

Podstawowe pojęcia dotyczące pracy badawczej

Aktywa (majątek)

Ogół środków gospodarczych (składników majątkowych), którymi rozporządza - w ściśle oznaczonym momencie - jednostka prowadząca księgi rachunkowe.

Efekty

Zgodnie ze Słownikiem Ekonomicznym efekty możemy uznać za środek, sposób wywarcia, wywołania wrażenia, ale również skutek, rezultat, konsekwencję, wynik działania (funkcjonowania), który podlega interpretacji. W przypadku badanych w niniejszym projekcie spółdzielni, za efekty możemy uznać sytuację społeczną i gospodarczą analizowanych spółdzielni w zakresie przyjętych do analizy celów ich działalności, na podstawie przyjętego do badania zestawu wskaźników. Będą to więc np. wskaźniki skali efektów osiągniętych w wymiarze ekonomicznym np. wielkość przychodów, wartość aktywów, czy środków trwałych a w wymiarze społecznym liczba członków spółdzielni, w tym liczba członków zatrudnionych, udział członków w podejmowaniu kluczowych decyzji dot. spółdzielni a szerzej patrząc integracja bądź rehabilitacja społeczna i zawodowa. Natomiast kwestią wspólną dla wymiaru ekonomicznego i społecznego będą efekty w zakresie zatrudnienia, choć z punktu widzenia ekonomicznego będzie ono rozpatrywane w kategoriach zasobu generującego zarówno przychody jak i koszty, natomiast w zakresie efektów społecznych – pod kątem tworzenia miejsc pracy, w tym dla członków spółdzielni oraz dla grup społecznych zagrożonych wykluczeniem społecznym¹.

Efektywność

Definiowana jako wynik działania, który podlega interpretacji poprzez odniesienie do poniesionych zasobów. Więc jest to efekt, który podlega interpretacji, jednak istotnym elementem z ekonomicznego punktu widzenia jest ilość zasobów, jaka była potrzebna do osiągnięcia efektu². Efektywności nie należy mylić ze skutecznością. Skuteczność ma charakter „zero-jedynkowy”, to znaczy określa osiągnięcie lub nie osiągnięcie założonego celu, który również może być efektem. Efektywność to podlegający interpretacji wynik, który mówi nam nie CZY, ale JAK cel został osiągnięty³. Można zatem osiągać wynik skutecznie, ale nieefektywnie. Efektywność ekonomiczna w tym podejściu przejawia się w osiąganiu określonego celu przy wykorzystaniu do tego w sposób najbardziej skuteczny i najmniej marnotrawny posiadanych zasobów⁴. Mogą to być pojedyncze zasoby (czasu, środków finansowych, nakłady pracy, itp.), albo można zrobić to poprzez tzw. analizę wielokryterialną.

Efektywność rozpatrujemy poprzez ocenę ścieżki? sposobu? osiągnięcia celu, relatywizując nakłady i korzyści. Efektywność możemy rozpatrywać z wielu perspektyw: organizacyjnej, finansowej,

¹http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Annales_Universitatis_Mariae_Curie_Sklodowska_Sectio_H_Oeconomica/Annales_Universitatis_Mariae_Curie_Sklodowska_Sectio_H_Oeconomica-r2013-t47-n1/Annales_Universitatis_Mariae_Curie_Sklodowska_Sectio_H_Oeconomica-r2013-t47-n1-s167-178/Annales_Universitatis_Mariae_Curie_Sklodowska_Sectio_H_Oeconomica-r2013-t47-n1-s167-178.pdf, s. 172 i dalsze.

² Zob. Skrzypek E., *Jakość i efektywność*, Wyd. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, 2000.

³ Kudłacz M., *Miasto jako miejsce wytwarzania wartości*, Zarządzanie Publiczne 2017 | nr 1 (39) | 97-113, wyd. Scholar, s. 99.

⁴ Strzelecki Z., *Gospodarka regionalna i lokalna*, Wydawnictwo PWN, 2008, s. 238-241.

czasowej, procesowej, z punktu widzenia możliwości wprowadzania nowych produktów (usług), trwałości organizacyjnej i finansowej.

Kapitał ludzki

Po raz pierwszy kategoria ta użyta została w 1961 roku przez noblistę Theodora Schultza, który opisał kapitał ludzki w następujący sposób: „Wszystkie ludzkie zdolności są bądź to wrodzone, bądź nabyte. Każdy człowiek rodzi się z pewnym szczególnym zespołem genów określającym jego wrodzone zdolności. Cechy nabytej jakości populacji, które mają wartość i mogą być wzbogacane za pomocą odpowiedniego inwestowania, będziemy uważać za kapitał ludzki”⁵. M. Bartnicki⁶ uważa, że kapitał ludzki to są ludzie trwale związani z przedsiębiorstwem i jego misją, posiadający umiejętność współpracy, kreatywność, kwalifikacje, a także motywację, kompetencje i zręczność intelektualną. G. Łukasiewicz przyjmuje, że przez kapitał ludzki należy rozumieć zasób wiedzy, umiejętności, zdolności, kwalifikacji, postaw, motywacji oraz zdrowia, o określonej wartości, będący źródłem przyszłych zarobków czy satysfakcji, przy czym jest on odnawialnym i stale powiększanym potencjałem ludzkim⁷. Cechą łączącą powyższe trzy definicje jest założenie, że jest to potencjał bazujący na wiedzy i umiejętnościach), który można pomnażać w czasie czyli, że możliwa jest inwestycja w jego rozwój (rozwój kapitału ludzkiego). W przypadku osób zagrożonych wykluczeniem społecznym inwestycja w kapitał ludzki polegać będzie w dużej mierze na działaniach związanych z „przywróceniem” czy nauką: pełnienia ról społecznych (reintegracja społeczna) czy ról zawodowych (reintegracja zawodowa).

Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym

Do katalogu osób zagrożonych wykluczeniem społecznym zostały włączone osoby zdefiniowane w *Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020*⁸ Uzasadnieniem dla tego wyboru jest dostosowanie całego wsparcia finansowego dla powstających i działających przedsiębiorstw społecznych, w tym spółdzielni z unijnych środków.⁹

Osoby lub rodziny zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym:

- a) osoby lub rodziny korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej zgodnie z ustawą z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej
- b) osoby, o których mowa w ustawie o zatrudnieniu socjalnym;

⁵ T.W. Schulz, *Investing in People: The Economics of Population Quality*, University of California, Berkeley 1981, s. 21, w: J. Fitz-Enz, *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna – Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, s. 9.

⁶ M. Bartnicki, *Pomiar kapitału intelektualnego*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa” 2000, nr 11, s. 12.

⁷ Por. G. Łukasiewicz, *Kapitał ludzki organizacji. Pomiar i sprawozdawczość*, PWN, Warszawa 2009, s. 20

⁸ Z 24 października 2016 r. https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/27996/wytyczne_CT9_24.pdf (data pobrania: 14.09.2017)

⁹ Kompleksową, naukową analizę zjawiska wykluczenia społecznego przedstawia R. Szarfenberg w: Pojęcie wykluczenia społecznego http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/pojecie_ws.pdf (data pobrania: 13.09.2017)

- c) osoby przebywające w pieczy zastępczej lub opuszczające pieczę zastępczą oraz rodziny przeżywające trudności w pełnieniu funkcji opiekuńczo-wychowawczych,
- d) osoby nieletnie, wobec których zastosowano środki zapobiegania i zwalczania demoralizacji i przestępczości zgodnie z ustawą z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich
- e) osoby przebywające w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych i młodzieżowych ośrodkach socjoterapii, o których mowa w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty
- f) osoby z niepełnosprawnością
- g) rodziny z dzieckiem z niepełnosprawnością, o ile co najmniej jeden z rodziców lub opiekunów nie pracuje ze względu na konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem z niepełnosprawnością;
- h) osoby, dla których ustalono III profil pomocy, zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- i) osoby niesamodzielne;
- j) osoby bezdomne lub dotknięte wykluczeniem z dostępu do mieszkań
- k) osoby odbywające kary pozbawienia wolności;
- l) osoby korzystające z PO PŻ.

Pasywa (kapitał)

Źródła finansowania środków gospodarczych (składników majątkowych), znajdujących się w ściśle oznaczonym momencie w jednostce prowadzącej działalność gospodarczą. Jest jedną z dwóch części bilansu jednostki. Na Pasywa składają się: A. Kapitał (fundusz) własny B. Zobowiązania i rezerwy na zobowiązania.

Produktywność

Zjawisko postrzegane jako relacja ilości wytworzonego produktu i jego sprzedaży w określonych warunkach, do ilości wykorzystywanych lub zużytych zasobów wejściowych. Zasoby wejściowe, to różne zasilenia systemu i zasoby systemu, które są wykorzystywane do wytworzenia końcowego produktu¹⁰. Tak więc efektywność pracy to wynik różnicy pomiędzy poniesionymi nakładami, a uzyskanymi efektami. Produktywność pracy to wartość, jaką wytwarza pracownik poprzez nakłady swojej pracy i z wykorzystaniem dostępnych zasobów i technologii¹¹.

¹⁰ David R. Kamerschen, Richard B. McKenzie, Clark Nardinelli, Economics, Houghton Mifflin College Division, 1989, s. 10-23.

¹¹ Heshmati A., *Productivity Growth, Efficiency and Outsourcing in Manufacturing and Service Industries*, Journal of Economic Surveys, vol. 17, Issue 1, 2003, s. 81–91.

Relacje między kapitałem i majątkiem

Każdy składnik aktywów musi mieć swoje źródło pochodzenia, zatem suma aktywów musi być zawsze równa sumie pasywów. Badanie struktury kapitałowo-majątkowej pozwala na sprawdzenie czy metody finansowania aktywów przez przedsiębiorstwo zapewniają jej bezpieczeństwo pod kątem długoterminowej płynności finansowej.

Reintegracja zawodowa

Zgodnie z ustawą o zatrudnieniu socjalnym jest to działalność nastawiona na odbudowę i podtrzymanie u osoby podlegającej tym działaniom zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy (staże, szkolenia, warsztaty kompetencji miękkich niezbędnych do znalezienia i utrzymania zatrudnienia)

Reintegracja społeczna

Zgodnie z ustawą o zatrudnieniu socjalnym działalność mająca odbudowywać oraz umacniać u osób objętych takimi działaniami, umiejętności uczestniczenia w życiu społecznym oraz pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, życia i pobytu (warsztaty motywacyjne, doradztwo zawodowe, terapia)

Rentowność

Rentowność to parametr odzwierciedlający efektywność posiadanych przez przedsiębiorcę kapitałów oraz efektywność gospodarowania aktywami. Wskaźniki rentowności nazywane są także wskaźnikami zyskowności lub stopami zwrotu. Mierzą one ekonomiczność wyrażaną relacją efektów do nakładów.

Rozwój

Rozwój to bardzo szeroka kategoria, opisywana w literaturze ekonomicznej, socjologicznej i filozoficznej. Z punktu widzenia projektu POPT, istotne są następujące kwestie odnoszące się do różnych kategorii rozwoju spółdzielczości:

- Rozwój ma charakter procesowy¹². Pojęcie procesu zostanie wykorzystane do „opisania ciągu, sekwencji następujących po sobie i przyczynowo uwarunkowanych zmian systemu (nazywamy je wtedy fazami lub etapami)”¹³.
- Rozwój jest kategorią, którą należy traktować w wymiarze czasowym. Rozwój postępuje wraz z upływem czasu i może istnieć nawet gdy świadomie nie wprowadzamy żadnej zmiany¹⁴.
- Rozwój to „pozytywna kierunkowa zmiana społeczna” oraz „regularna kierunkowa zmiana, gdzie „regularna” oznacza zachodzącą w zgodzie z pewnymi znanymi regularnościami transformacji obiektów danej klasy”¹⁵, choć możliwe są także inne definicje tego terminu¹⁶.
- Rozwój może być determinowany przez czynniki wewnętrzne i zewnętrzne (środowiskowe).

¹² Węgrzecki A., Zarys filozofii, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2011.

¹³ Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, Kraków 2010.

¹⁴ Masłyk E., *Zmiana i niepewność w procesach organizacyjnych*, PWE, Warszawa 1985.

¹⁵ Nowak S., *Metodologia badań społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

¹⁶ ibidem

- Rozwój ma charakter jakościowy, ale ma również aspekty i skutki ilościowe¹⁷.
- Rozwój może być analizowany w różnych aspektach, tj.: istota (przedmiot, zakres), przebieg, uwarunkowania i efekty¹⁸.

Spółdzielnia inwalidów i spółdzielnie niewidomych to szczególny rodzaj spółdzielni pracy, których celem jest zawodowa i społeczna rehabilitacja inwalidów i niewidomych przez pracę w prowadzonym wspólnie przedsiębiorstwie.

Spółdzielnia pracy to podmioty działające na podstawie ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 2017 r. poz. 1560 z późn. zm.), których celem jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków.

Spółdzielnia socjalne to szczególny rodzaj spółdzielni pracy działający na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. 2006 r. Nr. 94 poz. 651 z późn. zm.), których celem jest społeczna oraz zawodowa reintegracja jej członków.

Sprawność (rotacja)

Wskaźniki z obszaru sprawności działania przedsiębiorstwa mają na celu ocenić efektywność zarządzania majątkiem poprzez zestawienie wyników ze sprzedaży z wielkością zasobów majątku i kapitału wykorzystywanych w przedsiębiorstwie.

Trwałość działalności

Trwałością działalności można nazwać efektywność ekonomiczną i organizacyjną, rozpatrywaną w dłuższej perspektywie (lub retrospektywie). Może to być efektywność finansowa, finansowo-majątkowa, organizacyjna (odnosząca się do wielu kwestii, o czym mówi notatka na temat efektywności organizacyjnej).

Przykładowo trwałość w zakresie finansowo-majątkowym może być wyrażona przez okres (liczba lat), w którym organizacja nie pogarsza swoich właściwości: struktury, misji i celów, narzędzi realizacji celów, zasięgu oddziaływania oraz wyniku finansowego. Trwałość powinno określić się przy założeniu braku istotnej zmienności uwarunkowań zewnętrznych, czyli warunków funkcjonowania podmiotu.

Zdolność przetrwania organizacji na rynku (i tu za "miarę" mogą służyć zmienne zero-jedynkowe: ogłoszono/nie ogłoszono upadłości, rozpoczęto/nie rozpoczęto procedury likwidacji oraz liczba dni/miesiący od momentu rejestracji organizacji do jej likwidacji lub pozostawanie w rejestrze do czasu zakończenia badania).

¹⁷ Hausner J., *Zarządzanie publiczne. Podręcznik akademicki*, Scholar, Warszawa 2008; Stabryła A. (red), *Doskonalenie struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1991.

¹⁸ Pacut A., *Rozwój przedsiębiorczości społecznej – istota i kierunki analizy*, „Ekonomia Społeczna”, 2015, nr 1.

Trwałość organizacyjna (rozumiana jako: doskonałość operacyjna (czasowa), produkcyjna (usługowa), efektywność pod względem nakładów (zasobów) niezbędnych do osiągnięcia celów, ciągłość przepływu informacji, trwałość (skuteczność) w osiąganiu strategicznych celów, elastyczność (umiejętność dostosowywania się do uwarunkowań zewnętrznych - umiejętność przystosowania do bieżącej sytuacji i korzystania z doświadczeń (fast learning), rzetelność procesów i zachowań pracowników).

Zdolność organizacji do bycia konkurencyjnym (utrzymywania dobrej kondycji np. finansowej, dywersyfikowania swojej działalności), co umożliwi rozwój organizacji (za "miarę" można przyjąć poziom zatrudnienia, przychodów, liczbę obszarów działalności/branż, w których prowadzona jest działalność. To również umiejętność zarządzania ryzykiem spółdzielni (jak każdym ryzykiem organizacyjnym), sposób zarządzania podmiotem, myślenie dalekosiężne, korzystanie z doświadczeń (dobre i złe praktyki), wypracowywanie zmian, umiejętność zestawiania celów ekonomicznych i społecznych.

Uwarunkowania i czynniki rozwoju

Uwarunkowania są to elementy determinujące kierunki rozwoju spółdzielni, które mają charakter niesterowalny z punktu widzenia władz (członków) spółdzielni. Ewentualny brak sterowalności wynika przede wszystkim z naturalnego pochodzenia uwarunkowań (np. cykle koniunkturalne, globalne zjawiska gospodarcze), uwarunkowań politycznych (system administracji publicznej, przyjęta polityka względem sektora spółdzielczości, a także uwarunkowań formalnoprawnych¹⁹.

Natomiast czynniki są sterowalnymi determinantami rozwoju²⁰, które determinują rozwój, wskazują na przyczyny, kierunek i charakter najważniejszych procesów rozwojowych. Sterowalność oznacza w tym przypadku możliwość oddziaływania²¹ (kreowania, regulowania, stymulowania) czynników przez samą spółdzielnię.

Na potrzeby naszego projektu proponuje się, że analizowane są uwarunkowania rozwoju spółdzielczości w Polsce, które dzielimy na czynniki (zwane inaczej uwarunkowaniami wewnętrznymi) oraz uwarunkowania zewnętrzne, które mają charakter niesterowalny. Ze względu na dostępność danych i możliwości ich wykorzystania w ramach pracy badawczej przyjmuje się, że główna oś analizy będzie dotyczyć uwarunkowań wewnętrznych (możliwości i bariery rozwoju spółdzielni²²).

Zadłużenie

Analiza zadłużenia ma na celu ocenę struktury pasywów przedsiębiorstwa z uwzględnieniem ich źródeł (kapitały własne i obce) oraz okresu na jaki zostały one udostępnione (kapitały krótkoterminowe i długoterminowe).

¹⁹ Kudłacz T., *Programowanie rozwoju regionalnego*, Wydawnictwo PWN, 1999, s. 48-55.

²⁰ Hausner J., Kudłacz M., *Funkcjonowanie metropolii w Polsce. Gospodarka, przestrzeń, społeczeństwo*, CeDeWu, Warszawa, 2016, s. 20-21.

²¹ Zob. Szymła Z., *Determinanty rozwoju regionalnego*, wyd. Ossolińskich, 2000.

²² Kawa M., Kuźniar W., *Rola spółdzielczości jako instytucji w przeciwdziałaniu nierównościom ekonomicznym i społecznym*, ZN U. Rzeszowski nr 15, 2009, s. 315.