

Michał Krajewski

Doświadczenia z wdrażania systemu zarządzania środowiskowego w polskich zakładach przemysłowych

Powodem opracowania tego tekstu są częste obawy zakładów decydujących się na wdrożenie systemu zarządzania środowiskowego oraz doświadczenia zdobyte w wyniku ponadtrzyletnich prac nad opracowaniem i wdrożeniem SZŚ w jednostkach organizacyjnych Huty Częstochowa. Niebagatelne znaczenie, oprócz wiedzy i doświadczeń zdobytych w Polsce, miały wyjazdy tematyczne do zakładów przemysłowych w Holandii, Niemczech i Wielkiej Brytanii, w trakcie których autor miał możliwość poznania sposobów podejścia do problemu stosowanego w tych przedsiębiorstwach.

Celem tego tekstu jest omówienie przeszkód, najczęściej spotykanych przy wprowadzaniu innowacji, jaką jest system zarządzania środowiskowego w istniejące, utrwalone struktury; sprawdzonych sposobów pokonywania tych przeszkód; warunków, które należy spełnić, aby sprawnie i szybko opracować i wdrożyć system zarządzania środowiskowego w przedsiębiorstwach, przy uwzględnieniu specyfiki polskich zakładów.

Doświadczenia z wdrażania

Zobowiązanie zarządu

Rola kierowników w procesie wdrażania SZŚ

Podstawą podjęcia jakichkolwiek działań na terenie przedsiębiorstwa jest decyzja zarządu. Przy obecnie nagłaśnianej tematyce ochrony środowiska, dążenia władz ustawodawczych i wykonawczych do systematycznego zmniejszania negatywnego wpływu człowieka i jego działalności na środowisko, konieczności dostosowania się do wymagań klienta w świetle ogólnoswiatowych tendencji prośrodowiskowych, zarządy firm stoją nierzadko przed trudną decyzją rozpoczęcia procesu wdrożenia SZŚ. Z drugiej strony, bez odpowiedniego zaangażowania zarządu firmy w prowadzony proces opracowania i wdrożenia SZŚ w zakładzie (wydanie zgody jedynie na papierze), cały proces zastanie albo niepotrzebnie rozciągnięty w czasie i pociągnie za sobą dodatkowe koszty, albo wręcz przerwany przed zakończeniem. Opracowanie i wdrożenie SZŚ należy potraktować jako inwestycję w udoskonalenie sposobów zarządzania przedsiębiorstwem, która po-

winna być zrealizowana jak najszybciej. Podjęta decyzja zarządu o opracowaniu i wdrożeniu SZŚ musi być poparta podejmowaniem dalszych decyzji i popieraniem (akceptowaniem) działań związanych z prowadzeniem prac wdrożeniowych, np. decyzje o zaangażowaniu odpowiedniej liczby osób do procesu wdrożenia SZŚ, decyzje o zmianie zakresu obowiązków wynikających z konieczności zwiększenia uwagi poświęcanej sprawom ochrony środowiska, decyzje o zaangażowaniu odpowiednich środków finansowych, które mogą czasami wydać się wysokie. Brak zainteresowania ze strony zarządu prowadzonym procesem opracowania i wdrożenia SZŚ, może prowadzić do spowolnienia prac wdrożeniowych. Zarząd powinien wybrać swojego reprezentanta, który będzie patronował całemu procesowi, a w przyszłości spełniał wymagania postawione w punkcie 4.4.2 normy ISO 14001.

Poniżej wymienię 7 zasad dotyczących roli zarządu i kierowników w realizacji projektu, jakim jest opracowanie i wdrożenie SZŚ w przedsiębiorstwie.

■ Kluczem do wdrożenia SZŚ jest poparcie naczelnego kierownictwa firmy. Bez poparcia naczelnego kierownictwa mniej prawdopodobne jest współdziałanie kierowników w omawianym procesie. Zadaniem naczelnego kierownictwa jest także zapewnienie, by wdrażany projekt odpowiadał potrzebom całej organizacji, a nie tylko jej części.

■ Odpowiedzialność za projekt powinna spoczywać na kierownikach. Zwiększa się wtedy prawdopodobieństwo, że będą się w niego czynnie angażować. Jeżeli zaś projekt prowadzą specjaliści, kierownikom łatwiej jest pomijać wyniki prac.

■ Należy doprowadzić do czynnego uczestnictwa kierowników w realizacji projektu. Jeżeli kierownicy uczestniczą w ustalaniu celów projektu, są one lepiej dopasowane do realiów.

■ Nie należy dopuścić do dominacji aspektów technicznych. Bardzo rzadko prawdziwe jest stwierdzenie, że na coś brak jest czasu lub pieniędzy. Należy brać pod uwagę mniej wymierne aspekty problemu wdrożenia projektu. Chodzi tu przede wszystkim o to, jaki jest wpływ ludzi na proponowane zmiany i rozwiązania oraz jak one wpływają na ludzi.

■ Zbieranie i interpretacja wszelkich danych po-

winy zachodzić szybko i sprawnie. Długi, rozwlekły proces zbierania danych niekorzystnie wpłynie na proces realizacji projektu. Czasami opracowania po kilku miesiącach tracą swoją wartość, a tym samym przydatność do celów projektu. Sprawne i szybkie zbieranie informacji skróci proces wdrożenia projektu zwiększając jego przydatność.

■ Należy być przygotowanym do trudności, przy wprowadzaniu nowego projektu. Jeżeli kierownicy przewidują problemy i odpowiednio przygotowują się do nich, nie wpłyną one ujemnie na skuteczność projektu. Na przykład, dla zapobieżenia niezadowoleniu przy rozpoczęciu projektu, kierownicy mogą współpracować z podwładnymi przy opracowaniu pomysłów i propozycji, które przyczynią się do skuteczności projektu. Ponadto, po zakończeniu wdrażania projektu nie należy zapominać, że jest to jeszcze twór młody, wymagający pielęgnacji i starań ze strony odpowiednich osób. Często zdarza się, że wprowadzony system po pewnym czasie przestaje funkcjonować, ponieważ nie zdążył się jeszcze odpowiednio „zakorzenić” w istniejącym, starym systemie.

■ Ponieważ wszelkie zapisy związane z wdrożeniem systemu zarządzania środowiskowego stanowią podstawę podejmowania odpowiednich decyzji oraz dowód jego funkcjonowania, należy prowadzić dokładną rejestrację zaszczości. W miarę realizacji zadania, mogą zdezaktywizować się założenia i informacje początkowo wprowadzone do projektu jako dane wejściowe. Organizacja sama powinna aktualizować te dane. Pomoże to w rozwiązywaniu podobnych problemów w przyszłości.

Motywacja

W celu osiągnięcia odpowiedniego zaangażowania pracowników zajmujących się opracowaniem i wdrożeniem SZŚ, należy wybrać odpowiednie zasady i narzędzia ich motywujące. Powinny one z jednej strony zapewnić wystarczające zainteresowanie wprowadzanymi udoskonaleniami, a z drugiej strony nie odbiegać zbyt od metod motywowania pracowników stosowanych dotychczas, w celu uniknięcia możliwości niezadowolenia grup pracowników nie zaangażowanych bezpośrednio w proces wdrażania SZŚ. Tak więc sposób motywowania będzie zróżnicowany i odpowiedni dla różnego rodzaju przedsiębiorstw i warunków w nich panujących. Lepiej od razu przeanalizować możliwość zastosowania odpowiedniej metody motywowania pracowników i zastosować ją, niż po paru miesiącach dojść do podobnego wniosku.

Wstępny przegląd zakładu

Najważniejszym etapem w procesie opracowania i wdrożenia systemu zarządzania środowiskowego jest przygotowanie i przeprowadzenie tzw. wstępnego przeglądu zakładu. Stanowi on po pierwsze,

opisanie sposobu oddziaływania zakładu na środowisko, wskazanie mocnych i słabych stron w zarządzaniu środowiskowym oraz wyszczególnienie aspektów środowiskowych związanych z działalnością, produktami i usługami zakładu (raport z tej części stanowi podstawę do określenia znaczących aspektów środowiskowych, opracowania dokumentacji do nadzoru operacyjnego nad tymi aspektami oraz do opracowania tzw. technicznego planu działania, który ma wyeliminować zauważone w trakcie wizyty w zakładzie niezgodności w dziedzinie oddziaływania zakładu na środowisko), a po drugie, określenie, jakie elementy systemu zarządzania środowiskowego istnieją i funkcjonują w zakładzie, a jakie należy opracować i wdrożyć (raport z tej części składa się również ze szczegółowych zaleceń, których realizacja zapewni zgodność funkcjonującego w zakładzie systemu zarządzania środowiskowego z wymaganiami normy ISO 14001). Opracowanie na podstawie raportu z tego przeglądu tzw. generalnego planu wdrożenia, a następnie przestrzeganie terminów w nim określonych, pozwoli na szybkie i sprawne wdrożenie systemu zarządzania środowiskowego, a tym samym zminimalizowanie kosztów związanych z tym procesem i szybsze uruchomienie nowej inwestycji.

Wstępny przegląd zakładu stanowi tylko część etapu planowania. Jest to jednak część zasadnicza. Dalsze plany należy opracować dopiero po wykonaniu raportu z tego przeglądu i określeniu, jakie elementy SZŚ już istnieją i funkcjonują w zakładzie, a jakie należy opracować i wdrożyć.

Teraz rozpoczyna się zasadnicza część wdrożenia polegająca na zaplanowaniu i wykonaniu zaleceń zawartych w raporcie z wstępnego przeglądu zakładu. W tym momencie bardzo ważną sprawą jest dobranie takich osób, które będą w stanie wykona wszystkie zalecenia zawarte w ww. raporcie. Stworzenie odpowiedniej grupy wykonawców, składającej się ze specjalistów z dziedziny ochrony środowiska, energetyki, technologii, organizacji i zarządzania, szkolenia, zaopatrzenia i sprzedaży (marketingu), działającej wspólnie z konsultantem specjalistą ds. SZŚ pod okiem przedstawiciela kierownictwa ds. SZŚ, jest zasadniczą częścią etapu wdrożenia SZŚ i podstawą powodzenia procesu.

Wśród jednostek organizacyjnych Huty Częstochowa a także wśród innych zakładów, które wdrażają system zarządzania środowiskowego, są zarówno szczególnie, potencjalnie niebezpieczne dla środowiska (koksownia, stalownia, siłownia, wielkie piece, czy zakłady chemiczne), jak i takie, których oddziaływanie na środowisko ogranicza się do zużywania wody i energii elektrycznej, paliw napędowych, wytwarzania ścieków i odpadów komunalnych (wydział administracji gospodarczej, socjalny – w tym cztery ośrodki wczasowe huty), można zauważyć pewną prawidłowość dotyczącą stanu świadomości ekologicznej i otwartości na wdrażanie SZŚ. W przypadku, gdy zakład nie znajduje się pod



szczególną kontrolą ze strony WIOZ czy PIOZ i brak jest w nim specjalisty ds. ochrony środowiska, świadomość ekologiczna jest zazwyczaj mniejsza niż w przypadku pracowników zakładów mających negatywny wpływ na środowisko, znajdujących się czy to na tzw. Liście 80, czy na listach wojewódzkich (w Polsce na listach wojewódzkich znajduje się około 700 zakładów), którzy częściej niż inni „nawiedzani” są przez odpowiednich inspektorów. W zakładach, których kontakty z odpowiednimi władzami w zakresie ochrony środowiska ograniczają się jedynie do wymiany korespondencji i sprawozdań, należy założyć konieczność poświęcenia więcej czasu na odpowiednią edukację ekologiczną. Problemy ochrony środowiska, z jakimi borykają się pracownicy pozostałej części zakładów, zmuszają ich do częstszych kontaktów z tą tematyką, a co za tym idzie – do większej wrażliwości na sprawy ochrony środowiska.

Przykładem jednostki organizacyjnej, w której świadomość ekologiczna pracowników jest chyba największa w hucie, może być wydział koksoelni. W roku 1986 wprowadzono system motywujący pracowników (polegający na odpowiednim premiovaniu za osiągnięcia w nieszkodzeniu środowisku) wydziału do zwracania większej uwagi na jakość wykonywanej pracy pod względem jej wpływu na środowisko. Po kilku latach system ten wycofano ze względu na fakt, że pracownicy zaczęli w sposób rutynowy podchodzić do sprawy ochrony środowiska. Wpłynęło to pozytywnie na proces szkolenia i uświadamiania pracowników w systemie szkoleń w ramach wdrażanego SZS, a tym samym ułatwiło resztę prac wdrożeniowych zakończonych pomyślnie przyznaniem przez BVQI i PCBC, w czerwcu 1997 certyfikatów środowiskowych.

Wyższa świadomość ekologiczna pracowników z zakładów, które mają większy wpływ na środowisko, procentuje również w procesach identyfikacji i oceny aspektów środowiskowych, stworzenia i wdrożenia dokumentacji specyficznej (do sterowania operacyjnego), wdrożenia systemu monitorowania odpowiednich procesów technologicznych, opracowania odpowiednich procedur postępowania na wypadek awarii i łagodzenia ewentualnych skutków oraz innych.

Reasumując, można stwierdzić, że początek prac wdrożeniowych jest łatwiejszy wśród ludzi, dla których pojęcie ochrony środowiska, wpływu na środowisko i sposobów oddziaływania na nie, nie są obce.

Opracowanie i wdrożenie dokumentacji SZŚ

Dokumentację systemu zarządzania środowiskowego można podzielić na dwie części:

■ dokumentację ogólną, wynikającą bezpośrednio z punktów normy i dotyczącą spraw w tych punktach poruszanych, np. procedura identyfikacji i oceny aspektów środowiskowych (pkt. 4.3.1 normy), procedura identyfikowania potrzeb szkoleniowych

(pkt. 4.4.2), procedura prowadzenia audytów wewnętrznych SZŚ (pkt. 4.5.4) itd. oraz

■ dokumentację specyficzną, dla której podstawą do opracowania jest rejestr znaczących aspektów środowiskowych i polityka środowiskowa zakładu, opisująca sposoby prowadzenia procesów technologicznych i innych, w sposób pozwalający na uniknięcie zagrożenia dla środowiska oraz na spełnienie zobowiązań przyjętych w polityce środowiskowej, czy programach zarządzania środowiskowego.

W tym miejscu nasuwa się kilka wniosków dotyczących sposobów opracowania i wdrożenia dokumentacji systemowej:

- należy zebrać jak najwięcej wiadomości na temat stosowanych sposobów postępowania wraz z odpowiednimi dokumentami źródłowymi, takimi jak: zarządzenia, polecenia służbowe i inne;
- przed opracowaniem procedury zasięgnąć opinii wszystkich tych służb w organizacji, których dotyczy dana tematyka, np. służby głównego technologa, energetyka, mechanika, inżyniera ds. inwestycji, specjalisty ds. ochrony środowiska, i innych;
- w trakcie opracowania dokumentacji ogólnej należy jak najbardziej dopasować się do realiów zakładu i jeżeli to możliwe, zrezygnować z wprowadzania nowych sposobów postępowania w miejsce starych, sprawdzonych;
- tworzenie procedur i instrukcji specyficznych powierzyć specjalistom z opisywanych dziedzin;
- unikać niezrozumiałego języka i możliwości innej niż zakładana interpretacji treści dokumentów;
- odpowiednio długo kontrolować stopień wdrożenia dokumentów systemowych oraz stopień ich zrozumienia;
- wprowadzić możliwość uwzględniania uwag wszystkich pracowników, a w szczególności tych, których dany dokument dotyczy;
- w plikach komputerowych wyraźnie oznaczać wersje aktualne i oddzielać je od wersji nieaktualnych;
- należy zdać sobie sprawę z tego, że pierwsze dokumenty nie będą doskonałe, że trzeba będzie je doskonalić i zmieniać w trakcie wdrażania, opracowywać nowe, brakujące dokumenty czy ewentualnie wycofywać te, które okażą się niepotrzebne.

Komunikowanie się w sprawach dotyczących SZŚ i ochrony środowiska

Proces przepływu informacji jest jednym z najważniejszych elementów zarządzania przedsiębiorstwem. Jest również bardzo ważny w systemie zarządzania środowiskowego. Dlatego też należy zwrócić szczególną uwagę na system pionowego i poziomego przekazywania informacji. Często zdarza się tak, że informacja w formie zarządzenia, raportu czy notatki służbowej trafia do szuflady i po kilku miesiącach jest „odkrywana”, a następnie jako nieaktualna wyrzucana do kosza. Szczególnie często postępuje się tak z informacjami niepożąda-

nymi, na których nikomu z wyjątkiem nadawcy nie zależy. Niesprawdzenie, czy odpowiednia informacja dotarła do wszystkich zainteresowanych, jest błędem, za który czasami trzeba drogo zapłacić.

Struktura i odpowiedzialność

Do opracowania i wdrożenia systemu zarządzania środowiskowego potrzeba, w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, od kilku do kilkudziesięciu osób, które będą zajmować się tym tematem w odpowiednim wymiarze swojego czasu pracy. Powołana na czas opracowania i wdrożenia systemu zarządzania środowiskowego struktura, jest strukturą zadaniową, która po zakończeniu projektu może się przekształcić, np. w zespół etatowych audytorów wewnątrzzakładowych, pielęgnujących system lub w zależności od okoliczności, zostać rozwiązana. W przypadku małego lub średniego przedsiębiorstwa (do kilkuset osób) może okazać się wystarczającym obciążeniem obowiązkami wynikającymi z funkcjonującego systemu osób pracujących na innych stanowiskach np. specjalistów ds. ochrony środowiska, specjalistów ds. systemu zapewnienia jakości czy innych. Jednakże w przypadku dużych zakładów, liczących kilka tysięcy pracowników i kilka lub kilkanaście jednostek organizacyjnych, takie rozwiązanie może okazać się niewystarczające. W takim przypadku rozwiązaniem może być utworzenie zakładowego zespołu, który oprócz bieżących spraw związanych z wymaganiami SZŚ, prowadziłby program audytów wewnętrznych, współpracował ze specjalistami ds. ochrony środowiska, organizacji i zarządzania, marketingu i innymi. Takie rozwiązania stosowane są w dużych zakładach Europy Zachodniej (np. w zakładach Thyssen Stahl AG w Duisburgu zespół, który wdrażał system zapewnienia jakości, przekształcił się w zespół audytorów jakości, co w przypadku zakładu liczącego ponad 16 000 pracowników daje zatrudnienie 11 audytorom wewnętrznym).

Tym niemniej należy niezwykle starannie wybierać osoby, które w procesie opracowania i wdrożenia SZŚ będą grały kluczowe role. Stwierdzenie po pół roku prac, że dana osoba nie nadaje się z różnych względów na omawiane stanowisko, w najlepszym przypadku związane będzie ze stratą pół roku czasu i pewnej kwoty pieniędzy.

Szkolenie audytorów i program audytów

W Hucie Częstochowa przeprowadzono dwa szkolenia dla audytorów wewnętrznych. Pierwsze we wrześniu 1995 roku, drugie w lutym 1996 roku. W naszym przypadku, kiedy audyty wewnętrzne na wydziale koksowni rozpoczęły się we wrześniu 1996 roku, obydwa szkolenia zostały przeprowadzone o kilka, kilkanaście miesięcy za wcześnie. Tak długa przerwa pomiędzy szkoleniem teoretycznym, a możliwością nabycia doświadczenia w trakcie

wykonywanych osobiście audytów SZŚ powoduje, że prawie wszystkie informacje przekazane na szkoleniu zostały przez pracowników zapomniane.

Przed planowanym szkoleniem dla audytorów zakładowych należy najpierw przeanalizować liczbę audytorów, która zaspokoi potrzeby wynikające z założonej liczby audytów wewnętrznych SZŚ, a następnie zaplanować i przeprowadzić szkolenie dla tej liczby osób; tuż przed rozpoczęciem programu audytów wewnętrznych.

Podsumowanie

Biorąc pod uwagę doświadczenia zebrane w trakcie ponadtrzyletnich prac nad opracowaniem i wdrożeniem systemu zarządzania środowiskowego, nasuwają się między innymi poniższe wnioski:

- opracowanie i wdrożenie systemu zarządzania środowiskowego jest procesem trudnym, pracochłonnym i czasochłonnym, trwającym – w zależności od wielkości przedsiębiorstwa – od kilku miesięcy do kilku lat;
- proces ten należy traktować jako inwestycję z dziedziny organizacji i zarządzania przedsiębiorstwem, której dotyczą wymagania podobne, jak innych inwestycji technicznych: podjęcie decyzji, wybór rozwiązania (oferty), zapewnienie środków, planowanie i analiza scenariuszy wdrażania (optymistycznego, pesymistycznego, pożądanego), podział zadań, obowiązków i zakresów odpowiedzialności, wyznaczenie kierownika projektu, sprawowanie kontroli i reagowanie na powstające opóźnienia, zakończenie wdrożenia i pielęgnowanie;
- wdrożenie SZŚ, jak i każda inna inwestycja, powinno być wykonywane we współpracy z osobami kompetentnymi, co pozwoli na zoptymalizowanie całego procesu, a tym samym, na uniknięcie ponoszenia nadmiernych kosztów związanych np. z opóźnieniami;
- bardzo ważną, jeśli nie najważniejszą, rolę w całym procesie pełni odpowiednio przeprowadzony wstępny przegląd zakładu, stanowiący punkt wyjścia do planowania pozostałych etapów opracowania i wdrożenia SZŚ;
- opracowując harmonogram wykonania poszczególnych etapów projektu, należy przewidywać prawdopodobieństwo powstania opóźnień, których nie da się zawnocześnie przewidzieć, a których prawdopodobieństwo zaistnienia jest bliskie jedności;
- od razu, na wstępie należy przygotować się do trudności w procesie wdrażania, tym bardziej że proces ten dotyczy przede wszystkim ludzi i odmienności postaw przez nich prezentowanych; możliwe do przewidzenia przeszkody starać się usuwać już na etapie planowania;
- zaplanować i zastosować sposób motywowania pracowników, starać się pokonywać bariery natury psychologicznej, obawę o utratę czegoś w wyniku wprowadzonych zmian;



- zaprojektować i wdrożyć system pionowego i poziomego przepływu informacji oraz system komunikowania pracowników o prowadzonym projekcie, co pozwoli na większe zaangażowanie pracowników i zwiększy ich przychylność do innowacji;
- w cały proces zaangażować kierowników; nie opierać się jedynie na specjalistach;
- należy precyzyjnie delegować zakresy obowiązków i odpowiedzialności oraz uprawnień a także możliwości ich egzekwowania;
- należy sprawować ciągłą kontrolę nad procesem, co pozwoli na szybsze wychwytywanie i identyfikację przyczyn opóźnień i co za tym idzie, zwiększy szansę ich usunięcia przy minimalnych stratach;
- opracowanie i wdrożenie systemu zarządzania środowiskowego nie kończy się audytem certyfikującym i przyznaniem certyfikatu. Jak o nowo wprowadzoną innowację, należy o system dbać i kontrolować do chwili, kiedy wszystkie działania z nim związane będą wykonywane rutynowo;
- nie należy się spodziewać, że bezpośrednim i natychmiastowym wynikiem wdrożenia systemu i otrzymania certyfikatu, będzie zmniejszenie się w sposób znaczący oddziaływania zakładu na środowisko,

- korzyści związanych z prawidłowo funkcjonującym systemem zarządzania środowiskowego należy się dopatrywać na wielu płaszczyznach: organizacyjnej, ekonomicznej, technologicznej, psychologicznej oraz ekologicznej; spodziewać się ich należy w wyniku wprowadzanych udoskonaleń natury technicznej, technologicznej, organizacyjnej.

Michał Krajewski

BIBLIOGRAFIA

- [1] J. DOWSON, N. GLEDHILL, R. HILLARY, J. MAYNARD, *Environmental Management Systems In Foun- dries – GOOD PRACTISE: Proven technology and techniques for profitable environment improvement*, Castings Development Centre, October 1996.
- [2] EUROPEAN ACCREDITATION OF CERTIFICA- TION: „Guidelines for the Accreditation Bodies for En- vironmental Management systems”, 06/1996.
- [3] M. KRAJEWSKI, *Doświadczenia z wdrażania systemu zarządzania środowiskowego w jednostkach organizacyj- nych Huty Częstochowa oraz w innych zakładach przemysłowych*, Materiały konferencyjne, Częstochowa, październik 1997.
- [4] STONER J., WANKEL Ch., *Kierowanie*, PWE, W-wa 1992.

Autor – mgr inż. – jest kierownikiem Zespołu ds. Systemu Zarządzania Środowiskowego Huty Częstochowa.

Przedsiębiorstwo na rynku kapitałowym

Pod redakcją Jana Duraja

KAiSP UŁ, Łódź 1998

Teoria i praktyka działania przedsiębiorstw na rynku kapitałowym pozwalają sformułować hipotezę o wysokim i zarazem zróżnicowanym kształtowaniu się stopnia podmiotowości tych jednostek gospodarczych. Podmiotowość, rozumiana jako zdolność przedsiębiorstw do samoprzekształcania, jest wyrazem istniejącego potencjału rozwoju i jego wykorzystania w działalności gospodarczej i społecznej firm.

Przedsiębiorstwa funkcjonujące na rynku kapitałowym posiadają swoje indywidualne cechy, które są powiązane z ich genetycznym oraz nabytym wyposażeniem kapitałowym, standingiem finansowym, produktywnością zasobów itp.

Charakterystyki strukturalne – odnosząc się do interpodmiotowych powiązań, interakcji i stosunków ekonomiczno-społecznych, form zorganizowania i więzi z otoczeniem – spajają przedsiębiorstwa z otoczeniem zadaniowym i społecznym w całość różnicującą się coraz wyraźniej. Procesy te widać szczególnie wyraźnie w przypadku przedsiębiorstw działających na rynku kapitałowym.

Interakcjonizm przedsiębiorstw i rynku kapitałowego uwidacznia się m.in. w finansowaniu gieł-

dowych spółek kapitałowych, ich rozwoju i restrukturyzacji oraz zmianach poziomu i struktury kapitału. Problemom tym poświęcony jest prezentowany w niniejszych materiałach konferencyjnych dorobek naukowy wielu ośrodków akademickich oraz uznany wysiłek menedżerów ze środowiska bankowego i przemysłowego.

Przedstawione w opracowaniu problemy można, generalnie biorąc, odnieść do czterech kwestii, które – będąc ze sobą wzajemnie powiązane – tworzą zasadność ich wyspecyfikowania i przyporządkowania do określonej dziedziny tylko w wymiarze przeważającego nurtu rozważań. Do tych problemów zaliczyć można finansowanie działalności przedsiębiorstw, ich rozwój, kształtowanie struktury kapitału oraz restrukturyzację ze szczególnym podkreśleniem kwestii łączy przedsiębiorstw. Myślą spajającą wszystkie problemy jest troska o efektywne funkcjonowanie i rozwój przedsiębiorstwa z wykorzystaniem narzędzi, instytucji i mechanizmów rynku kapitałowego.

Obok satysfakcji płynącej z możliwości kolejnego przedstawienia tak znaczących rezultatów naukowych najbardziej cenionych ośrodków akademickich i liczących się przedsiębiorstw, organizatorzy konferencji mają dodatkową sposobność wyrażenia wdzięczności za przekazanie darowizny na dofinansowanie wydania niniejszych materiałów konferencyjnych.

Ze wstępu

Prof. zw. dr hab. Jan Duraj
Uniwersytet Łódzki