



Business
Centre
Club

III SONDAŻ BUSINESS CENTRE CLUB
I 4 BUSINESS & PEOPLE

WALKA O BIZNES TRWA



SKUTKI COVID-19 I RZĄDOWYCH DECYZJI
DLA FIRM

CZERWIEC - LIPIEC 2020 R.

WSTĘP

Sondaż został przeprowadzony w formie kwestionariusza online na przełomie czerwca i lipca 2020 roku.

Dzięki współpracy partnerów merytorycznych i medialnych do badania zaprosiliśmy 1800 przedsiębiorstwo, wśród nich dużą grupę stanowili członkowie Business Centre Club.

Badanie służy ocenie wpływu skutków pandemii COVID-19 na przedsiębiorstwa.

To trzecia edycja badania, dzięki której możemy obserwować zmiany w sytuacji firm, potrzeby, wyzwania, a także podejmowane decyzje i aktywności.

Dziękujemy wszystkim przedsiębiorcom, biorącym udział w badaniu. Ich otwartość na dzielenie się swoimi opiniami i doświadczeniami pomaga nam rzetelnie reprezentować firmy i ich sytuację.

Organizator
badania:



Partnerzy
merytoryczni:



Sedlak & Sedlak

Partnerzy
medialni:



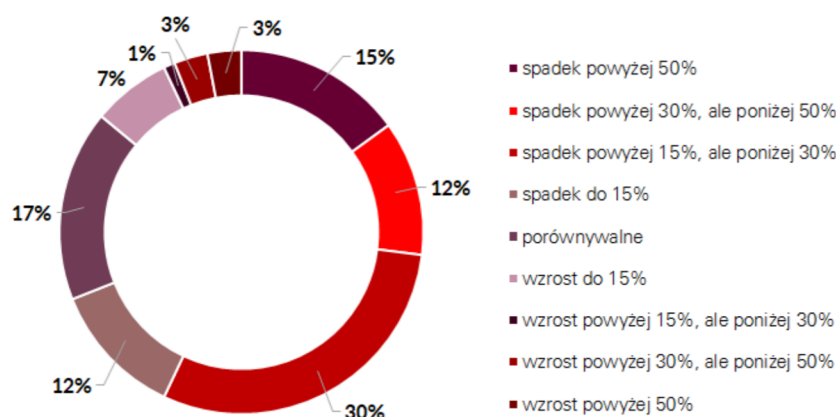
1. FINANSE PRZEDSIĘBIORSTW – WALKA W TOKU

Ocena sytuacji finansowej badanych firm jest pesymistyczna – nie napawają optymizmem ani wyniki bieżące ani ocena perspektyw zmian. W szczególności:

- tylko 14% firm ocenia, iż ich obroty pierwszego półrocza przekroczą te z I półrocza 2019 roku, podczas gdy spadki deklaruje ok. 70%;
- aż 27% firm ocenia, że ich obroty w pierwszym półroczu 2020 r. będą niższe od zeszłorocznych wyników w analogicznym okresie roku o ponad 30% (warto zauważyć, że w ocenie kwietnia w II edycji naszego badania na ponad 30% spadek wskazywało 32% firm, a zatem najgorszy miesiąc pandemii oceniono tylko nieznacznie gorzej niż całe półrocze);
- znaczny spadek wyników finansowych dotyczy co czwartej firmy;
- 17% firm przewiduje znaczny spadek przychodów także w drugim półroczu w porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego.

Jak oceniają Państwo wpływ pandemii na obroty Państwa firmy?

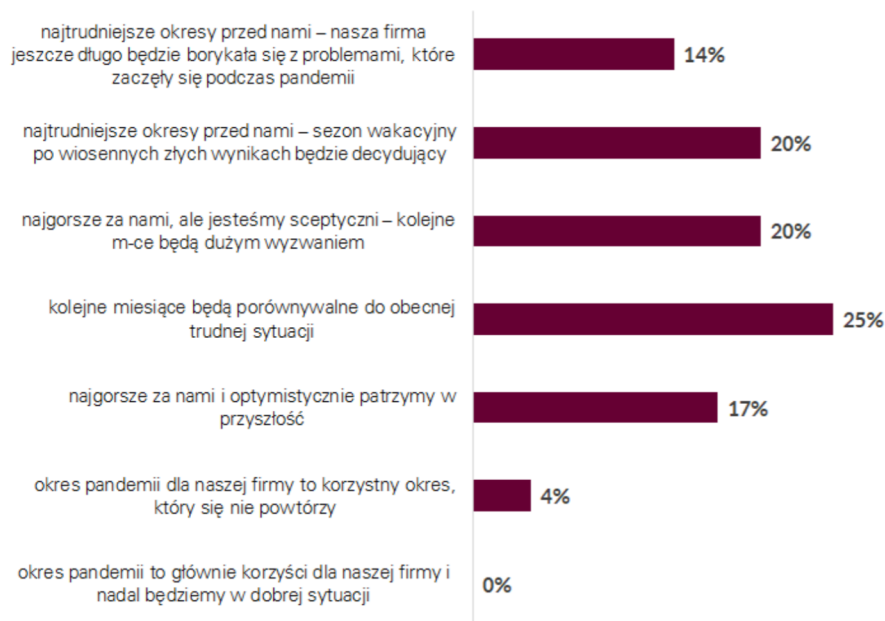
Proszę ocenić szacowane przychody z pierwszego półrocza 2020 r. w porównaniu do pierwszego półrocza 2019 r.



Prognozy dotyczące najbliższej przyszłości w odniesieniu do sytuacji z okresu pandemii potwierdzają brak poprawy nastrojów:

- co trzecia firma uważa, że najtrudniejsze przed nią;
- co czwarta firma uważa, że "kolejne miesiące będą porównywalne do obecnej trudnej sytuacji".

**Jakie są Państwa prognozy odnośnie najbliższej przyszłości w odniesieniu do sytuacji z okresu pandemii?
Proszę wybrać stwierdzenie, które najlepiej opisuje Państwa przewidywania.**



- znacznej części firm udało się uniknąć problemów z płynnością finansową (deklaratywnie 42% badanych w czerwcu vs. 32% w poprzedniej edycji badania w kwietniu). Należy jednak zauważyć, iż głosy o konieczności zawieszenia działalności czy też ogłoszenia upadłości – z uwagi na problemy z płynnością – zaczęły się pojawiać.

Trzeba zauważyć, że płynność nadal pozostaje języczkiem u wagi przedsiębiorców, ale sytuacja poprawiła się w relacji do poprzedniego miesiąca. Może być to związane z narzędziami wynikającymi z tarcz antykrzysowych, które zaczęły docierać do przedsiębiorców w maju i w czerwcu.

Czy Państwa firma ma problemy z płynnością finansową?

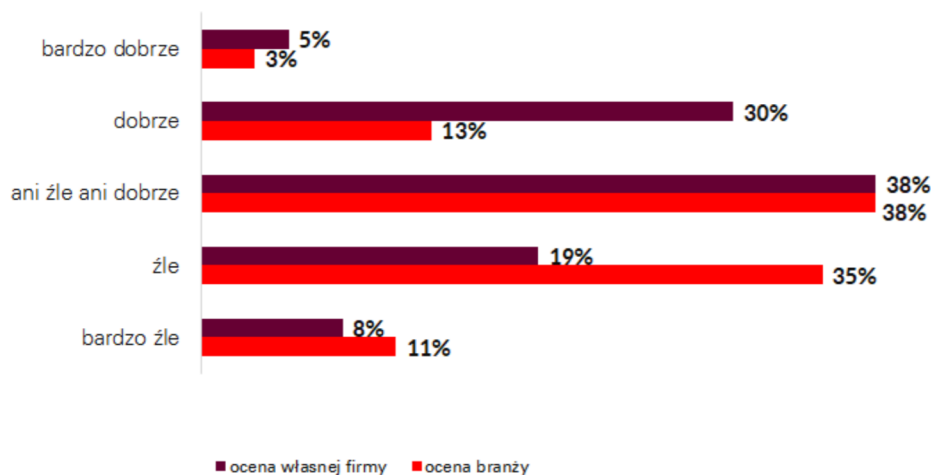


Wyniki oznaczają, że firmy, aby utrzymać działalność, podejmują wiele poważnych decyzji związanych z restrukturyzacją, optymalizacją kosztów oraz reorganizacją pracy. To jednak tylko początek zmian, bo przedsiębiorcy nie przewidują odbicia w drugim półroczu. Muszą więc trwale zredukować koszty działania, by utrzymać działalność. Równocześnie należy pamiętać, że niewiele firm rozważa upadłość, choć liczba tych wskazań wzrosła i wymaga dalszej obserwacji. Widać stąd, że zarządy nie załamują się, lecz intensywnie pracują nad utrzymaniem biznesu. Będzie to okupione dużymi wyrzeczeniami i cięciami budżetów oraz utrzymywania obciążonych już wynagrodzeń. Największe wyzwania stoją przed wyższą kadrą menedżerską i właścicielami, do których należą najtrudniejsze decyzje. Kibicowanie i wsparcie dla tej grupy w obszarze konkretnej informacji gospodarczej, prawnej, wymiana doświadczeń w klubach biznesowych (dostarczanych m.in. przez Business Centre Club), a także wsparcie coachingowe mogą bardzo pomóc przez wiele najbliższych miesięcy, by łagodzić zjawisko „samotności na szczycie”.

Z badania jasno wynika wskazówka dla rządu, aby do minimum ograniczyć zmienność prawa, a skupić się na objaśnianiu i upraszczaniu dzisiejszych rozwiązań oraz odłożyć na co najmniej do końca roku istotne zmiany systemowe jak PPK, a także odpuścić nierealne na dziś podwyżki płacy minimalnej. Jej utrzymanie na dziś to gwóźdź do trumny polskiej przedsiębiorczości.

2. SYTUACJA RYNKOWA – BRANŻA SŁABIEJ NIŻ FIRMA

Jak Państwo oceniają ogólną kondycję swojej firmy/branży w stosunku do okresu sprzed pandemii?



Ocena sytuacji branży, w której działają respondenci prezentuje się gorzej niż ocena własnej firmy:

- nikt z badanych oceniający sytuację firmy jako złą lub bardzo złą nie ocenił sytuacji swojej branży jako dobrej czy bardzo dobrej. Widać wyraźnie, że sytuacje, z którymi mierzą się przedsiębiorcy mają wymiar branżowy i kolejne działania wspierające powinny mieć charakter sektorowy. Przypuszczalnie przedsiębiorcy mogą lokować źródło problemów na zewnątrz firmy, gdy w istocie zachwianie związane z wygaszeniem działalności gospodarczej w okresie pandemii wyraźnie pokazało także słabe strony organizacji przedsiębiorstw;
- z drugiej strony, dobrym wynikiem firm niekoniecznie towarzyszyła dobra sytuacja branży. Oznacza to, że część firm potrafiła szybciej odnaleźć się w nowej sytuacji lub wykorzystać swoje atuty w sytuacji trudnej dla konkurencji.

Można zakładać, iż bardziej pesymistyczna ocena branży może świadczyć o oczekiwaniu kryzysu – obawa przed znacznie gorszymi wynikami finansowymi i wpływem długotrwałego załamania gospodarczego na ogólną sytuację firmy i branży. Być może przedsiębiorcom łatwiej wnioskować o sytuacji gospodarczej ich własnego biznesu, gdyż na ocenę otoczenia ma wpływ wiele czynników (w tym nastroje społeczne i sytuacja polityczna). Dodatkowo, o ile przedsiębiorcom może być trudno znaleźć rozwiązania ogólnobranżowe, o tyle mogą dużo łatwiej znajdować pomysły i sposoby na działanie swojej firmy. Dlatego może być to pokłosie poczucia wpływu zarządzających na rzeczywistość. Tam, gdzie jest większa – jest też bardziej optymistyczna.

3. ZMIANY WEWNĘTRZNE – KONSEKWENTNIE DO PRZODU

Pandemia i aktualna sytuacja determinuje działania strategiczne firm:

- 46% firm deklaruje, że kierunki strategiczne pozostają bez zmian (choć pandemia wymusiła opóźnienie lub przyspieszenie planowanych zmian/inwestycji/działań);
- 19% firm wprowadza wcześniej nieplanowane zmiany pod wpływem otoczenia;
- 18% deklaruje, iż zmiana strategii jest efektem dostrzeżenia szans rynkowych;
- pandemia unaoczniała słabe strony organizacji na tyle, by modyfikować strategię w 7% firm, a tylko w 1% pokazała firmom ich przewagę do wykorzystania w strategii;
- tylko 9% firm pozostaje bez planów długookresowych.

Modyfikacji ulegają dotychczasowe zasady/reguły biznesowe – badane firmy w najbliższym kwartale mają dość rozległe plany zmian wewnętrznych:

- 47% firm poszukuje nowych rynków zbytu;
- 36% deklaruje koncentrację na automatyzacji i informatyzacji pracy;
- 34% planuje zmianę odpowiedzialności i procesów;
- 34% zmienia warunki współpracy dostawcami i/lub odbiorcami.

Jakie decyzje o charakterze strategicznych podejmowane są w Państwa firmie?



Badane firmy pozytywnie oceniają swoje zachowania w obliczu pandemii. Według samooceny w skali 1-10, gdzie 1 oznacza zdecydowanie negatywnie, a 10 zdecydowanie pozytywnie, średnia wyniosła 7,3, a tylko 9% badanych firm wystawiło sobie ocenę niższą niż 5.

Najważniejsze działania firm są związane z poszukiwaniem źródeł przychodów, które pozwoliłyby zneutralizować zastój w poprzednich miesiącach oraz wykorzystać zamieszanie w łańcuchach dostaw. Równocześnie kontynuowane są zmiany wewnętrzne, których efektem będzie większa sprawność działania w dłuższym okresie przy niższych kosztach. Należy pamiętać, że są to często kosztowne inwestycje.

Kierunki działania pokazują jednoznacznie prorozwojowe nastawienie firm, mimo trudności. W tym kontekście rozważany CIT estoński może bardzo przyspieszyć ten kierunek działania i docelowo wzmocnić polskie organizacje na rynku międzynarodowym.

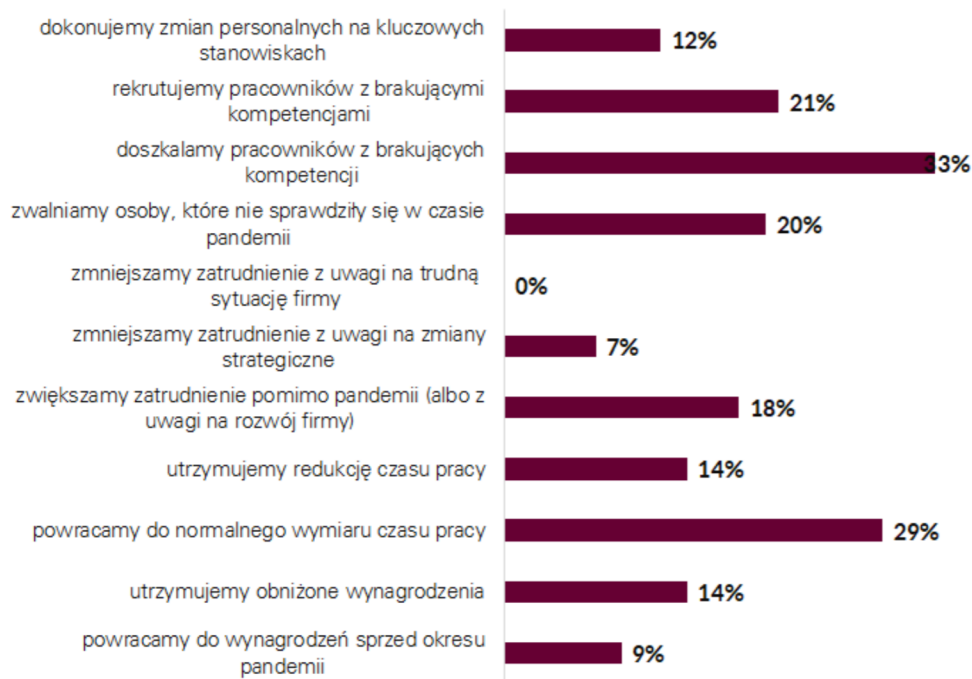
4. ZMIANY HR-OWE – IDZIE NOWE

Nie wszyscy zdali egzamin z pandemii

W obszarze personalnym ma miejsce powolny powrót do normalności, szkoleń, rekrutacji:

- 33% badanych firm doszkala pracowników z brakujących kompetencji;
- zwolnienia pracowników wynikają z reguły z negatywnej oceny ich pracy (20% firm zwalnia pracowników, którzy się nie sprawdzili w okresie pandemii), a nie z powodu trudności finansowych firm (0% wskazań);
- rekrutacje są konsekwencją poszukiwania nowych kompetencji (21% wskazań), rozwoju firm (18%) oraz zmian personalnych na stanowiskach menedżerskich (12%);
- 9% firm deklaruje powrót do wynagrodzeń sprzed pandemii, choć 14% wskazało na dalsze utrzymanie wdrożonych obniżek.

Jakie decyzje personalne planują Państwo podejmować w najbliższym kwartale?



Również działania personalne miały charakter prorozwojowy zarówno poprzez szkolenie jak i uzupełnianie kompetencji i rekrutację. W wielu firmach pandemia stała się swoistym sprawdzianem kompetencji menedżerskich, które zakończyły się rozstaniem. Przystawienie się na zarządzanie zdalne, zarządzanie kryzysowe i zmianą, reagowanie na potrzeby emocjonalne pracowników to kompetencje, których brak decydował będzie najczęściej o przyszłości menedżerów. Firmy pożegnają również osoby, które nie potwierdziły swojego zaangażowania i efektywności w czasie pandemii. Ujawnieniu niedostatków w pracy sprzyjało zadaniowe podejście do pracy i konieczność mobilizacji w trudnych momentach. Jednocześnie nie planuje się zwolnień z powodów ekonomicznych.

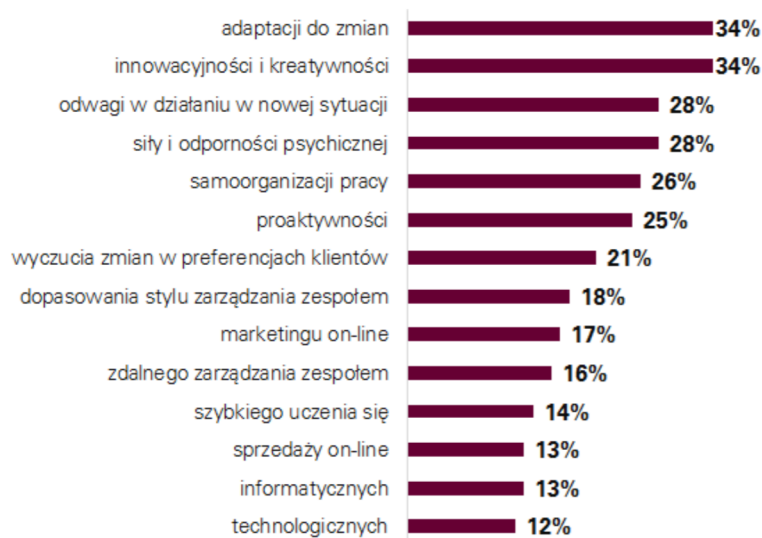
Najbliższe miesiące to powroty do pracy, do których przygotowywały się firmy w maju i czerwcu. Obecna edycja badania potwierdza wcześniejsze spostrzeżenia dotyczące wpływu pandemii na polski rynek pracy – znaczenia nabierają inne kompetencje, zmienia się styl pracy.

Nowe kompetencje – W cenie charakter i otwartość na nowe

Brakujące kompetencje w obliczu nowej sytuacji to głównie:

- adaptacja do zmian, odwaga w działaniu w nowej sytuacji, Innowacyjność i kreatywność, proaktywność, siła i odporność psychiczna oraz samoorganizacja pracy.

Jakich kompetencji najbardziej brakuje pracownikom w Państwa organizacji ważnych w nowej sytuacji?



Firmy w badaniu zauważają, że w nowej sytuacji nie tyle ważne są umiejętności, które łatwo nabyć, co postawy, charakter i dobre nawyki samoorganizacji. To mocna zmiana wśród liderów, którzy doceniali częściej kompetencje związane z techniczną stroną zadania.

Równocześnie, najbardziej cenione są postawy otwartości, adaptacji, kreatywności, gdy dotychczas ceniono rzetelność w wywiązywaniu się ze standardowych zadań. Czyżby polskie firmy w wyniku pandemii postawiły nareszcie na innowacyjność? Byłby to jeden z najbardziej pożądaných efektów pandemii. Nastawienie na nowe kompetencje potwierdza też wysoka aktywność szkoleniowa w firmach w okresie zamknięcia.

Większość chce wrócić do firm

Nastawienie pracowników do powrotu do pracy w badanych firmach jest w większości pozytywne (można szacować, że trzy na cztery osoby są pozytywnie nastawione do powrotu do pracy w siedzibie).

O pozytywnym nastawieniu pracowników do powrotów decydują głównie:

- odczucie powrotu do normalności – 68% wskazań;
 - potrzeba wychodzenia z domu – 47%;
- ale także potrzeba relacji nieformalnych (41%) i możliwość lepszej komunikacji formalnej (39%).

Z kolei, o niechętnym powrocie do pracy w siedzibie decydują głównie takie czynniki jak:

- potrzeba łączenia opieki nad dziećmi – 57% wskazań;
- obawa o zdrowie – 43%;
- w ok. 1/3 firm dostrzega się sytuację, iż powrót do firmy to konsekwencja obaw o bycie zbędnym i/lub lęku przed utratą pracy.

Co w największym stopniu decyduje, że pracownicy w Państwa firmie chętnie wracają do pracy w siedzibie?



Co w największym stopniu decyduje, że pracownicy w Państwa firmie niechętnie wracają do pracy w siedzibie?



Większość pracowników chce powrotu do pracy - to dobra wiadomość, po fali informacji związanych z oporem przed powrotem. Działy HR i administracji wykonały dużą pracę, by umożliwić bezpieczny powrót do pracy i zmotywować do powrotów.

To, co może stać na przeszkodzie w powrotach do pracy to sposób organizacji opieki nad dziećmi w placówkach oświatowych i przedszkolnych. Jeśli zostanie utrzymana edukacja zdalna wielu rodziców nie będzie w stanie pracować w siedzibach firmy a również ich praca w tradycyjnych godzinach pracy będzie utrudniona lub niemożliwa.

Utrzymanie elastycznego podejścia do pracy zdalnej jest niezbędne dla pracowników-rodziców w utrzymaniu pracy, zwłaszcza gdyby sytuacja lockdown'u powtórzyła się jesienią. Apelować również należy do Ministerstwa Edukacji Narodowej o lepszą organizację edukacji zdalnej, jeśli wystąpi konieczność jej utrzymania, by rodzice nie byli zmuszeni do przejęcia zadań edukacyjnych jedynie pod nadzorem nauczyciela. Konieczne jest jednoznaczne podejście urzędów do kwestii pomiaru temperatury i testów, by zapewnić pracownikom maksymalne poczucie bezpieczeństwa. Dzisiejsze podejście UODO stawia nas w unikalnej sytuacji w UE, gdzie przedsiębiorca odpowiada za zdrowie i bezpieczeństwo oraz jednocześnie nie może potwierdzić stanu zdrowia pracownika i w razie potrzeby odesłać go do domu, by nie stanowił zagrożenia dla innych pracujących oraz nie stwarzał ryzyka zamknięcia całego zakładu pracy.

Praca zdalna bez entuzjazmu

Z perspektywy ostatnich miesięcy firmy oceniły także swoje doświadczenia z pracą zdalną, a wyniki tych ocen mogą nieco zaskakiwać. Zdaniem badanych:

- praca zdalna zmniejsza satysfakcję z pracy (42% wskazań vs. 12% głosów za zwiększeniem satysfakcji i 42%, że pozostaje obojętna dla satysfakcji z pracy);
- praca zdalna dezintegruje organizację (49% wskazań vs. 12% głosów, iż ma charakter integrujący i 30%, że pozostaje bez wpływu na organizację);
- praca zdalna pozwala na porównywalną jakość pracy – 44% wskazań vs. 38% wskazań za zmniejszeniem jakości pracy i 13% za zwiększeniem;
- praca zdalna pozostaje bez wpływu na rozliczenie pracy – 49% wskazań (vs. 43% odpowiedzi, że wiąże się z trudnościami w rozliczeniu).

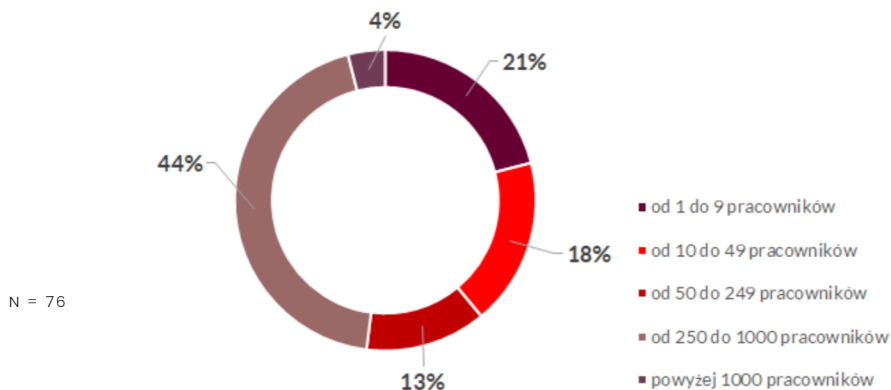
Ciekawe jest, że po entuzjazmie związanym z pracą zdalną prawie nie pozostał ślad. Nieprzygotowanie do takiej pracy, brak przygotowania lokalowego, technicznego a przede wszystkim umiejętności samoorganizacji i planowania pracy własnej zebrały żniwo. Po miesiącu miodowym pracownicy doskonale zdali sobie sprawę z plusów i minusów.

Największe wyzwanie praca zdalna stanowi dla zarządzających, gdyż utrzymanie mobilizacji i integracji przy pracy zdalnej stało się prawie niewykonalnym zadaniem dla wielu z nich. Ujawniły wyraźne niedostatki w umiejętnościach zarządczych, które są dobrym wyjaśnieniem tak skrajnych ocen. Jakich umiejętności menedżerskich zabrakło?

- delegowania bez możliwości korygowania swoich oczekiwań, czyli tego by zarządzający przy dawaniu zadania wiedział czego konkretnie chce od pracownika;
- trzymania standardów wysokiej jakości pracy poprzez informację zwrotną;
- dbania o pracowników mimo oddalenia;
- egzekwowania i rozliczania zadań.

Równocześnie, chyba już niewielu przedsiębiorców przewiduje 100-procentowy powrót do siedzib. Dlatego do zarządzania pracą zdalną trzeba tym razem dobrze przygotować zarówno pracowników jak i kadrę zarządzającą. Jest to tym ważniejsze, że łączenie pracy bezpośredniej i zdalnej, czyli tzw. hybrydowego modelu pracy wydaje się być jeszcze trudniejsze i bez odrobienia wcześniejszych lekcji, chaos może wzrastać a efektywność pracy się obniżać. Zjawisko to już dziś obserwujemy w wielu firmach.

Proszę wskazać jakie jest zatrudnienie w Państwa firmie (podając stan sprzed pandemii)



PODSUMOWANIE – KOMENTARZE EKSPERTÓW



Marek Goliński

PREZES BUSINESS CENTRE CLUB

Ostatnie miesiące były dla wielu przedsiębiorców prawdziwym testem sprawności działania. Konieczność dostosowania do b. złych warunków funkcjonowania, lockdown, liczba i tempo wprowadzanych przez Parlament i rząd zmian legislacyjnych mogły przyprawić o zawrót głowy niejednego przedsiębiorcę. Po raz kolejny polscy przedsiębiorcy zdali taki test. Jednak perspektywa kolejnego półrocza nie jest optymistyczna. Prognozy dotyczące najbliższej przyszłości w odniesieniu do sytuacji z okresu pandemii potwierdzają brak poprawy nastrojów. Co czwarta firma uważa, że „kolejne miesiące będą porównywalne do obecnej trudnej sytuacji, a co trzeci przedsiębiorca twierdzi, że najtrudniejsze przed nim. Z badania jasno wynika rekomendacja dla rządu, aby do minimum ograniczyć zmienność prawa, a skupić się na objaśnianiu i upraszczaniu dzisiejszych rozwiązań oraz odłożyć co najmniej do końca roku istotne zmiany systemowe (jak PPK), a także na razie nierealne na dziś ustawowe podwyżki płacy minimalnej, pozostawiając wysokość płac do uzgodnienia między pracownikiem i pracodawcą, co w czasie kryzysu, przy solidarnym zrozumieniu przez nich tej sytuacji, zdało egzamin.



Katarzyna Lorenc

PREZES 4 BUSINESS & PEOPLE

Organizacje mimo kryzysu nie rezygnują z działań prorozwojowych i swoich strategii. Modyfikują jednak swoje działania i przegrupowują siły. Sprawdzają też jak poszczególne osoby sprawdziły się w sytuacji trudnej, a tylko część kadry menedżerskiej i pracowniczej zdała ten test. Sytuacja wykorzystania na dużą skalę pracy zdalnej pokazała dwa zjawiska. Po pierwsze duże niedostatki menedżerów w zarządzaniu zadaniami na odległość. Po drugie docenienie postawy samodzielności, zorganizowania i automotywacji pracowników. Aby nadrobić te braki czeka nas czas intensywnej nauki, poszukiwania metodyk zarządzania adekwatnego do nowej sytuacji oraz przemyślanego tworzenia stanowisk pracy zdalnej. Trzeba pamiętać, że firmy, które praktykowały wcześniej zasady efektywnej pracy osiągnęły w tym czasie zwiększoną efektywność pracy, w przeciwieństwie do tych, które rzuciły się na głęboką wodę.



Kazimierz Sedlak

DYREKTOR SEDLAK&SEDLAK

Wyniki badania pokazują, że mimo odmrażania gospodarki przedsiębiorcy nadal mają problemy i ich obawy o przyszłość nie maleją. Pomimo nieznacznej poprawy wyników martwi fakt, że 58% badanych prognozuje spadek przychodów, a 60% ma problemy z płynnością finansową. Nie napawa optymizmem fakt, iż zaledwie 17% ma poczucie, że najgorsze mają za sobą. Warte podkreślenia jest natomiast to, iż pracodawcy nie poddają się, poszukują nowych rynków (47%) i reorganizują firmy (34%). Optymizm i wiara we własne siły na pewno będą bardzo potrzebne, bo nie wiadomo co nas czeka, gdy skończą działania pomocowe państwa.

Bardzo ciekawe są dane na temat pracy zdalnej. Na uwagę zasługuje przekonanie 49% przedsiębiorców o tym, że praca zdalna dezintegruje organizację oraz zmniejsza satysfakcję z pracy (42%). Dane te nie pokrywają się z opiniami pracowników i pokazują, że kwestie te nie są tak jednoznaczne jak się dotychczas wydawało. Na pewno większość przedsiębiorstw nie była przygotowana do tak drastycznej zmiany miejsca wykonywania pracy i nie miała opracowanych procesów ani narzędzi pozwalających ocenić efektywność pracowników. Zapominamy również, że nie w każdych warunkach jest to możliwe i opłacalne. Pamiętajmy, że celem pracy jest zysk i zdolność do jego generowania powinna być głównym kryterium decydującym o miejscu jej wykonywania. Na dzisiaj nie mamy rzetelnych danych na ten temat i trudno jednoznacznie stwierdzić czy zafascynowanie pracą zdalną znajdzie potwierdzenie we wskaźnikach efektywności.

DZIĘKUJEMY

OPRACOWANIE MERYTORYCZNE:



DR IWONA KOWALSKA

WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA,
UNIwersYTET WARSZAWSKI



KATARZYNA LORENC

PREZES 4 BUSINESS & PEOPLE
EKSPERT BCC DS. RYNKU PRACY
ORAZ ZARZĄDZANIA
I EFEKTYWNOŚCI PRACY

e-mail: klorenc@4bp.com.pl



EMIL MUCIŃSKI

RZECZNIK Z-CA DYREKTORA
INSTYTUT INTERWENCJI
GOSPODARCZYCH BCC

e-mail: emil.mucinski@bcc.pl

PROJEKT GRAFICZNY: *Agnieszka Henclik*



Business
Centre
Club
