



ARTUR JACEK KOŻUCH

Military University of Technology, Poland

ORCID iD: 0000-0003-0999-3208

MONIKA WAKUŁA

University of Siedlce, Poland

ORCID iD: 0000-0001-9896-7997

BEZPIECZEŃSTWO EKONOMICZNE PRZEDSIĘBIORSTWA – PRÓBA OPERACJONALIZACJI POJĘCIA W PERSPEKTYWIE NAUK O ZARZĄDZANIU

ECONOMIC SECURITY OF AN ENTERPRISE – AN ATTEMPT TO OPERATIONALIZE THE CONCEPT FROM THE PERSPECTIVE OF MANAGEMENT SCIENCES



ABSTRACT

One of the fundamental problems for enterprises operating in a turbulent environment is the ability to respond to emerging threats. To do this effectively, they should use tools that allow them to identify and reduce the risks associated with decision-making. Undertaking such actions serves to achieve a specific state in which it is possible to ensure an optimal level of value for the owners and long-term development. This state constitutes the economic security of a given economic unit. In this context, the sense of security is associated with the need to understand the factors threatening the enterprise and possessing knowledge about mechanisms that can be applied to limit uncertainty or mitigate risk. This makes the intellectual capital of the enterprise, particularly related to the conceptual competencies of managers at various management levels, an essential requirement for ensuring economic security. It is crucial for undertaking activities related to the implementation of optional solutions supporting enterprise management processes.

STRESZCZENIE

Jednym z zasadniczych problemów przedsiębiorstw funkcjonujących w turbulentnym otoczeniu jest umiejętność reagowania na pojawiające się zagrożenia. Aby móc robić to skutecznie, powinny one wykorzystywać narzędzia, które pozwalają identyfikować i zmniejszać ryzyko podejmowanych decyzji. Podejmowanie takich działań służy osiągnięciu specyficznego stanu, w którym istnieje możliwość zapewnienia optymalnego poziomu wartości dla właścicieli i długoterminowego rozwoju; stanu, który stanowi bezpieczeństwo ekonomiczne danej jednostki gospodarczej. W takim ujęciu poczucie bezpieczeństwa wiąże się z potrzebą zrozumienia czynników zagrażających przedsiębiorstwu i posiadaniem wiedzy o mechanizmach, które są możliwe do zastosowania w celu ograniczenia niepewności czy mitygacji ryzyka. To powoduje, że istotnym wymogiem zapewnienia bezpieczeństwa ekonomicznego staje się kapitał intelektualny przedsiębiorstwa, w szczególności związany z kompetencjami koncepcyjnymi menedżerów na różnych szczeblach zarządzania. Jest to niezbędne do podejmowania działań związanych z wdrażaniem fakultatywnych rozwiązań wspierających procesy zarządzania przedsiębiorstwem.

KEYWORDS: *economic security, enterprise, risk, effectiveness*

SŁOWA KLUCZOWE: *bezpieczeństwo ekonomiczne, przedsiębiorstwo, ryzyko, skuteczność*

WSTĘP

Skuteczność w osiągnięciu celów przedsiębiorstwa warunkowana jest na poziomie strategicznym poprzez zapewnienie zgodności realizowanych celów ze strategią, a w skali operacyjnej poprzez maksymalny poziom efektów w relacji do zamierzeń wyrażonych w planach operacyjnych przedsiębiorstwa. Jednocześnie też jak wynika z aksjomatów systemowych, zapewnienie skuteczności całego przedsiębiorstwa wymaga skuteczności w poszczególnych podsystemach, stanowiących strukturę tych organizacji. W efekcie skuteczność warunkowana jest już na etapie planowania, które w holistycznym ujęciu wymaga szerokiej perspektywy, pozwalającej na uwzględnienie wszystkich szans i zagrożeń zidentyfikowanych w otoczeniu tych organizacji, a jednocześnie wykorzystania silnych stron i ograniczenia negatywnego oddziaływania słabych stron. W tym podejściu należy zatem zwrócić uwagę na bezpieczeństwo ekonomiczne przedsiębiorstwa, które wynika z wewnętrznych uwarunkowań jego działalności, ograniczając niepewność i poziom ryzyka w działalności gospodarczej.

Celem niniejszego opracowania jest próba zdefiniowania pojęcia bezpieczeństwa ekonomicznego przedsiębiorstwa w ujęciu mikro (wewnętrzne), przy wykorzystaniu elementu badawczego nauk o zarządzaniu.

Opracowanie ma charakter przeglądowy, co wynika głównie z jego celu dotyczącego zdefiniowania omawianego pojęcia. Stąd zamierzeniem autorów jest teoretyczne uzasadnienie i wskazanie czynników, które – na podstawie literatury przedmiotu – należy uwzględnić w proponowanej definicji. Przeglądowy charakter opracowania jest również wynikiem relatywnego braku publikacji odnoszących się do bezpieczeństwa pochodzącego z wnętrza tych organizacji (w ujęciu mikro). Są one bowiem zdominowane definicjami odwołującymi się do poziomu państwa, gospodarki itp., wyrażającymi cechy i potrzeby, które dają możliwość rozwoju pojedynczych organizacji gospodarczych.

PRZEDSIĘBIORSTWO W UJĘCIU RÓŻNYCH DYSCYPLIN NAUKOWYCH

Dyskusja nad specyfiką przedsiębiorstwa napotyka na szereg problemów, w tym również wynikających z samego definiowania pojęcia *przedsiębiorstwo*, co w szczególności wymaga uwzględnienia wielości podejść i interpretacji (Smid, 2000, s. 290). Problematyczne jest bowiem zdefiniowanie przedsiębiorstwa w sposób zapewniający zgodność z wymaganiami wszystkich nauk, które zajmują się tym zagadnieniem. Trudno bowiem przytoczyć jedną definicję, która w sposób pełny oddawałaby istotę tego podmiotu gospodarczego. Problemy z jednoznacznym przyjęciem definicji przedsiębiorstwa wynikają z co najmniej kilku przyczyn. Pierwsza, najbardziej ogólna, związana jest właśnie z faktem, że przedsiębiorstwo jest przedmiotem badań i analiz wielu dyscyplin naukowych (np. teorii ekonomii, nauki o zarządzaniu, cybernetyki, socjologii, czy prawa) eksponujących te aspekty przedsiębiorstwa, które są istotne poznawczo z punktu widzenia danej dyscypliny naukowej (wzgląd badawczy, przedmiot badań itp.).

W literaturze przedmiotu pojęcie przedsiębiorstwa relatywnie najczęściej definiowane jest w ujęciu stosowanym przez nauki prawne. Kodeks cywilny (Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny) traktuje przedsiębiorstwo jako pewną całość, stanowiącą samoistne, niematerialne dobro prawne, o charakterze majątkowym, które w takim charakterze występuje w obrocie. W tym ujęciu przedsiębiorcy przysługuje określone prawo podmiotowe do przedsiębiorstwa o charakterze bezwzględnym, które można określić mianem własności przedsiębiorstwa (Gniewek, Machnikowski, 2023, s. 378). W skład przedsiębiorstwa wchodzi więc wszystkie składniki niemajątkowe i majątkowe powiązane ze sobą funkcjonalnie i przeznaczone do realizacji określonych zadań gospodarczych (Pietrzykowski, 2020, s. 478).

Jak jednak widać, definiowanie zgodne z wymaganiami prawnymi pomija ujęcia ekonomiczne, finansowe, technologiczne, behawioralne czy etyczno-kulturowe (Żurek, 2007, s. 18). W modelu ekonomicznym następuje przetworzenie nakładów na wyniki. Opisuje on przedsiębiorstwo za pomocą takich kategorii jak nakłady, efekty i efektywność. Podstawowe zmienne w tym modelu to czynniki produkcji, kapitał, przychody, koszty, dochód, zysk oraz efektywność i jej miary.

W modelu finansowym przedsiębiorstwo jest systemem zasobów (aktywów) mających zawsze określoną wartość finansową, które są przekształcane w strumienie finansowe. W tym podejściu kapitał traktowany jest jako wartość (a nie jako komplet materialnych czynników produkcji), a podstawowym celem jest wspomniana maksymalizacja wartości firmy w średnim i długim okresie, co niekoniecznie wynika z bieżącej wartości zysku. Model produkcyjny traktuje przedsiębiorstwo jak układ techniczny, przetwarzający energię i materię nakładu w dany produkt o założonych parametrach użytkowych. Posługują się nim projektanci wyrobu, inżynierowie i organizatorzy produkcji. Podstawowe zmienne tego modelu to m.in.: surowce, materiały, półfabrykaty, normy techniczne i produkcyjne, wydajność, materiałochłonność, pracochłonność. W modelu behawioralnym (socjopsychologicznym) przedsiębiorstwo jest systemem społecznym, w którym uwaga skupia się na problemie nakłaniania pracowników do działań zgodnych z celami kierownictwa. Głównymi zmiennymi w tym modelu są: władza i przywództwo, autorytet, motywacja, styl zarządzania, partycypacja w podejmowaniu decyzji itp. Model etyczno-kulturowy odzwierciedla zachowania ludzi w przedsiębiorstwie, a zwłaszcza zarządzających i właścicieli, ze względu na panujące w danym społeczeństwie normy moralne i wzorce akceptowanych zachowań. Podstawowymi pojęciami są: misja firmy, wzorce kariery, zwyczaje handlowe i dobre obyczaje.

Brak jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o istotę przedsiębiorstwa związany jest również ze zmiennością warunków jego funkcjonowania, dynamiką przemian zachodzących w otoczeniu przedsiębiorstwa, różnorodnością ich form, typów oraz rodzajów prowadzonej działalności. Współczesne przedsiębiorstwa w coraz większym stopniu wkraczają w nowe obszary działalności, takie jak ochrona zdrowia, edukacja, zarządzanie funduszami, itp., doświadczają skutków globalizacji oraz gwałtownego rozwoju technologii informatycznych. Konsekwencją potrzeby elastycznego reagowania na zamiany otoczenia, odczytywanie i wykorzystywanie szans, jakie ono stwarza, jest m.in. wirtualizacja działalności przedsiębiorstwa (Lichtarski, 2009, s. 47) oraz odchudzanie jego struktur organizacyjnych (Balle, Jones, Chaize, Fiume, 2022, s. 54; Kleina, Alves, Abreu, Feltrin, 2022, s. 381–405). Również współpraca przedsiębiorstwa, przyjmująca charakter powiązań kooperacyjnych lub koncentracyjnych

(Jarillo, 2002, s. 161; Mouzas, Henneberg, Naudé, 2008, s. 167–180) niejednokrotnie powoduje, że trudno jest określić granice poszczególnych podmiotów.

Przytoczone rozważania – jakkolwiek niewyczerpujące założonego tematu – wskazują, że zasadnicza trudność w definiowaniu pojęcia *przedsiębiorstwo* dotyczy zniwelowania różnic pomiędzy wymaganiami stawianymi przez różne dyscypliny czy modele, w ramach których podejmowane są dyskusje. W szczególności wiąże się to z potrzebą uwzględniania różnic w celach, metodach badawczych i wyjaśniania niejasności oraz poszukiwaniu. Jakkolwiek działania w tym zakresie wymagają jeszcze wielu badań, to nawiązanie relacji współdziałania w tym obszarze pozwoli na wzajemne wykorzystywanie dorobku i doświadczeń.

CELOWOŚĆ DZIAŁANIA JAKO WARUNEK SPRAWNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA

Wychodząc z teorii nauk o zarządzaniu, należy zwrócić uwagę, że w najprostszym ujęciu zarządzanie przedsiębiorstwem należy traktować jako skuteczne dysponowanie, wykorzystywanie i koordynowanie zasobów rzeczowych, finansowych, ludzkich czy informacyjnych dla osiągnięcia określonych założeń. Jest ono swoistym sposobem regulacji przepływu zasobów poprzez podejmowanie decyzji potrzebnych do osiągnięcia celów (Zieleniewski, 1981, s. 477), co powoduje, że w jego skład wchodzi wszelkie działania, obejmujące planowanie, organizowanie, przeprowadzenie i kontrolowanie, nakierowane na koordynowanie wykorzystania zasobów przedsiębiorstwa dla skutecznego i efektywnego osiągania jego celów (Kozuch, 1997, s. 14; Griffin, 2002, s. 32). Takie ujęcie pozwala wyróżnić w zarządzaniu trzy rodzaje procesów, tj.: decyzyjne, wykonawcze i kontrolne, na podstawie których – na najbardziej ogólnym poziomie – można wskazać jego cztery zasadnicze właściwości (Wojciechowski, 2003, s. 11–12):

1. jest typowym procesem informacyjno-decyzyjnym,
2. nosi charakter pracy kierowniczej i zespołowej,
3. stanowi system działań regulujących zgodnie z przyjętymi celami,
4. jest z istoty procesem koordynacyjnym, harmonizującym działania różnych osób, instytucji i podmiotów gospodarczych.

Efektem tego wyróżnienia są także podejścia do interpretacji pojęcia *zarządzanie przedsiębiorstwem* (Steinmann, Schreyögg, 2001, s. 20), traktujące je jako grupę osób, której powierzono uprawnienia do wydawania poleceń (spojrzenie instytucjonalne) i jako zespół działań służących do kierowania procesem pracy (spojrzenie funkcjonalne). Połączenie tych dwóch perspektyw pozwala, by w ujęciu ogólnym traktować zarządzanie przedsiębiorstwem jako zestaw działań skierowanych na jego zasoby i wykonywanych z zamiarem osiągnięcia celów w sposób sprawny, przy czym sprawność przedsiębiorstwa, traktowanego jako system zawierający różne elementy współprzyczyniające się do powodzenia całości, rozumiana jest tu jako maksymalnie satysfakcjonujące osiągnięcie założonych celów przy minimalizacji kosztów materialnych i moralnych (Kieżun, 2004, s. 32)

Przedstawiony sposób rozumienia sprawności powoduje jednak pewne trudności odnoszące się do procesów konceptualizacji kategorii służących tej sprawności. Dotyczy to w szczególności problemu pojmowania kategorii efektywności i skuteczności, stanowiących wspólnie sprawność. Takie rozbięcie wiąże się bowiem z wieloaspektowością i zróżnicowaniem definicyjnym.

Łaciński termin *effectus* oznaczający efekt lub skutek, stanowi rdzeń stosowanych w nauce i praktyce gospodarczej angielskich określeń: *effectiveness* i *efficiency*. Zgodnie ze spostrzeżeniem W. Kieżuna skuteczność uznawana jest za odpowiednik *effectiveness*, stanowiąc miarę osiągnięcia zamierzonych wyników, co wyrażane jest jednocześnie stopniem osiągnięcia celu (problem operacyjny) oraz trafnością przyjętego celu działań (problem strategiczny) (Frąckiewicz-Wronka, 2010, s. 63). Efektywność (wydajność) ekonomiczna traktowana jest jako stosunek efektu (tego, co osiągnięto) do kosztów realizacji podjętych działań (Koźmiński, Piotrowski, 2000, s. 632), będących wartościowym wymiarem konieczności zużycia zasobów. Takie rozumienie efektywności wyczerpuje wymaganą przez UE zasadę należytego zarządzania finansami (*sound financial management*) (Regulation, 2002), łącząc oszczędność (*economy*), wydajność (*efficiency*) i skuteczność (*effectiveness*). Kategorie te są możliwe do osiągnięcia w wyniku zapewnienia korzystności działań (Kotarbiński, 1975, s. 104), stanowiącej bezwzględną różnicę pomiędzy osiąganymi efektami użytkowymi a poniesionymi nakładami koniecznymi.

Należy zatem zauważyć, że sprawność, jako informacja o jakości działania, odpowiedności zorganizowania oraz mądrości w wykorzystywaniu zasobów (Griffin, 2002, s. 38) jest także miarą stopnia osiągnięcia celów przez organizację, a zatem cele przedsiębiorstwa stanowią jeden z zasadniczych problemów służących zapewnieniu sukcesu tych organizacji.

W literaturze przedmiotu (Bień, 2018, s. 165; Buczkowska, 2012; s. 11; Kaczmarzyk, 2023, s. 5) relatywnie najczęściej uznaje się, że zasadniczy cel działalności o charakterze gospodarczym jest związany z kategorią wartości dla właścicieli (Domodaran, 2007, s. 39; Doffou, 2015, s. 162–167). Problematiczne staje się tu jednak rozstrzygnięcie, czy ma to być maksymalizacja tej wartości, czy też – zgodnie ze spostrzeżeniami teorii przedsiębiorstwa – jest to ciągle zwiększanie tej wartości (Nowicki, 2012, s. 192–210). Dyskusja na ten temat wymaga po pierwsze, spostrzeżenia, że mnogość interesariuszy powoduje potrzebę uwzględniania wielu często antagonistycznych celów, a jednocześnie też, zgodnie z logiką, niemożliwe jest maksymalizowanie kilku sprzecznych celów w tym samym czasie (Jansen, 2001, s. 10), a po drugie, wynika z faktu, że maksymalizacja możliwa jest jedynie w warunkach pełnej racjonalności. Zgodnie natomiast z koncepcją ograniczonej racjonalności H.A. Simona (Simon, 1979, s. 503) jednostki działające w organizacji nie stosują w praktyce zasady optymalizacji, a zatem nie mogą one również maksymalizować. Jest to m.in. wyrazem spostrzeżenia, że jednostki te często rezygnują z niektórych – możliwych do osiągnięcia przy relatywnie wysokim poziomie racjonalności – korzyści, na podstawie kosztów procesu decyzyjnego (Leibenstein, 1988, s. 121–122). W tych uwarunkowaniach słuszne wydaje się założenie, że odejście od postrzegania celu przez maksymalizację na rzecz zwiększania wartości z jednej strony oznacza realizację wiązki celów w sposób logiczny i uporządkowany, a jednocześnie stanowi kompromis między celami wielu interesariuszy, pozwalający na osiągnięcie w długim okresie najlepszych wyników, godząc ze sobą sprzeczne cele.

Realizacja wiązki celów wymaga zwrócenia uwagi na systemowe podejście do organizacji, zgodnie z którym przedsiębiorstwo należy postrzegać jako system otwarty, prowadzący nieustanną wymianę z otoczeniem (Morgan, 2005, s. 48). Zapewnienie odpowiedniego wsparcia procesów decyzyjnych wymaga zatem wiedzy o cechach i funkcjach czynników wyjścia (produkty,

usługi, wartości itp.) oraz o czynnikach zapewniających użyteczność efektów działania przedsiębiorstwa (transformacja), przy jednoczesnym nieustannym zasysaniu czynników wejścia (materialnych i niematerialnych zasobów), które pozwalają na prowadzenie działalności. Wiedza w tym zakresie oraz racjonalne podejście do budowania wartości stanowią o możliwości kontynuacji działania.

Znajduje to również potwierdzenie w podstawowej zasadzie zarządzania finansami przedsiębiorstw, uzasadniającej tworzenie wartości podejmowaniem działania, w którym osiągnięta stopa zwrotu z zaangażowanego kapitału powinna przewyższać koszt tego kapitału (Damodaran, 2007, s. 42). Zapewnienie tego stanu wymaga m.in. zagwarantowania dobrostanu, który pozwoli na osiągnięcie stawianego celu w warunkach przekonania o zdolności do kontrolowania (w rozumieniu sprawiania, że coś lub ktoś zachowuje się w sposób przez nas wymagany) i poczucia skuteczności w podejmowanych działaniach. Dobrostan taki jest często utożsamiany z bezpieczeństwem.

Podsumowując, należy zatem zwrócić uwagę, że zagwarantowanie sprawności realizacji założeń jest procesem trudnym i wymagającym wyboru odpowiedniej wiązki celów. W szczególności, dla zapewnienia skuteczności podejmowanych działań, ujęte w wiązce cele powinny być zgodne ze strategią przedsiębiorstwa, a jednocześnie ich osiąganie na poziomie zaplanowanym nie może wykraczać poza możliwości wynikające zarówno z otoczenia, jak i uwarunkowań wewnętrznych, wynikających z szeroko rozumianego potencjału przedsiębiorstwa.

BEZPIECZEŃSTWO EKONOMICZNE PRZEDSIĘBIORSTWA

Próba zdefiniowania pojęcia bezpieczeństwa ekonomicznego przedsiębiorstwa wymaga w pierwszej kolejności skupienia uwagi na ogólnej definicji bezpieczeństwa, które traktowane jest jako *stan obiektywny, polegający na braku zagrożenia, odczuwany subiektywnie przez jednostki lub grupy* (Korzeniowski, 2000, s. 437). To podejście pozwala na wyróżnienie dwóch perspektyw rozumienia bezpieczeństwa: obiektywnej i subiektywnej. Pierwsza z nich obejmuje – często wyrażane za pomocą różnych mierników – warunki egzystencji, druga jest wynikiem indywidualnych doświadczeń (Klamut, 2012, s. 41).

Obie perspektywy łączą się ze sobą, co wyraża się postrzeganiem przez jednostkę aktualnej sytuacji w kontekście braku zagrożenia.

Szczególne znaczenia w prowadzonych rozważaniach nabiera zatem kategoria psychologiczna, jaką jest poczucie bezpieczeństwa (Wolanin i in., 2020, s. 120), stanowiące zdawanie sobie sprawy z faktów i zjawisk identyfikowanych zarówno w otoczeniu zewnętrznym, jak i wewnątrz jednostki, przy jednoczesnym przekonaniu o braku zagrożenia z ich strony. Przekonanie to wymaga przeświadczenia o słuszności prowadzonych działań, jako stanowiących odpowiedź na zagrożenia i ryzyka identyfikowane w otoczeniu. W potocznym rozumieniu poczucie bezpieczeństwa zapewnia ekonomiczny dobrobyt i dostatek.

Odniesienie się do psychologicznego poczucia wydaje się wskazaniem do objęcia rozważaniami problematyki personifikacji organizacji (Mikuła, Surówka, 2022, s. 10–29). W tym podejściu organizacjom przypisuje się cechy typowo ludzkie, wskazując, że mają one swoją tożsamość, indywidualność, osobowość. Mają też zdolność do zmieniania się, bycia kreatywnymi, są elastyczne czy zwinne. Analogicznie do istot ludzkich mają określone umiejętności, pamięć i zdolność do budowania wiedzy. W efekcie dysponują swoistym potencjałem rozwojowym, umiejętnością komunikowania się, kreowania wizerunku i wchodzenia w relacje z otoczeniem. Jednocześnie też, choć – o czym świadczy społeczny charakter organizacji – w odniesieniu do przedsiębiorstw ludzi uznaje się za podstawowy zasób organizacyjny (Lei, Slocum, 2002, s. 1–8), to personifikacja organizacji oznacza, że przypisywane jej typowo ludzkie właściwości są czymś więcej niż prostą sumą cech osób, które ją tworzą. Jest ono nowym *bytem*, rodzajem *umysłu zbiorowego*, *zbiorowej osobowości*, w której ujawniają się nie tylko efekty synergii, lecz także cechy jakościowo i ilościowo odmienne od atrybutów (indywidualnych) pracowników i menedżerów zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie. Czasem mówi się w tym kontekście o kulturze organizacyjnej jako emanacji tejsze właśnie *zbiorowej osobowości*, kulturze, objawiającej się zbiorem zasad, praktyk i zachowań zbiorowych (Kisil, Moczydłowska, 2014, s. 160)

Przedstawione w artykule rozważania pozwalają zatem zaproponować definicję bezpieczeństwa na poziomie mikroekonomicznym, zgodnie z którą bezpieczeństwo ekonomiczne przedsiębiorstwa to swoisty stan równowagi dający w danym momencie poczucie zdolności przedsiębiorstwa (stanowiącego

specyficzny system służący realizacji określonych celów) do budowania i tworzenia w długim okresie szeroko rozumianej wartości dla właścicieli, poprzez zapewnienie rozwoju i sprawności działania przy wykorzystaniu gospodarczych współzależności zewnętrznych i wewnętrznych. Tak rozumiane bezpieczeństwo warunkowane jest w głównej mierze kapitałem niematerialnym (głównie zasobami ludzkimi i informacyjnymi) wspierającym, dokonującą się w ramach procesów wytwórczych i charakteryzującą się ekwifinalnością (Bielski, 2004, s. 67; Morgan, 2005, s. 52), uzupełnianych wymienną funkcją zasobów finansowych, kombinację zasobów rzeczowych w użyteczny (Repek, 2021, s. 95–113) produkt końcowy. W ujęciu podmiotowym dotyczy ono bezpieczeństwa danego podmiotu gospodarczego. W ujęciu przedmiotowym dotyczy podstaw jego funkcjonowania w uwarunkowaniach otoczenia zewnętrznego.

Zatem bezpieczeństwo ekonomiczne przedsiębiorstwa jest warunkowane zdolnością do zaspokajania potrzeb oraz wypracowywania nadwyżek ekonomicznych w warunkach, jakie oferuje system społeczno-gospodarczy stanowiący otoczenie tego przedsiębiorstwa, przy jednoczesnym zapewnieniu zdolności do regulowania bieżących zobowiązań (bezpieczeństwo finansowe). Podstawowym narzędziem służącym do osiągnięcia bezpieczeństwa ekonomicznego przedsiębiorstwa jest zatem jego zysk netto jako kategoria odzwierciedlająca wynik na prowadzonej działalności oraz oddziaływanie obowiązującego systemu obciążeń fiskalnych. Zysk ten nie może być jednak traktowany jako cel sam w sobie, co wynika m.in. z tego, że jedną z zasadniczych kategorii, które wymagają zidentyfikowania w działaniu służącym do zapewnienia bezpieczeństwa ekonomicznego przedsiębiorstwa jest zdawanie sobie sprawy z pewnych faktów, zjawisk zachodzących w otaczającym świecie, stanów wewnętrznych itp., a zatem poczucie (Słownik Języka Polskiego) bezpieczeństwa bądź zagrożenia. Wymaga to m.in., by przedsiębiorcy posiadali wiedzę pozwalającą im zidentyfikować i rozumieć procesy zachodzące w otoczeniu organizacji, a jednocześnie zapewnić dobrostan poprzez (Glen, 2020, s. 19–20):

1. rozwój i budowanie zdolności do długookresowego działania w zmieniających warunkach otoczenia;
2. zagwarantowanie integralności zapewniającej odporność na utratę lub niekontrolowaną zmianę struktury i warunkującej przetrwanie oraz długookresową działalność;

3. niezależność pozwalającą na samodzielne i niepodporządkowane decydowanie o sobie. Znajduje to również swoje potwierdzenie w koncepcjach zarządzania bezpieczeństwem na poziomie makroekonomicznym, w których zwraca się uwagę na potrzebę dążenia do niezależności ekonomicznej, odporności i stabilności oraz zdolności do samodzielnego rozwoju i postępu (Wasiuta, Klepka, Kopec, 2018, s. 8).

ZAKOŃCZENIE

Zaproponowana definicja pojęcia bezpieczeństwa przedsiębiorstw wskazuje, że jednym z zasadniczych problemów jest umiejętność reakcji na zagrożenia pochodzące z szeroko rozumianego otoczenia przedsiębiorstwa. Wiąże się to zatem z potrzebą wykorzystywania, zwłaszcza w ramach funkcji planowania i kontroli, narzędzi pozwalających na identyfikację i mitygację ryzyka, wyrażanego przez prawdopodobieństwa, że przedsiębiorstwo poniesie straty w następstwie podejmowanych decyzji. Uwarunkowany poziomem i zakresem stosowania tych mechanizmów i narzędzi stan, w którym identyfikuje się poczucie, że możliwe jest – w danych warunkach otoczenia – osiągnięcie na optymalnym poziomie wartości dla właścicieli i zapewnienie długookresowego rozwoju stanowi bezpieczeństwo ekonomiczne. Wymaga ono odpowiedniego dopasowania mechanizmów pozwalających na szybką reakcję na trudności w zapewnieniu ciągłości i terminowości przepływów z transakcji handlowych, a także wynikających z uwarunkowań prawnych.

Społeczny charakter przedsiębiorstwa (podobnie jak wszystkich organizacji) wymaga zwrócenia uwagi na fakt, że poczucie bezpieczeństwa nakazuje rozumienie czynników zagrażających przedsiębiorstwu i wiedzy o mechanizmach, które są możliwe do zastosowania w celu ograniczenia niepewności czy mitygacji ryzyka. To powoduje, że istotnym wymogiem zapewnienia bezpieczeństwa ekonomicznego staje się kapitał intelektualny przedsiębiorstwa, w szczególności związany z kompetencjami koncepcyjnymi menedżerów na różnych szczeblach zarządzania. Jest to warunek konieczny dla podejmowania działań związanych z wdrażaniem często fakultatywnych rozwiązań wspierających procesy zarządzania przedsiębiorstwem.

REFERENCES

- Balle, M., Jones, D., Chaize, J. & Fiume, O. (2019). *Strategia Lean*. Warszawa: MT Biznes.
- Bielski, M. (2004). *Podstawy teorii organizacji i zarządzania*. Warszawa: C. H. Beck.
- Bień, W. (2018). *Zarządzanie finansami przedsiębiorstwa*. Warszawa: Difin.
- Buczowska, A. (2012). Cel przedsiębiorstwa a pomiar jego dokonania. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, 45, 5–19.
- Czerniawska, M. Szydło, J. (2022). Traditionalism, Modernism, Postmodernism – Worldview Analysis in the Context of Values. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19, 701–713, DOI: 10.37394/23207.2022.19.62
- Damodaran, A. (2006). *Damodaran on valuation: Security analysis for investment and corporate finance* (2nd ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Damodaran, A. (2007). *Finanse korporacyjne. Teoria i praktyka*. Wyd. 2. Gliwice: Onepress.
- Doffou, A. (2015). An improved valuation model for echnology companies. *International Journal of Financial Studies*, 3(2), 162–176, <https://www.doi.org/10.3390/ijfs 3020162>
- Frąckiewicz-Wronka, A. (red.), (2010). *Pomiar efektywności organizacji publicznych na przykładzie sektora ochrony zdrowia*. Katowice: Wydawnictwo AE w Katowicach.
- Glen, A. (2020). Wartości bezpieczeństwa podmiotu. *De Securitate et Defensione. O Bezpieczeństwie i Obronności*, 6(1), 8–21, DOI.org/10.34739/dsd.2020.01.01
- Gniewek, E. (2010). *Kodeks cywilny. Komentarz*. Warszawa: Legalis.
- Griffin, R. W. (2002). *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Jarillo, J. C. (2002). *Strategic Networks. Creating the Borderless Organization*, Butterworth-Heinemann. Oxford: Auckland, Boston.
- Kaczmarzyk, J. (2023). *Wartość dochodowa przedsiębiorstwa w ekspozycji na ryzyko działalności gospodarczej*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.
- Kieżun, W. (2004). Struktury i kierunki zarządzania państwem. W: Kieżun W., Kubin J. (red.), *Dobre państwo*. Warszawa: Wydawnictwo WSPiZ.
- Kisil, A., Moczydłowska J.M. (2014). Wrażliwość organizacji jako warunek implementacji koncepcji dobra wspólnego na poziomie zarządzania kapitałem ludzkim. *Mysł Ekonomiczna i Polityczna*, 4(47), 151–171.
- Klamut, R. (2012). Bezpieczeństwo jako pojęcie psychologiczne. *Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej*, 286, Ekonomia i Nauki Humanistyczne (4/2012), 41–51.
- Kleina, L.L., Alves, A.C., Abreu, M.F., Feltrin, T. S. (2022). Lean management and sustainable practices in Higher Education Institutions of Brazil and Portugal: A cross country perspective. *Journal of Cleaner Production*, 342.
- Korzeniowski, L. (2000). Zarządzanie bezpieczeństwem. Rynek, ryzyko, zagrożenie, ochrona, W: Tyrała P. (red.), *Zarządzanie bezpieczeństwem*. Kraków: PSB.
- Kotarbiński, T. (1975). *Traktat o dobrej robocie*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Koźmiński A.K., Piotrowski W. (2000). *Zarządzanie – teoria i praktyka*. Warszawa: PWN.
- Kożuch, B. (red.), (1997). *Podstawy organizacji i zarządzania*. Białystok: Wyd. UwB.

- Lei, D., Slocum, J. (2002). Organization designs to renew competitive advantage. *Organization Dynamics*, 31 (1), 1–8.
- Leibenstein, H. (1988). *Poza schematem homo oeconomicus*. Warszawa: PWN.
- Lichtarski, J. M. (2009). Wirtualizacja działalności małych i średnich przedsiębiorstw. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 49, 451–560.
- Mikuła, B. Surówka, A. (2022). Personifikacja przedsiębiorstw jej wpływ na decyzje zakupowe na przykładzie firm i mieszkańców regionu Nowego Sącza. *Akademia Zarządzania* 6(3), 10–29, DOI: 10.24427/az-2022-0030
- Morgan, G. (2005). *Obrazy organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mouzas, S., Henneberg, S. & Naudé, P. (2008). Developing network insight. *Industrial Marketing Management*, 37(2).
- Nowicki, J. (2012). Zwiększanie wartości dla właścicieli a cel działania przedsiębiorstwa w teorii firmy. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, 737, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, 56, 193–210.
- Pietrzykowski, K. (red.), (2011). *Komentarz do art. 1-44910, Tom I*, art. 551 k.c., Warszawa: Legalis.
- Regulation (EU, Euroatom) No 966/2012 of a European Parliament and the Council of 25 October 2012, on the financial rules applicable to the general budget of the Union and repealing Council Regulation (EU, Euroatom) No 1605/2002, Official Journal of the European Union.
- Repek, P. (2021). Funkcja użyteczności – krytyka. *Acta Universitatis Wratislaviensis*, 4066, 95–113, doi.org/10.19195/2658-1310.27.1.6.
- Simon, H. A. (1979). Rational Decision Making in Business Organizations. *The American Economic Review*, 69(4).
- Słownik Języka Polskiego, <https://sjp.pwn.pl/sjp/poczucie;2501886.html> [data dostępu: 15.07.2024]
- Smid, W. (2000). *Leksykon menedżera*. Kraków: Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu.
- Steinmann, H. & Schreyögg, G. (2001). *Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem. Konceptje, funkcje przykłady*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, z późn. zm. (Dz.U.2023.0.1610 t.j.).
- Wasiuta, O., Klepka, R. Kopeć, R. (red.) (2018). *Vademecum bezpieczeństwa*. Kraków: Libron, https://www.researchgate.net/publication/346787989_Bezpieczenstwo_ekonomiczne. [data dostępu 15.07.2024]
- Wojciechowski, E. (2003). *Zarządzanie w samorządzie terytorialnym*. Warszawa: Difin.
- Wolanin, J., Bralewski, A., Szykuła-Piec, B., Grabowska-Lepczak, I., Duralski, D. (2020). *Wstęp do kształtowania kultury bezpieczeństwa. Pojęcie ryzyka, świadomości społecznej, integracji oraz kreowania wizerunku jako czynniki wpływające na wzmocnienie odporności wspólnot lokalnych*. Warszawa: Wyd. SGSP.
- Zieleniewski, J. (1981). *Organizacja i zarządzanie*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Żurek, J. (red.), (2007). *Przedsiębiorstwo. Zasady działania, funkcjonowanie, rozwój*. Gdańsk: Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.