddaną grupę badawczą (wykres 13). Aż 86,8% ankietowanych oceniło ogólny poziom rekrutacji jako dobry i bardzo dobry. Pozytywna ocena procesu rekrutacji przez dominującą większość respondentów może świadczyć o coraz większym zaangażowaniu przedsiębiorców w przygotowanie oraz prowadzenie procesu rekrutacji na wysokim poziomie.



Wykres 13. Ogólna ocena procesu rekrutacji

Źródło: opracowanie własne

Kolejne 10,1% badanych wskazało na średni poziom procesu rekrutacji, co może świadczyć o ciągłej potrzebie udoskonalania pewnych obszarów w procesie rekrutacji, tak aby proces ten stawał się coraz doskonalszy. Słabo oraz bardzo słabo proces rekrutacji oceniło jedynie 3,1% respondentów.

ZAKOŃCZENIE I WNIOSKI

Badając tradycyjne metody rekrutacji pracowników oraz ich związek z rozwojem kompetencji przyszłości, stwierdzono istotne wyzwania związane z adaptacją do zmieniającego się środowiska pracy i rosnącymi wymaganiami kompetencyjnymi. Metody oparte głównie na ocenie umiejętności i doświadczenia kandydatów często nie są wystarczające do identyfikacji osób zdolnych do efektywnego radzenia sobie z dynamicznymi zmianami oraz szybkim rozwojem technologicznym. Analiza li-

teratury naukowej, raportów branżowych oraz danych empirycznych zebranych od różnych organizacji pozwoliła uzyskać kompleksowy obraz obecnego stanu rekrutacji pracowników i zidentyfikować obszary wymagające zmiany.

W badaniu udział wzięło 130 ankietowanych, z których większość stanowiły kobiety. Przeważająca część respondentów miała poniżej 25 lat, co może wynikać z faktu poszukiwania zatrudnienia zgodnego z ich kompetencjami po uzyskaniu wykształcenia wyższego. Większość ankietowanych posiadała wykształcenie wyższe, co sugeruje, że jest to istotny czynnik w procesie rekrutacji na oferowane stanowiska.

Internet okazał się głównym źródłem informacji o prowadzonych rekrutacjach, chociaż relacje międzyludzkie również odgrywały istotną rolę. Wielu respondentów oceniło przekazane informacje o oferowanych stanowiskach jako zadowalające, jednakże istnieje potrzeba dostarczenia większej ilości istotnych danych dla potencjalnych kandydatów. CV było podstawowym dokumentem w procesie rekrutacji, natomiast inne dokumenty, takie jak list motywacyjny czy referencje, miały mniejsze znaczenie.

Większość organizacji informowała kandydatów o wynikach procesu rekrutacji, często telefonicznie, co może wpływać pozytywnie na ich postrzeganie. Jednakże istnieją obszary do poprawy, np. czas oczekiwania na informację zwrotną oraz jakość przekazanej informacji. W ogólnej ocenie procesu rekrutacji dominuje pozytywna opinia, choć istnieje potrzeba ciągłego doskonalenia niektórych obszarów.

BIBLIOGRAFIA

1. Piszczek K., & Nowak M., *Nowoczesne podejścia do rekrutacji pracowników: wyzwania i perspektywy*. Przegląd Kadr, 45-58, 2021.
2. Nowakowska E., Kaczmarek P., *Tradycyjne i nowoczesne metody rekrutacji pracowników: analiza porównawcza*. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, 33-48, 2018.
3. "War and Peace" – Lew Tołstoj.
4. Kowalski P., Wiśniewska A., *Rekrutacja pracowników w erze cyfrowej: wykorzystanie sztucznej inteligencji i analizy big data*. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, 112-125, 2020.
5. „The Count of Monte Cristo” – Alexandre Dumas.

THE PROCESS OF RECRUITING EMPLOYEES IN THE PERSPECTIVE OF DEVELOPING THE COMPETENCIES OF THE FUTURE

SUMMARY

Today's labor market and digital transformation are changing the recruitment process, requiring the identification and development of the competencies of the future. The article examines traditional and innovative approaches, pointing to the need to adapt to new challenges. A survey with 130 respondents highlights the importance of the Internet as a major source of recruitment information and indicates a trend toward feedback to candidates. Assessing the level of recruitment, most respondents expressed satisfaction with the process, suggesting an increase in companies' commitment to improving it.