

sfer i dziedzin działalności przedsiębiorstwa wymaga odpowiedniego ich przygotowania oraz precyzyjnego sformułowania celów i założeń skorelowanych z realiami gospodarczymi i odpowiadających kryteriom faktycznej przydatności w konkretnym przedsiębiorstwie. Tylko wywczas -jak wynika z dociekań zawartych w referacie - restrukturyzacja przedsiębiorstw nie będzie celem samym w sobie, lecz środkiem do celu jakim jest poprawa efektywności gospodarowania i uzyskanie przez niego lepszej pozycji strategicznej na rynku<sup>1</sup>,

Wypada jeszcze raz podkreślić doniosłość prawidłowego oceniania procesów restrukturyzacji przedsiębiorstw dla ich efektywności zarówno w systemie ocen wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Aby taką prawidłowość ocen osiągnąć ważne są właściwe intencje, ale też spełnienie podstawowych warunków metodologicznej racjonalności ocen w zakresie doboru kryteriów oraz identyfikacji skutków. Poczynione wyżej uwagi mogą przyczynić się do spełnienia owych warunków.

#### **Literatura:**

1. Borowiecki R.: Podstawy systemu oceny przedsiębiorstwa restrukturyzowanego. Przegląd Organizacji, 1996, nr 12;
2. Kowalczyk-Jakubowska D., Malewicz A.: Restrukturyzacja jako technika ratowania, i rozwoju przedsiębiorstwa, IOPM, Warszawa 1994;
3. Restrukturyzacja a konkurencyjność przedsiębiorstw, Opr. i red. naukowa R. Borowiecki, AE - TNOiK. - KNOiZ PAN - PSB, Kraków 1997;
4. Restrukturyzacja przedsiębiorstw w procesie transformacji rynkowej, Opr. i red. naukowa R. Borowiecki, AE - TNOiK. Kraków 1994;
5. Restrukturyzacja w procesie przekształceń i rozwoju przedsiębiorstw, Opr. i red. naukowa R. Borowiecki, AE - TNOiK. Kraków 1996.

## **ODPOWIEDZIALNE DZIAŁANIE JAKO NORMA REGULUJĄCA ZACHOWANIA INŻYNIERÓW W PRZEDSIĘBIORSTWACH.**

*Bożena Sztumska*

*Politechnika Częstochowska, Polska*

### **1 Ukazanie problemu**

Rozwój dziejów myśli ludzkiej uświadamia nam, że działania gospodarcze wynikające z aktywności człowieka oraz wszelkie decyzje podejmowane ze względów ekonomicznych, organizacyjnych, technicznych mają swój aspekt etyczny. Dotyczy to również ludzi pracujących w określonych zawodach, wykonujących swoje zadania ze świadomością właściwych kryteriów etycznych.. Każdy człowiek posiada pewien własny zbiór wartości i system norm, które wskazują w jaki sposób powinien postępować w życiu codziennym i w pracy zawodowej.

---

<sup>1</sup> Restrukturyzacja w procesie przekształceń i rozwoju przedsiębiorstw, Opr. i red. naukowa R. Borowiecki, AE - TNOiK. Kraków 1996

Zauważmy, że również różne zawody mają sprecyzowane wymogi moralne i obyczajowe, które składają się na etykę zawodową. Każda kategoria zawodowa w swojej etyce kieruje się określonymi zasadami<sup>1</sup>

zasadą ogólnospołeczną (obowiązkowość, uczucia, wrażliwość, szczerłość);

zasadą prakseologiczną (doskonalenie metod fachowości, zdyscyplinowanie, dokładność);

zasadą społeczną związaną z współżyciem i współpracą (pomoc, uczynność, koleżeństwo).

Uważam, że ludzie pracujący w każdym zawodzie powinni kierować się określonymi wskazaniami etyki zawodowej, która określa ich profesjonalne powinności wobec: a) miejsca, narzędzi i sposobu pracy; b) odbiorców efektów ich pracy tzw. klientów oraz c) współpracowników z którymi współdziałają w realizacji określonych zadań.

#### 1. Odpowiedzialność jako kategoria etyczna.

„Inżynier” oznacza kategorię zawodową, w skład której wchodzi absolwenci wyższych uczelni technicznych pracujący zgodnie ze swym wykształceniem. Charakteryzują się oni tym, że rozwijają twórczo technikę, są twórcami postępu naukowo-technicznego, wynalazcami, nowatorami, konstruktorami, projektantami i organizatorami procesów wytwórczych. Ludzie ci na podstawie rozległej wiedzy technicznej, jak równie i humanistycznej potrafią przewidzieć i ocenić skutki swojej działalności zawodowej.

Zauważmy, że podstawową umiejętnością cywilizowanych działań człowieka jest zdolność do dokonywania wolnego wyboru. Pojęcie „wolny wybór” umożliwi zrozumienie odpowiedzialnego postępowania każdego człowieka jako osoby prywatnej lub jako przedstawiciela przedsiębiorstwa. Wolny wybór obejmuje dwa elementy ludzkiego doświadczenia<sup>2</sup>

1. nabyte poczucie korelacji pomiędzy tym, kim jestem a tym, jakie podejmuję działania;
2. opiera się na rozeznaniu co do możliwości istniejących w określonych warunkach.

Człowiek, który bierze na siebie odpowiedzialność za świadome działania musi wziąć pod uwagę następujące elementy wolnego wyboru, a mianowicie:

- działania muszą wynikać z osobistego wyboru lub woli, co oznacza, że może wybierać w swoim własnym imieniu, a także może za siebie decydować;
- dokonanie wyboru na podstawie wszelkich dostępnych informacji przy uwzględnieniu fizycznych ograniczeń, bezpośrednich uwarunkowań społecznych i umiejętności osobistych.

W literaturze spotykamy następujące definicje indywidualnej odpowiedzialności<sup>3</sup>

<sup>1</sup> H. Januszek, J Sikora, Socjologia pracy, Wyd. AE. Poznań, 1998, s. 103

<sup>2</sup> P. Pratley, Etyka w biznesie, Warszawa 1998, s. 94-96

<sup>3</sup> Zob. P. Pratley, Etyka w biznesie, op. cit. s. 103-106.

1. Według pierwszej – człowiek jest odpowiedzialny jedynie za to, co faktycznie zaplanuje i zrobi, a nie za to, co następuje później. Zgodnie z tą definicją nie odpowiada on za związane z tym wydarzenia i następujące w ich efekcie skutki, jakimi mogą być szkody lub krzywdy. W definicji tej odróżnia się te aspekty ludzkiego postępowania, nad którymi człowiek może mieć pełną kontrolę od tych, nad którymi nie panuje. Zwraca się w niej uwagę, że szkodliwe efekty nie są spowodowane błędem jednego człowieka ale na ich powstanie mają wpływ różne okoliczności;

2. Kolejna definicja oparta jest na rzymskim prawoznawstwie oraz współczesnych kodeksach prawa karnego. Zgodnie z tą definicją człowiek odpowiada nie tylko za własne działania, ale również za ich skutki pod następującymi warunkami: a) osoba działała dobrowolnie oraz świadomie i była w stanie przewidzieć skutki; b) osoba była w stanie przewidzieć skutki, biorąc pod uwagę wszystkie w zakresie, w jakim były jej znane;

Odpowiedzialność jest rozumiana różnie w poszczególnych dziedzinach życia i w różnych sytuacjach, jako np.<sup>1</sup>

- *ponoszenie odpowiedzialności* – ma miejsce w sytuacji, w której człowiek ponosi odpowiedzialność za coś lub jest odpowiedzialny za coś;

- *podejmowanie odpowiedzialności* – ma miejsce wtedy, kiedy człowiek przejawia gotowość do wzięcia odpowiedzialności. Wiąże się ten stan z aktywnością człowieka, który wcześniej świadomie dokonał wyboru wartości;

- *pociąganie do odpowiedzialności* – oznacza, że jeżeli człowiek ponosi za coś odpowiedzialność, to winien również brać odpowiedzialność i być pociągany do odpowiedzialności;

- *odpowiedzialne działanie* – do działania konkretnej pojedynczej osoby dokonującej wyborów i będącej sprawcą czynów.

Uważam, że wszystkie wymienione powyżej sytuacje odpowiedzialności spotykamy w działalności zawodowej inżyniera. Sądzę, że najważniejszą sytuacją odpowiedzialności jest odpowiedzialność rozumiana jako *działanie odpowiedzialne*.

W grupie zawodowej inżynierów zwraca się szczególnie uwagę na to, iż jednostka podejmując działanie musi mieć świadomość tego, że wypływa z tego działania określona odpowiedzialność za realizację zamierzonych i pożądaných wartości lub niepożądanych negatywnych. Oznacza to, że działać odpowiedzialnie może tylko ta jednostka, która ma ukształtowany zbiór wartości etycznych. Działając odpowiedzialnie ponosi ona odpowiedzialność za to działanie i wyniki z niego konsekwencje, tzn. jest staję się ona i jest odpowiedzialna, tzn. że może ona być pociągana do odpowiedzialności i ponosi odpowiedzialność za to, co będzie czynić, co czyni i co uczyniła.

### 3. Odpowiedzialne działanie w pracy zawodowej inżyniera.

W zaistniałej nowej sytuacji w naszym kraju po transformacji ustrojowej, charakteryzującej się zachodzącymi przemianami społeczno-gospodarczymi i politycznymi, zmieniają się również wymagania stawiane inżynierom. Spowodowane jest to przede wszystkim tym, że dotychczas pracowali oni w

<sup>1</sup> R. Ingarden, Książeczka o człowieku, Wyd. Literackie, Kraków 1987, s. 73-74

zakładach pracy stanowiących tzw. „społeczną własność”, które w rzeczywistości były państwowymi zakładami pracy.

Dokonujące się przeobrażenia społeczno-gospodarcze i polityczne, które zmierzają do ukształtowania systemu kapitalistycznego powodują, że zmienia się kolejność wymagań stawianych inżynierom. Przykładem są reprivatyzowane zakłady pracy, w których zmieniają się oczekiwania pracodawcy w stosunku do inżynierów. Inżynierowie zatrudnieni w tych przedsiębiorstwach muszą spełniać szereg oczekiwań, wśród których należy wymienić: wysoki poziom wiedzy teoretycznej; umiejętność wykorzystania posiadanej wiedzy do badań i działania; inicjatywę; wprowadzanie innowacyjności, umiejętność podejmowania decyzji; odpowiedzialność za projektowanie systemów technicznych, konstrukcję urządzeń, przestrzeganie norm technicznych, a także obsługę urządzeń.

Zastanówmy się zatem, w jaki sposób odpowiedzialne działanie kształtuje stosunek inżyniera do: a) miejsca pracy, narzędzi i technologii; b) odbiorców jego pracy; c) współpracowników.

Ad a). Stosunek inżyniera do miejsca pracy powinien uwzględniać zarówno wymogi przedsiębiorstwa, w którym pracuje czyli miejsca pracy, jak też i środowiska naturalnego, w którym dane przedsiębiorstwo istnieje. Muszą być uwzględnione wymogi technicznej eksploatacji danego obiektu, jak też sąsiedztwo tego obiektu z innymi obiektami analogicznego typu, czy też z infrastrukturą, stanowiącą jego otoczenie. Inżynier powinien patrzeć na ten obiekt nie tylko przez pryzmat własnego doraźnego interesu, ale także szerszej pojętego interesu społecznego. Uwagi dotyczące obiektu odnoszą się również do narzędzi i sposobów produkcji. Inżynier, powinien szerzyć określoną kulturę techniczną i wychodzić naprzeciw zarówno potrzebom ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwdziałać zagrożeniom środowiska naturalnego.

Ad b/. Inżynier, jako wysoko kwalifikowany fachowiec w danej dziedzinie technicznej, powinien być także świadom swojej odpowiedzialności za jakość produktów. Często szukają oni usprawiedliwienia za istniejące braki w tzw. przyczynach obiektywnych złej pracy innych ludzi, zapominając o tym, że sami są w poważnym stopniu odpowiedzialni za te zjawiska np. dlatego, że godzą się na istniejący stan rzeczy lub tolerują takie sytuacje itp.

Ad c/ Inżynier pełni funkcje na różnych poziomach zarządzania. Do tego potrzebna jest nie tylko wiedza i kwalifikacje, ale również odpowiednia kultura pracy i umiejętność współpracy z innymi ludźmi. Stosunki międzyludzkie powinny opierać się na koleżeńskiej współpracy, życzliwości i dobrze pojętej rywalizacji, wykluczając napięcia, stresy i konflikty w podległym mu zespole.

#### 4. Wnioski.

Działanie odpowiedzialne wpływa w znaczący sposób na zachowania grupy zawodowej inżynierów oraz na sposób w jaki społeczeństwo ocenia inżyniera. Inżynier nie tylko musi posiadać wiedzę, umiejętności jej wykorzystania, wyobraźnię pozwalającą na uświadomienie sobie konsekwencji swojej działalności, ale również wrażliwość na piękno przyrody, na wartości estetyczne i moralne, które mogą być zagrożone jego działaniem. Dlatego też w kształceniu kadr inżynierskich należałoby w większym stopniu uwzględniać wspomniane aspekty, dążąc do tego, aby absolwenci uczelni technicznych internalizowali tą normę, tzn. byli zarówno dobrymi fachowcami, jak też ludźmi

świadomymi tego co czynią, odpowiedzialnymi za swoją działalność, a zwłaszcza za jej skutki.

### **Bibliografia**

1. H. Januszek, J. Sikora, Socjologia pracy, Wyd. AE. Poznań 1998.
2. P. Pratley, Etyka w biznesie, Warszawa 1998.
3. R. Ingarden. Książeczka o człowieku. Wyd. Literackie. Kraków 1987.

## **RÓŻNICE W ZARZĄDZANIU W MAŁYM A W ŚREDNIM PRZEDSIĘBIORSTWIE- NA PODSTAWIE WYNIKÓW BADAŃ EMPIRYCZNYCH WKONTEKŚCIE WEJŚCIA NOWYCH KANDYDATÓW DO UNII EUROPEJSKIEJ**

*Jolanta Urbańska*

*Politechnika Częstochowska, Polska*

Przedsiębiorstwo jest podmiotem gospodarczym wyodrębnionym pod względem ekonomicznym, organizacyjnym i prawnym. Przedsiębiorstwa określane mianem małych i średnich to około 90% wszystkich przedsiębiorstw w większości rozwiniętych krajów. W krajach Unii Europejskiej małe i średnie przedsiębiorstwa stanowią podstawę gospodarki; w Polsce zaczynają odgrywać coraz istotniejszą rolę, ale wciąż istnieją nieodpowiednie warunki do dla rozwoju MSP.

Problematyka badania małych i średnich przedsiębiorstw wymaga zdefiniowania tego rodzaju podmiotów gospodarczych.

Kontrowersje budzi kwalifikowanie przedsiębiorstwa do kategorii małego bądź średniego. Dla określenia cech żądanych dla kwalifikacji do kategorii MSP stosuje się następujące kryteria (wielkość produkcji, udział w rynku, zasięg działania, wielkość zaangażowanego kapitału). Poza tymi kryteriami, których słabością jest niejednoznaczność, stosuje się również kryteria ilościowe ( liczba zatrudnionych, wielkość przychodu, majątku trwałego).

W literaturze podaje się również kryteria jakościowe, związane z rodzinną własnością (przedsiębiorstwo jako główne źródło utrzymania właściciela, decydujący udział właściciela w zarządzaniu, przekazywanie przedsiębiorstwa z pokolenia na pokolenie).

W Polsce stosuje się kryteria ilościowe. W Ustawie o rachunkowości (nie odnoszącej się wprost do klasyfikacji przedsiębiorstw według wielkości) określa się rodzaje wymaganych sprawozdań finansowych w zależności od wielkości niektórych wskaźników ekonomicznych:

- zatrudnienie – 50 osy
- przychody netto ze sprzedaży – 2 mln EURO
- suma bilansowa – 3 mln Euro<sup>1</sup>.

Podobne kryteria dla małego przedsiębiorstwa zapisano w Ustawie „Prawo o działalności gospodarczej” z 1999 roku:

- zatrudniane średniorocznie mniej niż 50 pracowników

<sup>1</sup> Dziennik Ustaw 1994, nr 121, poz. 591 z późniejszymi zmianami