

## WPROWADZENIE

Niniejszy zeszyt naukowy obejmuje problematykę zarządzania przedsiębiorstwem w kontekście kreacji jego wartości. W ostatnich latach za podstawowy cel istnienia przedsiębiorstwa uznaje się proces ciągłego podwyższania jego wartości księgowej i wartości rynkowej. Ma to na celu zarówno rozwój jak i osiągnięcie bieżących i przyszłych korzyści przez udziałowców oraz podmiotów uczestniczących w procesie aktywności gospodarczej przedsiębiorstwa. Koncepcja ta ma charakter interdyscyplinarny stąd też zakres omawianej problematyki jest szeroki.

Z procesem kreacji wartości związany jest model biznesowy przedsiębiorstwa gdyż on to bowiem jest przyczynkiem do osiągania założonych celów uwzględniając także jego ograniczenia. Nastawienie firm na wyniki pozwala na lepsze monitorowanie zmian w procesie kreacji wartości jak i zmiany modeli biznesu. Tą tematykę prezentuje Marek Jabłoński który uważa, że model biznesowych przedsiębiorstwa będzie zmieniał się wraz z umiejętnością wychwytywania słabych sygnałów z otoczenia zewnętrznego i wewnętrznego. Istotną będzie przy tym elastyczność przedsiębiorstwa w kontekście dostosowania działalności operacyjnej do poziomu możliwości konkurencyjności za pomocą takich czynników jak cena, jakość bądź innowacyjność. W artykule zwrócono uwagę na to, iż orientacja przedsiębiorstwa na wyniki służy elastycznemu dostosowywaniu modelu biznesowego do zmienności rynku.

Spojrzenie na konkurencyjność przedsiębiorstw z uwzględnieniem spełnienia potrzeb różnych grup interesariuszy prezentuje Adam Jabłoński, który omawia zagadnienie zrównoważonego modelu biznesu. Uważa on, że stworzenie modelu biznesu, którego rdzeń stanowią zasady odpowiedzialności wobec interesariuszy i akcjonariuszy przy spełnieniu ich potrzeb wraz z osiąganiem zrównoważonej wartości przedsiębiorstwa jest obecnie jednym z istotnych obszarów rozważań naukowych. Rekapitulując, budowanie i wdrożenie zrównoważonego modelu biznesu jest według autora artykułu dzisiaj ważną drogą do zachowania przez przedsiębiorstwa ciągłości bezpiecznego prowadzenia biznesu.

Zagadnieniem kształtowania kultury organizacyjnej w małym przedsiębiorstwie zajmuje się Małgorzata Smolarek. Autorka zwraca uwagę na to, iż podstawowymi cechami takiej kultury organizacyjnej są: tworzenie klimatu, który sprzyjałby zmianom organizacyjnym, pogłębianie wiedzy i umiejętności oraz dzielenie się wiedzą i informacją, a kluczowymi czynnikami przyczyniającymi się do tworzenia klimatu kultury innowacyjnej należy wyrażna i zrozumiała strategia rozwoju przedsiębiorstwa, proinnowacyjny system zarządzania, odpowiedni system zarządzania zasobami ludzkimi oraz struktura organizacyjna sprzyjająca szybkiej reakcji i adaptacji zmian.

Myśl przewodnia artykułu Joanny Dzieńdziora opiera się na ugruntowanej w teorii zarządzania koncepcji włączającej ocenianie pracowników do struktury elementów zarządzania zasobami ludzkimi organizacji na co zwraca uwagę autorka. Istotą oceniania jest jednak nie tylko współtworzenie tej struktury, ale i ścisłe powiązanie z jej pozostałymi elementami. Ocenianie ma bowiem wpływ na sposób realizacji pełnego procesu kadrowego w organizacji. Realizacja tego procesu bez uwzględnienia ocen pracowników, czyli bez określonego wartościowania ich kompetencji i efektów pracy ogranicza istotnie możliwość uzyskania rzeczywistego obrazu i stanu funkcjonowania systemu społecznego organizacji oraz zmniejsza zasięg informacyjnej podstawy do podejmowania decyzji kadrowych przez jej kadrę kierowniczą.

Na ważne zagadnienie i aktualne w dzisiejszym turbulentnym otoczeniu zwraca uwagę Marian Huczek, który w artykule dotyczącym zarządzania ryzykiem personalnym w aspekcie wprowadzania innowacji uważa, że istotnym elementem w tym procesie jest ograniczenie i eliminowanie przyczyn ryzyka. Możliwe to jest przy właściwej zasobności informacji i odpowiednim ich przetworzeniu. Menadżer posiadający odpowiednie informacje oraz

doświadczenia może antycypować ryzyko oraz skutki podjętych działań. W zarządzaniu ryzykiem personalnym ważne jest aby uniknąć asymetrii informacji tj. sytuacji, iż pracownicy mają większy zasób informacji niż menadżer lub odwrotnie.

Zagadnieniem charakterystyki i funkcjonowania grup kapitałowych polskiego sektora energetycznego zajęła się Olimpia Grabiec, która formułuje korzyści wynikające z procesu tworzenia się grup kapitałowych w sektorze energetycznym.

Interesujący temat podejmuje Julia Nowicka-Mieszala dotyczący błędów w procesie podejmowania decyzji pod wpływem stresu. Podejmowanie decyzji personalnych w warunkach stresu nie jest łatwym procesem według autorki, gdyż bardzo łatwo jest ulec wielu różnym skłonnościom popełniając błędy. Jednakże istnieje wiele czynników, które mogą ułatwić ten proces. Managerzy powinni mieć wizję jasności celu oraz być przekonani o możliwości osiągnięcia tegoż celu. Decyzje personalne często wiążą się z brakiem poparcia w społeczności organizacji dlatego też osoby zarządzające muszą mieć silną motywację osiągnąć, niezbędna jest umiejętność analizowania i przewidywania możliwych skutków decyzji, przekazanie pozytywnej oceny tychże działań.

Rolę systemów informatycznych CRM w kształtowaniu strategii biznesowej omawia Anna Sołtysik-Piorunkiewicz, która uważa, że pomimo wielu korzyści płynących z wdrożenia CRM można napotkać na szereg problemów. Kadra kierownicza wyższego szczebla może uważać korzyści płynące z CRM za zbyt odległe w czasie lub w ogóle nie znać koncepcji CRM. Trudno też dokładnie obliczyć rentowność CRM, ponieważ istnieje duża ilość trudnych do określenia zmiennych wpływających na koszty i korzyści.

Prezentowana problematyka jest spójna i zwraca uwagę na bardzo aktualne problemy współczesnego zarządzania. Niniejszy zeszyt naukowy poświęcony tematyce strategicznego zarządzania wartością przedsiębiorstw omawia tą tematykę zarówno z punktu ujęcia modeli biznesu jak i elementów je kształtujących.

dr Marek Jabłoński