

Marta Musiał

*Katedra Bankowości i Finansów Porównawczych
Uniwersytet Szczeciński*

WIELOWYMIAROWE UJĘCIE EFEKTYWNOŚCI ZARZĄDZANIA FINANSAMI GOSPODARSTW DOMOWYCH

1. Wprowadzenie

Termin „efektywność” pochodzi od łacińskiego słowa *efficio*, co oznacza: wykonać, dokonać, dokończyć, sporządzić, zrobić [Rybicki 2005, s. 361]. W. Rybicki [2005, s. 362] definiuje efektywność jako składową trzech cech: skuteczności, sprawności i istotności. W literaturze „efektywność” i „skuteczność” są często zamiennie używane z innymi terminami, takimi jak „rentowność”, „sprawność”, „produktywność”, „korzystność” „ekonomiczność”.

Pierwsze modele efektywności miały jednowymiarowy charakter. Znaczy to, że dla oceny sukcesów i niepowodzeń organizacji używano jakiejś jednej miary. Była nią zwykle [Steers 1975]:

- ogólna ocena dokonywana przez członków organizacji lub zewnętrznych sędziów,
- produktywność, mierzona zwykle wielkością produktu,
- zadowolenie pracowników,
- zysk albo czas zwrotu zainwestowanego kapitału.

Jednowymiarowe koncepcje efektywności, tj. ujęcie celowościowe i systemowe według M. Bielskiego [1992], tradycyjne według F.W. Taylora [Kisielewska, Kozuń-Cieślak 2007] czy holistyczne według H. Emmersona [1913], są w dalszym ciągu wykorzystywane, zdecydowanie jednak coraz bardziej są one wypierane przez koncepcje wielowymiarowe [Kostecki 1982, s. 19].

Według R.M. Steersa, jednego z głównych zachodnich badaczy zajmujących się efektywnością, efektywność organizacyjną można określić jako „zdolność organizacji do osiągnięcia i realizacji swoich celów operacyjnych” (cyt. za: [Kraft, Jauch i Boatwright 1996, s. 101–104]. Tak szerokie ujęcie efektywności wymaga

rozpatrywania jej w różnych wymiarach i na różnych poziomach agregacji, z wykorzystaniem zarówno ilościowych, jak i jakościowych kryteriów oceny [Ziębicki 2007, s. 333].

Celem niniejszego artykułu jest – oparta na dorobku naukowym poświęconym efektywności organizacji – analiza wybranych koncepcji wielowymiarowości efektywności oraz na jej podstawie próba konceptualizacji wielowymiarowej efektywności zarządzania finansami gospodarstw domowych.

2. Wielowymiarowość efektywności w literaturze

W literaturze przedmiotu opisanych jest wiele klasyfikacji wymiarów efektywności. Najważniejsze z nich można zaprezentować w postaci następujących schematów [Bielski 1986, s. 170–183; Negandhi 1975, s. 24; Argyris 1964]:

- cele końcowe – środki i ich wykorzystanie (najbliższy ujęciu celowościowemu),

- efektywność wejść – efektywność transformacji – efektywność wyjść (najbliższy ujęciu systemowemu),

- ekonomiczne miary efektywności – behawioralne miary efektywności,

- realizacja celów – utrzymanie integralności organizacji – adaptacja,

- produkcja – wydajność – morale – adaptacja – rozwój.

Powyższe schematy są uogólnieniem i sklasyfikowaniem wielu koncepcji wielokryterialnej oceny efektywności. Poniżej zostaną zaprezentowane wybrane koncepcje wielowymiarowej efektywności:

- wielowymiarowe ujęcie efektywności według D.J. Lawlessa,

- ewolucyjny model według M. Holstein-Beck,

- czterowymiarowy model efektywności według H.C. Pfohl,

- siedmiowymiarowy model efektywności według M. Bielskiego,

- dziewięciowymiarowy model B.A. Rummlera i A.P. Brache,

- zrównoważona karta wyników według R.S. Kaplana i D.P. Nortona.

Efektywność organizacyjna w ujęciu D.J. Lawlessa [1979] jest uzależniona od sześciu zmiennych [Holstein-Beck 1987]:

- wydajności (*productivity*), rozumianej jako stosunek wyniku do nakładu w sensie techniczno-ekonomicznym,

- morale (*morale*), określonego stosownie do stopnia zaspokojenia potrzeb członków organizacji,

- dostosowania (*confirmity*), oznaczającego konformizm wobec przyjętych celów organizacyjnych,

- elastyczności (*adaptiveness*), określającej stopień łatwości reagowania na zmiany,

- instytucjonalizacji (*institutionalisation*), oznaczającej stopień poparcia, jaki dana organizacja uzyskuje ze strony swego otoczenia,
- stabilności (*stability*), będącej miarą dobrych stosunków między pracownikami.

Ewolucyjny model efektywności według M. Holstein-Beck [1997, s. 62] składa się z sześciu kategorii:

- wydajności (w ujęciu techniczno-ekonomicznym H. Emmersona),
- kompetencyjności (w ujęciu organizacyjno-biurokratycznym M. Webera),
- sprawności (w ujęciu prakseologicznym T. Kotarbińskiego),
- funkcjonalności (w ujęciu humanistycznym R. Beckharda),
- komunikatywności (w ujęciu osobowościowym D.J. Lawlessa),
- moralności (w ujęciu behawioralnym K. Obuchowskiego i B.K. Scanlana).

Elementem łączącym wyróżnione przez M. Holstein-Beck kategorie jest aspekt ekologiczny efektywności, w wypadku którego chodzi o zharmonizowanie natury i kultury, tj. tego, co stworzyła natura, i tego, co stworzył człowiek.

H. Pfohl [1998, s. 32–34] uważa, że efektywność powinno się analizować w kontekście czterech wymiarów (tabela 1): technicznego, ekonomicznego, społecznego i ekologicznego.

Tabela 1

Wymiary efektywności przedsiębiorstwa według H.C. Pfohla

Wymiar technologiczny	Wymiar ekonomiczny	Wymiar społeczny	Wymiar ekologiczny
Myślenie kategoriami ilości i czasu	Myślenie w kategoriach wartości	Myślenie w kategoriach potrzeb i ról	Myślenie w kategoriach oddziaływania na otoczenie
<ul style="list-style-type: none"> – produktywność – czas przepływu – wykorzystanie możliwości 	<ul style="list-style-type: none"> – płynność finansowa – wynik (rentowność) – potencjał powodzenia 	<ul style="list-style-type: none"> – zadowolenie pracowników – ochrona zdrowia pracowników w dłuższym czasie – spełnienie oczekiwań społeczeństwa 	<ul style="list-style-type: none"> – nieszkodliwość dla środowiska we wszystkich fazach ekologicznego cyklu życia produktu

Źródło: [Pfohl 1998, s. 32–34].

M. Bielski [1992, s. 121–125] przyjmuje siedem wymiarów efektywności na potrzeby jej wielokryterialnej oceny:

- rzeczowy (efektywność rzeczowa) – który mówi o tym, na ile organizacja jest efektywna w zaspokajaniu określonych potrzeb społecznych albo w jakim stopniu osiąga ona swoje cele zewnętrzne;

- ekonomiczny (efektywność ekonomiczna) – który obejmuje kryteria w różny sposób wyrażające relacje między efektami a nakładami. Jeśli jest to stosunek efektów do nakładów, to kryteriami są wydajność (ludzi, urządzeń), produktywność (środków trwałych, majątku) lub rentowność. Odpowiada to prakseologicznemu pojęciu ekonomiczności. Jeśli jest to różnica między efektami a nakładami, miarą jest zysk (odpowiadający prakseologicznej korzyści);
- systemowy (efektywność systemowa) – jest wyrazem zdrowia systemu i jego zdolności do istnienia w danym otoczeniu. Kryteriami tego wymiaru są długofalowe cele organizacji: przetrwanie i rozwój oraz jej zdolność do zmian przystosowawczych, czyli adaptacji do otoczenia. Rozwój i adaptacja będą wyrażać się we wzroście organizacji, inwestycjach, podejmowaniu nowych kierunków działalności, opanowywaniu nowych rynków itd.;
- „polityczny” (efektywność polityczna) – odnosi się do relacji organizacji z otoczeniem. Przy tej samej sprawności procesów przetwarzania (transformacji) efektywność organizacji może być różna, w zależności od umiejętnego lokowania zamówień, zręczności w negocjacjach handlowych, trafnego wyboru lokalizacji inwestycji itp. Działania „polityczne” mogą być również skierowane wewnątrz organizacji i mieć na celu uzyskanie możliwie najlepszych (dla organizacji) warunków uczestnictwa ludzi, np. pracy w godzinach nadliczbowych, dużej intensywności wysiłków, ograniczania roszczeń płacowych. Kryteriami wymiaru „politycznego” mogą być pozycja przetargowa organizacji w stosunku do otoczenia, pozycja monopolisty, wreszcie pozycja przetargowa w negocjacjach z pracownikami, czy szerzej – uczestnikami organizacji;
- polityczny – który odnosi się do efektywności organizacji w utrwalaniu istniejącego w danym kraju ładu polityczno-społecznego. Jest to efektywność organizacji z punktu widzenia interesów nie jej samej, a rządzącej klasy lub ugrupowania politycznego;
- kulturowy (efektywność kulturowa) – który odnosi się do zdolności organizacji do utrwalania wartości i norm, które pozwalają zachować tożsamość kulturową społeczeństwa, a także do ich wkładu w rozwój kultury i jej adaptacji do zmian w kulturze w skali światowej;
- behawioralny (efektywność behawioralna) – obejmuje takie kryteria, jak satysfakcja z pracy, nasilenie konfliktów wewnętrznych, morale pracowników itp. Wyraża on interesy uczestników organizacji i służy głównie ocenie z ich punktu widzenia, ale nie tylko. Efektywność organizacji w tym wymiarze może podnosić jej efektywność w innych wymiarach: rzeczowym, ekonomicznym czy systemowym. Może także być pozytywnie skorelowana z wymiarem politycznym – konflikty w zakładach pracy, przekraczając pewien stopień nasilenia, łatwo przekształcają się w konflikty polityczne.

Interesujące podejście do oceny efektywności organizacji zaproponowali G.A. Rummler i A.P. Brache [2000]. W ich modelu przyjęto, że organizacja jest systemem i realizowane są w niej różne procesy przebiegające pomiędzy poszczególnymi obszarami organizacji, a szczególną uwagę zwrócono na konieczność skorelowania działań w całej organizacji oraz wyeliminowania problemów pojawiających się w zakresie powiązań międzyfunkcjonalnych [Skurzyńska-Sikora 2008, s. 11]. W prezentowanej przez nich koncepcji efektywność organizacji badana jest w układzie dwuwymiarowym – poziom organizacji oraz potrzeb efektywności. W wymiarze poziomu organizacji uwzględnia się [Rummler i Brache 2000, s. 43–45]:

- poziom organizacji – kładzie się nacisk na relacje między podstawowymi elementami organizacji a rynkiem, na którym ona działa; czynniki wpływające na efektywność to: strategia, cele ogólnoorganizacyjne i metody ich pomiaru, struktura organizacyjna, sposób wykorzystania zasobów;

- poziom procesu – sieć międzywydziałowych procesów, takich jak: opracowywanie nowych produktów, proces zaopatrzenia, proces produkcji, proces sprzedaży, proces dystrybucji, proces fakturowania, proces ściągania należności;

- poziom stanowiska pracy – pracownicy zatrudnieni na poszczególnych stanowiskach pracy realizują czynności składające się na procesy. Do zmiennych wpływających na efektywność należą: metody rekrutacji i awansowania, zakresy zadań i obowiązków, stosowane standardy pracy, przekazywane informacje zwrotne, nagrody i szkolenia.

Na drugi wymiar – potrzeb efektywności, które wpływają na wyniki uzyskiwane na każdym poziomie organizacji, składają się [Rummler i Brache 2000, s. 46]:

- cele: organizacji, procesu oraz stanowiska pracy – muszą być one określone za pomocą standardów odzwierciedlających oczekiwania klientów, dotyczących np. jakości, ilości, terminu dostarczania i czasu realizacji oraz kosztu produktu i usługi;

- sposoby zaprojektowania – struktura organizacyjna, zorganizowanie procesu i stanowiska pracy wymagają niezbędnych elementów skonfigurowanych w sposób, który umożliwi efektywną realizację celów;

- sposób zarządzania – każdy z trzech poziomów analizy efektywności wymaga odpowiedniego sposobu zarządzania, który pozwala na realizację celów.

W efekcie wyróżnia się dziewięć zmiennych wpływających na efektywność organizacji.

Ostatnią prezentowaną koncepcją wielowymiarowej efektywności jest zrównoważona karta wyników (*balanced scorecard* – BSC), której autorami są R.S. Kaplan i D.P. Norton [2001]. Jest to koncepcja ułatwiająca ukierunkowanie działań (akcji, przedsięwzięć) określonej grupy ludzi (organizacji, przedsiębiorstw,

instytutów, pionów, działów, grup projektowych) na realizację i bieżącą aktualizację określonych zamierzeń strategicznych, a w konsekwencji na stworzenie organizacji zorientowanej na strategię [Friedag i in. 2003, s. 21]. W ramach zrównoważonej karty wyników wyróżnia się cztery wymiary efektywności: finansowy, klienta (konsumencki), procesów wewnętrznych oraz wiedzy i rozwoju [Niven 2006, s. XI]. Przykładowe cele w perspektywie klienta to: zadowoleni klienci, rodzina klientów i sponsorzy, pozycja lidera w prowadzeniu i propagowaniu wyników badań, podnoszenie jakości życia, pozycja lidera w oczach mediów i pracodawców. W perspektywie wiedzy i rozwoju można natomiast wymienić następujące cele: nastawienie całej firmy na doskonalenie wyników, możliwość rozwoju zawodowego wszystkich pracowników, obsadzenie strategicznych etatów na wszystkich szczeblach, efektywna praca personelu sterowana strategiczną kartą wyników. Efektywne, wszechstronne systemy informatyczne, skuteczna, wszechstronna i efektywna pod względem kosztów opieka nad klientami, przestrzeganie praw, obowiązków i etyki, efektywna współpraca i partnerstwo z innymi podmiotami – to cele perspektywy wewnętrznej. Do ostatniej perspektywy – finansowej można zaliczyć: ciągłe doskonalenie w zakresie aktywów netto i płynności w celu rozwoju nowych usług, efektywne połączenie systemów finansowych z wynikami i świadczeniem usług, efektywne połączenie personelu ze świadczonymi usługami, wystarczającą pomoc finansową dla wszystkich programów lub usług [Kaplan i Norton 2001, s. 159].

3. Zarządzanie finansami gospodarstw domowych

Gospodarstwo domowe definiuje się jako mikrojednostkę gospodarującą, która wytwarza dochód, dokonuje jego podziału na różne cele, produkuje dobra, świadczy usługi, gromadzi zapasy [Pałaszewska-Reindl i Michna 1986, s. 34]. B. Świecka [*Bankructwa...* 2008, s. 15] natomiast definiuje gospodarstwo domowe jako autonomiczną jednostkę ekonomiczną, jednoosobowy (*single*), jak i wieloosobowy zespół spokrewnionych i (lub) niespokrewnionych, wspólnie utrzymujących się i podejmujących decyzje o zagospodarowaniu środków w części lub całości wniesionych do budżetu domowego.

Finanse gospodarstw domowych to zjawiska ekonomiczne zachodzące w obrębie gospodarstw domowych, które bezpośrednio związane są z gromadzeniem i wydatkowaniem środków pieniężnych przez gospodarstwo domowe [Bywalec 2009, s. 139]. Większość naukowców utożsamia pojęcie finansów gospodarstw domowych z pojęciem finansów osobistych. Niektórzy natomiast, jak B. Świecka [2014, s. 18] i K. Jajuga [2007, s. 16], uważają, że finanse osobiste są pojęciem węższym od finansów gospodarstw domowych i dotyczą finansów

jednej osoby. B. Świecka proponuje szersze i węższe ujęcie finansów osobistych, definiując finanse osobiste *sensu largo* jako dziedzinę nauk ekonomicznych związaną z gospodarowaniem (zarządzaniem) środkami finansowymi przez członków gospodarstw domowych. W tym wypadku pojęcie finansów osobistych *sensu largo* może być jednoznaczne z pojęciem finansów gospodarstw domowych.

Zarządzanie finansami gospodarstw domowych można definiować jako proces polegający z jednej strony na powiększeniu dochodów, z drugiej strony – na odpowiednim ich wydatkowaniu w celu zwiększenia zamożności gospodarstwa domowego i poziomu życia [Świecka 2014, s. 26–31].

Na proces zarządzania finansami gospodarstw domowych składają się cztery główne elementy [Nogalski, Białas i Czapiewski 1994, s. 9]:

- planowanie,
- organizowanie,
- wpływanie,
- kontrolowanie.

Planowanie finansów osobistych jest organizacją indywidualnych finansowych i osobistych informacji w celu stworzenia planu strategicznego, aby osiągać cele krótko- i długoterminowe za pomocą konstruktywnego zarządzania przychodami, aktywami i zobowiązaniami. Planowanie finansami osobistymi oznacza, że cele, pragnienia i potrzeby są wyrażane przez rangi i pieniądze w kontekście indywidualnego postrzegania oraz przejawiają się w obecnych i przyszłych zyskach, wyrażonych również za pomocą rang i pieniędzy. Kiedy cele finansowe są ustalone i wiadomo, jak je osiągnąć, rozpoczyna się proces organizacji. Organizowanie obejmuje alokację zasobów w celu wcielenia planu w życie, objaśnienie odpowiedzialności i podziału pracy pomiędzy członkami gospodarstwa domowego. Kolejnym elementem jest motywowanie i przewodzenie. Osoba, która zarządza sprawami finansowymi gospodarstwa domowego, musi również przewodzić tym sprawom. Członkowie gospodarstwa domowego muszą dobrowolnie przestrzegać decyzji finansowych podjętych przez tę osobę. Rodzinny menedżer finansowy powinien cały czas dbać o dobre relacje wśród członków rodziny na płaszczyźnie spraw finansowych. Każdy konflikt powinien być rozwiązany przez sprawną komunikację, aby można było uniknąć problemów finansowych. Ostatnim elementem gospodarowania jest kontrola. Kontrolowanie odnosi się zarówno do zasobów gospodarstwa domowego, jak i do porównywania postawionych celów z obecną sytuacją (rezultatami) poszczególnych członków gospodarstwa domowego oraz gospodarstwa jako całości. W procesie kontrolowania należy zwracać uwagę na znaczące odstępstwa i ich przyczyny [Swart 2007].

Zarządzanie finansami osobistymi czy finansami gospodarstw domowych (*personal finance management*) to proces ciągłego gospodarowania pieniędzmi składający się z czynności związanych z przygotowaniem i realizacją operacji

pieniężnych. Do czynności tych można zaliczyć [Garman i Forgue 2008, s. 4; Kapoor, Dlabay i Hughes 2004, s. 4; Swart 2007, s. 17; Waliszewski 2011, s. 38]:

- uzyskiwanie dochodów – otrzymywanie zasobów z zatrudnienia i inwestycji,
- wydawanie – biorąc pod uwagę konsekwencje oraz zasadę: wydatki < zarobki,
- oszczędzanie – pieniądze na czarną godzinę oraz na krótkoterminowe cele,
- inwestowanie – selekcjonowanie papierów wartościowych w celu uzyskania zysku,
- pożyczanie – mądre nawyki pożyczania i nienadużywanie kredytów,
- zarządzanie ryzykiem – odpowiednie ubezpieczenie pokrywające ryzyko,
- planowanie emerytalne – zabezpieczenie finansowe na późniejsze życie,
- planowanie podatkowe – umiejętne korzystanie z ulg podatkowych,
- transfer majątku – efektywne przeniesienie własności majątku na kolejne pokolenia.

4. Efektywność zarządzania finansami gospodarstw domowych – ujęcie wielowymiarowe

Problem efektywności w odniesieniu do funkcjonowania gospodarstwa domowego istnieje od początku powstania nauki poświęconej gospodarstwom domowym i badań efektywności funkcjonowania rynku. Jednakże do tej pory rozważania nad efektywnością dotyczyły głównie przedsiębiorstw i rynków, pomijano rolę gospodarstw domowych, które mają wiele wspólnych cech z przedsiębiorstwem. W przeciwieństwie do przedsiębiorstwa nie są one nastawione na zysk, chociaż to on pozwala ich członkom osiągać inne cele priorytetowe, takie jak: posiadanie własnego mieszkania lub domu, kupno samochodu, posłanie dzieci do dobrej szkoły.

Efektywne zarządzanie finansami gospodarstw domowych to proces polegający na zwiększeniu środków finansowych, przy jednoczesnym utrzymaniu takiego poziomu kosztów, który prowadzi do zwiększenia zamożności i poziomu życia gospodarstwa domowego [Świecka 2009, s. 70].

Efektywność funkcjonowania gospodarstw domowych można rozpatrywać z różnych perspektyw, podobnie jak przedsiębiorstw. Wobec powyższego należy podjąć próbę adaptacji wybranych koncepcji efektywności organizacji do gospodarstw domowych, zarówno jednowymiarowych (zob. [Zdanowska 2011, Musiał 2014]), jak i wielowymiarowych, które są tematem niniejszego opracowania.

Na podstawie omówionych koncepcji wielowymiarowej efektywności proponuje się ujęcie efektywności funkcjonowania gospodarstwa domowego według następujących wymiarów: ekonomicznego, prakseologicznego, behawioralnego,

społecznego i systemowego. Wymiar ekonomiczny obejmuje kryteria wyrażające relację między efektami a nakładami, analizuje sytuację finansową danego gospodarstwa domowego. Wymiar prakseologiczny sprowadza się do oceny gospodarstwa domowego pod względem stopnia realizacji założonych celów. Wymiar behawioralny wyraża poziom zadowolenia finansowego oraz zaspokojenia indywidualnych potrzeb członków gospodarstwa domowego. Wymiar społeczny odnosi się do relacji gospodarstwa domowego z otoczeniem. Wymiar systemowy wyraża zdolność gospodarstwa domowego do pokonywania niepewności płynących z otoczenia, czyli adaptacji oraz osiągania celów takich, jak przetrwanie i rozwój [Zdanowska 2011, s. 87–88].

Ponadto efektywność zarządzania finansami gospodarstw domowych można analizować zarówno z perspektywy pokoleniowości gospodarstwa domowego, jak i według czynności zarządzania finansami gospodarstw domowych.

Pierwsze kryterium – pokoleniowość gospodarstwa domowego – pozwala na wyróżnienie dwóch wymiarów efektywności zarządzania finansami gospodarstw domowych:

- efektywności bieżącej, czyli dotyczącej zarządzania finansami osobistymi w krótkiej perspektywie – funkcjonowania pojedynczego gospodarstwa domowego, które polega na maksymalizacji środków finansowych przy jednoczesnym minimalizowaniu kosztów życia członków gospodarstwa domowego;

- efektywności międzypokoleniowej, czyli efektywnego zarządzania finansami osobistymi w długiej perspektywie z uwzględnieniem efektywnego transferu majątku, którego celem jest zwiększenie zamożności i poziomu życia członków gospodarstwa domowego z pokolenia na pokolenie.

Kolejną propozycją wielowymiarowego ujęcia efektywności zarządzania finansami gospodarstw domowych jest wyróżnienie wymiarów efektywności według poszczególnych czynności zarządzania finansami osobistymi. Wyróżnia się wówczas:

- efektywność uzyskiwania dochodów, polegającą na powiększaniu sumy uzyskiwanych dochodów przez wszystkich członków gospodarstwa domowego przy jednoczesnym obniżaniu kosztów jego uzyskiwania, tzn. kosztów dojazdów do pracy, czasu poświęconego na pracę, a także wysiłku (fizycznego i umysłowego) włożonego w wykonanie pracy;

- efektywność wydatkowania, polegającą na podejmowaniu najkorzystniejszych decyzji finansowych związanych z wydatkowanie pieniędzy, tzn. decyzji konsumenckich. Dotyczy to m.in. porównywania ofert, analizy wyborów alternatywnych, prognozowania przyszłego przepływu środków pieniężnych w związku z podjęciem danej decyzji finansowej;

- efektywność oszczędzania, polegającą na maksymalizowaniu poziomu zgromadzonych oszczędności przy stałych i rosnących dochodach oraz na wzroście

stopy oszczędności przy rosnących dochodach, a także na efektywnym wyborze produktów i usług oszczędnościowych w celu pomnażania zgromadzonych oszczędności na tolerowanym poziomie ryzyka;

– efektywność inwestowania, polegającą na wyborze produktów i usług inwestycyjnych przynoszących najwyższe zyski na tolerowanym poziomie ryzyka;

– efektywność kredytowania, polegającą na wyborze źródła kredytowania charakteryzującego się najniższym kosztem kredytu (wliczając w to koszty usług/produktów dodatkowych, sprzedawanych za pomocą tzw. cross-sellingu) i najkorzystniejszymi pozostałymi warunkami kredytu;

– efektywność zarządzania ryzykiem, polegającą na odpowiednim zdywersyfikowaniu ryzyka, jakim obarczone jest gospodarstwo domowe, poprzez wybór najkorzystniejszych produktów (usług) ubezpieczeniowych i inwestycyjnych;

– efektywność planowania podatkowego, polegającą na efektywnym wykorzystywaniu ulg podatkowych w celu zmniejszenia naliczanego podatku;

– efektywność planowania emerytalnego, polegającą na efektywnej alokacji środków finansowych przeznaczonych na emeryturę, poprzez wybór najkorzystniejszych produktów (usług) emerytalnych.

5. Podsumowanie

Dla dogłębnej analizy procesu zarządzania finansami gospodarstw domowych i jego wyników istotne jest wielowymiarowe ujęcie jego efektywności. Jak pisze R. Hall [1974, s. 101], dana organizacja, w tym wypadku gospodarstwo domowe, może być efektywna ze względu na niektóre kryteria lub w niektórych wymiarach, lecz jednocześnie może być mniej efektywna lub nieefektywna ze względu na inne kryteria bądź w innych wymiarach. W celu opracowania działań mających na celu zwiększanie efektywności zarządzania finansami gospodarstw domowych, które oddziałuje istotnie na efektywność funkcjonowania rynków finansowych, należy ją analizować jako zjawisko złożone i niejednorodne, składające się z wielu wymiarów, które należy badać zarówno indywidualnie, jak i całościowo.

Literatura

- Argyris C. [1964], *Integrating the Individual and the Organization*, Wiley, New York.
- Bankructwa gospodarstw domowych. Perspektywa ekonomiczna i społeczna* [2008], red. B. Świecka, Difin, Warszawa.
- Bielski M. [1986], *Efektywność organizacji – pojęcie wielowymiarowe*, „Prakseologia”, nr 1–2.
- Bielski M. [1992], *Organizacje: istota, struktury, procesy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

- Bywalec C. [2009], *Ekonomika i finanse gospodarstw domowych*, PWN, Warszawa.
- Emmerson H. [1913], *The Twelve Principles of Efficiency*, The Engineering Magazine Co., New York.
- Friedag H., Schmidt W., Lewandowska A., Likierski M. [2003], *My Balanced Scorecard. Moja strategiczna karta wyników*, C.H. Beck, Warszawa.
- Garman E.T., Forgue R. [2008], *Personal Finance*, Houghton Mifflin Company, USA.
- Hall R.W. [1974], *Organizations, Structure and Process*, Prentice Hall, London.
- Holstein-Beck M. [1987], *Szkice o pracy*, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Holstein-Beck M. [1997], *Być albo nie być menedżerem*, Infor Book, Warszawa.
- Jajuga K. [2007], *Elementy nauki o finansach*, PWE, Warszawa.
- Kaplan R.S., Norton D.P. [2001], *Strategiczna karta wyników. Praktyka*, Wydawnictwo CIM, Warszawa.
- Kapoor J.R., Dlabay L.R., Hughes R.J. [2004], *Personal Finance*, McGraw-Hill, New York.
- Kisielewska M., Kozuń-Cieślak G. [2007], *Pojęcie i pomiar efektywności – studia literaturowe*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, nr 1152, Wrocław.
- Kostecki M.J. [1982], *Efektywność organizacyjna. Przegląd koncepcji*, „Organizacja i Kierowanie”, nr 1–2.
- Kraft L.K., Jauch R.L., Boatwright E.W. [1996], *Assessing Organizational Effectiveness in the Service Sector*, „Journal of Professional Services Marketing”, nr 14(1).
- Lawless D.J. [1979], *Organizational Behavior*, New York.
- Musiał M. [2014], *Determinanty efektywności gospodarowania finansami osobistymi [w:] Współczesne problemy finansów osobistych*, red. B. Świecka, CeDeWu, Warszawa 2014.
- Negandhi A.R. [1975], *Organization Theory in an Open System: A Study of Transferring Advance Management Practices to Developing Nations*, Pollen Publication, New York.
- Niven P.R. [2006], *Balanced Scorecard Step-by-Step: Maximizing Performance and Maintaining Result*, Jon Wiley & Sons, New Jersey.
- Nogalski B., Białas T., Czapiewski M. [1994], *Zarządzanie w różnych formach własności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- Pałaszewska-Reindl T., Michna W. [1986], *Gospodarstwo domowe – ekonomiczna i organizacyjna baza rodziny polskiej [w:] Polskie gospodarstwa domowe: życie codzienne w kryzysie*, red. T. Pałaszewska-Reindl, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa.
- Pfohl H. [1998], *Zarządzanie logistyką. Funkcje i instrumenty*, Instytut Logistyki i Magazynowania, Poznań.
- Rummler G.A., Brache A.P. [2000], *Podnoszenie efektywności organizacji*, PWE, Warszawa.
- Rybicki W. [2005], *O wielostronności, relatywizmie i złożoności kategorii efektywności [w:] Efektywność – rozważania nad istotą i pomiarem*, red. T. Dudycz, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, nr 1060, Wrocław.
- Skurzyńska-Sikora U. [2008], *Poprawa efektywności organizacji przy wykorzystaniu modelu PEMM*, „Organizacja i Zarządzanie”, nr 3, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice.
- Steers R.M. [1975], *Problems in Measurement of Organizational Effectiveness*, „Administrative Science Quarterly”, nr 4.

- Swart N. [2007], *Personal Financial Management*, Creda Communication, Johannesburg.
- Świecka B. [2009], *Niewypłacalność gospodarstw domowych. Przyczyny – skutki – przeciwdziałanie*, Difin, Warszawa.
- Świecka B. [2014], *Finanse osobiste jako subdyscyplina finansów* [w:] *Współczesne problemy finansów osobistych*, red. B. Świecka, CeDeWu, Warszawa 2014.
- Waliszewski K. [2011], *Doradztwo finansowe w Polsce*, CeDeWu, Warszawa.
- Zdanowska M. [2011], *Koncepcja efektywności zarządzania finansami osobistymi* [w:] *Finanse i rachunkowość*, Seminarium Doktorantów Edycja VIII, red. D. Korenik, Wyższa Szkoła Zarządzania i Finansów we Wrocławiu, Zeszyt Naukowy nr 32, Wrocław.
- Ziębicki B. [2007], *Efektywność a jakość w sektorze publicznym* [w:] *Spoteczne aspekty przeobrażeń organizacyjnych*, red. A. Potocki, Difin, Warszawa.