

STRESZCZENIA

Karolina CHOROSZY¹
Krzysztof TERESZKIEWICZ²

ZARZĄDZANIE HIGIENĄ I JAKOŚCIĄ MIĘSA ORAZ JEGO PRZETWORÓW

Głównym kierunkiem zagospodarowania technologicznego mięsa wieprzowego jest produkcja wędlin i kielbas. W celu zapewnienia wysokiej jakości zdrowotnej żywności wszystkie elementy łańcucha żywnościowego tj. produkcji i pozyskiwania surowców, skupu surowców, ich przetwarzania i obrotu towarowego, wytwarzania i obrotu środkami spożywczymi, muszą być objęte ścisłym nadzorem mającym na celu wyszukiwanie czynników obniżających jakość zdrowotną żywności a także zapewniającym odpowiednie bezpieczeństwo żywności.

Zapewnienie konsumentowi żywności wysokiej jakości z gwarancją bezpieczeństwa zdrowotnego jest warunkiem niezbędnym do budowania pozycji rynkowej środków spożywczych. Spełnienie tego warunku w branży mięsnej jest osiągnięte dzięki wdrażaniu obligatoryjnych i nieobligatoryjnych systemów zarządzania jakością połączonemu z nowoczesnymi systemami zarządzania procesem produkcji. Zarządzanie higieną i jakością mięsa oraz jego przetworów to system działań mających przede wszystkim za zadanie identyfikację, ocenę i eliminację zagrożeń bezpieczeństwa zdrowotnego produktu w łańcuchu wytwórczym.

Celem artykułu jest przedstawienie korzyści związanych z wdrożeniem Systemu Zarządzania Jakością oraz bezpieczeństwem i higieną produkcji w Zakładach Przetwórstwa Mięsnego. Wykazano, że wdrażanie systemów zarządzania jakością i bezpieczeństwem zdrowotnym w zakładach mięsnych, dzięki stałej kontroli procesu produkcyjnego i zdefiniowaniu CCP, jest skutecznym narzędziem pozwalającym na eliminację nieprawidłowości na każdym etapie procesu produkcyjnego. Systematyczna kontrola systemu HACCP, poprzez audyt wewnętrzny, zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnątrzzakładowymi, jest dobrym narzędziem zapewnienia jakości i bezpieczeństwa wyrobów produkowanych w zakładach mięsnych. Dzięki obowiązkowemu wdrażaniu systemu HACCP na rynku oferowane są produkty mięsne o wysokiej jakości żywieniowej i zdrowotnej w pełni akceptowane przez konsumentów.

Słowa kluczowe: higiena, jakość, mięso, HACCP

MANAGEMENT OF HEALTH AND QUALITY OF MEAT AND ITS PREPARATIONS

Main direction of technological development is the production of pork meats and sausages. In order to ensure high quality health food all the elements of the food chain i.e. production, sourcing and procurement of raw materials, processing and trade, manufacturing and marketing of foodstuffs, must be subjected to strict supervision designed to find factors that reduce the quality of health foods as well as providing appropriate food safety.

High quality and guarantee of health safety is an essential condition to build market position of food products. This condition is fulfilled by implementing obligatory and non-obligatory quality management systems combined with modern production management systems. Management Of Health And Quality Of Meat And Its Preparations is system of actions used to identify, qualify and elimination health safety hazards of the product in the manufacturing chain. The main aim of this paper is to show benefits of a Quality Management System and health and safety of production in the Meat Processing Plant. It has been shown that the implementation of quality management and health safety systems in the meat industry, is an effective tool to eliminate irregularities at every stage of the production process by continuous monitoring of the production process and define the CCP. According to the obligatory internal factory regulations, systematic monitoring of the HACCP system by internal audit is a good tool to ensure quality and safety of manufactured products in the meat industry. Obligatory implementation of HACCP allows to obtain products with high nutritional and health quality, fully accepted by consumers.

Keywords: hygiene, quality, meat, HACCP

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.41

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

¹ mgr inż. Karolina Choroszy, Zakład Informatyki w Zarządzaniu, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, e-mail: choroszy@prz.edu.pl, tel. 17 8651895 (autor korespondencyjny).

² dr hab. Krzysztof Tereszkievicz, Prof. PRz, Zakład Informatyki w Zarządzaniu, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska.

ŚWIATOWE DYSPROPORCJE W SEKTOROWEJ STRUKTURZE ZATRUDNIENIA KOBIET I MĘŻCZYŹN

Procesy globalizacyjne dynamizują zmiany strukturalne przebiegające w kierunku gospodarek postindustrialnych opartych na wiedzy, w których dominują relacje o charakterze usługowym. Wpływają także na przekształcenia stosunków społecznych, określających pozycję osób odmiennej płci na rynku pracy, oraz modyfikują obszary współcześnie występujących nierówności społecznych.

Wobec tych zmian w opracowaniu badaniom poddano się różnice w trójsektorowej strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn występujące pomiędzy gospodarkami państw świata. Dokonano analizy tych różnicowań w grupach państw cechujących się odmiennym poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego, określanym przez poziom dochodu narodowego brutto na mieszkańca. Weryfikacji poddaje się tezę o zmniejszaniu się dysparytetów między osobami różnej płci w zakresie zaangażowania w sektorach rolnictwa, przemysłu i usług wraz z rosnącym poziomem dobrobytu. Taki kierunek zmian wynikałby z rosnącego znaczenia walorów intelektualnych potencjalnych pracowników i posiadanej przez nich wiedzy dla możliwości zatrudnieniowych. Sugerowałby również zanikanie stereotypów płci i różnic kulturowych w postrzeganiu ról społecznych kobiet i mężczyzn.

Prezentowane wyniki analiz wskazują jednak na narastanie dysproporcji w zakresie obszarów zatrudnienia kobiet i mężczyzn wraz z rosnącym poziomem dochodu na mieszkańca. Prezentowane dane dowodzą wysokiej feminizacji sektora usług oraz tworzenia miejsc pracy faworyzujących mężczyzn w procesie industrializacji. Sugerują więc wciąż niski stopień rozwoju gospodarek opartych na wiedzy, dominację utrwalonych kulturowo stereotypów płci, sygnalizują również wykształcanie się nowych linii podziału społecznego oraz zniekształcający charakter oddziaływania polityki społecznej.

Słowa kluczowe: struktura zatrudnienia, płeć, sektory ekonomiczne

WORLD DISPARITIES IN SECTORAL STRUCTURE OF EMPLOYMENT BETWEEN MEN AND WOMEN

Processes of globalisation accelerate structural changes that create postindustrial economies based on knowledge where service relations dominate. They also influence changes in social relations that specify position on a labour market of persons of different genders and modify spheres of existence of modern social inequalities.

Concerning the changes, the study presents research about differences in three-sectoral structure of employment between women and men that exist in economies of countries around the world. There is taken an analysis of the differences between groups of countries that are characterized by different level of socio-economic development, which is specified by level of gross national income per capita. There is verified a thesis that disparities between different genders are diminishing concerning engagement in sectors of agriculture, industry and services along with growing level of welfare. This direction of changes would be derived from growing importance of intellectual features of potential employees and their knowledge for possibilities of employment. This would suggest diminishing gender stereotypes and cultural differences in perceiving social roles of women and men.

The presented results indicate, however, growing disparities in the sphere of employment between women and men along with growing level of income per capita. The data prove high feminization of service sector and creation of industrial workplaces that are favourable for men. The results suggest still low level of development of knowledge based economies, domination of gender stereotypes. They also indicate creation of new lines of social division and deforming character of social policy influence.

Keywords: structure of employment, gender, economic sectors

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.42

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

³ Dr Magdalena Cyrek, Katedra Teorii Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych, Wydział Ekonomii, Uniwersytet Rzeszowski, ul. M. Œwiklińskiej 2, 35-601 Rzeszów, tel. 17 8721717.

KONKURENCYJNOŚĆ WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO NA TLE INNYCH REGIONÓW POLSKI WSCHODNIEJ

W artykule podjęto problem konkurencyjności regionów, w tym zwłaszcza konkurencji międzyregionalnej, oraz dokonano analizy konkurencyjności województwa podkarpackiego na tle innych województw Polski Wschodniej (rozumianych zgodnie z nomenklaturą Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej województwami: warmińsko-mazurskim, lubelskim, podkarpackim, podlaskim i świętokrzyskim). Ocenę konkurencyjności badano przy użyciu metody rangowania. Pojęcie konkurencyjności definiowane jest przez wielu autorów jednak najczęściej w odniesieniu do przedsiębiorstw.

Konkurencyjności regionów jako pojęcie ekonomiczne funkcjonuje relatywnie od niedawna, w związku z czym nie sprzyja to jednoznacznemu jej definiowaniu, a tym bardziej określeniu jej mierników. Na potrzeby niniejszej pracy badano konkurencyjność regionów na podstawie kilkunastu mierników charakteryzujących różne aspekty poziomu rozwoju gospodarczego. Wśród tych mierników były między innymi PKB *per capita*, nakłady na badania i rozwój, liczba przedsiębiorstw ponoszących nakłady na działalność innowacyjną oraz atrakcyjność inwestycyjna województw. W przeprowadzonej analizie konkurencyjności regionów wykazano, że PKB *per capita* nie jest czynnikiem decydującym o pozycji konkurencyjnej województwa podkarpackiego. Oznacza to, że region może mieć wysoki poziom wskaźnika konkurencyjności mimo niskiego wskaźnika PKB na osobę. Za słusznością takiej tezy przemawia przykład województwa podkarpackiego, które jest liderem pod względem nakładów własnych w sektorze przedsiębiorstw na działalność badawczo-rozwojową, a także w liczbie przedsiębiorstw przemysłowych, które współpracowały w zakresie działalności innowacyjnej. Jest to przy tym region charakteryzujący się jednym z najniższych wskaźników PKB na 1 mieszkańca.

Słowa kluczowe: konkurencyjność regionów, regiony Polski Wschodniej, województwo podkarpackie, metoda rangowania, regiony peryferyjne

COMPETITIVENESS OF PODKARPACKIE PROVINCE WITH OTHER REGIONS OF EASTERN POLAND

The article discusses the problem of the competitiveness of regions, in particular interregional competition and an analysis of the competitiveness of the Subcarpathian province to other provinces of Eastern Poland (understood in accordance with the nomenclature of the Operational Programme Development of Eastern Poland – i.e. the provinces of Warmia and Mazury, Lublin, Subcarpathian, Podlasie and Świętokrzyskie). Assessment of the competitive method was tested using the ranking. The concept of competitiveness is defined by many authors, however, the most often with a reference to the companies.

Competitiveness of regions as an economic concept has been operating relatively recently, and therefore is not conducive to unequivocally defining it and the more defining of its gauges. For the purposes of this study the competitiveness of the regions was investigated on the basis of several indicators characterizing the various aspects of economic development. Among these measures were, among others, GDP per capita expenditure on research and development, the number of businesses incurring expenditure on innovation activities and investment attractiveness of regions. The analysis of the competitiveness of regions showed that the GDP per capita is not a decisive factor in the competitive position of the Subcarpathian province. This means that the region may have a high level of competitiveness index, in spite of the low rate of GDP per capita. For the validity of this thesis speaks an example of Subcarpathian province that is a leader in terms of investment in their business sector on R & D, as well as in a number of industrial companies that cooperated in the field of innovative activity. It is at this region is characterized by one of the lowest GDP per capita.

Keywords: regional competitiveness, Polish and Eastern regions, Subcarpathian province, the ranking method, the outermost regions

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.43

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

⁴ Mgr Witold Czudec, doktorant Wydziału Ekonomicznego, Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, e-mail: witold.czudec@live.umcs.edu.pl

PRZEMIANY ZAPOTRZEBOWANIA NA SIŁĘ ROBOCZĄ W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

Rozwój technologiczny, realizacja idei gospodarki opartej na wiedzy, globalizacja, koniunktura gospodarcza czy tendencje demograficzne wpływają na przemiany zapotrzebowania na siłę roboczą. Oczekuje się, że w latach 2010–2020 rynek pracy Unii Europejskiej wygeneruje ponad 80 mln miejsc pracy, przy czym realny popyt (nieobejmujący cyklu życia zawodowego) będzie kształtował się na poziomie 7,6 mln etatów. Struktura zapotrzebowania utrzymuje tendencję rozwoju sektora usługowego, który obejmie 3/4 prowadzonych działalności. Redukcję posad przewiduje się zwłaszcza w sektorze podstawowym. Oferty pracy będą adresowane do osób z przygotowaniem adekwatnym do zmieniających się potrzeb rynku. Będzie się zmniejszało znaczenie niskich kwalifikacji, natomiast wszystkie rodzaje działalności zgłaszają zwiększający się popyt na kwalifikacje średnie i wysokie. Gospodarka europejska wygeneruje znaczny popyt na zawody wymagające przygotowania w zakresie wysokiego poziomu wykształcenia formalnego oraz kompetencji kluczowych. Prognozy wskazują na dostępność miejsc pracy dla specjalistów i kadre wspierającą, kadre menadżerską związaną z działalnością korporacji i przedsiębiorstw oraz kadre zarządzającą różnych instytucji. Niemniej jednak zwiększone zapotrzebowanie na siłę roboczą będzie obserwowane również w obszarze zawodów związanych z usługami osobistymi, handlem oraz w zawodach prostych. Bardziej wnikliwa analiza przemian zapotrzebowania na siłę roboczą uwidacznia zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi krajami, a przykładem państwa, dla którego analizowane wskaźniki odstają od wartości przeciętnych, może być Polska.

Słowa kluczowe: rynek pracy, siła robocza, Unia Europejska.

CHANGES IN THE DEMAND FOR WORKFORCE IN THE EUROPEAN UNION STATES

The technological development, implementation of the idea of economy based on knowledge, globalization, demographic changes and the economic situation have an impact on changes in the demand for workforce. The European Union labour market is expected to create more than 80 million workplaces in the years 2010–2020, the actual demand being 7.6 million. The demand structure maintains the tendency towards the development of the service sector, which will constitute 3/4 of businesses. The decline in the number of workplaces is expected especially in the basic sector. Job offers will be directed to people trained adequately to the changing needs of the market. The significance of low qualifications will decrease as all types of companies report their increasing demand for medium and higher qualifications. The European economy will generate a considerable demand for professions requiring good preparation. Forecasts show the availability of workplaces for experts and support staff, managerial staff connected with the activities of corporate and companies as well as managerial staff for various institutions. Additionally, we will observe a growing demand for professions connected with personal services, trade and simple professions. A more detailed analysis of the changes in demand for workforce displays a diversity among individual countries and an example of a country for which the analyzed parameters diverged from the average values may be Poland.

Keywords: labour market, workforce, European Union

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.44

Tekst złożono w redakcji: czerwiec 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

⁵ Dr Marek Fura, Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego w Rzeszowie, Al. Łukasza Cieplińskiego 4, 35–010 Rzeszów, tel.: (017) 850 17 54, e-mail: m.fura@podkarpackie.pl

ANALIZA WPŁYWU CEN ROPY NAFTOWEJ NA KURS KORONY NORWESKIEJ

Celem artykułu była analiza wpływu cen ropy naftowej na kurs korony norweskiej wobec euro i dolara amerykańskiego. Potwierdzenie hipotezy o wpływie cen ropy na kursy dało możliwość realizacji celu szczegółowego, jakim jest opis charakteru tej zależności. Podstawą analizy były szeregi czasowe dziennych notowań kursów NOK/EUR i NOK/USD oraz cen ropy Brent obejmujące okres 05.05.2003 – 22.02.2013. Przeprowadzona analiza wykazała, że badane szeregi czasowe są niestacjonarne. Spowodowało to konieczność zastosowania analizy kointegracyjnej w badaniu ich współzależności. Test Johansena wykazał, że do tego celu powinien być wykorzystany model VAR. Wyniki analizy wykazały, że kursy korony norweskiej do euro i dolara były w badanym okresie pod wpływem cen ropy naftowej. Wzrost ceny ropy umacniał koronę norweską, a spadek ceny ropy koronę norweską osłabił. Analiza wykazała również, że charakter tej zależności był bardzo wyraźnie zmienny w czasie. Parametry opisujące zależność pomiędzy badanymi zmiennymi były wyraźnie różne w każdym z okresów (wydzielonych w oparciu o test *CUSUM*). Jednym z czynników różniącym charakter tej zależności był kryzys bankowy w USA w roku 2008. Zauważalne było też zróżnicowanie oddziaływanie ceny ropy na kursy korony norweskiej do euro i dolara. Reakcja kursu korony norweskiej do dolara na zmiany ceny ropy była wyraźnie silniejsza od reakcji kursu NOK/EUR niezależnie od tego, którego okresu to dotyczyło. Widoczne to było zarówno w sile oddziaływania impulsu ze strony ceny ropy, jak i szybkości wygasania tego impulsu.

Słowa kluczowe: korona norweska, cena ropy naftowej, kurs walutowy, model VAR

THE ANALYSIS OF THE IMPACT OF OIL PRICES ON THE NORWEGIAN CORONA EXCHANGE RATES

The aim of the article was an analysis of the impact of oil prices on the Norwegian corona exchange rates against the euro and the US dollar. Confirmation of the hypothesis about the impact of oil prices on the exchange rate provided the detailed objective, which was a description of the nature of this dependence. The analysis of the time series were based on time series of daily exchange rate quotations of NOK/EUR, NOK/USD and Brent oil prices covering the period 05.05.2003-22.02.2013. The analysis showed that the examined time series are non-stationary. This resulted in a need for cointegration analysis. Johansen test showed that the VAR model should be used for this purpose. The results of the analysis showed that the exchange rates of Norwegian corona against the euro and the US dollar were influenced by oil prices. An increase in oil prices resulted in appreciation of Norwegian corona, and the decline in oil prices resulted in its depreciation. Further analysis also showed, that parameters describing the relationships between tested variables were noticeably different in each period (determined by *CUSUM* test). One of the factors that determined the nature of the analysed interdependence was the US 2008 financial crisis. There was also a visible difference in the influence of oil prices on the Norwegian corona exchange rates against euro and US dollar. The response of the Norwegian corona exchange rate against US dollar to the changes in the oil price was clearly stronger than the response of NOK/EUR, regardless of which sub-period was considered. It was visible both in the magnitude of the oil prices impact on considered exchange rates and the pace of this impulse expiration as well.

Keywords: Norwegian corona, oil price, exchange rate, VAR model

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.45

Tekst złożono w redakcji: czerwiec 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

⁶ Dr hab. Stanisław Gędek, prof. PRz, Katedra Ekonomii, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651403, e-mail: gedeks@prz.edu.pl.

PROCESY POZNAWCZE KONTROLOWANE JAKO WYZNACZNIKI DECYZYJNOŚCI MENEDŻERA – W KONTEKŚCIE NEUROEKONOMII

W artykule wyjaśniono, czym jest decyzyjność menedżera, oraz zdefiniowano procesy poznawcze kontrolowane i wskazano ich rolę w poznaniu wyższego rzędu, a więc w każdym złożonym działaniu człowieka (np. w podejmowaniu decyzji). Ponadto zaprezentowano wyznaczniki decyzyjności menedżera – w zakresie procesów poznawczych kontrolowanych (funkcji wykonawczych) takich jak: pamięć operacyjna, metapoznanie, hamowanie poznawcze, stabilność emocjonalna, płynność poznawcza i samoregulacja. Opracowanie nie obejmuje opisu procesów afektywnych. Szczególnie istotny w turbulentnym otoczeniu jest wzrost zdolności menedżerów do szybkiego i trafnego podejmowania złożonych decyzji i reagowania na zmiany. Zdolność ta jest kluczowa na najwyższym szczeblu zarządzania organizacją. Dlatego w artykule przedstawiono wpływ uwarunkowań kognitywnych menedżera na jego decyzyjność. Dokonano tego na podstawie wyników badań w zakresie nowej, dynamicznie rozwijającej się dyscypliny naukowej, jaką jest neuroekonomia.

Przeprowadzone rozważania umożliwiły wyciągnięcie wniosków, że do wyznaczników decyzyjności menedżera można zaliczyć następujące procesy poznawcze kontrolowane (funkcje wykonawcze): duża pojemność pamięci operacyjnej, rozwinięta zdolność metapoznania, sprawne hamowanie poznawcze, stabilność emocjonalna, duża płynność poznawcza i samoregulacja. Dysfunkcje i deficyty w zakresie wymienionych procesów poznawczych kontrolowanych menedżera skutkują zmniejszeniem jego umiejętności decyzyjnych, a w skrajnych przypadkach powodują, że jest on niedecyzyjny. Istnieją możliwości redukcji negatywnych skutków indywidualnych ograniczeń poznawczych przez decydentów, są one jednak ograniczone. Dlatego tak istotny jest dobór decyzyjnych menedżerów na kluczowe stanowiska w organizacji.

Słowa kluczowe: decyzyjność, niedecyzyjność, decyzja, menedżer, procesy poznawcze kontrolowane, funkcje wykonawcze

CONTROLLED COGNITIVE PROCESSES AS DETERMINANTS OF MANAGERS' DECISIVENESS – IN THE NEUROECONOMICS CONTEXT

In the paper the notion of managers' decisiveness was explained, and also there were defined controlled cognitive processes and indicated their role in higher rank cognitive, and therefore, in any complex human activity (e.g. decision making). Moreover, determinants of managers' decisiveness were presented – in the range of controlled cognitive processes (executive functions) such as: working memory, metacognition, cognitive inhibition, emotional stability, cognitive flexibility and self-regulation. The paper does not include the description of affective processes. Increase of managers' abilities to fast and right making complex decisions and reacting to changes are particularly important in turbulent environment. Therefore, the impact of cognitive determinants of manager on his decisiveness were presented in this paper. That was done based on the results of research in new and dynamic discipline, that is neuroeconomics.

Based on the conducted considerations it was possible to draw conclusions that determinants of managers' decisiveness include the following controlled cognitive processes (executive functions): a large working memory capacity, expanded the ability to metacognition, efficient cognitive inhibition, emotional stability, high cognitive flexibility. Dysfunctions and deficits in a range of referred controlled cognitive processes of manager cause a decrease of decision-making skills, and in extreme cases, cause that indecisiveness. There are opportunities reducing the negative effects of individual cognitive limitations of decision-makers, but they are limited. Therefore, it is extremely important to choose the decisive managers for key positions in the organization.

Keywords: decisiveness, indecisiveness, decision, manager, controlled cognitive processes, executive functions

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.46

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

⁷ Dr inż. Marzena Jankowska-Mihułowicz, Katedra Przedsiębiorczości, Zarządzania i Ekoinnowacyjności, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651798, e-mail: mjanko@prz.edu.pl.

POLITECHNIKA RZESZOWSKA A SYSTEM TRANSPORTOWY WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO I MIASTA RZESZÓW

W kraju jednym z niekorzystnych zjawisk społecznych są zamiany demograficzne, które prowadzą do szybkiego starzenia się społeczeństwa. W nadchodzących latach nastąpi znaczne ograniczenie liczby studentów szkół wyższych. Politechnika Rzeszowska to największa uczelnia techniczna województwa podkarpackiego. Uczelnia kształci głównie osoby zamieszkałe w tym regionie. Jednak niski poziom życia jego mieszkańców sprawia, że dostępność poszczególnych obiektów, czyli realna możliwość skorzystania z oferty edukacyjnej, odgrywa bardzo ważną rolę jako kryterium wyboru wyższej szkoły.

Problematyka ta prowadzi do sformułowania głównego zagadnienia artykułu, którym jest ocena dostępu do obiektów infrastruktury Politechniki Rzeszowskiej przez jej studentów na potrzeby realizacji procesu dydaktycznego poprzez rozpoznanie ich wielkości i struktury potrzeb transportowych oraz ocenę systemu transportowego województwa podkarpackiego i miasta Rzeszów. Przyjęto następujące etapy badania tego zagadnienia: charakterystyka podsystemu transportu samochodowego i kolejowego województwa podkarpackiego; charakterystyka systemu transportowego miasta Rzeszów; ocena dostępu do infrastruktury Politechniki Rzeszowskiej. Zastosowane metody badawcze to przegląd dostępnych opracowań statystycznych oraz badania ankietowe. Ankietę przeprowadzono na Wydziale Zarządzania Politechniki Rzeszowskiej. Wybrana próba badawcza obejmowała studentów kierunku I stopnia logistyka. Ze względu na przyjęty cel i temat artykułu ocenę systemu transportowego ograniczono do podsystemu transportu samochodowego i kolejowego. Natomiast przyjmując kryterium lokalizacji i zasięgu działania ocenianej wyższej uczelni, obszar geograficzny obejmuje województwo podkarpackie i miasto Rzeszów.

SŁOWA KLUCZOWE: transport, transport miejski, uczelnia, kształcenie

THE RZESZOW UNIVERSITY OF TECHNOLOGY IN COMPARISON TO THE TRANSPORTATION SYSTEM OF PODKARPACIE PROVINCE AND RZESZOW CITY

One of the negative social phenomenon are demographic changes, that lead to rapid aging of the population. In the upcoming years we will notice a significant reduction in the number of university students. The Rzeszow University of Technology is the largest technical university of Podkarpackie Province. The school educates mostly residents of the region. However, low standard of living of inhabitants causes, that access to significant objects or access to education is taken very strong into consideration while choosing studies.

Above factors lead to the main point of the article, that is to evaluate students' access to infrastructure facilities of the Rzeszow University of Technology in accordance to their needs, as well as recognition of the structure of students' transportation needs in the perspective of transportation system of Podkarpackie Province and Rzeszow. The following stages have been adopted: characteristics of road and rail transport in Podkarpackie Province; characteristics of the transport in Rzeszow; evaluation of access to infrastructure of the Rzeszow University of Technology. The applied research method is a review of the statistic reports and a survey research. The survey was carried out at the Faculty of Management of the Rzeszow University of Technology. Selected study sample consisted of first degree Logistic students. Due to the intended purpose of the article, assessment of the transportation system was limited only to road and rail transportation subsystem. The location criteria limited the area to Rzeszow and Podkarpackie Province.

Keywords: transport, urban transport, university, education

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.47

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

⁸ Dr Zdzisław Jedynak, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, tel. 698 400 287, e-mail: zjedynak@prz.edu.pl, ul. Aleja Niepodległości 7/27, 35–303 Rzeszów (Autor korespondencyjny).

⁹ Inż. Beata Romanowska.

ABSOLWENT JAKO POTENCJALNY PRACOWNIK – KORZYŚCI I ZAGROŻENIA WIĄŻĄCE SIĘ Z ZATRUDNIANIEM POKOLENIA Y

Warunki gospodarki opartej na wiedzy sprawiają, że poszukiwani są pracownicy dobrze wykształceni, znających języki obce, z łatwością posługujący się nowymi technologiami, zdolni do tworzenia innowacji i o wysokim poziomie motywacji. Wydawać by się mogło, że absolwenci obecnie opuszczający system edukacji wszystkie te warunki spełniają, a jednak wskaźniki stopy bezrobocia wśród ludzi młodych świadczą o czymś zupełnie innym. W artykule podjęto temat sytuacji ludzi młodych wchodzących na rynek pracy (absolwentów), reprezentujących pokolenie Y z uwzględnieniem perspektywy pracodawcy. Jego celem jest identyfikacja korzyści i zagrożeń, które dostrzegają przedsiębiorcy zatrudniając absolwentów. Autorki dokonując przeglądu literatury przedmiotu odnoszącej się do pokolenia Y oraz bazując na dostępnych badaniach, raportach i danych statystycznych starają się odpowiedzieć na pytanie: jakie oczekiwania wobec absolwentów mają pracodawcy, jakie nadzieje i obawy niesie ze sobą zatrudnianie przez pracodawców absolwentów pokolenia Y? Autorki identyfikują cechy pracowników pokolenia Y istotne z punktu widzenia pracodawcy, analizują dane statystyczne charakteryzujące sytuację ludzi młodych na rynku pracy oraz podejście pracodawców do zatrudniania absolwentów, identyfikują także na obawy i korzyści, jakie pracodawcy wiążą z zatrudnianiem młodych ludzi. W podsumowaniu autorki wskazują z jednej strony na świadomość pracodawców, co do atutów absolwentów pokolenia Y, jako potencjalnych pracowników z drugiej zaś strony na bariery w zatrudnianiu ludzi młodych. Zjawisko inflacji zatrudnienia oraz brak umiejętności praktycznych i doświadczenia absolwentów stanowią czynniki odgrywające istotną rolę przy podejmowaniu przez pracodawcę decyzji o zatrudnieniu.

Słowa kluczowe: rynek pracy, zatrudnienie, pokolenie Y.

THE ALUMNUS AS A POTENTIAL EMPLOYEE – BENEFITS AND THREATS CONNECTED WITH THE EMPLOYMENT OF GENERATION Y

Conditions of economy based on knowledge make that in the labour market employees are looking for well-educated employees who speak foreign languages, who are familiar with new technologies, and who are able to create innovations and a high level of motivation. It seems that nowadays graduates fulfill all these conditions but unemployment rate among young people testifies about something completely different. In the article there is discussed the situation of young people who enter the labor market, and who represent Generation Y – from employers' point of view. The aim of the article is to identify benefits and threats that are seen by the employers. There is a characteristics of Generation Y based on the literature review as well as an identification of anxieties and benefits that result from employment of young people. The authors identify the characteristics of Gen Y employees relevant to the employer, analyze statistical data characterizing the situation of young people in the labor market and the approach of employers to employ graduates and also identify the concerns and benefits that the employers have associated with employing young people. In conclusion, the authors suggest, on the one hand on the awareness of employers about the advantages of generation Y graduates as potential employees, and on the other hand, barriers to the employment of young people. The phenomenon of inflation and the lack of job skills and experience of the graduates are factors that play an important role in making the recruitment decisions.

Keywords: labor market, employment, generation Y.

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.48

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

¹⁰ Dr Krystyna Kmiotek, Katedra Przedsiębiorczości, Zarządzania i Ekoinnowacyjności, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651165, e-mail: krystyna.kmiotek@prz.edu.pl (Autor korespondencyjny).

¹¹ Natalia Piotrowska, studentka Politechniki Rzeszowskiej, Wydział Zarządzania

MARNOTRAWSTWO MÓZGÓW? KAPITAŁ LUDZKI PODKARPACKICH BEZROBOTNYCH

Prezentowany artykuł jest próbą refleksji nad rolą kapitału ludzkiego procesie funkcjonowania regionalnego rynku pracy na empirycznym przykładzie województwa podkarpackiego. Głównym celem artykułu jest określenie poziomu zasobów kapitału ludzkiego bezrobotnych mieszkańców województwa podkarpackiego oraz możliwości wykorzystania tych zasobów na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Mimo częstego używania terminu „kapitał ludzki” do tej pory jest on wieloznaczny. Autorzy używający pojęcia „kapitał ludzki” stosują metodę przytaczania przykładów i operowania pojęciem w różnych kontekstach. Powoduje to z jednej strony pozostawienie dość dużego pola dla intuicyjnego odczytywania treści rozpatrywanych kategorii, a z drugiej – może być traktowane jako swoisty sposób definiowania. Dlatego też artykuł w warstwie teoretycznej odwołuje się do koncepcji kapitału ludzkiego. Na kapitał ludzki składają się takie cechy zbiorowości, jak: struktura wieku populacji, umieralność, stopa urodzeń, stan zdrowia, które tworzą razem bardziej ogólną kategorię cech demograficznych. Oprócz cech demograficznych zbiorowości w skład kapitału ludzkiego wchodzi również umiejętności członków zbiorowości wyrażone w postaci poziomu wykształcenia, struktury zawodowej oraz stopnia zgodności struktury zawodowej z wymogami nowoczesnego rynku pracy. W artykule zwrócono uwagę na to, że jest to zasób dany przez genetyczne cechy danej populacji raz na zawsze, ale możliwy do powiększenia poprzez inwestycje zwane inwestycjami w człowieka. W związku z tym niewykorzystane zasoby kapitału ludzkiego będą stanowić stratę, która powstała w wyniku niedopasowania zasobów kapitału ludzkiego do potrzeb rynku pracy i jego nieodpowiedniego wykorzystania. W warstwie empirycznej zaprezentowane wyniki analiz dotyczące zasobów kapitału ludzkiego bezrobotnych mieszkańców województwa podkarpackiego, przedstawiono w postaci wiedzy i umiejętności. Do analiz wykorzystano dane statystyczne Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP Rzeszów.

Słowa kluczowe: rynek pracy, kapitał ludzki, marnotrawstwo mózgow

BRAIN WASTE? HUMAN CAPITAL OF THE UNEMPLOYED POPULATION OF PODKARPACKIE VOIVODESHIP

The article is an attempt to reflect on the role of human capital process of functioning of the regional labor market in Podkarpackie Voivodeship. The main objective of this article is to determine the level of human capital of the unemployed population of Podkarpackie Voivodeship and the possibility of using these resources at the local and regional labor market. In spite of the frequent use of the term human capital so far is ambiguous. Authors who use the term human capital method used to quote examples and operating concept in different contexts. This causes, on the one hand, leaving a fairly large field for the intuitive reading of the content in question category, and on the other one – it can be seen as a specific way of defining. Therefore, the theoretical article refers to the concept of human capital. The human capital consists of community features such as the age structure of the population, death rate, birth rate, health status, which together form the more general category of demographic characteristics. In addition to the demographic composition of the population in human capital it also includes the skills of the population expressed in terms of the level of education, occupational structure and the degree of compliance with the requirements of the occupational structure of the modern labor market. The article draws attention to the issue, it is a resource for the genetic characteristics of the population, once and for all, but possible to increase investment by investing in human called. Therefore, the untapped resources of human capital will be the loss arising from the mismatch and improper use of human capital and labor market needs. The layer presents the empirical results of the analysis of human capital unemployed of inhabitants of Podkarpackie Voivodeship in the form of knowledge and skills. The analysis uses statistical data of Subcarpathian Labour Market Observatory WUP Rzeszow.

Keywords: labour market, human capital, brain waste

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.49

Tekst złożono w redakcji: maj 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

¹² Dr Hubert Kotarski, Instytut Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego, Al. Rejtana 16C, 35-959 Rzeszów, tel. 17 872 13 29, e-mail: kotarski@ur.edu.pl

STRUKTURA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM A ZMIANY NA RYNKU TOWAROWYM

W niniejszym opracowaniu analizie poddano zależność między rynkiem towarowym a strukturą bezrobocia w województwie podkarpackim. Głównym celem opracowania jest próba określenia kierunku i siły wpływu zmian koniunkturalnych na rynku towarowym na strukturę bezrobotnych w analizowanym regionie. Strukturę bezrobotnych analizowano ze względu na: płeć, poziom wykształcenia, wiek oraz miejsce zamieszkania. Weryfikację wniosków wynikających z teoretycznej analizy wpływu zmian rynku towarowego na strukturę bezrobocia zaś dokonano na podstawie danych panelowych dla 25 powiatów województwa podkarpackiego w latach 2003–2011. Ponadto przedstawiono również prosty model teoretyczny, w którym przyrosty stóp bezrobocia rejestrowanego (w niniejszym artykule zastąpiono stopami wzrostu liczby bezrobotnych) w kolejnych latach uzależnione są od zarówno przeszłych wartości owych stóp, jak i stóp wzrostu wielkości produkcji na poziomie powiatów. Model estymowano, wykorzystując procedurę uzmienniania stałej (*fixed effect*), gdyż okazuje się, że struktura bezrobotnych na poziomie powiatów województwa podkarpackiego wykazuje się wysokim poziomem heterogeniczności przestrzennej, oraz stosując zerowyjedynkowe zmienne przełącznikowe. Wprowadzenie zmiennych przełącznikowych zaś wynika stąd, że odgrywają one rolę zmiennej korygującej oddziaływanie bezrobocia z poprzedniego okresu na zmianę bieżącej stopy wzrostu bezrobotnych i zależą od tego, czy poziom bezrobocia rósł lub malał.

W opracowaniu w punkcie drugim dokonano opisowej analizy struktury bezrobotnych w województwie podkarpackim w podziale na: płeć, poziom wykształcenia, wiek oraz miejsce zamieszkania. W punkcie trzecim przedstawiono prosty model teoretyczny zależności pomiędzy bezrobociem a rynkiem towarowym. Punkt czwarty zawiera wyniki estymacji równań wynikających z analiz teoretycznych. Opracowanie kończy podsumowanie oraz ważniejsze wnioski wynikające z rozważań.

Słowa kluczowe: bezrobocie, struktura bezrobocia, województwo podkarpackie.

STRUCTURE OF REGISTERED UNEMPLOYMENT IN PODKARPACIE PROVINCE VERSUS CHANGES IN THE COMMODITY MARKET

This paper analyzes the relationship between the commodity market and the structure of unemployment in Podkarpacie Province. The main objective of this paper is to determine the direction and strength of the impact of cyclical changes in the commodity market on the structure of the unemployed in the analyzed region. The structure of the unemployed individuals was analyzed for gender, level of education, age and place of residence. The verification of the conclusions of the theoretical analysis of the impact of changes in commodity market on the unemployment structure was based on panel data from 25 counties in Podkarpacie Province between 2003–2011. In addition, there was also presented a simple theoretical model in which the growth rates of registered unemployment (in this paper replaced by the growth rates of unemployment) in the coming years depend on past values of these rates, as well as depend on the growth rates of production at the level of counties. The analytical model was estimated by means of the procedure of variation of the fixed effects, since it turns out that the structure of the unemployed at the level of counties in Podkarpacie Province exhibits a high degree of spatial heterogeneity and switching dummy variables. The introduction of the dummy variables stems from the fact that they act as a corrective variables which change the impact of unemployment registered in the previous period on change in the current growth rate of the unemployed and depend on the rising or declining rate in unemployment.

The structure of this work is as follows. The second part was a descriptive analysis of the structure of unemployed in Podkarpacie Province by: gender, level of education, age and place of residence. The third section presents a simple theoretical model of the relationship between unemployment and commodity market. Section four provides the results of estimating equations resulting from the theoretical analysis. The paper concludes with the fifth point that contains the summary and conclusions of the more important considerations.

Keywords: unemployment, structure of unemployment, Podkarpacie Province.

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.50

Tekst złożono w redakcji: maj 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

¹³ Dr Tomasz Misiak, Katedra Ekonomii, Politechnika Rzeszowska, Al. Powstańców Warszawy 8, 35–959 Rzeszów, e-mail: tmisiak@prz.edu.pl

STOSOWANIE ZASADY POMOCNICZOŚCI NA GRUNCIE TRAKTATU Z LIZBONY

Artykuł prezentuje problemy związane z zagadnieniem stosowania jednej z najważniejszych zasad zjednoczonej Europy – zasady pomocniczości (subsidiarności) przez państwa członkowskie Unii Europejskiej na podstawie Traktatu z Lizbony oraz dwóch protokołów dodatkowych dołączonych do Traktatu. W omawianej tematyce autor zwraca uwagę na tło historyczne uregulowania omawianej zasady (przede wszystkim stanowiska co do podejmowania decyzji jak najbliżej mieszkańców wskazane w Traktacie z Maastricht i Traktacie Amsterdamskim). Teoretyczne aspekty jej obecnego zastosowania odnoszą się głównie do szeroko pojętego informowania i monitorowania ścieżki procedury legislacyjnej poprzez podmioty wysuwające projekty aktów prawnych w Unii Europejskiej. Wreszcie wymiar praktyczny przedstawionej zasady dotyczy dotychczasowych doświadczeń odnośnie wskazania zastrzeżeń w zakresie zasady pomocniczości a także aktywności parlamentów narodowych. Cele i założenia unijnych dokumentów zostały wsparte informacjami w zakresie zastosowania procedur żółtej i pomarańczowej kartki. Pierwsza z wymienionych została bowiem wykorzystana jeden raz w przypadku rozporządzenia Monti II. Z kolei procedury pomarańczowej kartki jeszcze nie stosowano. Dzięki mechanizmowi nadzoru nad przestrzeganiem zasady wdrożonemu w protokole dodatkowym do Traktatu z Lizbony, parlamenty narodowe zyskują mocny argument w pracach legislacyjnych w Unii Europejskiej. Konkluzje i wnioski pozwalają wskazać na przyszłe możliwości płynące z wykorzystania instrumentu nadzoru wobec omawianej zasady oraz zwiększenie zaangażowania parlamentów narodowych a tym samym na wzroście uprawnień do podejmowania decyzji na szczeblu jak najbliższym obywatelom Unii Europejskiej.

Słowa kluczowe: subsidiarność, Traktat z Lizbony, parlamenty narodowe, kontrola projektów aktów prawnych

APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF SUBSIDIARITY ON THE BASIS OF THE TREATY OF LISBON

The article presents problems related to the issue of application one of the most important principle in the united Europe – the principle of subsidiarity by the member state of the European Union on the basis of The Treaty of Lisbon and two additional protocols annexed to The Treaty. In this issues the author draws attention to the historical background of regulation of this principle (most of all position on the decision-making as close to the residents which was indicated in Treaty of Maastricht and Treaty of Amsterdam). Theoretical dimensions of present application of this principle mainly refer to broadly defined information and monitoring the way of legislative procedure by the persons initiate the drafts legal acts in the European Union. Finally practice dimension of this principle involves foregoing experiences regarding to conditions the principle of subsidiarity and also actives of the national parliaments. Purposes and postulates European Union documents are supported by information about application of the procedure of the yellow card and orange card. First of this was extracted only one time in the case of EU Regulation called Monti II. In turn, the procedure of orange card hasn't been applied yet. Through the mechanism of the control of compliance with the rules, which was implemented in additional protocol of the Treaty of Lisbon, national parliaments has received a strong argument in legislative work in the European Union. Conclusions and inferences give to identify future possibilities to use instrumentality of control against the principle and also enhancement of involvement national parliaments and ipso facto to increase in decision-making at the closest level of the European Union citizens.

Keywords: subsidiarity, Treaty of Lisbon, national parliaments, control of draft legislation

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.51

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

¹⁴ Mgr Tomasz Musialik, Instytut Zarządzania i Administracji, Politechnika Śląska, e-mail: Tomasz.Musialik@polsl.pl

INFORMACJA W FUNKCJONOWANIU WSPÓŁCZESNYCH PRZEDSIĘBIORSTW

Informacje zawsze były ważne, jednak nie zawsze człowiek zdawał sobie z tego sprawę. Współcześnie, w turbulentnych warunkach otoczenia, ich rola nie tylko w gospodarce (także w odniesieniu do pojedynczych osób) jest ogromna i ciągle rośnie. Informacje pomagają w prowadzeniu bieżącej działalności, w podejmowaniu decyzji, w skutecznym zarządzaniu organizacjami, także w walce z konkurencją, w osiąganiu i utrzymywaniu odpowiedniej, trwałej przewagi konkurencyjnej w danej branży. Umożliwiają poznanie rzeczywistości, są źródłem wiedzy o otaczającym świecie, o warunkach prowadzenia działalności, wspierają proces zmian, umożliwiają komunikację interpersonalną (umożliwiają także transfer wiedzy między różnorodnymi podmiotami).

Informacje to równie ważny zasób jak klasyczne czynniki wytwórcze, do których zalicza się: pracę, ziemię i kapitał (nazywana jest czwartym czynnikiem produkcji). Niejednokrotnie decydują o sukcesach lub porażkach realizowanych przedsięwzięć. Poprawiają elastyczność i adaptacyjność przedsiębiorstw, przyczyniają się do kreowania nowoczesnej kultury organizacyjnej nastawionej na innowacyjność, kreatywność i przedsiębiorczość. Informacje są ponadto źródłem władzy, wpływów, wyznacznikiem statusu społecznego. W pełni wartościowa informacja może być uznana jako zasób strategiczny umożliwiający osiągnięcie i utrzymywanie odpowiedniej pozycji, nawet w warunkach bardzo ostrej walki konkurencyjnej między firmami.

W coraz bardziej komplikujących się warunkach otoczenia, rola informacji jako zasobu wytwórczego rośnie – co więcej coraz częściej skutecznie zastępuje (a nawet wypiera) tradycyjne zasoby. To nieunikniona konsekwencja zmian zachodzących we współczesnym świecie, a polegających na przejściu od gospodarki opartej na tradycyjnych zasobach, do gospodarki opartej na zasobach niematerialnych – głównie informacji i wiedzy.

Słowa kluczowe: informacja, znaczenie informacji, cechy informacji, funkcje informacji

INFORMATION IN THE FUNCTIONING OF CONTEMPORARY ENTERPRISES

Information has always been important; however one has not always realised that. Presently, in the turbulent conditions of the environment, its role not only in the economy (also in reference to individuals) is prominent and it has been constantly growing. Information facilitates running current activities, decision-making, effective management of organisations, the competition with rivals and also gaining and maintaining proper, permanent competitive advantage in a given industry. It enables knowing the reality; it is a source of knowledge of the environment and the requirements of running a business; it supports the process of changes, facilitates interpersonal communication (as well as knowledge transfer between various entities).

Information is a resource that is as significant as the classical factors of production, which comprise: labour, land and capital (it is called the fourth factor of production). Frequently, it decides on the success or failure of the ventures being realised. It improves flexibility and adaptability of enterprises; it contributes to the creation of modern organisational culture orientated towards innovativeness, creativity and entrepreneurship. Moreover, information is a source of power, influence and an indicator of social status. Truly valuable information can be regarded as a strategic resource enabling the achievement and the maintenance of a proper position, even in the conditions of fierce competition between companies.

In more and more complex conditions of the environment, the role of information as a production resource has been constantly growing – moreover, it frequently substitutes (or even displaces) traditional resources. It is an inevitable consequence of the changes that occur in contemporary world, which consist in moving from the economy basing on traditional resources to the economy basing on intangible resources – mainly information and knowledge.

Keywords: information, role of information.

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.52

Tekst złożono w redakcji: maj 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

¹⁵ Dr Teresa Piecuch, Katedra Przedsiębiorczości, Zarządzania i Ekoinnowacyjności, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651650, e-mail: tpiecuch@prz.edu.pl

GRAFICZNA FORMA KWESTIONARIUSZA W BADANIACH AHP/ANP

AHP, czyli Analityczny Proces Hierarchiczny oraz jej rozszerzenie ANP, czyli Analityczny Proces Sieciowy to jedne z najbardziej znanych w świecie wielokryterialnych metod wspomagania decyzji. Gromadzenie danych w metodach AHP/ANP polega na dokonaniu przez eksperta porównań parami między sobą wszystkich elementów modelu hierarchicznego bądź sieciowego. Celem artykułu jest weryfikacja tezy, że wysoka wartość współczynnika CR (ang. *Consistency Ratio*) w badaniach AHP/ANP, wskazującego na brak logiczności (zgodności) wyników, jest związana z brakiem symetrii osądów wynikającego z niewłaściwie zaprojektowanego kwestionariusza. Zaprojektowano eksperyment, którego celem było sprawdzenie, czy frakcja odpowiedzi powyżej i poniżej wartości środkowej jest probabilistycznie jednakowa, a jeśli nie, to czy miało to wpływ na wysoką wartość współczynnika CR. Postawiona hipoteza stanowi, że frakcja, obliczana jako iloraz odpowiedzi powyżej wartości środkowej do odpowiedzi leżących powyżej i poniżej wartości środkowej, powinna wynosić w przybliżeniu $\frac{1}{2}$. Do weryfikacji hipotezy o symetrycznym rozkładzie odpowiedzi wykorzystano test serii. W kilku badaniach, w których przeprowadzono w sumie 8434 porównań, wzięło udział ponad 400 respondentów poproszonych o ocenę różnych obiektów. Kolejność porównywanych obiektów oraz liczba kryteriów oceny była różna i ułożona losowo. Do eksperymentu wykorzystano 9-stopniową, dwubiegunową skalę werbalną w formie pionowej tabelarycznej. W prawie każdym przypadku uzyskano wynik wskazujący, że symetria odpowiedzi została zachowana. Stąd też można uznać, że ankieta została zaprojektowana w sposób właściwy, a źródła wysokiego poziomu niezgodności należy szukać gdzie indziej. Przedstawiony sposób weryfikacji kwestionariusza ankiety nie dotyczy tylko metody AHP/ANP, a zaniechanie sprawdzenia „jakości” kwestionariusza może prowadzić do sytuacji, w której uzyskane wyniki będą obarczone błędami.

Słowa kluczowe: analityczny proces hierarchiczny i sieciowy, AHP, ANP, zgodność, kwestionariusz, ankieta

GRAPHIC FORM OF QUESTIONNAIRE IN AHP/ANP RESEARCH

Analytic Hierarchy Process (AHP) and its extension, Analytic Network Process (ANP) are the most popular multi-criteria decision support methods. Data collection is based on pairwise comparisons of the elements of hierarchical or network models and must be made by the experts. The objective of this paper is to verify a thesis that high Consistency Ratio (CR) in the AHP/ANP methods, which indicates inconsistency (lack of logic) of the results, stems from the lack of symmetry of judgments in the wrongly designed questionnaire. The experiments were designed to test whether fraction of responses below and above the midpoint is probabilistically the same, and if not, whether it influences the value of CR. The hypothesis states that the fraction (quotient of responses below and above the scale midpoint) should be approximately $\frac{1}{2}$. The series test was used to verify this hypothesis. The research consisted of several experiments involving 8434 comparisons and over 400 respondents asked to evaluate different objects. The order and criteria of evaluation were different and random. The experiments used a 9-point, bipolar verbal and vertical scale in tabular form. In almost each case the results indicated symmetry of the responses. Hence, it can be said that the questionnaire was designed properly, and the source of high inconsistency is somewhere else. The proposed way of the questionnaire verification can be applied also in other methods. The results may also indicate that failure in controlling the „quality” of the questionnaire leads to the biases of final results.

Keywords: analytic hierarchy process, analytic network process, AHP, ANP, consistency, questionnaire

Badania zaprezentowane w artykule zostały sfinansowane ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji nr. DEC-2011/01/D/HS4/04006.

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.53

Tekst złożono w redakcji: kwiecień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

¹⁶ Dr Anna Prusak, adres: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Katedra Zarządzania Jakością, ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków, e-mail: anna.prusak@uek.krakow.pl, telefon: 12-293-75-16 (Autor korespondencyjny).

¹⁷ Piotr Stefanów, Krakowska Akademia im. A.F. Modrzewskiego, e-mail: piotr@stefanow.net.

¹⁸ Magdalena Gardian, ul. Chocimska 39/9, Kraków, e-mail: magda.gardian@gmail.com.

ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ WŚRÓD PRZEDSTAWICIELI POKOLE- NIA X I Y – NOWE WYZWANIA

Dynamiczne zmiany, jakie obserwujemy na rynku pracy, i towarzyszące im zmiany struktury zatrudnienia, zanikanie starych zawodów i powstawanie nowych stanowią nowe wyzwania dotyczące kształtowania kariery zawodowej zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Tradycyjny model kariery zawodowej rozumianej często jako etat na całe życie należy już do przeszłości, a wymogiem czasu jest ciągle uczenie się i przekwalifikowanie w celu budowania kapitału kariery i zwiększania swojej indywidualnej zdolności do bycia zatrudnionym.

Obecnie karierę zawodową wyznacza trend uczenia się i rozwoju przez całe życie. Wymaga to nowego podejścia do kariery zawodowej jako projektu życiowego i determinuje stworzenie warunków, w których każdy człowiek miałby łatwy dostęp do rzetelnych informacji o rynku pracy. Ponadto na rynku pracy obserwuje się duże zróżnicowanie grup wiekowych pracowników, co skutkuje znacznymi różnicami pokoleniowymi występującymi także w przejawianych postawach zarówno wobec pracy, jak i kariery zawodowej.

Celem niniejszego artykułu będzie wskazanie nowych wyzwań w podejściu do własnej kariery zawodowej wśród przedstawicieli pokolenia X i Y (pokolenie X, czyli osoby urodzone w latach 1965–1980, natomiast pokolenie Y stanowią młodzi ludzie urodzeni po roku 1980).

W artykule zawarto prezentację wyników badań i opinii pracowników dolnośląskich przedsiębiorstw (przedstawicieli pokolenia X i Y) oraz studentów i absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (przedstawicieli pokolenia Y) dotyczących prezentowanego zagadnienia.

Słowa kluczowe: kariera zawodowa, pokolenie X, pokolenie Y.

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL CAREER AMONG THE REPRESENTATIVES OF GENERATION X AND Y – NEW CHALLENGES

Dynamic changes which we could observe in a labor market and accompanying them changes in employment structure – disappearing old professions and arising new ones constitute new challenges in shaping the professional career both for employees and employers. The traditional model of professional career often understood as job for life belong to the past and the requirement of the time become constantly learning and vocational retraining in order to build the career capital and increasing the individual ability to be employed.

Nowadays, the professional career leads the trend of lifelong learning and development. It requires new approach to professional career as a life project and determines creating conditions, in which each person will have an easy access to solid information about labour market. Furthermore, in the labour market it is observed great diversity of age group of employees, which has an impact on generation differences, it appears also in evidence of their behavior both towards work and professional career.

The aim of this article is to present new challenges in approach to professional career among the representatives of generation X and Y (generation X – people who were born in 1965–1980, and generation Y – young people who were born after 1980).

In the article it is concluded the results presentation of research and opinions of employers from Lower Silesia companies (representatives of generation X and Y), students and graduates from University of Economics in Wrocław (representatives of generation Y) concerning presented issue.

Keywords: professional career, new challenges, generation X and Y, expectations of the job, survey

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.54

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

¹⁹ Dr inż. Alicja Smolbik-Jęczmień, Katedra Zarządzania Produkcją i Pracą, Wydział Zarządzania Informatyki i Finansów, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, 58–100 Świdnica, ul. Wałbrzyska 60, alicja.smolbik@ue.wroc.pl.

ROZWÓJ FUNKCJI TURYSTYCZNEJ A ZMIANY NA RYNKU PODMIOTÓW ŚWIADCZĄCYCH USŁUGI TURYSTYCZNE W LATACH 2004–2012 W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM

Rozwój turystyki w powiatach stwarza szansę na powstawanie nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się świadczeniem usług noclegowych i gastronomicznych. Województwo podkarpackie jest jednym z najbardziej atrakcyjnych turystycznie regionów Polski, aczkolwiek w poszczególnych powiatach atrakcje turystyczne są rozmieszczone w sposób „wyspowy”. Szansę na rozwój turystyki w regionie stwarza rozwój międzyregionalnej współpracy gospodarczej i międzynarodowego ruchu turystycznego, rozwój globalnych powiązań dzięki transportowi lotniczemu, wzrost zainteresowań inwestorów regionem, wzrost zainteresowania produktem turystycznym i dziedzictwem kulturowym regionu oraz rosnące możliwości w zakresie pozyskiwania środków finansowych z różnych źródeł. Celem artykułu jest identyfikacja powiatów spełniających w latach 2004-2012 w najwyższym stopniu funkcję turystyczną w województwie podkarpackim w aspekcie wskazania tych obszarów, które w przyszłości mogłyby generować nowe miejsca pracy w turystyce. W badanym okresie w powiatach województwa podkarpackiego wzrastała ilość podmiotów świadczących usługi turystyczne, oprócz powiatu stalowowolskiego i jarosławskiego. Poziom spełniania funkcji turystycznej w powiatach określono poprzez analizę kształtowania się pięciu wskaźników służących do oceny rozwoju funkcji turystycznej obszaru, a mianowicie wskaźnika Baretje'a i Deferta, wskaźnika Deferta, wskaźnika Charvata, wskaźnika liczby udzielonych noclegów i wskaźnika Schneidera. Funkcja turystyczna w największym stopniu jest realizowana w powiecie leskim, krośnieńskim, bieszczadzkim i rzeszowskim. W przypadku powiatu leskiego i bieszczadzkiego wynika to z położenia w Bieszczadach (naturalny produkt turystyczny), natomiast w przypadku powiatu rzeszowskiego i krośnieńskiego z bliskości ośrodków przemysłowo-usługowych, z których bazy noclegowej i gastronomicznej korzystają odwiedzający w celach biznesowych. Rozwój infrastruktury turystycznej w przyszłości będzie przede wszystkim determinowany tworzeniem nowych produktów turystycznych i rozbudową już istniejących.

Słowa kluczowe: turystyka, region, rozwój gospodarczy.

DEVELOPMENT OF TOURISTIC FUNCTION VS. CHANGE ON THE MARKET OF TRAVEL SERVICE PROVIDERS IN THE YEARS 2004–2012 THE PODKARPACKIE VOIVODESHIP

The development of tourism in the districts gives an opportunity for the creation of new jobs in companies engaged in providing of accommodation and catering. The Podkarpackie Voivodeship is one of the most attractive tourist regions in Poland, although in individual districts the attractions are arranged in an „island” way. An opportunity to develop tourism in the region creates the development of interregional economic cooperation and international tourism, the development of global linkages through air transport, an increase of investors' interest in the region, increased of the popularity of tourism and cultural heritage of the region and the growing opportunities for obtaining funding from various sources. The purpose of this article is to identify districts that meet the highest degree of tourist function in the Podkarpackie Voivodeship in the years 2004–2012 in terms of identifying those areas which in the future could generate new jobs in tourism. During the considered period in the districts of the Podkarpackie Voivodeship the number of tourist services providers increases, except the Stalowa and Jarosław districts. The level of performing the function of tourism in the districts was determined by an analysis of the formation of the five indicators to assess tourism development area, namely Baretje's ratio and the Defert's ratio, the indicator of the Charvat index, number of accommodations and the Schneider's indicators. The touristic function is mostly carried out in the Lesko, Krosno, Bieszczady and Rzeszow districts. In the case of the Bieszczady and Lesko districts it results from the position in the Bieszczady Mountains (natural tourist product), while in the case of Rzeszow and Krosno district with proximity to centers of industry and services, with the accommodation and catering for business purposes. The development of tourism infrastructure in the future will be primarily determined by the creation of new tourism products and the expansion of existing ones.

Keywords: tourism, region, economic development

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.55

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

²⁰ Dr inż. Artur Stec, Katedra Ekonomii, Politechnika Rzeszowska, Al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 865 18 48, e-mail: artur.stec@prz.edu.pl

ZARZĄDZANIE PRZEZ ZAUFANIE WE WSPÓŁCZESNYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH – WERYFIKACJA MITÓW

Zaufanie od kilkunastu lat na nowo święci triumf wśród naukowców różnych dziedzin i specjalności. Zdefiniowaniem pojęcia zainteresowani są zarówno psychologowie, socjologowie, jak również osoby zajmujące się marketingiem czy zarządzaniem. I choć definicje te będą się nieco różniły od siebie, to jednak nawiązuje do wspólnej płaszczyzny. Kiedy mówimy o zaufaniu, jesteśmy przekonani, że ktoś zachowa się w określony, przewidywany przez nas sposób.

Zaufanie w przedsiębiorstwie wydaje się szczególnie ważne z kilku powodów. W przeciwieństwie do relacji prywatnych, gdzie pojawia się więź rodzinna bądź przyjacielska, w tym miejscu najczęściej będą to relacje formalne (nawet jeżeli z czasem pojawią się przyjaźnie, to zazwyczaj w wąskim kręgu, nie zaś w całym przedsiębiorstwie). Są one jednak także różne, gdy porównamy je z relacjami z całą społecznością. W szeroko rozumianych relacjach społecznych możemy z części z nich zrezygnować (np. część osób nie uczestniczy w wyborach, ponieważ nie wierzy w ich wiarygodność), zdecydowanie trudniej byłoby unikać pewnych wyborów i relacji w sprawnie działającej firmie.

Celem artykułu jest próba analizy kategorii zaufania oraz oceny tego zjawiska ze szczególnym uwzględnieniem części empirycznej. Celem badań była próba odpowiedzi na pytanie dotyczące zapotrzebowania zaufania w działaniu przedsiębiorstwa oraz weryfikacja potocznych przekonań dotyczących zaufania i ich znaczenia w życiu przedsiębiorstwa, które na potrzebę opracowania nazwano „mitami”. Badania przeprowadzono w przedsiębiorstwach na terenie województwa podkarpackiego.

Słowa kluczowe: zaufanie, przedsiębiorstwa, zarządzanie zaufaniem, województwo podkarpackie

MANAGEMENT BY TRUST IN TODAY'S ENTERPRISES – MYTHS VERIFICATION

For several years trust has been enjoying successes among researchers of different disciplines and specialties. To define the concept it is of interest of psychologists, sociologists, as well as those involved in marketing or management. Although these definitions are slightly different from each other, but they still refer to a common ground. When we talk about trust, we believe there is a subjective assessment that someone will behave in a certain, predictable by us way.

Trust in the company seems to be particularly important for several reasons. In contrast to the private relationship where there is a family or friendly connection, at this place it will be usually a formal relationship (and even when friendship appears, it is usually in a narrow circle, and not across the company). Yet, these relations are also different when compared them to others with the community. In widely understood social relations, we can give up some of them (e.g. some people do not participate in the elections because they do not believe in their credibility), it would be far more difficult to avoid some of the choices and relationships in an efficient company.

This article attempts to analyze the category of trust and evaluation of this phenomenon with particular attention to the empirical part. The aim of this study was to answer the question concerning the need of trust in the operation of the company and to verify common beliefs about trust and its importance of the company life that for the need of the article have been called “myths”. The study was conducted in companies in the Podkarpackie Province.

Keywords: trust, company, trust management, the Podkarpackie Province

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.56

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

²¹ Dr Justyna Stecko, Zakład Nauk Humanistycznych, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, e-mail: jstecko@prz.edu.pl (Autor korespondencyjny).

²² Dr inż. Małgorzata Baran, Zakład Ekonomii i Podstaw Zarządzania, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Rzeszowski, ul. Grunwaldzka 13, 35-068 Rzeszów, tel. 017 872 15 10.

POLSKA WSCHODNIA – PRZYCZYNY I SKUTKI MIGRACJI A PERSPEKTYWY ROZWOJU SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO

W artykule przedstawiono problematykę rozwoju Polski Wschodniej, identyfikując wybrane problemy oraz oceniając perspektywy rozwoju w średnim i długim okresie. Zakresem analizy objęto terytorium wyodrębnione jako kierunek szczególnej interwencji w Programie Operacyjnym Rozwój Polski Wschodniej (PO RPW). Obejmuje on województwa: świętokrzyskie, podkarpackie, lubelskie, podlaskie i warmińsko-mazurskie.

Identyfikując problemy rozwojowe, skupiono się na zjawisku, które dotyka systemy gospodarcze o niższym niż otoczenie poziomie rozwoju. Polega ono na stopniowym odpływie kapitału mobilnego (inwestycyjnego i ludzkiego). Utrudnia to uruchomienie i utrwalenie procesów koncentracji kapitału w ośrodkach miejskich leżących w słabiej rozwiniętych regionach. Jednym ze skutków takiego stanu jest stopniowe zwiększanie się dystansu rozwojowego pomiędzy regionami. Szczególnym zagrożeniem jest formułowanie się w pobliżu terytoriów słabiej rozwiniętych centrów wzrostu o zasięgu ponadregionalnymi. Polska Wschodnia graniczy z trzema takimi ośrodkami – Kraków na południu, Warszawa w centrum oraz Trójmiasto na północy.

Oddziaływanie prężnych ośrodków miejskich widoczne jest zarówno w odniesieniu do przedsiębiorstw (przenoszenie siedziby do większych miast, głównie do Warszawy) oraz ludzi (zmiana miejsca zamieszkania). Osłabienie potencjału ludzkiego jest szczególnie istotne. Po pierwsze – powiązane jest poprzez rynek pracy z koncentracją kapitału inwestycyjnego i może być traktowane jako konsekwencja tego zjawiska. Po drugie, ma bardzo poważne implikacje w postaci trwałego osłabienia kapitału rozwojowego województw słabiej rozwiniętych.

Celem artykułu jest przedstawienie zagrożeń dla potencjału ludzkiego województw Polski Wschodniej oraz wynikających stąd uwarunkowań rozwoju tych jednostek w perspektywie średnio- oraz długookresowej.

Słowa kluczowe: migracja, kapitał ludzki, potencjał rozwojowy, Polska Wschodnia, rozwój społeczno-gospodarczy

EASTERN POLAND – CAUSES AND EFFECTS OF MIGRATION AND SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT PROSPECTS

The article presents issues for the development of Eastern Poland, identifying the selected issues and assessing the prospects for development in the medium and long term. The scope of the analysis included in the territory of the extracted as the direction of specific interventions in the Operational Programme Development of Eastern Polish (OP EPD). It includes the voivodeship: świętokrzyskie, podkarpackie, lubelskie, podlaskie and warmińsko-mazurskie.

Identifying developmental problems focused on the phenomenon, which affects the economic systems with development levels lower than other systems in environment. It attendants with the outflow of mobile capital (human or investment). This impedes launching and strengthening processes of concentration in urban centres in the less developed regions. One of the effects of such a condition is progressively increasing the development distance between the regions. A particular danger is making close to the less developed territories of trans-regional growth centres. Eastern Poland borders with three such centres – Cracow in the South, Warsaw in the Centre and Tricity in North.

The impact of the thriving urban centres is evident both in relation to the enterprise (moving to larger cities, mainly to Warsaw) and people as well (changing of the place of residence). The weakening of human potential is particularly important. First of all – it is linked via labour market with concentration of investment capital and can be treated as a consequence of this phenomenon. Secondly, by contrast, has very serious implications in the form of a long-term weakening of the development capital in less developed regions.

The purpose of this article is to present risks to human potential in voivodeship of Eastern Poland and the resulting development of the determinants of these units in the in the medium and long term.

Keywords: migration, human capital, development potential, Eastern Poland, social-economic development

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.57

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

²³ Dr Jacek Strojny, Katedra Ekonomii, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, Rzeszów, e-mail: jstrojny@prz.edu.pl.

WYDATKI PUBLICZNE A KWALIFIKACJE ZAWODOWE: KRYTERIA, DYLEMATY I ROZWIĄZANIA INSTYTUCJONALNE

Rynki pracy w rozwiniętych gospodarczo państwach znajdują się w sytuacji przedłużającego się kryzysu. Kryzys ten dotyka szczególnie młodzież, a za jedną z jego głównych przyczyn uznawane jest niedopasowanie struktury podaży kwalifikacji do potrzeb przedsiębiorstw oraz specyficzne trudności przejścia od edukacji do pracy. W Polsce oraz w innych państwach Unii Europejskiej struktura podaży kwalifikacji jest kształtowana przez władze państwowe, które poprzez zasady finansowania i nadzór regulacyjny wpływają na ofertę edukacyjno-szkoleniową oraz wybory uczniów. Odpowiedzialni za kształtowanie polityki edukacyjno-szkoleniowej powinni brać pod uwagę nie tylko bieżącą sytuację na rynku pracy, ale i prawdopodobne wymogi długookresowej trajektorii zawodowej. Artykuł ten podejmuje i analizuje podstawowe dylematy wsparcia publicznego wsparcia dla kształcenia zawodowego i szkoleń zawodowych (VET), wskazując na konflikty wniosków płynących z analiz o orientacji krótkookresowych i perspektyw długookresowych. Autor analizuje także kwestię wyboru poziomu, na którym określane są i wdrażane polityki edukacyjno-szkoleniowe, a w szczególności wybór pomiędzy politykami krajowymi a regionalnymi oraz kwestię optymalnego ukierunkowania i umiejscowienia wsparcia w życiowej trajektorii zawodowej pracowników. Zwraca uwagę na to, że dobrze zaprojektowana polityka wykorzystuje wiele (tworzy mieszankę) instrumentów i uruchamia je w odpowiedniej sekwencji. W tej perspektywie ważne staje się, aby dobrane instrumenty tworzyły odpowiednie bodźce dla uczniów i rodziców, których reakcja na bodźce decyduje o skuteczności polityk publicznych.

Słowa kluczowe: ekonomia edukacji; absolwenci, finansowanie kształcenia zawodowego, bezrobocie młodzieży, aktywne polityki rynku pracy

PUBLIC EXPENDITURE VS. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS: CRITERIA AND INSTITUTIONAL ARRANGEMENTS DILEMMAS

Labour markets in developed economies remain in a continuous crisis. This crisis affects especially youth and one of main causes of this situation is a mismatch between the structure of supplied skills and the needs of enterprises and specific problems of the transition from schools to stable employment. In Poland and in other member states of the European Union the structure of supplied skills is shaped by the governments which, through financing principles and regulatory oversight, influence the education offer and the choices of pupils and their parents. The responsible for educational and training policies often overreact to short-term labour market signals, and neglect long-term consequences of their choices. It is thus important to recall that public policies should not be biased to short term labour market needs and should be tailored to strengthen long term (life) work trajectories of young people. Furthermore, not all types of educational policies should be designed and implemented at the national level since a more flexible and better suited to local conditions can be regional educational and training policies. The article discusses this dilemma and links the choice of the policy level to the choice of policy instruments which take into consideration possible reaction of children and their parents to the incentives created by public authorities since these reactions are decisive for the effectiveness of public policies.

Keywords: education economics, graduates, VET financing, unemployment, youth unemployment, active labour market policies.

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.58

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

²⁴ Dr hab. Aleksander Surdej, prof. UEK, Katedra Studiów Europejskich, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, e-mail: Aleksander.Surdej@uek.krakow.pl

TELEPRACA – NOWOCZESNA, ELASTYCZNA FORMA ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY – SZANSA CZY ZAGROŻENIE?

W dobie globalizacji i społeczeństwa informacyjnego mamy do czynienia ze zmianą podejścia do zagadnienia pracy. Staje się ona coraz częściej usługą, która opiera się na zastosowaniu nowoczesnych technologii informacyjnych. Jedną z nietypowych form jej świadczenia jest telepraca. Pojęcie odnosi się do pracy prowadzonej w miejscu, które ogranicza czas dojazdu. Głównymi korzyściami dla pracodawcy są m.in.: dostęp do rozszerzonej podaży pracy, możliwość zatrudniania pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, zwiększenie koniunktury i produktywności pracowników. Głównymi zaletami telepracy dla pracownika są natomiast: elastyczność wykonywanej pracy, zwiększenie produktywności, zmniejszenie kosztów i oszczędność czasu dla pracowników pełnosprawnych, szansa na pracę w domu. Pracowników biurowych można podzielić na różne kategorie. Typowymi telepracownikami są obecnie: pełnoetatowy pracownik biurowy; kobiety poszukujące dochodu, matki, które chcą wychowywać małe dzieci bez utraty w rozwoju ich kariery kierowniczej czy specjalistycznej oraz mężczyźni menedżerowie lub specjaliści, którzy cenią integrację pracy i życia rodzinnego. Dane potwierdzają występujący tzw. model telepracowników jako osób, które będą funkcjonować w niepełnym lub pełnym wymiarze czasu pracy w biurach, z przerwami na pewien krótszy lub dłuższy okres, w zależności od zmiany ich osobistej sytuacji życiowej. W artykule ukazano powstanie i ukształtowanie się definicji telepracy, klasyfikacje oraz wady i zalety w wymiarze indywidualnym i społecznym.

Słowa kluczowe: praca, telepraca, zatrudnienie.

TELEWORK – MODERN, FLEXIBLE FORM OF EMPLOYMENT AND LABOUR – OPPORTUNITY OR THREAT?

In the era of globalization and an information society we have to deal with changes in our approach to the issue of work. More and more it is becoming a service which is based on the use of modern information technology. One atypical form of performing work is telework. Telecommuting refers more specifically to work undertaken at a location that reduces commuting time. Major advantages for the employer are access to an expanded labor supply, a means of hiring part-time staff for cyclical work, and increased employee productivity. The primary advantages of home telework for the employee are the flexibility it brings to work, increased personal productivity, cost and time savings for able-bodied employees, and a job opportunity for the home-bound. Home office workers can be classified into distinct groups. The typical employees currently home teleworking are: self-disciplined full-time clerical women seeking income at reduced personal expense managerial and professional mothers wanting to nurture young children without dropping completely behind in their careers; and male managers or professionals who value the part-time integration of work and family life more than they do competition for further advancement in their organizations. Data support a generalized model of home teleworkers as individuals who will move in and out of part- or full-time work in home offices for intermittent or longer periods of time, as personal situations change. The origin and formation of the telework definition, its classifications, and the pros and cons in both individual and social dimensions are shown in the article.

Keywords: sociology of social problems, work, telework, employment

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.59

Tekst złożono w redakcji: maj 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

²⁵ Dr hab. Beata Szluz, prof. UR, Zakład Socjologii Problemów Społecznych, Instytut Socjologii, Uniwersytet Rzeszowski; Aleja T. Rejtana 16 C, 35-959 Rzeszów, tel. (17) 872 13 30, e-mail: bszluz@univ.rzeszow.pl

UWARUNKOWANIA JAKOŚCI INFORMACJI ZAWARTYCH W SPRAWOZDANIACH FINANSOWYCH

W opracowaniu przedstawiono problem uwarunkowań tworzenia odpowiedniej jakości informacji finansowych generowanych przez sprawozdanie finansowe. Informacje finansowe pochodzące ze sprawozdania finansowego stają się użyteczne dla ich odbiorców pod warunkiem, że spełniają określone przez prawo bilansowe wymogi i posiadają odpowiednie cechy jakościowe.

Na tle poszczególnych elementów sprawozdania finansowego dokonano prezentacji i analizy cech jakościowych (technicznych, użytkowych, estetycznych, ekonomicznych) prawidłowego sprawozdania finansowego. Szczególną uwagę zwrócono na porównywalność danych prezentowanych w sprawozdaniach finansowych ze względów metodologicznych, czasowych, podmiotowych, przedmiotowych i związanych z wyceną.

Niewłaściwa jakość informacji ze sprawozdań finansowych może być pochodną niezachowania przez osoby sporządzające te sprawozdania prawidłowych zasad rachunkowości (błędy nieumyślne), ale w praktyce gospodarczej są to często działania zamierzone, sprowadzające się do fałszowania sprawozdań finansowych. Problem ten często w ostatnich latach wiązany jest z kreatywną rachunkowością, rozumianą jako innowacyjne podejście do sposobów ustalania wielkości prezentowanych w sprawozdaniach finansowych przedsiębiorstw, mieszczących się w granicach wyznaczonych przez obowiązujące zasady pomiaru lub wykraczające poza nie.

Niezależnie od kreatywnego podejścia do sporządzania sprawozdań finansowych występują również nadużycia (oszustwa) gospodarcze, sprowadzające się przede wszystkim do sprzeniewierzeń (zawłaszczeń), korupcji i podawania nieprawdziwych danych. Sprawcami oszustw finansowych mogą być zarząd, kierownictwo średniego szczebla, pracownicy niższego szczebla, zorganizowane grupy przestępcze, księgowi oraz inne osoby spoza firmy.

Zapewnienie odpowiedniej jakości informacji ze sprawozdań finansowych wymaga wielu działań kontrolnych wynikających z rewizji finansowej, a także działań etycznych w zawodach księgowego i biegłego rewidenta. W opracowaniu jako przykład działań w obszarach etycznych zaprezentowano opracowany przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce Kodeks Zawodowej Etyki w Rachunkowości.

Słowa kluczowe: sprawozdanie finansowe, informacja finansowa, jakość informacji finansowej, fałszowanie sprawozdań finansowych, kodeks etyki

CONDITIONS OF INFORMATION QUALITY IN THE FINANCIAL STATEMENTS

In the paper the problem of determinants of the development of quality financial information generated by the financial statements was presented. Financial information from the financial statements is useful to their customers, provided they meet specified by law balance requirements and have the appropriate quality characteristics. Against the background of the various elements of financial statements a presentation and an analysis of qualitative characteristics (technical, utilitarian, aesthetic, economic) of the proper financial statements were made. Particular attention was paid to the comparability of data presented in the financial statements for methodological reasons, time, symptoms, signs and related to the valuation. Inadequate quality of the information from the financial statements can be the reason of misbehavior of persons who prepare these reports to the appropriate accounting policies (unintentional mistakes), but in business practice these are often intentional action, resulting in the falsification of financial statements. This problem often in recent years has been associated with creative accounting, understood as an innovative approach to the methods of determining the amount presented in the financial statements of businesses that fall within the limits set by the rules in force beyond measure or not. Regardless of the creative approach to the preparation of financial statements there are also business frauds importing primarily to the misappropriation corruption and administration of incorrect data. The perpetrators of fraud can be management, middle management and staff than-tier, organized criminal groups, accountants and other persons outside the company. Ensuring the quality of information in the financial statements requires multiple control activities resulting from auditing and ethical action in competitions accountant and auditor. In this paper as an example of such an action it was presented the Code of Professional Ethics in Accounting developed by the Association of Accountants in Poland.

Keywords: financial statements, financial information, the quality of financial information, falsification of financial statements, code of ethics

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.60

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

²⁶ Dr Alfred Szydełko, Zakład Finansów i Bankowości, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651916, e-mail: szydelko@prz.edu.pl.

²⁷ Dr hab. inż. Władysław Filar, prof. Politechniki Rzeszowskiej, Zakład Finansów i Bankowości, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651913, e-mail: zfib@prz.edu.pl.

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ W UJĘCIU NORMY MIĘDZYNARODOWEJ *ISO 26000 GUIDANCE ON SOCIAL RESPONSIBILITY*

Na całym świecie wśród organizacji różnego typu i wielkości oraz związanych z nimi interesariuszy wzrasta świadomość potrzeby i korzyści płynących ze społecznie odpowiedzialnej działalności. Istota zagadnienia została dostrzeżona także przez Międzynarodową Organizację Normalizacyjną ISO, która w 2005 roku powołała największą w dotychczasowej historii Organizacji grupę roboczą ISO ds. odpowiedzialności społecznej. Efektem kilkuletniej pracy grupy jest opublikowana w dniu 1 listopada 2010 roku norma *ISO 26000 Guidance on social responsibility*. **ISO 26000 to norma, która systematyzuje wiedzę na temat szeroko rozumianej społecznej odpowiedzialności.** Jest jednym z dokumentów rekomendowanych przez Komisję Europejską organizacjom poszukującym formalnego podejścia do wdrożenia społecznej odpowiedzialności²⁹. **Ma zastosowanie do wszystkich rodzajów organizacji – publicznych, prywatnych i pozarządowych, bez względu na ich wielkość i lokalizację. Zawiera wytyczne dotyczące odpowiedzialności społecznej, natomiast nie zawiera wymagań i nie jest przeznaczona ani właściwa do celów certyfikacji.** Jaki jest cel i zakres normy ISO 26000? Jakie zasady i obszary społecznej odpowiedzialności wskazuje? Jakie wytyczne dotyczące integrowania społecznej odpowiedzialności z działaniami organizacji zawiera? Celem artykułu jest przybliżenie czytelnikowi zagadnienia społecznej odpowiedzialności oraz próba odpowiedzi na postawione pytania.

Słowa kluczowe: CRS, społeczna odpowiedzialność, ISO 26000.

SOCIAL RESPONSIBILITY FROM THE PERSPECTIVE OF INTERNATIONAL ISO 26000 GUIDANCE STANDARD ON SOCIAL RESPONSIBILITY

Awareness for the demand and benefits of social responsibility is growing among organisations around the world irrespectively of their profile, size or stakeholders. The issue of social responsibility has also been acknowledged by the International Organization for Standardization (ISO) which appointed the largest committee in its history – the Working Group on Social Responsibility in 2005. Its several year's functioning resulted in releasing the norm *ISO 26000 Guidance on social responsibility* (ISO 26000) on 1 November 2010.

ISO 26000 is a norm providing common understanding of social responsibility from a wide perspective. It is among documents recommended by the European Commission to organisations seeking formal approach towards social responsibility launch³⁰. It can be implemented in all kinds of organisations – public, private and non-government, irrespectively of their size or location. Although it includes recommendations concerning social responsibility, it does not provide any requirements and is not aimed at, or appropriate for, certification purposes.

What is the aim and scope of ISO 26000? What principles and areas of social responsibility does it refer to? What are the directions for the integration of social responsibility and business operations? The main objective of the article is to familiarise the reader with the notion of social responsibility and attempt to answer the aforementioned questions.

Keywords: social responsibility, organisation, ISO 26000 norm, certification

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.61

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

²⁸ Mgr Iwona Ślęzak-Gładzik, Katedra Systemów Zarządzania i Logistyki, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651493, e-mail: igladzik@prz.edu.pl.

²⁹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno - Społecznego i Komitetu Regionów *Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności*, Bruksela 25 X 2011, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:PL:PDF>, s. 8.

³⁰ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:PL:PDF>, s. 8.

ANALIZA PŁATNOŚCI BEZPOŚREDNICH I ICH WPŁYW NA ROZWÓJ OBSZARÓW WIEJSKICH W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM

Głównym celem artykułu jest dokonanie analizy korzyści wynikających z płatności bezpośrednich i ich wpływ na rozwój obszarów wiejskich w województwie podkarpackim, analizy korzyści z wybranych działań programów PROW 2004–2006 oraz PROW 2007–2013 oraz dokonanie oceny poziomu zadowolenia beneficjentów z tych programów. Podjęto także problem kształtu WPR po 2013 roku, jest to bowiem ważny aspekt z punktu widzenia polskiego sektora rolnego jako elementu polskiej gospodarki. Istotnym elementem wpływającym od roku 2004 na sytuację dochodową polskiego rolnictwa są dopłaty bezpośrednie. Płatności bezpośrednie do gruntów rolnych funkcjonują w ramach I Filaru Wspólnej Polityki Rolnej Unii Europejskiej. Podstawową funkcją tej formy finansowania jest wsparcie dochodów z działalności rolniczej. W opracowanych propozycjach kształtu WPR po 2013 roku najtrudniejszym zadaniem okazało się zrównanie poziomu dopłat we wszystkich krajach członkowskich. W ramach programu PROW 2004–2006 województwo podkarpackie było odbiorcą 3,6% całej kwoty przeznaczonej dla tego programu, z czego ponad 23% stanowiły płatności w ramach ONW, a po około 18% otrzymali renciści strukturalni i gospodarstwa niskotowarowe. Wsparcie w ramach przedsięwzięć rolniowskich stanowiło ponad 9%, a w ramach zalesień ponad 5% otrzymanej przez województwo kwoty. Najmniejszy procent stanowiły wypłaty w ramach wspierania dostosowywania gospodarstw do standardów unijnych (3,5%). Rolnicy z województwa podkarpackiego w latach 2004–2012 otrzymali w sumie 3 mld złotych dopłat bezpośrednich. Dopłaty unijne poprzez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa otrzymuje co roku średnio 117 tys. rolników z tego województwa. Najwięcej środków finansowych jest kierowanych do rolników w postaci jednolitej płatności obszarowej oraz krajowych płatności uzupełniających (przede wszystkim do grupy upraw podstawowych i do płatności zwierzęcej) oraz oddzielnej płatności cukrowej. Płatności bezpośrednie różnorodnie wpływają na rozwój obszarów wiejskich w województwie podkarpackim. Istnieją możliwości lepszej alokacji płatności bezpośrednich na obszarach wiejskich w tym województwie. W badaniach wykazano, że poziom zadowolenia beneficjentów z możliwości wykorzystania tych środków jest bardzo zróżnicowany. Opinię, że sytuacja nieznacznie się poprawiła, wyraziło 61,01% respondentów, a zdecydowaną poprawę zauważyło 17,56% badanych właścicieli gospodarstw z województwa podkarpackiego. Dotacje unijne dla sektora rolnictwa wpływają na poprawę konkurencyjności polskiego sektora rolnictwa.

Słowa kluczowe: płatności bezpośrednie, wspólna polityka rolna

ANALYSIS OF DIRECT PAYMENTS AND THEIR IMPACT ON RURAL DEVELOPMENT IN THE PROVINCE OF PODKARPACIE

The main purpose of this article is to analyze the benefits of direct payments and their impact on rural development in the Subcarpathian region, benefit analysis of selected activities and programs of the RDP 2004–2006 RDP 2007–2013, and to assess the level of satisfaction of the beneficiaries of these programs. There has also been discussed a problem of the CAP after 2013, as an important aspect from the point of view of the Polish agricultural sector, as a part of the Polish economy. In the developed proposals of the CAP after 2013 the equalizing the level of payments in all Member States was one of the most significant problems. An important factor contributing since 2004 to the income situation of Polish agriculture are direct subsidies. Direct payments to agricultural land exist within Pillar of the Common Agricultural Policy of the European Union. The primary function of this form of financing is to support farm incomes. Under the RDP 2004–2006 was the recipient of the Subcarpathian region of 3.6% of the total amount allocated for this program, of which more than 23% of payments under the LFA, and after about 18% of pensioners receive structured and semi-subsistence farms. Support under agri-environment accounted for more than 9%, and in the context of afforestation of more than 5% of the amount received by the province. The smallest payout percent were in support of farmers to adapt to EU standards (3.5%).

Farmers of the region in the years 2004–2012 received a total of 3 billion in direct payments. EU subsidies by the Agency for Restructuring and Modernisation of Agriculture receives an annual average of 117 thousand farmers in the province. Most of the funds are directed to farmers in the form of SAPS and national complementary payments (mainly to the group of basic crops and livestock payments) and the separate sugar payment. Direct payments variously affect the development of rural areas in the Subcarpathian province. There are opportunities for a better allocation of direct payments in rural areas of the province. Studies have shown that the level of satisfaction of the beneficiaries of the possible use of these funds is very diverse. The opinion that the situation improved slightly expressed 61,01% of the respondents noted a significant improvement of 17.56% of the surveyed owners of the Subcarpathian Voivodeship. EU subsidies for agriculture are improving the competitiveness of Polish agriculture sector.

Keywords: direct payments, Common Agricultural Policy

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.62

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

³¹mgr Agnieszka Tarapata, Zakład Zarządzania Produkcją, Wydział Zarządzania, Politechnika Warszawska, ul.Narbutta 85, 02-524 Warszawa, tel.kom. 504-585-213, e-mail: agnieszka_tarapata@poczta.onet.pl

WARUNKI DO ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO NA REGIONALNYCH RYNKACH PRACY W POLSCE

Celem opracowania jest analiza regionalnych rynków pracy w Polsce z punktu widzenia ich zdolności do tworzenia warunków do rozwoju kapitału ludzkiego, innymi słowy, warunków do przyciągania wykwalifikowanych zasobów tego kapitału. Wskazano na trzy zasadnicze cechy rynków pracy, które determinują efektywne wykorzystanie i rozwój tego kapitału: zdolność do tworzenia miejsc pracy dla wykwalifikowanych pracowników, oferowany poziom wynagrodzenia oraz rozmiary i charakter bezrobocia. Postawiono hipotezę, że obszary o lepszych warunkach na rynku pracy dla rozwoju zasobów ludzkich cechuje z reguły wyższy poziom kapitału ludzkiego. Są to jednocześnie obszary, które wykazują tendencję do przyciągania wyspecjalizowanych zasobów pracy. Wnioskowanie przeprowadzono na podstawie analizy danych opisujących rynki pracy w latach 1999–2011.

Analizy pozwoliły wskazać województwa, które borykają się z największymi problemami w tym zakresie. Są to przede wszystkim województwa wschodnie (podkarpackie, podlaskie, lubelskie oraz świętokrzyskie) oraz północne i północno-zachodnie (warmińsko-mazurskie, lubuskie, kujawsko-pomorskie, zachodniopomorskie). Zgodnie z tezą nowej geografii ekonomicznej relatywnie najszybciej do wymagań współczesnej gospodarki dostosowują się województwa, które mają dynamicznie rozwijające się metropolie. Jednocześnie regiony te wykazują tendencję do przyciągania wyspecjalizowanych zasobów pracy oraz cechują się z reguły wyższym poziomem kapitału ludzkiego – tam siły koncentracji (dośrodkowe) przeważają na siłami odśrodkowymi.

Procesy zaobserwowane na regionalnych rynkach pracy uzasadniają potrzebę działań w kierunku tworzenia jak najlepszych warunków dla rozwoju kapitału ludzkiego (chodzi zwłaszcza o to, by nie popaść w pułapkę tanich miejsc pracy) oraz wskazują, że pożądane byłoby uruchomienie instrumentów przeciwdziałającym procesom regionalnej dywergencji.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, rynek pracy, zróżnicowania regionalne.

CONDITIONS FOR DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL AT REGIONAL LABOUR MARKETS IN POLAND

The aim of the study is to analyse regional labour markets in Poland concerning their abilities to create conditions for human capital development. The assessment was based on: ability to create workplaces for qualified employees, the offered level of remunerations as well as a scale and character of unemployment. There was formulated a hypothesis that areas with such labour market conditions that are more favourable for development of human capital are characterised by higher level of human capital. These are simultaneously the areas that tend to attract professional labour resources.

The conducted analyses (covering period 1999–2011) allowed to indicate the voivodeships that struggle with the most serious problems within this sphere. These are, most of all, the east voivodeships (podkarpackie, podlaskie, lubelskie and świętokrzyskie) as well as the north and north-west voivodeships (warmińsko-mazurskie, lubuskie, kujawsko-pomorskie, zachodniopomorskie). In consistency with some thesis of a new economic geography, the voivodeships with developing metropolises are adopted to requirements of the modern economy with comparatively the highest dynamic. Simultaneously, these regions are characterized by tendency to gather qualified labour force and by usually higher level of human capital. In these regions concentration forces are prevailing decentralist ones.

The processes observed on regional labour markets justify a need for actions directed at creation of the best conditions for development of human capital – especially it comes to not to fall into a trap of cheap workplaces and indicate that it would be desired to use instruments counteracting processes of regional divergence.

Keywords: human capital, labour market, regional disparities

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.63

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

³² Dr Małgorzata Wosiek, Katedra Teorii Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych, Wydział Ekonomii, Uniwersytet Rzeszowski, ul. Ćwiklińskiej 2, 35–601 Rzeszów, tel. 17 872 17 17, e-mail: mwosiek@univ.rzeszow.pl.

WPŁYW LOKALNYCH UWARUNKOWAŃ ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI NA RYNEK PRACY NA OBSZARACH WIEJSKICH NA PRZYKŁADZIE GMIN WIEJSKICH WOJEWÓDZTWA PODKARPACIEGO

Przedsiębiorczość jako sztuka poszukiwania nowych rozwiązań i tworzenia nowych wartości, jako rodzaj aktywności człowieka odgrywa istotne znaczenie w wielu obszarach życia gospodarczego. Jej rozwój w dużym stopniu jest zależny od uwarunkowań lokalnych, osobowościowych, prawnych, ekonomicznych czy społeczno-kulturowych. Uwarunkowania lokalne, do których można zaliczyć lokalne zasoby naturalne, zasoby czynników produkcji, specyfikę rynku zbytu czy tradycję, religię, specyfikę rodziny i strukturę społeczną środowiska, są często bardzo istotnym, bezpośrednim wyznacznikiem rozwoju przedsiębiorczości lokalnej. Oprócz tych czynników nie można zapominać o tym, że to jednak człowiek (jego postawy, wiedza, skłonność podjęcia ryzyka, ambicje i aspiracje życiowe) jest głównym inspiratorem przedsiębiorczości. Celem artykułu jest przedstawienie uwarunkowań lokalnych wpływających na rozwój przedsiębiorczości, a zarazem lokalnego rynku pracy na obszarach wiejskich województwa podkarpackiego. W artykule przedstawiono wyniki analiz dokonanych na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Rzeszowie oraz badań ankietowych autora, zrealizowanych w 2011 r. wśród 1130 mieszkańców gmin wiejskich. Dla bardziej precyzyjnego odzwierciedlenia występujących zależności dotyczących analizy stanu przedsiębiorczości, stopy bezrobocia w gminach wiejskich województwa podkarpackiego gminy podzielono na trzy grupy według ich położenia: gminy w sąsiedztwie miasta, z dala od miasta oraz gminy o charakterze turystycznym. Podczas oceny stanu wiejskiego rynku pracy respondenci zostali podzieleni na pięć grup wiekowych, w przedziałach 15–18, 19–25, 26–35, 36–50 oraz powyżej 50 lat.

Słowa kluczowe: rynek pracy, przedsiębiorczość, obszary wiejskie

THE IMPACT OF LOCAL CONDITIONS ON DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURSHIP IN THE LABOR MARKET IN RURAL AREAS ON THE EXAMPLE OF PODKARPACIE PROVINCE

An important way to activate communities and to fight against unemployment and helplessness is starting a business based on the individual or collective ownership. There are, however, many barriers that are a significant inhibition in the minds and resources to entrepreneurs. Very important factors affecting the release of motivation for entrepreneurial thinking and action are the personality traits of a human, as well as local conditions for the development of entrepreneurship. The primary determinant of entrepreneurial activities is however a man, because he is the main culprit of the formation of business entities and its decisions are determined by the socio-cultural determinants which are defining the values, principles and ethical standards shaping his activity also during the time of enterprise creation and management.

Entrepreneurship as "art" of searching new solutions and creating new values as a kind of human activity plays an important role in many areas of the economy. Its development is largely dependent on local, personal, legal, economic and socio-cultural circumstances. Local conditions are often very significant, direct determinant of local entrepreneurship development. This article presents the local conditions affecting the development of entrepreneurship and also the local labor market in rural areas of Podkarpacie Province.

In article the survey results will be presented. The researches have been carried out in the year 2011 among 1130 residents of rural communities. To reflect more accurately the existing dependencies the communities have been divided into three groups according to the location.

Keywords: the labor market, entrepreneurship, rural areas

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.64

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

³³ Dr inż. Marian Woźniak, Katedra Ekonomii, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, al. Powstańców Warszawy 8, 35–959 Rzeszów, tel.: (017) 865 19 03, e-mail: mwozniak@prz.edu.pl

IMPLEMENTATION OF ISO 9001 REQUIREMENTS AND THE ECONOMIC EFFICIENCY OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ORGANIZATIONS

Implementation of ISO 9001, especially for small and medium size organizations is undoubtedly a significant investment. It is, therefore, an important question of its viability. Available literature data suggest a lack of conclusive arguments concerning the implementation of a positive ratio requirements of ISO 9001 to increase the financial efficiency of the organization. So puzzling is the significant popularity of the implementation of system solutions. The article elaborates on the impact of the implementation of ISO 9001 on the economic efficiency of the organization. The overall aim of the research carried out in 2010 was to determine the effects of the implementation of the quality management system according to ISO 9001 on the economic efficiency of small and medium-sized organizations. For this purpose, the analysis of financial statements, and then the compilation of the results of the two groups of organizations were made: the organization with implemented quality management system according to ISO 9001, organizations which decided not to implement of ISO 9001. An important factor in selecting the research group was that the organizations surveyed operate in conditions as close as possible outside and represented one industry. The selection for the organization of such a group would minimize the effect of different external factors on their economic efficiency. As a result of the search 22 companies were selected in the framework of a purchasing group (implementing a common strategy, logistics, marketing and offering a similar range of products).

Keywords: quality, management, system, ISO 9001, efficiency

IMPLEMENTACJA WYMAGAŃ NORMY ISO 9001 A EFEKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA MAŁYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI

Wdrażanie wymagań systemu zarządzania jakością według normy ISO 9001 jest bezsprzecznie inwestycją. Zasadne staje się pytanie o jej opłacalność. Analiza literatury przedmiotu nie dostarcza przekonujących informacji dotyczących pozytywnego przełożenia implementacji systemu zarządzania jakością według wymagań normy ISO 9001 na efektywność ekonomiczną małych i średnich organizacji. Zastanawiające jest, więc znaczna popularność implementacji wymagań systemowych w przedsiębiorstwach. W artykule podjęto rozważania na temat wpływu implementacji wymagań normy ISO 9001 na efektywność ekonomiczną małych i średnich organizacji. Nadrzędnym celem badań przeprowadzonych w 2010 roku była próba ustalenia wpływu wdrożenia systemu zarządzania jakością według normy ISO 9001 na efektywność ekonomiczną małych i średnich organizacji. W tym celu dokonano analizy sprawozdań finansowych, a następnie zestawienia wyników dwóch grup organizacji: organizacji z wdrożonym systemem zarządzania jakością według normy ISO 9001, organizacji w których nie zdecydowano się na implementację wymagań normy ISO 9001. Istotnym czynnikiem doboru grupy badawczej było to, aby badane organizacje funkcjonowały w jak najbardziej zbliżonych warunkach zewnętrznych i reprezentowały jedną branżę. Wyselekcjonowanie takiej grupy organizacji pozwoliłoby zminimalizować wpływ odmiennych czynników zewnętrznych na ich efektywność ekonomiczną. W wyniku poszukiwań wybrano 22 przedsiębiorstwa zrzeszone w ramach jednej grupy zakupowej (realizujące wspólną strategię, logistykę, działania marketingowe oraz oferujące podobny asortyment produktów). Wyniki przeprowadzonych badań pozwoliły udzielić odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

Słowa kluczowe: jakość, zarządzanie, system, ISO 9001, efektywność

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.65

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

³⁴ Dr Dominik Zimon, Katedra Systemów Zarządzania i Logistyki, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651073, e-mail: zdomin@prz.edu.pl.

METODY STEROWANIA ZAPASAMI A KAPITAŁ OBROTOWY BRUTTO W PRZEDSIĘBIORSTWIE

W artykule przedstawiono wpływ zarządzania kapitałem obrotowym brutto i zarządzania logistycznego na kondycję finansową i bezpieczeństwo funkcjonowania przedsiębiorstwa na rynku. Wyeksponowano zapasy jako najważniejszy i zarazem kluczowy element łączący te dwa typy zarządzania jednostką gospodarczą. Zdefiniowano kapitał obrotowy brutto i omówiono najważniejsze elementy tworzące go tj. zapasy, należności krótkoterminowe i środki pieniężne. Następnie zaprezentowano zarządzanie logistyczne poprzez organizację systemów dostaw przy pomocy wybranych metod sterowania zapasami w przedsiębiorstwie. Omówiono metody Just in Time, planowania potrzeb materiałowych (MRP), zarządzania zapasami przez dostawcę (VMI) i tradycyjne metody sterowania zapasami stosowane przez jednostki gospodarcze. Następnie przeprowadzono analizę jak poszczególne metody sterowania zapasami wpływają na poszczególne elementy tworzące kapitał obrotowy brutto zapasy, należności krótkoterminowe, środki pieniężne. Przedstawiono jak wpływa wybór metod zarządzania zapasami na poziom kapitału obrotowego brutto. Jak zmieniają się koszty. Czy wybór poszczególnych sposobów zarządzania dostawami jest obciążony barierami wejścia w postaci bardzo wysokich kosztów. Jaki jest ich wpływ na wyniki finansowe, rentowność czy efektywność zarządzania zapasami i należnościami krótkoterminowymi. Czy dobór metod sterowania zapasami pozwala ograniczyć ryzyko utraty płynności finansowej i jaki jest wpływ zaprezentowanych metod sterowania zapasami na proces zarządzania jakością. W podsumowaniu zaprezentowano korzyści i wady poszczególnych metod sterowania zapasami z podziałem na poszczególne elementy tworzące kapitał obrotowy brutto.

Słowa kluczowe: sterowanie zapasami, kapitał obrotowy brutto, zarządzanie logistyczne.

INVENTORY MANAGEMENT METHODS VS. GROSS WORKING CAPITAL IN COMPANIES

In the article the influence of gross working capital management and logistics management on the financial condition and safety of the enterprise market was discussed. The stocks as the most important and also the key element connecting these two types of management of the enterprise were exposed. It was defined the gross working capital and discussed the key elements that constitute it, i.e. inventories, receivables and money. Then it was presented the logistic management by organizations supply systems using selected methods of inventory control in a company. The methods of Just in Time, material requirements planning (MRP), vendor management inventory (VMI) and traditional methods of inventory control used by the companies were discussed. Then it was conducted an analysis of how different inventory control methods affect the individual elements constituting gross capital stocks, accounts receivable, cash. It was presented the influence of the choice of inventory management methods on the level of gross working capital. How do the costs change. Is the choice of the various ways to manage the supply is loaded with barriers in the form of a very high cost. What is their impact on financial performance, profitability or efficiency of inventory management and short-term receivables. Does the choice of inventory control methods allow to reduce liquidity risk, and what is the impact of the presented methods of inventory control on quality management process. In summary there were presented the advantages and disadvantages of various methods of inventory management methods with the division into various elements forming the gross working capital.

Keywords: inventory management, working capital, company, logistics management

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.66

Tekst złożono w redakcji: październik 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013

³⁵ Dr inż. Grzegorz Zimon, Zakład Finansów i Bankowości, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651633, e-mail: gzimon@prz.edu.pl.