

Wybrane aspekty funkcjonowania gospodarki Gniezna i powiatu gnieźnieńskiego

Raport z badań



Zeszyty naukowe
Gnieźnieńskiej Wyższej Szkoły Humanistyczno-Menedżerskiej „Milenium”

Redaktor naukowy:
dr Tomasz Kujaczyński

Recenzent:
prof. dr hab. Waldemar Czternasty

Korekta:
Elżbieta Sobecka

Projekt okładki:
Marzena Hernik, Artur Kowalski

Opracowanie techn.:
Marek Derbich

Wydawca:
Gnieźnieńska Wyższa Szkoła Humanistyczno-Menedżerska „Milenium”
62-200 Gniezno, ul. Pstrowskiego 3a

ISSN:1898-287

© Copyright by Gnieźnieńska Wyższa Szkoła Humanistyczno-Menedżerska
„Milenium” 2008

Druk:
Drukarnia „KMB-Druk”, 64-608 Parkowo 52, tel.: (0-67) 26-10-674
Nakład: 100 egz.

Spis treści

	str.
Wstęp	5
Ilona KIJEK, Katarzyna SZARZEC	
Funkcjonowanie systemu aktywnych instrumentów ograniczania bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim w latach 2000-2006	7
Magdalena KNAPIŃSKA	
Porównanie funkcjonowania lokalnych rynków pracy powiatu gnieźnieńskiego i powiatu iławskiego w latach 2000-2007	31
Romuald ZALEWSKI, Andrzej ZALEWSKI	
Pozycja powiatu gnieźnieńskiego w województwie pod względem infrastruktury przemysłowej	53
Renata NESTOROWICZ	
Wizerunek Gnieźnieńskiej Wyższej Szkoły Humanistyczno-Menedżerskiej „Milenium” – w świetle badań	75
Ewa WIĘCEK-JANKA	
Przesłanki do zarządzania w rzeczywistości alternatywnej	97

WSTĘP

Przekazujemy w Państwa ręce kolejny numer Zeszytu Naukowego Gnieźnieńskiej Wyższej Szkoły Humanistyczno-Menedżerskiej „Milenium”. Zawarte w nim artykuły są plonem grantów badawczych podjętych przez pracowników naukowo-dydaktycznych Wydziału Zarządzania i Marketingu w latach 2000-2007, przy wydatnym wsparciu Władz Uczelni. Przy wyborze tematyki grantów Uczelnia kierowała się ich praktycznym, zwłaszcza z punktu widzenia środowiska lokalnego, wymiarem.

W niniejszej publikacji zawarto wyniki pięciu grantów. W większości dotyczą one gnieźnieńskiego rynku, w różnych jego przekrojach, każdorazowo podejmując ważny gospodarczo problem. Pierwszy artykuł koncentruje się na funkcjonowaniu aktywnych instrumentów ograniczania bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim wraz z oceną efektywności prowadzonych działań. Sformułowane wnioski powinny umożliwić dokonanie korekty w zakresie stosowanych instrumentów zwalczania bezrobocia. W kolejnym artykule dokonano analizy porównawczej dwóch rynków pracy: gnieźnieńskiego i iławskiego, ze wskazaniem podobieństw i różnic. Pozwala to żywić nadzieję, że władze lokalne będą dzięki temu miały możliwość dobrania właściwych instrumentów kształtujących możliwości zatrudnienia. Tym bardziej, że z poruszoną w tym artykule tematyką koresponduje kolejny tekst poświęcony infrastrukturze przemysłowej powiatu gnieźnieńskiego na tle województwa. Wnioski z niego wypływające umożliwiają zarówno ocenę pozycji powiatu gnieźnieńskiego, jak i perspektywy jego rozwoju. Z kolei tematyka kolejnego artykułu, poświęcona wizerunkowi GWSHM „Milenium” na tle innych uczelni gnieźnieńskich, umożliwia dokonanie korekt w zakresie strategii promocji szkół wyższych. Tematyka ostatniego grantu ma przede wszystkim wymiar dydaktyczny. Dotyczy bowiem stosowania nowoczesnych metod symulacyjnych w procesie uczenia.

Zarysowane powyżej zakresy tematyczne grantów, oprócz ich waloru poznawczego powinny, miejmy nadzieję, stać się przyczynkiem do szerszej dyskusji na temat możliwości rozwoju Gniezna i powiatu gnieźnieńskiego, także jako ośrodka akademickiego, zarówno w kolejnych podejmowanych badaniach, jak i na forum społeczności lokalnej. Należy również oczekiwać, że do niniejszej publikacji sięgną studenci, nie tylko ze względu na walory poznawcze prowadzonych badań, ale także w poszukiwaniu atrakcyjnych i inspirujących form dydaktycznych.

Mam nadzieję, że wysiłek pracowników uczelni da początek ożywionej wymianie myśli, opinii i poglądów na różnych płaszczyznach, dając im tym samym satysfakcję z dobrze wykonanej pracy naukowej, a w czytelniku obudzi ciekawość i gotowość do stawiania nam kolejnych pytań.

Redaktor
dr Tomasz Kujaczyński

dr Ilona **Kijek**
dr Katarzyna **Szarzec**

FUNKCJONOWANIE SYSTEMU AKTYWNYCH INSTRUMENTÓW OGRANICZANIA BEZROBOCIA W POWIECIE GNIEŹNIEŃSKIM W LATACH 2000-2006¹

Tworzenie systemu instrumentów aktywnego przeciwdziałania bezrobociu rozpoczęło się w Polsce na początku 1990 r. W kolejnych latach nastąpiło stopniowe zwiększanie liczby różnych form aktywizacji bezrobotnych oraz modyfikowanie i doskonalenie instrumentów wprowadzonych wcześniej. Do podstawowych narzędzi polityki rynku pracy, służących aktywizacji bezrobotnych, które są oferowane przez publiczną służbę zatrudnienia zalicza się: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia i przekwalifikowania zawodowe, prace interwencyjne i roboty publiczne, dotacje dla bezrobotnych na rozpoczęcie działalności gospodarczej, dotacje dla zakładów pracy na utworzenie nowych miejsc pracy, umowy absolwenckie i staże.

Przedmiotem artykułu jest ocena funkcjonowania systemu aktywnych instrumentów ograniczania bezrobocia stosowanych w powiecie gnieźnieńskim w latach 2000-2006. Ocena ta zostanie dokonana z punktu widzenia dostępności i efektywności działań podejmowanych przez powiatowy urząd pracy.

1. Charakterystyka bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim w latach 2000-2006

Zjawisko bezrobocia pojawiło się w powiecie gnieźnieńskim w 1989 r., kiedy to rozpoczęta w Polsce transformacja ustrojowa i gospodarcza przyczyniły się do racjonalizacji gospodarowania, w tym na rynku pracy. Tabela 1 i rysunek 1 przedstawiają liczbę zarejestrowanych bezrobotnych i stopę bezrobocia w latach 2000–2006. W całym badanym okresie stopa bezrobocia utrzymywała się na poziomie wyższym od ogólnopolskiej i wielkopolskiej stopy bezrobocia.

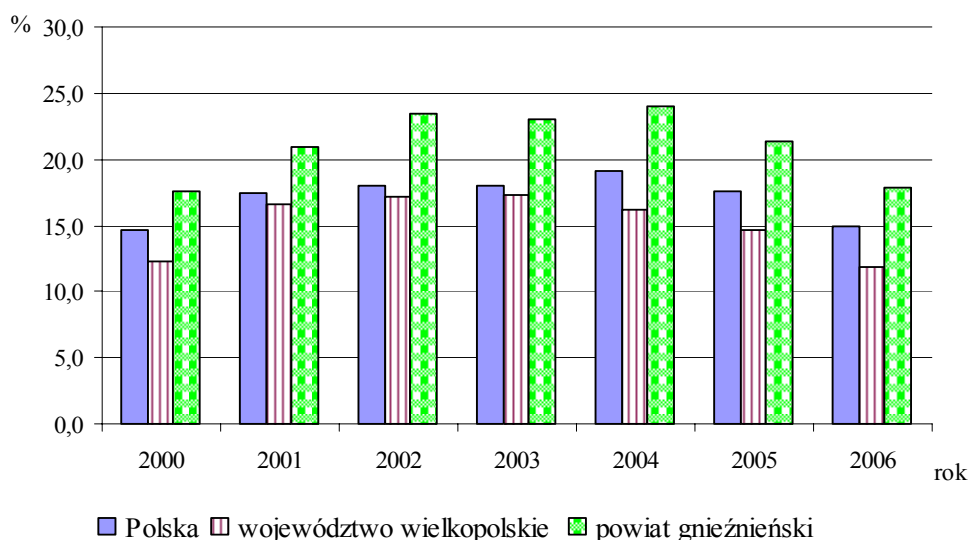
¹ Dane statystyczne dotyczące bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim otrzymano z Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie. Autorki wyrażają szczególne podziękowania dla pani Małgorzaty Matczak – Dyrektor PUP w Gnieźnie i jej współpracowników za życzliwość i udzieloną pomoc w realizacji projektu.

Na koniec 2000 r. zanotowano najniższą, w całym analizowanym okresie, stopę bezrobocia. Była ona o 2,9 pkt. procent wyższa niż stopa bezrobocia obliczona dla całego kraju i aż o 5,3 pkt. procent od poziomu w województwie wielkopolskim. Od 2000 r. bezrobocie zaczęło rosnąć. Na koniec 2002 r. liczba bezrobotnych przekroczyła 13 tys. osób, a stopa bezrobocia wyniosła 23,4%. Najwyższy poziom odnotowano w 2004 r., kiedy to prawie co czwarty aktywny zawodowo mieszkaniec powiatu nie mógł znaleźć pracy. Od tego roku stopa bezrobocia zaczęła spadać, co było zgodne z obserwowanymi tendencjami w całym kraju. Jednakże te spadki nie były tak wysokie, jak w przypadku całej Wielkopolski i różnica między stopą bezrobocia w województwie i w powiecie zwiększyła się do 6 pkt. procent.

Tabela 1. Bezrobocie rejestrowane w powiecie gnieźnieńskim w latach 2000-2006.
Stan z 31 grudnia.

Wyszczególnienie	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bezrobotni zarejestrowani ogółem	9 445	11 470	13 149	12 885	12 737	11 075	8 996
Wskaźnik przyrostu w % (rok poprzedni = 100)	24,3	21,4	14,6	-2,0	-1,1	-13,0	-18,8
Stopa bezrobocia w %	17,6	20,9	23,4	23,0	24,0	21,4	17,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych otrzymanych z Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie oraz z www.wup.poznan.pl, czerwiec 2007.



Rys. 1. Stopa bezrobocia w Polsce, województwie wielkopolskim i powiecie gnieźnieńskim w latach 2000–2006.

Źródło: Dane z tabeli 1.

Charakterystyczną cechą gnieźnieńskiego rynku pracy jest więc fakt występowania tam jednej z najwyższych stóp bezrobocia w całym województwie. Na koniec roku 2006 powiat gnieźnieński znajdował się na siódmym miejscu wśród 31 powiatów ziemskich w Wielkopolsce. Wyższa stopa bezrobocia została odnotowana tylko w powiatach: jarocińskim (19,2%), pleszewskim (19,2%), kolskim (19,7%), konińskim (22,7), śłupeckim (20,6%), wągrowieckim (20,1%) oraz złotowskim (20,5%)².

Tabela 2 zawiera informacje dotyczące mieszkańców wsi zarejestrowanych w urzędzie pracy. Więcej bezrobotnych mieszkało w miastach niż w gminach wiejskich powiatu. Udział mieszkańców miast powiatu w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych podlegał pewnym wahaniom.

Tabela 2. Bezrobotni mieszkańcy wsi zarejestrowani w PUP w Gnieźnie w latach 2000-2006. Stan z 31 grudnia.

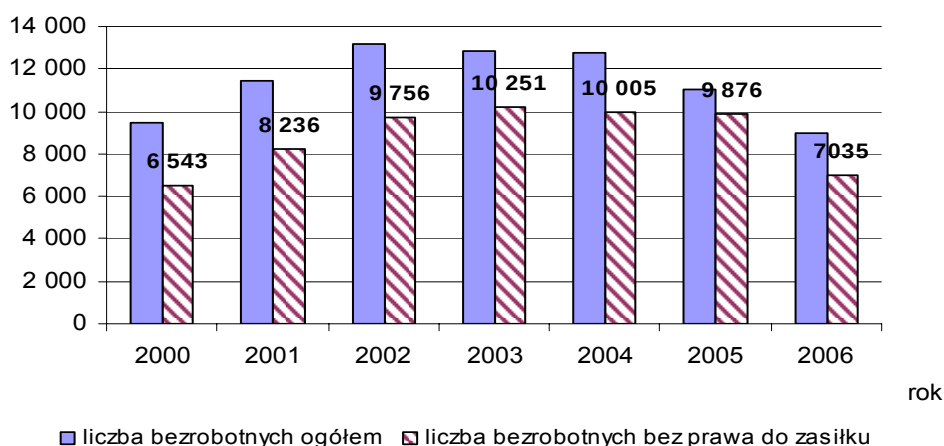
Rok	Ogółem	W tym	
		kobiety	bez prawa do zasiłku
2000	1454	850	977
2001	1898	987	1324
2002	1814	939	1659
2003	1666	865	1343
2004	1385	755	1107
2005	1105	637	998
2006	1732	1 060	1335

Źródło: Opracowanie na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

W 2000 r. wynosił on ok. 85% i zwiększał się do poziomu 90% w 2005 r. W 2006 r. nastąpił spadek tego udziału do 80%. Przyczyną tego był fakt, że o ponad 1000 osób zmniejszyła się liczba bezrobotnych ogółem, podczas gdy liczba bezrobotnych, mieszkających na obszarach wiejskich, wzrosła o ponad 600 w porównaniu do końca roku poprzedniego (tj. 2005 r.). Liczba zarejestrowanych mieszkańców wsi utrzymuje się na względnie stałym poziomie. Ponadto należy pamiętać, że bezrobociu rejestrowanemu na wsi towarzyszy tzw. bezrobocie ukryte, które w skali kraju szacowane jest nawet na kilkaset tysięcy osób.

Na rysunku 2 przedstawiono liczbę osób pozbawionych prawa do zasiłku. Z przedstawionych danych wynika, że w latach 2000-2004 systematycznie rosła liczba takich osób, podczas gdy liczba bezrobotnych ogółem zwiększyła się do 2002 r. W 2000 r. zasiłek otrzymywało 30% zarejestrowanych osób i udział ten systematycznie malał. W 2005 r. już tylko co dziesiąty bezrobotny otrzymywał zasiłek. W 2006 r. zasiłek otrzymywało 22% zarejestrowanych osób. Udział osób otrzymujących zasiłek w powiecie gnieźnieńskim był o 7,9 pkt. procent wyższy niż średni udział dla całego województwa wielkopolskiego (14,7%).

² Informacje z WUP w Poznaniu.



Rys. 2. Bezrobotni bez prawa do zasiłku według rejestracji PUP w Gnieźnie w latach 2000–2006 (stan z 31 XII).

Źródło: Opracowane własne na podstawie danych otrzymanych z PUP w Gnieźnie.

Sytuację na rynku pracy charakteryzuje także struktura społeczno-demograficzna bezrobotnych. Poniżej przedstawiono liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy w Gnieźnie według płci (tabela 3).

Tabela 3. Bezrobocie rejestrowane w powiecie gnieźnieńskim według płci w latach 2000–2006. Stan z 31 grudnia.

Rok	Kobiety				Mężczyźni				Liczba kobiet na 100 mężczyzn
	Ogółem	W % b)	Przyrost ^{a)}		Ogółem	w % b)	Przyrost ^{a)}		
			ogółem	w %			ogółem	w %	
2000	5 443	57,6	-	-	4 002	42,4	-	-	136
2001	6 103	53,2	660	12,1	5 367	46,8	1 365	34,1	114
2002	6 773	51,5	670	11,0	6 376	48,5	1 009	18,8	106
2003	6 839	53,1	66	1,0	6 046	46,9	-330	-5,2	113
2004	6 948	54,5	109	1,6	5 789	45,5	-257	-4,3	120
2005	6 221	56,2	-727	-10,5	4 854	43,8	-935	-16,2	128
2006	5574	62,0	-647	-10,4	3 422	38,0	-1 432	-29,5	163

Uwaga: a) – w stosunku do roku poprzedniego,

b) – ogółem = 100.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych otrzymanych z Powiatowego Urzędu Pracy w Gnieźnie.

Z zaprezentowanych danych wynika, że wśród osób zarejestrowanych w urzędzie pracy w Gnieźnie, przeważają kobiety. Ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych ulegał, w analizowanych latach, niewielkim wahaniom. Podobnie, jak w całej

Polsce, korzystne zmiany zachodzące na rynku pracy w większym stopniu dotyczą mężczyzn niż kobiet. W porównaniu do 2005 r., w 2006 r. liczba bezrobotnych mężczyzn spadła o 30%, a kobiet o 10%. Porównując w ten sposób strukturę bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim i w Polsce ogółem, można zauważyć, iż udział bezrobotnych kobiet był w powiecie wyższy niż średnio w Polsce – o około 2-3 pkt. procent. Natomiast był on niemal identyczny jak udział w województwie wielkopolskim (62,6% ogólnej liczby bezrobotnych).

Ważną cechą demograficzną, pozwalającą scharakteryzować bezrobocie, jest wiek. Z danych wynika, że na pozostawanie bez pracy najbardziej narażeni są ludzie młodzi, którzy nie ukończyli 34 roku życia. W całym analizowanym okresie stanowili oni połowę zarejestrowanych bezrobotnych, przy czym ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych malał. Od 2002 r. na stabilnym poziomie utrzymywało się bezrobocie osób w wieku 35–44 lata (tj. około 20%). Systematycznie rosło natomiast bezrobocie osób, które ukończyły 45 rok życia (z 15,1% w 2000 r. do 26% w 2006 r.). Poziom bezrobocia osób 55-letnich i starszych kształtował się na poziomie kilku procent.

Dane statystyczne, dotyczące struktury bezrobotnych wg wieku, można porównać z odpowiednią strukturą ludności powiatu w wieku produkcyjnym (por. tabela 4). W 2000 r. najbardziej zagrożeni bezrobociem byli ludzie młodzi, którzy nie ukończyli 24 lat – ich udział wśród bezrobotnych był aż o 12,8 pkt. procent. wyższy w porównaniu do ich udziału w zasobach pracy powiatu gnieźnieńskiego. Sześć lat później różnica ta zmalała do 2,4 pkt.

Tabela 4. Porównanie struktury bezrobotnych wg wieku ze strukturą ludności w wieku produkcyjnym w powiecie gnieźnieńskim w 2000 i 2006 roku. Stan z 31 grudnia.

Wiek	2000		2006	
	Bezrobotni	Ludność w wieku produkcyjnym	Bezrobotni	Ludność w wieku produkcyjnym
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
do 24 lat	32,6	19,8	21,4	19,0
25 – 34	26,4	22,3	27,2	24,7
35 – 44	25,3	23,9	19,9	18,9
45 – 54	15,1	25,1	26,0	23,6
55 – 59	0,6	6,1	5,0	10,9
60 – 64	0,1	2,8	0,5	2,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 4 i Banku Danych Regionalnych.

Głównymi czynnikami, które determinują bezrobocie wśród młodzieży są: ogólna sytuacja gospodarcza powiatu gnieźnieńskiego i związany z tym niedostatek miejsc pracy, niedostosowanie kierunków kształcenia do możliwości i potrzeb lokalnego rynku pracy, brak odpowiednich praktyk zawodowych na poziomie gwa-

rantującym zatrudnienie, brak umiejętności planowania alternatywnej kariery zawodowej i mała mobilność zawodowa, a także sytuacja demograficzna (w latach 2000–2006 na rynek pracy w Polsce wchodziły roczniki wyżu demograficznego).

W 2000 r. udział osób, które ukończyły 55 rok życia w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym był dwunastokrotnie wyższy niż w ogólnej liczbie bezrobotnych. W 2006 r. sytuacja uległa pogorszeniu.

Pochodną wieku stanowi staż pracy. Wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu gnieźnieńskiego co czwarta osoba nie ma żadnego doświadczenia zawodowego, co jest przyczyną pozostawania bezrobotnym. W grupie tej przeważają młode osoby poszukujące pracy, które są najczęściej słabo wykształcone i mało aktywne.

W latach 2000–2006 najliczniejszą grupę bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim stanowiły, podobnie jak w całej Polsce, osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Co trzeci bezrobotny ukończył tylko szkołę podstawową. Tak więc struktura bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim – z tego z punktu widzenia – jest niekorzystna. W 2000 r. około 74%, a w 2006 r. – 67% miało wykształcenie poniżej średniego. Ponowna aktywizacja zawodowa osób o najniższym wykształceniu może okazać się bardzo trudna i osoby te nawet w okresie dobrej koniunktury gospodarczej mogą mieć problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Najmniej liczna jest grupa osób z wykształceniem wyższym. Niestety, od 2000 r. liczba bezrobotnych, najlepiej wykształconych, systematycznie wzrastała – w okresie 2000–2006 ponad dwukrotnie. Zmiana ta spowodowana jest panującą od kilku lat tendencją do podnoszenia poziomu wykształcenia. Osoby z wykształceniem średnim podejmują studia, a po ich zakończeniu nie mogą znaleźć pracy i rejestrują się w urzędzie pracy.

Ważną cechą charakteryzującą bezrobocie jest czas pozostawania bez pracy. Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy w Gnieźnie przeważały osoby pozbawione pracy co najmniej 12 miesięcy. Ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych systematycznie rósł. Na koniec 2000 r. bez pracy dłużej niż rok pozostawało 36,9%. Sześć lat później co drugi bezrobotny poszukiwał pracy od co najmniej 12 miesięcy (w województwie wielkopolskim 62,6%). Kwalifikacje zawodowe osób z tak dużą przerwą w zatrudnieniu są zbyt niskie i zainteresowanie pracodawców nimi jest znikome. Ponadto osoby te często mają zaniżoną samoocenę, ich mobilność na rynku pracy jest niska.

Zmiany zaobserwowane w strukturze bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy potwierdzają tezę, że najłatwiej znaleźć jest pracę osobom pozostającym bez zatrudniania krócej niż 6 miesięcy. Po tym okresie notuje się skokowy spadek aktywności, poziomu samooceny, a przede wszystkim motywacji do poszukiwania pracy.

Bezrobocie w powiecie gnieźnieńskim ma charakter strukturalny i długotrwały. Jest ono spowodowane przekształceniami jakie nastąpiły przede wszystkim w przemyśle lekkim. Doprowadziły one do upadku wielu zakładów produkcyjnych zlokalizowanych na terenie Gniezna, w tym: Wielkopolskich Zakładów Obuwia „Polania”, Gnieźnieńskich Zakładów Garbarskich, Fabryki Galanterii „Lech” oraz wielu innych. Mimo że w ich miejsce powstawały nowe podmioty gospodarcze, to tej negatywnej tendencji nie udało się odwrócić.

Trudna sytuacja na rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim wynika również ze zbyt małych migracji wewnętrznych. Dający się zaobserwować wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym jest tylko w niewielkim stopniu zagospodarowany popytem na pracę ze strony pracodawców. Na sytuację na rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim wpływa niewątpliwie także niedostosowany do rynku pracy system kształcenia. Zbyt wolno reaguje on na zachodzące zmiany na rynku pracy.

Bezrobocie stało się i pozostaje jednym z najważniejszych problemów społeczno-ekonomicznych, jakie w najbliższych latach powinien rozwiązać gnieźnieński samorząd powiatowy wspólnie z jednostkami rządowymi.

2. Aktywne formy ograniczania bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim

2.1. Wydatki ogółem na aktywne ograniczanie bezrobocia

W tabeli 5 zaprezentowano wykorzystanie środków finansowych w przekroju poszczególnych aktywnych instrumentów w latach 2002–2006.

Tabela 5. Struktura wydatków na aktywne narzędzia przeciwdziałania bezrobociu w PUP w Gnieźnie w latach 2002-2006.

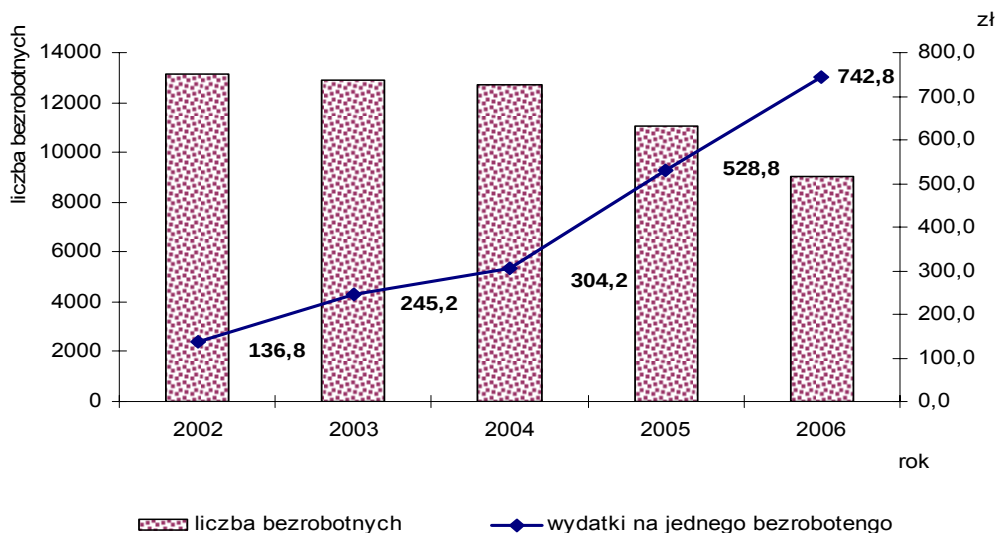
Wyszczególnienie	Ogółem	2002	2003	2004	2005	2006
Ogółem tys. zł	21 372,50	1799,40	3159,50	3875,20	5856,10	6682,40
Ogółem w %	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Szkolenia	9,88	18,75	9,75	10,43	6,73	9,99
Prace interwencyjne	6,66	21,20	13,87	7,97	2,42	2,27
Roboty publiczne	9,03	6,79	23,49	14,95	7,55	0,65
Umowy absolwenckie	2,13	16,38	3,01	1,70	-	-
Staże	37,19	31,44	49,57	53,24	29,76	30,09
Pożyczki	0,65	5,45	0,32	0,14	0,26	0,16
Przygotowanie zawodowe	19,90	-	-	10,00	34,25	27,83
Dotacje na podjęcie działalności gospodarczej	10,13	-	-	1,57	14,64	18,65
Dotacje na wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy	4,34	-	-	-	4,32	10,11
Refundacja kosztów pomocy prawnej, doradztwa dot. podjęcia działalności gospodarczej	0,01	-	-	-	0,05	-
Prace społecznie użyteczne	0,07	-	-	-	-	0,24

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

W okresie tym, w PUP w Gnieźnie największą kwotę wydatkowano na staże – około 37% ogółu wydatków przeznaczonych na aktywną walkę z bezrobociem. W rekordowym pod tym względem 2005 r., udział tych wydatków w strukturze wydatków ogółem przekroczył połowę. Co dziesiąta złotówka została przeznaczona na organizację szkoleń. Podobna kwota została wydana na dotacje na podjęcie działalności gospodarczej, a także na roboty publiczne. Około 20% środków zostało rozdysponowanych na przygotowanie zawodowe. W okresie tym systematycznie zmniejszał się udział kwot wydatkowanych na prace interwencyjne (z 21,2% w 2002 r. do 2,3% w 2006 r.).

W 2006 r. największy udział w wydatkach miały: staże (30%), przygotowanie zawodowe (prawie 28%) oraz dotacje na podjęcie działalności gospodarczej (18,7%). Było to wynikiem dużego zapotrzebowania na tę formę pomocy ze strony pracodawców i bezrobotnych, do których są one adresowane.

Na rysunku 3 zaprezentowano zależność pomiędzy wydatkami na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu a kwotą wydatków na jednego bezrobotnego w PUP w Gnieźnie w latach 2002-2006. W okresie tym liczba bezrobotnych malała, a wraz z tym kwota ta rosła. Wzrost wydatków na aktywne formy miał wpływ na zwiększenie się odpływu bezrobotnych z rejestru urzędu pracy z tytułu podjęcia zatrudnienia subsydiowanego, rozpoczęcia szkolenia, stażu, czy też przygotowania zawodowego w miejscu pracy.



Rys. 3. Wydatki na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu na jednego bezrobotnego PUP w Gnieźnie w latach 2002-2006 (w zł).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

Poziom kwot, które zostały wydatkowane na aktywne formy ograniczania bezrobocia pozwolił na objęcie nimi stosunkowo niewielkiej liczby bezrobotnych.

W latach 2000–2006 z tej formy pomocy skorzystało prawie 10 100 bezrobotnych, czyli średnio 1440 osób rocznie. Co trzecia osoba z wszystkich bezrobotnych, objętych aktywną polityką, uczestniczyła w stażach (tabela 6). Liczną grupę stanowiły także osoby uczestniczące w szkoleniach – 26,2 % ogółu uczestników, przy czym liczebność tej grupy w poszczególnych latach była bardzo zróżnicowana (w 2001 r. – 9,3 %, w 2006 r. – 23,7 %).

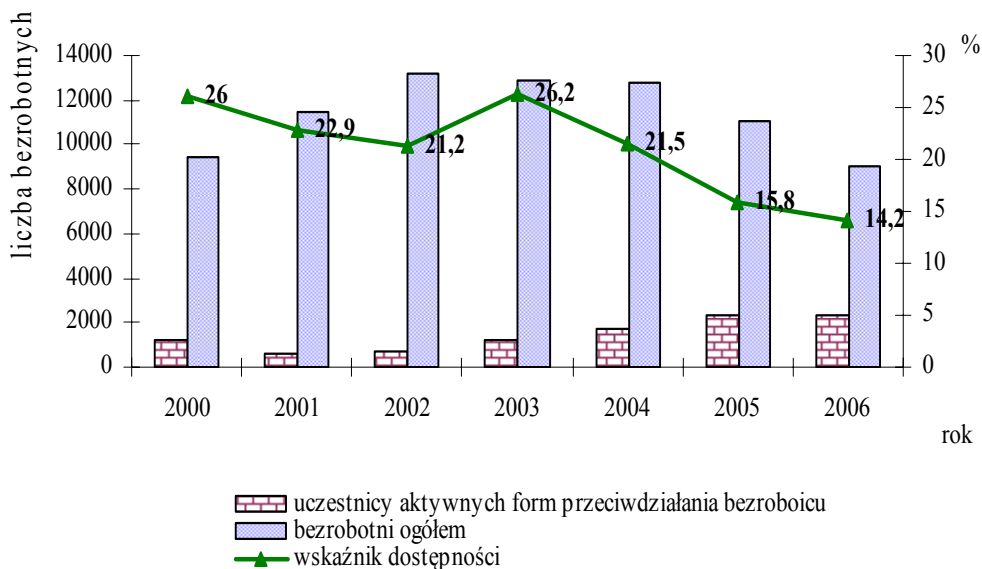
Tabela 6. Udział bezrobotnych w poszczególnych aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu w PUP w Gnieźnie w latach 2000–2006.

Wyszczególnienie	Ogółem	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ogółem osób	10 077	1169	580	746	1196	1729	2311	2346
w %								
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Szkolenia	26,2	18,6	9,3	10,3	11,5	13,3	13,3	23,7
Prace interwencyjne	8,6	27,3	11,3	11,5	19,0	13,5	8,6	8,8
Roboty publiczne	5,5	7,6	7,4	4,9	33,2	26,5	18,0	2,4
Umowy absolwenckie	3,3	32,1	21,8	27,6	10,6	7,9	-	-
Stáže	36,0	7,6	3,3	7,0	14,0	22,8	22,2	23,1
Prace społ.-użytk.	0,2	-	-	-	-	-	-	100,0
Przygotowanie zawodowe	16,6	-	-	-	-	15,4	51,2	33,5
Pożyczki	0,2	66,7	16,7	12,5	4,2	-	-	-
Dotacje na podjęcie działalności gospodarczej	1,9	-	-	-	-	3,1	40,3	56,5
Dotacje na wyposażenie stanowisk pracy	1,5	-	-	-	-	-	32,5	67,5

Zródło: Opracowanie własne na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

O szansach bezrobotnych na uczestnictwo w aktywnej polityce rynku pracy świadczy wskaźnik dostępności³, którego poziom zaprezentowano na rysunku 4. Wynika z niego, że bezrobotni z powiatu gnieźnieńskiego mieli średnie szanse na uczestniczenie w aktywnej polityce rynku pracy.

³ Liczony jako procent bezrobotnych biorących udział w aktywnej polityce rynku pracy w danym roku do liczby bezrobotnych zarejestrowanych na koniec danego roku.



Rys. 4. Liczba bezrobotnych ogółem, uczestników aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu i wskaźnik dostępności bezrobotnych do tych form w PUP w Gnieźnie w latach 2000-2006.

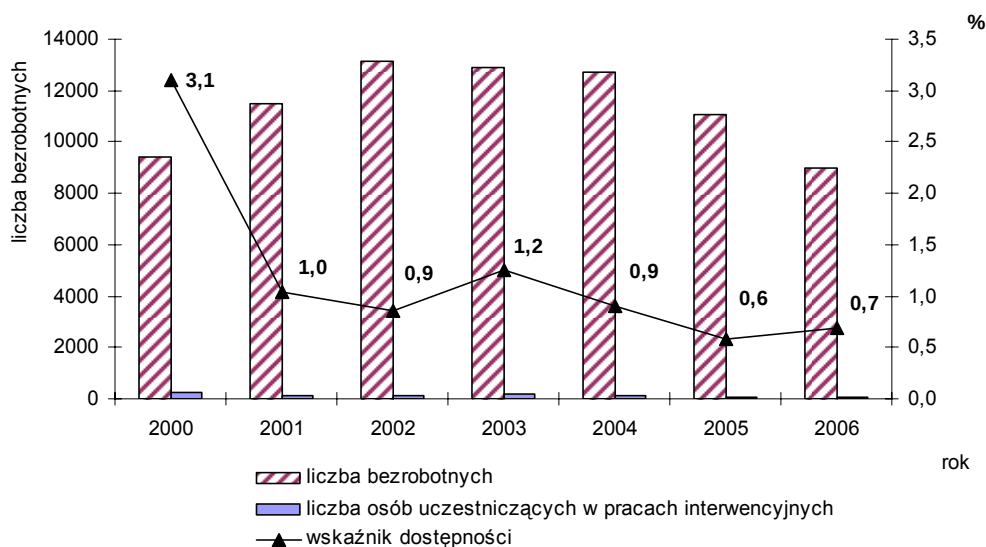
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

W latach 2000–2003 średnio co czwarty zarejestrowany bezrobotny mógł uczestniczyć w aktywnych formach ograniczania bezrobocia. Od 2003 r. dostępność malała i w 2006 r. wskaźnik ten wynosił tylko 14,2%.

Najważniejsze – pod względem wysokości środków finansowych, jak i efektywności – aktywne formy ograniczania bezrobocia stosowane przez PUP w Gnieźnie zostaną poniżej scharakteryzowane.

2.2. Prace interwencyjne

W latach 2000–2006 w PUP w Gnieźnie w pracach interwencyjnych wzięło udział ponad 864 bezrobotnych. W poszczególnych latach nastąpiło wyraźne ograniczenie liczby uczestników prac (poza rokiem 2003). Rysunek 5 przedstawia wskaźnik dostępności prac interwencyjnych w latach 2000–2006.



Rys. 5. Wskaźnik dostępności prac interwencyjnych w PUP w Gnieźnie w latach 2000-2006.

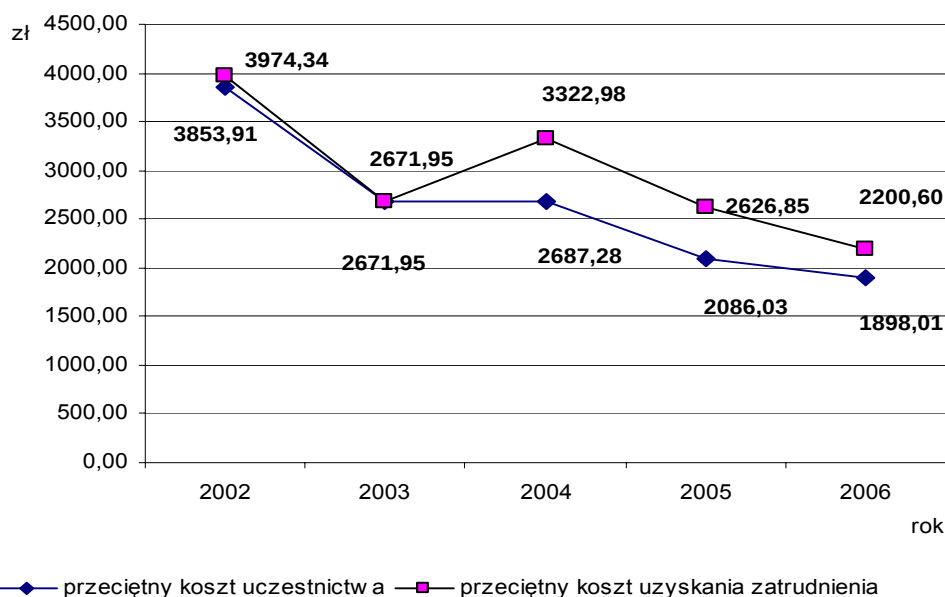
Źródło: Opracowanie na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

Wskaźnik dostępności kształtował się na bardzo niskim poziomie. Szanse bezrobotnych na uczestnictwo w pracach interwencyjnych z roku na rok malały (wyjątek stanowił rok 2003). W rekordowo wysokim pod tym względem roku 2000 tylko 3,5% bezrobotnych korzystało z tej formy wsparcia, ale – w porównaniu do pozostałego okresu – najłatwiej było wtedy właśnie podjąć okresowe zatrudnienie. Od tego roku, wraz ze wzrostem liczby zarejestrowanych bezrobotnych, malała liczba osób uczestniczących w pracach interwencyjnych i jednocześnie w sposób znaczący malała dostępność do tej formy ograniczania bezrobocia. W 2001 r., kiedy bezrobocie wzrosło z porównaniu z rokiem poprzednim o ponad 2000 osób (wzrost o 21%), liczba zatrudnionych w ramach prac interwencyjnych zmalała o 138 osób (spadek o 58%). W kolejnym roku nastąpił również wzrost liczby bezrobotnych o 1679 osób w porównaniu do 2001 r., liczba osób uczestniczących w pracach interwencyjnych wzrosła tylko o 1 osobę (z 98 do 99). W 2005 r. liczba uczestników prac interwencyjnych zmniejszała się do poziomu 74.

W latach 2000-2004 prace interwencyjne były atrakcyjną propozycją dla lokalnych pracodawców, wśród których cieszyły się dużym zainteresowaniem. W 2005 r. główną przyczyną ograniczenia liczby uczestników prac interwencyjnych było zmniejszenie się liczby podmiotów gospodarczych zainteresowanych organizacją prac. Kiedy na pracodawców został prawnie nałożony obowiązek zatrudniania bezrobotnego przez 2 lata, wielu z nich przestało organizować prace interwencyjne.

Efektywność zatrudnieniowa prac interwencyjnych kształtowała się na różnym – ale wysokim – poziomie od 79,4% do 100,0%.

Kwota wydatkowana na prace interwencyjne w latach 2002–2006 wyniosła ogółem ponad 1,4 mln, co oznacza, że przeciętny koszt zatrudnienia jednej osoby wynosił 2684 zł, przy czym wahał się on znacząco: od 3854 zł w 2002 r. do 1998 zł w 2006 r. (por. rysunek 6).



Rys. 6. Przeciętny koszt organizacji prac interwencyjnych na jednego bezrobotnego i przeciętny koszt uzyskania zatrudnienia po zakończeniu uczestnictwa w programie w PUP w Gnieźnie w latach 2002-2006 (w zł).

Źródło: Opracowanie na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

Prace interwencyjne są efektywną formą ograniczania bezrobocia. Ich wysoka efektywność powoduje, że koszty powstania nowych miejsc pracy są względnie niskie. Średni koszt zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu uczestnictwa w pracach interwencyjnych w Gnieźnie wynosił 2988 zł.

Miejsca pracy interwencyjnej są organizowane przede wszystkim w zakładach pracy, które charakteryzują się dobrą sytuacją ekonomiczną. Daje to szansę na stworzenie przez nie nowego, stałego miejsca pracy dzięki obniżeniu kosztów jego powstania.

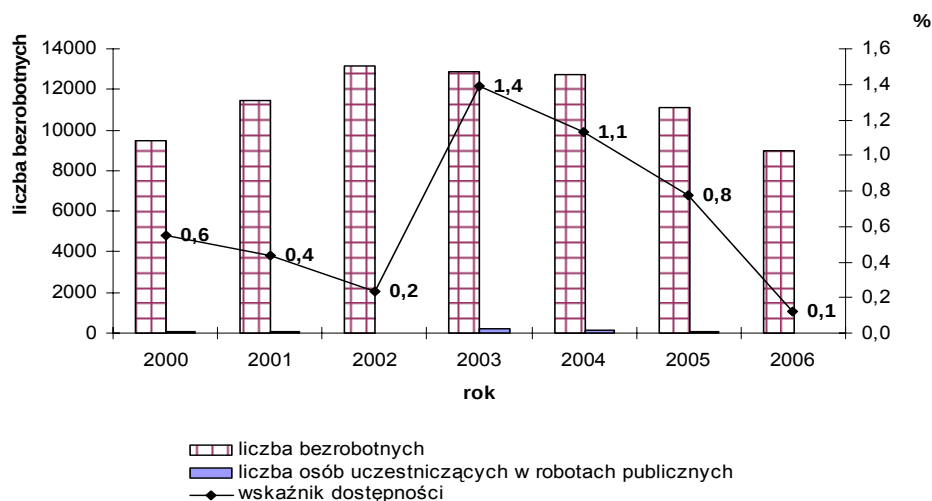
Celem skłonienia pracodawcy do zatrudnienia bezrobotnego urząd pracy finansuje, określoną przepisami prawa, część kosztów takiego zatrudnienia. Dotacja ta pozwala mu na zrekompensowanie strat wynikających z niższej wydajności pracowników w okresie przyuczenia do zawodu na danym stanowisku pracy. Jeżeli do pracy kierowany jest bezrobotny bez kwalifikacji, a przy tym jego zatrudnienie na-

stępuje na dodatkowym miejscu pracy, to można uznać, że dopłata do zatrudnienia stanowi bonus za zatrudnienie nie w pełni produktywnego pracownika. Mamy wówczas do czynienia ze wsparciem zatrudnienia. Jeżeli jednak bezrobotny posiada kwalifikacje, które stwarzają możliwość podjęcia zatrudnienia, to mamy do czynienia z marnotrawieniem środków publicznych.

2.3. Roboty publiczne

Drugą formą prac subwencjonowanych są roboty publiczne. Podstawowym celem ich organizowania była pomoc osobom bezrobotnym. Ponadto dzięki ich realizacji wspierane były regionalne i lokalne inwestycje (m.in. w infrastrukturę techniczną), których wykonanie było konieczne dla dalszego rozwoju powiatu.

W robotach publicznych, zorganizowanych przez PUP w Gnieźnie w latach 2000–2006, wzięło udział 551 osób bezrobotnych. Na rysunku 7 przedstawiono wskaźnik dostępności robót publicznych. Wynika z niego, że – podobnie jak w przypadku prac interwencyjnych – szanse bezrobotnych na uczestnictwo w robotach publicznych z roku na rok malały. Najłatwiej było podjąć okresowe zatrudnienie w 2003 r. – kiedy to w robotach uczestniczyły 183 osoby, czyli 1/3 ogółu objętych tą formą w analizowanym okresie. Najtrudniej skierowanie na roboty było otrzymać w latach 2000–2002, czyli wówczas, gdy bezrobocie było wysokie. Przyczyną spadku liczby osób zatrudnionych w ramach robót publicznych było zmniejszenie się środków finansowych, które mogły być przeznaczone na ten cel.



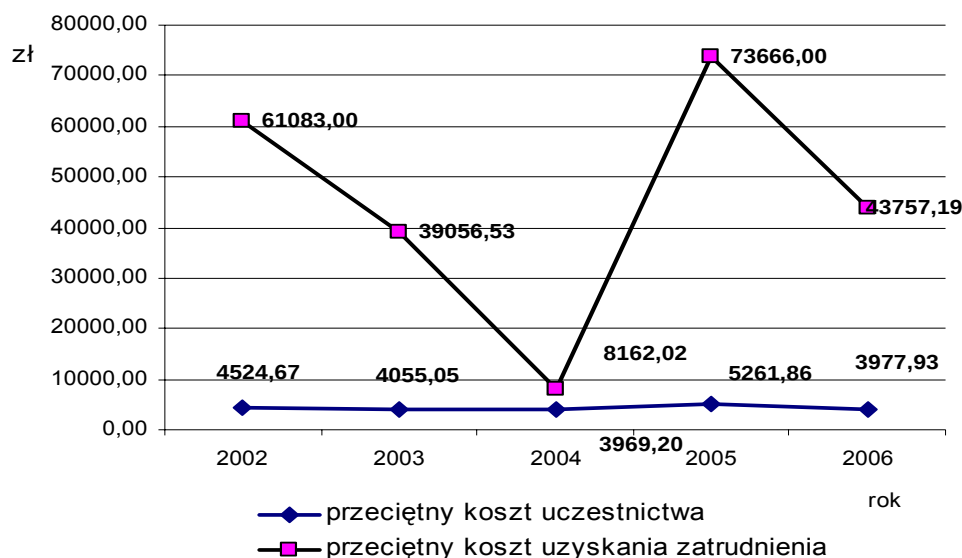
Rys. 7. Wskaźnik dostępności robót publicznych w PUP w Gnieźnie w latach 2000-2006.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

Efektywność zatrudnieniowa robót publicznych wahała się znacząco w latach 2000–2006 – od 7% do 49%. Poniżej 10% wyniosła w latach: 2002, 2005 i 2006.

Roboty publiczne są specyficznym instrumentem rynku pracy, który nie rozwiązuje problemów na nim występujących, gdyż zatrudnienie na dalszy okres, po ich zakończeniu, nie jest zjawiskiem dość częstym. Roboty publiczne pełnią funkcję społeczną jako pomoc dla najbardziej potrzebujących, ale czas ich trwania jest zbyt krótki, aby nabyć uprawnienia do zasiłku dla bezrobotnych. Nie dają one także szans na podniesienie kwalifikacji i umiejętności zawodowych, gdyż zadania podczas nich wykonywane należą do czynności prostych. Natomiast umożliwiają one wielu pracodawcom, zwłaszcza sektora publicznego, pozyskanie taniej siły roboczej. Uczestnictwo bezrobotnych w robotach publicznych nie zmienia niestety ich sytuacji życiowej – po zakończeniu udziału w robotach, wracają oni do pozycji wyjściowej. Roboty publiczne pełnią raczej funkcję społeczną jako pomoc dla najbardziej potrzebujących, ale nie dają perspektyw na zmianę sytuacji życiowej.

Na poniższym rysunku zaprezentowano koszt uzyskania zatrudnienia w latach 2002–2006. W latach 2000–2006 na organizację robót wydatkowano prawie 2 mln zł. Przeciętny koszt zatrudnienia jednego bezrobotnego w ramach robót wyniósł 45 tys. zł, przy czym wahał się on od ok. 8 tys. zł w 2004 r. do prawie 74 tys. zł w 2005 r. W 2006 r. na zatrudnienie 1 bezrobotnego z funduszu pracy wydatkowano prawie 44 tys. zł. Bardzo niska efektywność zatrudnieniowa robót publicznych powoduje, że są one najdroższą – z punktu widzenia możliwości uzyskania stałego zatrudnienia – formą aktywizacji bezrobotnych.

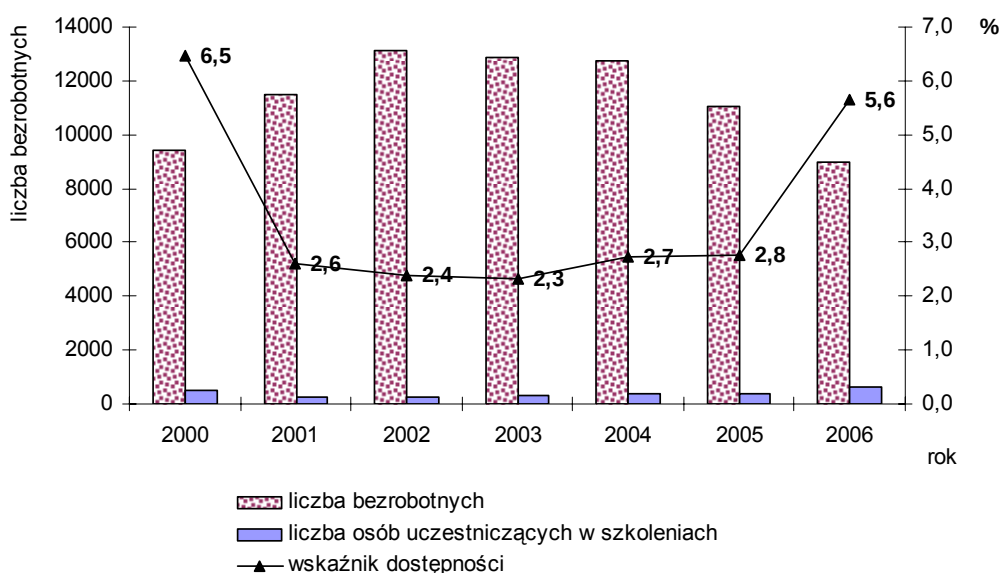


Rys. 8. Przeciętny koszt organizacji robót publicznych na jednego bezrobotnego i przeciętny koszt uzyskania zatrudnienia po zakończeniu uczestnictwa w programie w PUP w Gnieźnie w latach 2002-2006 (w zł).

Źródło: Opracowanie na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

2.4. Szkolenia bezrobotnych

Świadomość rosnących wymagań rynku pracy i preferencji pracodawcy sprzyjają dążeniu bezrobotnych do zwiększenia swoich szans na znalezienie pracy poprzez zmiany lub podniesienie kwalifikacji. Przyuczenie do zawodu i przekwalifikowanie są bardzo popularną formą aktywnego przeciwdziałania bezrobociu wśród osób pozostających bez pracy. W latach 2000-2006 w powiecie gnieźnieńskim swoje kwalifikacje zawodowe podniosło ponad 2600 bezrobotnych. Szanse bezrobotnych na uczestnictwo w szkoleniach podnoszących ich umiejętności podlegały znacznym wahaniom. Najłatwiej było uczestniczyć w szkoleniach w 2000 r. i 2006 r. (najwyższe wskaźniki dostępności), kiedy bezrobocie było najniższe (por. rysunek 9). Niestety w okresie 2001-2005, kiedy bezrobocie wzrastało i zmniejszały się środki przeznaczone na aktywną politykę rynku pracy, wskaźnik dostępności szkoleń utrzymywał się na niskim poziomie (średnio 2,5%).



Rys. 9. Wskaźnik dostępności szkoleń w PUP w Gnieźnie w latach 2000-2006.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

Urząd pracy kierował bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie, wcześniej dokonując oceny, czy szkolenie to zwiększy jego szansę na uzyskanie zatrudnienia⁴. W przypadku szkoleń indywidualnych i niektórych szkoleń grupowych,

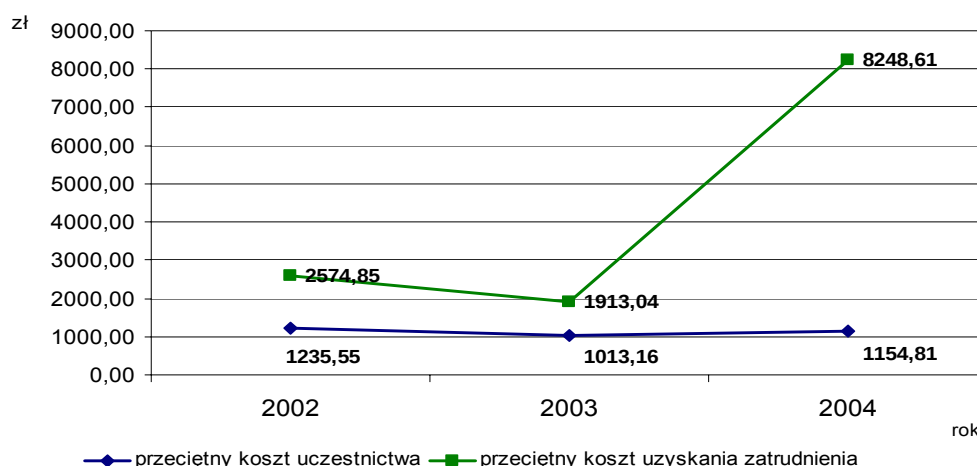
⁴ W szczególności dokonywał tego na podstawie: zaświadczenia od pracodawcy o możliwości zatrudnienia bezrobotnego po ukończeniu szkolenia, częstotliwości zgłaszanych ofert do powiatowego urzędu pracy w zawodzie zgodnym z kierunkiem szkolenia wskazanym przez bezrobotnego, wyników analiz i prognoz na rynku pracy.

PUP w Gnieźnie organizował szkolenia z wykorzystaniem modelu trójstronnych umów szkoleniowych, zawieranych pomiędzy urzędem pracy, instytucją szkoleniową i pracodawcą. W umowach tych ustalane były kwalifikacje wymagane przez pracodawcę od kandydatów do pracy i kwalifikacje te powinny musiały być uwzględnione w programie szkolenia.

Efektywność szkoleń była dość wysoka – średnio 44 % uczestników szkoleń po ich zakończeniu podjęło pracę. W poszczególnych latach efektywność zatrudnienia szkoleń kształtowała się jednak bardzo różnie, np. w 2001 r. wynosiła ona 60%, ale trzy lata później już tylko 14,4 %.

Kwota wydatkowana na szkolenia osób bezrobotnych w latach 2002–2006 wyniosła ponad 2,1 mln zł. W okresie 2002–2006 przeciętny koszt przeszkolenia jednej osoby wynosił około 1200 zł. Natomiast przeciętny koszt podjęcia zatrudnienia po zakończeniu szkolenia – 3663 zł. Są więc one tańszym, w porównaniu z innymi formami, instrumentem ograniczania bezrobocia (por. rysunek 10).

Każda osoba bezrobotna w wieku powyżej 25 roku życia, w okresie odbywania szkolenia, otrzymywała dodatek szkoleniowy w wysokości 20 % zasiłku, natomiast osoba w wieku do 25 roku życia – stypendium szkoleniowe w wysokości 40 % zasiłku.



Rys. 10. Przeciętny koszt organizacji szkoleń jednego bezrobotnego i przeciętny koszt uzyskania zatrudnienia po zakończeniu uczestnictwa w programie w PUP w Gnieźnie w latach 2002-2004 (w zł).

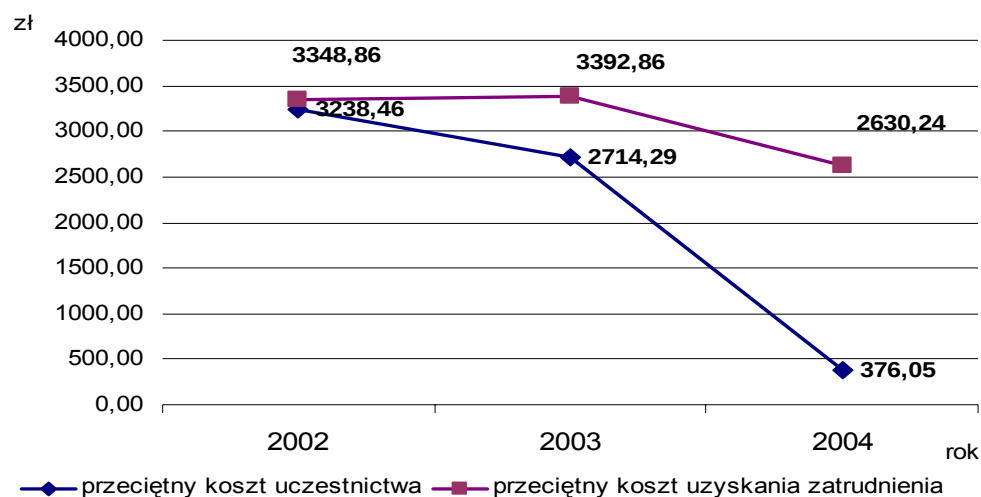
Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych PUP w Gnieźnie.

2.5. Aktywizacja zawodowa młodzieży

Podstawowym celem refundowania wynagrodzeń absolwentów (tzw. umowy absolwenckie) była aktywizacja zawodowa tej grupy bezrobotnych, a więc ułatwienia im wejścia na rynek pracy. W latach 2000–2004 PUP w Gnieźnie skierował do pracy i zrefundował wynagrodzenie 330 absolwentom. Umowy absolwenc-

kie były instrumentem bardzo efektywnym z punktu widzenia możliwości zdobycia stałego zatrudnienia. W analizowanym okresie 94 % absolwentów, korzystających z tego instrumentu, zostało zatrudnionych na dalszy okres.

Na poniższym rysunku przedstawiono przeciętny koszt umów absolwenckich przypadający na jednego bezrobotnego i przeciętny koszt uzyskania dalszego zatrudnienia w PUP w Gnieźnie w latach 2002–2004.



Rys. 11. Przeciętny koszt organizacji umów absolwenckich jednego bezrobotnego i przeciętny koszt uzyskania zatrudnienia po zakończeniu uczestnictwa w programie w PUP w Gnieźnie w latach 2002–2004 (w zł).

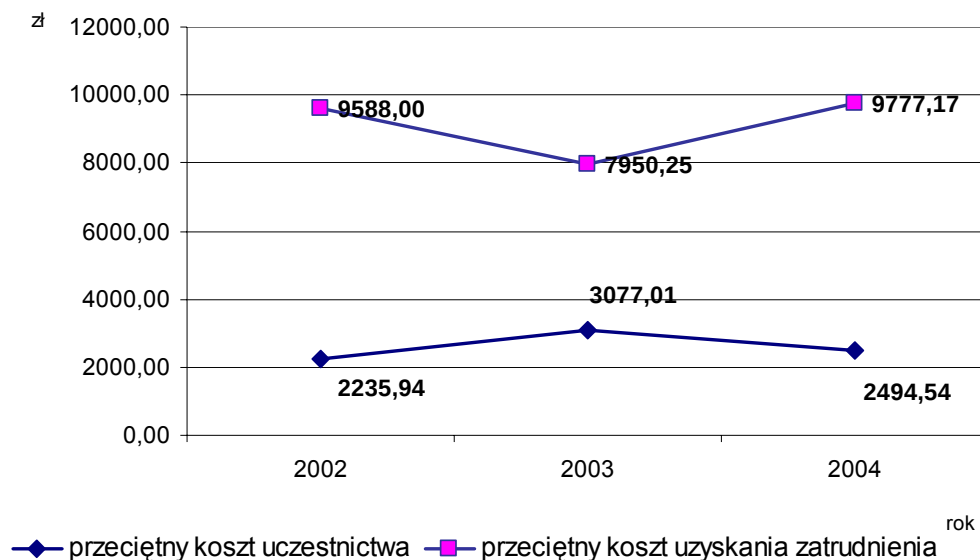
Źródło: Opracowanie na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

W latach 2000–2004 na refundację wynagrodzeń absolwentów wydatkowano prawie 460 tys. zł. W okresie 2002–2004 koszt aktywizacji jednego absolwenta wyniósł średnio około 2100 zł. Wysoka efektywność wpłynęła na poziom kosztu podjęcia zatrudnienia przez jednego bezrobotnego, który wyniósł niewiele ponad 3124 zł. Nie był on więc wysoki.

Inną formą aktywizacji zawodowej osób młodych było kierowanie ich do zakładów pracy celem odbycia stażu. Stażyści odbywali praktykę w wyuczonym zawodzie lub przekwalifikowywali się do wykonywania w przyszłości innej pracy. W latach 2000–2006 na staż zostało skierowanych 3625 osób. Efektywność zatrudnieniowa staży w tym okresie była zdecydowanie dużo niższa niż umów absolwenckich – średnio o ponad połowę.

Na poniższym rysunku przedstawiono przeciętny koszt organizacji stażu w przeliczeniu na jednego absolwenta oraz koszt uzyskania zatrudnienia po zakończeniu uczestnictwa w programie. W latach 2002–2006 na organizację staży wydatkowano prawie 8 mln zł. W okresie 2002–2006 koszt aktywizacji jednego absolwenta wyniósł prawie 2500 zł. Kształtował się więc on na nieco wyższym po-

ziomie jak w przypadku umów absolwenckich. O wiele niższa efektywność zatrudnieniowa spowodowała, że koszt zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu udziału w programie wyniósł prawie 78 tys. zł, czyli ponad 20-krotnie więcej niż w przypadku umów absolwenckich.

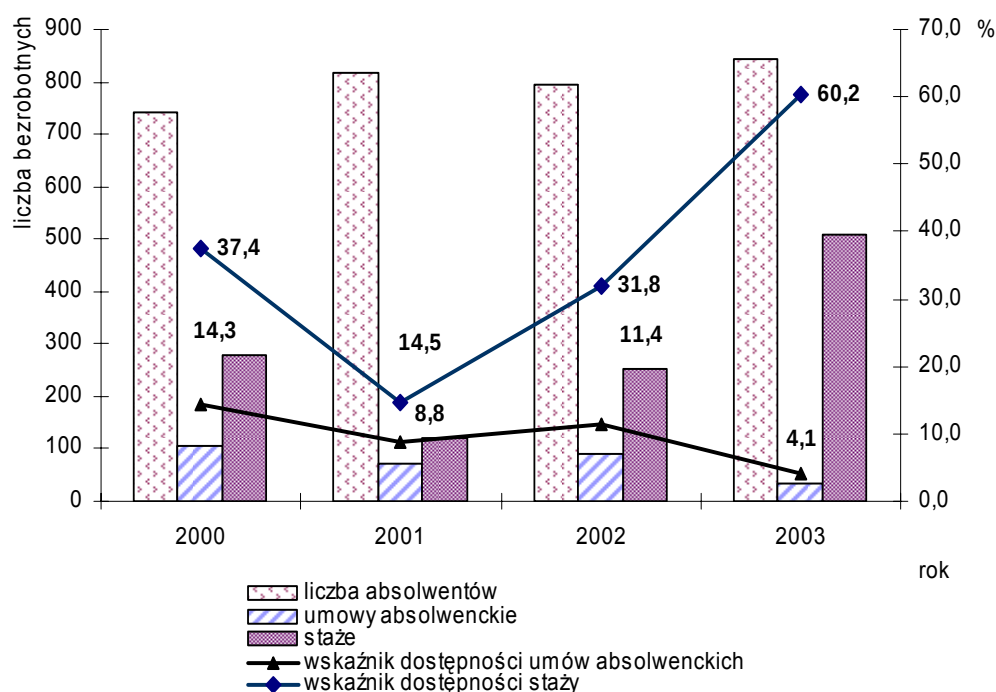


Rys. 12. Przeciętny koszt organizacji stażu dla jednego bezrobotnego i przeciętny koszt uzyskania zatrudnienia po zakończeniu uczestnictwa w programie w PUP w Gnieźnie w latach 2002-2004 (w zł).

Źródło: Opracowanie na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

Żadna inna grupa, w tym cechująca się dużymi trudnościami na rynku pracy, nie doświadczyła takiej skali pomocy jak osoby młode. Zarówno umowy absolwenckie, jak i staże były instrumentami łatwo dostępnymi dla tych bezrobotnych. Wysokie wartości przyjmowane przez wskaźniki dostępności umów i staży ogółem świadczą o tym, że ludzie młodzi są grupą bezrobotnych traktowaną w sposób priorytetowy (por. rysunek 13).

Popularniejszą formą aktywizacji zawodowej wśród bezrobotnych było zawieranie umów o pracę z zakładem pracy. Staż nie był akceptowany ze względu na niską wysokość stypendium (wyplacane za 8 godzinny dzień pracy) i brak statusu pracownika. Pracodawcy preferowali natomiast zatrudnianie w ramach stażu, ponieważ forma ta nie wymagała od nich angażowania własnych środków finansowych, a dawała możliwość wykorzystania taniej siły roboczej oraz możliwość przygotowania przyszłych kadr, zgodnie z długofalową polityką kadrową swojego przedsiębiorstwa.



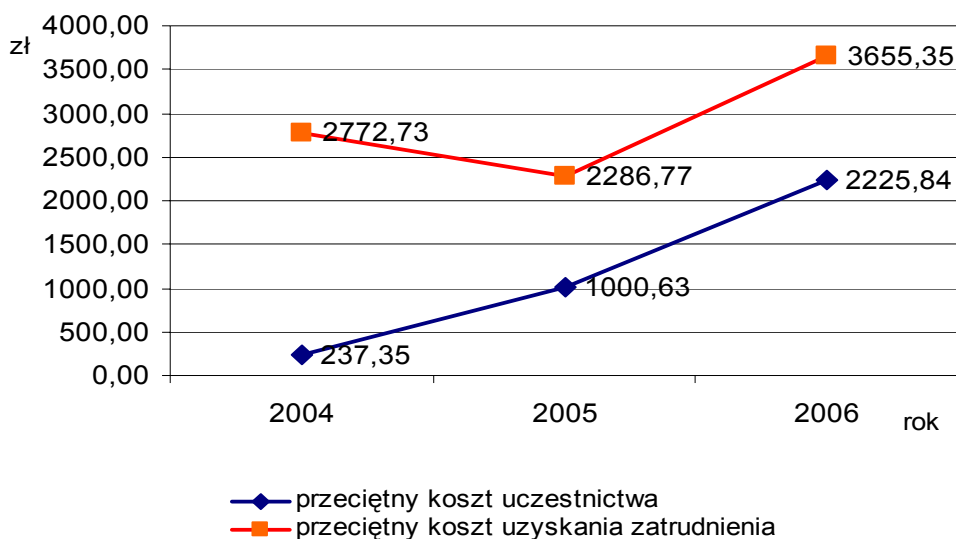
Rys. 13. Wskaźnik dostępności staży i umów absolwenckich w PUP w Gnieźnie w latach 2000-2006.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

2.6. Przygotowanie zawodowe

W latach 2004-2006 PUP w Gnieźnie przeznaczył kwotę 4253 tys. zł na przygotowanie zawodowe, co stanowiło ok. 20% wydatków ogółem. Objęte nim zostało 1674 osób. Przygotowanie zawodowe było instrumentem dość efektywnym z punktu widzenia możliwości zdobycia stałego zatrudnienia. W latach 2004-2006 połowa bezrobotnych, korzystających z tego instrumentu, została zatrudniona na dalszy okres.

W okresie 2004-2006 przeciętny koszt uczestnictwa wyniósł średnio 1154 zł, a przeciętny koszt uzyskania zatrudnienia po zakończeniu uczestnictwa w programie - około 2900 zł (rysunek 14).



Rys. 14. Przeciętny koszt organizacji przygotowania zawodowego jednego bezrobotnego i przeciętny koszt uzyskania zatrudnienia po zakończeniu uczestnictwa w programie w PUP w Gnieźnie w latach 2004-2006 (w zł).

Źródło: Opracowanie na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

2.7. Pożyczki i dotacje

Instrumentem rynku pracy, któremu przyświecała idea pomocy w tworzeniu nowych i co bardzo ważne – trwałych miejsc pracy – były pożyczki z funduszu pracy dla bezrobotnych na podjęcie działalności gospodarczej oraz dla pracodawców na utworzenie nowych miejsc pracy.

W latach 2000–2003 w PUP w Gnieźnie takie pożyczki otrzymało 24 bezrobotnych, czyli średnio każdego roku 6 osób. Wszystkie te osoby podjęły działalność gospodarczą, tak więc efektywność zatrudnieniowa pożyczek wyniosła 100%.

Każda osoba otrzymała dotacje w wysokości niewiele mniejszej niż kwota dopuszczalna przez przepisy prawne (w 2004 r. – 11 447,85 zł; w 2005 r. – 11 901,4 zł)⁵.

W latach 2000-2004 PUP w Gnieźnie nie udzielił ani jednej pożyczki dla zakładu pracy na utworzenie nowych miejsc pracy.

W latach 2005-2006 wydatkowano kwotę 928,5 tys. zł na utworzenie / doposażenie 150 miejsc pracy. Przeciętny koszt utworzenia jednego miejsca pracy wyniósł więc 6190 zł.

⁵ Obliczenia własne. http://www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/praca_ludnosc/mies_wynagr/index.htm, 24 sierpnia 2007 r.

3. Podsumowanie

W poniższej tabeli przedstawiono efektywność zatrudnieniową aktywnych instrumentów rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim w latach 2000–2006. Efektywność programów aktywnego przeciwdziałania bezrobociu kształtuje się na średnim poziomie, ale wyższym niż przeciętnie w Polsce. Połowa osób, które zakończyły uczestnictwo w aktywnych formach ograniczania bezrobocia znalazło pracę.

Podkreślić należy, że od 2001 r. efektywność zatrudnieniowa w powiecie gnieźnieńskim systematycznie spadała, co zgodne było z obserwowaną tendencją w Polsce. Nieznaczna poprawa nastąpiła w 2005 r. i 2006 r. Spadek wskaźnika efektywności aktywnej polityki rynku pracy może wynikać z pogorszenia sytuacji na rynku pracy, jak również podporządkowania polityki rynku pracy samorządowi powiatowemu.

Tabela 7. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej według poszczególnych instrumentów aktywnej polityki rynku pracy w PUP w Gnieźnie w 2000-2006.

Wyszczególnienie	Ogółem	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ogółem	50,7	63,6	65,0	59,3	52,3	36,1	44,4	51,1
Prace interwencyjne	92,0	93,6	95,9	97,0	100,0	80,9	79,4	86,3
Roboty publiczne	22,3	19,0	29,3	7,4	10,4	49,0	7,1	9,1
Szkolenia	43,9	58,1	60,2	48,0	53,0	14,4	43,5	37,2
Umowy absolwenckie	93,7	87,4	100,0	96,7	90,3	96,2	—	—
Staże	43,3	42,6	39,6	41,0	48,5	34,9	35,0	55,3
Przygotowanie zawodowe	54,8	—	—	—	—	29,7	54,7	58,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

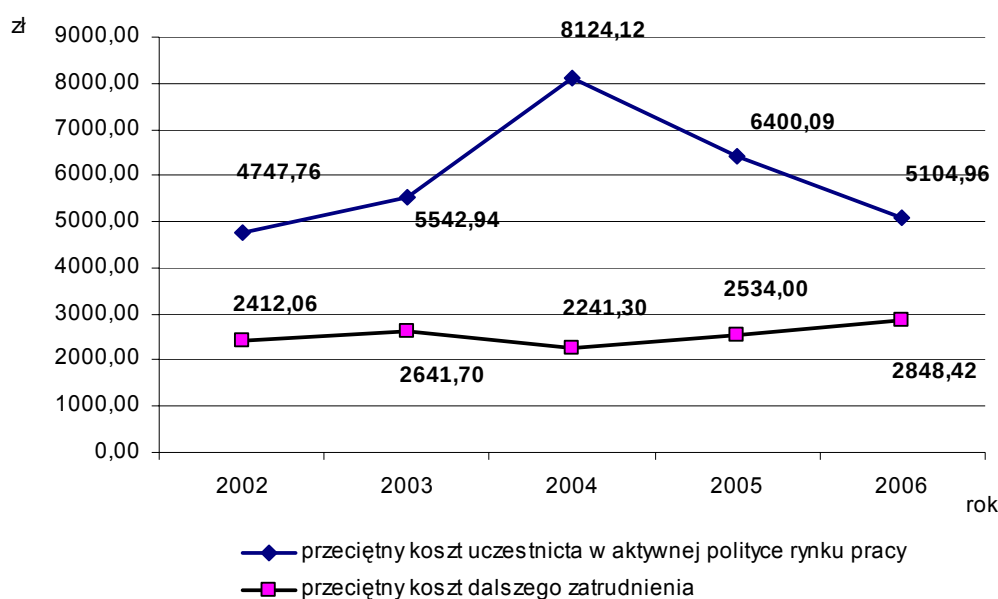
Wskaźnik efektywności poszczególnych programów jest zróżnicowany. Najbardziej efektywne były umowy absolwenckie i prace interwencyjne, co jest zgodne z danymi dla całej Polski. W badanym okresie ich efektywność nie ulegała znaczącym wahaniom. Warto podkreślić, że poziomy wskaźników dla tych form w PUP Gnieźnie są rekordowo wysokie i wyższe aż o około 20 pkt. procent niż średnie poziomy dla Polski ogółem. Najmniej bezrobotnych uzyskało zatrudnienie po zakończeniu robót publicznych i efektywność tego instrumentu charakteryzowała się dużą zmiennością. Ale poziom tego wskaźnika był i tak prawie dwukrotnie wyższy niż w Polsce.

Istotne z punktu widzenia efektywności realizowanych programów rynku pracy, poza odsetkiem osób, które uzyskały zatrudnienie lub podjęły działalność, są koszty uczestnictwa w programie i koszty ponownego zatrudnienia (por. rysunek 15).

Koszty uczestnictwa w programie jednej osoby w powiecie gnieźnieńskim kształtowały się na zbliżonym poziomie – średnio około 3,8 tys. zł. Dla porówna-

nia, w 2004 r. w Polsce koszt ten wynosił 2 315 zł, a rok później - 3 327 zł. Tak więc w Gnieźnie te koszty były wyższe.

Przeciętny koszt uzyskania zatrudnienia w powiecie gnieźnieńskim podlegał bardzo dużym wahaniom i – w porównaniu do danych dla całej Polski – był on bardzo wysoki. W Polsce w 2004 r. koszt ten wynosił 6 947 zł, a rok później 7 775 zł⁶. Tak więc w 2005 r. koszt w powiecie gnieźnieńskim był prawie 10-krotnie wyższy niż w Polsce ogółem. W najwyższym stopniu na ten poziom miał wpływ wysoki koszt zatrudnienia bezrobotnego po robotach publicznych.



Rys. 15. Średni koszt uzyskania zatrudnienia po zakończeniu udziału w aktywnej polityce rynku pracy w PUP w Gnieźnie w latach 2002-2006.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z PUP w Gnieźnie.

Najtańszą formą aktywizacji były szkolenia, przy średnim poziomie efektywności. Najbardziej kosztowną, a jednocześnie najmniej efektywną pod względem zatrudnienia jest organizacja robót publicznych. Stosunkowo kosztowną formą aktywizacji są staże, ale charakteryzuje je bardzo wysoka efektywność zatrudnieniowa. Z przeprowadzonej analizy wynikają następujące konkluzje dotyczące aktywnych form ograniczania bezrobocia w latach 2000-2006 w PUP w Gnieźnie:

1. szanse bezrobotnych na udział w aktywnej polityce rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim były niewielkie z powodu zbyt małych środków finansowych;

⁶ Źródło danych: Polska 2004. Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym, MPiPS, Warszawa 2004, s. 48; Polska 2005. Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2005, s. 61; Polska 2006. Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym, MPiPS, Warszawa 2006, s. 67.

2. roboty publiczne były najdroższą i najmniej efektywną formą ograniczania bezrobocia;
3. stosunkowo kosztowną formą aktywizacji są staże, ale charakteryzuje je bardzo wysoka efektywność zatrudnieniowa;
4. analizując koszty uczestnictwa w programie jednej osoby, najwyższe były środki przyznawane na podjęcie działalności gospodarczej lub wyposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, ale jednocześnie ich efektywność zatrudnieniowa wyniosła 100%;
5. najniższe koszty generowały szkolenia, przy średnim poziomie efektywności;
6. porównując poziomy wskaźnika efektywności zatrudnieniowej aktywnych instrumentów rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim z Polską są one zdecydowanie wyższe w powiecie; można więc działania podejmowane przez PUP w Gnieźnie w zakresie aktywnych form przeciwdziałania bezrobocia ocenić wysoko.

Bibliografia

- [1] Polska 2004. Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym, MPiPS, Warszawa 2005.
- [2] Polska 2005. Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym, MPiPS, Warszawa 2005.
- [3] Polska 2006. Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym, MPiPS, Warszawa 2006.
- [4] http://www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/praca_ludnosc/mies_wynagr/index.htm, 24 sierpnia 2007.

dr Magdalena **Knapińska**

PORÓWNANIE FUNKCJONOWANIA LOKALNYCH RYNKÓW PRACY POWIATU GNIEŹNIEŃSKIEGO I POWIATU IŁAWSKIEGO W LATACH 2000-2007

Rynek pracy stanowi ważną część gospodarki rynkowej. Jest on jednym z rynków czynników produkcji, na którym przedmiotem „obrotu” jest praca. Jej zasoby angażowane w procesy gospodarcze pozwalają realizować wysoki lub pożądany w danych warunkach wzrost gospodarczy, a w szerszym ujęciu – również i rozwój społeczno-gospodarczy.

Problemy rynku pracy wydają się być istotne dla ekonomisty z dwóch co najmniej powodów. Po pierwsze - rynek pracy dostarcza czynnika produkcji jakim jest praca ludzka. Po drugie - jest rynkiem pozwalającym jednostkom ludzkim otrzymywać wynagrodzenie, które umożliwia zgłaszanie efektywnego popytu na rynku dóbr i usług.

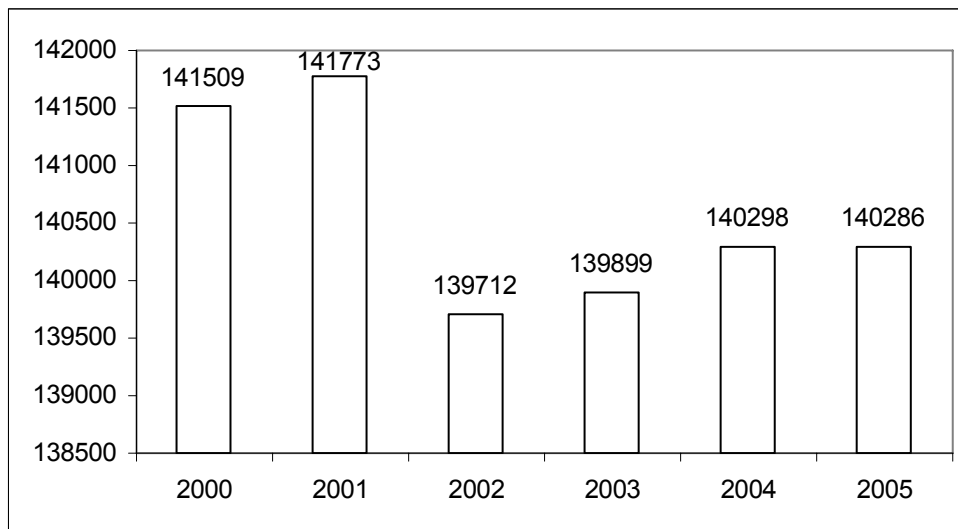
Dodatkowo rynek pracy jest też często rozpatrywany jako miejsce spotkania popytu na pracę – elementu stricte gospodarczego i podaży pracy – elementu zawierającego tzw. czynnik ludzki, czy też społeczny.

Te i inne jeszcze przesłanki pozwalają skonstatować, że problem funkcjonowania rynku pracy w gospodarce wart jest bliższego przeanalizowania.

1. Podaż pracy w powiecie gnieźnieńskim

Analizując zasoby pracy w powiecie gnieźnieńskim należy w pierwszym rzędzie zwrócić uwagę na liczbę ludności zamieszkującej badany obszar. Kształtowanie się tej liczby w badanym powiecie zaprezentowano na wykresie 1.

Jak wynika z danych tego wykresu, liczba ludności wzrosła w roku 2001 w porównaniu z jej liczbą w roku poprzednim. Następnie w 2002 roku zaobserwowano istotny spadek liczby mieszkańców badanego powiatu i liczba ta wyniosła o 2061 osób mniej niż w roku 2001. W latach 2003-2005 można już z kolei ponownie obserwować przyrosty liczby ludności zamieszkującej powiat gnieźnieński.



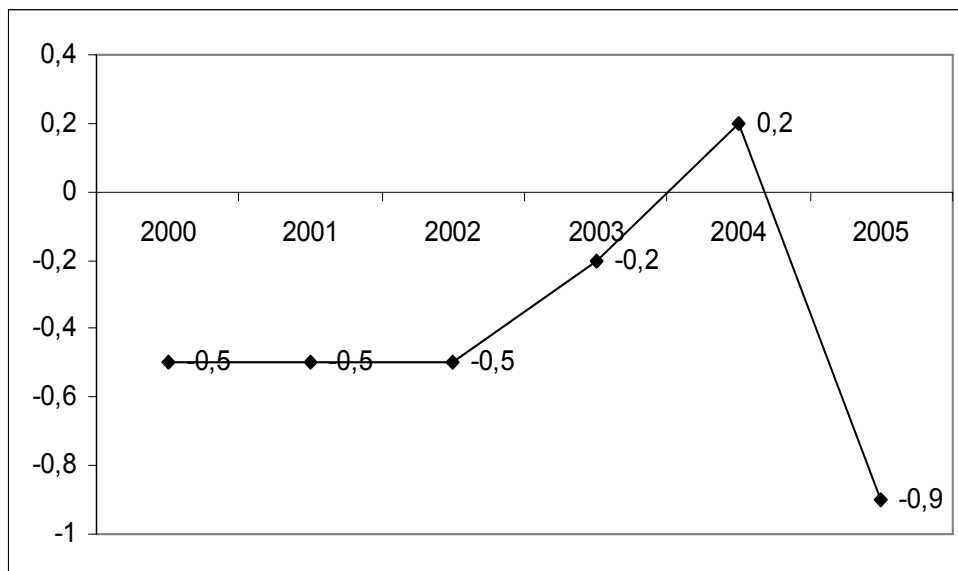
Wykres 1. Liczba ludności powiatu gnieźnieńskiego w latach 2000-2005.

Źródło: Rocznik statystyczny województw 2001, GUS, Warszawa 2001, s. CCII; Rocznik statystyczny województw 2002, GUS, Warszawa 2002, s. CCII; Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CCXII; Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004, s. 196; Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005, s. 200-203; Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 206.

Na wielkość zasobów ludności, a zatem i podaży pracy, ma wpływ również saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały. Dane liczbowe, dotyczące badanego powiatu, zaprezentowano na wykresie 2. Jak z nich wynika, saldo migracji, w badanym powiecie jest z reguły ujemne (wyjątek stanowi rok 2004, kiedy to odnotowano dodatnie saldo migracji). Oznacza to, iż w powiecie gnieźnieńskim więcej jest wymeldowań z pobytu stałego niż zameldowań na ten pobyt w danym roku sprawozdawczym. Należy jednakże zauważyć, że wysokość salda nie przekracza 1 punktu procentowego, co oznacza, że migracje te nie stanowią zjawiska o zbyt wielkim znaczeniu dla zasobów podaży pracy na tym obszarze.

Oprócz samej liczby ludności zamieszkującej dany obszar z punktu widzenia podaży pracy istotne jest także i to, jaki odsetek wśród tej ludności stanowią osoby w wieku produkcyjnym. Przy czym w sprawozdawczości statystycznej za wiek produkcyjny uznaje się: dla kobiet wiek od 18 do 59 lat, a dla mężczyzn – od 18 do 64 lat¹. Dane o tym, jaki procent spośród ludności stanowią osoby w wieku produkcyjnym zaprezentowano na wykresie 3.

¹ Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 38 - 39.



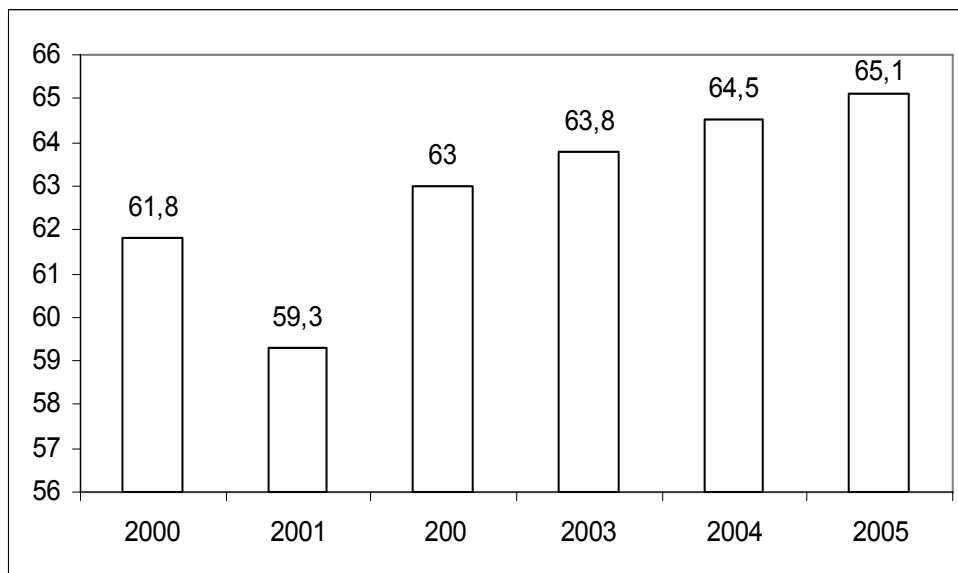
Wykres 2. Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w powiecie gnieźnieńskim w latach 2000-2005.

Źródło: Rocznik statystyczny województw 2001, GUS, Warszawa 2001, s. CCII; Rocznik statystyczny województw 2002, GUS, Warszawa 2002, s. CCII; Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CCXII; Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004, s. 196; Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005, s. 200-203; Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 206.

Jak wynika z danych, zaprezentowanych na wykresie 3, ludność produkcyjna w powiecie gnieźnieńskim stanowi średnio nieco ponad 60% ogółu ludności. Zauważyć należy, że spadek tego odsetka zaobserwowano w 2001 roku, a po tym roku wskaźnik ten sukcesywnie wzrasta.

Oznacza to, że w latach 2002-2005 w powiecie gnieźnieńskim wzrastają zasoby podaży pracy w związku z „wchodzeniem” do wieku produkcyjnego osób urodzonych w ramach drugiego powojennego wyżu demograficznego.

Jednocześnie należy dodać, że dla rynku pracy oznaczać to może wzrost nierównowagi podażowej na tym rynku, o ile zwiększone zasoby podaży pracy nie zostaną „zagospodarowane” w procesach wytwarzania PKB.



Wykres 3. Ludność produkcyjna jako % liczby ludności ogółem w powiecie gnieźnieńskim w latach 2000-2005.

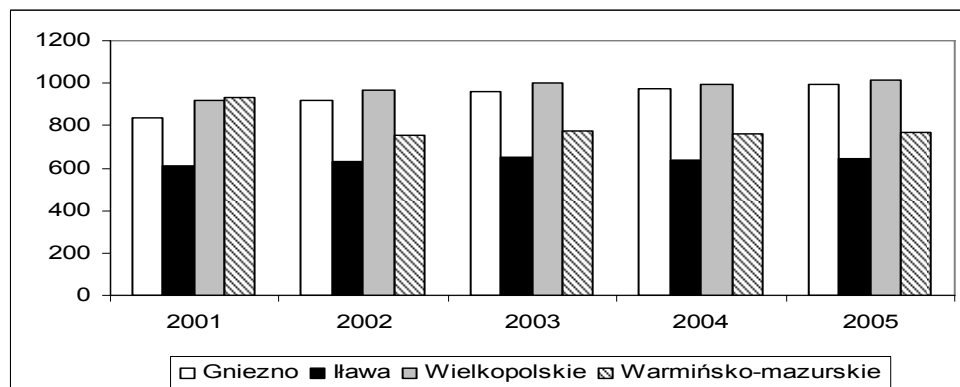
Źródło: Rocznik statystyczny województw 2001, GUS, Warszawa 2001, s. CCII; Rocznik statystyczny województw 2002, GUS, Warszawa 2002, s. CCII; Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CCXII; Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004, s. 196; Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005, s. 200-203; Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 206.

2. Charakterystyka podmiotów gospodarczych powiatu gnieźnieńskiego

Na wykresie 4 zaprezentowano liczbę podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON w powiecie gnieźnieńskim oraz w województwie wielkopolskim.

Jak wynika z danych tego wykresu, relatywnie w powiecie gnieźnieńskim liczba podmiotów gospodarczych na 10 tys. ludności jest tylko nieco niższa niż w całym województwie wielkopolskim. Warto także zauważyć, że w badanym okresie - lata 2001-2005 - liczba podmiotów rośnie z roku na rok średnio o 39 podmiotów², co oznacza, że gospodarka powiatu gnieźnieńskiego rozwija się dość dynamicznie. Drugą, interesującą kwestią dotyczącą podmiotów gospodarczych badanego powiatu jest struktura organizacyjna podmiotów gospodarczych.

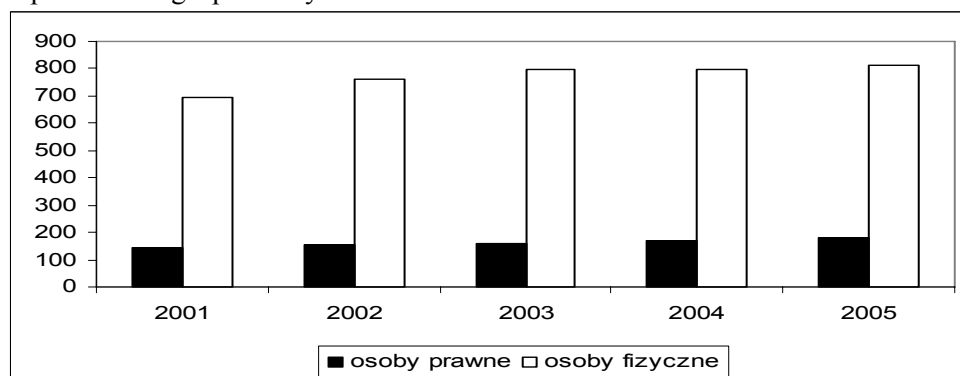
² Obliczenie własne na podstawie danych liczbowych zaprezentowanych na wykresie 4.



Wykres 4. Podmioty gospodarki narodowej w zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tysięcy ludności ogółem w latach 2001-2005.

Źródło: Rocznik statystyczny województw 2002, GUS, Warszawa 2002, s. CCCLXXIX; Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CDXXXII; Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004, s. 327-329; Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005, s. 332-333; Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 337-338.

Jak wynika z danych wykresu 5, wśród podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na terenie powiatu gnieźnieńskiego dominują podmioty stanowiące działalność osób fizycznych, podczas gdy podmiotów w formie osób prawnych jest zdecydowanie mniej, tj. stanowią one około 16-17 % wszystkich rozpatrywanych tu podmiotów gospodarczych.

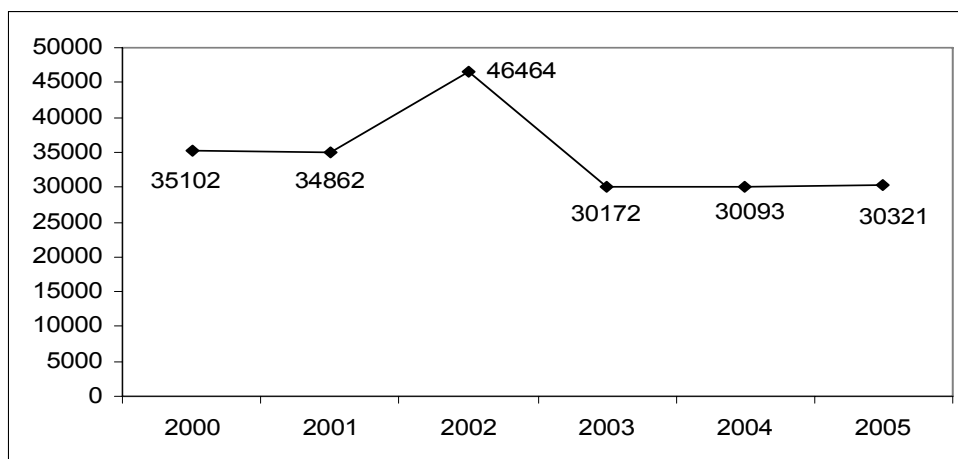


Wykres 5. Rodzaj podmiotów gospodarczych w powiecie gnieźnieńskim w latach 2001-2005.

Źródło: Rocznik statystyczny województw 2002, GUS, Warszawa 2002, s. CCCLXXIX; Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CDXXXII; Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004, s. 327-329; Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005, s. 332-333; Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 337-338.

3. Liczba i struktura pracujących w powiecie gnieźnieńskim

Z punktu widzenia popytu na pracę istotne jest nie tylko jakie podmioty zgłaszają popyt na pracę, ale także i to, jak wysoki jest to popyt na pracę. Miarą zgłaszanego popytu na pracę może być liczba pracujących w gospodarce narodowej badanego obszaru. Kształtowanie się liczby pracujących w powiecie gnieźnieńskim zaprezentowano na wykresie 6. Jak wynika z danych tego wykresu, początkowo (tj. w roku 2001) liczba pracujących spadała nieznacznie. Następnie w roku 2002 odnotowano dość duży wzrost tejże liczby, a w latach 2003 i 2004 – ponownie jej spadek. Ostatni rok badanego okresu oznaczał już wzrost liczby pracujących, co jest niewątpliwie jednym z symptomów poprawy koniunktury, którą obserwowano w latach 2006 i 2007.



Wykres 6. Liczba pracujących w powiecie gnieźnieńskim w latach 2000-2005.

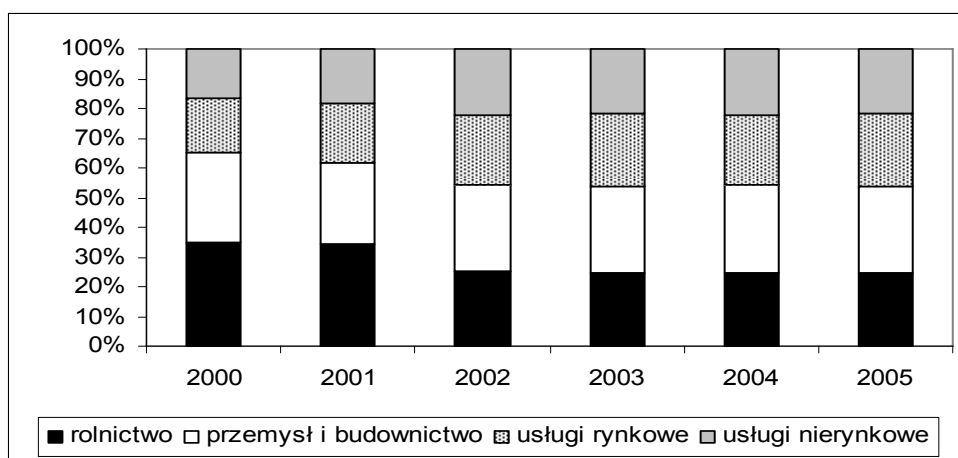
Źródło: Rocznik statystyczny województw 2002, GUS, Warszawa 2002, s. CCLXXVIII; Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CCLXXVII; Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004, s. 219; Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005, s. 223; Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 229.

Badając popyt na pracę powiatu gnieźnieńskiego warto ponadto zwrócić uwagę na strukturę tego popytu. Otóż szczególnie interesujące są przemiany związane ze strukturą samej gospodarki badanego powiatu. Na wykresie 7 zaprezentowano strukturę liczby pracujących pod względem działu wyodrębnionego w Polskiej Klasyfikacji Działalności w latach 2000-2005.

Jak to wskazują dane wykresu 7, w badanym okresie, maleje udział liczby pracujących w rolnictwie w ogólnej liczbie pracujących w gospodarce narodowej badanego powiatu. Jest to niewątpliwie optymistyczna tendencja, gdyż jak wiadomo w Polsce zatrudnienie w rolnictwie jest zbyt duże i wiąże się z niską wydajnością pracy w tym sektorze. Odchodzenie pracujących z rolnictwa wiąże się ze wzrostem

odsetka osób pracujących w sektorach związanych z nowoczesną gospodarką opartą na wiedzy. Na wykresie 7 zobrazowano to zjawisko poprzez wzrost udziału pracujących w sektorach usług i to zarówno usług rynkowych, jak i nierynkowych.

Zatem można zauważyć, że zmiany w gospodarce powiatu gnieźnieńskiego zmierzają w kierunku unowocześnienia i przekształcenia struktury tejże gospodarki z modelu rolniczego na rzecz nowoczesnego modelu, w którym coraz większą rolę odgrywa sektor usług.



Wykres 7. Struktura pracujących w powiecie gnieźnieńskim w latach 2000-2005.

Źródło: Rocznik statystyczny województw 2001, GUS, Warszawa 2001, s. CCXLVI; Rocznik statystyczny województw 2002, GUS, Warszawa 2002, s. CCLXVII; Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CCC; Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004, s. 219; Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005, s. 223; Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 229.

W badanym okresie odnotowano również nieznaczny spadek udziału osób pracujących w przemyśle i budownictwie – sekcjach tradycyjnie stanowiących podstawę gospodarki industrialnej. Tendencja ta również ma znaczenie pozytywne w przybliżaniu gospodarki powiatu gnieźnieńskiego do modelu nowoczesnej gospodarki rynkowej.

4. Poziom i relacje płac w powiecie gnieźnieńskim

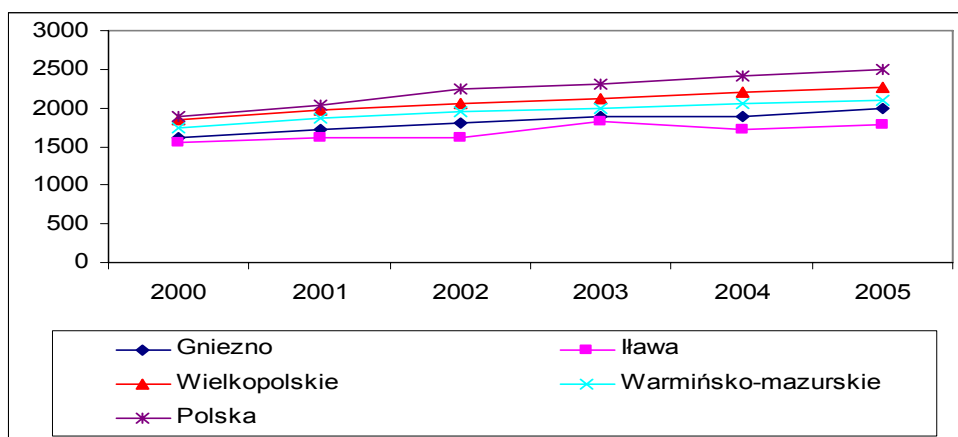
Jak wynika z danych wykresu 8, płace miesięczne w powiecie gnieźnieńskim w badanym okresie wzrastały dość równomiernie. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż badane płace są wielkościami nominalnymi, czyli nie uwzględniono tu zmian ogólnego poziomu cen, czyli inflacji, jaka w tym okresie występowała. Jednak sto-

py inflacji, mierzone wskaźnikami wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w badanym okresie lat 2000-2005, były rzędu kilku procent, dlatego też ich wpływ na poziom wynagrodzeń nie był na tyle istotny, by wymagało to wyodrębniania i rozpatrywania płac w ujęciu realnym.

Ważną cechą rynku pracy powiatu gnieźnieńskiego są też relacje płac. I tak, warto tu zauważyć, że na badanym obszarze poziom płac jest nieznacznie niższy niż w całym województwie wielkopolskim, gdzie na średnią wojewódzką istotny wpływ ma wyższy poziom płac osób pracujących w Poznaniu. Stąd można stwierdzić, że dla pracownika rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego nie jest tak atrakcyjny jak poznański rynek pracy.

Jednak odmienny wniosek można wysnuć z punktu widzenia pracodawców i przedsiębiorców, dla których płaca jest kosztem pracy. W powiecie gnieźnieńskim płace są niższe niż średnio w województwie wielkopolskim, a zatem rynek pracy jest tu bardziej atrakcyjny dla lokowania działalności gospodarczej, bo stwarza możliwość obniżenia kosztów wynagrodzeń wypłacanych pracownikom.

Na podkreślenie zasługuje tu ponadto także fakt, że różnica między poziomem wynagrodzenia miesięcznego w powiecie gnieźnieńskim i w województwie wielkopolskim w zasadzie się nie zmienia (wyjątek stanowią jedynie rozpatrywane płace w roku 2004, kiedy różnica ta nieco się powiększyła).



Wykres 8. Przeciętne wynagrodzenia miesięczne brutto w latach 2000-2005.

Źródło: Rocznik statystyczny województw 2001, GUS, Warszawa 2001, s. CCXLVII; Rocznik statystyczny województw 2002, GUS, Warszawa 2002, s. CCLI; Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CCLXVIII; Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004, s. 223, 238-239; Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005, s. 226, 244; Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 233, 249; Rocznik statystyczny województwa warmińsko – mazurskiego 2001, Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2001, s. 331; Rocznik statystyczny województwa warmińsko – mazurskiego 2002, Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2002, s. 345.

Inaczej jest za to w relacji płac miesięcznych powiatu gnieźnieńskiego do tzw. średniej krajowej płacy – tu można już mówić o wzrastającej różnicy między poziomem płacy w badanym powiecie a poziomem płacy średniej w kraju. Niewątpliwie na wzrost płacy w ujęciu krajowym ma wpływ wyższy poziom płac w województwie mazowieckim i śląskim, które już od kilkunastu lat cechują się wyższym poziomem wynagrodzeń niż inne województwa kraju³.

Reasumując można zatem stwierdzić, że ujemne saldo migracji z powiatu gnieźnieńskiego może mieć związek z owym nieco niższym poziomem wynagrodzeń w tym powiecie w stosunku do województwa wielkopolskiego i kraju. Oznacza bowiem, że ludność poszukuje bardziej atrakcyjnych rynków pracy ze względu na poziom wynagrodzenia.

Po drugie z kolei, fakt niższych płac w powiecie gnieźnieńskim dobrze wpływa na rozwój przedsiębiorczości, gdyż dla pracodawców oznacza niższe koszty pracy. I stąd można powiązać wzrost liczby zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w powiecie gnieźnieńskim i nieco niższe wynagrodzenia, które można wypłacać pracownikom z tego powiatu. A zatem dla przedsiębiorców rynek pracy powiatu gnieźnieńskiego może być rynkiem atrakcyjnym.

Po trzecie wreszcie, atrakcyjność gnieźnieńskiego rynku pracy poprawia także i to, że odsetek osób w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie ludności wzrasta, co wiąże się z „wejściem” na rynek pracy młodszych roczników. Jest to niewątpliwie szansa na pozyskanie młodych pracowników, często posiadających kwalifikacje adekwatne do wymagań nowoczesnej gospodarki rynkowej.

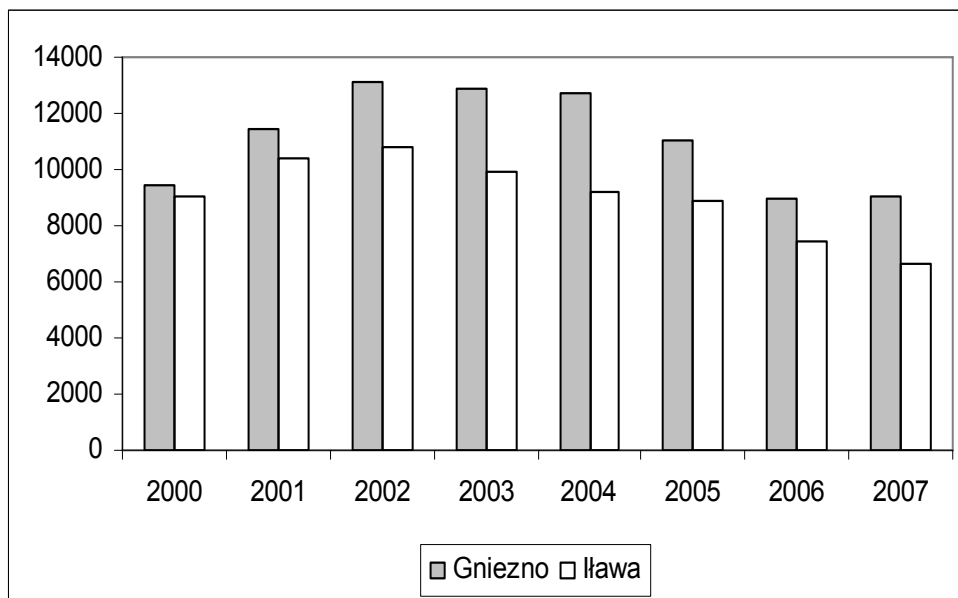
5. Poziom i struktura bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim

Rozpatrując zjawisko bezrobocia jako nieodłącznie obecnej na rynku pracy nierównowagi podaźowej, należy zwrócić uwagę na liczbę osób bezrobotnych, stopę bezrobocia oraz strukturę tegoż bezrobocia.

Jak wskazują dane wykresu 9, liczba bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim wahała się. Początkowo w latach 2001-2002 liczba ta wzrastała, by od 2003 roku do 2007 roku odznaczać się tendencją spadkową. Takie zmiany są przy tym identyczne, jak zmiany w liczbie bezrobotnych w skali kraju. Podobne tendencje zaobserwowano również na unijnym rynku pracy⁴.

³ Szerzej na ten temat por. W. Jarmołowicz, M. Knapieńska, *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Poznań 2005, s. 130 - 131.

⁴ M. Knapieńska, *Rynki pracy w Unii Europejskiej jako element otoczenia przedsiębiorstw europejskich*, W: *Relacje przedsiębiorstwa z otoczeniem w krajach Unii Europejskiej*, pod red. B. Kołosowskiej, Wyd. Graffiti BC, Toruń 2005, s. 64.



Wykres 9. Liczba bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim i iławskim w latach 2000-2007.

Źródło: Dane udostępnione przez PUP w Gnieźnie i PUP w Iławie oraz ze stron internetowych: www.pup-gniezno.pl; www.pup.ilawa.pl.

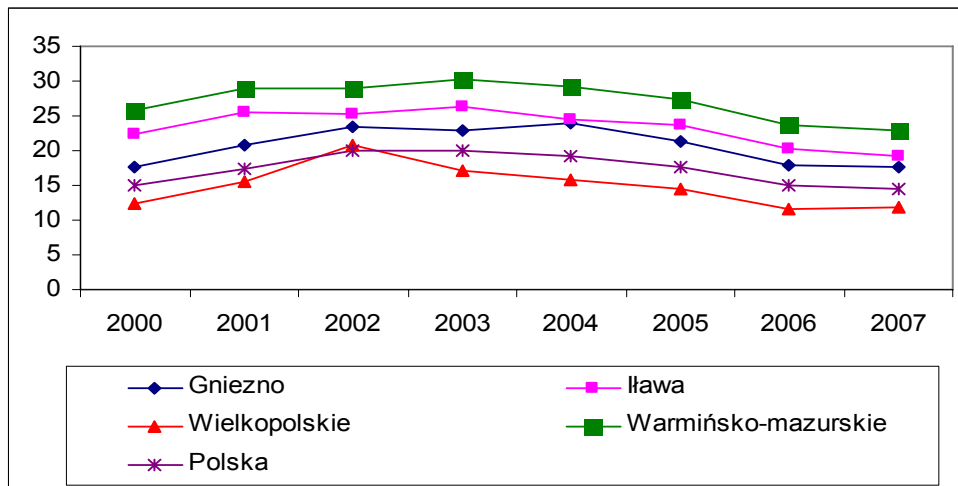
Uwaga: Dane za rok 2007 dotyczą tylko I kwartału.

Relatywny poziom zjawiska bezrobocia obrazują dane dotyczące stopy bezrobocia, które przedstawiono na wykresie 10.

Jak wynika z danych wykresu 10, poziom stopy bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim wahał się podobnie jak poziom liczby bezrobotnych przedstawiony na wykresie 9. Można tu ponadto zauważyć, że stopa bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim jest w całym badanym okresie nieco wyższa niż w województwie wielkopolskim oraz wyższa niż średnia stopa bezrobocia w kraju⁵. Jest to niestety kolejny element zmniejszający atrakcyjność rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim z punktu widzenia zasobów podaży pracy. Z drugiej jednak strony, z punktu widzenia przedsiębiorców, wyższy poziom bezrobocia oznacza wolne zasoby ludzkie, które można „zagospodarować” w nowo otwieranych przedsiębiorstwach.

O tym, jaka jest możliwość zatrudnienia osób bezrobotnych z powiatu gnieźnieńskiego w przedsiębiorstwach tego obszaru może poinformować struktura tego bezrobocia pod względem wykształcenia i wieku.

⁵ Na temat porównania stóp bezrobocia w kraju i Unii Europejskiej por. m. in.: M. Knapińska, Sytuacja na rynkach pracy w krajach UE po roku 2000, W: Bezrobocie we współczesnych gospodarkach rynkowych, pod red. D. Kopycińskiej, Wyd. Print Grup Daniel Krzanowski, Szczecin 2006, s. 113 - 115.



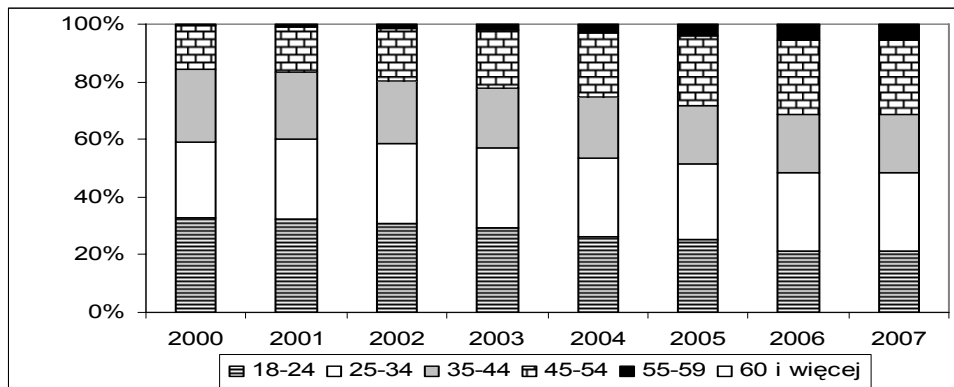
Wykres 10. Stopa bezrobocia (%) w latach 2000-2007.

Źródło: Rocznik statystyczny województw 2001, GUS, Warszawa 2001, s. CCXLVII; Rocznik statystyczny województwa warmińsko-mazurskiego 2001, Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2001, s. 317; Rocznik statystyczny województwa warmińsko-mazurskiego 2002, Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2002, s. 331; Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2002, GUS, Warszawa 2002, s. 150; Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CCLXXVII; Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004, s. 238; Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005, s. 242; Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 250, a ponadto dane udostępnione przez PUP w Gnieźnie i PUP w Ławie oraz ze stron internetowych: www.pup-gniezno.pl; www.pup.ilawa.pl.

Uwaga: Dane za rok 2007 dotyczą tylko I kwartału.

I tak strukturę osób bezrobotnych pod względem wieku prezentują dane wykresu 11. Jak z nich wynika, w badanym okresie, udział osób bezrobotnych w wieku 18-24 zdecydowanie spada. Niewątpliwie ma to związek z tym, że osoby będące w tym wieku zamiast „wchodzić” na rynek pracy, podejmują kształcenie na studiach wyższych, dzięki czemu mogą zdobyć wyższe kwalifikacje.

Ponadto można tu również zauważyć, że wzrasta udział osób bezrobotnych będących w wieku przedemerytalnym, tj. w wieku 45-54 oraz 55-59 lat. Oznacza to, że osoby te nie posiadają pracy, ponieważ między innymi ich kwalifikacje nie przystają do wymogów pracodawców (jest to zatem bezrobocie strukturalne), albo też na rynku pracy powiatu gnieźnieńskiego następuje już wymiana pokoleniowa, która prowadzi do tego, że bezrobocie dotyczy osób z ostatnich lat wieku produkcyjnego. Jakkolwiek zjawisko to nie jest dobre, to jednak jest lepsze i mniej demotywujące niż bezrobocie wśród młodzieży, które jest obserwowane na większości lokalnych rynkach pracy.

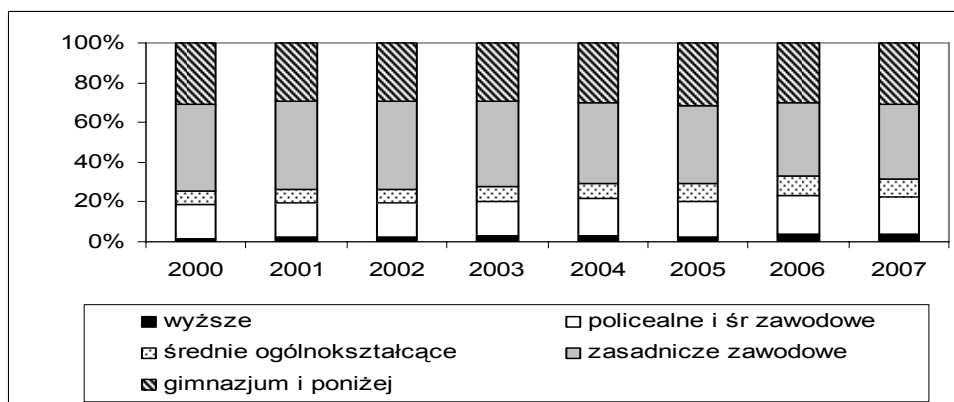


Wykres 11. Bezrobotni powiatu gnieźnieńskiego według wieku w latach 2000-2007.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez PUP w Gnieźnie oraz ze strony internetowej: www.pup-gniezno.pl.

Uwaga: Dane za rok 2007 dotyczą I kwartału.

Analizując strukturę bezrobocia w badanym powiecie warto również zwrócić uwagę na tę strukturę z punktu widzenia poziomu wykształcenia osób bezrobotnych. Stosowne dane zawarto na wykresie 12.



Wykres 12. Bezrobotni powiatu gnieźnieńskiego według poziomu wykształcenia w latach 2000-2007.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez PUP w Gnieźnie oraz ze strony internetowej: www.pup-gniezno.pl.

Uwaga: Dane za rok 2007 dotyczą I kwartału.

Jak wynika z danych tego wykresu, zdecydowaną większość osób bezrobotnych w powiecie gnieźnieńskim stanowią osoby z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym. Takie zjawisko ma niewątpliwie wpływ na podejmowanie decyzji o kształceniu i stąd obserwowany już od kilku lat tzw. „boom edukacyjny”.

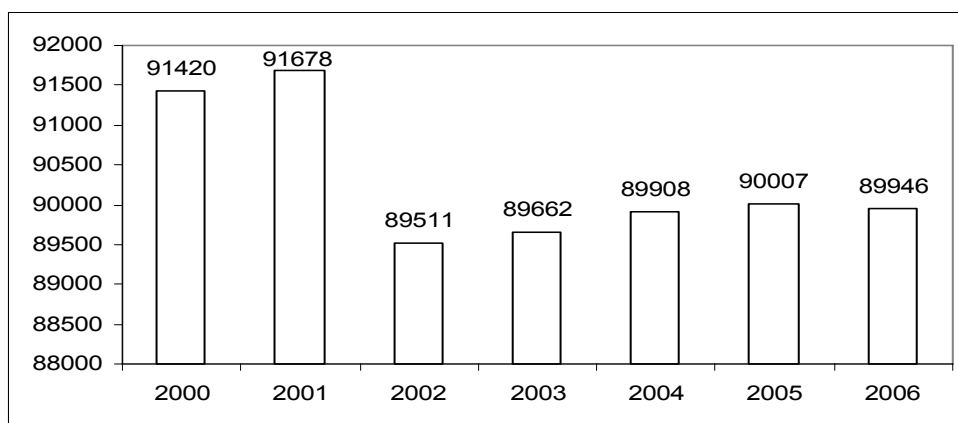
Jednakże pewną niepokojącą tendencją jest także i to, że można zauważyć rosnący udział osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym, który – choć jest relatywnie najniższy – może stymulować osoby bezrobotne o takich kwalifikacjach do opuszczania powiatu gnieźnieńskiego i poszukiwania pracy w innym regionie Polski lub poza jej granicami.

6. Poziom i struktura podaży pracy powiatu iławskiego

Liczba ludności powiatu iławskiego w badanym okresie wahała się w różnych kierunkach, co obrazują dane wykresu 13. Jak z nich wynika, w roku 2001 liczba ludności wzrosła, a następnie w 2002 r. – spadła o 2167 osób i w ciągu następnych lat wzrastała. Wyjątek stanowi rok 2006, kiedy to odnotowano znów spadek liczby ludności badanego powiatu.

Obserwowane tendencje są zbliżone do tych obserwowanych w powiecie gnieźnieńskim, gdzie wahania liczby ludności miały podobny kierunek w tych samych latach analizy. Dodatkowo można jeszcze zauważyć, że pod względem liczby ludności powiat gnieźnieński jest większy od powiatu iławskiego o około 50 tysięcy osób, co w przypadku powiatów jest już dość dużą różnicą.

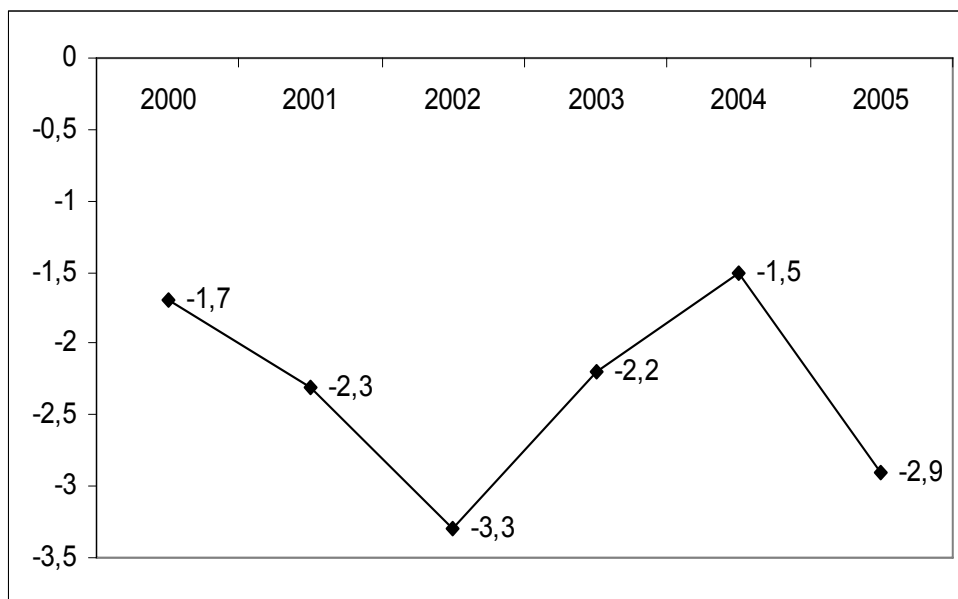
W badanym powiecie iławskim saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały było ujemne w całym badanym okresie. Oznacza to, że ludność z jakichś powodów opuszcza ten powiat i wyjeżdża na stałe.



Wykres 13. Liczba ludności w powiecie iławskim w latach 2000-2006.

Źródło: Biuletyn statystyczny województwa warmińsko-mazurskiego I kwartał 2007, Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2007, tabl. 35, s. 63; Rocznik statystyczny województw 2001, GUS, Warszawa 2001, s. CCII; Rocznik statystyczny województw 2002, GUS, Warszawa 2002, s. CCII; Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CCXII; Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004, s. 196; Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005, s. 200-203; Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 206.

Dodatkowo warto zauważyć, że salda migracji obserwowane w powiecie iławskim, które zaprezentowano na wykresie 14, są wyższe (biorąc pod uwagę wartość bezwzględną) niż w powiecie gnieźnieńskim, co oznacza, że tendencja do opuszczania powiatu jest tu silniejsza niż w powiecie gnieźnieńskim.

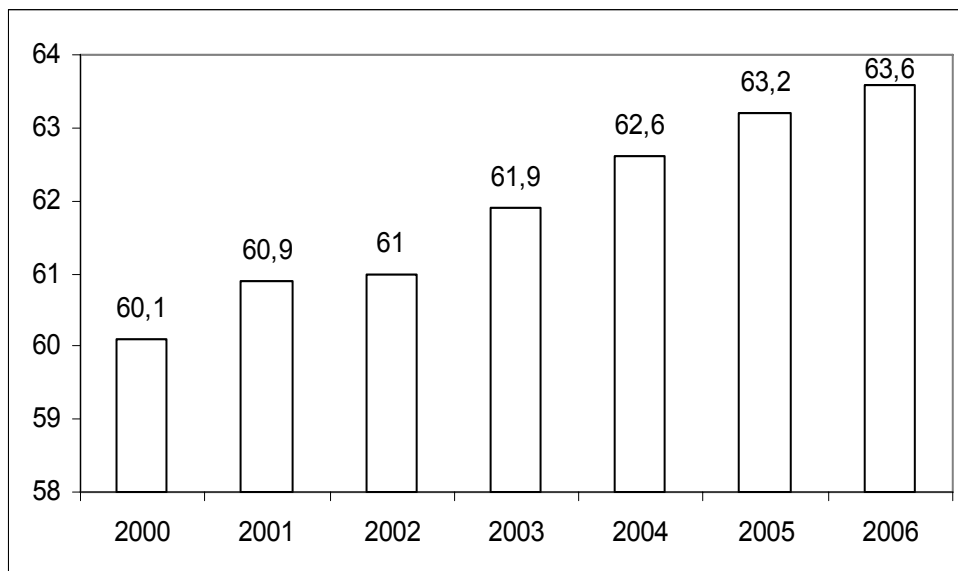


Wykres 14. Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w powiecie iławskim w latach 2000-2005.

Źródło: Rocznik statystyczny województw 2001, GUS, Warszawa 2001, s. CCII; Rocznik statystyczny województw 2002, GUS, Warszawa 2002, s. CCII; Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CCXII; Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004, s. 196; Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005, s. 200-203; Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 206.

Z kolei, biorąc pod uwagę procentowy udział liczby osób w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie ludności, to – jak wynika z danych wykresu 15 – udział ten rośnie. W porównaniu jednak z powiatem gnieźnieńskim jest on nieznacznie niższy, co może oznaczać, że powiaty te różnią się pod względem struktury demograficznej.

Wspólną jednakże cechą jest to, że do grupy osób w wieku produkcyjnym „wchodzą” coraz młodsze roczniki młodzieży, które są efektem drugiego powojennego wyżu demograficznego. To zjawisko może być istotne zwłaszcza dla pracodawców i przedsiębiorców badanego obszaru, gdyż oznacza to rosnące zasoby pracy, które mogą być zatrudnione w nowych lub rozwijających się przedsiębiorstwach.



Wykres 15. Ludność produkcyjna jako % liczby ludności ogółem w powiecie iławskim w latach 2000-2006.

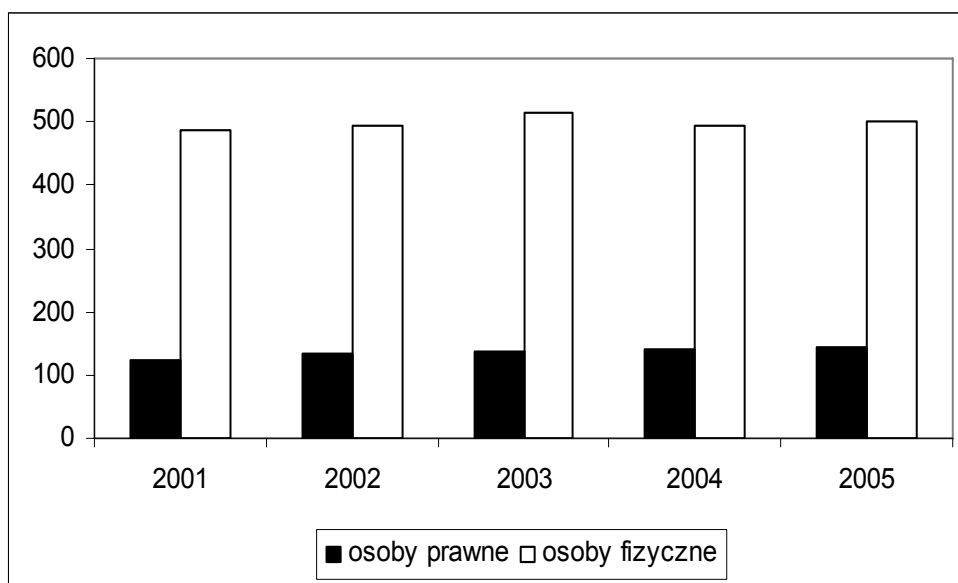
Źródło: Biuletyn statystyczny województwa warmińsko-mazurskiego I kwartał 2007, Urząd Statystyczny w Olsztynie, Olsztyn 2007, tabl. 35, s. 63; Rocznik statystyczny województw 2001, GUS, Warszawa 2001, s. CCII; Rocznik statystyczny województw 2002, GUS, Warszawa 2002, s. CCII; Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CCXII; Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004, s. 196; Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005, s. 200-203; Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 206.

7. Charakterystyka podmiotów gospodarczych w powiecie iławskim

Jak wskazują dane wykresu 4, liczba podmiotów gospodarczych, zarejestrowanych w systemie REGON w powiecie iławskim, była niższa w całym badanym okresie zarówno od analogicznej liczby w województwie warmińsko-mazurskim, jak i od tejże liczby zaobserwowanej dla powiatu gnieźnieńskiego i województwa wielkopolskiego. Fakt, że liczba ta występuje w przeliczeniu na 10 tysięcy osób pozwala na porównywanie powiatów i województw, które przecież charakteryzują się zróżnicowaną liczbą ludności.

Z danych wykresu 16 wynika również i to, że województwo wielkopolskie i powiat gnieźnieński charakteryzują się zdecydowanie wyższą liczbą podmiotów gospodarczych na 10 tysięcy mieszkańców, co świadczy o tym, że region warmińsko-mazurski, a w tym i powiat iławski, nie jest tak rozwinięty pod względem promowania przedsiębiorczości jak Wielkopolska.

Z kolei, biorąc pod uwagę charakter podmiotów gospodarczych występujących w ewidencji REGON, okazuje się, że zarówno w powiecie gnieźnieńskim, jak i w powiecie iławskim – na co wskazują dane wykresu 16 – liczebnie zdecydowanie przeważają podmioty prowadzone w formie działalności osób fizycznych, co wiąże się z rozwojem małych i średnich przedsiębiorstw, które również w skali krajowej są najliczniejsze i z reguły są właśnie prowadzone jako działalność gospodarcza osób fizycznych.

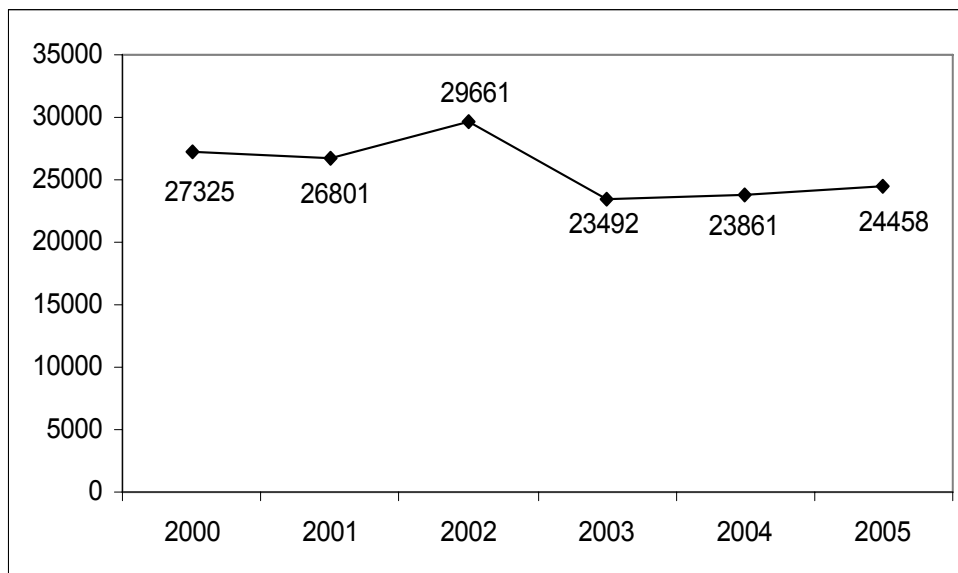


Wykres 16. Rodzaj podmiotów gospodarczych w powiecie iławskim w latach 2001-2005.

Źródło: Rocznik statystyczny województw 2002, GUS, Warszawa 2002, s. CCCLXXIX; Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CDXXXII; Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004, s. 327-329; Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005, s. 332-333; Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 337-338.

8. Liczba i struktura pracujących w powiecie iławskim

Dane wykresu 17 pozwalają zauważyć, że liczba pracujących w powiecie iławskim wahała się w badanym okresie i w latach 2001 oraz 2003 nastąpił spadek badanej wielkości, natomiast w latach 2002, 2004 i 2005 – wzrost tejże liczby. Tendencje te są w pełni zbieżne z tendencjami w zakresie zmian liczby pracujących, obserwowanymi w powiecie iławskim, co wynika z porównania wykresu 6 i wykresu 17.



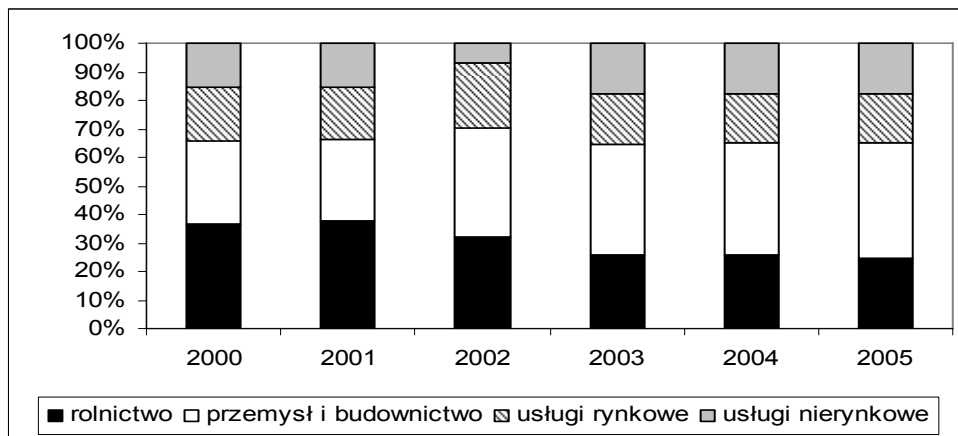
Wykres 17. Liczba pracujących w powiecie iławskim w latach 2000-2005.

Źródło: Rocznik statystyczny województw 2002, GUS, Warszawa 2002, s. CCLXXVIII; Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CCLXXVII; Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004, s. 219; Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005, s. 223; Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 229.

Taki przebieg badanej wielkości niewątpliwie jest powiązany z przebiegiem zmian w koniunkturze, której jednym z mierników jest zmiana zatrudnienia, tu analizowana jako zmiana liczby pracujących. Tak więc można wysnuć dalszy wniosek, że w powiatach gnieźnieńskim i iławskim występowały podobne tendencje w zakresie poprawy i pogorszenia koniunktury, co skutkowało zmianami również na rynku pracy. Dlatego też pod tym względem gospodarki obydwu powiatów były w badanym zakresie podobne.

Kształtowanie się struktury popytu na pracę w ujęciu struktury pracujących w powiecie iławskim zaprezentowano na wykresie 18.

Jak wynika z danych wykresu 18, w badanym powiecie, w latach 2000-2005 spadł udział zatrudnionych w rolnictwie, zatem tradycyjnie pojmowany region rolniczy za jaki uważa się województwo warmińsko – mazurskie przechodzi istotne przemiany struktury swojej gospodarki. Z danych wykresu 18 wynika, że osoby odchodzące z rolnictwa zasilają zwłaszcza przemysł i budownictwo. Takie zmiany oznaczają przekształcenie gospodarki z rolniczej na przemysłową, co może budzić niepokój, zważywszy na turystyczne i krajobrazowe walory powiatu iławskiego.



Wykres 18. Struktura pracujących w powiecie iławskim w latach 2000-2005.

Źródło: Rocznik statystyczny województw 2001, GUS, Warszawa 2001, s. CCXLVI; Rocznik statystyczny województw 2002, GUS, Warszawa 2002, s. CCLXVII; Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CCC; Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004, s. 219; Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005, s. 223; Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 229.

Porównując zmiany struktury pracujących w powiecie iławskim ze zmianami tej struktury w powiecie gnieźnieńskim, można stwierdzić, że w Gnieźnie rośnie udział liczby pracujących w usługach (rynkowych i nierynkowych), czego nie można zaobserwować w Iławie. Wzrost znaczenia sektorów usługowych świadczy o przemianach gospodarki w kierunku nowoczesnej gospodarki rynkowej i niestety w powiecie iławskim gospodarka nie zmienia się w tym kierunku.

9. Poziom i relacje płac w powiecie iławskim

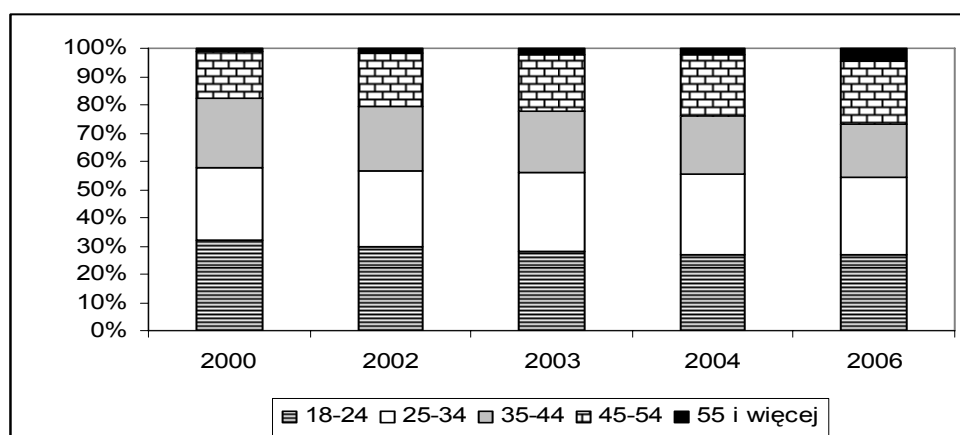
Jak wskazują dane wykresu 8, płace w powiecie iławskim w latach 2000-2005 były niższe od płac zarówno w kraju, jak i w powiecie gnieźnieńskim, województwie wielkopolskim i warmińsko – mazurskim. Takie zjawisko poniekąd wyjaśnia wyższe saldo migracji z powiatu iławskiego w porównaniu z saldem tych migracji z powiatu gnieźnieńskiego. Mieszkańcy wyjeżdżają poszukując lepszych warunków pracy w innych regionach kraju lub za granicą w wysoko rozwiniętych krajach Unii Europejskiej. Takie zachowanie jednostek ludzkich należy uznać za racjonalne.

Z kolei przez przedsiębiorców niskie płace mogą być postrzegane jako korzystna determinanta lokalizacji przedsiębiorstwa właśnie w powiecie iławskim, jednakże (co już wyżej stwierdzono) liczebność podmiotów gospodarczych w tym powiecie jest relatywnie dość niska w porównaniu z powiatem gnieźnieńskim, czy województwami wielkopolskim i warmińsko – mazurskim.

10. Poziom i struktura bezrobocia w powiecie iławskim

Jak wskazują dane wykresu 9, liczba bezrobotnych w powiecie iławskim była w badanym okresie niższa niż w powiecie gnieźnieńskim, co wynika z niższej liczby mieszkańców powiatu iławskiego. Wahania liczby bezrobotnych obserwowane w powiecie iławskim są zbliżone pod względem kierunku do wahań tej liczby w powiecie gnieźnieńskim oraz do wahań liczby pracujących w obydwu powiatach.

Z kolei, biorąc pod uwagę poziom stopy bezrobocia, obserwowany na wykresie 10, okazuje się, że w powiecie iławskim w latach 2000-2007 zaobserwowano stopy bezrobocia wyższe niż w kraju, województwie wielkopolskim i w powiecie gnieźnieńskim, a wyjątek stanowi rok 2004, kiedy to stopa bezrobocia w powiecie iławskim zrównała się ze stopą obserwowaną w powiecie gnieźnieńskim.



Wykres 19. Bezrobotni powiatu iławskiego według wieku w latach 2000-2006.

Źródło: Rocznik statystyczny pracy 2001, GUS, Warszawa 2001, s. CII-CIII; Rocznik statystyczny pracy 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CV; Rocznik statystyczny pracy 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 102-103, Sprawozdanie z działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Iławie, PUP, Iława 2007, s. 6.

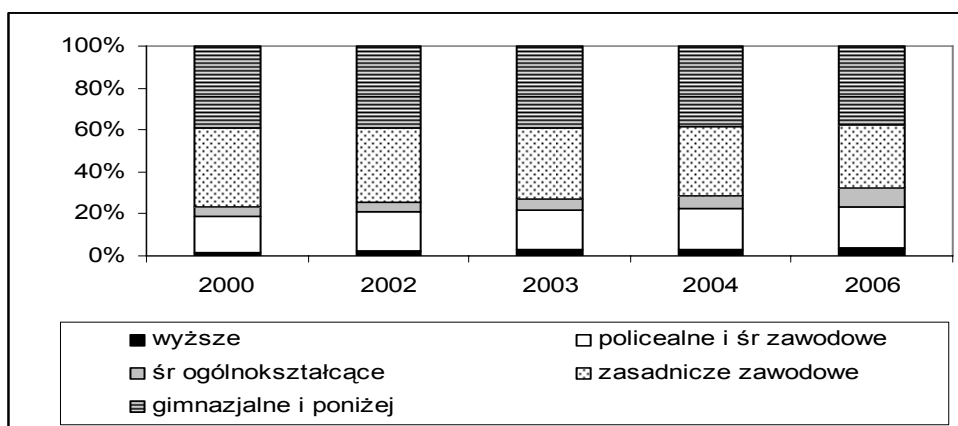
Region, w którym jest położony powiat iławski, tj. województwo warmińsko-mazurskie charakteryzowało się w badanym okresie najwyższą stopą bezrobocia spośród badanych tu obszarów i należy wskazać go jako jeden z najbardziej dotkniętych problemem bezrobocia w całym kraju⁶.

Jak wskazują dane wykresu 19, struktura wiekowa bezrobotnych w powiecie iławskim charakteryzowała się tym, że ponad połowa z nich to osoby poniżej 35 roku życia. Jest to niewątpliwie duży problem, gdyż bezrobocie wśród osób młodych jest niekorzystne dla ich dalszej drogi życiowej i zawodowej. Może rodzić frustrację, prowadzić do patologii społecznych, zniechęcenia i depresji, w innym

⁶ Szerzej na ten temat por.: W. Jarmołowicz, M. Knapieńska, dz.cyt., s. 141- 150.

jeszcze wypadku skłania do opuszczania regionu, w którym osoba młoda, a będąca jeszcze w wieku mobilnym, nie może znaleźć zatrudnienia.

W powiecie gnieźnieńskim sytuacja ta kształtowała się podobnie, z tą różnicą, że w Gnieźnie dość dynamicznie rósł udział bezrobotnych w starszych przedziałach wiekowych, natomiast w powiecie iławskim sytuacja ta wydaje się być bardziej ustabilizowana i zmieniająca się bardziej powoli.



Wykres 20. Bezrobotni powiatu iławskiego według poziomu wykształcenia.

Źródło: Rocznik statystyczny pracy 2001, GUS, Warszawa 2001, s. CII-CIII; Rocznik statystyczny pracy 2003, GUS, Warszawa 2003, s. CV; Rocznik statystyczny pracy 2006, GUS, Warszawa 2006, s. 102-103; Sprawozdanie z działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Iławie, PUP, Iława 2007, s. 7.

Biorąc z kolei pod uwagę strukturę bezrobotnych według poziomu wykształcenia, którą zaprezentowano na wykresie 20, można zauważyć, że zdecydowana większość bezrobotnych w powiecie iławskim to osoby z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym. Niemniej można też dostrzec, że sytuacja ta ulega powolnej zmianie i rośnie też udział bezrobotnych z wykształceniem wyższym, policealnym i średnim zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym. Jest to efekt „wchodzenia” do bezrobocia osób młodych, które z reguły są wyżej wykształcone niż osoby w starszym wieku. Zjawisko to jest bardzo niekorzystne, gdyż rodzi w młodych osobach pytanie o sens kształcenia i ponoszenia wysiłku intelektualnego i finansowego na podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Taka sytuacja jest bardzo silnym bodźcem do wyjazdów zarobkowych do innych regionów Polski oraz za granicę⁷.

⁷ Szerzej na temat warmińsko-mazurskiego rynku pracy por.: M. Knapińska, Rynek pracy regionu warmińsko-mazurskiego w latach 1998-2003, W: Funkcjonowanie gospodarki rynkowej w Polsce. Aspekty makro- i mikroekonomiczne, pod red. W. Jarmołowicza, Zeszyt Naukowy nr 65, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Poznań 2005, s. 326 - 339, a także: M. Knapińska, Funkcjonowanie rynku pracy w regionie warmiński-mazurskim w latach 2000-2005, W: Strategie marketingowe podmiotów w regionie, pod red. J. Karwowskiego, Wyd. Printshop Artur Piskala, Szczecin 2006, s. 113 - 120.

11. Podobieństwa i różnice w funkcjonowaniu rynków pracy

Na podstawie przeprowadzonych wyżej analiz można sformułować wnioski, które zawarto w tabeli 1. Wynika z nich, że pomiędzy badanymi rynkami można dostrzec więcej podobieństw niż różnic. Jednoznacznie można także spostrzec, że lepsza sytuacja na rynku pracy panowała w badanym okresie w powiecie gnieźnieńskim, który charakteryzował się niższą stopą bezrobocia oraz wyższymi płacami niż powiat iławski.

Tabela 1. Podobieństwa i różnice w funkcjonowaniu rynku pracy w powiecie gnieźnieńskim oraz w powiecie iławskim w latach 2000-2007.

Wyszczególnienie	Podobieństwa	Różnice
Podaż pracy	1) Tendencje zmian liczby ludności. 2) Ujemne salda migracji. 3) Tendencje zmian odsetka ludności w wieku produkcyjnym.	1) Poziom liczby ludności zdecydowanie niższy w powiecie iławskim. 2) Wartość bezwzględna sald migracji wyższa w powiecie iławskim. 3) Niższy odsetek liczby ludności w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie ludności w powiecie iławskim.
Popyt na pracę	4) Struktura podmiotów gospodarczych pod względem prowadzenia działalności jako osoba prawna i osoba fizyczna. 5) Tendencje zmian liczby pracujących. 6) Struktura pracujących pod względem sekcji działalności.	4) Zdecydowanie niższa liczba podmiotów gospodarczych w powiecie iławskim niż w powiecie gnieźnieńskim (w relacjach względnych). 5) W powiecie gnieźnieńskim zmiany struktury pracujących idą bardziej w kierunku gospodarki opartej na usługach, a w powiecie iławskim – w kierunku gospodarki przemysłowej.
Płace	7) Pogłębiająca się różnica między średnią płacą w powiecie w stosunku do średniej płacy w kraju.	6) Niższe średnie płace w powiecie iławskim niż w powiecie gnieźnieńskim.
Bezrobocie	8) Tendencje zmian liczby bezrobotnych. 9) Struktura bezrobotnych pod względem wieku i poziomu wykształcenia.	7) Nieco niższa stopa bezrobocia w powiecie gnieźnieńskim niż w powiecie iławskim. 8) W powiecie gnieźnieńskim szybciej rośnie udział bezrobotnych w starszym wieku w porównaniu z udziałem bezrobotnych w młodym wieku.

Źródło: Opracowanie własne.

Bibliografia

- [1] Biuletyn statystyczny województwa warmińsko-mazurskiego I kwartał 2007, Urząd Statystyczny, Olsztyn 2007.
- [2] Jarmołowicz W., Knapińska M., Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Poznań 2005.
- [3] Knapińska M., Rynki pracy w Unii Europejskiej jako element otoczenia przedsiębiorstw europejskich, W: Relacje przedsiębiorstwa z otoczeniem w krajach Unii Europejskiej, pod red. B. Kołosowskiej, Wyd. Graffiti BC, Toruń 2005, s. 58 - 67.
- [4] Knapińska M., Sytuacja na rynkach pracy w krajach UE po roku 2000, W: Bezrobocie we współczesnych gospodarkach rynkowych, pod red. D. Kopycińskiej, Wyd. Print Grup Daniel Krzanowski, Szczecin 2006, s. 110 - 116.
- [5] Rocznik statystyczny pracy 2001, GUS, Warszawa 2001.
- [6] Rocznik statystyczny pracy 2003, GUS, Warszawa 2003.
- [7] Rocznik statystyczny pracy 2006, GUS, Warszawa 2006.
- [8] Rocznik statystyczny województw 2001, GUS, Warszawa 2001.
- [9] Rocznik statystyczny województw 2002, GUS, Warszawa 2002.
- [10] Rocznik statystyczny województw 2003, GUS, Warszawa 2003.
- [11] Rocznik statystyczny województw 2004, GUS, Warszawa 2004.
- [12] Rocznik statystyczny województw 2005, GUS, Warszawa 2005.
- [13] Rocznik statystyczny województw 2006, GUS, Warszawa 2006.
- [14] Rocznik statystyczny województwa warmińsko – mazurskiego 2001, Urząd Statystyczny, Olsztyn 2001.
- [15] Rocznik statystyczny województwa warmińsko – mazurskiego 2002, Urząd Statystyczny, Olsztyn 2002.
- [16] Sprawozdanie z działalności Powiatowego Urzędu Pracy, Iława 2007.

Strony internetowe:

- [17] www.pup.ilawa.pl
- [18] www.pup-gnieszno.pl

prof. dr hab. Romuald **Zalewski**
mgr Andrzej **Zalewski**

POZYCJA POWIATU GNIEŹNIEŃSKIEGO W WOJEWÓDZTWIE POD WZGLĘDEM INFRASTRUKTURY PRZEMYSŁOWEJ

Badanie zróżnicowania przestrzennego zespołów rozmaitych cech należy do ważnych zadań statystyki ekonomicznej. Można tutaj wymienić kilka przykładów dotyczących województwa wielkopolskiego. Jarosław Lira i Feliks Wysocki badali charakterystykę przestrzeni rolniczej Wielkopolski¹ w wymiarze powiatów i wykazali znaczne zróżnicowanie przestrzenne typów gospodarki rolnej. Wyodrębnili cztery stopnie rozwoju rolnictwa. W roku 2003 opublikowano wyniki badań nad zróżnicowaniem jakości życia ludności w przekroju gmin województwa wielkopolskiego². Kolejna praca dotyczyła aktywności innowacyjnej polskich województw w roku 2004³. Są to tylko przykłady obliczania syntetycznych wskaźników dotyczących pewnych aspektów gospodarczych zróżnicowanych przestrzennie na podstawie wielu zmiennych niezależnych.

Celem niniejszej pracy, wykonanej w ramach grantu, jest określenie pozycji powiatu gnieźnieńskiego pod względem posiadanej infrastruktury przemysłowej wśród pozostałych powiatów województwa wielkopolskiego. Pozycja ta została ustalona na podstawie analizy danych statystycznych na temat cech związanych z własnościami infrastrukturalnymi, zebranych w dostępnych źródłach statystyki publicznej. Dane te dotyczyły wielu różnorodnych cech infrastrukturalnych i opisywały pozycję powiatu w wielowymiarowej przestrzeni cech. Do interpretacji danych zastosowano następujące metody statystyczne:

- rangowania,
- analizę klasyfikacji,
- analizę taksonomiczną,
- analizę głównych komponentów,

aby ostatecznie doprowadzić do wizualizacji pozycji powiatu gnieźnieńskiego na tle pozostałych powiatów województwa wielkopolskiego.

¹ J. Lira, F. Wysocki, Charakterystyka przestrzeni rolniczej Wielkopolski, Zeszyty Naukowe WSHiU, Poznań 2005, nr 9, s. 121-131.

² P. Błażczyk, F. Wysocki, Analiza zróżnicowania jakości w przekroju gmin województwa wielkopolskiego, Zeszyty Naukowe WSHiU, Poznań 2003, nr 6, s. 179-193.

³ R.I. Zalewski, Aktywność innowacyjna polskich województw w roku 2004, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa” 2007, nr 6, s. 21-28.

Uzyskane wyniki mogą być pomocne władzom lokalnym w podejmowaniu decyzji o koniecznych kierunkach rozwoju powiatu i poszukiwaniu sojuszy z innymi powiatami o podobnej pozycji infrastrukturalnej przy ubieganiu się o fundusze strukturalne Unii Europejskiej.

1. Dane wykorzystane w badaniu

W badaniu wykorzystano dane ze statystyki publicznej dotyczące różnorodnych aspektów infrastruktury przemysłowej w powiatach województwa wielkopolskiego. W tabeli 1 przedstawiono opisy wykorzystanych zmiennych oraz przypisane im symbole używane w dalszej części pracy.

Tabela 1. Opisy i symbole zmiennych wykorzystanych w analizie.

Lp	Opis zmiennej	Symbol
1.	ludność w tys.	LUD
2.	pracujący w tys.	ZAT
3.	pracujący - przemysł i budownictwo w tys. (BEZ MIKRO)	ZAT PRZ
4.	produkcja sprzedana przemysłu (mln zł) (BEZ MIKRO)	SPRZ
5.	nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach (mln zł) (BEZ MIKRO)	IP
6.	wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach (BEZ MIKRO)	ŚRT P
7.	zużycie wody przemysł w dam3	W
8.	eksploatacja sieci wodociągowej (BEZ PRZEMYSŁU)	WW
9.	oczyszczane ścieki razem w dam3	ŚCO
10.	nieoczyszczane ścieki razem w dam3	ŚCN
11.	emisja zanieczyszczeń pyłowych ogółem w t	EP
12.	emisja zanieczyszczeń gazowych ogółem w t	EG
13.	odpady wytworzone (w ciągu roku) ogółem w tys. t	O
14.	odpady poddane odzyskowi (w ciągu roku) ogółem w tys. t	OO
15.	odpady unieszkodliwione (w ciągu roku) ogółem w tys. t	OU
16.	odpady magazynowane czasowo (w ciągu roku) ogółem w tys. t	OM
17.	wydatki inwestycyjne na ochronę środowiska i gospodarkę	IOŚ
18.	drogi publiczne powiatowe w km	DP
19.	drogi publiczne gminne w km	DG
20.	wydatki budżetów powiatowych inwestycyjne w zł na mieszkańca	IB
21.	nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w przemyśle w mln zł	IPP
22.	nakłady inwestycyjne w państwowych i samorządowych jednostkach i zakładach budżetowych w przemyśle w tys. zł	IZB
23.	wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach w przemyśle w mln zł	TRW
24.	wydatki inwestycyjne na gosp. wodną	IW
25.	zatrudnienie w warunkach zagrożenia	ZWZ
26.	zatrudnienie w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi	ZWS

Źródło: Województwo wielkopolskie: podregiony, powiaty i gminy 2006, US w Poznaniu, Poznań 2006, s. 56, 65, 66, 67, 68, 88, 172, 173, 311, 359, 368, 370, 371.

W aneksie przedstawiono szczegółowe dane liczbowe dla poszczególnych powiatów i dla każdej zmiennej. Dane liczbowe były pełne i nie zawierały luk. Ze względu na różne jednostki miar dla poszczególnych zmiennych, przed dalszymi obliczeniami i analizami statystycznymi dane te zostały standaryzowane zgodnie ze wzorem:

$$SD = \frac{x_i - \bar{x}}{\sigma}$$

gdzie poszczególne symbole oznaczają wartość zmiennej dla powiatu i , średnią dla danej zmiennej dla wszystkich powiatów i odchylenie standardowe danej zmiennej.

2. Metody badań

2.1. Metoda rang⁴

Realizacja metody przebiega poprzez kolejne etapy:

1. utworzenie zbioru danych (dane nie wymagają standaryzacji);
2. sortowanie danych (rosnąco lub malejąco) dla każdej zmiennej oddzielnie;
3. ustalenie kolejności powiatów w obrębie każdej zmiennej, powiaty o jednakowych realizacjach zmiennej otrzymują jednakową rangę uśrednioną;
4. sumowanie rang dla poszczególnych powiatów i dla wszystkich zmiennych;
5. ustalenie kolejności powiatów dla sumy rang;
6. obliczenie zakresu sumy rang i podziałów na klasy (kategorie powiatów); przy 35 powiatach można wyodrębnić od 5 do 7 klas;
7. graficzne przedstawienie wyników i przyporządkowanie poszczególnym kategoriom skali barwnej i stosuje się barwy jasne dla rang niskich i ciemne dla rang wysokich.

2.2. Metoda taksonomiczna według Czekanowskiego⁵

Wykonanie podziału powiatów na klasy podobieństwa przebiega przez kolejne etapy:

1. utworzenie tabeli danych w programie MaCzek:
 - a. poprzez wpisanie danych,
 - b. poprzez import z bazy dbf lub innego źródła;
2. uruchomienie modułu tworzenie diagramu w programie MaCzek i zdefiniowanie:

⁴ Metoda rang opisana została w literaturze źródłowej, np. Analiza rynku, red. H. Mruk, PWE, Warszawa 2003; Statistica 7 i w pracach tam cytowanych.

⁵ Analiza rynku, red. H. Mruk, PWE, Warszawa 2003; Badania rynkowe i marketingowe, red. J. Kramer, PWE, Warszawa 2003.

- a. rodzaju grafiki (skale szerokości, kropki, klasyczny),
 - b. sposobu porządkowania wyników (losowy, optymalnie uporządkowany, ogólny),
 - c. parametru opisującego odległości pomiędzy powiatami (euklidesowa, Manhattan, city block, Chebychew);
3. generowanie wyników w postaci:
 - a. graficznej,
 - b. macierzy odległości pomiędzy powiatami (macierz kwadratowa z wartościami $0, \infty$ na przekątnej);
 4. analizę wyników wygenerowanych przez algorytm z możliwością korekty „ręcznej”, która polega na zmianie pozycji powiatu dla otrzymania lepszego podziału;
 5. ostateczne przyporządkowanie powiatów do klas wg podobieństwa na diagramie Czekanowskiego.

2.3. Analiza dyskryminacji⁶

Analiza dyskryminacji należy do metod wielowymiarowych. Jej zadanie sprowadzić można do potwierdzenia, czy podział lub klasyfikacja obiektów uzyskanych innymi metodami odpowiada wewnętrznej strukturze danych eksperymentalnych. Analizę dyskryminacji wykonuje się w ten sposób, że do doświadczalnej macierzy danych o obiektach dokłada się zmienną z ‘a priori’ przypisanymi klasami do poszczególnych obiektów. Algorytm sprawdza, czy zgromadzone dane upoważniają do przyjęcia takiej klasyfikacji i na ile jest ona prawdziwa.

2.4. Klasyfikacja metodą badania odległości między najbliższymi sąsiadami⁷

1. Utworzenie tabeli z danymi.
2. Standaryzacja danych oddzielnie dla każdej kolumny wg wyrażenia:

$$d_{sd} = \frac{d_{k,w} - d_k}{\sigma_k}$$

3. Uruchomienie modułu klasyfikacja KNN w programie Statistica 7 i zdefiniowanie:
 - a. aktywnych zmiennych;
 - b. parametru opisującego odległości pomiędzy powiatami (euklidesowa, euklidesowa w kwadracie, city block, 1. Pearson r, percent disagreement lub Chebychew metric);

⁶ R.I. Zalewski, J. Jasiczak, Structure property relationship in sweeteners, J. Chem. Inf. Comput. Sci., 1994, nr 34, s. 179-183.

⁷ Statistica 7.

- c. sposobu agregacji (single linkage, complete linkage, pairgroup average, pair group median or Ward method);
 - d. sposobu prezentacji dendrogramu (pion, poziom, dla zmiennych, dla obiektów).
4. Generowanie wyników w postaci:
- a. dendrogramu,
 - b. macierzy odległości.

2.5. Analiza Głównych Komponentów⁸

Opis podstaw matematycznych Analizy Głównych Komponentów można znaleźć w wielu publikacjach z różnych dziedzin nauki. Wiele z nich jest cytowanych w pracach podanych powyżej.

3. Wyniki

3.1. Ranking powiatów metodą rangowania

Uzeregowanie powiatów uzyskane metodą rang przedstawiono w tabeli 2. Najniższy wynik łączny uzyskano dla powiatu obornickiego – 193.5, zaś najwyższy dla miasta Poznania – 682. Zakres zmienności wynosi 500 jednostek. Podzielono go na 5 lub 7 równych klas. W podziale pięcioklasowym 11 powiatów należy do klasy pierwszej o najniższej sumie rang. Kolejno do klasy drugiej, trzeciej i czwartej należy 8, 6 i 7 powiatów. Klasa piąta obejmuje trzy jednostki administracyjne: powiaty pilski, poznański i miasto Poznań. Powiat gnieźnieński z sumą rang 525,5 należy do grupy czwartej w otoczeniu jednostek administracyjnych - miast: Konin, Kościan, Ostrów, Turek i Gostyń.

W podziale na 7 grup, powiat gnieźnieński (GN) znajduje się na pograniczu klasy piątej i szóstej. Powstały one przez podział klasy czwartej, poszerzony o powiat szamotulski (od dołu) i pilski (od góry).

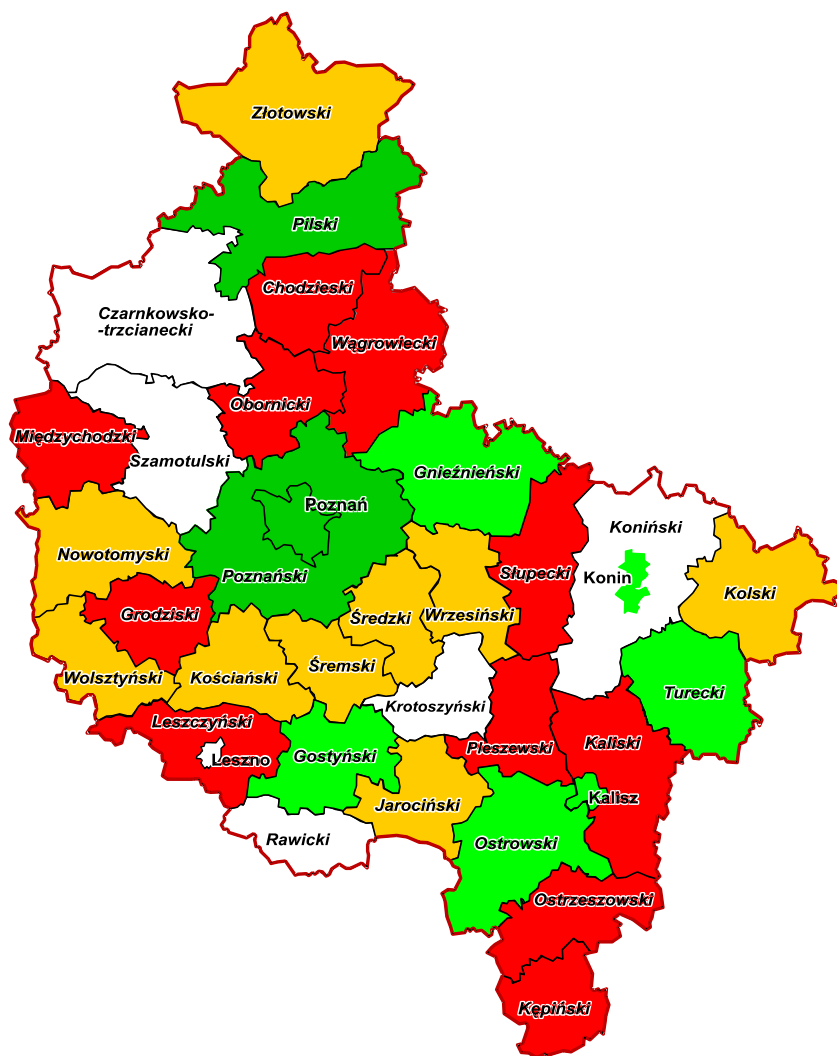
Podział na 5 klas został też przedstawiony na mapie województwa wielkopolskiego na rysunku 1.

⁸ R.I. Zalewski, Application of Principal Component Analysis in Organic Chemistry, Progr. Phys. Org. Chem., 1990, nr 17, s. 13-63; R.I. Zalewski, Application of Principal Component Analysis in Commodity Science, Zeszyty Naukowe: Prace z zakresu towaroznawstwa i chemii, seria I, Wyd. AE, Poznań 1988, s. 59-78.

Tabela 2. Ranking powiatów – suma rang i podział powiatów na 5 i 7 grup.

	28 SUMA	29 5 KLAS	30 7 KLAS
OB	193,5	1	1
OT	195	1	1
CHO	206,5	1	1
WA	238,5	1	1
PL	241,5	1	1
LE	246	1	1
MI	250	1	1
KA	257,5	1	1
GR	259	1	1
KE	279,5	1	2
SL	288	1	2
JA	311,5	2	2
ZL	324,5	2	2
SR	351,5	2	3
NO	356,5	2	3
WO	361,5	2	3
KOŚ	371	2	3
WR	371	2	3
SM	375,5	2	3
LEM	407,5	3	4
KR	422	3	4
RA	437	3	4
CZ	451,5	3	4
KN	456,5	3	4
SZ	471,5	3	5
KAM	491,5	4	5
KO	525	4	5
GN	525,5	4	5
OS	559	4	6
TU	564	4	6
GO	569	4	6
KOM	573	4	6
PI	599,5	5	6
PO	647,5	5	7
POM	682	5	7

Źródło: Obliczenia własne.



Suma rang:

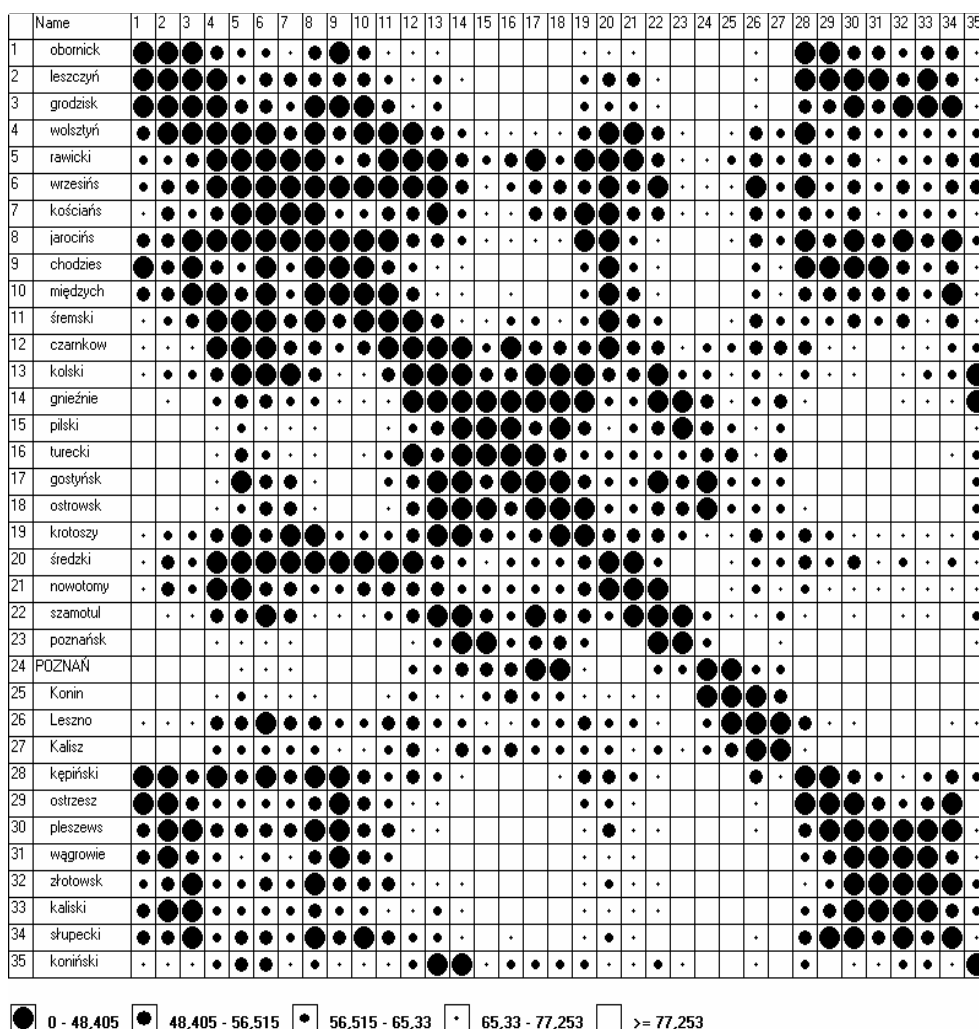
Ponizej 290, 291-390, 391-490, 491-590, powyzej 590

Rys. 1. Podział powiatów na 5 klas na mapie województwa wielkopolskiego.

Źródło: Opracowanie własne.

3.2. Taksonomiczne grupowanie powiatów

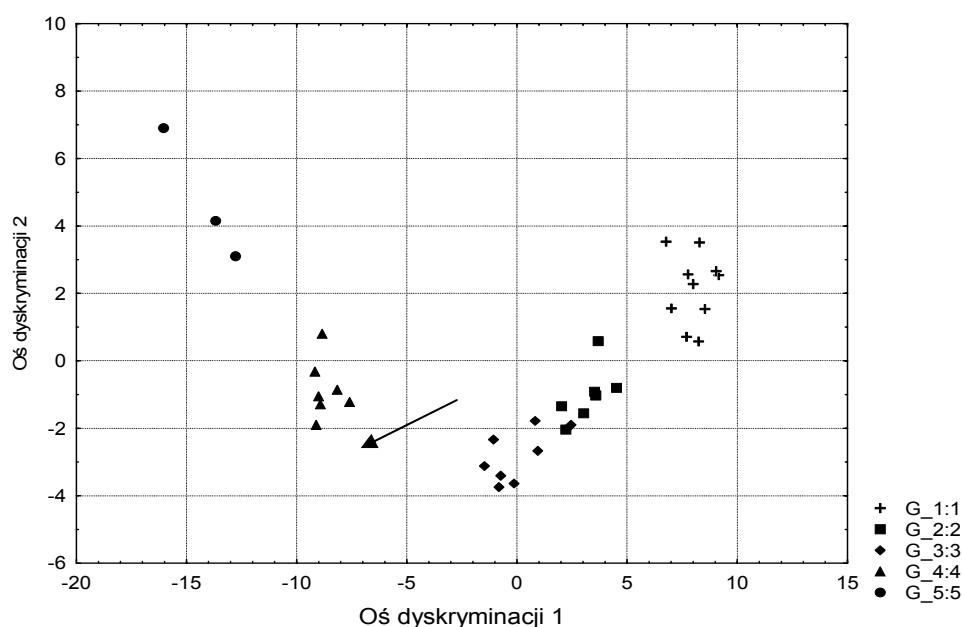
Dostępne dane wykorzystano do analizy taksonomicznej wg algorytmu Czekanowskiego. Uzyskane wyniki przedstawiono w graficznej formie na rysunku 2. Powiat gnieźnieński występuje w pobliżu kolskiego, tureckiego, gostyńskiego, ostrowskiego i pilskiego, co wskazuje na podobną infrastrukturę jaką osiągnięto metodą rang.



Rys. 2. Diagram Czekanowskiego dla jednostek terytorialnych województwa wielkopolskiego.

3.3. Analiza dyskryminacji

Wyjściowa macierz danych o wymiarach 35x26 (powiatów na liczbę zmiennych) po standaryzacji została wykorzystana do przeprowadzenia analizy dyskryminacyjnej. Zmienną dyskryminującą był podział na 5 klas przedstawiony w tabeli 2. Do standaryzowanych zmiennych opisujących aktywność powiatów dołączono ich przyporządkowanie do jednej z pięciu kategorii (zmienna dyskryminacyjna). Zadaniem tej analizy było sprawdzenie, czy w przestrzeni zmiennych tworzą się grupy podobnych obiektów (powiatów), czy są one dobrze rozdzielone i jaki jest procentowy udział dobrych przyporządkowań. Wyniki analizy dyskryminacji zostały w graficznej formie przedstawione na rysunku 3.



Rys. 3. Wyniki analizy dyskryminacji (zmienna dyskryminacyjna wyniki rangowania dla pięciu grup).

Źródło: Obliczenia własne.

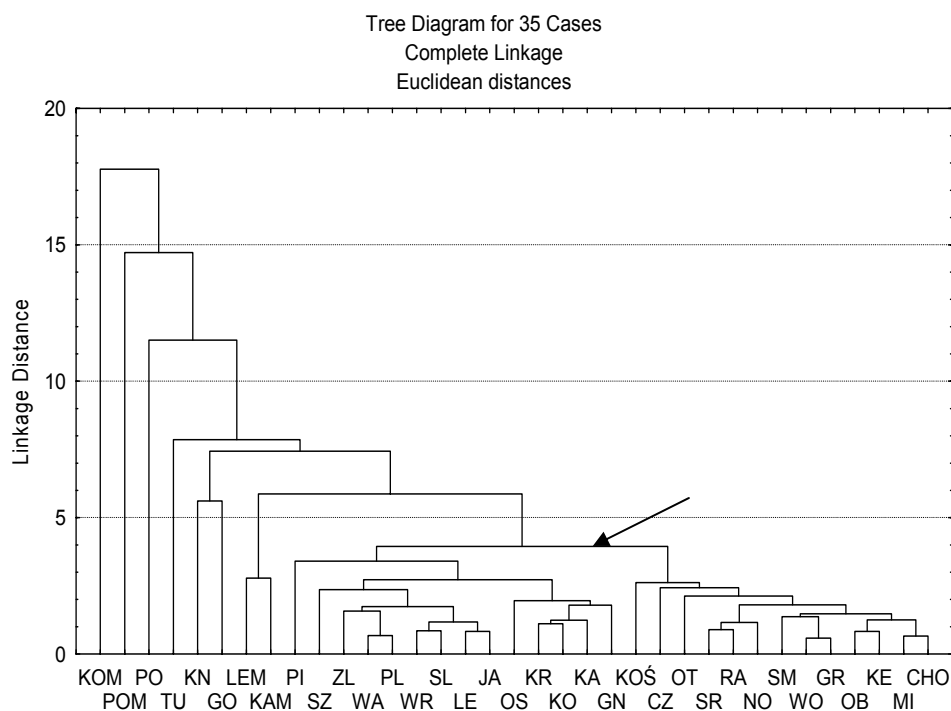
Przedstawia on dwie osie dyskryminacji, które wystarczają do jednoznacznego wyodrębnienia pięciu klas na płaszczyźnie. Klasy: pierwsza, czwarta i piąta są bardzo wyraźnie rozdzielone. Natomiast klasy druga i trzecia znajdują się blisko siebie, ale nie nachodzą na siebie. Wyliczona macierz klasyfikacji wykazuje 100% poprawności dopasowania wszystkich obiektów do swoich klas. Oznacza to, że każdy powiat został dopasowany do identycznej klasy metodą rangowania, taksonomiczną, jak i metodą dyskryminacji. Miejsce powiatu gnieźnieńskiego zostało zaznaczone na rysunku 3.

3.4. Klasyfikacja powiatów

Klasyfikację powiatów przeprowadzono w dwóch wariantach: dla pełnych danych (35 powiatów) i po wyeliminowaniu danych dla czterech powiatów o najlepszej infrastrukturze: poznańskiego grodzkiego, poznańskiego, konińskiego grodzkiego i turkowskiego. Zastosowano metodę joining tree w wariantcie complete linkage, a odległości pomiędzy obiektami wyrażono miarą euklidesową.

3.4.1. Klasyfikacja 35 powiatów

Na rysunku 4 przedstawiono dendrogram klasyfikacyjny dla 35 powiatów. Cztery powiaty występują jako samodzielne skupiska. Większość zgrupowana jest w dwóch dużych klasach wykazujących zróżnicowaną strukturę wewnętrzną.



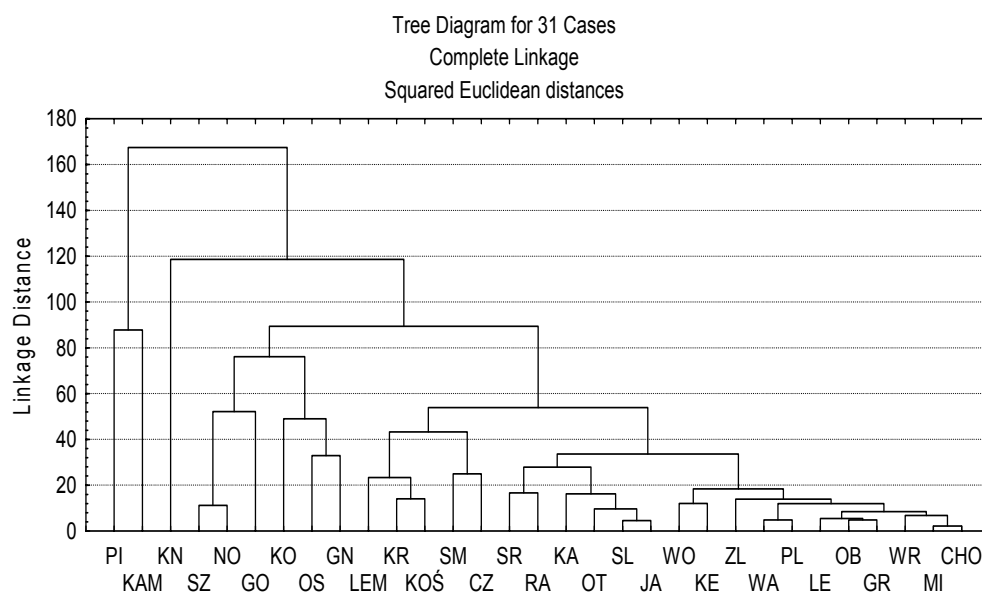
Rys. 4. Dendrogram klasyfikacyjny dla 35 powiatów.

Źródło: Obliczenia własne.

Powiat gnieźnieński znajduje się w jednej klasie z: ostrowskim, krotoszyńskim, kolskim i kaliskim. W tej klasyfikacji powiat kaliski został przewartościowany. Pozostałe powiaty w analizie rang i taksonomicznej występują razem.

3.4.2. Klasyfikacja 31 powiatów

Usunięcie danych dla czterech powiatów o najlepszej infrastrukturze powoduje, że pozostałe jednostki uwypuklają swoje zasoby infrastrukturalne. Wynik klasyfikacji jest przedstawiony na rysunku 5. Najbliższymi do powiatu gnieźnieńskiego, pod względem infrastruktury, są powiaty kolski i ostrowski, co potwierdzają wyniki analizy rang.



Rys. 5. Dendrogram klasyfikacyjny dla 31 powiatów.

3.5. Analiza głównych komponentów

3.5.1. Analiza danych dla 35 powiatów

Dane standaryzowane wykorzystano w analizie głównych komponentów. Cztery komponenty wyjaśniają 88,7% całkowitej zmienności danych (tabela 3). Pierwszy z nich opisuje 32%, drugi 28,6%, trzeci 19%, a czwarty 8,7% całkowitej zmienności danych. Udział pozostałych, które łącznie opisują mniej niż 12% zmienności jest już marginalny, a wyjaśnienie ich natury nie jest możliwe.

Tabela 3. Ładunki zmiennych dla czterech czynników.

Variable	Factor Loadings (Varimax raw) (DANE GNIEZNO 35X27 SD.sta) Extraction: Principal components (Marked loadings are >,700000)			
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
IP	0,981185	0,036408	0,147332	0,020863
SRT P	0,980979	0,127632	0,091311	0,033208
W	-0,051866	0,945300	0,033529	-0,172903
WW	0,970331	0,021549	0,164861	0,100615
ŚCO	0,566232	0,240534	-0,105037	0,513369
ŚCN	0,115560	-0,038479	0,948217	0,067255
EP	0,189408	0,931367	-0,060247	-0,083310
EG	0,136274	0,978021	-0,046708	-0,013681
O	0,097095	0,987728	0,003597	-0,015429
OO	0,179128	0,956130	0,017050	-0,048302
OU	-0,037647	0,970136	-0,010479	0,026600
OM	0,147883	0,659656	-0,097707	0,120783
IOŚ	0,646900	-0,003240	0,657284	0,208642
DP	-0,049319	-0,275136	0,476208	0,729921
DG	0,236618	-0,089087	0,311280	0,822624
IB	0,691148	0,201282	-0,145247	-0,380118
IPP	0,942840	0,052045	0,279421	0,044877
IZB	0,036559	-0,102933	0,781785	0,401684
TRW	0,933207	0,296156	0,133278	0,074669
IW	0,901020	-0,001293	0,346647	0,069254
ZWZ	0,341122	0,000680	0,916752	0,112265
ZWS	0,384796	0,077585	0,873153	0,067629
Expl.Var	7,114509	6,292276	4,191078	1,923051
Prp.Totl	0,323387	0,286013	0,190504	0,087411

Źródło: Obliczenia własne.

Pierwszy czynnik jest liniową funkcją 6 zmiennych, wśród których znajdują się:

- nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach (IP),
- wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach (SRT P),
- nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w przemyśle (IPP),
- wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach w przemyśle (TRW),
- eksploatacja sieci wodociągowej (WW),
- wydatki inwestycyjne na gosp. wodną (IW).

Można temu czynnikowi nadać nazwę zbiorczą: **nakłady inwestycyjne i wartość majątku produkcyjnego**. Wszystkie należące do tej grupy zmienne posiadają duże wartości ładunku 1 i bliskie zera wartości ładunku 2.

W drugim czynniku zostały zgrupowane następujące zmienne:

- zużycie wody przez przemysł (W),

- emisja zanieczyszczeń pyłowych (EP),
- emisja zanieczyszczeń gazowych (EG),
- odpady wytworzone (O),
- odpady poddane odzyskowi (OO),
- odpady nieszkodliwe (OH).

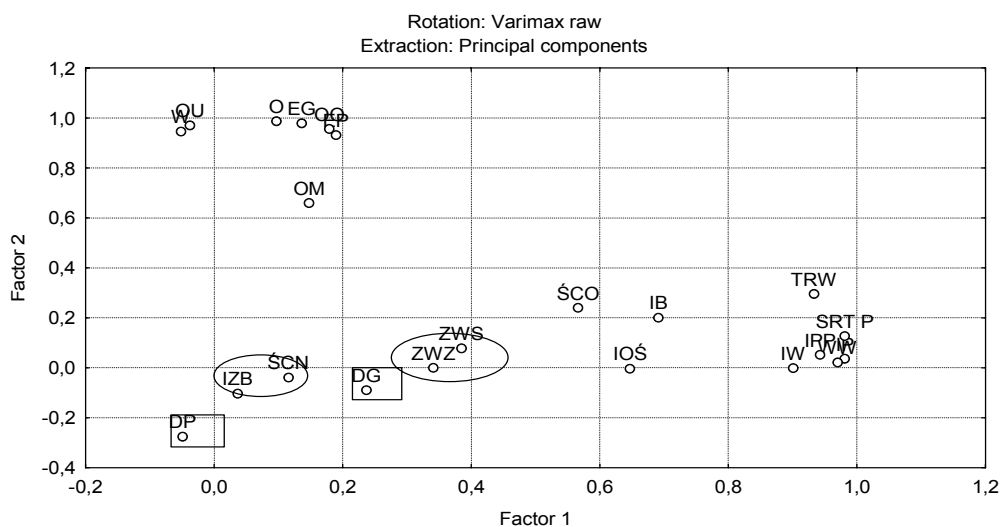
Jego składniki upoważniają do nadania zbiorowej nazwy: **obciążenie środowiska**. Do tego czynnika należy też zmienna: odpady magazynowane czasowo (OM). Zmienne w tym czynniku posiadają duże wartości ładunku 2 ($>0,9$) przy małych wartościach ładunku 1 ($-0,05$ do $0,2$). Tylko zmienna OM posiada mniejszy ładunek 2 ($0,66$).

Czynnik trzeci jest zdominowany przez cztery zmienne: ścieki nieczyszczone (SCN), nakłady inwestycyjne w zakładach budżetowych (IZB) oraz zatrudnienie w warunkach zagrożenia ogółem (ZWZ), a także czynnikami szkodliwymi (ZWS).

Wreszcie czwarty czynnik grupuje dwie zamienne infrastruktury drogowej powiatowej (DP) i gminnej (DG).

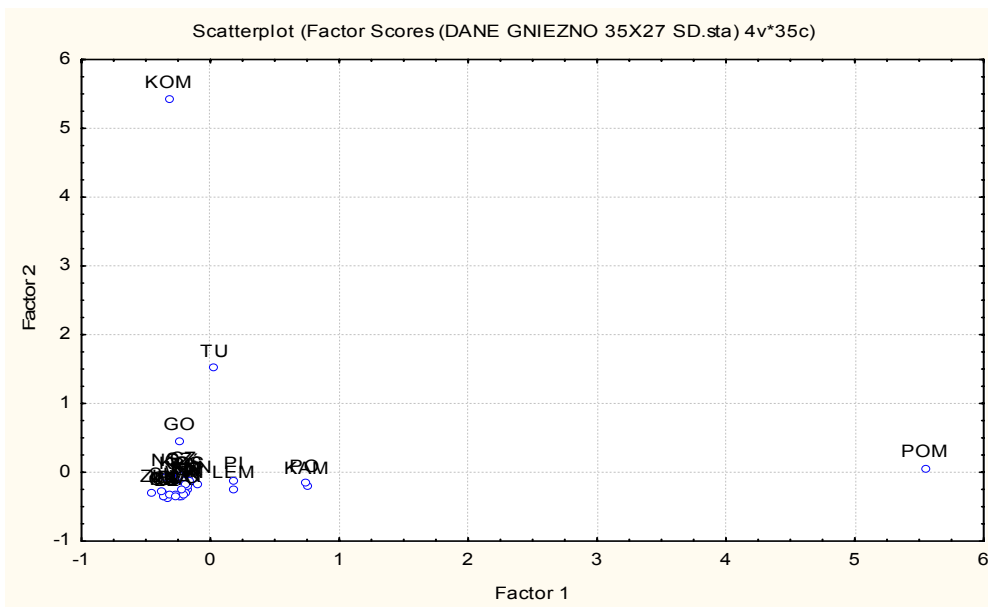
Należy zauważyć, że zmienna: wydatki inwestycyjne na ochronę środowiska i gospodarkę (IOŚ) znajduje się ze znacznym udziałem w czynniku pierwszym i trzecim. Jedynie zmienna: ścieki oczyszczone (SCO) nie znalazła się w żadnym z czynników.

Na rysunku 6 przedstawiono zależność pomiędzy ładunkami dla czynników 1 i 2. Natomiast rysunek 7 prezentuje zależności pomiędzy scores dla czynników 1 i 2. Cztery jednostki administracyjne: miasto Poznań, miasto Konin oraz powiaty turecki i poznański dominują nad resztą jednostek. Z tego powodu analizę PCA powtórzono dla pozostałych 31 jednostek.



Rys. 6. Zależność ładunku czynnika 2 od ładunku czynnika 1 dla analizowanych zmiennych. Zmienne wewnątrz elips należą do czynnika trzeciego, a wewnątrz kwadratów – do czwartego.

Źródło: Obliczenia własne.



Rys. 7. Zależność wartości czynnika (scores) 2 od wartości czynnika 1 dla analizowanych jednostek terytorialnych.

Z rysunku 7 wynika wyraźnie, że większość jednostek terytorialnych jest skoncentrowana w pobliżu początku układu współrzędnych z wyjątkiem miasta Poznania, miasta Konina oraz powiatów tureckiego i poznańskiego. Te cztery jednostki terytorialne wykazują także odrębność na rysunku 3, który przedstawia wyniki klasyfikacji metodą KNN. Pozycja Poznania wynika z nakładów infrastrukturalnych, a Konina jest uwarunkowana dużym obciążeniem środowiska. Ze względu na szczególne położenie tych czterech jednostek i fakt, że pozostałe są skoncentrowane na bardzo małym obszarze rysunku, obliczenia powtórzono dla 31 jednostek terytorialnych.

3.5.2. Analiza 31 powiatów

Cztery komponenty wyjaśniają 67,6% całkowitej zmienności danych (tabela 4). Pierwszy z nich opisuje 29,11%, drugi 14,39%, trzeci 12,97%, a czwarty 11,17%. Pozostałe czynniki łącznie opisują około 33 % zmienności i ze względu na ich rozdrobnienie, wyjaśnienie natury nie jest możliwe.

Pierwszy czynnik jest złożony z następujących zmiennych:

- nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach (IP),
- emisja zanieczyszczeń pyłowych (EP),
- emisja zanieczyszczeń gazowych (EG),
- nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w przemyśle (IPP).

W 31 powiatach nakłady inwestycyjne w przemyśle i w przedsiębiorstwach wyraźnie łączą się w pierwszy komponent z emisją zanieczyszczeń. Oznacza to, że aktywizacja przemysłu odbywa się poprzez rozwój produkcji uciążliwej dla środowiska, a nie rozwój nowoczesnych, bezodpadowych technologii.

Drugi czynnik:

- oczyszczane ścieki (ŚCO),
- nakłady inwestycyjne w państwowych i samorządowych jednostkach i zakładach budżetowych w przemyśle (IZB).

Tabela 4. Ładunki zmiennych dla czterech czynników.

Variable	Factor Loadings (Varimax raw) (DANE STAT GNIEZNO 31X27 SD.sta) Extraction: Principal components (Marked loadings are >,700000)			
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
IP	0,918453	0,022372	0,204480	-0,062073
SRT P	0,893926	0,280747	0,140852	-0,132626
W	0,642967	-0,091335	-0,011438	0,109934
WW	0,735373	0,367530	0,127321	0,230720
ŚCO	0,188551	0,883075	-0,123522	0,027322
ŚCN	0,139185	-0,045917	0,669459	0,366277
EP	0,781371	-0,043945	-0,160415	-0,095163
EG	0,855884	0,022945	0,130994	0,136884
O	0,184843	0,007746	0,936843	-0,022502
OO	0,166729	0,016666	0,915199	-0,036252
OU	0,270498	-0,087216	0,040817	0,037830
OM	0,060512	-0,018759	0,553849	0,087521
IOŚ	0,336120	0,553360	-0,173209	0,416619
DP	-0,016841	0,498839	0,165628	0,679708
DG	-0,013148	0,682902	0,239088	0,426019
IB	0,412823	-0,072397	-0,123291	-0,722391
IPP	0,823352	-0,020815	0,208072	0,189951
IZB	0,129320	0,893571	0,018356	0,009368
TRW	0,823822	0,399991	0,204036	0,016985
IW	0,160629	0,334271	0,000706	-0,171576
ZWZ	0,531016	0,183424	-0,132823	0,638988
ZWS	0,553462	-0,138115	-0,112315	0,619963
Expl.Var	6,404908	3,165421	2,853315	2,457840
Prp.Totl	0,291132	0,143883	0,129696	0,111720

Trzeci czynnik:

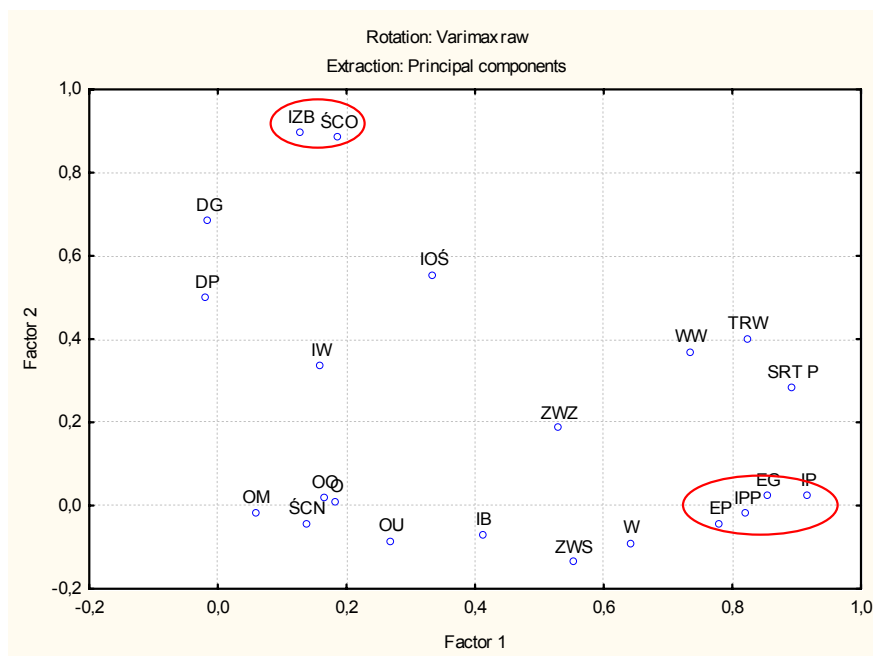
- odpady wytworzone w ciągu roku (O),
- odpady poddane odzyskowi w ciągu roku (OO).

Trzeci komponent jest konsekwencją pierwszego: wzrost gospodarczy jest okupiony wzrostem masy odpadów wytworzonych w ciągu roku w poszczególnych powiatach.

Czwarty czynnik:

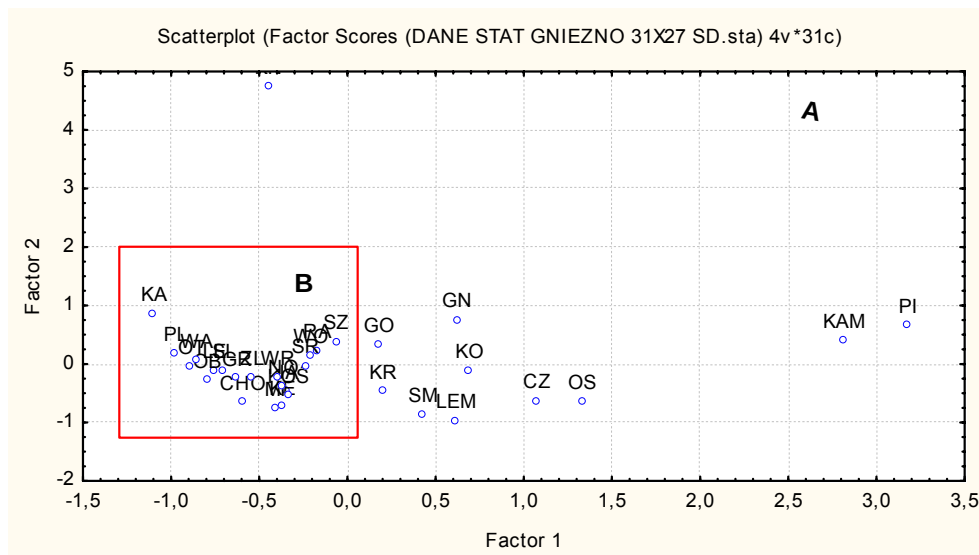
- wydatki budżetów powiatowych inwestycyjne na mieszkańca (ze znakiem ujemnym) (IB).

Na rysunku 8 przedstawiono ładunki pierwszych dwóch czynników. Zmienne należące do pierwszego komponentu mają wysokie wartości (ponad 0,8), podczas gdy ładunki czynnika drugiego są zbliżone do 0. Podobnie jest dla zmiennych należących do komponentu drugiego.

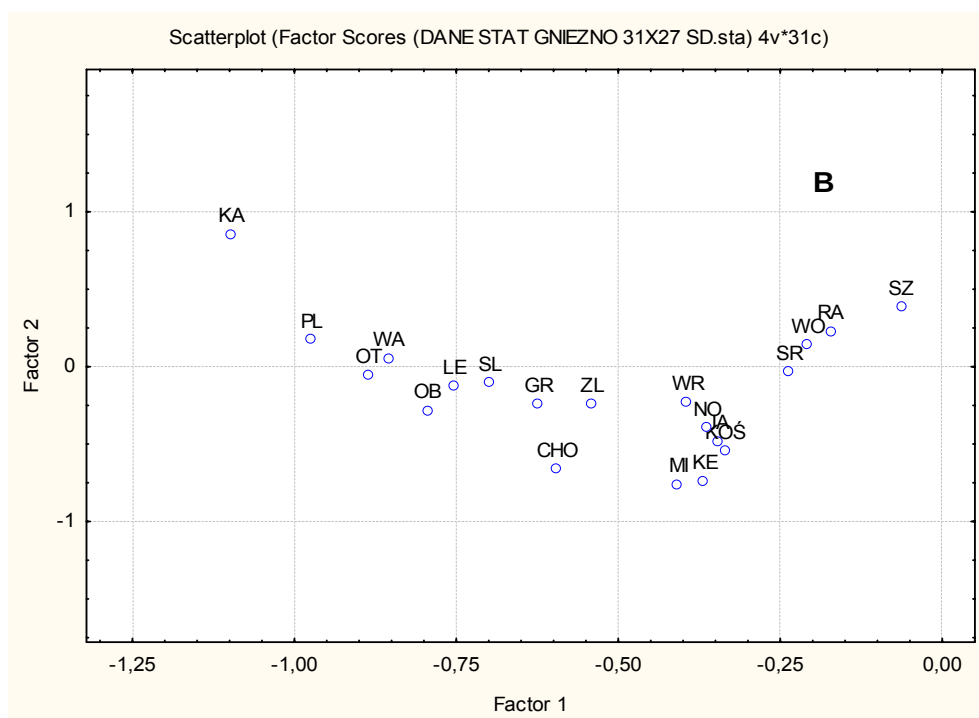


Rys. 8. Zależność ładunku czynnika 2 od ładunku czynnika 1 dla analizowanych zmiennych.

Na rysunku 9A przedstawiono wartości czynników (scores) drugiego względem pierwszego dla 31 powiatów. Punkty odpowiadające powiatom są rozrzucone na jego powierzchni. Jednak w jego dolnej lewej części punkty tworzą obraz podobny do litery V. Ten fragment rysunku został powiększony i pokazany na rysunku 9B. Można zaobserwować, że powiaty należące do grupy pierwszej (metoda rangowania) mają najmniejsze wartości współczynnika pierwszego. Jego zbliżanie się do wartości zero skutkuje zajmowaniem miejsca w grupie 2 lub 3 w rankingu powiatów (np. Gniezno – GN). Im wyższa grupa tym lepsza infrastruktura.



Rys. 9a. Zależność wartości czynnika (scores) 2 od wartości czynnika (scores) 1 dla analizowanych jednostek terytorialnych.



Rys. 9b. Powiększenie fragmentu B z rysunku 9a.

4. Posumowanie

Uzyskane wyniki wskazują na możliwość zastosowania szeregu metod statystyki ekonomicznej i analizy wielowymiarowej stosowanej w naukach przyrodniczych do opisu zróżnicowania zjawisk w ujęciu przestrzennym, w tym przypadku infrastruktury technicznej powiatów w województwie wielkopolskim. Powiat gnieźnieński, jak wynika z uzyskanych rezultatów, należy do grona lepiej wyposażonych, które ustępują tylko najsilniejszym jednostkom terytorialnym na czele z miastem Poznaniem.

Bibliografia

- [1] Analiza rynku, red. H. Mruk, PWE, Warszawa 2003.
- [2] Badania rynkowe i marketingowe, red. J. Kramer, PWE, Warszawa 1994.
- [3] 3. Błażczyk P., Wysocki F., Analiza zróżnicowania jakości życia ludności w przekroju gmin województwa wielkopolskiego, Zeszyty Naukowe WSHiU, Poznań 2003, nr 6, s. 179-193.
- [4] 4. Lira J., Wysocki F., Charakterystyka przestrzeni rolniczej Wielkopolski, Zeszyty Naukowe WSHiU, Poznań 2005, nr 9, s. 121-131.
- [5] STATISTICA 2007, pakiet oprogramowania statystycznego.
- [6] Zalewski R.I., Aktywność innowacyjna polskich województw w roku 2004, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa” 2007, nr 6, s. 21-28.
- [7] Zalewski R.I., Application of Principal Component Analysis in Commodity Science, Zeszyty Naukowe: Prace z zakresu towaroznawstwa i chemii, seria I, Wyd. AE, Poznań 1988, s. 59-78.
- [8] Zalewski R.I., Application of Principal Component Analysis in Organic Chemistry, Progr. Phys. Org. Chem. 1990, nr 17, s. 13-63.
- [9] Zalewski R.I., Jasiczak J., Structure property relationship in sweeteners, J. Chem. Inf. Comput. Sci., 1994, nr 34, s. 179-183.

Aneks

Dane liczbowe

Powiat	1 LUD	2 ZAT	3 ZAT PRZ	4 SPRZ	5 IP	6 ŚRT P	7 W
chodzieski	47	11,4	5,7	28	70,7	701,3	333
czarnkowski	86,2	21,2	8,6	11	113,5	952,3	1610
gnieźnieński	140,3	30,3	8,9	9	158,2	2105,5	905
gostyński	75,7	21,8	7,6	7	161,8	1335,4	1225
grodziski	49,4	15,2	5,8	27	63,6	685,7	770
jarociński	70,4	16,6	5,7	29	95,9	852,8	585
kaliski	80,3	23,3	3,3	32	23,4	505,7	365
Kalisz	108,8	33	13,2	8	331,1	4118,3	1607
kepiński	55,3	19	9,2	17	79	682,9	0
kolski	88,8	23,5	6	18	128,7	1205,1	2001
Konin	80,8	25,2	9,8	5	183,8	5168,9	1508078

Pozycja powiatu gnieźnieńskiego w województwie pod względem infrastruktury ... 71

koniński	123,5	28,8	7	25	67,3	1663,1	217
kościański	77,7	18,1	4,6	26	131	884,9	456
krotoszyński	77	21,5	7,7	13	171,7	1119,8	538
leszczyński	49,9	12,9	4,4	21	90,1	495,1	298
Leszno	64	19,7	8,3	10	132,1	1276,5	307
międzych	36,3	9,4	4	30	65	714,1	632
nowotomy	71,8	18,7	8,6	12	110	1221,4	236
obornicki	55,9	12,2	5,3	16	47,6	588,6	192
ostrowski	158,5	38,9	13,7	6	215,8	1964,4	778
ostrzesz	54,5	16,5	6	20	53,4	443	139
pilski	137,2	37,2	13,7	3	322,8	3852,5	2647
pleszewski	62	16,3	3,9	31	51,3	607,5	249
poznański	288	80	37,8	2	877,8	9355,4	2891
rawicki	59,3	19,4	7,6	19	90,7	1041,4	426
słupecki	58,8	14,5	3,5	34	49,6	453,7	845
szamotulski	85,7	22,4	9,5	4	125,2	1875,4	1148
średzki	54,6	13,7	5,2	22	139,8	777,2	607
śremski	58,7	16,4	6,8	23	68,6	761,1	3602
turecki	83,7	24,5	9,5	15	102,7	2409,7	10140
wągrowie	67,5	13,9	4,2	33	29,6	482,6	55
wolsztyń	54,7	16,7	5,7	14	123,5	774,5	551
Wrzesiński	73,8	17	6,4	24	73,5	972,7	620
Złotowski	68,5	14,4	4,2	35	43,9	546,4	1035
POZNAŃ	567,9	224,5	62,3	1	2667,1	35345,3	6452

c.d.

Powiat	8	9	10	11	12	13	14	15
	WW	ŚCO	ŚCN	EP	EG	O	OO	OU
chodzieski	2183	1588	0	9	13956	3,6	3,6	0
czarnkowski	2962	1717	0	899	191873	51,2	49,7	0
gnieźnieński	5915	3561	7	198	59715	40,2	36	3,9
gostyński	3545	2522	104	208	150918	236,6	188,8	7,2
grodziski	2135	1125	99	11	1193	8,7	1,6	7,1
jarociński	2998	1921	4	68	33055	15,5	7,2	8,3
kaliski	3797	625	17	11	3206	7,3	7,3	0
Kalisz	5232	5439	0	724	149316	44,2	41,8	0,9
kępiński	2695	1091	1	31	8981	8,4	7,3	0,6
kolski	3381	2392	74	261	28865	50,5	48,1	1,8
Konin	3574	4530	11	3184	9502730	2128,4	1286,2	804,9
koniński	4237	25228	13	99	51156	10,9	10,4	0
kościański	3741	1744	52	19	10530	70,2	48,2	4,6
krotoszyński	3441	1863	38	122	19383	27,4	15,7	11,7
leszczyński	2635	413	77	0	0	7,6	7,6	0
Leszno	2901	2919	7	175	88351	37,4	23,4	9
międzych	1477	1095	0	56	55768	14,5	13	1,5
nowotomy	2544	1132	171	49	59768	234,4	234,4	0
obornicki	2100	802	5	0	0	6,2	2	4,2
ostrowski	5743	3247	266	248	197903	68,2	59,5	2,6
ostrzesz	2425	1000	0	0	0	17,2	7,8	9,4
pilski	6418	6179	51	408	266689	91,5	73,8	17,7
pleszewski	2402	847	1	0	0	31,1	26,7	4,2
poznański	13331	7244	1298	3	13067	122,4	95	27,4

rawicki	3375	1417	13	91	43678	167,3	149,2	16,3
śłupecki	2184	1686	0	30	34597	16,7	1,4	11,9
szamotulski	3587	2076	297	16	12122	249,7	249,7	0
średzki	2461	1433	0	40	52556	151,4	151,4	0
śremski	2441	1562	13	447	79415	59,7	52,9	6,8
turecki	3209	50055	4	1163	3784163	753,1	328,6	424,4
wągrowie	2622	1267	10	0	6108	2,6	2,6	0
wolsztyń	2382	1260	26	65	23619	35,1	33,6	1,5
wrzesiński	2971	1465	41	68	33052	37,8	33,6	0
złotowski	2591	1879	30	101	31527	3,8	3,8	0
POZNAN	35307	37050	47	858	1980065	385,5	362,3	9,5

c.d.

Powiat	16 OM	17 IOŚ	18 DP	19 DG	20 IB	21 IPP	22 IZB	23 TRW
chodzieski	0	2095,7	174	165,8	74,07	53,9	397	528,3
czarnkowski	1,5	21862,7	302,3	133,8	63,56	92,1	1226	645,5
gnieźnieński	0,3	13601,5	589,5	466,8	47,02	117,7	1751	1321,5
gostyński	40,6	5629,7	474,3	757,7	85,24	104,3	1548	902,4
grodziski	0	12678,4	222,3	121,6	59,85	45,5	1619	442,4
jarociński	0	6882	330,9	152	87,79	64,7	377	393,8
kaliski	0	7768,5	459,5	370,6	34,56	15,2	1620	326,5
Kalisz	1,5	2114,7	73,6	64,3	516,3	125,5	1685	2027,1
kępiński	0,5	18758,9	227,8	161,4	51,36	65,1	170	492,2
kolski	0,6	20090,3	437,1	460,3	39,66	94	1074	776,1
Konin	37,3	11373,7	54,1	53,1	240,04	124,5	28	4128,6
koniński	0,5	36708	561,2	842,6	44,14	47	4551	1476,5
kościański	17,4	5436,8	361,3	89,5	71,64	96,7	525	468,2
krotoszyński	0	9117,6	420,8	325,3	46,98	138,5	353	780,6
leszczyński	0	11368,4	349,4	117,3	44,44	62,1	1160	293,4
Leszno	5	7357,3	45,1	36,4	277,43	95,9	17	720,9
międzych	0	4467,1	136,2	61,2	62,04	56,1	739	571,7
nowotomy	0	4813,7	285,2	110,9	30,92	82,4	1121	821,4
obornicki	0	17298,2	252,7	97,3	21,87	31,3	1112	262,3
ostrowski	6,1	9448,4	486,6	444,7	54,38	141,2	374	1155,6
ostrzesz	0	3865,5	226,3	398	36,88	42,5	338	293
pilski	0	35778,5	418,8	281,9	11,13	245,2	2520	2805,5
pleszewski	0,2	4034,9	352,8	326,5	119,74	34,3	1344	229,8
poznański	0	88728	688,1	689,5	81,03	559,9	7918	4025,5
rawicki	1,8	14053,5	266,9	174,5	67,43	55,7	1596	627,3
śłupecki	3,4	8191,8	338,2	320,5	44,06	41,9	1246	325,6
szamotulski	0	15589,3	340,8	305,2	72,57	70,5	1660	1542,3
średzki	0	2317,4	288,3	181	56,65	122,9	1046	514,1
śremski	0	7217,1	266,1	98,9	147,53	37,8	789	332,8
turecki	0,1	10642,7	321	331,3	46,22	86,7	2344	2100
wągrowie	0	1543,9	355,8	311,9	193,74	14,7	1373	213,2
wolsztyń	0	16915,7	220,8	92,6	77,58	90,2	1899	485,1
wrzesiński	4,2	13334,8	288,8	251,4	88,99	55	730	703,4
złotowski	0	2178,7	455,7	128,9	71,5	20,3	1735	222,4
POZNAN	13,7	73122,7	266	498	503,43	1140,9	455	12364,8

	25	25	26
chodzieski	446,9	819	651
czarnkowski	1272,8	2015	1422
gnieźnieński	1010	1639	1511
gostyński	1381	1151	1048
grodziski	674	659	589
jarociński	932	525	389
kaliski	4281	304	227
Kalisz	4070	1135	906
kępiński	93	1810	1431
kolski	5748	3173	3517
Konin	1857	1497	1750
koniński	3172	2441	328
kościański	450	598	330
krotoszyński	1092	1370	943
leszczyński	2180	636	444
Leszno	1622	1145	1019
międzyzych	996	1138	615
nowotomy	1394	855	692
obornicki	1223	908	965
ostrowski	1222	4049	2062
ostrzesz	4182	418	289
piłski	2053	2403	2247
pleszewski	1109	275	210
poznański	18459	17177	9533
rawicki	3830	789	738
śłupecki	1155	666	601
szamotulski	1610	1037	811
średzki	4808	647	468
śremski	2040	827	825
turecki	2484	1370	1208
wągrowie	1335	1226	1090
wolsztyń	2527	2065	250
wrzesiński	196	862	684
złotowski	1642	1610	1760
POZNAŃ	30891	4940	3597

dr Renata Nestorowicz

WIZERUNEK GNIEŹNIEŃSKIEJ WYŻSZEJ SZKOŁY HUMANISTYCZNO-MENEDŻERSKIEJ „Milenium” – W ŚWIETLE BADAŃ

W konkurencyjnym otoczeniu, jednym z kryteriów dokonywania wyboru usługodawcy jest jego wizerunek w oczach klientów. Nie inaczej jest na rynku edukacyjnym, gdzie opinia o szkole wyższej w znaczącej mierze wpływa na to, ile osób i jakie osoby wybierają daną uczelnię. Wyróżnienie się kierunkami studiów, kadrami (w sytuacji, gdy pracownicy naukowo-dydaktyczni pracują w kilku uczelniach), czy wyposażeniem technicznym jest trudne. A jeśli się uda, to elementy te łatwo poddają się naśladowaniu przez konkurentów. Trudno natomiast jest naśladować wizerunek, jaki dana szkoła ma w otoczeniu. Z tego względu podjęto się przeprowadzenia badań i określenia wizerunku GWSHM „Milenium”.

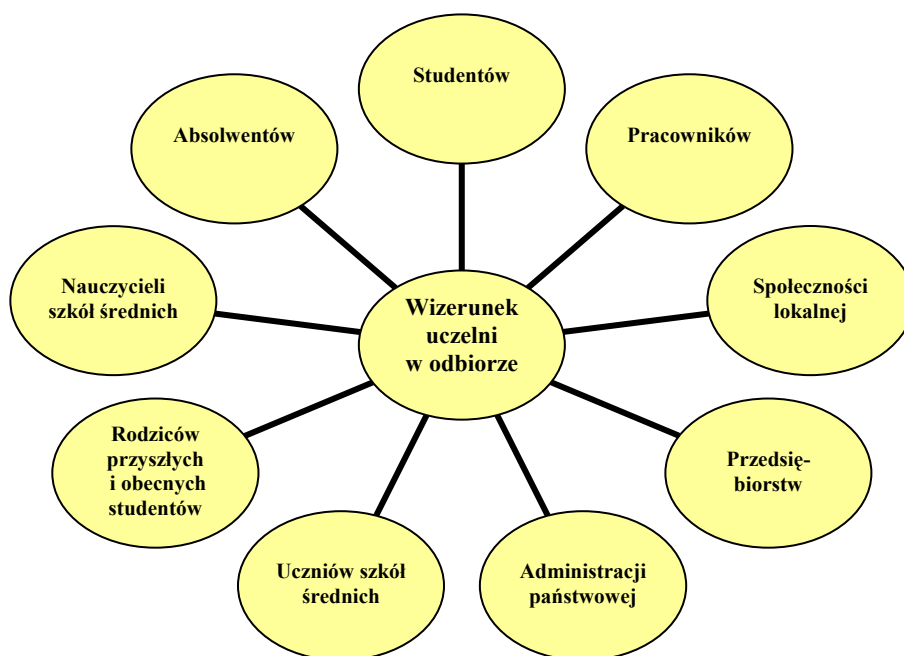
Wizerunek (image) przedsiębiorstwa jest to wykreowane publicznie oblicze przedsiębiorstwa, jego obraz w świadomości społecznej¹. Posługując się definicją wizerunku szkoły, przytaczaną przez A. Fazlagicia², można w ten sam sposób zdefiniować wizerunek (image) szkoły wyższej jako zbiór przekonań (oczekiwań, skojarzeń) na temat uczelni wśród osób z jej otoczenia.

Osoby należące do otoczenia szkoły wyższej to bardzo zróżnicowane grupy, dlatego też wizerunek u każdej z nich może być zupełnie inny. Z tego względu badając go, nie należy ograniczać się wyłącznie do jednej grupy, np. do maturzystów jako potencjalnych klientów. Na rysunku 1 zostały przedstawione grupy adresatów działań wizerunkowych szkoły wyższej. Przeprowadzone badania skupiły się na 3 grupach. Pierwszą z nich są obecni studenci GWSHM „Milenium”, jako z jednej strony adresat działań kreujących wizerunek szkoły, a z drugiej strony, grupa aktywnie tworząca ten wizerunek, poprzez wyrażanie swoich opinii na temat szkoły, informowanie i doradzanie młodszym kolegom. „Opinia szeptana”, czy też „marketing szeptany” są odbierane przez adresatów jako wiarygodne źródło informacji, gdyż na opinie przekazywane z ust do ust uczelnia nie ma bezpośredniego wpływu³.

¹ E. Jerzyk, M. Stefańska, Wizerunek przedsiębiorstwa, W: Kompendium wiedzy o marketingu, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 241.

² A. Fazlagić, Kreowanie wizerunku szkoły, W: Metody i narzędzia komunikacji marketingowej, Zeszyt Naukowy nr 1, GWSHM „Milenium”, Gniezno 2007, s. 129.

³ Por. W. Ciechomski, Uwarunkowania i sposoby promocji uczelni, W: Marketing szkół wyższych, pod red. G. Nowaczyk, M. Kolasieńskiego, Wyd. Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2004, s. 266; E. Rosen, Fama. Anatomia marketingu szeptanego, Wyd. Media Rodzina, Poznań 2003.



Rys. 1. Adresaci działań kreujących wizerunek szkoły wyższej.

Źródło: Opracowanie własne.

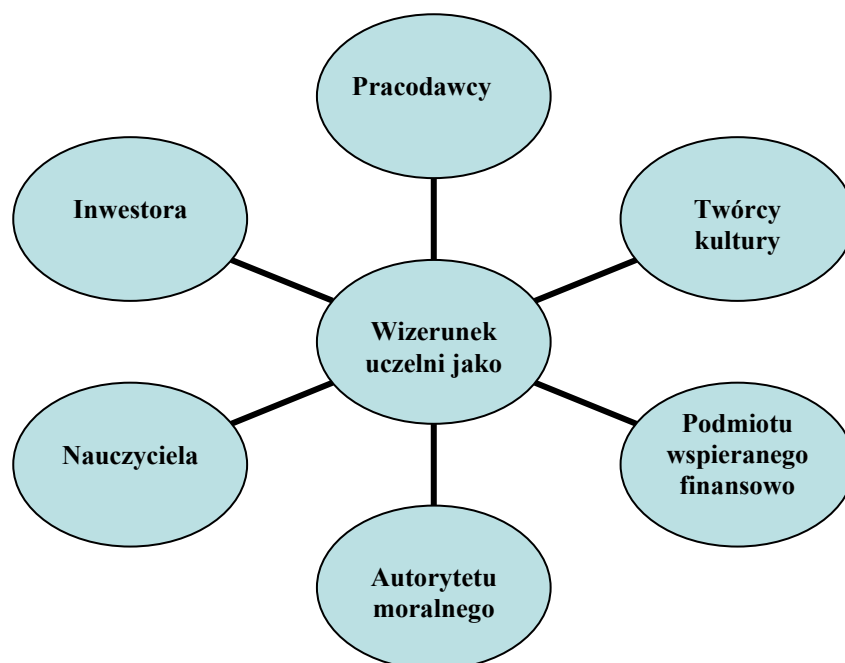
W badaniach przeprowadzonych w ramach grantu naukowego GWSHM „Millennium”, oprócz obecnych studentów, badaniu poddano maturzystów - potencjalnych klientów i przedsiębiorstwa – potencjalnych pracodawców absolwentów uczelni.

Jedną z cech wizerunku szkoły wyższej jest jego niejednorodność. W zależności od tego, kto jest adresatem działań wizerunkowych oraz jakie działania są podejmowane, można mówić, np. o wizerunku szkoły wyższej jako miejscu nauki, jako pracodawcy, czy inwestora. Strukturę wizerunku szkoły wyższej przedstawia rysunek 2.

Funkcje wizerunku szkoły wyższej można ujmować na wiele sposobów. Z pewnością wizerunek szkoły wyższej jest czynnikiem wpływającym na decyzje maturzystów dotyczące wyboru uczelni. W pewnym stopniu upraszcza proces podejmowania tej decyzji. Może też obniżać ryzyko postrzegane z dokonywanym wyborem szkoły wyższej.

Ponadto odpowiedni wizerunek może oferować, obecnym i przyszłym studentom, a także absolwentom i pracownikom, dodatkowe korzyści niematerialne, takie jak: prestiż, nobilitację, czy wyróżnienie. Image pozwala również na różnicowanie się szkół wyższych między sobą⁴. Jest to szczególnie istotne w dobie zwiększonej konkurencji na rynku usług edukacyjnych w Polsce.

⁴ Por. K. Huber, Image czyli jak być gwiazdą na rynku, Business Press, Warszawa 1994, s. 5 i 28; E. Jerzyk, M. Stefańska, dz. cyt., s. 242.



Rys. 2. Struktura wizerunku uczelni.

Źródło: B. Iwankiewicz-Rak, Zarządzanie marketingowe szkołą wyższą, W: Marketing szkół wyższych pod red. G. Nowaczyk, M. Kolasińskiego, Wyd. Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2004, s. 55.

Elementy tworzące wizerunek szkoły wyższej to:

- sposób wizualnej prezentacji (corporate design, visual identity),
- zachowania obserwowane przez otoczenie (corporate behavior) i postawa (corporate attitude),
- formy komunikowania się z otoczeniem (corporate communications)⁵.

W przeprowadzonych badaniach dotyczących wizerunku GWSHM „Milenium”, skupiono się głównie na dwóch elementach tworzących wizerunek szkoły, a mianowicie na zachowaniach i postawach obserwowanych przez otoczenie oraz – w mniejszym stopniu – na formach komunikowania się z otoczeniem. Te zagadnienia zostały uwzględnione w celach i narzędziach badawczych.

Przeprowadzone badanie miało na celu uzyskanie odpowiedzi na pytania: jaki wizerunek ma obecnie GWSHM „Milenium” w najbliższym otoczeniu?, co sądzą o tej szkole jej obecni i potencjalni studenci oraz przedstawiciele przedsiębiorstw, którzy są potencjalnymi pracodawcami absolwentów uczelni?

⁵ E. Jerzyk, M. Stefańska, dz. cyt., s. 245 - 246.

W pierwszej kolejności przeprowadzono ankietę audytoryjną wśród studentów III roku Wydziału Zarządzania i Marketingu, studiujących w trybie niestacjonarnym. Badanie z założenia miało objąć wszystkich studentów tego rocznika. W sumie ankietę wypełniło 86 osób, gdyż tyle właśnie było obecnych na zjeździe, gdy przeprowadzano badania.

W drugim etapie przeprowadzono wywiady ustrukturyowane w przedsiębiorstwach w powiecie gnieźnieńskim i miejscowościach poza powiatem, skąd pochodzą studenci GWSHM „Milenium”. Najważniejszym kryterium doboru respondentów do próby był wymóg, że mają to być potencjalni pracodawcy absolwentów, a więc firmy, które mogą (ze względu na profil działalności i formę prawną) zatrudnić absolwenta GWSHM „Milenium”. Osoba, z którą przeprowadzano wywiad była odpowiedzialna za zatrudnienie nowych pracowników. W zależności od wielkości firmy i jej struktury organizacyjnej był to właściciel, dyrektor lub kierownik działu kadr. Wywiad był przeprowadzany wyłącznie w firmach, w których respondenci słyszeli już o „Milenium”. W przypadku, gdy właściciel lub pracownik firmy nie słyszał o GWSHM „Milenium”, wywiad nie był kontynuowany. Zdarzyło się tak kilka razy. W sumie do analizy zakwalifikowano 77 wywiadów. Spośród 77 ankietowanych przedsiębiorstw większość stanowiły firmy z Gniezna (40 przedsiębiorstw), kolejnych 13 firm zlokalizowanych było w powiecie gnieźnieńskim, a 24 poza nim.

Respondenci byli zróżnicowani zarówno pod względem prowadzonej działalności, jak i liczby zatrudnionych pracowników (od 2 do 514 zatrudnionych osób). Najwięcej badanych przedsiębiorstw to mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 10 pracowników) i małe przedsiębiorstwa (zatrudniające od 10 do 49 osób), co jest charakterystyczne dla ogółu zarejestrowanych firm. Mniejszy udział w próbie miały przedsiębiorstwa średnie (50-249 zatrudnionych osób) i duże firmy (zatrudniające co najmniej 250 pracowników).

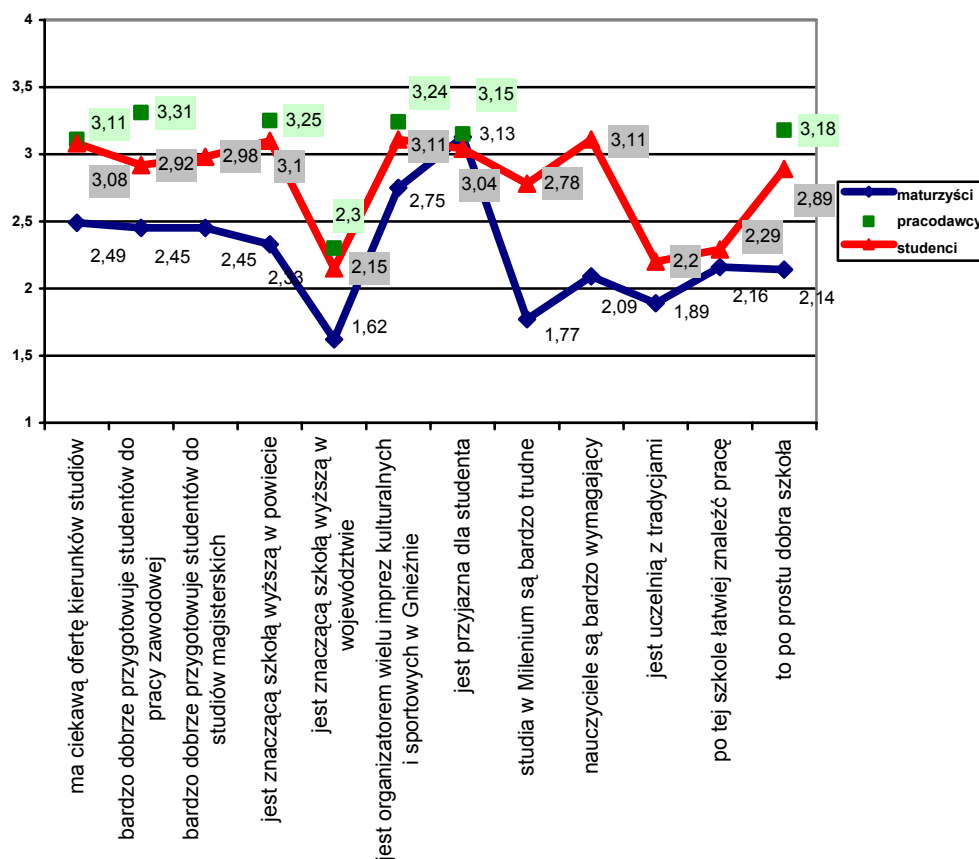
Trzecim etapem badań była ankiet audytoryjna przeprowadzona wśród tegorocznych maturzystów w szkołach średnich w Gnieźnie. W badaniu wzięło udział 182 tegorocznych maturzystów, z czego 30 uczyło się w technikum, a pozostałe 152 osoby – w liceum w klasach o różnych profilach⁶.

Jako uzupełnienie do powyższych badań potraktowano również rozmowy kwalifikacyjne przeprowadzane przez autorkę z kandydatami na studentów GWSHM „Milenium”. Informacje uzyskane w trakcie rozmów z kandydatami zostały wykorzystane do budowania narzędzi badawczych oraz do ostrożnych porównań uzyskanych wyników. Bezpośrednie porównania opinii kandydatów i np. studentów nie są możliwe ze względu na różne metody i instrumenty badawcze.

Biorąc pod uwagę wyniki uzyskane w trzech badaniach, można stwierdzić, że wizerunek GWSHM „Milenium” nie jest jednolity w poszczególnych grupach respondentów. Najlepsze opinie o szkole mają potencjalni pracodawcy absolwentów szko-

⁶ Ankiety zostały przeprowadzone w następujących szkołach: I Liceum Ogólnokształcące, ul. Kostrzewskiego 3; II Liceum Ogólnokształcące, ul. Ks. Prymasa M. Lubieńskiego 3; Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3, ul. Sienkiewicza 6.

ły. Dość zbliżone do nich zdanie wyrażają obecni studenci III roku. Natomiast tego-roczni maturzyści wypowiadają się o Milenium najmniej pozytywnie (wykres 1).



Wykres 1. Porównanie opinii poszczególnych grup respondentów na temat GWSHM „Milenium”.

Zródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Najmniejsze różnice w postrzeganiu „Milenium” odnosiły się do stwierdzenia, że *uczelnia ta jest przyjazna studentowi*. Odnośnie tej opinii wszystkie grupy respondentów były praktycznie tego samego zdania. Natomiast największe różnice w ocenie miały miejsce przy stwierdzeniach: *to po prostu dobra szkoła*, (różnica w średniej ocenie wyniosła 1,04 pkt), *jest to znacząca szkoła w powiecie* (różnica 0,92 pkt.) oraz *bardzo dobrze przygotowuje do pracy zawodowej* (różnica 0,86 pkt.).

Według maturzystów, „Milenium” jest szkołą, do której łatwo się dostać i którą łatwo ukończyć, gdyż nie ma tam wysokiego poziomu nauczania. Opinia studentów GWSHM „Milenium” na temat poziomu nauczania i wymagań stawianych przez wykładowców jest zupełnie inna (różnice w obu przypadkach wynoszą ponad 1 pkt).

Ponadto, analizując dane dotyczące spełnienia oczekiwań, jakie obecni studenci GWSHM „Milenium” mieli wobec szkoły, można stwierdzić, że część osób zawiedzionych, kierując się z pewnością opinią o szkole, miała nadzieję na bardzo łatwe studia, co jednak się nie sprawdziło. Mogłoby to oznaczać, że pierwsze kroki ku zmianie wizerunku zostały podjęte, ale zanim zmieni się świadomość i opinia na temat poziomu kształcenia musi minąć trochę czasu.

Dla porównania można w tym miejscu przytoczyć wyniki badań przeprowadzonych w 2003 roku wśród 637 ówczesnych maturzystów. Otóż generalnie szkoły prywatne postrzegane są jako szkoły łatwiejsze, o niższym poziomie, mniej wymagające niż uczelnie państwowe⁷.

Z wizerunkiem *łatwej, niewymagającej szkoły* idą w parze kryteria, jakimi kandydaci na studia kierują się wybierając „Milenium” na miejsce dalszej nauki. Niepokojący jest fakt, że jakość kształcenia, prestiż nie są istotne dla kandydatów wybierających GWSHM „Milenium”. Na pierwszy plan wysuwa się lokalizacja, a po niej wysokość czesnego (tabela 1). Potwierdza to fakt, że opinia w środowisku potencjalnych studentów nie jest najlepsza.

Tabela 1. Kryteria wyboru szkoły wyższej brane pod uwagę przez maturzystów i studentów GWSHM „Milenium”.

Miejsce	Ogół maturzystów	Maturzyści wybierający GWSHM „Milenium”	Studenci GWSHM „Milenium”
I	Kierunki studiów	Kierunki studiów	Lokalizacja
II	Jakość nauczania	Lokalizacja	Kierunki studiów
III	Prestiż szkoły	Wysokość czesnego	Wysokość czesnego
IV	Lokalizacja	Jakość nauczania	Opinia kolegów, którzy studiują
V	Opinia kolegów, którzy studiują	Opinia kolegów, którzy studiują	Jakość nauczania
VI	Wysokość czesnego	Wypożyczenie techniczne i materialne	Atmosfera
VII	Atmosfera	Atmosfera	Wypożyczenie techniczne i materialne
VIII	Wypożyczenie techniczne i materialne	-	Prestiż szkoły

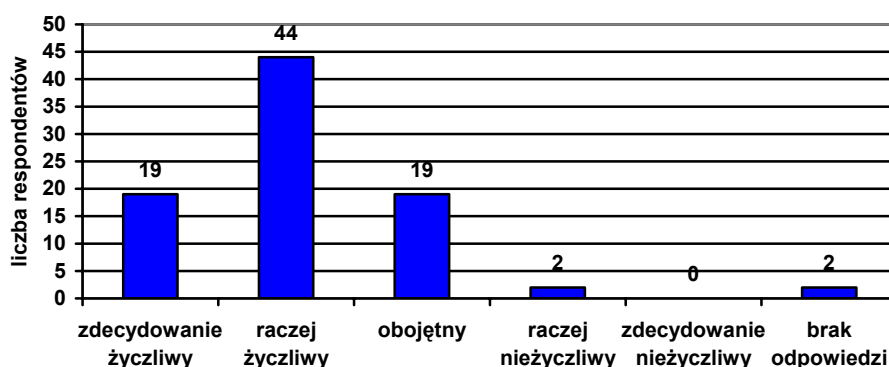
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Obecni studenci GWSHM „Milenium”, wybierając szkołę wyższą, kierowali się również opinią starszych kolegów. Warto dodać, że z wypowiedzi tegorocznych kandydatów na studia, czyli obecnie studentów I roku, opinie kolegów studiujących w „Milenium” były dla nich jednym z najistotniejszych kryteriów wyboru szkoły. Potwierdza się zatem ogromne znaczenie „opinii szeptanej”, „marketingu

⁷ A. Kulig, G. Nowaczyk, Decyzje maturzystów o wyborze uczelni i ich determinanty, W: Marketing szkół wyższych, dz. cyt., s. 154.

szeptanego” w tworzeniu wizerunku szkoły wyższej. Dbalność zatem o studiujących i odpowiednie traktowanie ich jako klientów wpływa na wizerunek szkoły i kolejne nabory na studia.

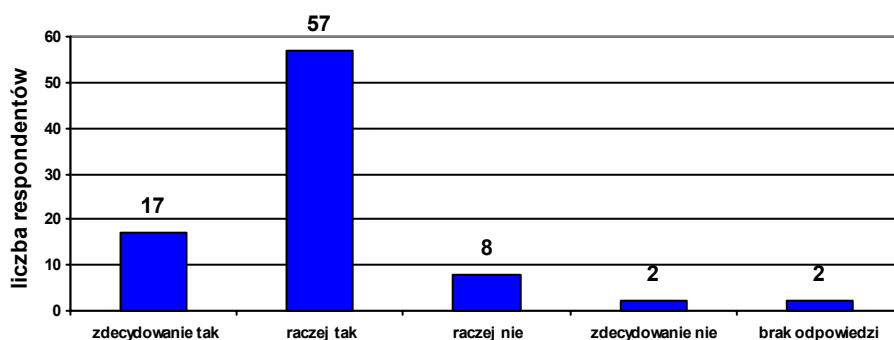
Godnym zaznaczenia jest fakt, że prawie $\frac{3}{4}$ badanych studentów ma życzliwy stosunek do GWSHM „Milenium”. Tylko 2 osoby oceniły swój stosunek do szkoły, w której studiują jako *raczej nieżyczliwy* (wykres 2).



Wykres 2. Stosunek studentów do GWSHM „Milenium”.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Oprócz tego, że studenci mają życzliwy stosunek do GWSHM „Milenium”, to jeszcze większość z nich (74 osoby) poleciłaby tę szkołę młodszym kolegom. Przeciwnego zdania było natomiast 10 osób (wykres 3).

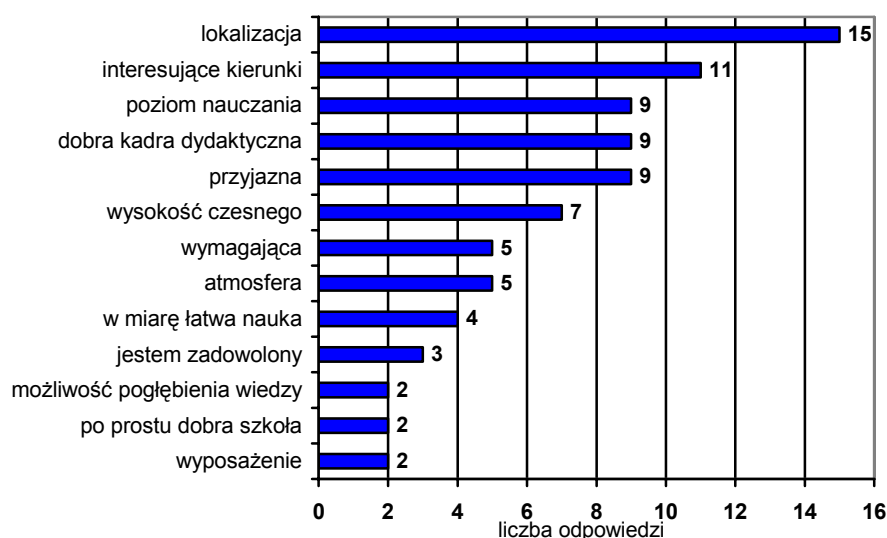


Wykres 3. Deklaracja polecenia GWSHM „Milenium” młodszym kolegom.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Studenci, którzy poleciłiby GWSHM „Milenium” młodszym kolegom najczęściej zwracali uwagę na: lokalizację uczelni, kierunki studiów, poziom nauczania,

kadre dydaktyczną, czy przyjazne nastawienie do studenta. Najczęściej pojawiające się uzasadnienia zaprezentowano na wykresie 4.



Wykres 4. Uzasadnienie polecenia GWSHM „Milenium” młodszym kolegom – najczęściej pojawiające się odpowiedzi.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

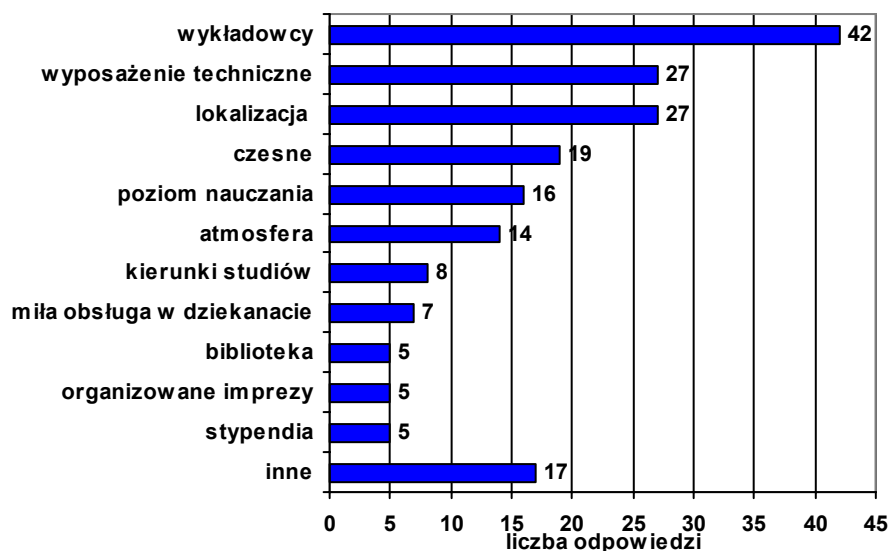
Odpowiedzi wskazane przez pojedyncze osoby były następujące: *można pogodzić pracę z nauką, sposób przekazywania wiedzy, łatwiej znaleźć pracę, szkoła warta polecenia, ma więcej plusów niż minusów, miła kadra administracyjna i lektorska, może być najlepszą uczelnią, jeżeli wymieni się część wykładowców i podniesie poziom nauczania, warto się uczyć, mili wykładowcy, rozwija się, jeżeli ktoś ma dużo czasu na naukę, to poleciłbym.*

Osoby, które nie poleciłyby „Milenium” młodszym kolegom, uzasadniały to tym, że nie każdemu może taka szkoła odpowiadać, że nie jest warta polecenia. Negatywną opinię uzyskała również lokalizacja uczelni w dużej odległości od dworców PKP i PKS, a także organizacja zajęć do późnych godzin wieczornych. Większość osób jednak nie podała żadnego uzasadnienia swojej negatywnej opinii.

Studenci GWSHM „Milenium” zostali poproszeni również o wymienienie trzech mocnych i trzech słabych punktów uczelni. Osiem osób nie wymieniło ani jednej mocnej strony uczelni. Pięć z nich nie podało również żadnej słabej strony. A kolejne 4 osoby odpowiedziały, że uczelnia nie ma mocnych punktów.

Zdaniem prawie połowy respondentów mocną stroną „Milenium” są wykładowcy. Charakteryzując ich, respondenci używali określeń typu: *bardzo dobrzy, wykwalifikowani*. Drugie pod względem częstotliwości wymieniania miejsce zajęła lokalizacja i wyposażenie techniczne. Przy lokalizacji najważniejsza okazała się

bliskość miejsca zamieszkania. A wyposażenie techniczne, chwalone przez co 3 respondentów, odnosiło się do sal wykładowych przy ul. Pstrowskiego. Najczęściej pojawiające się odpowiedzi zaprezentowano na wykresie 5.

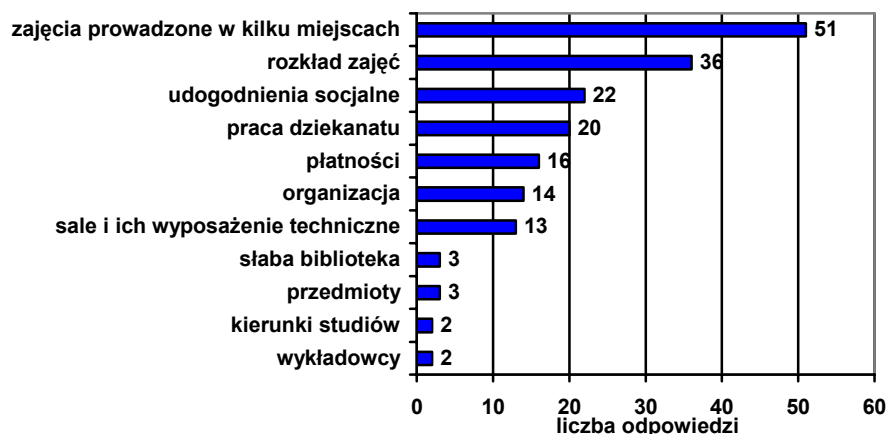


Wykres 5. Najczęściej wymieniane mocne strony GWSHM „Milenium”.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wśród rzadziej podawanych mocnych stron uczelni znalazły się: *nastawienie wykładowców do studentów, dobra organizacja w dziekanacie, działalność promocyjna uczelni, małe grupy ćwiczeniowe, renoma uczelni, tempo rozwoju uczelni, nowoczesny budynek przy ul. Pstrowskiego, materiały, uczelnia przyjazna studentowi, lojalność wobec studentów, dostęp do ksero i stołówki, e-konto.*

Natomiast najczęściej wymienianą słabą stroną GWSHM „Milenium” okazało się prowadzenie zajęć w kilku miejscach. Na tę niedogodność wskazało 51 osób (wykres 6). Sześć osób nie wymieniło ani jednej słabej strony GWSHM „Milenium”.



Wykres 6. Najczęściej wymieniane słabe strony GWSHM „Milenium”.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W odniesieniu do rozkładu zajęć, respondentom nie podobało się, że *zajęcia prowadzone są w piątki* (17 wskazań), *zajęcia trwają do późnych godzin wieczornych, szczególnie w niedzielę* (5), *zbyt częste są zjazdy w grudniu* (3), *za krótka jest przerwa obiadowa* (3), czy po prostu *przepełniony plan* (1).

Wśród niedogodności związanych z zapleczem socjalnym wymieniono: *za mały parking* (9), *słabe zaplecze gastronomiczne* (7), *dym papierosowy w stołówce* (3), *brak zaplecza socjalnego* (2), *wysokość stypendium* (1).

Wymieniając pracę dziekanatu jako słaby punkt GWSHM „Milenium” respondenci mieli na uwadze: *złe funkcjonowanie dziekanatu* (8), *godziny otwarcia dziekanatu – wprowadzenie zmiany polegającej na zamknięciu dziekanatu w niedzielę* (6), *zły przepływ informacji między dziekanatem a studentami* (5) i *nieuprzejmą obsługę* (1).

Kolejną grupą zastrzeżeń, zgłaszanych przez ankietowane osoby, były kwestie związane z płatnościami: *za wysokie opłaty za poprawki* (6 wskazań), *wysokie czesne* (4), *odsetki za opłatę* (2), *nieprawidłowe funkcjonowanie kwestury* (2), *brak punktu płatności w szkole* (1), *spóźnienia z oddawaniem rabatów* (1).

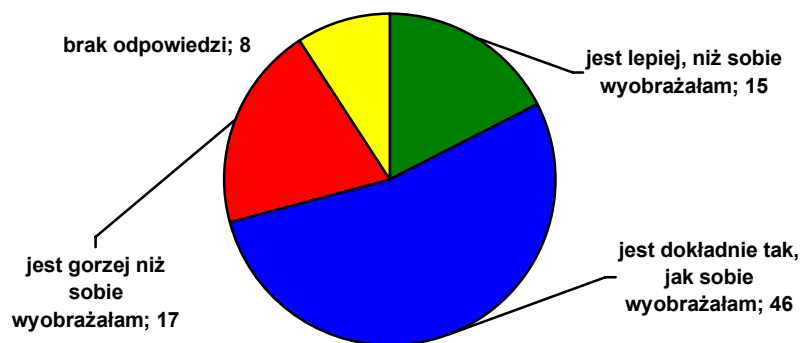
Zwracając uwagę na organizację, respondenci mówili o: *słabej organizacji* (5), *ciągłych zmianach planów* (4), *bardzo częstych zmianach lektora* (2), *kilku egzaminach w jeden dzień* (1), *zbyt późnym dostarczaniu planów* (1) i *braku możliwości sprawdzenia planów w Internecie* (1).

Zastrzeżenia w stosunku do sal dydaktycznych dotyczyły budynków poza siedzibą uczelni, gdyż sale w tych szkołach są niewygodne, brakuje odpowiedniego wyposażenia technicznego. Z ogólnych kwestii związanych z salami dydaktycznymi pojawiły się: *zbyt mała liczba sal dydaktycznych i komputerowych*.

Respondenci wskazywali też, że w programie występuje dużo przedmiotów o podobnym zakresie tematycznym (1) lub są to przestarzałe przedmioty (2). Zdaniem dwóch ankietowanych niektórzy wykładowcy nie potrafią prowadzić zajęć.

Pojedyncze osoby jako źródło swego niezadowolenia wskazywały na: *nietolerowanie nieobecności, brak prestiżu/złe podejście do szkoły przez mieszkańców Gniezna, brak własnej kadry dydaktycznej, zbyt wymagających wykładowców, za niskie wymagania, 1 poprawkę dyskwalifikującą w ubieganiu się o stypendium, stosunek dziekana do studentów, lokalizację.*

Ponad połowa respondentów uznała, że studia w „Milenium” wyglądają tak, jak sobie to wyobrażali. Ci, którzy uznali, że jest lepiej niż oczekiwali stanowią prawie tak samo liczną grupę, jak osoby zawiedzione studiami (wykres 7). Interesujące jest to, że zarówno osoby, które są miło zaskoczone, jak i te rozczarowane uzasadniają swoją postawę m.in. wysokim poziomem nauczania (tabela 2).



Wykres 7. Stopień spełnienia oczekiwań przez GWSHM „Milenium”.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Tabela 2. Uzasadnienie rozbieżności między oczekiwaniami wobec szkoły wyższej a rzeczywistością.

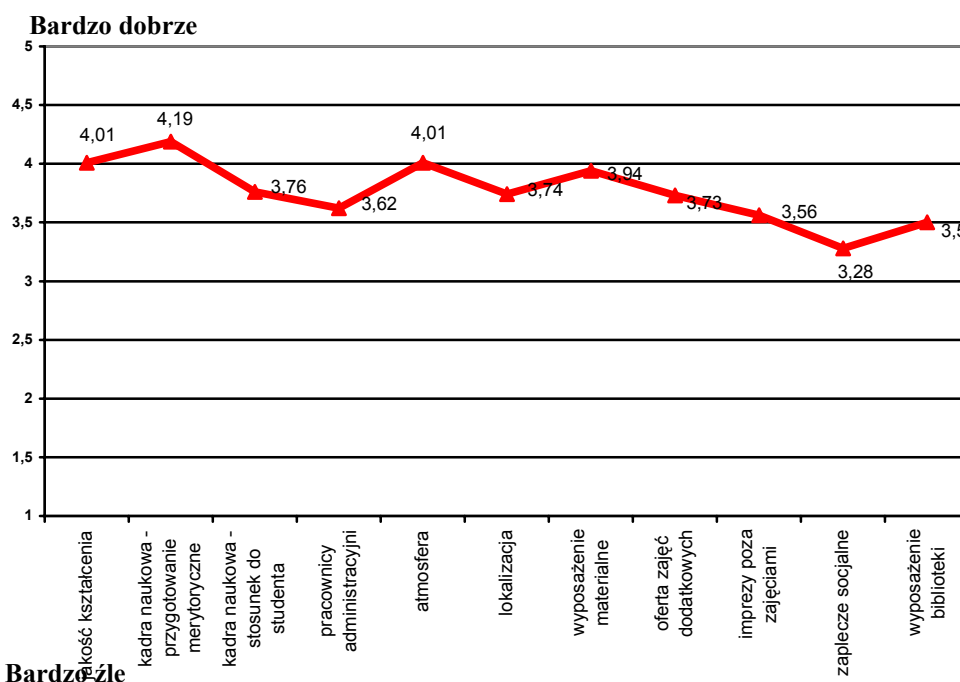
Uzasadnienie	
pozytywnego zaskoczenia	negatywnego zaskoczenia
Bardzo wysoki poziom nauczania (4)	Wysoki poziom/duże wymagania (6)
Troska wykładowcy o studenta i jego wiedzę (2)	Zajęcia w kiepskich budynkach szkół (2)
Przyjaźnie nastawieni wykładowcy (2)	Niski poziom - odbiega poziomem od innych szkół (2)
Dobra kadra dydaktyczna (1)	Zbyt dużo zajęć (2)
Przyjazna atmosfera (1)	Wredni wykładowcy (1)
Równe traktowanie osób w różnym wieku (1)	Zajęcia w piątek (1)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Badani studenci oceniali też poszczególne elementy tworzące usługę edukacyjną GWSHM „Milenium”. Najwyższe noty przyznano kadrze naukowej i jej przygotowaniu merytorycznemu. Bardzo wysoko oceniono również jakość kształcenia i atmosferę panującą na uczelni.

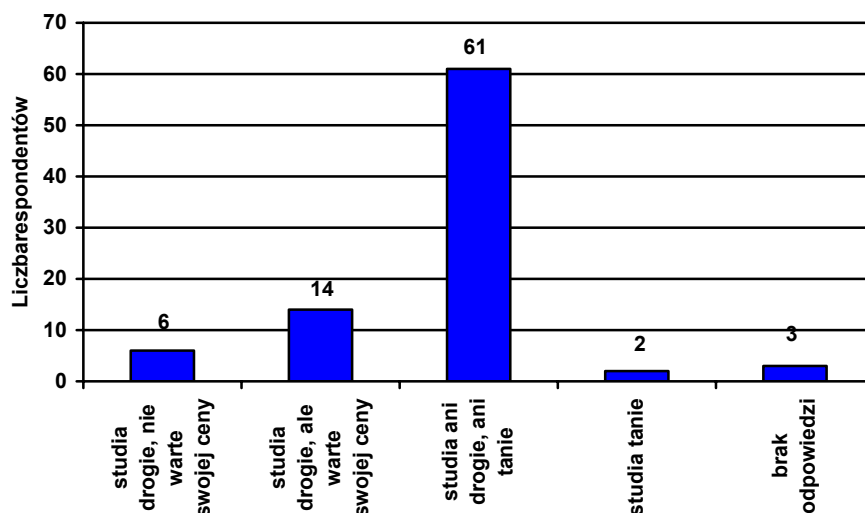
Najniższe oceny natomiast przyznano zapleczu socjalnemu. Pod pojęciem tym rozumiane były: stypendia, stołówki, itp. Biorąc pod uwagę komentarze przy wypełnianiu ankiet, najbardziej doskwiera studentom brak stołówek poza siedzibą uczelni, w szkołach, gdzie odbywają się zajęcia. Zdarza się, że studenci nie mają możliwości kupienia nawet herbaty czy kawy. Nisko oceniono również wyposażenie biblioteki. Średnie ocen przyznanych przez respondentów wszystkim analizowanym aspektom przedstawia wykres 8.

Zdaniem większości respondentów, czesne w przypadku „Milenium” nie jest elementem, na który by się uskarżali (wykres 9). Znalazło to potwierdzenie również w wypowiedziach kandydatów na studia w trakcie rozmów kwalifikacyjnych oraz ankiet przeprowadzonych wśród licealistów. Wysokość czesnego jest jednym z kryteriów wyboru szkoły. „Milenium” na tle konkurencji raczej wypada korzystnie, co nie jest jednak przesłanką do podwyższania ceny, gdyż wcześniej należałoby określić elastyczność cenową popytu i dokładnie przeanalizować cenniki i systemy rabatów konkurencji.



Wykres 8. Ocena usługi edukacyjnej GWSHM „Milenium” przez studentów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



Wykres 9. Ocena stosunku jakości usługi edukacyjnej do jej ceny.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

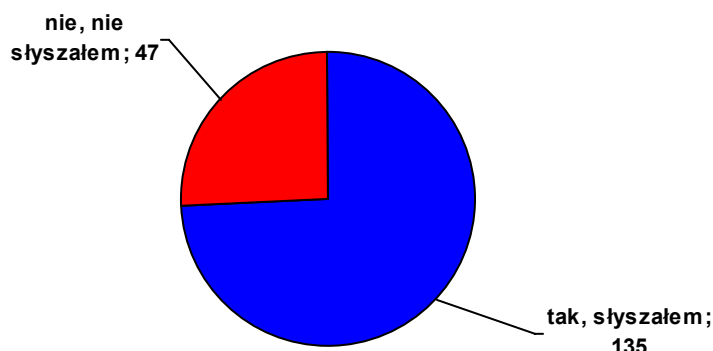
Podsumowując wyniki badań, przeprowadzonych wśród studentów GWSHM „Milenium”, można stwierdzić, że wizerunek szkoły w ich oczach jest raczej pozytywny. Największą zaletę w opinii studentów stanowią wykładowcy. Pozytywnie jest oceniane również wyposażenie techniczne, lokalizacja, czesne, poziom nauczania i atmosfera panująca na uczelni.

Najbardziej niesprzyjające i denerwujące jest natomiast to, że zajęcia odbywają się w kilku miejscach i to w szkołach, które, w opinii respondentów, nie nadają się do tego celu. Raczej negatywnie oceniano rozkład zajęć, jak również zaplecze socjalne, pracę dziekanatu, płatności, czy ogólnie ujmowaną organizację.

Biorąc pod uwagę znaczenie „marketingu szeptanego”, pozytywne jest zjawisko, iż większość ankietowanych ma życzliwy stosunek do GWSHM „Milenium” i deklaruje, że poleciłaby szkołę młodszym kolegom.

Młodszy respondenci – maturzyści, czyli potencjalni przyszli studenci zostali zapytani, czy kiedykolwiek słyszeli o GWSHM „Milenium”. Znajomość szkoły kształtuje się na dość wysokim poziomie – $\frac{3}{4}$ badanych maturzystów już wcześniej słyszała o „Milenium” (wykres 10).

Skojarzenia, jakie nasuwały się maturzystom z tą uczelnią były zróżnicowane i można podzielić je na kilka grup, m.in. na: skojarzenia pozytywne, negatywne, związane z kierunkami studiów, wcześniejszymi doświadczeniami maturzystów z tą szkołą. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia tabela 3.



Wykres 10. Poziom znajomości GWSHM „Milenium” wśród maturzystów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Tabela 3. Skojarzenia respondentów z GWSHM „Milenium”*.

Skojarzenia pozytywne (20)	Skojarzenia negatywne (36)
▪ prestiżowa (5) ▪ wysoki poziom nauczania (2) ▪ dobra lokalizacja (2) ▪ ciekawe kierunki (2) ▪ miły portier (1) ▪ szybki tok nauczania (1) ▪ szeroki wybór specjalności (1) ▪ mam nadzieję, że z dobrym systemem praktyk (1) ▪ popularna w Gnieźnie (1) ▪ solidność (1) ▪ miła atmosfera (1) ▪ jedna z najlepszych w Wielkopolsce (1) ▪ dobrze uczy (1)	▪ niski poziom nauczania, małe wymagania (9) ▪ mała aula, małe sale (4) ▪ łatwizna, łatwo zdobyć papier (3) ▪ nie jest to dobra uczelnia (3) ▪ złe skojarzenia (3) ▪ niski, zerowy prestiż (2) ▪ ostateczne wyjście (2) ▪ dość daleki dojazd (1) ▪ ciasne korytarze (1) ▪ wybiera ją mało osób (1) ▪ słaba jakość (1) ▪ najgorsza uczelnia w Gnieźnie (1) ▪ studenci, którzy tam studiuja, nic nie robią (1) ▪ studiuja tam osoby, które nie dostały się na wymarzone studia, do lepszej uczelni (1) ▪ brak uczenia (1) ▪ studiuja tam osoby, które nie miały koncepcji, co chcą robić w życiu (1) ▪ za długi skrót (1)
Skojarzenia związane z kierunkiem studiów (13)	Skojarzenia związane z własnymi doświadczeniami (30)
▪ kierunki humanistyczne (6) ▪ zarządzanie, menadżer (3) ▪ kulturoznawstwo (1) ▪ pedagogika (1) ▪ kierunek resocjalizacja (1)	▪ wykłady, w których uczestniczyłem (14) ▪ dr Klaudiusz Święcicki (10) ▪ z kimś, kto tam studiuje (4) ▪ Konferencja Tożsamość Kulturowej Europy (1) ▪ mój nauczyciel historii i WOS-u (1)

▪ nie ma kierunków, które mnie interesują (1)	
Skojarzenia nie związane z uczelnią (3)	Skojarzenia związane ogólnie z nauką, studiami (31)
▪ sp. węgla kamiennego (1) ▪ liceum (1) ▪ bank (1)	▪ prywatna uczelnia wyższa/ płatna (19) ▪ studia, nauka (5) ▪ możliwość kontynuowania nauki, studiowania (3) ▪ szkoła (1) ▪ studia zaoczne dla starszych (1) ▪ nowa uczelnia (1) ▪ szkoła dość często wybierana przez studentów z okolic Gniezna (1)
Inne skojarzenia (8)	
▪ garbarnia (3) ▪ Gniezno (2) ▪ zielony kolor (1) ▪ Wrzesińska (1) ▪ koło stadionu żużlowego (1)	

* W nawiasach podano liczbę wskazań danej odpowiedzi.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W uzyskanych odpowiedziach przeważały skojarzenia negatywne. Najczęściej dotyczyły one niskiego poziomu nauczania, małych wymagań wobec studentów. Pozytywne skojarzenia z GWSHM „Milenium” pojawiały się rzadziej i odnosiły się do prestiżu, poziomu nauczania i szerokiego spektrum specjalności do wyboru.

Warto zauważyć, że duża grupa skojarzeń dotyczyła nie opinii, a własnych doświadczeń maturzystów. Respondentom nasuwały się na myśl wykłady organizowane przez szkołę, w których uczestniczyli, a także ich nauczyciel, który jest pracownikiem uczelni. Organizowanie zatem praktyk, seminariów, otwartych wykładów ma sens, mimo iż efekty tych działań pojawiają się dopiero po pewnym czasie.

Liczna grupa asocjacji związana była ogólnie z nauką, studiami, szkołą wyższą. Skojarzenia dotyczące kierunków studiów oferowanych przez „Milenium” dotyczyły przede wszystkim kierunków humanistycznych. Pojawiły się też skojarzenia zupełnie nie związane ze szkołą, a spowodowane przynajmniej w pewnej mierze nazwą uczelni. Żadnych skojarzeń z GWSHM „Milenium” nie podało 31 osób, które słyszały wcześniej o uczelni.

Na pytanie dotyczące osób studiujących w GWSHM „Milenium” odpowiedziało 85 osób. Podane odpowiedzi miały zabarwienie zarówno pozytywne (21), jak i negatywne (41). Część (18) natomiast była w swojej wymowie neutralna (tabela 4). Piętnaście osób odpowiedziało, że nie zna studentów GWSHM „Milenium”. Warto zauważyć, że lepszą opinię zarówno o uczelni, jak i o osobach, które tam studiuja mają respondenci, którzy biorą pod uwagę studia w tej szkole wyższej.

Maturzyści byli pytani również o swoje plany dotyczące wyboru szkoły wyższej. GWSHM „Milenium” bierze pod uwagę w swoich decyzjach 14 osób, co daje

niespełna 8% ankietowanych. „Milenium” na pierwszym miejscu wymieniły 3 osoby, na drugim – 7 osób, a na miejscu trzecim – 4 osoby. Biorąc pod uwagę, z jakimi szkołami wymieniana jest ta uczelnia, można stwierdzić, że najbliższymi konkurentami są szkoły w Gnieźnie oraz Uniwersytet w Bydgoszczy. Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu pojawiał się jako najczęściej wybierany, ale w kontekście wyboru między UAM a GWSHM „Milenium”, ta ostatnia pojawiała się raczej jako szkoła, która wybrana zostanie, gdy kandydatowi nie uda się dostać na poznański uniwersytet.

Zdaniem ankietowanych maturzystów, GWSHM „Milenium” to szkoła, do której łatwo się dostać. Łatwość dostania się na studia nie jest wcale zaletą szkoły, gdyż wiąże się z niskim poziomem nauczania w danej szkole. Uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych uznali, że „Milenium” jest szkołą przyjazną dla studenta. Odnosząc się do hasła przewodniego „Milenium” - *Uczelnia wymagająca, ale przyjazna studentowi*, można stwierdzić, że tylko druga część jest zgodna z opinią maturzystów, gdyż zarówno poziom wymagań, jak i ocena poziomu kształcenia, zdaniem respondentów, są niskie.

Część ankietowanych zauważyła, że „Milenium” jest organizatorem kulturalnych i sportowych imprez w Gnieźnie. W opinii tegorocznych maturzystów, uczelnia ta nie jest znaczącą szkołą wyższą w województwie, nie ma tradycji i nie cieszy się prestiżem. Studia w GWSHM „Milenium” nie są – zdaniem ankietowanych – studiami trudnymi.

Ankietowani maturzyści różnili się w swych opiniach o GWSHM „Milenium” od studentów tejże szkoły. Badani uczniowie uznali, że studiują tam głównie osoby, które nie dostały się do lepszych szkół⁸. Negatywnie oceniły poziom nauczania w tej szkole. Pozytywną cechą, na jaką maturzyści zwrócili uwagę było przyjazne nastawienie do studentów.

Tabela 4. Opinie maturzystów o studentach GWSHM „Milenium”.

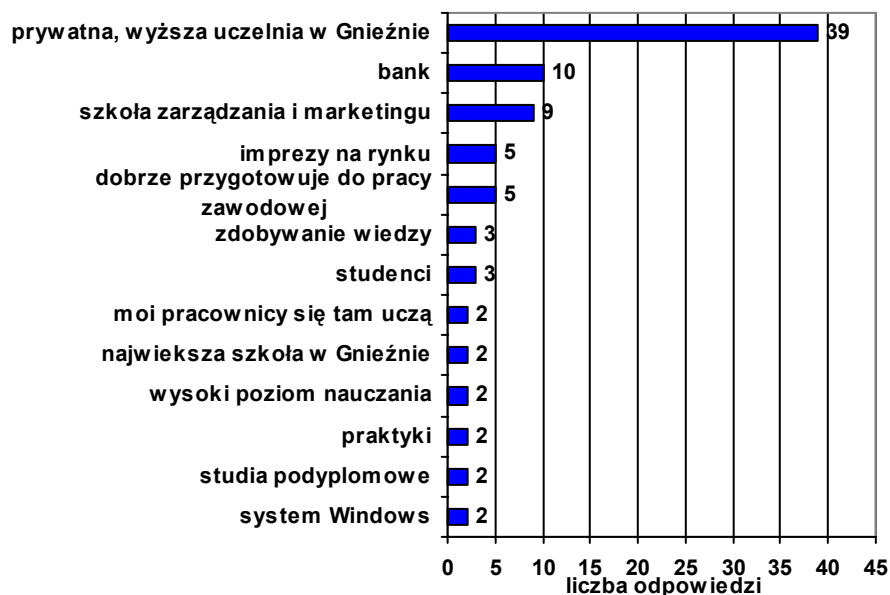
Opinie pozytywne	Opinie negatywne	Opinie neutralne
• mają dobry start na przyszłość, z perspektywami, szansą na lepsze życie (6) • są miłe (3) • są dobrze wykształcone (2) • to ludzie rzetelni i ambitni, pracownicy (2) • dostają darmowe laptopy (1)	• nie dostały się na inną, lepszą uczelnię (18) • zasilają szeregi bezrobotnych (3) • mają niski poziom inteligencji (3) • mają niski poziom nauczania (2) • są mało ambitne (2)	• robią ankiety w LO (4) • muszą znać dobrze polski i historię/ humaniści (3) • nie chcą studiować poza Gnieznem (2) • takie sobie (1) • będą miały wykształcenie wyższe (1) • chyba się tam uczą (1)

⁸ Z rozmów kwalifikacyjnych wynika, że większość kandydatów wybierała „Milenium” jako jedyną szkołę. Może to być związane np. z tym, że znając wyniki matury, kandydaci są w stanie określić swoje szanse dostania się na różne uczelnie.

• chwalą sobie tę szkołę (1) • rozważne (1) • mają do wyboru ciekawe kierunki studiów (1) • dobrze przygotowane do wykonywania przyszłego zawodu (1) • najlepsze (1) • patrzą w przyszłość (1) • osiągają wysokie wykształcenie i dobre doświadczenie (1)	• nie mają perspektyw na przyszłość (2) • studiują tam, bo łatwo jest ukończyć studia na tej uczelni (2) • nie wypowiem się na ten temat, bo byłoby im przykro (1) • pisały 3 podstawowe przedmioty na maturze (1) • kiepsko się uczyły (1) • studiują, żeby dostać papier (1) • studiują tam, bo łatwo się tam dostać (1) • to matoly (1) • studiują tam, bo nie chcą iść do wojska (1) • nie mają szans i wykształcenia jak studenci uczelni w Poznaniu czy Toruniu (1) • mieli pecha (1)	• są kształcone na przyszłych menedżerów (1) • mieszkają w Gnieźnie lub okolicach (1) • to osoby starsze, które w przeszłości nie skończyły studiów (1) • muszą płacić za studia (1) • chcą uzupełnić wykształcenie (1) • osoby dojeżdżające (1)
---	---	---

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

O wiele lepszą opinię o GWSHM „Milenium” mieli potencjalni pracodawcy absolwentów szkoły, którzy pytani o skojarzenia, w większości przypadków podawali skojarzenia związane ze szkołą wyższą, choć pojawiły się również takie asocjacje, jak: bank, system Windows. Niektóre z odpowiedzi były ogólne, typu: szkoła wyższa, inne związane były z konkretnymi działaniami podejmowanymi przez „Milenium” lub doświadczeniem respondenta ze szkołą (pracownicy są studentami, uczestnictwo w seminarium organizowanym przez szkołę). Skojarzenia, które zostały podane co najmniej przez dwie osoby zostały zaprezentowane na wykresie 11.



Wykres 11. Skojarzenia pracodawców z GWSHM „Milenium”.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Pojedyncze odpowiedzi dotyczyły:

- działalności uczelni na terenie Gniezna: *seminaria dla firm, wspieranie przedsiębiorczości i inwestycji, rozwój miasta*;
- oceny szkoły: *dobra szkoła, godna zaufania, renomą*;
- działalności związanej z aktywnością poza zajęciami: *sekcja piłki halowej, życie studenckie*;
- innych kwestii: *kadra zarządzająca, tysiąclecie, reklama, fundusze UE*.

Warto zaznaczyć, że wszystkie skojarzenia miały, albo zabarwienie pozytywne, albo neutralne. Nie pojawiła się żadna negatywna opinia o GWSHM „Milenium”. Pozytywne skojarzenia pracodawców mogły wynikać m.in. z tego, że znali już szkołę wcześniej, a ponad połowa z nich zatrudnia absolwenta tejże szkoły. W 40 z 77 przedsiębiorstw pracowali absolwenci bądź studenci GWSHM „Milenium”.

Ankietowani, którzy zatrudniają absolwenta GWSHM „Milenium” ocenili jego przygotowanie do pracy zawodowej. Większość uzyskanych odpowiedzi była pozytywna. Zaledwie 3 wypowiedzi miały wydźwięk negatywny i odnosiły się do przygotowania bardziej teoretycznego niż praktycznego. W trzech przypadkach ankietowani nie mogli się wypowiedzieć, gdyż, albo absolwent dopiero zaczął pracę, albo nie pracował na stanowisku związanym z kierunkiem studiów. Wszystkie uzyskane odpowiedzi zaprezentowano na wykresie 12.

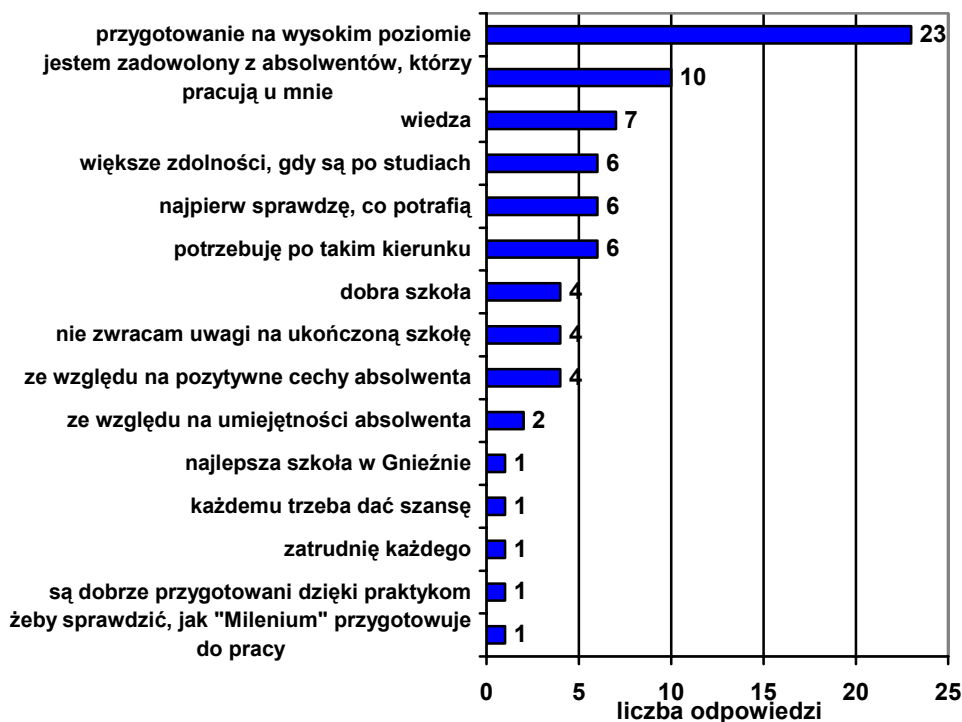


Wykres 12. Ocena przygotowania absolwenta GWSHM „Milenium” do pracy zawodowej.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Następnie respondenci zostali zapytani o to, czy zatrudniliby absolwenta GWSHM „Milenium”. Zdecydowana większość odpowiedzi była twierdząca (64 z 77 badanych). Ze sprawozdań ankietatorów wynika, że część ankietowanych miała obawy przed przyznaniem, że zatrudniłaby absolwenta, gdyż przypuszczała, że jest to zobowiązująca deklaracja, a w obecnej chwili nie miała wolnych etatów.

Osoby, które odpowiedziały, że zatrudniłyby absolwenta GWSHM „Milenium” uzasadniały swoją wypowiedź w różny sposób. Niektórzy mieli dotychczas pozytywne doświadczenia z absolwentami „Milenium” albo studentami na praktykach, inni mieli dobrą opinię o szkole. Część respondentów nie zwracała natomiast uwagi na skończoną szkołę i wierzyła bardziej swojemu systemowi sprawdzania kandydatów do pracy niż dyplomowi (wykres 13).

Osoby, które nie zatrudniłyby absolwenta GWSHM „Milenium” (8 respondentów) uzasadniały to w następujący sposób: *wątpię, by posiadał odpowiednie umiejętności, bo wiem, jak wygląda kształcenie w szkołach prywatnych, nie potrzebuję nikogo po takim kierunku, musiałbym płacić większe wynagrodzenie, nie znam nikogo takiego*. Uzasadnienia te były natury bardziej ogólnej i mogłyby dotyczyć absolwenta każdej z prywatnych uczelni. Nie wskazują na negatywne nastawienie wobec konkretnej szkoły.



Wykres 13. Uzasadnienie chęci zatrudnienia absolwenta GWSHM „Milenium”.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Opinia pracodawców o GWSHM „Milenium” jest dobra. Odpowiadając na pytania wyrażają się raczej pozytywnie o szkole. Badani uznają absolwentów za osoby dobrze wykonujące swoje obowiązki, za dobrze przygotowane do pracy zawodowej. Mają z takimi osobami pozytywne doświadczenia. Natomiast badane osoby nie dostrzegają innych płaszczyzn współpracy z GWSHM „Milenium”. Świadomość związana z organizowaniem seminariów dla firm, czy z podejmowanymi inwestycjami jest jeszcze niewielka.

GWSHM „Milenium” jest szkołą prywatną, kreując swój wizerunek powinna pamiętać, aby nie popełniać jednego z najczęstszych błędów szkół prywatnych, o którym pisze A. Pabian. Jego zdaniem większość szkół prywatnych naśladuje szkoły państwowe, zamiast skupić się na niepowtarzalnych kompetencjach, specjalnej obsłudze klientów, proponowaniu unikatowych kierunków i specjalności, na które jest zapotrzebowanie na rynku lokalnym⁹. Zamiast zabiegać o szerokie pokrycie rynku, powinna skupiać się na działalności w niszach rynkowych. Częściowo „Milenium” wychodzi naprzeciw postulatowi A. Pabiana, przygotowując nowe specjal-

⁹ A. Pabian, Marketing szkoły wyższej, ASPRA-JR, Warszawa 2005, s. 108.

ności, które przyciągnęły już nowych studentów, organizując dla studentów, np. wyjazdy do Brukseli. Okazuje się, że informacje o takich niestandardowych działaniach dotarły do kandydatów na studia.

Przedstawione wyniki badań są zaczątkiem do pracy nad kształtowaniem wizerunku GWSHM „Milenium”. Badania nad wizerunkiem uczelni można kontynuować w przyszłości, aby móc stwierdzić, czy i w jakim stopniu postrzeganie szkoły zmienia się wraz z upływem lat i podejmowanymi przez „Milenium” działaniami. W przyszłych badaniach można poddać analizie opinie również nowych grup respondentów – pracowników i absolwentów uczelni, a także w większym stopniu uwzględnić nowe obszary badawcze: corporate design, czy formy komunikacji z otoczeniem.

Kontynuacja badań nad wizerunkiem jest szczególnie istotna ze względu na to, iż wizerunek uczelni jest dynamiczny, tzn. opinie na temat szkoły wpływają na jej działalność (np. do uczelni zgłaszają się kandydaci o określonym poziomie intelektualnym i pewnych oczekiwaniach) i odwrotnie, działania podejmowane przez szkołę wyższą wpływają na to, jaki ma ona wizerunek w otoczeniu. Nie należy zatem zaniedbywać aktywności, które mogą bieżąco nie przynosić korzyści, ale w przyszłości zmienić opinię o szkole. Na tworzenie wizerunku szkoły wyższej składają się praktycznie wszystkie działania marketingowe podejmowane przez tę szkołę, nie tylko te związane z promocją¹⁰.

Bibliografia

- [1] Fazlagić A., Kreowanie wizerunku szkoły, W: Metody i narzędzia komunikacji marketingowej, pod red. Z. Wałkowskiego, GWSHM „Milenium”, Gniezno 2007.
- [2] Huber K., Image czyli jak być gwiazdą na rynku, Business Press, Warszawa 1994.
- [3] Jerzyk E., Stefańska M., Wizerunek przedsiębiorstwa, W: Kompendium wiedzy o marketingu, pod red. B. Pilarczyk, H. Mruka, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- [4] Marketing szkół wyższych, pod red. G. Nowaczyk, M. Kolasińskiego, Wyd. Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2004.
- [5] Mazur J., Zarządzanie marketingiem usług, DIFIN, Warszawa 2001.
- [6] Mruk H., Rutkowski I.P., Strategia produktu, PWE, Warszawa 1999.
- [7] Pabian A., Marketing szkoły wyższej, Wyd. ASPRA-JR, Warszawa 2005.
- [8] Rosen E., Fama. Anatomia marketingu szeptanego, Wyd. Media Rodzina, Poznań 2003.
- [9] Wójcik K., Public relations od A do Z. T. 1, Agencja Wyd. Placet, Warszawa 1997.

¹⁰ J. Mazur, Zarządzanie marketingiem usług, DIFIN, Warszawa 2001, s. 191.

dr Ewa **Więcek-Janka**

PRZESŁANKI DO ZARZĄDZANIA W RZECZYWISTOŚCI ALTERNATYWNEJ

W pierwszej części opracowania przedstawiono funkcje zarządzania w rzeczywistości alternatywnej w środowisku gier symulacyjnych. Szczególną uwagę zwrócono na pojęcie rzeczywistości alternatywnej, przybliżono klasyfikację gier oraz problematykę społeczno-psychologiczną w grach. W drugiej części opracowania przedstawiono metodykę badań, rozkład próby i analizę wyników.

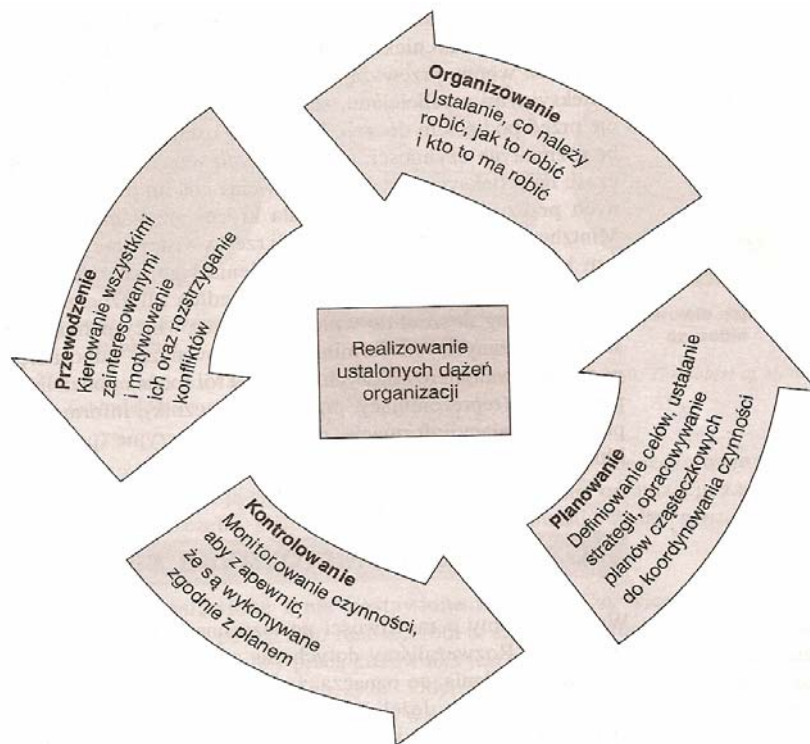
Słowa kluczowe: funkcje zarządzania, rzeczywistość alternatywna, rzeczywistość wirtualna, gra fabularna, gra menedżerska.

1. Wprowadzenie

Zarządzanie przedsiębiorstwem odnosi się do procesu doprowadzenia do wykonania określonych rzeczy, sprawnie i skutecznie przy udziale ludzi¹. Zarządzanie obejmuje (w klasycznym ujęciu): planowanie, organizowanie, motywowanie (przewodzenie) oraz kontrolę. Każda z funkcji zarządzania jest odrębnym systemem. Od poprawności każdego z nich zależy sukces przedsiębiorstwa. Tak opisane funkcje zarządzania mogą być wykorzystane przez ludzi dla „zarządzania życiem”. Funkcje zarządzania przedstawiono na rysunku 1.

Większość przedsiębiorstw chlubi się posiadaniem komórek lub działów odpowiedzialnych za realizację poszczególnych funkcji zarządzania. Zajmują się nimi osoby specjalizujące się w poszczególnych obszarach lub pracujące w zespołach tematycznych. Domeną ich działalności jest tworzenie zintegrowanego zespołu pracowników, kształcenie i wykorzystanie, stosownie do kierunku rozwoju przedsiębiorstwa. Realizacja postulatów zarządzania w przypadku zarządzania „życiem” pojedynczej osoby jest trudniejsza, ponieważ wszystkie funkcje zarządzania są realizowane przez jednego człowieka.

¹ S.P. Robbins, D.A. DeCenzo, Podstawy zarządzania, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002, s. 42.

**Rys. 1. Funkcje zarządzania.**

Źródło: S.P. Robbins, DeCenzo, 2002, s. 35.

Często osobowość, brak wiedzy, wychowanie utrudniają realizację planowania, organizowania, automotywacji i kontroli.

Przedsiębiorstwem zarządzają ludzie – kierownicy na różnym szczeblu struktury organizacyjnej. W zależności od zakresu obowiązków i władzy, kierownicy poświęcają różny wymiar czasu na poszczególne funkcje zarządzania (por. tabela 1).

Tabela 1. Czas przeznaczony na poszczególne czynności w zależności od zakresu władzy.

	Kierownicy niskiego szczebla	Kierownicy średniego szczebla	Kierownicy najwyższego szczebla
Planowanie	15%	18%	28%
Organizowanie	24%	33%	36%
Motywowanie	51%	36%	22%
Kontrolowanie	10%	13%	14%

Źródło: opracowanie na podstawie Robbins, DeCenzo, 2002, s. 37.

Zarządzanie „życiem” wymaga od człowieka skupienia uwagi jednocześnie na dwóch perspektywach czasowych: strategicznej (długoterminowej) i operacyjnej (krótkoterminowej).

Dla rozwijania kompetencji z zakresu zarządzania stworzono szereg metod dydaktycznych (case study, treningi wrażliwości, gry menedżerskie, gry decyzyjne). Umiejętności związanej z zarządzaniem „życiem” jest dużo trudniej nauczyć czy wytrenować. Te umiejętności są związane z osobowością i wychowaniem. Są jednak narzędzia pozwalające na sprawdzanie tych umiejętności. Najczęściej spotykane to treningi interpersonalne, szkolenia multimedialne oraz gry symulacyjne, często imitujące rzeczywistość w różnych aspektach życia.

2. Rzeczywistość alternatywna a środowisko gier

2.1. Pojęcie rzeczywistości alternatywnej

Zjawisko, w którym jednostki działają w innym świecie niż się znajdują, określane jest często jako fikcja. A to, co fikcyjne przeciwstawiane jest często temu co realne. Bywa także, że to co fikcyjne powstaje na podstawie rzeczywistości i jest jej modelowym i symulacyjnym odwzorowaniem².

Rzeczywistość „alternatywna” ludzko przypomina realny świat do tego stopnia, że człowiek nie dostrzega różnicy między tymi światami. Celem rzeczywistości alternatywnej (wirtualnej) było utworzenie sztucznego środowiska, które w możliwie największym stopniu przypominałoby prawdziwy świat. Rzeczywistość wirtualna (ang. virtual reality) jest sztuczną rzeczywistością utworzoną przy wykorzystaniu technologii informatycznej. Polega na multimedialnym kreowaniu komputerowej wizji przedmiotów, przestrzeni i zdarzeń nieistniejących w naturze. Uzyskuje się to poprzez generowanie obrazów, efektów akustycznych. Za przykład rzeczywistości wirtualnej można uznać gry komputerowe będące odzwierciedleniem rzeczywistego świata.

Za twórcę pojęcia Virtual Reality uważa się Laniera, który z Brysonem w oparciu o swoje prace w NASA zdefiniowali rzeczywistość jako: *Virtual Reality is the use of computer technology to create the effect of an interactive three-dimensional world in which the objects have a sense of spatial presence*³.

W praktyce rzeczywistość wirtualna jest pojmowana jako system składający się ze specjalistycznego oprogramowania oraz sprzętu. Oprogramowanie najczęściej przetwarza obraz z postaci grafiki 3D do projekcji obrazu stereoskopowego. Dodatkowy sprzęt wspiera uczucie tzw. immersji, czyli zagłębienia w środowisku genero-

² E. Więcek-Janka, A. Balcerak, Management games in Managementteaching – Selected Psychological Aspects, Foundations of control and management sciences, 2006, nr 06, s. 5-27.

³ J. Lanier, Wirtualna obecność, „Świat Nauki” 2001, nr 6.

wanym komputerowo⁴. Po raz pierwszy wirtualny świat został utworzony w 1965 roku przez Sutherlanda za pomocą grafiki komputerowej. Dzięki niemu użytkownik miał wrażenie przebywania w rzeczywistym otoczeniu, które jednak było całkowicie tworzone przez komputer. Urządzenie, które Lanier do tego celu nazwał „wyświetlaczem nagłównym”. Był to rodzaj hełmu z dwoma ekranami, co dawało wrażenie przebywania w trójwymiarowej przestrzeni (ruch głowy wymuszał błyskawiczne obliczenia w komputerze i wytwarzanie obrazu, jaki powinno się widzieć w tej pozycji, aby zachować złudzenie przebywania w nieruchomym otoczeniu).

W literaturze Burdea i Coiffet⁵ można odnaleźć definicję rzeczywistości wirtualnej, rozumianej jako I³: Interaktion (interakcja) + Immersion (zagłębienie) + Imagination (wyobraźnia). Takie ujęcie pozwala spojrzeć na alternatywną rzeczywistość jako zagłębienie się w wyimaginowanym świecie wyobraźni, gdzie istnieją interakcje między uczestnikami gry.

2.2. Gry fabularne i dydaktyczne

Gra jest jednym z wielu rodzajów modeli symulacyjnych (odwzorowujących określoną rzeczywistość). Składowymi modelu są ludzie (uczestnicy gry, aktorzy, decydenci) odgrywający role. „Wchodząc do gry” podejmują decyzje, które wpływają na pozostałe części modelu, czyli inne role. Po każdym kroku decyzyjnym gracze uzyskują informacje, dzięki którym poznają stan modelu w czasie rzeczywistym, co jest podstawą do podjęcia kolejnej decyzji. W pierwszym etapie gry uczestnicy zostają zapoznani z celami gry, opisem systemu i ról. Poznają także stan początkowy reguły i kryteria zakończenia rozgrywki⁶. Od kilkudziesięciu lat utrwalił się dychotomiczny podział gier symulacyjnych na tzw. gry *serio* i rozrywkowe⁷. Podczas, gdy celem gier rozrywkowych jest dostarczenie uczestnikowi satysfakcji (z wyniku i/lub uczestnictwa), to gry zwane *serio* mają charakter użyteczny i heteroteliczny. Istnieje wyższy, nadrzędny cel, któremu mają służyć. Najogólniej ten cel można określić jako wspomaganie uczenia się (indywidualnego i organizacyjnego). Osiągnięciu tego celu służy trzyetapowa struktura realizacji gry: wprowadzenie, symulacja, podsumowanie rozgrywki oraz obecność kierownika gry, czyli arbitra. Do symulacyjnych gier serio zaliczamy gry wojenne, polityczne i kierownicze.

⁴ J. Lanier, dz. cyt.

⁵ G. Burdea, P. Coiffet, *Virtual reality technology*, J. Wiley & sons Inc., 2003.

⁶ Por. A. Balcerak, A. Pelech, *Pojęcia i definicje do nanomodelowania symulacyjnego*, W: *Symulacja Systemów Gospodarczych. Prace Szkoły Antałówka'99 - suplement*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania i Politechnika Wrocławska, Instytut Organizacji i Zarządzania, Warszawa 2000, s. 9-23; A. Metera, J. Pańków, T. Wach, *Teoretyczne i metodyczne zagadnienia symulacyjnych gier kierowniczych*, Instytut Organizacji, Zarządzania i Doskonalenia Kadr, Warszawa 1983; V. Peters, G. Vissers, G. Heijne, *The validity of games*, „Simulation & Gaming” 1998, nr 29/1, s. 20-30.

⁷ C.C. Abt, *Serious Games*. Viking, New York 1971, s. 321-328.

Uczenie się, jako proces konceptualizacji rzeczywistości, bazuje na doświadczeniu⁸. Gra symulacyjna serio, zapewniając pozyskiwanie doświadczenia w kontrolowanych warunkach, tworzy zatem środowisko sprzyjające uczeniu się. Rezultaty funkcjonowania w tym środowisku to⁹:

- wzrost wiedzy proceduralnej, strategicznej a także deklaratywnej i metawiedzy;
 - nabywanie i wzrost umiejętności, np. technicznych lub motorycznych;
 - efekty afektywne: zmiana postaw, nastawienia, preferencji.
- Kto jest twórcą tego środowiska?
- Autor - projektant gry tworzy grę - przedmiot, artykuł: scenariusz, system reguł, algorytm, np. program komputerowy. Ten przedmiot, jak każda inna rzecz, może być wykorzystany sensownie, pożytecznie lub nie.
 - Arbiter organizuje i nadzoruje rozgrywkę, a więc odpowiada za współdziałanie komponentów rzeczowych (dzieło projektanta) i ludzkich.
 - Uczestnicy są nie tylko elementami modelu i warunkiem koniecznym jego działania, ale właścicielami procesu uczenia się.

Wszyscy ci ludzie w sposób bezpośredni lub pośredni wpływają na skuteczność rozgrywek.

Gry menedżerskie (i inne gry symulacyjne serio) uważa się za atrakcyjne i skuteczne narzędzie dydaktyczne i szkoleniowe. Studenci mają do nich na ogół nastawienie pozytywne¹⁰, instruktorzy stosują je często z intencją zwiększenia motywacji do uczenia się. Stosunkowa prostota tej metody powoduje, że bywa stosowana w sposób niweczący jej potencjał dydaktyczny i motywacyjny. Nieodpowiedni dobór gry do zamierzonych celów, niedostosowanie jej do uczestników (ich wiedzy, osobowości, intelektu), błędy arbitrażu (stronniczość, ingerowanie w procesy decyzyjne uczestników), błędy popełniane podczas podsumowania (lub brak podsumowania) – oto główne przyczyny, dla których rozgrywka może zaowocować nie wzrostem wiedzy i umiejętności, lecz nudą, frustracją lub zniechęceniem¹¹.

W przypadku gier serio nie można liczyć na automatyczne wyzwolenie pozytywnych reakcji, jak ma to miejsce w przypadku gier rozrywkowych. Garris¹² uważa, że – w świetle definicji Huizingi i Cailloisa¹³ – określenie „instructional game” to oksymoron. Gra to czynność dobrowolna, bezproduktywna i wyodrębniona z re-

⁸ Por. M. Ledzińska, Uczenie się wykraczające poza warunkowanie, W: Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 2: Psychologia ogólna, red. J. Strelau, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 117-136.

⁹ E. Więcek-Janka, A. Balcerak, dz. cyt., s. 5-27.

¹⁰ Por. W. Rzońca, Nauczanie interaktywne - ogólna charakterystyka gry kierowniczej „SPÓŁKA”, W: Symulacja Systemów Gospodarczych. Prace Szkoły Antałówka 2000, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania oraz Politechnika Wrocławska, Warszawa 2000, s. 225-235; E. Więcek-Janka, A. Balcerak, dz. cyt., s. 5-27.

¹¹ Por. Lederman, Kato [1995], Baker [1997], W: E. Więcek-Janka, A. Balcerak, dz. cyt., s. 5-27.

¹² A. Balcerak, Gry symulacyjne serio - w poszukiwaniu „typu idealnego”, W: Symulacja Systemów Gospodarczych - Antałówka 2001, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania oraz Politechnika Wrocławska Warszawa 2001, s. 23-36.

¹³ Por. Huizinga [1985], Caillois [1997], W: E. Więcek-Janka, A. Balcerak, dz. cyt., s. 5-27.

alności. Gra serio, zaprojektowana i rozgrywana z intencją osiągnięcia konkretnego celu dydaktycznego lub szkoleniowego, traci te cechy. Nie jest dobrowolna, bo rozgrywa się ją w ramach obowiązków szkolnych lub zawodowych. Nie jest bezproduktywna, bo zakłada osiągnięcie celów dydaktycznych lub szkoleniowych. Nie jest też wyizolowana, bo (często) odwzorowuje realne systemy i (zawsze) oczekuje się jej pozytywnych skutków w realnym życiu, zwłaszcza zawodowym. Makedon¹⁴ przyznaje, że gry edukacyjne są *grami koniecznymi* (*unplayful games*), choć zaznacza, że gra podjęta z konieczności może być rozgrywana w sposób radosny (*playful*), co zależy od takich czynników, jak: temperament studenta, jego zainteresowanie przedmiotem, jego dotychczasowe doświadczenia z grami dydaktycznymi. Brak spontaniczności i dobrowolności gier serio można i trzeba rekompensować taką organizacją rozgrywek, która zwiększy zadowolenie, co nie zawsze jest proste i nie zawsze akceptowane przez samych instruktorów.

Poza tym, założenie o powszechnym zainteresowaniu grami wśród dorosłych jest znacznym uproszczeniem. Istnieją ludzie, którzy nie lubią grać i nie są przez gry motywowani. Z przytoczonej definicji gry wynika, że jest to model symulacyjny, w którym można wyróżnić dwie części:

1. część „ludzka” (uczestnicy odgrywający role),
2. część nieożywiona algorytmiczno-opisowa: reguły, scenariusz, symulator reakcji.

Specyfika pierwszej z tych części wymaga od osób odpowiedzialnych za przebieg i skuteczność rozgrywki pewnej wiedzy o mechanizmach wpływających na ludzkie decyzje i zdolność do uczenia się. Motywy, emocje i potrzeby uczestników rozgrywki wpływają bezpośrednio i pośrednio (np. poprzez interakcje w grupie) na przebieg symulacji i podsumowania rozgrywki¹⁵.

3. Psychospołeczne aspekty rzeczywistości alternatywnej

3.1. Potrzeby psychiczne a gry symulacyjne

U źródeł motywacji do działania tkwią ludzkie potrzeby. Każdy gracz, przystępując do gry, ocenia jaka jest szansa, że włożony wysiłek wystarczy do zrealizowania postawionego w grze celu. Gdy prawdopodobieństwo realizacji celu rośnie, rośnie także prawdopodobieństwo podjęcia działania. Można tę zależność uznać za warunek i zakwalifikować go do założeń wstępnych. Potrzebne jest również oszacowanie stopnia zaspokojenia potrzeb w wyniku podjętych działań, inaczej mówiąc: czy włożony trud się opłaca? Jest to co prawda założenie subiektywne, ale zgodne z zasadą

¹⁴ A. Balcerak, dz. cyt., s. 23-36.

¹⁵ E. Więcek-Janka, A. Balcerak, dz. cyt., s. 5-27.

ekonomii wysiłku¹⁶. Jeżeli wstępna kalkulacja gracza ujawni, że efekt będzie niewspółmiernie mały – zabraknie motywacji do podjęcia lub kontynuacji gry¹⁷.

Badania literatury przedmiotu wykazują silne powiązania między identyfikacją potrzeby a motywacją do realizacji zadania. Poglądy psychologów na ten temat można przedstawić dosyć szeroko - od przekonania, że istnieje wewnętrzny motyw twórczy do poglądu, że uczestnictwo w grach wymaga motywacji szczególnie nasilonej¹⁸.

Psychologowie posługują się często terminem: popęd, gdy przyjmuje się, że źródło motywacji ma charakter biologiczny. Terminy: motyw i potrzeba stosuje się częściej dla określenia motywacji psychologicznej i społecznej, która jest nabyta lub wyuczona. Motywację charakteryzuje¹⁹:

- wzbudzenie energii,
- ukierunkowanie wysiłku na określony cel,
- selektywne zwracanie uwagi na istotne bodźce,
- stworzenie zintegrowanego wzorca reakcji,
- wytrwałe kontynuowanie ukształtowanej w ten sposób czynności, dopóki nie zostaną zmienione warunki, które ją zapoczątkowały.

Biorąc pod uwagę charakterystykę motywacji wyróżniono trzy podstawowe jej typy: zewnętrzną, samoistną i hubrystyczną. W grach edukacyjnych i dydaktycznych stosuje się motywację zewnętrzną, która najczęściej obejmuje nagrody, tj. oceny, pochwały i nagrody rzeczowe oraz kary, tj. obniżenie ocen, ustne nagany.

Amabile²⁰ wskazuje na szkodliwą rolę motywacji zewnętrznej (pozytywnej i negatywnej) na wyniki rozgrywki. Autorka tego artykułu zaobserwowała w trakcie zajęć przedmiotu: gry marketingowe pewną zależność. Zespoły, którym najbardziej zależało na wygranej, a tym samym na nagrodzie, którą była ocena bardzo dobra, prezentowały słabe wyniki końcowe. W badaniach Amabile stwierdzono podobnie - oczekiwanie zewnętrznej oceny obniża jakość realizowanego zadania. Natomiast cytowany przez Nęckę Maltzman²¹ prezentuje dane z eksperymentów, w których uzyskano podniesienie jakości wykonywanych zadań poprzez wprowadzenie instrukcji. Wynika z tego, że nagroda może mieć pozytywny skutek w wypadku gier jasno określonych ze sztywną instrukcją, natomiast gry wymagające

¹⁶ E. Więcek-Janka, A. Balcerak, dz. cyt., s. 5-27

¹⁷ E. Więcek-Janka, Psychologia gier symulacyjnych, W: Symulacja Systemów Gospodarczych – część II, red. A. Balcerak, W. Kwaśniewski, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2004, s. 303-315.

¹⁸ Por. Roe [1970], W: E. Więcek-Janka, Od rzeczywistości przez grę symulacyjną do rzeczywistości alternatywnej”, materiały pod red. A. Balcerak, Szkoła Symulacji Systemów Gospodarczych, Duszyniki Zdrój, Prace Naukowe Instytutu Organizacji i Zarządzania Politechniki Wrocławskiej, Seria: Studia i Materiały, Wrocław 2005.

¹⁹ Por. E. Więcek-Janka, A. Balcerak, dz. cyt., s. 5-27; P.G. Zimbardo, F.L. Ruch, Psychologia i życie, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994.

²⁰ T. M. Amabile, W. DeJong, M.R. Lepper, Effects of externally imposed deadlines on subsequent intrinsic motivation, “Journal of Personality and Social Psychology” 1976, nr 34, s. 92-98.

²¹ E. Nęcka, Psychologia twórczości, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2001, s. 78-80.

twórczego myślenia, poszukiwania nowych rozwiązań wymagają dodatkowo motywacji samoistnej. Ale nie jest to nic innego jak czerpanie satysfakcji z nagród zawartych w samej czynności - grze. Csikszentmihalyi²² zajmował się badaniem powodów, dla których ludzie wykonują czynności do niczego nieprzydatne (takich jak niektóre gry, niestety) i wprowadził pojęcie „fali”, zwane również doświadczeniem autotelicznym. Jest to stan doświadczania pozytywnych emocji, takich jak zaciekawienie, radość i podniecenie. Objawia się to płynnym i kompetentnym wykonywaniem skomplikowanych czynności bez objawów znudzenia, zmęczenia czy zniechęcenia. Warunkiem wyzwolenia takiego stanu jest równowaga między poziomem kompetencji a poziomem wymagań lub trudności zadań.

Realizacja potrzeb wyższego rzędu, takich jak potrzeba osiągnięć czy samorealizacji, jest silnie związana z motywacją hubrystyczną. Koziński²³ rozumie motywację hubrystyczną jako dążenie do przekraczania własnych osiągnięć na wybranym polu oraz trwałe dążenie człowieka do potwierdzenia i powiększania własnej wartości.

Zachowanie motywowane potrzebą hubrystyczną przybiera dwie formy. Po pierwsze, może sprowadzić się do rywalizacji z innymi ludźmi lub do potwierdzania własnej wybitności²⁴. Po drugie potrzeba hubrystyczna może skłaniać człowieka do dążenia do doskonałości. Osoba kierowana motywacją hubrystyczną w grach symulacyjnych często twórczo rozwiązuje problemy zawarte w grze. Zgodnie z koncepcją Sternberga i Luberta²⁵ taka jednostka powinna dysponować określonymi zasobami indywidualnymi, koniecznymi do podjęcia działań twórczych.

Najpopularniejsze w literaturze przedmiotu są dwa podejścia do klasyfikacji potrzeb psychicznych Masłowa i Herzberga. Chcąc rozpoznać potrzebę, jaką jest uczestnictwo w grach symulacyjnych, winniśmy omówić powyższe teorie.

Maslow wyróżnia pięć warstw potrzeb, które można połączyć w dwie grupy. Potrzeby elementarne Masłowa odpowiadają czynnikom higienicznym Herzberga i obejmują potrzeby fizjologiczne i potrzeby bezpieczeństwa. Potrzeby wyższego rzędu u Masłowa odpowiadają czynnikom motywującym u Herzberga czyli: potrzeby społeczne, potrzebę szacunku dla samego siebie i potrzebę samorozwoju. Biorąc pod uwagę dwie podstawowe grupy potrzeb, autorka niniejszej pracy scharakteryzowała graczy²⁶.

Pierwszą grupę graczy stanowią osoby, które realizują potrzeby *elementarne* często za pomocą konsoli do gier. Potrzeby te to głównie polepszenie warunków pracy przy komputerze, zwiększenie stanu posiadania, np. nowych, aktualnych gier. Dla osób tych gra jest formą „oczyszczenia” i ucieczki od niepowodzeń, znalezienia bezpieczeństwa w stworzonym przez siebie świecie. Są to osoby najczę-

²²E. Nęcka, dz. cyt., s. 135-147.

²³J. Koziński, Koncepcje psychologiczne człowieka, Wydawnictwo „ŻAK”, Warszawa 1995.

²⁴E. Nęcka, dz. cyt.

²⁵E. Nęcka, dz. cyt.

²⁶E. Więcek-Janka, dz. cyt., s. 303-315.

ściej mało pomysłowe, mało twórcze, często niedojrzałe. Grają zwykle w znane (rozpracowane) gry, w których wynik ma podnieść ich samoocenę. Druga grupa graczy realizuje potrzeby wyższego rzędu, u podstaw których leżą czynniki motywacyjne. Z tej grupy można wydzielić graczy, których nadrzędnym celem jest poszukiwanie przyjaznych kolegów, nowych znajomości, harmonijnych stosunków międzyludzkich, a kieruje nimi potrzeba *przynależności*. Kolejna grupa graczy to osoby poszukujące (poza środowiskiem bliskich) zadań, w których można się wykazać kompetencją i umiejętnościami, a realizują potrzebę *statusu społecznego*. Osoby takie cechuje: konstruktywność, pomysłowość, kreatywność, samoanaliza i zaangażowanie. Ostatnia grupa osób to eksperymentatorzy, których w grach pociąga ryzyko i innowacyjność w dążeniu do *samorealizacji*²⁷.

Równie interesującym podejściem klasyfikacji potrzeb jest model motywacji McClellanda²⁸. Wyróżniono w nim trzy podstawowe grupy potrzeb: osiągnięć, władzy oraz afiliacji. Zgodnie z modelem McClellanda można przedstawić zróżnicowaną charakterystykę graczy kierujących się odmiennymi potrzebami i odmienną motywacją.

Gracze kierujący się potrzebą osiągnięć, konkurują z narzuconym sobie standardem, podnoszą jakość podejmowanych działań, poszukują unikalnych osiągnięć, ustalają cele o niskim lub średnim ryzyku. Osoby takie wymagają szybkiego sprzężenia zwrotnego. Gracze realizujący w grze potrzeby władzy i siły wybierają gry on-line, gdzie nagradza się „twardą rękę” i szybkie podejmowanie decyzji. Ważna dla nich jest możliwość wzbudzania u innych silnych emocji oraz przewyższania innych skutecznością. Zainteresowani są przede wszystkim reputacją, pozycją i statusem. Gracze realizujący potrzebę afiliacji przystępują do gry aby być lubianymi. Chcą być akceptowani i mieć przyjaciół. Gra ma zapewnić im tworzenie nowych związków z ciekawymi ludźmi²⁹.

3.2. Motywacja w grach

Motywacja to zespół mechanizmów powodujących uruchomienie, ukierunkowanie, podtrzymywanie i zakończenie zachowań ukierunkowanych, redukcję napięcia związanego z realizacją odczuwanej potrzeby³⁰. Motywację charakteryzuje:

- wzbudzenie energii,
- ukierunkowanie wysiłku na określony cel,
- selektywne zwracanie uwagi na istotne bodźce,

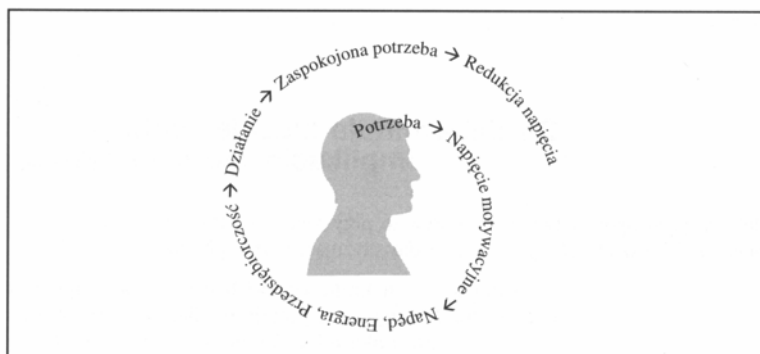
²⁷ E. Więcek-Janka, dz. cyt., s. 303-315.

²⁸ A. Sajkiewicz, Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja i ekonomika w firmie, Poltext, Warszawa 2000, s. 204.

²⁹ E. Więcek-Janka, dz. cyt., s. 303-315.

³⁰ W. Łukaszewski, Motywacja w najważniejszych systemach teoretycznych, W: Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 2: Psychologia ogólna, red. J. Strelau, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 439.

- stworzenie zintegrowanego wzorca reakcji,
 - wytrwale kontynuowanie ukształtowanej w ten sposób czynności, dopóki nie zostaną zmienione warunki, które ją zapoczątkowały³¹.
- Przebieg redukcji napięcia motywacyjnego przedstawiono na rysunku 1.



Rys. 2. Proces redukcji napięcia motywacyjnego.

Źródło: Opracowanie na podstawie Zimbardo, Ruch.

Najwyższym stopniem kondensacji motywacji wewnętrznej jest uniesienie. Jest to stan doświadczania pozytywnych emocji, takich jak zaciekawienie, radość i podniecenie. Objawia się to płynnym i kompetentnym wykonywaniem skomplikowanych czynności bez objawów znudzenia, zmęczenia czy zniechęcenia. Twórcą koncepcji uniesienia jest Csikszentmihalyi³², który badając powody, dla których ludzie wykonują czynności „nieprzydatne” (zabawa, rozrywka, sport) ustalił, że uniesienie zdarza się ludziom, którzy są pochłonięci wymagającym (i niekoniecznie „nieprzydatnym”) zadaniem. Warunki doznania uniesienia są następujące³³:

- działanie ma wyraźny cel i możliwa jest szybka informacja o stopniu osiągnięcia tego celu;
- istnieje równowaga między poziomem kompetencji a poziomem trudności zadania (oba poziomy muszą być wysokie; jeżeli oba są niskie pojawia się apatia, jeżeli poziom trudności jest wysoki a poziom kompetencji niski – lęk, w odwrotnym przypadku – znudzenie);
- doświadczamy skupienia umysłu i koncentracji na zadaniu;
- doświadczamy uczucia panowania nad sytuacją;
- doświadczamy zatracenia samoświadomości; stajemy się częścią większej całości;
- zatracamy poczucie czasu;
- działanie jest wartościowe samo przez się (nie mają znaczenia sukces, porażka, nagroda, czy kara).

³¹ P.G. Zimbardo, F.L. Ruch, dz. cyt.

³² M. Csikszentmihalyi, *Beyond boredom and anxiety*, Jossey-Bass, San Francisco 1975; E. Nęcka, dz. cyt.

³³ Brophy [2002], W: E. Więcek-Janka, A. Balcerak, dz. cyt., s. 5-27.

Garris stwierdza, że *the concept of flow provides one perspective on the feelings of enjoyment and engagement that can be experienced by game users*³⁴. Analiza wyżej wymienionych warunków wskazuje, że uniesienie wcale nie musi być stanem częściej doświadczanym w grze (nawet rozrywkowej), niż w innych działaniach, gdyż uczestnicy gry najczęściej oczekują sukcesu (zwycięstwa nad rywalem, samym sobą lub losem), co bywa dla nich ważniejsze, niż działanie samo w sobie.

Wysoki potencjał dydaktyczny gier symulacyjnych i innych metod aktywizujących łączy się z faktem, że wyzwalają motywację wewnętrzną ich uczestników. W przeciwieństwie do gier rozrywkowych, które podejmowane są dobrowolnie, a nawet często wywołują problemy związane z nadmiernym zaangażowaniem i uzależnieniem, gry *serio* rozgrywane są w ramach obowiązków zawodowych lub szkolnych, zaś ich wynik bywa kryterium kwalifikacji lub oceny. Z tych względów niemożliwe jest w ich przypadku poleganie wyłącznie na wewnętrznych motywatorach³⁵.

Na wewnętrzną motywację, internalizację i integrację wpływa otoczenie społeczne. Jest to wpływ korzystny, jeżeli otoczenie sprzyja zaspokajaniu potrzeb autonomii, kompetencji oraz afiliacji i niekorzystny, jeżeli otoczenie utrudnia zaspokajanie tych potrzeb³⁶.

Na podwyższenie poczucia autonomii, a zatem na internalizację i integrację zewnętrznych regulatorów, wpływają według Deci³⁷:

umożliwianie wyboru – badania wykazały, że zwiększa się motywacja wewnętrzna studentów, kiedy mogą wybierać rodzaj zadania i sami decydować o tym ile czasu na nie poświęcą;

szanowanie ludzkich uczuć, np. skłanianie ludzi do wykonania nieinteresującego zadania w sposób, który świadczy o tym, że rozumie się ich niechęć do zadania.

Na zmniejszenie poczucia autonomii wpływają nagrody. Wynika to z dewaluacji zadania, na które „wyznaczono cenę”; poddawany zewnętrznej motywacji człowiek odkrywa, że działanie, którego wykonanie implikuje nagrodę samo w sobie nie jest warte podjęcia. Jest to tzw. *efekt nadmiernego uzasadnienia*³⁸. Nieskuteczność nagród wynika z faktu, że nagrody są często odbierane jako „kara w przebraniu”. Ludzie tłumią kreatywność wybierając „bezpieczne” metody działania, żeby uniknąć kary rozumianej jako brak nagrody. Swoistym przypadkiem nagrody jest pochwała (tzw. nagroda werbalna). Pochwały jako nagrody werbalne mogą być równie destrukcyjne jak inne zewnętrzne motywatory.

W typowej grze menedżerskiej występują wszystkie te elementy³⁹:

³⁴ R. Garris, Games, motivation, and learning. A research and practice model, „Simulation & Gaming” 2002, nr 33(4), s. 452.

³⁵ A. Balcerak, Motywacja zewnętrzna w dydaktycznych grach kierowniczych. Problem oceniania wyników rozgrywki, W: Symulacja, dz. cyt., s. 317-331.

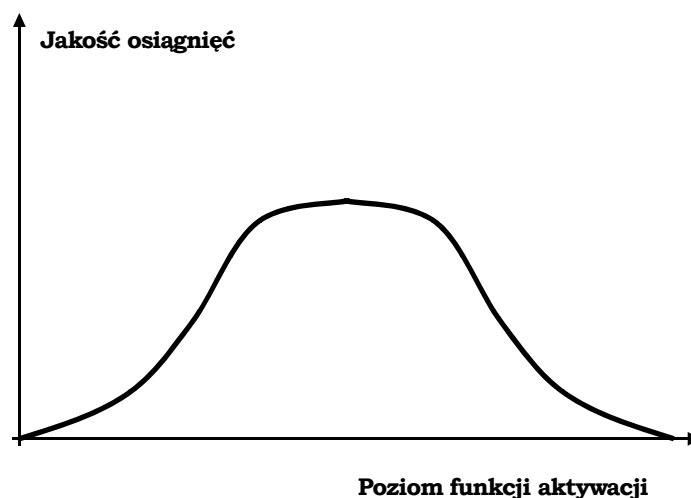
³⁶ E. Więcek-Janka, A. Balcerak, dz. cyt., s. 5-27.

³⁷ E.L. Deci, R.M. Ryan, Intrinsic motivation and self-determination in human behavior, Plenum Press, New York 1985.

³⁸ G. Mietzel, Psychologia kształcenia, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.

³⁹ E. Więcek-Janka, A. Balcerak, dz. cyt., s. 5-27.

• Karą dla uczestnika gry symulacyjnej serio może być przegrana (lub brak spodziewanego sukcesu) w całej rozgrywce lub w pojedynczym kroku decyzyjnym, ale także kompromitacja lub odrzucenie w trakcie podsumowania rozgrywki, czy np. niesatysfakcjonująca ocena z kursu, którą uzależniono od wyniku gry symulacyjnej. Nie można w rozgrywce uniknąć przegranej (w każdej grze są zwycięzcy i pokonani), choć można i należy eliminować sytuacje, w których obawa przed ewentualną porażką działa paraliżująco na uczestników. Należy także optymalnie wykorzystać doświadczenie uczestników, prowokować ich do refleksji, a nie wywoływać (lub wyuczać) reakcji obronnych⁴⁰. Po analizie 106 studiów na temat motywacji do uczenia się i czynników na nią wpływających, dochodzą do wniosku, że najmocniejszy negatywny związek z motywacją ma lęk. Lęk negatywnie koreluje również z takimi wskaźnikami skutecznego uczenia się, jak poziom wiedzy deklaratywnej i wzrost umiejętności. Mietzel⁴¹ przypomina wszakże, że lęk, jeżeli nie przekracza krytycznego poziomu, może mieć pozytywny wpływ na jakość osiągnięć. Podobnie jak w przypadku innych motywatorów, jego wpływ na osiągnięcia opisuje prawo Yerkesa-Dodsona o optymalnym poziomie aktywacji dla maksymalnych osiągnięć, co ilustruje rysunek 3. Naturalnie, ze względu na interindywidualne różnice w zakresie kierunku i natężeniu motywacji, optymalny poziom aktywacji jest cechą osobniczą. Strach przed porażką działa bardziej hamująco na kobiety, niż mężczyzn⁴².



Rys. 3. Prawo Yerkesa-Dodsona. Zależność osiągnięć od poziomu aktywacji.

Źródło: Mietzel 2002, s. 417.

⁴⁰ Cyt. za: Cole i in., 2004.

⁴¹ G. Mietzel, G., dz. cyt.

⁴² Badania Minnaert [1997], Pintrich [1994], cyt. za: Y.J. Vermetten, H.G. Lodewijks, J.D. Vermunt, „The role of personality traits and goal orientations in strategy use, “Contemporary Educational Psychology” 2001, nr 26, s. 149–170.

Problem wpływu wagi, z jaką wyniki rozgrywki decydują o nocie z kursu na motywację, nastawienie, a w efekcie na skuteczność dydaktyczną gier nie jest częstym tematem badań. Podjęli go Wolfe i Roberts w latach 1985-86, nie znajdując korelacji między motywacją do nauki przez udział w grze a wagą, z jaką wynik rozgrywki wpływał na końcową ocenę z zajęć. Balcerak⁴³, Więcek-Janka⁴⁴ sprawdzały, czy nastawienie do gry spowodowane wpływem rozgrywki na ocenę miało związek z zaangażowaniem w rozgrywkę, zainteresowaniem nią, doświadczeniem w rozgrywaniu gier menedżerskich i płcią.

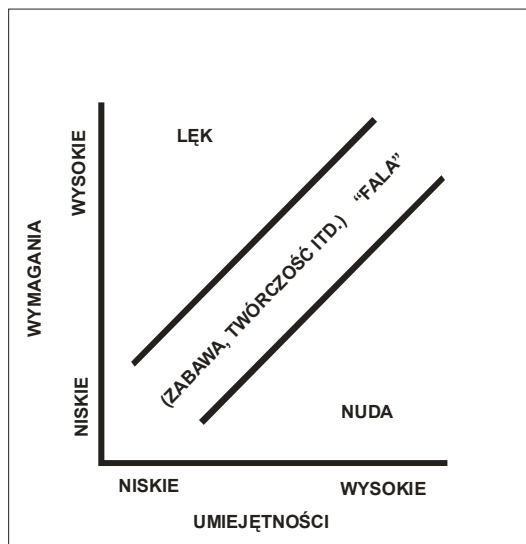
- Termin wykonania zadania to kolejny czynnik zmniejszający poczucie autonomii, którego nie sposób uniknąć w rozgrywce gier symulacyjnych *serio*. Czas przeznaczony na podjęcie decyzji jest zawsze ograniczony, a reguły gry przewidują zazwyczaj kary za przekroczenie terminu. Poddawanie uczestników gier menedżerskich presji czasu wpływa na zwiększenie realizmu sytuacji decyzyjnej, a także zmusza do samodzielnego odkrycia sensu planowania i organizacji pracy zespołowej, tworzenia i wykorzystywania systemów wspomagania decyzji. Odpowiedni dobór czasu przeznaczonego na podjęcie decyzji w kolejnych krokach decyzyjnych powinien być troską prowadzącego rozgrywkę arbitra i dostosowany do jej specyfiki. Korzystanie z wyników badań⁴⁵ przeprowadzonych w innych sytuacjach (inni uczestnicy, inni prowadzący, inne gry, inny czas i miejsce) może być usprawiedliwione tylko w najbardziej ogólnym zakresie, co sprowadza się do trywialnego wniosku, że zbyt długi czas przeznaczony na podjęcie decyzji powoduje zniechęcenie i nudę, zaś zbyt krótki frustrację i odwrót od systematycznej analizy sytuacji problemowej. Czas, miejsce i optymalny poziom wymagań może wywołać stan „fali”, jako konsekwencję pojawienia się motywacji samoistnej. „Fala”⁴⁶ jest traktowana jako doświadczenie autoteliczne i jest subiektywnym doznaniem, na które składa się szereg pozytywnych emocji, takich jak podniecenie, radość czy zaniepokojenie. Pozwala to na wykonywanie skomplikowanych czynności bez objawów znudzenia, zmęczenia czy zniechęcenia. Warunkiem wyzwolenia takiego stanu jest równowaga między poziomem kompetencji a poziomem wymagań. Uczestnik gry będący „na fali” jest pozbawiony lęku i frustracji, nie nudzi się, może w pełni uczestniczyć w realizowanym zadaniu. Udział lęku i nudy w realizacji zadań oraz stan „fali” zilustrowano na rysunku 4.

⁴³ Badano uczestników wybranych rozgrywek konkurencyjnej gry menedżerskiej „SPÓŁKA”.

⁴⁴ Badano uczestników rozgrywek (studentów 8 semestru Zarządzania i Marketingu) gry menedżerskiej „Proces produkcji i sprzedaży”.

⁴⁵ Badania nad czasem podejmowania decyzji w grach menedżerskich prowadzili m.in. Aplin i Cosier [1979], Sampson i Sotiriou [1979], Walker [1979], Wellington i Faria [1995].

⁴⁶ M. Csikszentmihalyi, dz. cyt.



Rys. 4. Termin wykonania zadania a poziom wymagań stawiany uczestnikom gry.

Źródło: Csikszentmihalyi, 1975, s. 49.

- Cele w grze symulacyjnej wynikają bezpośrednio z przyjętych lub wynegocjowanych kryteriów sukcesu. *Cel w symulacji* jest jednak tylko narzędziem do osiągnięcia *celu grania*: w przypadku gier rozrywkowych jest to satysfakcja z wyniku i uczestnictwa, w przypadku gier serio – wyżej wymienione plus użyteczny nadrzędny cel (albo wiązka celów), np. dydaktycznych. Ten nadrzędny cel jest celem narzuconym. Rozgrywka (rozumiana szeroko: wprowadzenie, symulacja i podsumowanie rozgrywki) sterowana jest bezpośrednio przez cele arbitra i uczestników. Arbitr nie tylko powinien akceptować i internalizować cel nadrzędny, ale również - współorganizując i monitorując proces uczenia się uczestników, zapobiegać heterogonizacji celów uczestników i celów nadrzędnych (dydaktycznych). Szczególne znaczenie ma tu wykorzystanie etapu wprowadzenia do rozgrywki, pobudzenia ciekawości, a także merytorycznego i emocjonalnego przygotowania do niej. Niebezpieczna jest jednak nadmierna szczegółowość wprowadzenia odbierająca uczestnikom możliwość eksploracji modelu i pozbawiająca ich radości odkrywania i zaspokajania ciekawości. Jednym z najcięższych błędów metodycznych, zaprzeczeniem idei uczenia się przez doświadczanie, jest antycypowanie stanu systemu na koniec symulacji i sugerowanie uczestnikom „właściwych” wniosków końcowych.
- Rywalizacja może być czynnikiem obniżającym motywację wewnętrzną (samostną). Towarzysząca postawie rywalizacyjnej silna potrzeba wygrywania przeszkadza w skutecznym działaniu. W trakcie rywalizacji pojawiają się obawy, że nie sprostą się oczekiwaniom innych i zostaną potraktowanymi jak nieudacznicy. Osoby te wciągnięte w rywalizację odczuwają skrepowanie, usztywnienie i nerwowość, skupiają się na własnych błędach i słabościach i to przeszkadza im

w osiągnięciu dobrych wyników. Rywalizacja negatywnie wpływa na kreatywność, prawdopodobnie, dlatego że dążenie do wygranej zajmuje zasoby poznawcze, które można by było zaangażować w proces twórczy⁴⁷. Rywalizacja jest immanentną cechą gier strategicznych (choć czasami, w grach typu człowiek-model przybiera postać rywalizacji z samym sobą) i jest oczywiste, że pojawia się w *etapie symulacji* rozgrywki gry menedżerskiej. Nie jest natomiast pożądana w *etapie podsumowania rozgrywki*. Powinno odbywać się w przestrzeni, w której zarówno podobieństwa, jak i różnice między uczestnikami zadziałają jako katalizatory uczenia się. Przyjazna uczeniu się aranżacja tej wielowymiarowej przestrzeni, obejmującej elementy fizyczne, psychologiczne, poznawcze i duchowe, jest troską prowadzącego podsumowanie (arbitra).

Zgodnie z teorią atrybucji (zewnątrz i wewnątrzsterowność) ci, którzy wierzą, że ich sukces/porażka zależy głównie od czynników zewnętrznych i stabilnych (niezmiennych) uczą się mniej efektywnie od tych, którzy powodów sukcesu/porażki upatrują w czynnikach wewnętrznych, takich, na które mogą wpływać.

Czynniki, które uważa się za kluczowe przyczyny sukcesu/porażki to⁴⁸:

- zdolności – czynnik wewnętrzny, stabilny;
- trudność zadania (task difficulty) – czynnik zewnętrzny, stabilny;
- wysiłek (effort) – czynnik wewnętrzny, zmienny – pod kontrolą uczącego się;
- szczęście (luck) – czynnik zewnętrzny, zmienny, ale niezależny od uczącego się.

3.3. Emocje

Jednym z często podnoszonych plusów symulacji jest ochrona systemu rzeczywistego przed skutkami bezpośredniego badania. Konsekwencje badania symulacyjnego nie zagrażają systemowi przedmiotowemu. Specyfiką gier symulacyjnych jest jednak *ludzki element*. Ponieważ gry oddziałują na uczestników: dostarczają przyjemności, uczą, angażują, nie można stwierdzić, że nie wpływają na rzeczywistość. Z całą pewnością wpływają na część wspólną modelu i rzeczywistości, ludzi odgrywających rolę. Przy tym odgrywanie roli, choćby najprostszej angażuje całego człowieka, łącznie z jego emocjami. Bankructwo wirtualnej firmy nie pozbawia pracy i majątku rzeczywistych ludzi, ale jest katastrofą w świecie gry, w którym wirtualną firmą zarządza *symulowany* zarząd, ale składający się z *rzeczywistych* ludzi. Przeżywają oni zatem *rzeczywiste* emocje: gniew, wstyd, złość i poczucie winy, zaś w przypadku sukcesu: radość, dumę, czasem współczucie dla przegranych. W przeciwieństwie do rzeczywistych organizacji gospodarczych, które rzadko są zarządzane od początku do końca swoich dni przez te same osoby, w grach symulacyjnych czynnik ludzki, wpływający na sukces lub porażkę, jest dobrze zdefiniowany. Co ważniejsze, w grach ekonomicznych zamknięty horyzont symulacji i ilościowe kryteria sukcesu

⁴⁷ D. Doliński, *Inni ludzie w procesach motywacyjnych*, W: Psychologia, Podręcznik akademicki. T. 2: Psychologia ogólna, red. J. Strelau, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 493-510.

⁴⁸ Dickinson, W: E. Wićcek-Janka, A. Balcerak, dz. cyt., s. 5-27.

uniemożliwiają wynik nierozstrzygnięty: w każdej grze będzie zwycięzca (np. firma z najwyższym wynikiem finansowym) i przegrany⁴⁹.

Reguły gier symulacyjnych Metera⁵⁰ dzielą się na: *proceduralne, behawioralne, arbitrażu, interwencji, komunikacji*. Są to reguły znane uczestnikom przed przystąpieniem do rozgrywki (zawarte w instrukcji lub zakomunikowane przez arbitra). Dodatkowo jednak trzeba pamiętać o tzw. *regułach zaimportowanych*. Są to niepisane reguły wnoszone przez uczestników do gry z rzeczywistego świata, w którym przestrzegają ich w relacjach społecznych. Wszystkie te reguły – będące elementem gry i importowane – tworzą ewoluujący w trakcie rozgrywki system reguł właściwy dla świata gry (ściślej: realizacji gry, czyli rozgrywki). Prowadzący rozgrywkę powinien starać się odkryć te reguły i uwzględnić je w sterowaniu jej przebiegiem.

Zminimalizowaniu negatywnych skutków strachu przed nieznanym sprzyja staranne przygotowanie i przeprowadzenie etapu wprowadzenia do gry. W grach złożonych proceduralnie zasadne może być przeprowadzenie rozgrywki próbnej, która poinformuje arbitra i uczestników czy znajomość reguł i np. programu komputerowego wykorzystywanego w rozgrywce jest wystarczająca⁵¹.

To, że uczestnictwo w grze jest emocjonalnie kosztowne, nie ulega wątpliwości, gracze płacą przede wszystkim lękiem przed oceną i niepowodzeniem, ale także strachem przed odpowiedzialnością i odrzuceniem. Do emocjonalnych kosztów uczestnictwa w grze symulacyjnej należy zaliczyć także konieczność ponoszenia ryzyka. Dlatego ktoś, kto nie lubi ryzyka lub nie umie go tolerować, może uczestniczyć w rozgrywkach tylko na zasadzie reaktywnej. Być może oswojenie z ryzykiem ma skutki rozwojowe, podczas gdy obawa przed ryzykiem wstrzymuje gracza przed poszukiwaniem oryginalnych rozwiązań.

Niektóre emocje pomagają, a inne utrudniają przeprowadzenie rozgrywki w zaplanowany sposób. Jedne z nich ułatwiają wymyślanie i akceptowanie nowych pomysłów, a jeszcze inne prowadzą do krytycznej oceny i ułatwiają odrzucenie pomysłów mniej udanych.

3.4. Mechanizmy obronne

Jeżeli podczas rozgrywek pojawiają się emocje, różne formy motywacji, zdarzają się sytuacje, w których dochodzi do wykorzystania mechanizmów obronnych osobowości. Mechanizmy obronne wykorzystywane są dla złagodzenia lęku wywołanego wewnętrznymi konfliktami. W życiu codziennym mechanizmy te działają mniej lub bardziej świadomie. *Wypracowując i udoskonalając przez całe życie garnitur mechanizmów obronnych, sięgamy po nie w sytuacjach szczególnie dla*

⁴⁹ Bez wskazania przegranych i wygranych mogą kończyć się symulacje behawioralne (role-playing). Tu jednak samo odgrywanie roli angażuje (i musi angażować) emocje uczestników.

⁵⁰ A. Metera, J. Pańków, T. Wach, *Teoretyczne i metodyczne zagadnienia symulacyjnych gier kierowniczych*, Instytut Organizacji, Zarządzania i Doskonalenia Kadr, Warszawa 1983.

⁵¹ E. Więcek-Janka, dz. cyt., s. 303-315.

*nas trudnych*⁵². Rozwiązywanie problemów, podejmowanie decyzji, ponoszenie odpowiedzialności, doświadczanie impasu, stany smutku i radości to integralne części każdej rozgrywki. Bez wykorzystywania metod obrony niewielu graczy dotrzymałoby do końca gry. Istnieje wiele mechanizmów zdolnych ochronić „ja” przed wymogami narzuconymi przez popędy i w rezultacie zmniejszających napięcie. Jednak nie wszystkie mają taką samą wartość adaptacyjną. Wyodrębniono szereg mechanizmów obronnych⁵³:

- Unikanie działań, które obejmują wyparcie, nadmierną samokontrolę, tłumienie, i odraczanie.
- Przemieszczenie z: fiksacją, inwersją, kompensacją, konwersją, regresją, sublimacją, substytucją oraz przeniesieniem.
- Zniekształcania rzeczywistości, które obejmują dewaluację, dysocjację, fantazjowanie, nieuzasadnioną generalizację, idealizację oraz intelektualizację.
- Przyjmowanie cudzych zachowań, do których można zaliczyć: identyfikację, introjekcję, konformizm oraz internalizację.
- Stłumienie (wyparcie) ma za zadanie powściągnąć i zminimalizować skłonność ocenianą jako szkodliwą, np. agresję i zepchnąć w podświadomość. Stłumienie jest mechanizmem rzadko wykorzystywanym w grach symulacyjnych jednoosobowych, chociażby z tego powodu, że przynajmniej część stłumionych emocji ma możliwość bez wspomnianej szkody znaleźć ujście. Jednak w trakcie gier kierowniczych, zespołowych, gdzie należy podporządkować się wypracowanym normom w grupie, ten mechanizm wykorzystywany jest nawet częściej niż w codziennym życiu.
- Sublimacja, zaś wręcz przeciwnie, ma za zadanie przekształcić potępiany popęd w aktywność społecznie użyteczną, np. w ducha walki sportowej. Istotnie, ten mechanizm idealnie wkomponowuje się w zespół zachowań w trakcie gier symulacyjnych. Pozwala, nieakceptowane przez jednostkę popędy i emocje, przetransformować w działania przynoszące korzyść, jak np.: autorytaryzm w przywództwo, agresję w dążenie do zwycięstwa. Przy czym nie trzeba angażować do tej transformacji żadnych specjalistów (co konieczne jest w życiu codziennym).
- Mechanizm racjonalizacji polega na poszukiwaniu obiektywnych, w poczuciu jednostki, argumentów usprawiedliwiających podjętą decyzję.
- Fantazjowanie prowadzi do zaadoptowania nieprawdziwych treści, włączenia fantazji i marzeń (zwykle nierealnych) do wyznawanego systemu wartości.
- Projekcja polega na przypisywaniu innym własnych poglądów, zachowań lub cech (najczęściej negatywnych). Przyczyną jest większa dostępność tych poglądów, zachowań i cech u osoby, która je posiada i tym samym łatwiejsze podciąganie pod daną kategorię. Podczas gry jeden z uczestników krzyczy na drugiego, gdyż sądzi, że jest on wyjątkowo agresywny. W rzeczywistości sam jest

⁵²E. Więcek-Janka, dz. cyt., s. 303-315.

⁵³E. Więcek-Janka, dz. cyt., s. 303-315.

agresywny. Jak zwykle w przypadku mechanizmów obronnych mamy tu dwa aspekty: uniknięcie frustracji (gracz nie musi się czuć winny za niesłuszne skarcenie kolegi) i zniekształcenie rzeczywistości (skarcony gracz cierpi i nie rozumie, dlaczego jest karcony). Projekcja bywa niebezpieczna, gdyż często uzasadnia agresywne zachowania poprzez podbudowywanie wiary w agresywne nastawienie całego świata i konieczność samoobrony.

- Kompensacja jest to wynagradzanie siebie za braki lub defekty. Daje chwilową przyjemność, ale powtarzanie może spowodować utrwalenie się podświadomego skojarzenia danego defektu z nagrodą i utrudnić jego usunięcie. Młody człowiek uważa się za nieatrakcyjnego np. fizycznie i społecznie, więc wynagradza to sobie przez uczestnictwo w rozgrywkach pod inną postacią (często tworzoną jako przeciwieństwo rzeczywistej). Można używać tego terminu także w nieco innym znaczeniu - skierowania aktywności na cele podobne do tych, których nie potrafimy osiągnąć, co także znajduje odbicie w grach symulacyjnych.

Mechanizmy obronne odgrywają dużą rolę w realizacji scenariuszy gier symulacyjnych. Pozwalają bowiem na poznanie spektrum mechanizmów charakterystycznych dla poszczególnych graczy. W związku z tym każde podsumowanie gry symulacyjnej powinno zawierać elementy treningu interpersonalnego, wyjaśniającego zachowania uczestników w trakcie podejmowania decyzji w grze.

4. Społeczność w rzeczywistości alternatywnej

Rzeczywistość alternatywna (gry fabularne, środowisko Internetu) zmienia świat i relacje panujące między ludźmi. Ma nieprzeceniony wpływ na kształtowanie się tożsamości uczestników sieci. W teorii osobowości tożsamość odpowiada pojęciu „Ja” (ego) wewnętrznego, które jest subiektywnym odbiorem siebie jako jednostki. Tożsamość osobista jest zbiorem samookreśleń, za pomocą których jednostka opisuje własną osobę różnicując „Ja” od „Inni”. W środowisku rzeczywistości alternatywnej pojawia się pojęcie „tożsamości sieciowej”, która ma wpływ na zasób samookreśleń i doprowadza do zmiany tożsamości osobistej w świecie wirtualnym, a co za tym idzie i postrzegania grupy uczestników jako „My”. Społeczność Internetu (jak nazwali uczestników sieci socjologowie) powiększa się z roku na rok. Zgodnie z tą definicją wirtualna rzeczywistość wraz z jej uczestnikami „zajmuje” pewne terytorium, w którym internauci mogą zaspokajać swoje potrzeby. Mają poczucie związku z tym terytorium, własnej odrębności w stosunku do innych. W społeczności tej tworzą się lokalne zbiorowości mające własne problemy, lokalne autorytety i przywódców. Ponieważ nie wszystkie postulaty definicji społeczności są realizowane w sieci, zatem może związki internautów należałoby nazwać grupą. Pod pojęciem grupy rozumie się osoby powiązane pewną więzią emocjonalną, moralną i środowiskową, wyraźnie oddzielone od innych zbiorowości. Grupa, aby istnieć potrzebuje organizacji wewnętrznej, wzorców działania, motywacji, formy (instytucjonalnej), lojalności i sprawowania kontroli. Teoria dynamiki grup wskazuje, że kontakty w sieci z zało-

zenia wykluczają możliwość hierarchicznej budowy organizacji. Również stworzenie formy instytucjonalnej jest wątpliwe (ale nie niemożliwe). Najtrudniej jednak utrzymać lojalność i jednomyślność w rzeczywistości wirtualnej. Wskazują na to badania nad konformizmem Salomona Asha przeprowadzone w latach pięćdziesiątych XX wieku. Wyniki wskazywały na wysoką uległość (92% badanych) wobec grupy (w świecie realnym), która rozumiana była jako lojalność. Badania powtórzono w Internecie według oryginalnej metodyki, gdzie czterech badanych przebywało w jednym „wydzielonym” pokoju (troje z nich było podstawionych przez eksperymentatorów), a badaniu poddawano czwartego – ochotnika. Przedstawiono badanym odcinki różnej długości pytając, który z nich jest najbardziej zbliżony do wzorcowego. Pytania zadano najpierw osobom podstawionym, a następnie właściwej osobie badanej. Pierwsza trójka udzieliła niewłaściwej odpowiedzi. Osoba badana widząc, że to nie prawda, często udzielała odpowiedzi takiej jak pozostali uczestnicy eksperymentu. Wyniki badania pokazały, że około 60% badanych wykazało konformizm z pozostałymi internautami. Okazało się zatem, że lojalność wobec innych w sieci nie jest tak duża jak w realnym świecie. Jeżeli związki międzyludzkie w rzeczywistości alternatywnej nie do końca można nazwać grupami, można je natomiast nazwać kręgami, co tłumaczyłoby osłabienie wpływu zbiorowości na jej członków. W kręgu (relacji) nie istnieją na tyle silne więzi, by pojawiła się wewnętrzna spójność czy lojalność, co ma miejsce w grupie. Spotkania w rzeczywistości alternatywnej mogą być i częste i okazjonalne, ale nie mają większego wpływu na życie człowieka w świecie realnym. Dla realizacji i rozwoju osobowości jednostki konieczne są jednak związki z grupą, z bliskim kontaktem interpersonalnym. Potrzeby przynależności, lojalności i bezpieczeństwa mogą być częściowo realizowane w świecie wirtualnym, ale niemożność sprawowania kontroli i bezpośredniej ich weryfikacji uniemożliwia pełne zaangażowanie w taką społeczność.

5. Charakterystyka przeprowadzonych badań

5.1. Opis wykorzystanej rzeczywistości alternatywnej

5.1.1. Symulacyjna gra decyzyjna Promar

Menedżerska gra symulacyjna Promar to odwzorowanie procesów „czarnej skrzynki produkcyjnej” z wejściem, produkcją i wyjściem. Polem tej gry kierowniczej jest rywalizacja o najwyższy wynik finansowy sprzedanej produkcji w ciągu czterech kwartałów. Szczególny nacisk kładzie się na funkcje zarządzania realizowane w grze:

- planowanie (szczególnie w zakresie zaopatrzenia),
- organizowanie (w zakresie optymalizacji przebiegu procesów produkcyjnych),
- motywacje,
- kontrolę (opracowanie sprawozdań finansowych).

W grze zwrócono także uwagę na podstawową zasadę gospodarki rynkowej. Kształtowanie wrażliwości ekonomicznej i myślenia ekonomicznego obejmowało wszystkie najważniejsze obszary funkcjonowania przedsiębiorstwa: marketing i sprzedaż, finanse z elementami płynności finansowej, kalkulacji kosztów i kształtowania polityki cen, zarządzanie strategiczne, zaopatrzenie z elementami logistyki, organizację produkcji i zarządzanie kadrami. Rozgrywka trwała 16 godzin i realizowana była w formie dwóch 8 godzinnych warsztatów. W tym czasie studenci kupowali surowce, analizowali możliwości produkcyjne, wąskie gardła, kalkulowali koszty, zaciągali kredyty i pozyskiwali informacje rynkowe w formie ekspertyz. Każdy z pięciu zespołów (4-5 osobowych) opracowywał strukturę organizacyjną, opracowywał i rozdzielał zadania, tworzył strategię roczną firmy i programy operacyjne. Analiza rynku rozgrywki wymuszała kwartalną weryfikację programów produkcyjnych pod kątem spójności podejmowanych decyzji i rzeczywistych możliwości ich realizacji, biorąc pod uwagę ilość posiadanych materiałów i zdolności produkcyjnych. W trakcie gry zespoły mogły handlować między sobą surowcami i roboczogodzinami. Po zbilansowaniu programu produkcyjnego studenci kalkulowali koszty i wypracowywali politykę cenową. Sprzedaż wyrobów gotowych, kluczowa faza rozgrywanej gry kierowniczej, odbywała się w formie przetargu ofert lub licytacji. O formie sprzedaży obowiązującej w danym kwartale każdorazowo decydowała prowadząca rozgrywkę.

5.1.2. Gra Second Life

Gra Second Life (SL) to gra typu MMORPG (*ang. massive-multi-online-role-play-game*). Jest to częściowo płatny wirtualny świat 3D, udostępniony publicznie w 2003 roku przez firmę Linden Lab. "Świat" Second Life znajduje się na wielu serwerach zarządzanych przez Linden Lab. Klient gry dostarcza użytkownikom (nazywanym *mieszkańcami* – *ang. residents*) narzędzia do modyfikacji świata SL oraz możliwość uczestniczenia w jego wirtualnej ekonomii, która powoli zaczyna zachowywać się jak "prawdziwy" rynek. Na początku marca 2007 roku było ok. 5,5 mln zarejestrowanych graczy, z czego około 2 mln gra systematycznie. W odróżnieniu od tradycyjnych gier MMORPG, postać tworzona w *Second Life*, nie posiada jakichkolwiek przypisanych cech. Samo tworzenie *awatara* jest bardzo interesujące i daleko bardziej szczegółowe w stosunku do innych gier MMORPG. Poprzez przesuwanie odpowiednich suwaków (na tablicach odpowiadających za poszczególne części ciała) w odpowiednim menu można ustalić nie tylko, np. nasycenie kolorami skóry, czy włosów *awatara*, ale nawet długość ramion czy kształt ust oraz dobrać sylwetkę o oczekiwanych kształtach. Oprócz tego, można dodawać tekstury do części ciała (np. jako tatuaże). W podobnym stylu modyfikuje się ubranie postaci. Mnogość możliwych do ustawienia opcji sprawia, iż prawie niemożliwe jest spotkanie dwóch identycznych postaci w grze. Dodatkowo, na *awatara* można zakładać tzw. *przystawki*. Pod tą nazwą kryją się wszelkie obiekty, które mogą być dołączone do postaci. Podobnie jak w innych grach, MMORPG, jest to

garderoba, broń czy biżuteria, ale również np. specjalnie wykonane oczy (np. gadzie), czy włosy (bardziej realistyczne). Praktycznie jedynym ograniczeniem dla *przystawek* jest wyobraźnia ich autorów.

W rzeczywistości ludzie powinni pracować i zarabiać pieniądze, aby móc się utrzymać. Second Life odpowiedziało na takie zapotrzebowanie. Jednostką monetarną w grze jest *Linden Dollar (L\$)*. Przy pomocy tej waluty dokonuje się wszelkich transakcji w grze. Pieniądze można zdobywać poprzez oferowanie różnych usług, bądź produktów w trakcie gry. Dodatkowo istnieje możliwość zmiany prawdziwych pieniędzy na *L\$*. Taka operacja jest możliwa do realizacji przez kartę kredytową, bądź system PayPal. Możliwa jest również operacja odwrotna. Sam system ekonomiczny gry jest zbliżony do naturalnego, bazuje na popycie i podaży na dany towar. Stąd też np. przelicznik amerykańskich dolarów na *Linden Dollary* jest zmienny.

Według szacunkowych danych dostępnych na stronie internetowej gry [www.secondlife], przeciętnie w ciągu dnia dokonywane są transakcje na sumę rzędu 600 – 800 tysięcy dolarów amerykańskich. Podobnie jak w rzeczywistym świecie, najbardziej pożądanymi dobrami są nieruchomości. Wartość gruntu zależy od jego położenia. Ziemię można kupować od innych graczy, bądź też bezpośrednio od autorów gry. Oprócz jednorazowej wpłaty za wykup ziemi, dodatkowo trzeba co miesiąc opłacać jej utrzymanie (ta opłata jest realizowana w dolarach amerykańskich). Wysokość miesięcznych kosztów uzależniona jest od wielkości posiadanego gruntu. Drugą, znacznie droższą opcją wykupu ziemi, jest zakup własnej prywatnej wyspy. Ale, podobnie jak w realnym życiu, istnieje w SL rynek, który poddaje się realnemu wpływowi popytu i podaży. W grze można kupić i sprzedać wiele towarów, poczynając od kompletnych domów poprzez zwierzęta, samochody do usług. Większość z owych dóbr jest wykonana przez graczy. Ceny, podobnie jak w przypadku ziemi, zależą od zainteresowania, jak i od jakości danego przedmiotu, a są ustalane przez sprzedawców (autorzy gry nie ingerują bezpośrednio w ceny przedmiotów). Oprócz przedmiotów wytworzonych przez zwykłych graczy, w grze można również zakupić przedmioty wykonane przez firmy znane z realnego świata (np. Adidas czy Toyota)⁵⁴.

5.2. Metodyka badań

5.2.1. Opis celu i narzędzia badawczego

Badaniami nad możliwością zarządzania rzeczywistością alternatywną (w środowisku gier) objęto dwie grupy respondentów. Pierwsza grupa oceniała realizowane funkcje zarządzania w dydaktycznej grze menedżerskiej Promar, druga zaś w grze MMORPG Second Life. W trakcie prowadzenia badań wyróżniono trzecią grupę – osób grających w obie gry.

⁵⁴ T. Grynkiewicz, V. Makarenko, Milion ludzi gra w "Second Life", www.gazeta.pl, 20.10.2006.

Gra Promar była realizowana w ramach programu studiów wyższych w grupie 24 osób, z których 6 zadeklarowało grę w Second Life. W badaniu wzięło udział 15 osób deklarujących grę w SL przynajmniej godzinę dziennie. Rozkład badanych przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Rozkład badanej próby.

	Promar	SL	Promar i SL	Razem
Badane kobiety	8	6	1	15
Badani mężczyźni	10	9	5	24
	18	15	6	39

Osobom badanym przedstawiono kwestionariusz, w którym proszono o ocenę na skali od 1-5 realizowanie poszczególnych funkcji zarządzania i wykorzystania kompetencji społecznych, technicznych i koncepcyjnych.

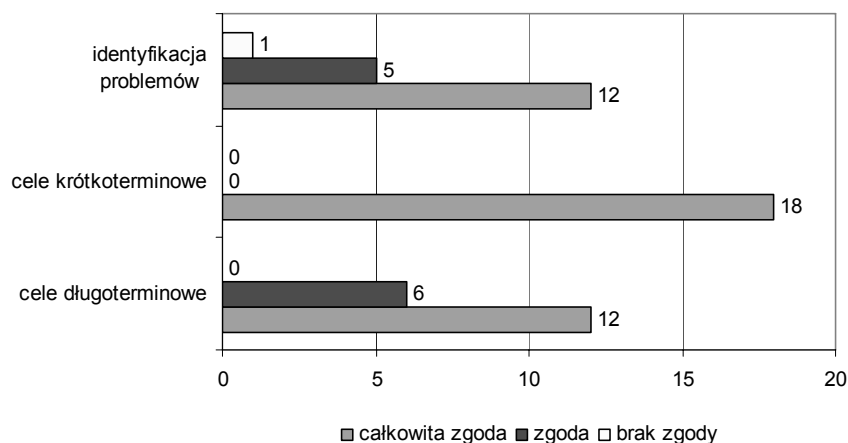
Grupa grających w oba typy gier otrzymała kwestionariusz oceniający wykorzystanie funkcji zarządzania w grze. Kwestionariusz ankiety zawiera 18 pytań z odpowiedziami wyskalowanymi na zmodyfikowanej skali Likerta, zrezygnowano z odpowiedzi: *nie mam zdania*, uzyskując w ten sposób skalę nie zrównoważoną, 2 pytania zamknięte dychotomiczne oraz 4 pytania otwarte.

W kwestionariuszu uwzględniono zagadnienia:

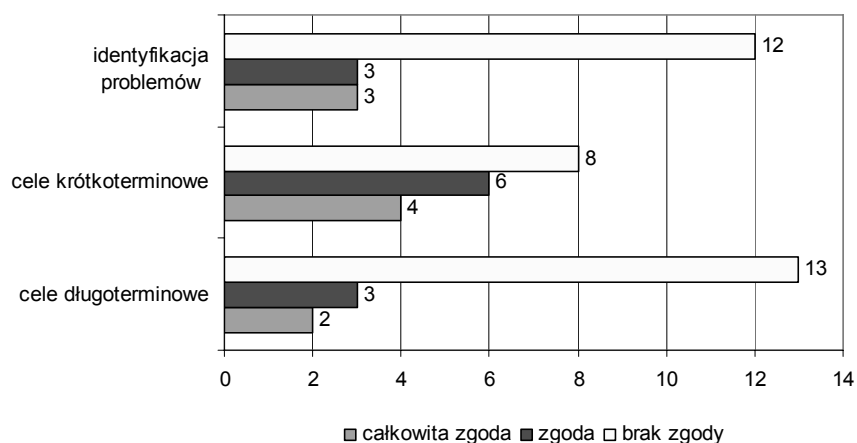
1. planowania – strategicznego, operacyjnego, identyfikacji problemów, opracowania różnych wariantów planów; oceny konsekwencji wdrożenia planu;
2. organizowania – budowa struktury organizacyjnej, podział funkcji, podział obowiązków i odpowiedzialności;
3. motywowania – zewnętrznego, wewnętrznego, hubrystycznego;
4. kontrolowania – analiza zrealizowanych działań, ocena osiągniętych wyników, wykorzystanie wniosków do kolejnego planu.

5.2.2. Analiza wyników

Jako pierwszą z funkcji zarządzania zbadano planowanie. Wyróżniono szereg problemów istotnych dla tej funkcji. Respondenci poddani badaniu dokonali oceny funkcji elementarnych, których wyniki przedstawiono na rysunkach 5a i 5b, odpowiednio dla gry Promar i Second Life.



Rys. 5a. Ocena planowania w grze Promar.



Rys. 5b. Ocena planowania w grze SL.

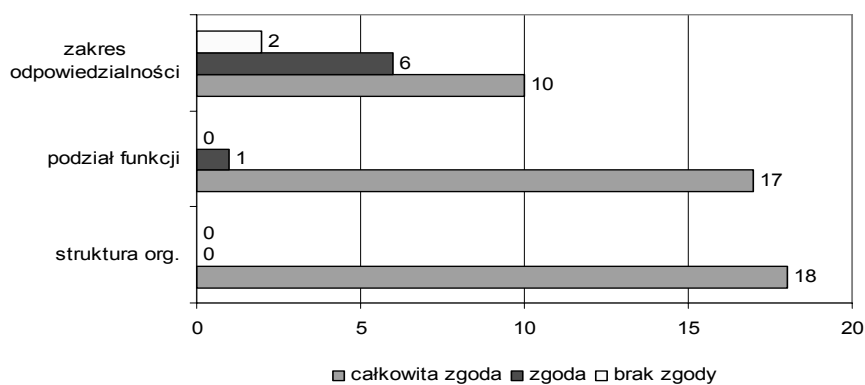
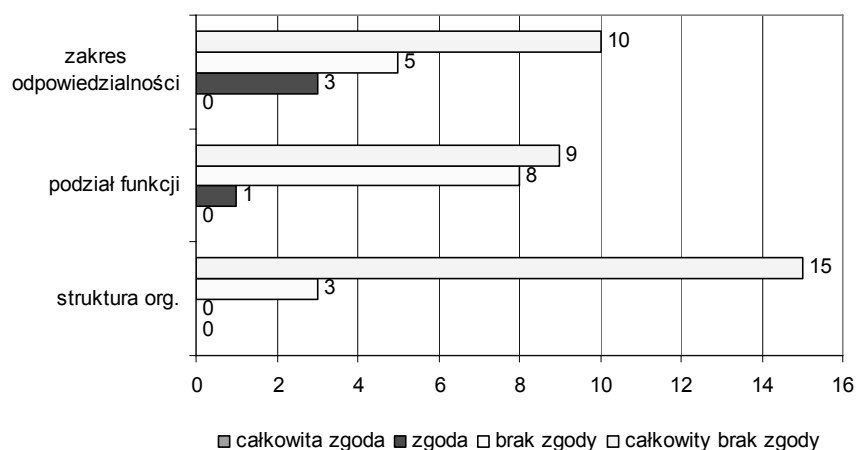
Funkcje planowania są realizowane w obu grach, jednak respondenci wskazali, że gra Promar daje możliwość identyfikacji problemów (90% wyraziło zgodę), zaś w SL zaledwie 33% wyraziło zgodę. Planowanie w perspektywie krótkoterminowej uznano za możliwe 100% respondentów w grze Promar, a 60% w grze SL. Planowanie długoterminowe uznano za możliwe do realizowania w grze - 100% badanych w Promarze i 28% w SL.

Odpowiedzi na pytania otwarte pozwalają na identyfikację pojęcia planowania przez graczy (por. tab. 3).

Tabela 3. Opinie respondentów na temat funkcji planowania w grze.

	Opinie
1.	<i>Każdy ma swoje wizje i cele.</i>
2.	<i>Problem polega na tym, że nigdy nie przymuszaliśmy nikogo do działania ani nie posiadaliśmy ścisłej organizacji”.</i>
3.	<i>Każde działanie planuje wcześniej żeby przewidzieć możliwie jak najwięcej skutków.</i>
4.	<i>Bez planu nie można przewidzieć zysku.</i>
5.	<i>Ważny jest plan zakupów i produkcji, bez niego ani rusz.</i>

Kolejną funkcją poddaną badaniu było organizowanie, którą podzielono na kilka elementów. Rozkład odpowiedzi przedstawiono na rysunkach 6a i 6b.

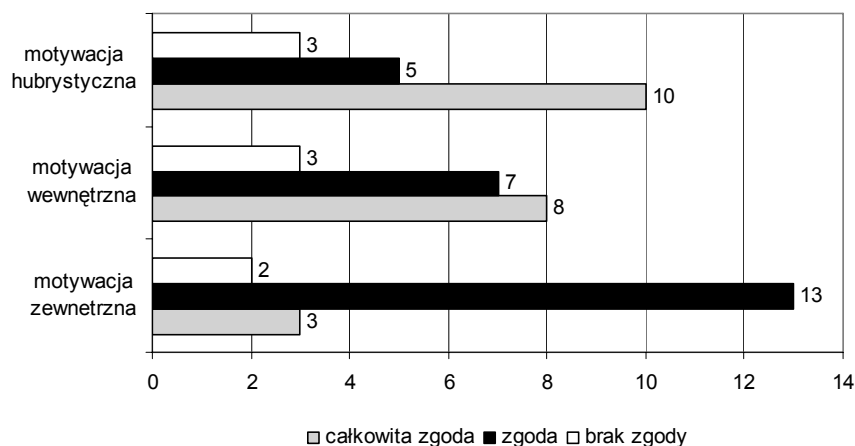
**Rys. 6a. Organizowanie w grze Promar.****Rys. 6b. Organizowanie w grze SL.**

Strukturę organizacyjną tworzy w grze Promar 100% respondentów, w SL struktury organizacyjnej nie tworzyła żadna z badanych osób. Podział funkcji jest istotny w grze Promar dla 100% badanych, zaś w SL zaledwie dla 7%. Zakres odpowiedzialności (jako składowa gry) jest istotna dla 88% badanych (Promar) i 15% w grze SL. Pojęcie organizowania jest różnie interpretowane przez osoby badane. Wybrane określenia zawarto w tabeli 4.

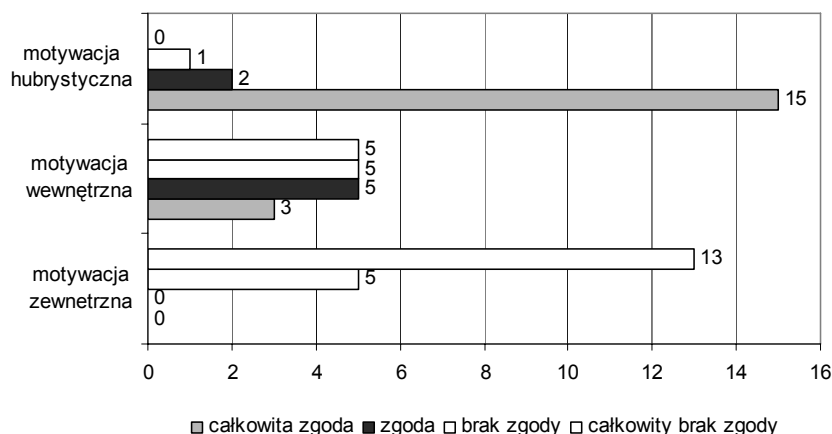
Tabela 4. Opinie respondentów na temat funkcji organizowania w grze.

	Opinie
1.	<i>Kilka razy próbowałem wprowadzić struktury organizacyjne i przypisać zadania różnym osobom, jednak to nie dało niczego.</i>
2.	<i>Powoli zaczyna zawiązywać się stała zorganizowana grupa, w której każdy ma swoje zadania i role.</i>
3.	<i>Bez jasnego podziału zadań nie osiągnęłabym sukcesu..</i>
4.	<i>Każdy z naszego zespołu dokładnie wiedział co musi wykonać – mieliśmy jasny podział obowiązków.</i>
5.	<i>W ciągu pierwszych 10 min. stworzyliśmy podział funkcji.</i>

Motywowanie było kolejną cechą poddaną badaniu, w którym wyróżniono trzy typy motywacji. Rozkład odpowiedzi w obu grach przedstawiono na rysunkach 7a i 7b.



Rys. 7a. Motywowanie w grze Promar.



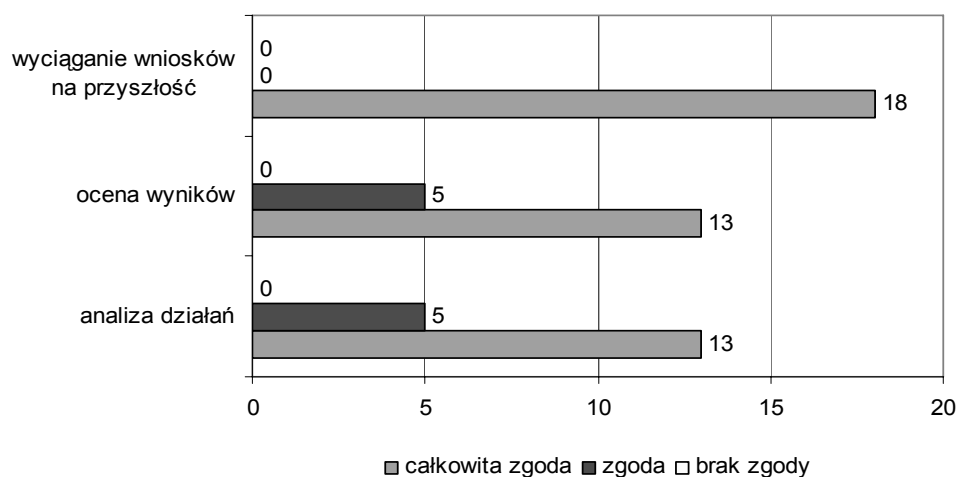
Rys. 7b. Motywowanie w grze SL.

Do wpływu motywacji zewnętrznej na chęć brania udziału w grze i osiąganie wyników przyznaje się 88% uczestników gry Promar. Żadna z osób grających w SL nie deklarowała tej motywacji jako istotnej. 83% uczestników gry Promar uznało za istotną motywację wewnętrzną, którą poparło 44% grających w SL. Motywacja hubrystyczna była wykorzystywana przez 83% badanych (Promar) i 94% grających w SL. Badani podkreślali autoteliczny charakter korzyści płynących z uczestnictwa w grach. Charakterystykę pojęcia motywowanie ujęto w tabeli 5.

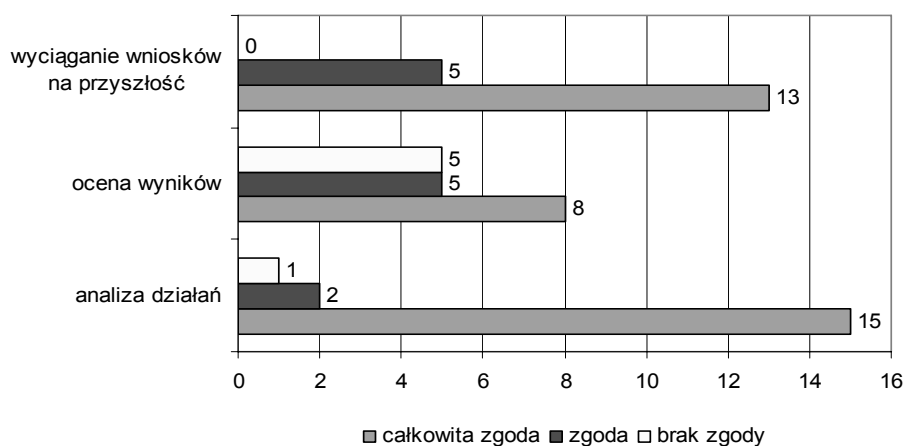
Tabela 5. Opinie respondentów na temat funkcji motywowania w grze.

	Opinie
1.	<i>Powoduje to, że najistotniejszym czynnikiem w motywowaniu innych do działania jest zadowolenie z tego co się robi.</i>
2.	<i>Wiele razy widziałem jak ludzie, którzy źle się zorganizowali przestali czerpać z gry przyjemności i odchodzili.</i>
3.	<i>Ważne jest wsparcie zespołu i wzajemne zagrzewanie do gry.</i>
4.	<i>Samo bycie w SL jest takie fascynujące jak pierwsza randka.</i>
5.	<i>Głównym motywatorem jest nagroda.</i>

Ostatnią funkcją zarządzania, którą zbadano było kontrolowanie. Proces kontrolowania został rozbity na trzy działania: analiza podjętych działań, opracowanie wskaźników i ocena wyników, opracowanie wniosków i wykorzystanie ich w przyszłości. Wyniki przedstawiono na rysunkach 8a i 8b.



Rys. 8a. Kontrolowanie w grze Promar.



Rys. 8b. Kontrolowanie w grze SL.

W grze Promar wszystkie trzy elementy są realizowane w 100%. W grze SL analizuje działania 94% badanych, ocenia wyniki 72%, a 100% badanych wyciąga wnioski i realizuje je w przyszłości. Rozumienie pojęcia kontrolowania wśród badanych przedstawiono w tabeli 6.

Tabela 6. Opinie respondentów na temat funkcji organizowania w grze.

	Opinie
1.	<i>Dużo przedsięwzięć dopiero jest realizowanych i trudno jest zanalizować ich skuteczność czy wydajność.</i>
2.	<i>Jak umiesz wyciągać wnioski – nie masz problemu z planem na następny kwartał.</i>
3.	<i>[...] po każdej rozgrywce sprawdzam co udało mi się ugrać.</i>
4.	<i>[...] każde wejście coś daje – trzeba umieć to wykorzystać.</i>
5.	<i>Najistotniejsza jest kontrola finansowa i rachunek wyników. To pozwala na podejmowanie ryzyka.</i>

W badaniach postawiono dwie hipotezy główne i szereg hipotez pomocniczych dotyczących realizacji funkcji zarządzania w rzeczywistości alternatywnej w środowisku gier (por. tab. 7). Dokonano weryfikacji hipotez testem Manna-Whitneya.

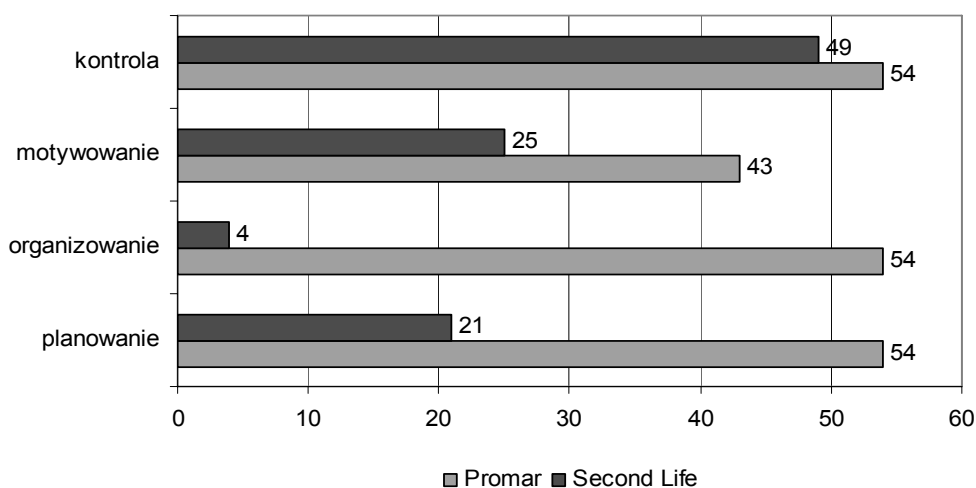
Tabela 7. Hipotezy.

Hipoteza	a. planowanie	b. organizowanie	c. motywowanie	d. kontrola
Hipoteza 1: W dydaktycznych grach kierowniczych można realizować podstawowe funkcje zarządzania	p=0,832	Nie ma podstaw do odrzucenia hipotez a, b, c, d (test Manna-Whitneya)		
		p=0,636	p=0,413	p=0,882
Hipoteza 2: W fabularnych grach rozrywkowych można realizować podstawowe funkcje zarządzania	p= 0,091	Nie ma podstaw do odrzucenia hipotez c i d, jest podstawa do odrzucenia hipotezy szczegółowej a i b (test Manna-Whitneya)		
		p=0,109	p=0,542	p=0,675

Przeprowadzona analiza wyników wskazuje na możliwość realizowania funkcji zarządzania w rzeczywistości alternatywnej wtedy, gdy jest ona ustrukturyzowana i posiada zestaw reguł postępowania. Takie postulaty realizuje większość gier dydaktycznych, zwłaszcza menedżerskich. Właśnie te gry (Promar, Spółka, Tees, Tees – 2, itp.), będące modelami symulacyjnymi, są odwzorowaniem rzeczywistości rynkowej i tu gracze mają największą możliwość rozwijania kompetencji z zakresu zarządzania. Gry typu MMORPG (Second Life, Eve, Sims) rozwijają inną sferę kompetencji – społecznych i koncepcyjnych (czego nie udało się jednak dowieść autorce w tym opracowaniu).

6. Podsumowanie

Zamierzeniem autorki było przedstawienie przesłanek do realizowania funkcji zarządzania w rzeczywistości alternatywnej jaką mogą być menedżerskie gry decyzyjne, gry fabularne, ale również rozwijające się organizacje i przedsiębiorstwa wirtualne. Autorka zrealizowała cele postawione w części badawczej, ukazując możliwości wykorzystania konkretnych gier do kształtowania i rozwoju umiejętności związanych z zarządzaniem. Na rysunku 9 przedstawiono porównanie obu gier wraz z oceną wykorzystania w nich funkcji zarządzania.



Rys. 9. Realizowane funkcje zarządzania w opinii badanych.

Przeprowadzone badanie, ze względu na niewielką homogeniczną próbę, należy traktować jako pilotażowe, wymagające pogłębienia. Jednak mimo to uzyskane wyniki są interesujące. Autorka w kolejnych badaniach zamierza rozwinąć badania o elementy kompetencji społecznych i koncepcyjnych.

Bibliografia

- [1] Abt C.C., Serious Games, Viking, New York 1971.
- [2] Amabile T. M., DeJong W., Lepper M. R., Effects of externally imposed deadlines on subsequent intrinsic motivation, "Journal of Personality and Social" 1976, nr 34, s. 92-98.
- [3] Argyris C., Knowledge for Action. A Guide to Overcoming Barriers to Organizational Change, Jossey-Bas, San Francisco 1982.
- [4] Balcerak A, Gry symulacyjne serio - w poszukiwaniu „typu idealnego”, W: Symulacja Systemów Gospodarczych - Antałówka'2001, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania i Politechnika Wrocławska, Warszawa 2001, s. 23-36.

-
- [5] Balcerak A., Motywacja zewnętrzna w dydaktycznych grach kierowniczych. Problem oceniania wyników rozgrywki, W: Symulacja Systemów Gospodarczych. Część II, red. A. Balcerak, W. Kwaśnicki, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2004, s. 317-331.
 - [6] Balcerak A., Pelech A., Pojęcia i definicje do nanomodelowania symulacyjnego, W: Symulacja Systemów Gospodarczych. Prace Szkoły Antałówka'99 - suplement, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania i Politechnika Wrocławska, Instytut Organizacji i Zarządzania, Warszawa 2000, s. 9-23.
 - [7] Balcerak A., Pelech A., Praprzodkowie symulacyjnych gier kierowniczych, W: Symulacja Systemów Gospodarczych. Prace Szkoły Antałówka'99, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania i Politechnika Wrocławska, Instytut Organizacji i Zarządzania, Warszawa 1999, s. 29-53.
 - [8] Bandura, A., Self-efficacy. Toward a unifying theory of behavioral change, "Psychological Review" 1977, nr 84, s. 191-215.
 - [9] Brophy J., Motywowanie uczniów do nauki, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
 - [10] Bruner J.S., Akt dokonywania odkrycia, W: J.S. Bruner, Poza dostarczone informacje. Studia z psychologii poznawania, PWN, Warszawa 1978, s. 661-680.
 - [11] Burdea G., Coiffet P., Virtual reality technology, J. Wiley & sons Inc. 2003.
 - [12] Caillois R., Gry i ludzie, Volumen, Warszawa 1997.
 - [13] Casati R., Matussek M., Poemk, Ph., W krainie czarów, „Spiegel“ 01.03.2007.
 - [14] Choroś K., Awatar – reprezentacja człowieka w interaktywnej wirtualnej rzeczywistości. Materiały Konferencyjne IV Krajowej Konferencji Naukowej „Inżynieria Wiedzy i Systemy Ekspertowe”. T. 2, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2000, s. 143-149.
 - [15] Csikszentmihalyi M., Beyond boredom and anxiety, Jossey-Bass, San Francisco 1975.
 - [16] Deci E.L., Cascio W.F., Changes in intrinsic motivation as a function of negative feedback and threats. Paper presented at the meeting of the Eastern Psychological Association, Boston 1972.
 - [17] Deci E.L., Betley G., Kahle J., Abrams L., Porac J., When trying to win: Competition and intrinsic motivation, "Personality and Social Psychology Bulletin" 1981, nr 7, s. 79-83.
 - [18] Deci E.L., Ryan R.M., Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Plenum Press, New York 1985.
 - [19] Dickinson, L., Autonomy and motivation. A literature review, "System" 1995, nr 23/2, s. 165-174.
 - [20] Doliński D., Inni ludzie w procesach motywacyjnych, W: Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 2: Psychologia ogólna, red. J. Strelau, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 493-510.
 - [21] Gryniewicz T., Makarenko V., Milion ludzi gra w "Second Life", www.gazeta.pl, 20.10.2006.
 - [22] Koziński J., Koncepcje psychologiczne człowieka, Wydawnictwo „ŻAK”, Warszawa 1995.
 - [23] Koziński J., Transgresja i kultura, Wydawnictwo „ŻAK”, Warszawa 1997.
 - [24] Lanier J., Wirtualna obecność, „Świat Nauki” 2001, nr 6.
 - [25] Łatawiec A., Rola symulacji w kreowaniu świata wirtualnego. Wystąpienie na konferencji: Człowiek a światy wirtualne, Ustroń-Zdrój 10-13 V 2005.

- [26] Ledzińska M., Uczenie się wykraczające poza warunkowanie, W: Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 2: Psychologia ogólna, red. J. Strelau. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 117-136.
- [27] Łukaszewski W., Motywacja w najważniejszych systemach teoretycznych, W: Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 2: Psychologia ogólna, red. J. Strelau, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 427-440.
- [28] Metera A., Pańków, J., Wach T., Teoretyczne i metodyczne zagadnienia symulacyjnych gier kierowniczych, Instytut Organizacji, Zarządzania i Doskonalenia Kadr, Warszawa 1983.
- [29] Mietzel, G., Psychologia kształcenia. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
- [30] Nęcka E., Psychologia twórczości, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2001.
- [31] Peters V., Vissers G., Heijne G., The validity of games, "Simulation & Gaming" 1998, nr 29/1, s. 20-30.
- [32] Putkiewicz E., Ruszczyńska-Schiller M., Gry symulacyjne w szkole, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1983.
- [33] Robbins S.P., DeCenzo D.A., Podstawy zarządzania, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002.
- [34] Rzońca W., Nauczanie interaktywne - ogólna charakterystyka gry kierowniczej „SPÓŁKA”, W: Symulacja Systemów Gospodarczych. Prace Szkoły Antałówka 2000, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania oraz Politechnika Wrocławska, Warszawa 2000, s. 225-235.
- [35] Sajkiewicz A., Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja i ekonomika w firmie, Poltext, Warszawa 2000.
- [36] Śliwiński K., Second Life: między wirtualnością a realnością, www.drugiezycie.pl.
- [37] Sutherland I., Wirtualna obecność, „Świat Nauki” 2001, nr 6.
- [38] Vermetten Y.J., Lodewijks H.G., Vermunt J.D., The role of personality traits and goal orientations in strategy use, "Contemporary Educational Psychology" 2001, nr 26, s. 149-170.
- [39] Więcek-Janka E., Dylematy symulacji konfliktów, W: Symulacja Systemów Gospodarczych. Część I, red. A. Balcerak, W. Kwaśnicki, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2003.
- [40] Więcek-Janka E., Psychologia gier symulacyjnych, W: Symulacja Systemów Gospodarczych. Część II, red. A. Balcerak, W. Kwaśnicki, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2004, s. 303-315.
- [41] Więcek-Janka E., Od rzeczywistości przez grę symulacyjną do rzeczywistości alternatywnej, red. A. Balcerak, Szkoła Symulacji Systemów Gospodarczych, Duszniki Zdrój, Prace Naukowe Instytutu Organizacji i Zarządzania Politechniki Wrocławskiej, Seria: Studia i Materiały, Wrocław 2005.
- [42] Więcek-Janka E., Balcerak A., Management games in Management teaching – Selected Psychological Aspects, Foundations of control and management sciences 2006, nr 06, s. 5-27.
- [43] Zimbardo P. G., Ruch F. L., Psychologia i życie. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994.