

POLSKA

FOCUS ON

business

Created by Pro

 focusonbusiness.eu

nr 1 (8) | styczeń–luty 2023

cena 39 Zł (w tym 8% VAT)

ISSN 2720-3557

0 1



9 772720 355302

Wysokie kwalifikacje przyszłością centrów usług

Rozmowa z Radosławem Jankie,
Partnerem w KPMG | str. 46

Sukces Polski jako kluczowej
lokalizacji nearshore
i offshore | str. 40

ABC członkostwa
w zarządzie | str. 18

Jesteśmy dostępni w empiku



FOCUS ON ^{POLSKA} Business

Created by Pro Progressio



Drodzy Czytelnicy,

Witam w Nowym Roku – zarówno stałych, jak i nowych Czytelników, którzy magazyn *FOCUS ON Business* mają pierwszy raz w rękach.

Za nami rok 2022 – rok „czarnych łabędzi”, czyli wydarzeń o wielkim znaczeniu dla gospodarki Polski i świata, których nie można było przewidzieć (skutki pandemii, wojna, inflacja), a które „stadami nadleciały” na świat. I, co za tym idzie, rok dużych zmian, ale także wielu nowych możliwości. To również pierwszy pełny rok obecności na rynku wydawanego przez Pro Progressio dwumiesięcznika *FOCUS ON Business*, który zastąpił wydawany przez ponad dekadę magazyn *Outsourcing&More*. W tym miejscu dziękuję stałym Czytelnikom za dobre przyjęcie zaproponowanych przez nas zmian, co spowodowało powiększenie grona odbiorców *FOCUS ON Business*.

W bieżącym wydaniu zapraszam do lektury wywiadu numeru – naszym rozmówcą jest Radosław Jankie, Partner w KPMG, z którym rozmawiamy o globalnym rynku BSS oraz o zmianach, jakie na tym rynku zachodzą.

Mając na uwadze silną obecność sektora BSS na całym świecie, w roku 2023 będziemy gościć na naszych stronach publikacje autorstwa Marka Angusa z GBS World. Pierwszy z artykułów z tego cyklu, analizujący sukces Polski jako kluczowej lokalizacji nearshore i offshore, polecamy Państwu lekturze w bieżącym wydaniu.

W imieniu redakcji *FOCUS ON Business* serdecznie dziękuję Państwu za miniony rok i zapraszam do towarzyszenia nam w kolejnym, w którym na bieżąco będziemy informować o najważniejszych i najciekawszych inicjatywach biznesowych z Polski, Europy i ze świata.

Redaktor Naczelny

Redakcja

REDAKTOR NACZELNY: Dymitr Doktor
| dymitr.doktor@proprogressio.pl

REDAKTOR PROWADZĄCY:

Elwira Przybylska
| elwira.przybylska@proprogressio.pl

SKŁAD I ŁAMANIE: Iwona Księżopolska

REKLAMA: reklama@proprogressio.pl

WYDAWCA:  Pro Progressio

Pro Progressio spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
ul. Dziekońskiego 1, 00-728 Warszawa
www.proprogressio.pl

ADRES REDAKCJI: ul. Dziekońskiego 1,
00-728 Warszawa

Wybrane zdjęcia pochodzą z serwisu
stock.adobe.com

Elektroniczna wersja magazynu na stronie
www.focusonbusiness.eu.

Wszelkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie,
reprodukcja bez pisemnej zgody Redakcji
nie jest dozwolona. Redakcja nie
odpowiada za treść reklam i ogłoszeń.

OBSŁUGA PRAWNA: Chudzik i Wspólnicy

DRUK: Drukarnia Jantar

NAKLAD: 3000 egz.

MIEJSCE I DATA WYDANIA:

Warszawa, 16.01.2023

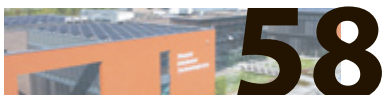
AUTORZY:

Mikołaj Piaskowski • Anna Mirek •
Magdalena Pawłowska • Ewa Dąbrowska
• Mateusz Chudzik • Piotr Stasiak •
Artur Żymańczyk • Katarzyna Zalewska
• Mark Angus • Radosław Jankie •
Katarzyna Augustyn • Anna Ciosek
• Edyta Wiwatowska • Patrycja Węgrzyn •
Anna Tymoshenko • Sylwia Podpłowska

	6	AKTUALNOŚCI BIZNESOWE
	8	Podcasty dla biznesu
	10	W Łodzi omówiono trendy sektora BPO i SSC na rok 2023 W połowie listopada 2022 roku, Łódź ugościła ekspertów sektora BSS.
	12	Spotkanie branży rachunkowo-księgowej III Międzynarodowy Kongres Biur Rachunkowych w Kielcach.
	14	Uczciwa walka o talent Pracownik – najważniejszy zasób sektora nowoczesnych usług biznesowych.
	18	ABC członkostwa w zarządzie Zarząd w spółkach prawa handlowego i członkostwo w nim, często w opinii publicznej kojarzone są z prestiżem, zamożnością i dostatkiem.
	20	Cykl życia startupu a rundy finansowania Venture Capital Jako organizacja start-up jest tymczasowym tworem, poszukującym rentownego, skalowalnego i powtarzalnego modelu biznesowego.
	24	Uwolnij potencjał biura Jak przekształcić tradycyjną przestrzeń biurową w miejsce wspierające rozwój firmy? Czy to w ogóle możliwe?
	28	Prywatność w nowoczesnym biurze Przeszklone ściany nowoczesnych budynków zapewniają większą optycznie przestrzeń i większą ilość światła w pomieszczeniach.
	30	Nowy kierunek dla płatności bezgotówkowych Rozmowa z Arturem Żymańczykiem, Country Managerem Worldline Polska.
	32	Rozwój oparty na silnych zasobach kompetencyjnych Rozmawiamy z Katarzyną Zalewską, Husqvarna Shared Service Center Head.
	36	SSC LIONS Huby nowoczesnych technologii dla bankowości Wywiad z Anną Mirek, dyrektorem HR i komunikacji w ING Hubs Poland.
	40	Sukces Polski jako kluczowej lokalizacji nearshore i offshore Polska szybko staje się wiodącą lokalizacją zarówno dla outsourcingu procesów biznesowych (BPO), jak i Globalnych Usług dla Biznesu (GBS).
	44	Jak firmy mogą wspierać zrównoważony rozwój? Świat stoi dziś przed trudnymi wyzwaniami, wśród których kryzys klimatyczny jest na pierwszym miejscu.
	46	WYWIAD NUMERU Wysokie kwalifikacje przyszłością centrów usług Rozmowa z Radosławem Jankie, Partnerem w KPMG, kierującym zespołem Doradztwa ds. Centrów Usług Wspólnych i Outsourcingu.

**52****AKTUALNOŚCI INWESTYCYJNE****Biura w „nowej” przyszłości**

1/4 pracodawców w Polsce nie planuje powrotu do pracy w trybie stacjonarnym w pełnym wymiarze godzin.

**Czas na Słupsk! Miasta regionalne na mapie nowoczesnych usług**

Światowe kryzysy nie zatrzymały rozwoju sektora nowoczesnych usług dla biznesu.

**Poznań podsumowuje 2022 rok**

Był to okres szczególnie intensywnej pracy w nowej społeczno-ekonomicznej rzeczywistości, która przyniosła liczne efekty.

**Bydgoski rynek BSS z dużym potencjałem do dalszego wzrostu**

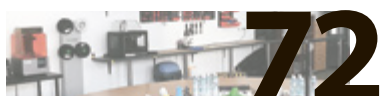
Wywiad z Edytą Wiwatowską, prezes zarządu Bydgoskiej Agencji Rozwoju Regionalnego.

**Złap oddech w Kielcach**

Zapraszamy do Kielc, które oferują atrakcyjną infrastrukturę zimową.

**Katowice z Zielonym Orłem „Rzeczypospolitej”**

Redakcja oraz kapituła doceniły systematyczne i różnorodne działania ekologiczne podejmowane przez miasto na rzecz ochrony środowiska – w tym za Zielony Budżet.

**Bielsko-Biała – od miasta stu przemysłów do przemysłowej rewolucji technologicznej**

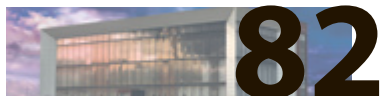
Bielsko-Biała oraz Subregion Południowy historycznie uważane są za ważny regionalny i krajowy ośrodek gospodarczy.

**Wrocław startupową stolicą Polski. Raport Fundacji Startup Poland**

Wrocław i Dolny Śląsk mają w tym roku szczególne powody do zadowolenia, bo właśnie tutaj zarejestrowanych jest najwięcej technologicznych spółek w Polsce.

**Częstochowa: Samorząd 4.0**

Świadomość, że człowiek jest najlepszą inwestycją to podstawa! Dotyczy to w równej mierze biznesu, jak i samorządu.

**Elbląg atrakcyjny dla biznesu, mieszkańców i gości**

W dobie rosnącej konkurencji na rynku pracy oraz nasycenia tradycyjnych ośrodków biznesowych warto lepiej poznać ofertę perły województwa warmińsko-mazurskiego.

**86****AKTUALNOŚCI HR****Wellbeing i benefity królują na współczesnym rynku pracownika**

Wspieranie dalszego rozwoju zespołów, dbanie o ich dobrostan i odciążenie domowych budżetów, mogą być odpowiedzią dla organizacji na przetrwanie tego trudnego czasu.

**Biblioteka Managera**

AKTUALNOŚCI BIZNESOWE

SIGNIFY W GLOBALNYM RANKINGU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU DOW JONES SUSTAINABILITY WORLD INDEX

Signify (Euronext: LIGHT), lider branży oświetleniowej, już szósty rok z rzędu znalazł się w globalnym rankingu zrównoważonego rozwoju Dow Jones Sustainability World Index (DJSI). Miejsce w rankingu DJSI jest przyznawane na podstawie pozycji uzyskanej w ramach oceny zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw S&P Global Corporate Sustainability Assessment,

w której firma Signify uzyskała ogólny wynik 88 na 100 punktów (na dzień 23 września 2022 r.), plasując się tym samym w górnym 1% branży.

Firma Signify otrzymała najwyższe noty (100/100) w 66 kategoriach, takich jak: strategia dotycząca zmian klimatycznych i emisje gazów cieplarnianych, kultura ryzyka, projektowanie i innowacje

produktowe, sprawozdawczość społeczna i wpływ na politykę publiczną (data oceny: 9 grudnia 2022 r.).

Już w roku 2020 firma Signify osiągnęła neutralność węglową we wszystkich swoich oddziałach, a od roku 2010 zdołała ograniczyć emisje pochodzące z własnej działalności o ponad 70%.

Źródło: Signify

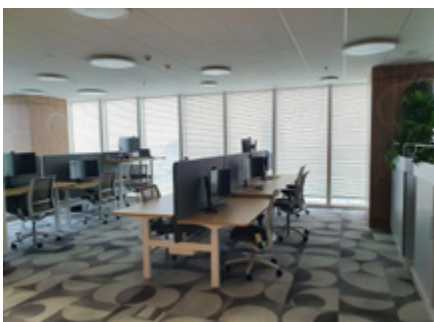
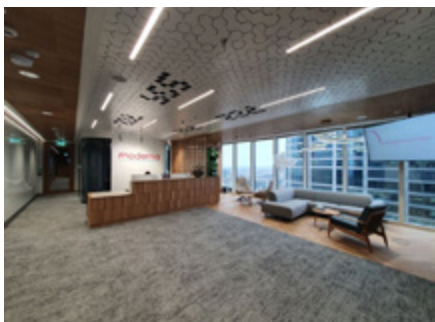
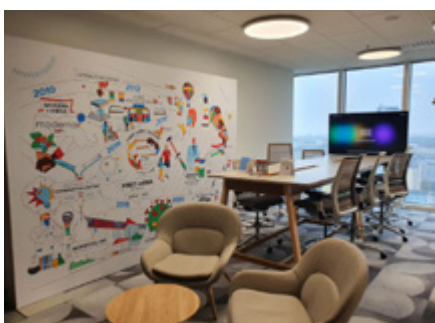
NOWE BIURO MODERNY OTWARTE W WARSZAWIE

W listopadzie 2022 r. Moderna, jeden z czołowych producentów szczepionek mRNA, otworzyła w Warszawie swoje centrum biznesowe, będące największym oddziałem firmy poza USA. Warszawski hub firmy, ulokowany na trzech piętrach biurowca Warsaw Unit, to łącznie około 4,5 tys. mkw. i miejsce pracy dla ponad 200 osób.

Moderna International Business Services Center ma za zadanie wspierać spółki z grupy Moderna zlokalizowane na całym świecie w zakresie obsługi procesów związanych m.in. z finansami, kadrami, zakupami, łańcuchem dostaw, wsparciem klienta, usługami prawnymi i cyfrowymi.

Za nowoczesną aranżację przestrzeni biura odpowiedzialna jest firma

Cushman & Wakefield. W uroczystym otwarciu nowej siedziby udział wzięli między innymi: minister rozwoju i technologii Waldemar Buda, ambasador USA Mark Brzezinski, Founding CEO Moderny Stéphane Bancel oraz szef Moderna International Business Services Center Lukasz Wielochowski.



HUSHLOCK – NOWY, KONFIGUROWALNY SYSTEM PRZECHOWYWANIA DLA BIUR AGILE I HYBRYDOWYCH



HushLock to nowy modułowy system przechowywania w biurze marki Hushoffice, będący kolejnym meblem w komplementarnej ofercie marki. Produkt jest jak wolnostojąca szafka do biura typu „all-in-one”, która stylowo rozwiązuje problem przechowywania w biurze open space. HushLock jest konfigurowalny, oferuje m.in. nowoczesne szafki na dokumenty, lockery dla personelu, szafę ubraniową, otwarte i zamykane moduły. Można go ustawić przy ścianie

lub na otwartej przestrzeni jako funkcjonalną, wysoką lub niską przegrodę.

Konstrukcja hushLock jest oparta na stabilnym metalowym stelażu – białym lub antracytowym, do wyboru są kolory i rodzaje frontów szafek czy rodzaj zamków.

– System hushLock jest wspianym rozwiązaniem do biur agile i hybrydowych, w których standardowe wyposażenie powinno pozwalać na elastyczne zmiany i dostosowanie tego wyposażenia

do aktualnego zapotrzebowania zespołów. HushLock pozwala na swobodną konfigurację. Możesz zdecydować, ile skrytek potrzebuje Twoje biuro, w którym miejscu biura najlepiej ulokować hushLock i pod to miejsce zaplanować jego design, a także jakie dodatkowe benefity powinien oferować ten mebel w przestrzeni, w której zostanie ulokowany – komentuje Eliza Donek, Product Manager w Hushoffice.

Źródło: Mikomax

93% FIRM DĄŻY DO WYELIMINOWANIA PAPIEROWEJ DOKUMENTACJI W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 5 LAT



Według danych z badania *The Records Identification and Cleanup Priorities Survey* zrealizowanego dla Iron Mountain, aż 93% firm dąży do wyeliminowania papierowej dokumentacji w ciągu najbliższych 5 lat. Choć firmy przechowują dziś średnio 70% swoich zasobów w formacie cyfrowym, a odsetek fizycznych regularnie spada, biznes wciąż zmaga się z nadmiarem dokumentów.

Nawet 1/3 respondentów wspomnianego badania przechowuje wewnętrznie ponad 100 tys. pudeł z papierowymi aktami.

Blisko 67% organizacji nadaje wysoki lub średni priorytet projektom mającym na celu uporządkowanie zgromadzonych zasobów. Chęć przeprowadzenia kompleksowej inwentaryzacji dokumentów dotyczy zarówno organizacji, które chcą przystąpić do cyfrowej

transformacji, jak i tych o większej dojrzałości technologicznej. Choć w przypadku firm o dużej otwartości na innowacje odsetek dokumentów papierowych stanowi nawet mniej niż 30% przechowywanych akt, w przypadku większych przedsiębiorstw w praktyce wiąże się to z posiadaniem nawet kilkuset tysięcy pudeł w archiwum.

Z badania opracowanego na zlecenie Iron Mountain wynika, że 79% firm uznaje za ważne lub bardzo ważne wdrożenie procesu weryfikacji posiadanych zasobów na potrzeby późniejszej digitalizacji. Jednocześnie zdecydowana większość organizacji priorytetyzuje ten etap cyfryzacji, m.in. ze względu na to, że według szacunków nawet 1/4 papierowych zasobów jest trudna w identyfikacji w ramach codziennej pracy.

Źródło: Iron Mountain

Podcasty dla biznesu

posłuchaj mojego podcastu

DAMIAN RUCIŃSKI - IT I TY

#25 Co informatyk powinien wiedzieć o prawie – Arkadiusz Szczudło

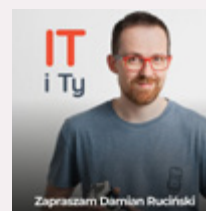
W moich dzisiejszych rekomendacjach przewija się wątek współpracy z prawnikami, który na pewnym etapie rozwoju przedsiębiorstwa jest nieunikniony. Pozostaje tylko pytanie, kiedy ten etap ma nastąpić?



Właśnie między innymi o tym rozmawiam z Arkadiuszem Szczudło w odcinku, gdzie motywem przewodnim jest próba odpowiedzi na pytanie: „Co ludzie z IT powinni wiedzieć o prawie?” i na ile znajomość technologii pomaga prawnikom w zrozumieniu inżynierów i biznesu. Czy są takie sytuacje, gdzie można obejść się bez poprawnie sporządzonej umowy? Pewnie, że tak, ale musimy wiedzieć, jakie wiąże się z tym ryzyko i dopiero wtedy przeanalizować, czy możemy je podjąć.

Kolejna z moich konkluzji po rozmowie jest taka, że na poprawnie sporządzonej umowie powinno zależeć pracodawcy, bo z reguły to pracownik ma większe prawa, zwłaszcza w materii praw autorskich.

Serdecznie zapraszam do odsłuchu lub lektury.



Posłuchaj odcinka:



GREG ALBRECHT PODCAST - DYLEMATY SZEFA

„Greg Albrecht Podcast – Wszystkie Twarze Biznesu” to wiodący podcast o tematyce biznesowej w Polsce, w którym publikuję dwa formaty odcinków.

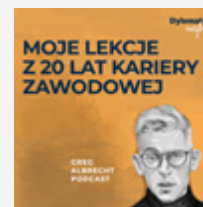
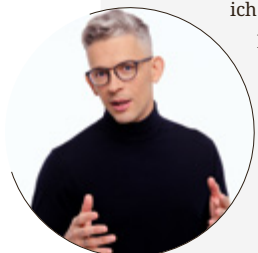
Pierwszy z nich to pogłębione rozmowy z przedsiębiorcami, którzy zbudowali biznes od zera. Zawierają ich historie, konkretne taktyki i narzędzia, które pomogły im osiągnąć cele.

Drugi, to krótkie odcinki tematyczne o kluczowych wątkach dla zarządzających biznesem.

Zwłaszcza w ostatnim miesiącu roku warto spojrzeć w przeszłość i sprawdzić co zadziało, a co niekoniecznie. A następnie podzielić się tym z innymi.

W odcinku *Moje lekcje z 20 lat kariery zawodowej* spoglądam w przeszłość, by odnaleźć 5 prawd, które w mojej ocenie pomogły mi zrealizować cele w ostatnich 20 latach. Zarówno na etacie, jak i w roli przedsiębiorcy i doradcy.

Co doprowadziło mnie do punktu, w którym czuję się dobrze z moim życiem zawodowym, a teraz z niecierpliwością wyglądam kolejnych lat i nowych wyzwań? Posłuchaj.



Posłuchaj odcinka:



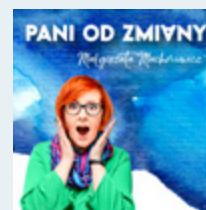
PANI OD ZMIANY - MAŁGORZATA MACHNIEWICZ

#67 - Czemu inni NIE CHCĄ naszej pomocy?

W biznesie pomaganie jest naszą drugą naturą...; nadal wiele firm w swojej misji mówi „Pomagamy naszym Klientom...”, i tu zaczyna się kłopot, bo często inni nie chcą naszej pomocy. Czemu tak się dzieje i jak można to zmienić? O tym opowiadałam w tym odcinku mojego podcastu.



Chcemy POMAGAĆ, a to właśnie z tym słowem jest problem... nomen omen. Proponujemy wsparcie, a robimy coś za kogoś albo po swojemu. To wszystko powoduje, że mimo iż działamy z dobrego serca albo w pełni przekonani, że ktoś tego potrzebuje – jesteśmy odrzucani. Pół biedy, kiedy jest to pomoc koleżeńska, ale kiedy ktoś odmawia szefowi, albo nie chce naszej usługi, bo usłyszał, że w czymś mu pomożemy, tu zaczynają się schody. Wystarczy jednak kilka prostych zmian w tym, co i jak mówimy oraz w tym, jak wspieramy innych i będziemy przyjmowani z wdzięcznością... tego Ci życzę.



Posłuchaj odcinka:

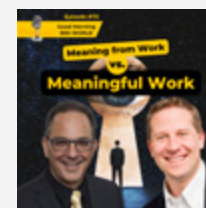


WIKTOR DOKTÓR - GOOD MORNING BSS WORLD

#70 Meaning from Work vs. Meaningful Work

Cześć! Tym razem podzielę się z Wami moim podcastem, który nagrywam w języku angielskim. Jest to *Good Morning BSS World* – podcast, którego gośćmi są biznesowi eksperci z Polski, jak i ze świata. Dziś wybrałem dla Was odcinek numer 70, z gościnnym udziałem Teda Nardina oraz Briana Kearneya z amerykańskiej organizacji 5th Talent. Ted i Brian na co dzień analizują środowisko pracy w wielu organizacjach. Sprawdzają, co ludzi motywuje, a co zniechęca do pracy – i te właśnie zagadnienia są punktem wyjścia naszej rozmowy.

Odcinek 70 podcastu *Good Morning BSS World* to postawienie naprzeciw sobie dwóch opisów naszej zawodowej strony życia, czyli *Meaning from Work* (doświadczeń z pracy) oraz *Meaningful Work* (znaczącej pracy). Dwa stojące obok siebie zjawiska, a jednak różniące się od siebie. Zapraszam do słuchania.



Posłuchaj odcinka:



moja rekomendacja

MACIEJ FILIPKOWSKI – ZAPROJEKTUJ SWOJE ŻYCIE

Życie po exicie – cała prawda o życiu po sprzedaży firmy – Andrzej Nedoma

Z podcastem Macieja Filipkowskiego pierwszy raz zetknąłem się około dwóch lat temu. Od razu ujął mnie luźnym sposobem prowadzenia rozmów na poważne tematy, jak również, a może raczej przede wszystkim, ilością i jakością wiedzy, jaką udaje mu się wydobyc z swoich rozmówców.

Odcinek, który dziś polecam, to skrócona wersja wywiadu z Andrzejem Nedomą, gdzie głównym wątkiem jest życie po exicie, czyli w skrócie: jak to jest sprzedać firmę i dlaczego bez prawników ani rusz. Oczywiście zawsze znajdą się dobrzy doradcy, którzy doskonale będą wiedzieć, gdzie najlepiej będzie ulokować nadmiary kapitału. I tutaj pojawia się istotne przesłanie – inwestuj w to, czego działanie rozumiesz. I ta złota zasada niech będzie zachętą do odsłuchu wersji, która trwa kwadrans; natomiast, jeśli macie trochę więcej czasu, to śmiało odpalajcie cały niespełna półtoragodzinny odcinek.



Posłuchaj
odcinka:



THE KNOWLEDGE PROJECT WITH SHANE PARRISH

#152 Tobi Lütke: Calm Progress

Odejmanie rzeczy jest najlepszą rzeczą, jaką mogą robić założyciele – mówi Tobi Lütke, współzałożyciel i CEO Shopify. A ja zgodnie z duchem esencjalizmu się z nim zgadzam. Kiedy koncentrujemy się na kilku najważniejszych zamiast kilkunastu pozornie ważnych wątkach, możemy osiągnąć świetne rezultaty.

Warto zapamiętać, że dodawanie rzeczy jest o wiele łatwiejsze niż odejmowanie, ale jednocześnie bardziej kosztowne. Dodajesz kolejne aktywności i zarazem nie musisz zmniejszać rzeczywistości.

Kiedy mówisz „nie” jakiejś rzeczy, po prostu mówisz „nie” tej jednej rzeczy. Nie zaczynasz nic nowego. Ale kiedy mówisz czemuś „tak”, tak naprawdę mówisz „nie” każdej innej rzeczy, którą mógłbyś zrobić w tym czasie.

Z rozmowy z Tobim Lütke dowiesz się również o różnicach między założycielami a profesjonalnymi menedżerami. O tym, jak udało mu się wyskalować Shopify, jak myśli o innowacjach w dużej firmie i o tym, jak udaje mu się zachować głowę, gdy wszyscy inni ją tracą.



Posłuchaj
odcinka:



BUSINESS WARS

Sezon 76: Toyota vs Honda

Słowo wojna, szczególnie ostatnio, nie kojarzy nam się dobrze i rozwojowo, ale rywalizacja i ściganie się z bezpośrednim konkurentem biznesowym od wielu lat jest strategią, która mobilizuje i pozwala osiągać więcej i lepiej. W tym sezonie podcastu możemy się przyjrzeć dwóm firmom motoryzacyjnym i ich drodze od czasów powojennego zbierania biznesu z gruzu do dziś. To piękna historia nie tylko zmagania z rynkiem, koniunkturą, regulacjami krajowymi czy wahaniami ekonomii światowej. To też opowieść o odważnych liderach, czasem ryzykownych decyzjach i pracownikach gdzieś w tle, którzy nie zawsze rozumiejąc decyzje szefów musieli radzić sobie z ich poczynaniami. Znakomite źródło inspiracji.

W uzupełnieniu polecam obejrzeć dokument „Amerykańska Fabryka” na Netflix o tym, jak japońska firma próbowała ponownie uruchomić zamkniętą wcześniej fabrykę w Ohio i zetknęła się z obcą dla niej kulturą i mentalnością. Znakomity przykład trudności międzykulturowych i dobry materiał do nauki na cudzych błędach. Gorąco zachęcam do obejrzenia.



Posłuchaj
odcinka:



HEROIC WITH BRIAN JOHNSON | ACTIVATE YOUR BEST. EVERY DAY

Dziś polecam nie jeden odcinek, ale cały podcast, którego autorem jest Brian Johnson. Jeśli poszukujecie krótkich rad o tym, jak odpowiednio ustawić swoje życie i nie są to rady szarlatana, ale wynoszone z własnego doświadczenia, jak również z dziesiątek przeczytanych książek, to nie mogliście lepiej trafić. Każdy z odcinków tego podcastu trwa nie dłużej niż 6 minut.

Brian skupia wokół siebie międzynarodową społeczność osób zainteresowanych rozwojem osobistym, a podcast to jedno z narzędzi, które pokazuje, jak czasami małe rzeczy wpływają na duże zmiany. Zdecydowanie warto posłuchać.



Posłuchaj
odcinka:



W Łodzi omówiono trendy sektora BPO i SSC na rok 2023

W połowie listopada 2022 roku, Łódź ugościła ekspertów sektora BSS z Polski, Węgier, Kosowa i Bułgarii. Organizowana przez Pro Progressio konferencja z cyklu BSS Tour, tym razem skupiła się na omówieniu trendów sektora BPO i SSC, które będą dominujące w roku 2023. Partnerem Merytorycznym konferencji było KPMG, zaś Partnerem Strategicznym Miasto Łódź.

Wybór Łodzi na miejsce wydarzenia nie był niczym zaskakującym – miasto to od ponad dwóch dekad jest domem dla wielu projektów inwestycyjnych sektora nowoczesnych usług dla biznesu i co roku umacnia swoją

pozycję na europejskiej mapie destynacji biznesowych dla sektora BSS.

Konferencja trwała dwa dni i zgromadziła łącznie blisko 190 gości, którzy mieli możliwość wysłuchania szeregu

prezentacji, a także wzięcia udziału w licznych interakcjach publiczności z prelegentami. Łącznikiem obu dni konferencyjnych było wieczorne spotkanie networkingowe przy lampce wina.



Tematy, na które zwrócili uwagę prelegenci i eksperci branżowi, dotyczyły takich obszarów, jak:

- Różnice i potencjalne korzyści dla centrów usług wspólnych typu SSC (Shared Service Centre) i ich ewolucji w kierunku GBS (Global Business Services),
- Obsługa łańcucha dostaw, zarówno w teorii, jak i praktyce,
- Ewolucja procesów opartych o wiedzę i decyzyjność,
- Utrzymanie i przyszła rekrutacja pracowników do centrów usług wspólnych,
- Praca z danymi jako źródłem wiedzy dla rozwoju GBS-ów,
- Kreowanie wartości przedsiębiorstwa w SSC,
- Zarządzanie jakością pracy i wzrostem efektywności,
- Strategia biurowa w centrach usług wspólnych,
- Presja zwiększania wynagrodzeń w branży BSS.

Informacje te zostały uzupełnione makroekonomicznym obrazem dla Polski i Europy, który został zaprezentowany przez eksperta z HSBC.

Wśród wniosków z konferencji dominuje teza, że kolejny rok, mimo różnych wyzwań ekonomicznych, powinien być dla sektora BSS rokiem wyjątkowej pracy i dalszego rozwoju. Napływ nowych projektów inwestycyjnych nie hamuje, a istniejące centra operacyjne zwiększają zakresy swoich działań, jak również otwierają kolejne oddziały w nowych miastach, głównie z poziomu Tier 2 lub Tier 3.

Prezentujemy krótką fotorelację z tego wydarzenia. Po więcej zdjęć zapraszamy do odwiedzenia galerii na stronie internetowej The BSS Tour Łódź:



Adam Brzostowski (Urząd Miasta Łodzi), Miłosz Aleksander (Tate&Lyle), Bartosz Budzewski (Philips).



Konrad Krusiewicz (The Design Group).



Katarzyna Lazarevic (Philips).

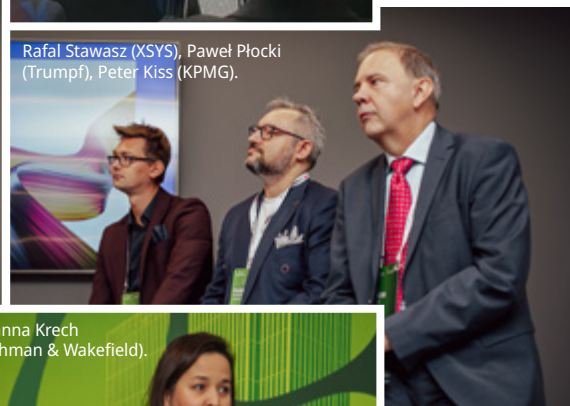
Wiktor Doktor (Pro Progressio).



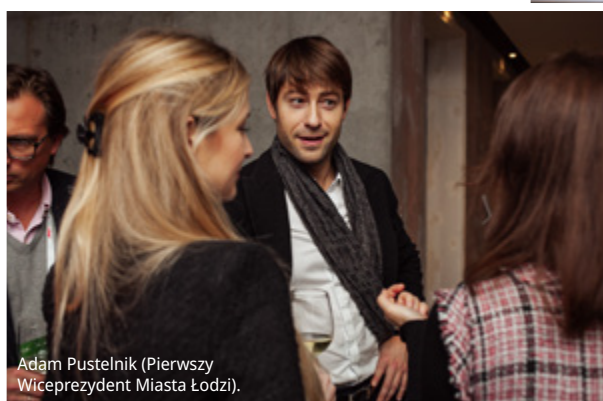
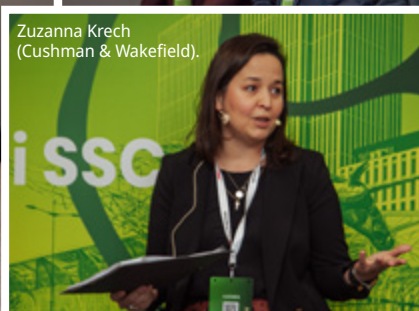
Paweł Rychlik (KPMG).



Rafał Stawasz (XSYS), Paweł Płocki (Trumpf), Peter Kiss (KPMG).



Zuzanna Krech (Cushman & Wakefield).



Adam Pustelnik (Pierwszy Wiceprezydent Miasta Łodzi).

Spotkanie branży rachunkowo-księgowej – III Międzynarodowy Kongres Biur Rachunkowych w Kielcach

250 uczestników, 35 wystawców, liczne grono prelegentów i ekspertów, duża dawka merytorycznej wiedzy oraz wypełniony po brzegi program – tak w wielkim skrócie wyglądał III Międzynarodowy Kongres Biur Rachunkowych. Przedstawiciele tego sektora w czwartym kwartale 2022 r. przez dwa dni debatowali w Targach Kielce o zmianach prawa, procesach digitalizacji, nowoczesnych systemach zarządzania i międzynarodowych relacjach.

Współpraca międzynarodowa, obsługa zagranicznych klientów, zatrudnianie cudzoziemców, finansowanie biur rachunkowych w trudnej sytuacji ekonomicznej klientów, sprzedaż i marketing w biurach rachunkowych, nowe technologie i procesy digitalizacji w branży, archiwizacja dokumentów i bezpieczeństwo danych – to tylko część tematów, jakie poruszane były w trakcie październikowego, największego w Polsce spotkania branży rachunkowo-księgowej.

– III edycja MKBR jest naprawdę międzynarodowa i to nie tylko z nazwy. Po pierwsze za sprawą tematyki i tegorocznego hasła „Globalnie czy lokalnie”, a po drugie za sprawą zagranicznych gości z Estonii i Holandii – mówiła podczas uroczystego otwarcia wiceprezes zarządu Targów Kielce, Bożena Staniak.

CZY WARTO NAWIĄZYWAĆ ZAGRANICZNE PARTNERSTWO?

Uczestniczący w jednej z wielu dyskusji Mirosław Sędłak, doradca w zakresie strategii i zarządzania, mówił o merytorycznym wsparciu, jakie oferują rozmaite instytucje międzynarodowe, krajowe i lokalne, takie jak: Krajowa Izba Gospodarcza, Polska Agencja Inwestycji i Handlu, Polska Agencja Rozwoju





Przedsiębiorczości, czy Polski Fundusz Rozwoju. – *Ten ostatni proponuje chociażby Fundusz Ekspansji Zagranicznej, który współfinansuje zagraniczne projekty inwestycyjne poprzez pożyczki lub objęcie udziałów mniejszościowych z odkupem* – mówił, zachęcając przedsiębiorców do korzystania z tej i wielu innych form wsparcia.

Anita Gołębiwska, dyrektor operacyjna CashDirector S.A. oraz pomysłodawczyni i dyrektor zarządzająca Ogólnopolskiej Sieci Certyfikowanych Biur Rachunkowych OSCBR, od ponad 20 lat prowadzi księgowość międzynarodową korporacji oraz rekrutuje i zarządza zespołem księgowości. – *Warto przystąpić do OSCBR i być częścią społeczności liczącej ponad 2 tysiące biur rachunkowych i skorzystać z pakietu możliwości i narzędzi oferowanych przez sieć. Partnerstwo, o którym mówimy, jest bardzo ważne i warto korzystać z usług innych przedsiębiorców, bo to czyni naszą ofertę kompletną* – przekonywała w trakcie panelu oraz prezentacji. Wiele polskich

biur już współpracuje z zagranicznymi partnerami, bowiem obsługuje Polaków pracujących poza granicami kraju, np. w Niemczech, czy Anglii. Żeby jednak mówić o partnerstwie i programach pomocowych ważne jest, aby informacje o nich docierały do przedsiębiorców, podkreślali jednogłośnie uczestnicy panelu.

Współpraca międzynarodowa niesie za sobą wiele barier i obaw, które omawiane były podczas kolejnej debaty. Najczęstsze z nich to – zdaniem Michała Cecerko – radcy prawnego i doradcy restrukturyzacyjnego w kancelarii Domański Zakrzewski Palinka – bariera językowa, kulturowa, brak wiary we własne możliwości i obawa przed wyjściem do zagranicznych klientów. – *Z własnego doświadczenia wiem, jak ważna w budowaniu relacji międzynarodowych jest świadomość różnic kulturowych, która może mieć olbrzymi wpływ na współpracę. Jednak tegoroczne dane pokazują, że liczba zagranicznych inwestycji rośnie, a to oznacza, że przedsiębiorcy radzą sobie z różnego rodzaju barierami* – mówił.

– *Do tej pory z reguły obsługiwałam zagranicznych klientów, którzy sami do mnie trafili, ale po tym Kongresie jestem jeszcze bardziej zachęcona do współpracy z nimi na większą skalę* – mówiła Joanna Nguyen, właścicielka biura rachunkowego SOLITAX. Jej zdaniem współpraca z zagranicznymi firmami jest efektem zmiany pokoleniowej. – *Coraz młodszy przedsiębiorcy wchodzi do biznesu. Oni dużo podróżują po świecie, doskonale znają języki i środowisko międzynarodowe jest dla nich czymś naturalnym. Właśnie dlatego rynek współpracy zagranicznej się rozwija i idzie w dobrym kierunku* – dodała.

DIGITALIZACJA BRANŻY DOBRA DROGA DO ROZWOJU

Każdy pracownik biura rachunkowego powinien poświęcać średnio około 4 godzin dziennie na zapoznanie się z ciągłymi zmianami w przepisach. O możliwościach, jakie niosą za sobą programy zawierające potrzebne informacje, wykorzystywane przez biura rachunkowo-księgowo, mówił trener biznesu INFOR i ekspert z zakresu publikacji elektronicznych, Paweł Jędrzejak. – *INFOR lex to baza wiedzy biur rachunkowych i wszystkie ustawy w jednym miejscu* – przekonywał.

Związany od 22 lat z firmą Symfonia, Bogdan Zatorski, kierownik ds. analiz biznesowych i wymagań prawnych, przez wiele lat rozwijał firmę w obszarze obsługi finansowo-księgowo i podatków oraz zagadnień controllingowych. – *COVID przyspieszył transformację wielu polskich firm, która otwiera nowe możliwości. Digitalizacja, oprócz dostępu do nowych pracowników, daje również dostęp do nowych klientów* – mówił ekspert dodając, że bezpieczeństwo dokumentów przechowywanych w chmurze jest większe, niż tych tradycyjnych. Nie warto zatem rezygnować z innowacyjnych rozwiązań, ale trzeba poznać ich możliwości i świadomie ocenić ich przydatność w firmie.

Moderujący wszystkie panele podczas Międzynarodowego Kongresu Biur Rachunkowych, Wiktor Doktor, Prezes Pro Progressio, zakończył dyskusję nawołując, by nie bać się pytać, rozmawiać i podążać do przodu, rozwijając swoją firmę i budując jej markę.

Kolejne spotkanie branży rachunkowo-księgowo w Targach Kielce już w 2023 roku.♦

Uczciwa walka o talent. Pracownik – najważniejszy zasób sektora nowoczesnych usług biznesowych

— Tekst | **Mikołaj Piaskowski** —

Sektor nowoczesnych usług biznesowych zatrudnia w Polsce już ponad 400 tys. pracowników, z czego ponad 330 tys. to pracownicy zatrudnieni przez zagranicznych inwestorów (w tym najwięcej, ponad 100 tys. to grupy kapitałowe pochodzące ze Stanów Zjednoczonych). Rodzaj procesów obsługiwanych przez centra takich usług rozszerza się i ewoluuje, coraz częściej obejmując procesy mid-office, co wymaga zatrudniania coraz lepiej wykształconych pracowników oraz podnoszenia ich kwalifikacji i umiejętności, zwłaszcza przy projektach związanych z R&D. Skoro wysoko wykwalifikowani pracownicy stają się jeszcze bardziej istotnym zasobem tych firm, walka (konkurencja) pracodawców o nich może się nasilić mimo niesprzyjających warunków makro- i mikroekonomicznych.

Pojawia się pytanie o to, czy ta walka (konkurencja) zawsze będzie uczciwa. I właściwie, co to oznacza, że jest uczciwa? Odpowiedzieć na nie może dość wąska i hermetyczna dziedzina prawa gospodarczego – prawo konkurencji.

KONKURENCJA – TRADYCYJNE ROZUMIENIE

W przeszłości prawo konkurencji nie było postrzegane jako instrument, który może wpływać na politykę zatrudniania, lub, w szczególności, jako istotne ryzyko dla firm, czy też jeden z elementów ich programów compliance w tym zakresie.

Standardowo, na pytanie „Z jakimi naruszeniami prawa kojarzysz prawo konkurencji (zamiennie: antymonopolowe czy antytrustowe)?” odpowiedziano, że z kartelami dotyczącymi podziału terytoriów czy klientów przez konkurentów, zmwami przetargowymi czy też



z praktykami, w których przedsiębiorcy czy inwestorzy wymagali od swoich dostawców, by nie sprzedawali ich produktów poza określonymi obszarami (niektórzy byli by sprzedawali go określonej stronie internetowej).

Tak, w niektórych przypadkach, niektóre przedsiębiorstwa mogłyby być w stanie wycofać się z rynku, sprzedając swoje produkty w określonych obszarach. Jednakże, w przypadku konkurencji, przedsiębiorstwa nie mogą wycofać się z rynku, sprzedając swoje produkty w określonych obszarach. W tym celu, przedsiębiorstwa muszą wycofać się z rynku, sprzedając swoje produkty w określonych obszarach.

WYKAZANE ZAKŁADY

W tym celu, przedsiębiorstwa muszą wycofać się z rynku, sprzedając swoje produkty w określonych obszarach. W tym celu, przedsiębiorstwa muszą wycofać się z rynku, sprzedając swoje produkty w określonych obszarach.

W tym celu, przedsiębiorstwa muszą wycofać się z rynku, sprzedając swoje produkty w określonych obszarach. W tym celu, przedsiębiorstwa muszą wycofać się z rynku, sprzedając swoje produkty w określonych obszarach.

W tym celu, przedsiębiorstwa muszą wycofać się z rynku, sprzedając swoje produkty w określonych obszarach. W tym celu, przedsiębiorstwa muszą wycofać się z rynku, sprzedając swoje produkty w określonych obszarach.

POCZĄTKI W STANACH ZWIĄZKOWYCH

Od czasu, kiedy rząd amerykański „zaproponował” to, wymagania od ich strony by nie walczyły ze sobą z przedsiębiorstwach określone granicami, były na coraz więcej w Stanach Zjednoczonych. Departament Sprawiedliwości już ponad 10 lat temu prowadził postępowanie przeciwko konkurencyjnym przedsiębiorstwom z sektora high-tech stanowiących się do do zakazu podziałania sobie granicami. W 2018 r. wydano zostały odpowiednie wytyczne, w których ograniczono zakres konkurencyjnych wobec firm stanowiących się do wyodrębnienia grup, czy też do nie konkurencyjnych z innymi przedsiębiorstwami.

W tym celu, przedsiębiorstwa muszą wycofać się z rynku, sprzedając swoje produkty w określonych obszarach. W tym celu, przedsiębiorstwa muszą wycofać się z rynku, sprzedając swoje produkty w określonych obszarach.

W tym celu, przedsiębiorstwa muszą wycofać się z rynku, sprzedając swoje produkty w określonych obszarach. W tym celu, przedsiębiorstwa muszą wycofać się z rynku, sprzedając swoje produkty w określonych obszarach.

WYKAZANE ZAKŁADY I WYKAZANE

W tym celu, przedsiębiorstwa muszą wycofać się z rynku, sprzedając swoje produkty w określonych obszarach. W tym celu, przedsiębiorstwa muszą wycofać się z rynku, sprzedając swoje produkty w określonych obszarach.

Rywalizacja o jak najlepszych zawodników – także inżynierów, programistów, księgowych czy audytorów, których jak widzimy jest ponad 400 tys. – musi być, posługując się sportowym żargonem, fair. Powinna przede wszystkim wiązać się z samodzielną strategią biznesową przedsiębiorców z sektora usług nowoczesnych, w tym z ich polityką wynagrodzeniową adekwatną do skali zatrudnianych talentów.



WRAŻ NA CACHE BOWICK, BILUJĄ STATYSTY

Temat ten nagromadził wiele się gorąco w wielu krajach. Na przykład, w czerwcu 2022 r. Brytyjki regularnie uważają pryncypale mające na celu ustalenie czy nie dochodzi do umowy między firmami działającymi na rynku produkcji i rozpraszania imprez sportowych w telewizji. Wtedy one rozkładać ustalić ceny głównie za usługi „publiczne strażniczek” biurowym udział w procesie produkcyjnym. Z kolei w Kanadzie w styczniu 2022 r. weszła do skutku praca biurowa z udziałem telewizyjnym, by okazać, czy poziom wynagrodzeń dla kadry telewizyjnej nie był przez nie wypełniony ustalony w celu podważenia rynku dla tej wyprzedzającej się telewizji.

Na miejscu to tylko o prowadzonych programach. Na Węgrzech już w roku 2021 stwierdzono firm telewizyjnych pracowniki zostały ukarane karą wyznaczną 1,8 miliona euro za naruszenie na jej obszarze minimalnych poziomów wynagrodzeń i zakresu zatrudnienia pracowniki zatrudnionych przez innych członków.

W niektórych krajach uważa, że praktyka ta wymaga przeprowadzenia analizowania. Na przykład, w Portugalii istnieje reguła ochrony konkurencji wydał w 2021 r. sprzeciw wypracowi dotyczący prawa konkurencji na rynku gry. Naruszenie w Kanadzie oznaczało prawo konkurencji, w sposób wydatny odwołując pryncypali ustalaćcych poziom wynagrodzeń i prowadzących od zatrudnienia drugiej strony porozumienia. Zmiany te weszły w życie w czerwcu 2022 r. Litewski organ ochrony konkurencji ogłosił, że w roku 2022 będzie naruszył konkurencji na rynku gry byłoby jednocześnie z jego przynależności.

WNIOSKI I POLSKA – W BIZNESIE SPORTOWEJ STRATEGII

Polska podjęła na tym ogólnostanowieniu trendem. Na pierwszy ogień poszły podobnie umowy jak w kilku innych krajach krajowe związki sportowe. Teraz się jeszcze porozumiewanie pracowniki

Telewizji Polskiej i Polskiego Związku Wsielaczek, w związku z rozkładem ustalaniem indywidualnych stawek wynagrodzenia sportowców startujących w rozgrywkach klubowych, a już w październiku 2022 r. Prawnicy Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów ustalił prawie 1 milion złotych kar na 16 klubów i Polską Ligę Koszykówki, które jego ustaleniem dokonywał wypełnionych, niezakończonych umów, ograniczając między innymi rywalizacja o przychodzie jak najlepszych sportowców w sezonie 2021/2022.

Polka podjęła za ogólnostanowieniem trendem. Na pierwszy ogień poszły (podobnie zresztą jak w kilku innych krajach) krajowe związki sportowe.

W związku z wzmocnionym udziałem rozgrywek ligowych w samym czasie kiedy miały ustalić przy pomocy Polskiej Ligi Koszykówki, że nie wpływ pryncypali ustalić wynagrodzeń indywidualnych za ten sezon, bez względu na indywidualną sytuację ekonomiczną każdego z klubów.

Teraz w tej sprawie nie jest pryncypali ale wypracował Prawnicy Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów w związku z jej wyliczeniem odaje się powołal do każdego rodzaju biznesowego, bez względu na to, czy dotyczyła klubów sportowych, czy innych przedsiębiorstwach, w tym działających w sektorze usług konsumpcyjnych. Pryncypali nie

„podjął ustalenie ceny bezpryncypali” biurowym działając w pierwszym miejscu mogli „biurowym wyliczeniem” ogólnostanowieniem ustalonym i wyliczonym wady wydatki wpływający na konkurencji pomiędzy nimi, czyli rywalizacja z jak najlepszych zawodników”.

TALENT POD OCHRONĄ POLITYKI COMPLIANCE

Rywalizacja z jak najlepszych zawodników – takie indywidualnie, programistycznie, biurowych czy analizowanie, których jak ustalony jest poziom 400 tys. – musi być, podlegając się sportowcem biurowym, nie. Pryncypali przede wszystkim wpływają z zawodniczym strategią biurowym prowadzącym z udziałem usług konsumpcyjnych, w tym z ich polityką wynagrodzeniową odwołując do skutku ustalonych ustaleniu. Zarządca współpracując z konkurentami musi być zawsze bardziej ustaleniu i dochodzić ustaleniom, nie zawsze biurowym musi być ustalonym, ale szczególnie jej prowadzonym ustaleniu ustaleniu jest jedynie z rozpraszających udział w ramach prawa konkurencji.

Polityka ogólnostanowienia ustaleniom firm nie może pomijać tego, jak się okazuje, bardziej wartościowym – prawa konkurencji i prawa gry. Zarządca ustaleniom mogą biurowym pryncypali do prowadzących firm firm biurowym dostawca, wydatki kar biurowym biurowym, kiedy dyskusowane są zmiany w pryncypali ustaleniu z biurowym wydatki kar w ustaleniom do ustaleniom udział grup kapitałowych z nie podlegających udziałem czy wprowadzaniem odpowiedzialności udziałem ustaleniu za naruszenie ich udziałem ustaleniu, ustaleniu dla udziałem, już z ich biurowym, a także innych rozpraszających ustaleniom, w tym długoterminowe pryncypali z ustaleniom ustaleniu czy ustaleniu PRAW

Autor



Mikołaj Piaskowski
radca prawny, współkierujący praktyką prawa konkurencji, Baker McKenzie Krzyżowski i Wspólnicy sp. k.
Baker McKenzie.





7. BSS Forum



10. Gala Outsourcing Stars

FOLLOW THE LEADERS

kwiecień 2023, Warszawa

Stay
TUNED

bssforum.com



ABC członkostwa w zarządzie

— Tekst | **Mateusz Chudzik, Piotr Stasiak** —

Zarząd w spółkach prawa handlowego i członkostwo w nim, często w opinii publicznej kojarzone są z prestiżem, zamożnością i dostatkiem. O czym się jednak powszechnie nie mówi to fakt, jak bardzo złożony i ważny dla funkcjonowania spółki jest to organ. Zarząd przez swoich członków prowadzi bieżące sprawy spółki, reprezentuje ją na zewnątrz i trzyma pieczę nad całościowym funkcjonowaniem przedsiębiorstwa. Jednocześnie na poszczególnych członkach zarządu spoczywa ogromna odpowiedzialność, ponieważ w pewnych okolicznościach, niezależnie od formy prawnej spółki, mogą być oni pociągnięci do odpowiedzialności osobistej za działania spółki jako takiej oraz swoje własne, podjęte w ramach sprawowanej funkcji.

PODSTAWY PRAWNE PEŁNIENIA FUNKCJI CZŁONKA ZARZĄDU

Na początku podkreślenia wymaga fakt, że aby zostać członkiem zarządu nie jest wymagane posiadanie statusu wspólnika spółki. Członkowie zarządu mogą być powołani spoza grona wspólników. Powołanie następuje co do zasady na podstawie uchwały wspólników, przy czym umowa spółki może przekazać te uprawnienia radzie nadzorczej spółki. Umowa spółki lub wspólnicy uchwałą, mogą również określić wymagania konieczne do spełnienia przez kandydata na stanowisko członka zarządu. Nie ulega wątpliwości, że członkowie zarządu powinni cieszyć się zaufaniem wspólników, których to sprawy de facto prowadzą i dbają o ich ogólny interes prowadzony w ramach spółki. Jednakże w dużych spółkach o szerokim składzie wspólników, może dojść do sytuacji, w której nie wszyscy wspólnicy będą znali poszczególnych kandydatów na członków zarządu. Dlatego też w określonych warunkach, zasadnym wydaje się być rozważenie wprowadzenia do spółki, sprecyzowanych i konkretnych wymogów, jakie powinna spełnić osoba aspirująca do powołania do zarządu.

Jak wspomniane zostało we wstępie, zarząd, a co za tym idzie jego członkowie, jest prawnie obowiązany do prowadzenia spraw spółki i jej reprezentacji.

Spółka reprezentacji wyraża swoją wolę w imieniu spółki za pośrednictwem zarządu. Zarząd jest organem, który prowadzi bieżące sprawy spółki, reprezentuje ją na zewnątrz i trzyma pieczę nad całościowym funkcjonowaniem przedsiębiorstwa. Jednocześnie na poszczególnych członkach zarządu spoczywa ogromna odpowiedzialność, ponieważ w pewnych okolicznościach, niezależnie od formy prawnej spółki, mogą być oni pociągnięci do odpowiedzialności osobistej za działania spółki jako takiej oraz swoje własne, podjęte w ramach sprawowanej funkcji.

WYMAGANIA DOTYCZĄCE WYBÓRÓW

Wymagania dotyczące wyboru członków zarządu są określone w przepisach prawa handlowego. W szczególności, w przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wybór członków zarządu może być powierzony wspólnikom, którzy posiadają co najmniej 1% udziałów w spółce. W przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wybór członków zarządu może być powierzony wspólnikom, którzy posiadają co najmniej 1% udziałów w spółce. W przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wybór członków zarządu może być powierzony wspólnikom, którzy posiadają co najmniej 1% udziałów w spółce.

Wskazując osoby, które mogą być członkami zarządu, należy pamiętać, że zgodnie z przepisami prawa handlowego, członkami zarządu mogą być osoby, które posiadają co najmniej 1% udziałów w spółce.

Spółka może również wyznaczyć członków zarządu w sposób określony w umowie spółki. W takim przypadku, wybór członków zarządu może być powierzony wspólnikom, którzy posiadają co najmniej 1% udziałów w spółce. W przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wybór członków zarządu może być powierzony wspólnikom, którzy posiadają co najmniej 1% udziałów w spółce.

Wybór jednej z powyższych form wyboru jest w rzeczywistości sprawą i wyborem spółki. Pomimo wyboru jednej z form, w rzeczywistości, wybór członków zarządu może być powierzony wspólnikom, którzy posiadają co najmniej 1% udziałów w spółce. W przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wybór członków zarządu może być powierzony wspólnikom, którzy posiadają co najmniej 1% udziałów w spółce.

Pełną treść artykułu można przeczytać w drukowanej wersji magazynu dostępnej w prenumeracie oraz salonach Empik

Próbki Ład strategicznej zmiany opierają w polskich obszarach gospodarczych, w tym wypadku strategicznej zmiany produkcji do dostarczania usługowej formy wynagrodzenia członków zarządu, tj. powołania na podstawie uchwały wspólników. Przed Podstawowym Ładem członkowie zarządu, pełniący funkcję na podstawie wskazanej powyżej formy, nie podlegali obowiązkowi regularnej składki na ubezpieczenie społeczne lub zdrowotne. Po wprowadzeniu zmian członkowie zarządu obowiązuje ich do regularnej składki ubezpieczeniowej w wysokości 1/6 od kwoty wynagrodzenia.

Ważną wybraną formą przyjęcia jest wynagrodzenie, należy pamiętać o konieczności ograniczenia, w jaki sposób będzie ono wypłacane. Należy także pamiętać o wprowadzeniu przez Zarząd formy zastępczego rodzaju wynagrodzenia, takich jak odprawy, takich jak wynagrodzenie zastępcze, ryczałtem, pensją, od zysku lub od udziałów. Ważne jest również uprzednie powiadomienie pracowników, również świadczeń zastępczych w postaci np. udziałów do dyspozycji uczestnika składowego.

INSTYTUCJA POWIĄZANĄCA SIĘ ZARZĄDZIKI WSPÓLNICY NA RZECZ SPÓŁKI

W ostatnim czasie możemy obserwować wzrost liczby zmian, dotyczących powołania zastępczego zarządu Zarządu spółek handlowych, wprowadzający instytucję powołujących się świadczeń zastępczych. Istota tej konstrukcji polega na wprowadzeniu do umowy spółki zapisu, zgodnie z którym konkretny wspólnik będzie obowiązywał, że wynagrodzeniem świadczył na rzecz spółki konkretnie, powołując się świadczenia zastępcze. Powołujący się świadczenia mogą polegać, w szczególności, na wykonywaniu określonych usług przez usługodawcę zarządcy lub reprezentanta takich działań również na rzecz spółki.



Analizując tego typu wynagrodzenia wspólnika należy mieć na uwadze również sposób ich wypłaty, w tym celu, wynagrodzenie za dane świadczenie należy się świadczyć od strony finansowej spółki. Należy również pamiętać, że takie wynagrodzenie, co do zasady, nie stanowi podstawy do naliczenia składek na ubezpieczenie społeczne oraz nie może obowiązywać regularnej składki ubezpieczeniowej. Należy jednak pamiętać, że takie świadczenie, jako inne źródło przychodu,

- odpowiedzialności za zobowiązania przedsiębiorstwa spółki,
 - odpowiedzialności karnej i karnej skarbowej,
 - odpowiedzialności podatkowej w tym zakresie spółki za wypłatę tej usługi świadczenia lub świadczenia ograniczonego z ubezpieczonego procentu, strony spółki lub wprowadzonymi regulacjami.
- Ważne jest również pamiętać o ograniczeniach kwotowych, nie jest możliwe świadczenie każdego rodzaju odpowiedzialności w ramach zastępczej funkcji.

ZAKREŚlenie ODPOWIEDZIALNOŚCI CZŁONKÓW ZARZĄDU

Formą spółek kapitałowych jest to, że wspólnicy podejmują decyzję, dotyczącą z wypłatami w tym zakresie, odpowiedzialności za regularne z procentem świadczenia spółki lub także, które ma w szczególności z wprowadzonymi regulacjami spółki.

Z tego typu konstrukcji nie mogą w pełni korzystać członkowie zarządu, ponieważ w zakresie obowiązków regularnej funkcji powinny być powołani ich do realizacji odpowiedzialności za zobowiązania i świadczenia spółki.

Próbki porządku prawny regularnie wypłaty kilku typów odpowiedzialności, jako elementu są członkowie zarządu spółek kapitałowych:

- odpowiedzialności za zobowiązania przedsiębiorstwa spółki,

INSTYTUCJE PRAWNE I FINANSOWE ZWIĄZANE Z CZŁONKAMI ZARZĄDU PRZEZ ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Przeważnie zmiany i stosowania są granicą, a w ostatnim czasie coraz częściej obserwujemy w Polsce, jest ubezpieczenie się członkowie zarządu od odpowiedzialności podatkowej w tym zakresie lub w zakresie spółki. Warunki i zakres ubezpieczenia są każdorazowo indywidualnie ustalane i mogą różnić się od siebie zależnie od sytuacji. Należy jednak, być członkowie zarządu warto rozważyć wprowadzenie się w tego typu ubezpieczeniu, aby uniknąć lub chociaż ograniczyć potencjalne koszty, których członkowie zarządu może zostać obciążony w ramach pełnionej funkcji.

Autorzy



Mateusz Chudzik
radca prawny,
CHUDZIK i WSPÓLNICY
Radcowie Prawni sp.p.
CHUDZIK
LAW AND TAXES



Piotr Stasiak
aplikant radcowski,
CHUDZIK i WSPÓLNICY
Radcowie Prawni sp.p.
CHUDZIK
LAW AND TAXES



Cykl życia startupu a rundy finansowania Venture Capital

— Tekst | Magdalena Pawłowska —

Startup, jak każdy produkt czy usługa, ale także każda inna firma, ma swój charakterystyczny cykl życia. Jako organizacja, która według najpopularniejszej obecnie definicji Blanka, jest tymczasowym tworem, poszukującym rentownego, skalowalnego i powtarzalnego modelu biznesowego, podlega ona określonym wymogom i procesom.

Startup ze swej natury jest organizacją tymczasową, która szuka właściwego dla siebie modelu biznesowego, a gdy już go znajdzie – rośnie i skaluje się, aż bezpowrotnie przestaje nim być. Intensywny wzrost startupu możliwy jest dzięki pozyskiwanemu w kolejnych rundach finansowaniu, bowiem osiąganie ambitnych celów oraz generowanie tak dużych udziałów rynkowych, w tak krótkim czasie, nie jest możliwe drogą rozwoju organicznego. Przyjrzyjmy się zatem, jak wygląda droga startupu od fazy załączkowej, aż do exitu z perspektywy inwestora.

DLA KOGO FINANSOWANIE VENTURE CAPITAL?

Nie każdy startup pozyska finansowanie od funduszy venture capital. W obszarze zainteresowania inwestorów VC znajdują się projekty innowacyjne, mające szansę zmienić paradygmat dotychczasowego funkcjonowania danej branży, z szansą na globalne skalowanie, atakujące rynki wartościowane w miliardach dolarów, a w konsekwencji generujące przychody liczone w setkach milionów dolarów i waluacji przekraczającej jeden miliard, a najlepiej 10 miliardów dolarów.

Rundy finansowania startupów całkowicie zmieniły podejście do budowania i rozwijania biznesów. Od czasów pierwszych inwestycji, przeprowadzanych w Stanach Zjednoczonych, do dzisiaj minęło kilkadziesiąt lat. Światowy ekosystem startupowy rozbudował się i ustrukturyzował, przyczyniając

się do sukcesów takich firm, jak Apple, Google, Facebook, AirBnB czy Spotify.

Jakie warunki musi spełnić startup aby pozyskiwać finansowanie w kolejnych rundach? Fundusze venture capital w każdej kolejnej rundzie oceniają dodatkowe elementy, ale zawsze najważniejszym pozostaje trawcja, czyli sprzedaż.

” **Nie każdy startup pozyska finansowanie od funduszy venture capital. W obszarze zainteresowania inwestorów VC znajdują się projekty innowacyjne, mające szansę zmienić paradygmat dotychczasowego funkcjonowania danej branży, z szansą na globalne skalowanie, atakujące rynki wartościowane w miliardach dolarów.**

PRE-SEED, CZYLI ETAP ZAŁĄŻKOWY

Etap finansowania pre-seed przypada na czas, w którym startup rozpoczyna swoją działalność. W tym okresie finansują go jego założyciele oraz tzw. Friends & family, czyli rodzina i przyjaciele. Rzadko na tym etapie zdarza się inwestycja funduszu Venture Capital, choć w ostatnich latach widać wyraźną tendencję do tworzenia funduszy, które specjalizują się w inwestowaniu w projekty na bardzo wczesnym etapie rozwoju, tworzone przez seryjnych Founderów.

Pre-seed służy zdefiniowaniu problemu i koncepcji rozwiązania, które startup chce stworzyć. To także etap badania rynku, identyfikacji potencjalnej konkurencji oraz walidacji, czy projekt

ma szansę być skalowalny i dochodowy. Z perspektywy inwestora i dalszego rozwoju spółki w modelu finansowania przez VC, na tym etapie niezbędne jest wypracowanie umów spółki, zaadresowanie kwestii związanych z ochroną własności intelektualnej i zakazów konkurencji. Kwestie prawne w późniejszych

etapach często okazują się deal breakerami, dlatego warto zadbać o nie na samym początku. Jeśli fundusze decydują się zainwestować na tak wczesnym etapie, to standardowo wycena spółki w regionie CEE mieści się w przedziale 50 tys. – 500 tys. euro.

SEED – CZAS NA MVP

Głównym celem w tej fazie rozwoju jest wypracowanie MVP (ang. *Minimum Viable Product*), czyli produktu, który zaspokoi najbardziej pilne potrzeby klientów, ale nie będzie jeszcze kompletnym rozwiązaniem. Zwykle w tym okresie startupy definiują model biznesowy, strategię wejścia na rynek i rozpoczynają sprzedaż. Budują też niezbędny zespół oraz

Okolo 50% startupów upada w fazie pre-seed i seed, ponieważ brakuje im kapitału na kontynuowanie działalności, i dlatego tak ważne jest poszukiwanie inwestorów najwcześniej, jak to możliwe. Etapy pre-seed i seed obarczone są dla inwestorów największym ryzykiem, dlatego też niezbędne jest udowodnienie trójki sprzedażowej.



przekładają potencjał klientów, którzy pomagają w walidacji i obniżeniu ryzyka. Inwestorami na tym etapie są aniołowie biznesu i fundusze VC, a średnia wartość spółki wynosi od 1 do 4 milionów euro w regionie CEE, choć w ostatnim czasie coraz częściej spotykamy wartości powyżej 10 milionów euro. W tym czasie firma decyduje o kierunku rozwoju, nie wdrażając jeszcze pełnego planu biznesowego. Kluczowe jest przywołanie inwestorów, którzy pomogą w dostarczeniu kapitału na kontynuowanie działalności. Kluczowe jest także wypracowanie strategii tak ważnej jak prowadzenie inwestycji wczesnej, jak to możliwe. Etapy pre-seed i seed obarczone są dla inwestorów największym ryzykiem, dlatego też niezbędne jest udowodnienie trójki sprzedażowej. Czekając

o fundusze inwestycyjne do momentu, gdy będą się bronić, w większości przypadków oznacza koniec projektu.

FUNDA A - PIERWSZE SPRAWY
SEKURYZACJA I BILANSOWANE SPRAWDZENIE
 Etapy fundy A to czas na wypracowanie strategii biznesowej, na wypracowanie modelu biznesowego i na wypracowanie strategii sprzedaży. Kluczowe jest przywołanie inwestorów, którzy pomogą w dostarczeniu kapitału na kontynuowanie działalności. Kluczowe jest także wypracowanie strategii tak ważnej jak prowadzenie inwestycji wczesnej, jak to możliwe. Etapy pre-seed i seed obarczone są dla inwestorów największym ryzykiem, dlatego też niezbędne jest udowodnienie trójki sprzedażowej. Czekając

strategii biznesowej się do etapów seed i stage. Kluczowe jest przywołanie inwestorów, którzy pomogą w dostarczeniu kapitału na kontynuowanie działalności. Kluczowe jest także wypracowanie strategii tak ważnej jak prowadzenie inwestycji wczesnej, jak to możliwe. Etapy pre-seed i seed obarczone są dla inwestorów największym ryzykiem, dlatego też niezbędne jest udowodnienie trójki sprzedażowej. Czekając

Pełną treść artykułu można przeczytać w drukowanej wersji magazynu dostępnej w prenumeracie oraz salonach Empik

99 **Startup, który z sukcesem przeszedł drogę od pre-seed do rundy A, w rundzie B musi stawić czoła intensywnemu skalowaniu biznesu na wielu rynkach zagranicznych oraz powiększaniu swoich udziałów w rynku.**



RUNDA B – POTWIERDZENIE WIELKIEGO BIZNESOWEGO NA WIELU RYNKACH I POTWIERDZENIE DUŻYCH UDZIAŁÓW W RYNKU

Startup, który z sukcesem przeszedł drogę od pre-seed do rundy A, w rundzie B musi stawić czoła intensywnemu skalowaniu biznesu na wielu rynkach zagranicznych oraz powiększaniu swoich udziałów w rynku. Runda B to czas budowania szkieletu wartości spółki nie tylko w aspekcie rynkowym, ale również osobistej budki. Struktura organizacyjna i modelowa, która została stworzona już w rundzie A, musi się złożyć na kolejne kroki i obszary operacyjne, aby móc sprostać oczekiwaniom inwestorów i dostawców produktów lub usług na całym świecie, na którym decyduje się dział. Capex na etapie ekspansji zatrudnienia się profiluje pod kątem możliwości C level, który w oparciu o doposażenie dobieżdzian

przebiega w organizacjach globalnych, mogą znacząco przyspieszyć rozwój startupu.

W rundzie B do grona inwestorów dołączają duże fundusze międzynarodowe specjalizujące się w finansowaniu startupów na późnych etapach rozwoju. Przybyły powstają głównie wyspecjalizowane wyrosty chciwi inwestorzy, jak i Fundusze strategiczne w globalnym rozwoju startupów. Spółki generujące przychody o wartości od 10 do 50 milionów dolarów są w stanie w rundzie B przyciągnąć około 30 milionów dolarów. Wartość capexa przekraczają 100 milionów dolarów.

RUNDA C, D I FINISZ – WYBRANE DO WYKONANIA WYKON

Startup wykonujący w rundzie C i dalej jest już duży, międzynarodową organizacją, która skupia się na ciągłym powiększaniu udziałów w rynku oraz rozbudowie grup docelowych. Praca ekspansji geograficznej, tworzenie portfolio produktów, aby przyciągnąć kolejne segmenty rynku i umożliwić im dostarczenie produktów. Spółki zatrudniają już wielu rynekowy i operacyjny, zarządzają tym samym rynkiem dla inwestorów. Do grona spółek wchodzi Fundusze VC, tzw. „late stage” i „growth stage”, a także banki i Fundusze hedgefundów. Finansowanie przychodzi z późniejszych rund generowane jest na przykład w postaci nowych, lokalnych grantów, generujących spółki wchodzi na kolejny rynek.

W późniejszych rundach nie dzieje się więcej na poziomie kilku milionów czy nawet kilku miliardów dolarów. Start-upy w rundzie C capex przekraczają powyżej 50 milionów dolarów finansowania, a w rundzie D przekraczają koszty 100 milionów obrotowego kapitału.

CEO – CZY WYKONANIE STARTUPU SIĘ WARTOŚCIOWO

Jest to kolejny etap rozwoju startupu, który może zakończyć się sprzedażą startupu inwestorom branżowym lub wejściem na giełdę. Etap doprowadzić jest zwieńczeniem długiej pracy przedsiębiorcy i inwestorów, w którym inwestorzy wydają swoje z inwestycji. Budowa wartości startupu osiąga ten punkt, jeśli ten się udało, wtedy się organizacja jest w stanie osiągnąć, które trudno już znaleźć startupowi, lub wartości, wartości, globalny start-up oraz przybyły będą je w kategorii dużych korporacjach niż typowym organizacjom, generującym nowego modelu biznesowego.

Autor



Magdalena Pawłowska
Partner, Level2 Ventures



Steelcase®

The Future of the Workplace is *Hybrid*

© 2022 Steelcase Inc. All rights reserved. Trademarks contained herein are the property of Steelcase Inc. or of their respective owners.



We help people do their best work in all the places where work happens. Discover our insights, furnishings and solutions that help hybrid work better.

steelcase.com/eu-en/hybrid



Uwolnij potencjał biura: Jak przekształcić tradycyjną przestrzeń biurową w miejsce wspierające rozwój firmy?

— Tekst | Ewa Dąbrowska —

Pandemia COVID-19 zmieniła świat na wiele sposobów, przy czym zmianie uległ także model pracy. Dzięki nakazom pozostania w domu wydawanym na całym świecie, dziś więcej osób pracuje w domu niż kiedykolwiek wcześniej. Tradycyjne środowisko biurowe w wielu firmach zostało zastąpione przez wirtualne biura, a środowiska pracy zdalnej (zwane potocznie „WAH-em” od Work-At-Home) stały się powszechne.

Początki pandemii dla wielu firm nie były łatwe, często z prozaicznych powodów: brak licencji VPN, brak kontaktu wizualnego z powodu niewystarczającej liczby kamerki komputerowych itd. Był to prawdziwy test zwinnych praktyk. Firmy z branży usług dla biznesu szybko dostosowały się do zmieniających się warunków i obecnie korzystają z wielu możliwości, jakie oferują WAH i wirtualne biura. W ciągu ostatnich 3 lat firmy świadczące usługi biznesowe

przeprojektowały również tradycyjne przestrzenie biurowe, aby lepiej dostosować je do swoich obecnych i przyszłych potrzeb. Zerknijmy analitycznym okiem na zalety, ale także potencjalne ryzyka z nimi związane.

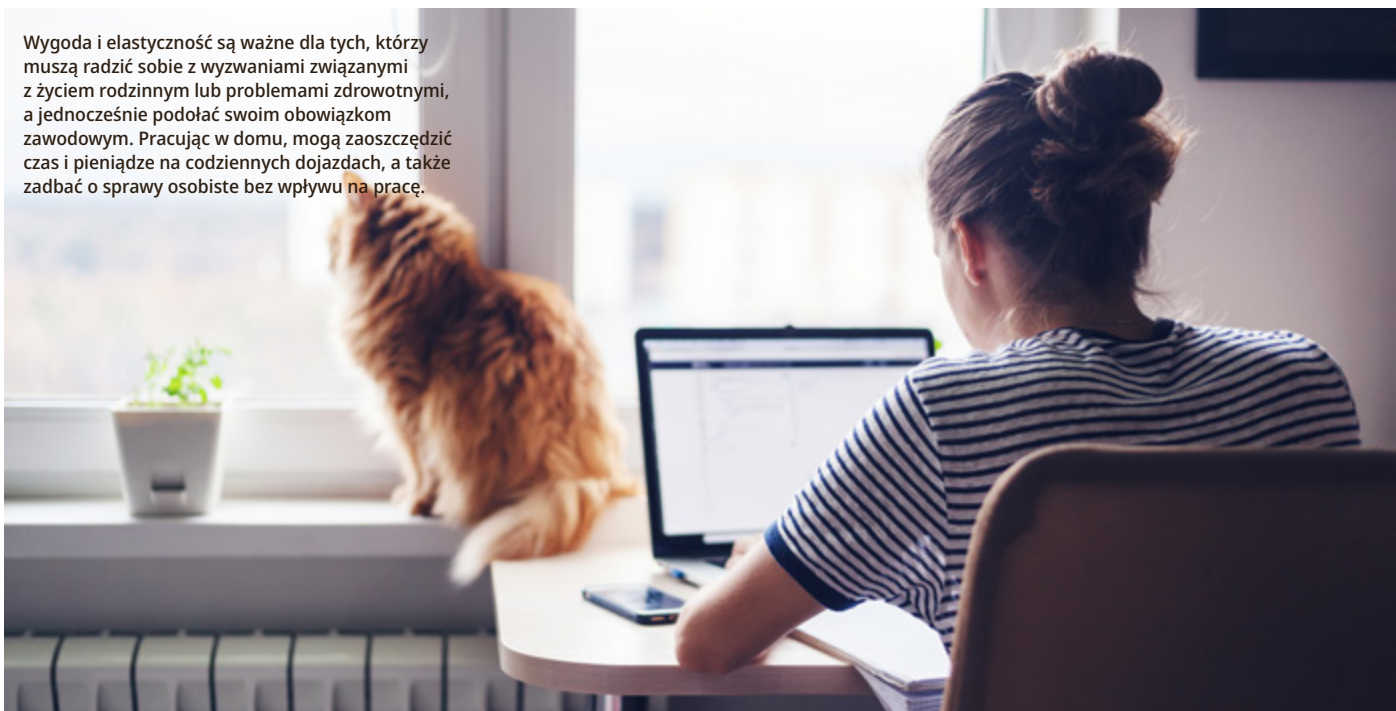
PARADOKSY PRACY Z DOMU

Środowiska pracy w domu oferują wiele korzyści. Niektóre to takie, jak wygoda i elastyczność, możliwość łatwej komunikacji z rodziną i przyjaciółmi, a także możliwość uniknięcia stresu związanego z komutacją na pracowniowych odległościach.

Wygoda i elastyczność są ważne dla tych, którzy muszą radzić sobie z wyzwaniami związanymi z życiem rodzinnym lub problemami zdrowotnymi, a jednocześnie podołać swoim obowiązkom zawodowym. Pracując w domu, mogą zaoszczędzić czas i pieniądze na codziennych dojazdach, a także zadbać o sprawy osobiste bez wpływu na pracę.

Wygoda i elastyczność są ważne dla tych, którzy muszą radzić sobie z wyzwaniami związanymi z życiem rodzinnym lub problemami zdrowotnymi, a jednocześnie podołać swoim obowiązkom zawodowym. Pracując w domu, mogą zaoszczędzić czas i pieniądze na codziennych dojazdach, a także zadbać o sprawy osobiste bez wpływu na pracę. Jest to szczególnie ważne dla osób, które muszą radzić sobie z wyzwaniami związanymi z życiem rodzinnym lub problemami zdrowotnymi, a jednocześnie podołać swoim obowiązkom zawodowym.

Wygoda i elastyczność są ważne dla tych, którzy muszą radzić sobie z wyzwaniami związanymi z życiem rodzinnym lub problemami zdrowotnymi, a jednocześnie podołać swoim obowiązkom zawodowym. Pracując w domu, mogą zaoszczędzić czas i pieniądze na codziennych dojazdach, a także zadbać o sprawy osobiste bez wpływu na pracę.





w domu, zwłaszcza w czasie pandemii, stały się dla nas nieodzowne i naszą codziennością. Kolejna kwestia, brak możliwości spotkania się osobiście – to nie tylko kwestia komfortu pracownika, ale często także problem organizacji i wymagani klientów.

Nowe technologie mogą pomóc pracodawcom na skutecznie monitorować pracowników za pomocą różnych środków (np. systemy monitoringu, ruchy ciała, obserwacja ekranu pracownika), ale ich wprowadzenie próżno oczekiwać ze standardem PCI Long Payment Card Industry Standard Group, który jest standardem w branży kart płatniczych i reguluje, jak dane o transakcjach mogą być przetwarzane i przechowywane.

Jedną z przyczyn, dla której pracownicy mogą w domu doświadczać trudności do pracy – czyli nie tylko kwestia komfortu czy czasu, ale także odpowiednio do wykonywanej pracy organizacja biur, wirtualny i sprzęt IT – warunki WdM pozwalają na bardziej efektywne wykorzystanie zasobów. Ten brak zaangażowania może objawiać się w postaci zmniejszenia wydajności i pogorszenia jakości pracy w ogóle.

Wskazanie, gdy wszyscy pracownicy odwołali, sprzyja to lepszej komunikacji

współpracownikom zespołu. Dzięki coraz bardziej zaawansowanej technologii wideokonferencyjnej zespoły mogą łatwiej niż kiedykolwiek utrzymywać kontakt i współpracować nad projektami z dowolnego miejsca na świecie.

BUDOWANIE ZAANGAŻOWANIA I ZARZĄDZANIE WYDAJNOŚCIĄ PRACY

Zaangażowanie wydajność i zaangażowanie pracowników w środowisku WdM może być wyzwaniem. Ważne jest, aby

” Dzięki coraz bardziej zaawansowanej technologii wideokonferencyjnej zespoły mogą łatwiej niż kiedykolwiek utrzymywać kontakt i współpracować nad projektami z dowolnego miejsca na świecie.

Pracownicy powinni być częściej włączani do głównych celów środowiska WdM. Dzięki wykorzystaniu narzędzi takich jak karty pracy, Wytyczne, listy zadań, instrukcje, listy zadań, z drugiej strony, stworzenie takiego rodzaju narzędzi personalnych zarządzania – zespoły pracownicy będą mogli być bardziej efektywne w realizacji swoich zadań. Dzięki wirtualnym narzędziom takim jak karty pracy, Wytyczne, listy zadań, z drugiej strony, stworzenie takiego rodzaju narzędzi personalnych zarządzania – zespoły pracownicy będą mogli być bardziej efektywne w realizacji swoich zadań.

Warto również pamiętać, że wirtualne środowiska pracy mogą być bardziej efektywne niż tradycyjne. Dzięki wykorzystaniu narzędzi takich jak karty pracy, Wytyczne, listy zadań, z drugiej strony, stworzenie takiego rodzaju narzędzi personalnych zarządzania – zespoły pracownicy będą mogli być bardziej efektywne w realizacji swoich zadań.



biurow. Wskazaliśmy nie powoli lekceważący wpływ tych rutynowych czynności i powoli odgrywał kluczową rolę w rozwoju firmy.

Skuteczność pracy w domu może być korzystna zarówno dla firm, jak i dla pracowników, jeśli istnieje pracownik zdalności. Ważne jest jednak, aby stworzyć wszystkie warunki, tak aby pracownicy mogli osiągnąć swoje pracownicze bezpieczeństwo i produktywność środowiska pracy.

WSPIERANIE WSPÓLPRACY I KREATYWNOCI W BIURZE

Jedną z kluczowych celów prowadzenia nowoczesnego biura jest to, że pozwala ono na większą współpracę i pracę zespołową. Tworzy to silniejszą relację w pracy. Wskazaliśmy współpracę i dzielenie się pomysłami prowadzi do innowacyjnych rozwiązań i zwiększenia wydajności zespołu. Praca z siedzibą firmy umożliwia również wspieranie siebie, co skutkuje lepszą współpracą przy projektach.

Podobnie, prowadzenie fizycznej struktury pracy zapewnia wiele pracownikom poczucie struktury, jak również możliwość dostępu do wszystkich narzędzi i zasobów w przypadku przebywania w domu (z dostawcami). Wreszcie, biura stworzą wspierającą siebie, takie jak technologia, materiały eksploatacyjne i miejsce spotkań, które mogą pomóc wzmocnić wydajność pracowników.

PEŁNYCH PRZESTRZENIOWYCH JAKO CENTRA WSPÓLPRACY

W przypadku prowadzenia biurowych przestrzeni, a pracownicy skupili się na tworzeniu modeli prowadzenia hybrydowych. Długo temu pracownicy byli mogli pracować zdalnie, a jednocześnie byli mogli współpracować wirtualnie w firmowej przestrzeni biurowej. W najbliższym czasie pracownicy będą dążyć do tworzenia wirtualnych przestrzeni, które sprzyjają kreatywności i innowacyjności. W celu wspierania zdalnej współpracy z pracownikami, którzy pracują z domu, firmy będą również szukać technologii integrujących ich z kolegami z biura, czyli narzędzi do wirtualnych spotkań i prezentacji. Prace biurowe wykorzystywane będą do celów związanych z tworzeniem zawieszonym, takich jak dyktando głosowe, spotkania integracyjne, czy webinarium nowych pracowników.

Korzystając z celów zarówno fizycznej, jak i wirtualnej przestrzeni biurowej, pracownicy mogą stworzyć środowisko wspierające swoją produktywność i silnie sprzyjające kreatywności i wydajności.

Pracownicy wirtualni. Ponadto to stworzenie wirtualnej pracy. Otworzenie przestrzeni to nie poprawa wydajności organizacji i wzrost zadowolenia pracowników. Otworzenie w pełni elastycznego modelu pracy to tylko jeden z wielu schematów relacji w biurze, jak ma to miejsce w wielu firmach. Jeśli będzie wykorzystywana jako forma pracy zdalności, ale i jako element strategii utrzymania pracowników.

Prowadzenie fizycznej przestrzeni pracowniczej na przykładzie zespołu i do współpracy będzie sprzyjało kreatywności, pozwalając wszystkim na przykład na wspólną pracę zespołową. W najbliższych latach prowadzenie biurowe stanie się bardziej wirtualne i będą wykorzystywane do organizowania firmowych wydarzeń towarzyskich. W perspektywie średnio- i długoterminowej wiele firm zapewne zwróci uwagę na zapewnienie na dodatkowej stronie kwalifikacji, ale będzie również inwestować w to, aby firmowe biura były bardziej przystępne pracownikom, gdzie pracownicy chcą pracować, i które sprzyjają kreatywności i wydajności. ■

Autor



Ewa Dąbrowska
Head of Sales Central Europe, Transcom

Transcom



**MAKING
LIFE
BETTER
FOR THEM,
MAKES
LIFE
BETTER.**



Elanco is committed to creating a healthier life for animals everywhere. We believe healthier animals are central to addressing global issues like food security and nutrition, mental health and social isolation, and environmental sustainability. We combine our purpose-driven world view with decades of scientific innovation to advance the health of animals, people and the planet.

©2022 Elanco. Elanco and the diagonal bar are trademarks of Elanco or its affiliates.



Prywatność w nowoczesnym biurze

Przeszkłone ściany nowoczesnych budynków zapewniają większą optycznie przestrzeń i większą ilość światła w pomieszczeniach. Bardzo często jednak zdarza się, że szkło otaczające przebywających w takich obiektach ludzi, powoduje poczucie braku prywatności. Naprzeciw zapotrzebowaniu na stworzenie estetycznej i zapewniającej prywatność, komfortowej przestrzeni wychodzą nowoczesne rozwiązania, po które coraz częściej sięgają architekci i projektanci wnętrz.

PRYWATNOŚĆ W PRZESZKŁONYM BIURZE?

W biurach na całym świecie dominuje obecnie szkło i otwarte przestrzenie. Z założenia ma to służyć lepszemu doświetleniu stanowisk i bardziej sprawnej pracy. Efekty jednak często okazują się odwrotne.

– *Brak prywatności, który demotywuje zespół, to jeden z głównych problemów współczesnych biur. Na szczęście powstaje coraz więcej rozwiązań, które pomagają stworzyć przyjazną dla pracowników przestrzeń* – mówi Patryk Wakuła, dyrektor handlowy SONTE®. – *Do takich produktów należy na przykład inteligentna folia. Po montażu na szklanej powierzchni wystarczy użyć pilota, aby tafla stała się mleczna. Pracownicy mogą wybierać, czy chcą wiedzieć, co dzieje się za szybą, czy bardziej potrzebna jest im prywatność* – dodaje.

TOWARZYSTWO?

OWSZEM, ALE Z UMIAREM!

Efektywna praca i rozwój firmy wynikają z bliskiej współpracy wielu osób. Właśnie z tego powodu otwarte, przeszklone pomieszczenia zyskały tak dużą popularność. Rzeczywistość jest jednak nieco bardziej złożona. Badania pokazują, że w otwartych przestrzeniach ludzie rzadziej rozmawiają ze sobą twarzą w twarz¹. Komfort pracy i efektywność są niższe niż w biurach z wydzielonymi pomieszczeniami². Co więcej, badania IPSOS wskazują, że nawet co trzecia osoba zabiera pracę do domu, bo ma

¹ royalsocietypublishing.org/doi/full/10.1098/rstb.2017.0239

² www.inc.com/geoffrey-james/why-your-company-will-benefit-from-getting-rid-of-open-office-spaces-first-90.html

problemy z koncentracją w biurze. Trudno bowiem jest się skupić na pracy, gdy mnóstwo elementów dookoła rozprasza uwagę.

Poczucie przynależności do grupy jest bardzo ważne, ale ciągle towarzystwo jest dla wielu osób po prostu męczące. Poziom tolerancji na obecność innych może być różny, ale ostatecznie każdy, kto przebywa w miejscu pracy, potrzebuje od czasu do czasu prywatności. Przy ważnych projektach, które wymagają skupienia, część użytkowników biur woli pracować w samotności. Nie chcą rozproszeń, ani zerkania w monitor przez ramię. Rozwiązanie takie, jak folia ciekłokrystaliczna umieszczona na szybie, pozwala w dowolnej chwili zmienić przezroczystość szklanych powierzchni. Pracownicy mogą więc cieszyć się prywatnością



nawet w nowoczesnych biurowcach, które są często przeszklone od podłogi aż do sufitu. Wielu pracodawców, w tym marki takie jak SKANSKA, ABB, Porsche, BNP Paribas, Nestle, Panattoni, które wyposażyły swoje siedziby we wspomniane wyżej rozwiązanie, dostrzegają liczne korzyści płynące z zapewnienia swoim zespołom funkcjonalnych biur, umożliwiających dopasowanie pomieszczeń do aktualnych potrzeb.

W skrojonych na miarę potrzeb pracowników biur przestrzeniach, ważne są nie tylko poczucie prywatności i możliwość pracy w atmosferze, która sprzyja koncentracji. Liczy się też wielofunkcyjność przestrzeni. Dla pracowników istotna jest bowiem możliwość wyboru rodzaju i funkcji pomieszczenia, które

jest im w danej chwili potrzebne. Pozostawienie takiej decyzji pracownikom ma pozytywny wpływ na ich samopoczucie, efektywność i zadowolenie z pracy.

REWOLUCJA W ZARZĄDZANIU PRYWATNOŚCIĄ

W trendach, które obecnie dominują w urządzeniu i wyposażeniu wnętrz biurowców, widoczne jest stopniowe odchodzenie od rozwiązań funkcjonujących od wielu lat, takich jak rolety i ciężkie zasłony. Coraz rzadziej widuje się także żaluzje, które nie tylko bywają problematyczne w obsłudze, ale także zbierają kurz, przez co są trudne do utrzymania w czystości. Często te niepraktyczne rozwiązania zwyczajnie nie pasują także do nowoczesnych wnętrz.

Z pomocą w XXI wieku przychodzą natomiast rewolucyjne technologie, które sprawiają, że pomieszczenia urządzone są nie tylko estetycznie i ergonomicznie, ale też pomagają zapewniać prywatność. W dobie powszechnej pracy hybrydowej, nowoczesne biura posiadające ciekawe rozwiązania w zakresie zarządzania prywatnością z pewnością będą tymi, w których zarówno pracownicy, jak i goście zechcą o wiele częściej i chętniej przebywać.♦

Artykuł powstał we współpracy z:



Nowy kierunek dla płatności bezgotówkowych

Rozmowa z *Arturem Żymańczykiem*, Country Managerem Worldline Polska.

FOCUS ON Business: Okres pandemii przyspieszył digitalizację społeczeństwa wymuszając na konsumentach zmianę przyzwyczajeń i zachowań. Czy widać to we wzroście udziału płatności bezgotówkowych?

Artur Żymańczyk, Worldline Polska: Pandemia spowodowała, że wiele osób przekonało się do płatności bezgotówkowych dokonywanych stacjonarnie lub w sklepach internetowych. W roku 2020 odnotowaliśmy znaczącą dynamikę wzrostu. Obecnie płatności bezgotówkowe i gotówkowe mają po około 50% udziałów w rynku. Widzimy wyraźny trend w zmianie płatności z tradycyjnie kartowych na urządzenia mobilne również w sprzedaży internetowej. Myślę, że w ciągu pięciu lat jesteśmy w stanie osiągnąć relację 70% do 30% na korzyść płatności bezgotówkowych. Młode pokolenie jest bezgotówkowe, więc poziom płatności kartą będzie rósł.

” **Obecnie płatności bezgotówkowe i gotówkowe mają po około 50% udziałów w rynku. Widzimy wyraźny trend w zmianie płatności z tradycyjnie kartowych na urządzenia mobilne również w sprzedaży internetowej. Myślę, że w ciągu pięciu lat jesteśmy w stanie osiągnąć relację 70% do 30% na korzyść płatności bezgotówkowych.**

Ostatnio Worldline zaprezentował nowe rozwiązanie w postaci SoftPos. Czy według Pana w tym kierunku będą zmierzały płatności bezgotówkowe?

W ostatnim czasie mocno zmienił się rynek urządzeń przyjmujących płatności. Stajemy się coraz bardziej otwarci

na nowości, a z drugiej strony oczekujemy intuicyjnych i wygodnych rozwiązań. Odpowiedzią na to jest wprowadzenie do naszej oferty urządzenia SoftPos opartego o system Android, umożliwiającego przyjmowanie płatności na telefonie lub tablecie. Aplikacja SoftPos to dobre rozwiązanie dla dostawców jedzenia, kurierów, ale również osób prowadzących salon fryzjerski, kwaciarnię czy kawiarnię.

Nasze rozwiązanie jest już dostępne w kilkunastu krajach Europy. Na specjalną uwagę zasługuje moduł płatniczy, który jest zainstalowany w istniejącym oprogramowaniu klienta. Dzięki temu kurierzy czy sprzedawcy biletów przy użyciu jednej aplikacji mogą wykonać kilka czynności, które kiedyś wymagały posiadania wielu różnych urządzeń, takich jak m.in. kasy fiskalne i terminala płatniczego.

Czy właśnie dlatego Państwa firma podjęła decyzję o akwizycji polskiego fintechu SoftPos.eu?

Współpracę z firmą SoftPos.eu, która zaowocowała stworzeniem innowacyjnego rozwiązania płatniczego i tym samym rozszerzenia naszego portfolio

o nowy produkt, rozpoczęliśmy już w 2019 r. Ogłoszenie akwizycji polskiego fintechu, które nastąpiło 26 października 2022, jest tego następstwem i wpisuje się w realizację nadrzędnego celu globalnej grupy Worldline, którym jest zapewnienie klientom na całym świecie szerokiego wachlarza rozwiązań płatniczych dostosowanych do potrzeb różnych rodzajów handlu w celu wspierania rozwoju ich biznesu.

Myśli Pan, że przedsiębiorcy zrezygnują z tradycyjnego terminala lub gotówki na rzecz płatności za pomocą aplikacji w telefonie?

Przedsiębiorców, którzy mają terminala i przyjmują płatności bezgotówkowe nie trzeba przekonywać. Otwartości potrzebujemy jedynie ze strony przedsiębiorców, którzy jeszcze nie mają terminali i oferują swoim klientom płatności tylko gotówką. Tu jednak największy wpływ na tę część społeczeństwa będą mieli konsumenci, którzy wymuszają na nich posiadanie urządzeń do takiej formy płatności. Dodatkowo na sytuację znacząco może wpłynąć fiskalizacja urządzeń mobilnych. Jeśli będzie można uruchomić mobilną kasę fiskalną, to wystarczy zainstalować także aplikację do transakcji płatniczych i cały proces obsługi klienta razem z e-paragonami będzie przeprowadzony za pomocą smartfona.

Worldline pod względem technicznym jest na taką rewolucję gotowy. Mamy już przygotowaną cyfrową kasę fiskalną, co będzie niesłychanie wygodne, ponieważ wystarczy jeden ruch kartą i wykonana zostanie zarówno płatność, jak i wystawiony paragon, a także cała procedura fiskalna.



A co z konsumentami, którzy mają jeszcze obawy związane z płaceniem kartą? Jak według Pana można ich przekonać, że takie rozwiązanie jest bezpieczne?

Nie jestem zwolennikiem przymuszania kogokolwiek do korzystania z telefonów czy płacenia kartą. Uważam, że osoby starsze same powinny się przekonać, że płatności bezgotówkowe nie tylko są wygodne, ale przede wszystkim bezpieczne. Wystarczy jedna transakcja, aby zobaczyły jaki komfort dają płatności bezgotówkowe. Dodatkowo, staramy się takim osobom uświadamić, że takie rozwiązanie jest w 100% bezpieczne zarówno podczas płatności w punktach stacjonarnych, jak i w sklepach internetowych.

A jakich rozwiązań oczekują obecnie przedsiębiorcy?

Sprzedający chciałby wiedzieć, czy klient, który płaci w sklepie albo w internecie, już wcześniej robił to w innym kanale sprzedażowym. Obecnie dzięki tokenizacji karty płatniczej dysponujemy takim rozwiązaniem, które dostarcza przedsiębiorcom wiedzę o klientach w ramach tzw. omnichannel. To bardzo proste i ciekawe rozwiązanie zostało wdrożone przez Worldline już w roku 2016! Pierwsze projekty realizowane były na zlecenie klubów fitness, które oferują subskrypcyjny model wejść do swoich placówek.

Zrobiliśmy pewne badania, z których dowiedzieliśmy się, że klienci bardzo ufają terminalom płatniczym. Przyłożenie karty powoduje, że czują się bezpiecznie.

Na podstawie tego stworzyliśmy aplikację, która umożliwia zarówno płatności jednorazowe, jak i cykliczne, z poziomu jednego urządzenia. Działa to dokładnie tak samo, jak abonament w serwisach streamingowych VOD czy muzycznych, z tą różnicą, że nie trzeba wypełniać żadnego formularza. W dodatku klient w każdej chwili może zrezygnować z subskrypcji, poprzez odpięcie swojej karty.

Dziś sprawdza się to nie tylko w świecie fitness, ale korzysta z tego rozwiązania również branża ubezpieczeniowa, operatorzy telefoniczni, internetowi czy placówki medyczne, w których wykupujemy abonamenty. Jest to idealne rozwiązanie w biznesach, w których występują płatności cykliczne.

Dziękujemy za rozmowę.♦



Rozwój oparty na silnych zasobach kompetencyjnych

O priorytetach w strategii rozwoju oraz o drodze do zbudowania solidnej, zaufanej marki w sektorze SSC rozmawiamy z **Katarzyną Zalewską**, Husqvarna Shared Service Center Head.

FOCUS ON Business: Od uruchomienia Shared Service Center Husqvarny w Warszawie minął już ponad rok. Jakie były największe wyzwania związane zarówno z otwarciem centrum, jak i jego działaniem w tym czasie?

Katarzyna Zalewska, Husqvarna Shared Service Center: Husqvarna Shared Service Center zostało otwarte w maju 2021 r. jako część Global Business Services, organizacji o zasięgu globalnym. Pierwsze operacje rozpoczęliśmy już tydzień po otwarciu z małym, wówczas 6-osobowym zespołem. Dzisiaj, z ponad 60 osobami na pokładzie, kontynuujemy realizację ścieżki ekspansji, i to w znacznie szybszym tempie niż zakładano w pierwotnych planach. SSC powstało jako jednostka, która będzie miejscem, z którego dostarczany będzie serwis w obszarze Finansów oraz HR transakcyjnego; od kilku miesięcy wspieramy także naszą organizację IT w budowaniu centrum kompetencyjnego w Warszawie. Jesteśmy odpowiedzialni za centralizację procesów, ich optymalizację oraz w zakresie najlepszych praktyk. W swojej naturze realizujemy program transformacyjny, który zakłada proces standaryzacji, high level compliance, skalowalność oraz synergie możliwe do wygenerowania poprzez centralizację procesów oraz digitalizację.

Realizacja programu Business Excellence stała się z czasem wyzwaniem na różnych etapach realizacji. Z punktu widzenia strategii oraz efektywności na celowaną ścieżkę Grupy, jest to nowy program o jej skalę. Z tego powodu, wymagał on stabilizacji zasobów

człowieczych i sprzętowych, jak i stabilizacji budżetu. Na wczesnym etapie realizacji nasze działania koncentrowały się na prezentacji założeń programowych, oczekiwanych benefitów oraz rozplanowania działań w czasie. Najważniejszym wyzwaniem było wówczas zbudowanie odpowiedniego zespołu.

organizacyjnego i politycznego – wprowadziliśmy wiele rozwiązań programowych (gra hybrydowa, sesje robocze benefitów etc.), efektywny proces Employee Value Proposition, stabilizację budżetu i polityki. W ramach programu Business Excellence, wdrożymy stabilizację zasobów i budżetu, co pozwoli na osiągnięcie celów strategicznych. W ramach programu Business Excellence, wdrożymy stabilizację zasobów i budżetu, co pozwoli na osiągnięcie celów strategicznych.

Pełną treść artykułu można przeczytać w drukowanej wersji magazynu dostępnej w prenumeracie oraz salonach Empik

Na wczesnym etapie realizacji nasze działania koncentrowały się na prezentacji założeń programowych, oczekiwanych benefitów oraz rozplanowania działań w czasie. Najważniejszym wyzwaniem było wówczas zbudowanie odpowiedniego zespołu.

Wraz z upływem czasu, w który doprowadziliśmy SSC jako organizację, stabilizację się z wypracowaniem najlepszych praktyk i przekazywaniem oraz utrzymywaniem wiedzy, a także z budowaniem marki własnej procedury na globalnym rynku. Istotną integracyjną stała się procedury

procesów standardów na długoterminą współpracę z naszymi pracownikami, budując ich zaangażowanie i oferując możliwości rozwoju.

W ramach programu Business Excellence, wdrożymy stabilizację zasobów i budżetu, co pozwoli na osiągnięcie celów strategicznych.



na redukcję emisji, które mamy odgraniczone do 100. Realizujemy również program transformacyjny, który ma dotyczyć LEAN oraz wdrożenia rozwiązań cyfrowych i automatyzacji. Wykonalny się koncentrował na realizacji swoich kluczowych obszarów. Wierzymy, że będzie to przede wszystkim wypracowanie od tego, które nadmierowaliśmy do tej pory jako organizacja z silnym modelem korporacyjnym, który jest w stanie mieć strategię i ogólny model biznesowy modułowy programów.

Jakie korzyści obciążają warszawskie centrum?

Jak wspominałem wcześniej, nasz nowy Shared Service Center jest częścią Global Business Services działającego w obszarze Grupy Orbis. W skład tego wchodzi, 100 dni temu, pierwszy budynek w obszarze 100 dni w Warszawie. Działania te są częścią strategii 100 dni w Warszawie, która jest częścią strategii 100 dni w Warszawie. W ramach tego projektu realizujemy budowę nowego biurowca w Warszawie, który jest częścią strategii 100 dni w Warszawie. W ramach tego projektu realizujemy budowę nowego biurowca w Warszawie, który jest częścią strategii 100 dni w Warszawie. W ramach tego projektu realizujemy budowę nowego biurowca w Warszawie, który jest częścią strategii 100 dni w Warszawie.

z czego wynikała decyzja o lokalizacji siedziby w kompleksie FOREST? Na ile nowoczesne technologie i proekologiczne rozwiązania zastosowane w tym obiekcie miały wpływ na wybór tego właśnie miejsca?

Kompleks FOREST był jedną z kilku lokalizacji, które przeszły proces wyboru nowego adresu w Warszawie. Ostatecznie zdecydowaliśmy się na tę lokalizację głównie z wielu powodów. Jednym z nich jest m.in. zastosowanie w kompleksie szeregu rozwiązań ekologicznych, takich jak: wykorzystanie materiałów, dostęp do filtrowanej wody, duża ilość światła dziennego czy wreszcie „zielone” otoczenie sprzyjające wypoczynkowi i zachowaniu balansu, znalazły szczególne uznanie w naszych oczach. Wykonalnym było przede wszystkim wypracowanie od tego, które nadmierowaliśmy do tej pory jako organizacja z silnym modelem korporacyjnym, który jest w stanie mieć strategię i ogólny model biznesowy modułowy programów.

Zdecydowaliśmy się na kompleks FOREST z wielu powodów. Jednym z nich jest m.in. zastosowanie w kompleksie szeregu rozwiązań ekologicznych, takich jak: wykorzystanie materiałów, dostęp do filtrowanej wody, duża ilość światła dziennego czy wreszcie „zielone” otoczenie sprzyjające wypoczynkowi i zachowaniu balansu, znalazły szczególne uznanie w naszych oczach.



Ogromne znaczenie miała optymalizacja kosztów budżetowa – budżet był ograniczony z punktu widzenia budżetu pracodawców. Oznaczało to, że koszty i polityka cenowa, między innymi, zostały mocno ograniczone. Wskazywaliśmy na korzyści pracodawców polityki kompleksowej – między innymi, że w tym okresie możemy zobaczyć.

Czy w Centrum został już osiągnięty poziom efektywności automatyzacji? Jeśli tak, to których procesów dotyczy i jakie przynosi efekty?

Centrum jest obecnie w procesie standaryzacji i optymalizacji. W kolejnym roku rozpoczniemy wdrażanie pierwszych automatyzacji, które będą miały służyć efektywności procesów wdrożeniu LEAN z uwzględnieniem przemyślnych wdrożeń Grupy.

Jakie są główne wyzwania Centrum na najbliższy rok?

Rok 2023 będzie kolejnym rokiem intensywnego rozwoju, jednak z wieloma elementami działania będą dalej migracją procesów do Centrum. Oznacza to, że będziemy kontynuować realizację strategii Grupy w obszarze efektywnego zarządzania kosztami, harmonizacji

i optymalizacji procesów oraz w znacznym stopniu będziemy koncentrować się na doświadczeniu procesów (Process Excellence), jednak z naciskiem na optymalizację kosztów. Wskazywaliśmy również na wyzwanie kultury sukcesu (Winning Culture) w całej Grupie.

GM będzie również uczestniczył w realizacji implementacji SAP/MSA, wieloletniego programu, który stopniowo będzie obejmował wszystkie obszary biznesu Grupy. Wraz z tym procesem realizacją strategii biznesowej, będziemy też kontynuować efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi w oparciu o dotychczasowe kierunki do realizacji strategii naszej. Można śmiało powiedzieć, że rok 2023 zapowiada się niezwykle ciekawie i – podobnie jak rok 2022 – intensywnie. Ale do tego właśnie zostaliśmy powołani i jesteśmy niezwykle dumni, że w tak krótkim czasie zdołaliśmy przeprowadzić realizację założonego programu oraz zdobyliśmy pozycję stabilnego partnera.

Dotykamy się w szczególności i przynosi sukcesy.

Można śmiało powiedzieć, że rok 2023 zapowiada się niezwykle ciekawie i – podobnie jak rok 2022 – intensywnie. Ale do tego właśnie zostaliśmy powołani i jesteśmy niezwykle dumni, że w tak krótkim czasie zdołaliśmy przeprowadzić realizację założonego programu oraz zdobyliśmy pozycję stabilnego partnera.

Huby nowoczesnych technologii dla bankowości

O zagadnieniach związanych z funkcjonowaniem w Polsce zaplecza IT dla oddziałów ING na całym świecie rozmawiamy z **Anną Mirek**, dyrektorem HR i komunikacji w ING Hubs Poland.

FOCUS ON Business: ING Hubs Poland prowadzi swoją działalność w Warszawie i Katowicach. Jak przebiegał rozwój firmy w Polsce?

Anna Mirek, ING Hubs Poland: ING Hubs Poland rośnie dynamicznie. Jeszcze kilka lat temu byliśmy firmą IT, zlokalizowaną na Śląsku, w Katowicach. W miarę rozwoju naszych usług, postanowiliśmy poszerzyć zakres działania i stworzyć nowe jednostki biznesowe wspierające nie tylko usługi IT, ale i usługi operacyjne w ING na całym świecie. W 2019 r. otworzyliśmy w Warszawie Risk Hub, który odpowiada za zarządzanie ryzykiem kredytowym, a w roku 2021 rozpoczęliśmy budowę zespołu Transaction Monitoring. Jest to dowód na to, że Grupa ING, docenia naszych specjalistów, i to nam powierza coraz więcej nowych zadań i usług. Co równie istotne, zaprasza nas do prac w ramach globalnych projektów. Jest to o tyle istotne, że to głos naszych inżynierów, ekspertów jest ważny i pożądanym już na etapie omawiania architektury rozwiązań.

Kolejne lata, co ważne, te pandemiczne, to jeszcze większy przyrost liczby pracowników. Rocznie to około tysiąca nowych osób. Chcę podkreślić, że taka ogromna liczba rekrutacji nie wynika z rotacji pracowników, lecz z rozwoju firmy i tym samym z tworzenia nowych miejsc pracy.

Jakie jest spektrum procesów i operacji obsługiwanych przez te centra?

Nasza firma realizuje bardzo szeroki wachlarz usług dla znakomitej większości

podmiotów działających w ramach Grupy ING. Wymieniłabym tu takie obszary biznesowe, jak m.in. cyberbezpieczeństwo (tak ważne w obecnym czasie), KYC (Know Your Customer), którego głównym celem jest zapobieganie przestępstwom finansowym, praniu pieniędzy (AML) czy też finansowaniu terroryzmu oraz szeroko rozumiane usługi IT, takie jak bezpieczeństwo IT, usługi zdalne, hosting oraz usługi aplikacyjne.

” **Obok Polski jesteśmy obecni w Słowacji, Rumunii i na Filipinach. Posiadanie hubów w tak różnych miejscach podyktowane jest nie tylko potrzebą dopasowania do świadczenia serwisów w różnych strefach czasowych, lecz także ogromnym potencjałem tych lokalizacji.**

Mamy też tzw. huby, czyli wyspecjalizowane jednostki, które zajmują się określonymi obszarami, np. szeroko rozumianym ryzykiem (np. modelowaniem ryzyka kredytowego i analizą danych), Compliance (zgodność z przepisami i zapobieganie przestępstwom finansowym), usługami HR, czy też obsługą kart.

Jak obecnie wygląda sieć oddziałów firmy na świecie i jaką rolę pełnią wśród nich polskie biura?

ING Hubs Poland jest jednym z czterech oddziałów holenderskiej spółki ING Hubs. Obok Polski jesteśmy obecni również w Słowacji, Rumunii

i na Filipinach. Posiadanie hubów w tak różnych miejscach podyktowane jest nie tylko potrzebą dopasowania do świadczenia serwisów w różnych strefach czasowych, lecz także ogromnym potencjałem tych lokalizacji. Każdy z krajów reprezentuje różne kompetencje i doświadczenie, co pozwala nam się wspaniale uzupełniać. To z kolei wpływa na jeszcze lepszą i efektywniejszą obsługę powierzanych nam serwisów.

To, co mnie osobiście bardzo cieszy, to fakt zaangażowania naszych pracowników w coraz większą liczbę globalnych inicjatyw wpływających na rozwój naszych usług. Polska stała się realnym partnerem biznesowym z mocnym i kompetentnym zespołem ekspertów. Pełnimy rolę eksperta, który dzieli się wiedzą oraz definiuje standardy dla najnowocześniejszych rozwiązań technologicznych.

W sektorze IT najbardziej powszechny jest teraz zdalny lub hybrydowy tryb pracy. Jaki model sprawdza się w ING Hubs Poland?

Wiele firm cały czas szuka dobrego rozwiązania, tak też było u nas. Pandemia



nauczyła nas pracować w 100% zdalnie, zabierając to, co najcenniejsze – bezpośrednie kontakty. W ING Hubs Poland stale obserwujemy rynek oraz jego trendy, natomiast cały czas pamiętamy o wyjątkowej kulturze organizacyjnej naszej firmy. My się po prostu lubimy, lubimy spędzać ze sobą czas. Każdy, kto decyduje się na dołączenie do naszej pomarańczowej rodziny, czuje tę fajną atmosferę. Dbamy o relacje i dlatego nie chcemy pracować zdalnie w pełnym zakresie. Wierzymy, że mądre połączenie pracy zdalnej z pracą z biura jest najlepszym rozwiązaniem. Czas spędzony w biurze poświęcamy na wspólne spotkania, dyskusje, podczas gdy pracę w skupieniu (indywidualnie) wykonujemy zdalnie. To mocno wpływa na efektywność, ale i zadowolenie pracowników.

mogą jednocześnie odbywać spotkanie i grać w jakąś grę. To jest też nasz sposób na łączenie pracy z miłym spędzaniem czasu w biurze.

Ile dni tygodniowo, czy miesięcznie pracownicy spędzają w biurze?

Przyjęliśmy strategię dopasowania sposobu pracy i czasu spędzanego w biurze do każdego zespołu indywidualnie. To właśnie zespół i manager wiedzą najlepiej, ile dni powinni spędzać razem, na wspólnych spotkaniach w biurze, a kiedy mogą pracować zdalnie. Taka strategia oznacza, że czas spędzany w biurze jest różny w różnych obszarach biznesowych. Średnio jest to około 50% czasu pracy w biurze. Mnie bardzo cieszy, gdyż utwierdza nas to w przekonaniu, że takie podejście jest tym właściwym.

Każda firma stara się być jak najbliżej klienta i odpowiadać na jego potrzeby, a nawet je wyprzedzać. Świat IT, świat technologii wspiera nas w tym i pozwala budować nowoczesne rozwiązania. Musimy jednak pamiętać o bezpieczeństwie i dlatego każda firma oferująca nowoczesne rozwiązania technologiczne musi zapewniać odpowiednie zabezpieczenia. W dzisiejszych czasach każdy z nas funkcjonuje w cyberprzestrzeni, czyli w świecie on-line. Oznacza to, że np. nasze konta bankowe, wykonywane transakcje czy też używane aplikacje są podatne na różnego rodzaju ataki z zewnątrz. Nasze zespoły ds. bezpieczeństwa działające m.in. w ramach globalnej jednostki zarządzania bezpieczeństwem w ING, stale monitorują nasze działania i dbają o wysoki poziom bezpieczeństwa świadczonych przez nas usług.

Dodatkowo wszystkie aplikacje, systemy, które tworzymy czy nadzorujemy, poddawane są regularnym testom bezpieczeństwa. Tym samym nasi klienci, czyli inne jednostki ING na świecie, mogą mieć pewność wysokiego poziomu świadczonych usług.

” **W ING Hubs Poland stale obserwujemy rynek oraz jego trendy, natomiast cały czas pamiętamy o wyjątkowej kulturze organizacyjnej naszej firmy. My się po prostu lubimy, lubimy spędzać ze sobą czas.**

Poza tym pracujemy też w ramach zwinnego sposobu pracy, czyli Agile. Osoby, które znają ten sposób pracy wiedzą, że wiąże się on z rytuałami, czyli spotkaniami zespołu, które najlepiej się sprawdzają, gdy odbywają się na żywo, w biurze.

Jak wyglądają takie spotkania?

Nasze biura zostały zaprojektowane w taki sposób, aby łączyć możliwość pracy koncepcyjnej z pracą zespołową. Na naszej powierzchni znajdują się duże stoły, wygodne krzesła, ale też wygodne kanapy czy pufy... Często widzę zespoły, które organizują sobie spotkania w tzw. Fun Zone'ach, gdzie

Jednocześnie takie działanie pokazuje, że nasza kultura organizacyjna opiera się na dobrowolności i wolności. My nie chcemy zmuszać pracowników do cze-gokolwiek. Chcemy, aby byli zaangażowani i zmotywowani do podejmowania różnych aktywności.

Rozwiązania oparte o nowoczesne technologie stają się coraz bardziej widoczne w działaniach banków i instytucji finansowych. Jakie wyzwania w tym zakresie stoją przed zapleczem IT takiej organizacji? I któremu obszarowi specjaliści od cyberbezpieczeństwa muszą teraz poświęcać najwięcej uwagi?

Jak wygląda plan rozwoju firmy na najbliższe lata?

Nie zaskoczę odpowiedzią – nasze plany to dalszy rozwój firmy, a dokładniej – rozszerzenie katalogu usług z jednoczesnym wykorzystaniem naszego doświadczenia w technologii oraz stałe dbanie o tworzenie najlepszego miejsca pracy. Umiemy digitalizować, automatyzować oraz upraszczać. Na pewno będziemy też rosnąć jako organizacja oraz rozwijać nowe kompetencje wśród naszych pracowników. Wiele ciekawych projektów przed nami.

Dziękujemy za rozmowę.♦



ADAPTIVE

SOLUTIONS & ADVISORY GROUP



**Comprehensive
support for shared
services & business
process management**



CENTRALIZATION



TRANSFORMATION



AUTOMATION

www.adaptivesag.com

Sukces Polski jako kluczowej lokalizacji nearshore i offshore

— Tekst | **Mark Angus** —

Polska szybko staje się wiodącą lokalizacją zarówno dla outsourcingu procesów biznesowych (BPO), jak i Globalnych Usług dla Biznesu (GBS). Trzecia największa gospodarka Europy Wschodniej i status rynku rozwiniętego – imponujący rozwój Polski został doceniony przez nabywców, operatorów i inwestorów z branż GBS i BPO, którzy coraz częściej dostrzegają jej walory.

Mimo że rynek nadal jest zdominowany przez Indie, Filipiny i Malezję, to Polska wyrabia sobie coraz silniejszą markę dzięki stale zwiększającej się puli wykwalifikowanych specjalistów, globalnemu skomunikowaniu oraz efektywnym kosztowo usługom GBS/ BPO oraz outsourcingowi IT (ITO).

POLSKA JAKO WIODĄCA LOKALIZACJA DLA USŁUG GBS/ BPO – ZARYS

Wykwalifikowana i zróżnicowana pula talentów to element pozwalający lepiej zrozumieć sukces Polski w uzyskaniu pierwszoplanowej roli wśród lokalizacji GBS/ BPO. Każdego roku ponad dwa miliony absolwentów opuszcza mury szkół średnich. Większość z nich rozpoczyna studia wyższe, co w konsekwencji przekłada się na 297 368 absolwentów uczelni wyższych w Polsce – każdego roku! Nie dziwi więc fakt, że około 44% polskiej młodzieży posiada wykształcenie wyższe.

Przytoczona powyżej liczba absolwentów bezpośrednio zasila i utrzymuje stabilny talent *pipeline*, czyli rzecz fundamentalną z perspektywy operatorów GBS/ BPO. Stale poszukują oni młodych, dynamicznych ludzi do pracy w ciągle ewoluującym świecie offshoringu, na który składają się tak kompleksowe stanowiska, jak zarządzanie cyklem życia klienta, customer administration, zarządzanie danymi, wsparcie techniczne i software development.

Ponadto talenty w Polsce władają wieloma językami europejskimi, w tym językiem angielskim. Na potwierdzenie powyższych słów warto odnotować, że Polska zajmuje 16. miejsce na 112 krajów w rankingu Education First English Proficiency Index. Świetny poziom znajomości języka angielskiego wśród młodych ludzi to dla operatorów GBS/ BPO zlokalizowanych w Polsce dodatkowy impuls przy podejmowaniu decyzji o obsłudze ich kluczowych rynków anglojęzycznych – w tym Wielkiej Brytanii, Ameryki Północnej i Australii.

Kolejne czynniki umożliwiające świadczenie usług outsourcingowych to zaawansowana infrastruktura teleinformatyczna oraz stała średnia prędkość

Internetu szerokopasmowego na poziomie 188,49 Mb/s. W tym miejscu warto wspomnieć, że Polska plasuje się na 28. miejscu wśród 188 krajów sklasyfikowanych w rankingu Speedtest Global Index.

Pomimo wykazania szeregu cech charakteryzujących gospodarkę wysokodochodowe, Polsce udało się utrzymać koszty operacyjne i koszty życia na relatywnie niskim poziomie. W efekcie pozwala to oferować jedne z najatrakcyjniejszych wynagrodzeń w sektorze GBS/ BPO. Dobrym przykładem są centra typu Global Contact Centers. Ich operatorzy, dostarczając usługi z zakresu obsługi klienta (CX) z Polski mogą na wynagrodzeniach zaoszczędzić od 48% do 74% – lub, uśredniając, 64%.

PORÓWNANIE WYNAGRODZEŃ W CONTACT CENTERS – RYNEK ŹRÓDŁOWY VS RYNEK KRAJU OUTSOURCERA:

wynagrodzenie w € na miesiąc

Rola	Europa Zach.	Polska
Contact Centre Agent	2 145	568
Team Leader / Supervisor	3 498	994
Contact Centre Manager	5 080	1 848
Quality Assurance	2 660	1 055

wynagrodzenie w \$ na miesiąc

Rola	USA	Polska
Contact Centre Agent	2 330	595
Team Leader / Supervisor	3 800	1 042
Contact Centre Manager	5 520	1 937
Quality Assurance	2 890	1 106

Źródło: Genesis GBS

wynagrodzenie w AU \$ na miesiąc

Rola	Australia	Polska
Contact Centre Agent	2 842	885
Team Leader / Supervisor	3 975	1 550
Contact Centre Manager	8 096	2 882
Quality Assurance	4 599	1 646

wynagrodzenie w £ na miesiąc

Rola	UK	Polska
Contact Centre Agent	1 400	488
Team Leader / Supervisor	2 080	855
Contact Centre Manager	3 300	1 590
Quality Assurance	1 750	908



Przewidywane wartości będą się w tym, do konkurencyjnego poziomu pada salomnie w Polsce znajduje się też obok pozostałych rynków europejskich i Wielkiej Brytanii. Oznacza to, że subskrypcje i operacje CBG WFO w Polsce mogą być atrakcyjnym miejscem dla inwestorów i przedsiębiorstw z zagranicy.

Centrum usługowe Energy jest jednym z nich. To gwarancja wyjątkowego i sprawnego preferencjonalnego dla międzynarodowych subskrypcji, operacyjnie i inwestycyjnie obsługujących regionalny rynek energetyczny. W związku z tym, główni operatorzy CBG WFO wybrali właśnie Polskę jako kluczowy delivery location do obsługi zarówno regionalnego rynku energetycznego, jak i swoich globalnych konsumentów i partnerów.

W sferze rachunkowych, przewidywane czynniki przyczyniły się do wybrania przez Polskę drugiego miejsca w kategorii „Most Favored CX Offshore Delivery Point” w badaniu 2022 Ryan Strategic Advisory From Office CX Omnibus Survey. Raport prognozowany przez firmę Ryan Strategic Advisory osiągnął odpowiedni sukces realizując wpływające na sukcesy międzynarodowych korporacji z kluczowych rynków globalnych na temat najlepszych lokalizacji dla outsourcingu usług CX.

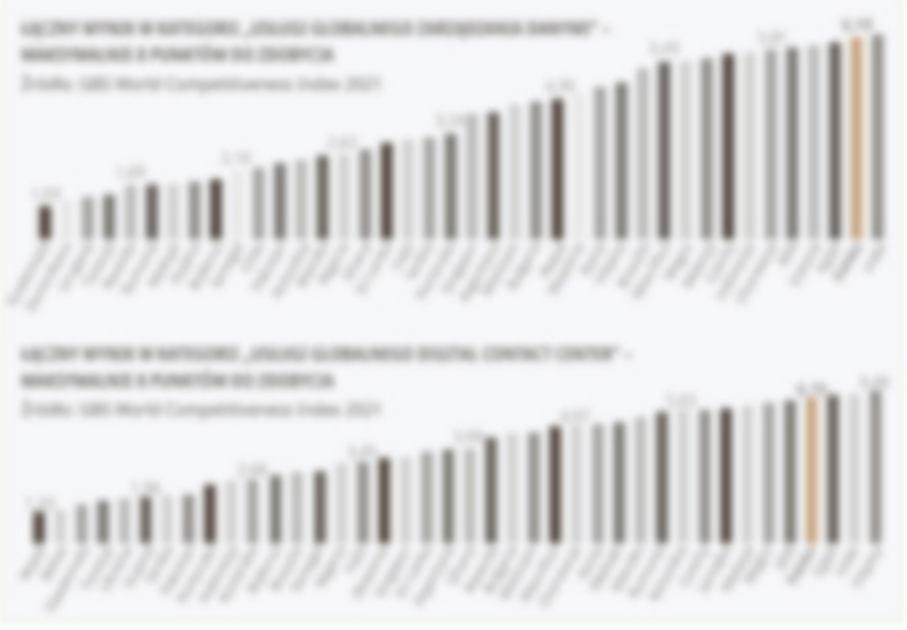
Od 2020 r. Polska znajduje się w pierwszej piątce, co wyraża doskonałe opinie tego kraju w dostarczaniu usług CBG WFO.

DLACZEGO POLSKA W ZAKRESIE USŁUG CX I BACK OFFICE

Zaloty Polski w zakresie usług CX i back office jasno dowiodły, dlaczego ten kraj stał się preferowaną lokalizacją dla międzynarodowych przedsiębiorstw. Wynik ten jest dowodem na to, że Polska jest coraz bardziej atrakcyjnym miejscem dla inwestorów i przedsiębiorstw z zagranicy. Wynik ten jest dowodem na to, że Polska jest coraz bardziej atrakcyjnym miejscem dla inwestorów i przedsiębiorstw z zagranicy.

Wynik na poziomie 4,19 punktów na 5 możliwych do zdobycia głownie Polacy na drugim miejscu pod względem dostarczenia globalnych usług zarządzania danymi. Jedynie India, walcząca gigantem, wyprzedziła Polskę w kategorii „Most Favored CX Offshore Delivery Point” w badaniu 2022 Ryan Strategic Advisory From Office CX Omnibus Survey. Wynik ten jest dowodem na to, że Polska jest coraz bardziej atrakcyjnym miejscem dla inwestorów i przedsiębiorstw z zagranicy.

Wyprzedzając 4,19 punktów z 5 możliwych do zdobycia Polacy ponownie znaleźli się w najlepszej piątce lokalizacji w kategorii „Most Favored CX Offshore Delivery Point” w badaniu 2022 Ryan Strategic Advisory From Office CX Omnibus Survey. Wynik ten jest dowodem na to, że Polska jest coraz bardziej atrakcyjnym miejscem dla inwestorów i przedsiębiorstw z zagranicy.



DOMINACJA POLSKI W WYNIKACH DIGITAL & ITS BUSINESS

Polska jest natomiast wyróżnionym liderem w kategoriach skutecznego udziału w cyfrze i ITI. Powodem to sukcesy w Europie Wschodniej polski firmowych talencie IT, którzy niemal pół miliona osób. Ponad 12 tys. absolwentów kierunków ICT rocznie na uniwersytecie, które przyczynia się do ograniczenia braku polu talentów w sektorze informatycznym. W tym miejscu należy podkreślić, że polska wieś starogonna umożliwia przyciągnięcie topowych talentów sektora ICT i całego świata, co naturalnie wspomaga dominację talen polski.

Google, IBM, LG, Microsoft, Samsung czy Siemens – to tylko kilka wybitnych marek, które doczekały polski polu talentów ICT i stworzyły tutaj swoje jednostki badawczo-rozwojowe. To przekłada się na wysokie miejsce Polski w kategorii najlepszych lokalności międzynarodowych agencji outsourcingowej.

IT – Polska zdobyła 4,88 na 5 punktów i procentowo znalazła się w pierwszej grupie, wyprzedzając Egips (4,47) oraz Meksyk (4,47).

W porównaniu ze światem agencji z regionu Europy Wschodniej, Polska uzyskała status High Performer w kategorii agencji outsourcingowej IT, ze znaczącą przewagą wyprzedzając Rumunię, Czechy, Ukrainę, Słowację i Węgry.

Wykres słupkowy przedstawiający ranking krajów w kategorii „Jakość usług IT” (Digital & ITS Business) według wskaźnika efektywności i produktywności.

Źródło: IBM World Competitiveness Index – Digital and ITS, 2022



Polska zajęła również pierwsze miejsce w kategorii usług globalnego wsparcia i pomocy technicznej w badaniu GBS World Competitiveness Index 2022, pokonując tradycyjnych gigantów outsourcingu – Filipiny (USA) i Indie (USA).

Polska, przeważnie uznawana za przewidywany programistyczny rynek, również w tej kategorii znalazła się w pierwszej piątce lokalizacji – a konkretnie na miejscu trzecim.

Wynika z tego, że Polska w kategorii software developmentu to połączenie inżynierii, jakiej szuka się na świecie – czyli popularnej lokalizacji dla rozwijającego się oprogramowania. W dużej mierze jest to zasługa ponad 200 tys. programistów pracujących w ok. 63 tys. firm i branż.

Sektor gamingowy, profilujący software development, staje się globalną marką narodową i już osiągnął wartość profesjonalną 470 mld euro. W tym miejscu warto wspomnieć, że Polska jest ojczyzną i domem dla kilku branżowych gigantów, takich jak CD Projekt, PlayWay, 11 bit studios i The Square Games.

Ważnym jest jednak, że w tym obszarze jest już periferijny – preferencja w kontekście lokalizacji pracodawców w sektorze. Obecnie na 100 tys. osób przypada 130 studiów i 20 obiektów wsparcia technicznego ICT, co jest porównywalne z najczystszych wskaźników w Europie Zachodniej.

WIEDZA NA PRZYSZŁOŚĆ

Wykształcona kadra, konkurencyjność branżowa oraz nowoczesna infrastruktura technologiczna – to wszystko czyni, które dowodzi, że Polska ma prawo liczyć na kontynuowanie wzrostu wartości w obszarze świadczenia usług w modelu onshore i offshore. Gdy już uwagi poświęcimy procesowi stałej zmiany poziomu inwestycji w działalność badawczą i rozwojową oraz postawom inicjatywy programowej Europejskiej Inwestycji Regionalnej (ERDF), to Polska jest naprawdę dobrze przygotowana, by w dłuższym czasie osiągnąć swój udział w światowym rynku profesjonalnych usług dla biznesu. »



Autor



Mark Angus
 CEO Genesis Global Business Services i partner-założyciel The World Source Marketplace for Global Business Services (GBS.World)



Jak firmy mogą wspierać zrównoważony rozwój?

Świat stoi dziś przed trudnymi wyzwaniami, wśród których kryzys klimatyczny jest na pierwszym miejscu. Pracownicy, klienci, inwestorzy i inni interesariusze mają coraz większe oczekiwania, że organizacje będą przewodzić wysiłkom zmierzającym do rozwiązania problemów klimatycznych w skali globalnej. Ale ważne jest, aby pamiętać, że zrównoważony rozwój środowiska nie jest odosobnioną koncepcją. Jest to raczej część większego obrazu, który obejmuje sposób, w jaki funkcjonujemy w społeczeństwie i jak oddziałujemy na naszą planetę. Wspieranie środowiska wymaga wdrażania praktyk, które wspierają również bardziej integracyjne i sprawiedliwe społeczeństwo oraz kulturę.

Przedsiębiorstwa mają wyjątkową pozycję, aby dokonać zmian. Organizacje ponoszą odpowiedzialność za wdrożenie najlepszych praktyk w zakresie wzmocnienia pozycji ludzi, ułatwiania kultury integracyjnej i wspierania zdrowszej planety.

DBAŁOŚĆ O PLANETĘ

Wdrażanie zrównoważonych praktyk, przy jednoczesnej realizacji celów produkcyjnych firmy, może być wyzwaniem. Jednak zrównoważony rozwój staje się nierozdzielnie związany z produkcją. Firmy muszą brać pod uwagę środowisko naturalne, aby przygotować się na przyszłość, a istnieje wiele możliwości, aby zmniejszyć swój ślad węglowy i chronić planetę. Na przykład, firmy mogą korzystać z materiałów pochodzących z recyklingu i wyeliminować jednorazowe tworzywa sztuczne, aby bezpiecznie dostarczać produkty ograniczając liczbę opakowań do minimum. Ważne jest również budowanie ekosystemów wspierających i przygotowujących się do gospodarki cyrkulacyjnej, dzięki której możemy wykorzystać materiały o wysokiej jakości w obiegu zamkniętym.

Warto jest wprowadzić zrównoważony rozwój do rozmów w swojej firmie i zachęcać lokalne zespoły w zakładach produkcyjnych do dzielenia się

pomysłami i doświadczeniami dotyczącymi projektów redukcji emisji. Otwarta komunikacja na temat kroków w zakresie zrównoważonego rozwoju środowiska pozwala firmom identyfikować i wdrażać możliwości efektywności energetycznej w codziennych działaniach, takich jak projekty zmiany oświetlenia i wymiany sprzętu.

Inną strategią jest redukcja emisji gazów cieplarnianych poprzez mniejsze zużycie energii wytwarzanej z paliw kopalnych. Przykładem może być firma Steelcase, produkująca meble, która jest bardzo świadoma swojego wpływu na środowisko naturalne i postawiła sobie za cel osiągnięcie neutralności węglowej do roku 2030. Steelcase zainstalował panele słoneczne w swoich zakładach produkcyjnych w Rosenheim (Niemcy) i Pune (Indie). 493 panele słoneczne zainstalowane w Pune dostarczają do 50% energii potrzebnej do codziennej działalności, a oczekuje się, że wykorzystanie energii słonecznej w tym zakładzie osiągnie 60%. Do końca roku 2022 panele słoneczne zaczną przekazywać nadwyżkę energii elektrycznej generowanej w weekendy do lokalnej sieci energetycznej. W Rosenheim, 76 paneli słonecznych i projekt kogeneracji, który integruje technologie zaprojektowane do jednoczesnej produkcji

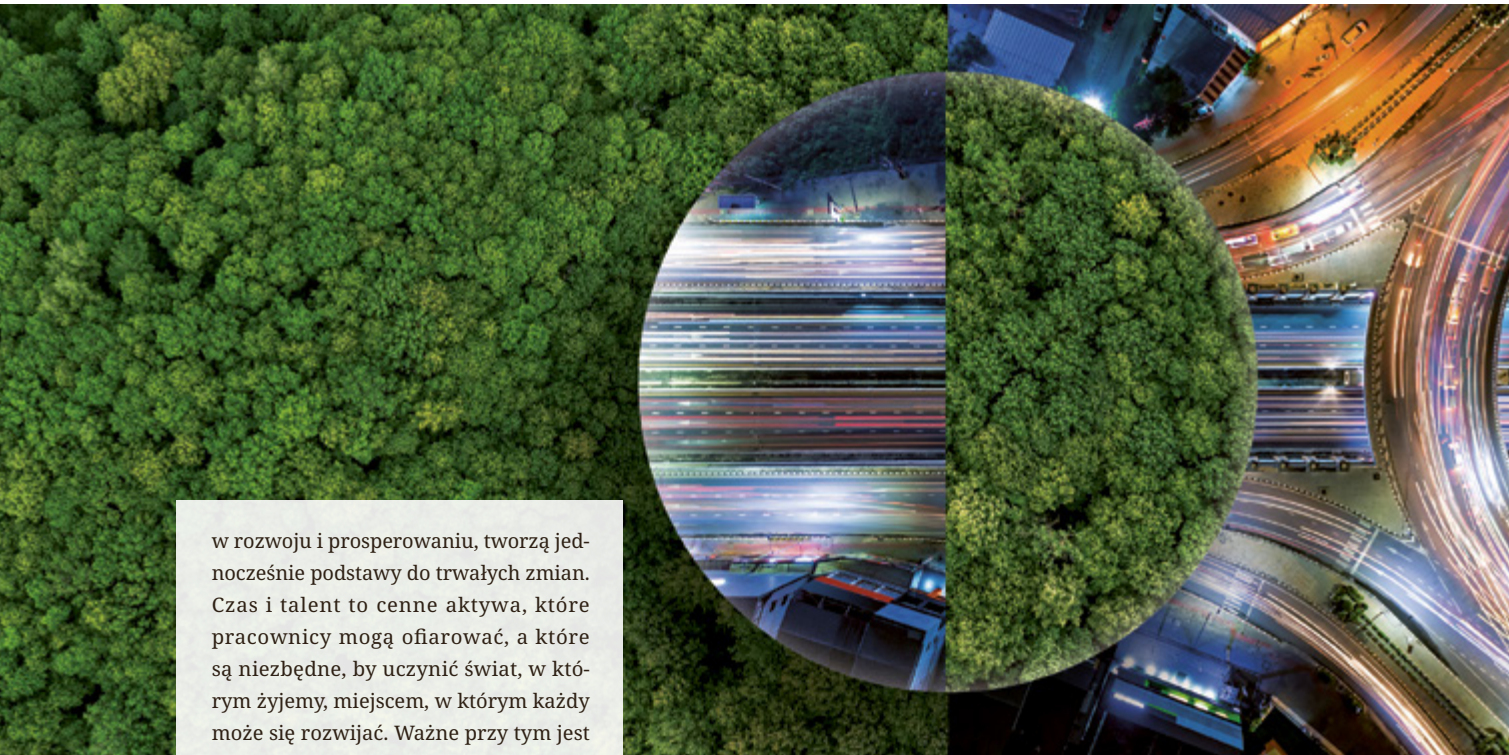
ciepła i energii elektrycznej, dostarczają około 50% zapotrzebowania na energię i zmniejszają emisję gazów cieplarnianych o około 60%.

DBAŁOŚĆ O LUDZI

Wielkie problemy, przed którymi stoi świat, wymagają od organizacji zaangażowania we współpracę z ludźmi, aby wprowadzać znaczące i trwałe zmiany społeczne. Tylko wtedy, gdy pracują razem – firmy, organizacje, osoby prywatne i rządy – mogą naprawdę pozytywnie zmienić świat. Skupienie się na innowacjach społecznych, sprawiedliwości i integracji oraz dobrym samopoczuciu pomaga tworzyć lepsze społeczeństwo zarówno w firmie, jak i poza nią.

Kluczową inicjatywą wspierającą innowacje jest tworzenie połączeń z interesariuszami. Partnerzy tworzą idealne warunki do wspólnego uczenia się. Taka współpraca umożliwia odkrycie ukrytych możliwości i tworzenie połączeń, dzięki którym nowe pomysły będą mogły się rozwijać.

Pracowników można zachęcać do wywierania wpływu na swoje społeczności poprzez dostarczanie im narzędzi do identyfikowania i angażowania się w działalność lokalnych organizacji partnerskich. Programy wolontariatu, które dają pracownikom możliwość pomagania



w rozwoju i prosperowaniu, tworzą jednocześnie podstawy do trwałych zmian. Czas i talent to cenne aktywa, które pracownicy mogą ofiarować, a które są niezbędne, by uczynić świat, w którym żyjemy, miejscem, w którym każdy może się rozwijać. Ważne przy tym jest stworzenie kultury, w której zachęca się do wprowadzania zmian i angażowania się w życie społeczności – i celebrowania się to. Warto przy tym rozważyć możliwość przyznawania grantów społecznościowych, aby zachęcić naszych pracowników-wolontariuszy, dając im dostęp do funduszy na „czynienie dobra” z partnerem społecznym, na którym im zależy.

Organizacje mogą także wprowadzać zmiany wspierające swoich pracowników. Przemyślana, inkluzywna przestrzeń biurowa oznacza odejście od mentalności „to samo rozwiązanie dla wszystkich”. Taka przestrzeń uwzględnia unikalne potrzeby pracowników i wspiera ich dobre samopoczucie. Kiedy ludzie lubią miejsce, w którym pracują, doświadczają silniejszego poczucia przynależności i integracji oraz czują się zmotywowani do współpracy na rzecz wspólnego celu.

DBAŁOŚĆ O KULTURĘ

Decyzje najlepiej podejmują pracownicy znajdujący się najbliżej problemów, którzy rozumieją i przyjmują przekonanie, że biznes jest siłą dla dobra. Zaufanie do ludzi i umożliwienie rozproszonego podejmowania decyzji pozwala im się rozwijać. Głębokie zrozumienie i przestrzeganie przez pracowników celu i wartości firmy pogłębia uczciwość i wzmacnia zaufanie, jakim obdarzają firmę jej partnerzy.

Jedną z inicjatyw wspierających kulturę jest rozwijanie skutecznego

i empatycznego przywództwa. Liderzy są aktywami, które wpływają na to, jak pracownicy czują się i działają w pracy. Czynniki efektywności interpersonalnej i zespołowej są kluczowe, aby pomóc liderowi lepiej zrozumieć aktualny kontekst i środowisko w jego zespole oraz zidentyfikować miejsca, w których można wprowadzić usprawnienia.

Inną strategią wspierania kultury zaufania i uczciwości w pracy jest zapewnienie przejrzystości podstawowych wartości firmy. Organizacje starają się podkreślać pozytywny wpływ podejmowania etycznych decyzji i chwalą ludzi dokonujących właściwych wyborów.

Ciągłe publikowanie i aktualizowanie różnych polityk zgodności istotnych dla pracowników jest jedną ze strategii mających na celu upewnienie się, że podstawowe wartości przenikają kulturę. Przeprowadzanie ankiet i szkoleń może pomóc w edukacji pracowników w zakresie potencjalnych konfliktów interesów, a także pozwala kierownictwu na śledzenie odpowiedzi na ankiety wskazujące na możliwy konflikt interesów. Te kroki pomagają pracownikom lepiej zrozumieć ich obowiązki w zakresie zgodności z przepisami i pokazują działania firmy w przypadku naruszeń kluczowych wartości.

Tak jak integracyjny projekt miejsca pracy wspiera ludzi, jest również kluczowy dla wspierania silnej, spójnej kultury, którą cechuje zaufanie i uczciwość.

PODSUMOWANIE

Ludzie, planeta i kultura to filary, które wspierają lepszą przyszłość dla nas wszystkich. Nie możemy osiągnąć naszych celów w zakresie neutralności węglowej i zrównoważonego rozwoju środowiska, nie wspierając jednocześnie dobrze prosperującego, inkluzywnego społeczeństwa i kultury.◆



Więcej informacji na temat przykładowych rozwiązań sprzyjających planecie, ludziom i kulturze można znaleźć w Globalnym raporcie Steelcase.



Artykuł powstał we współpracy z:

Steelcase



WYSOKIE KWALIFIKACJE PRZYSZŁOŚCIĄ CENTRÓW USŁUG

Jakie wyzwania stoją przed zarządzającymi jednostkami typu GBS/SSC/BPO i w którym kierunku będą się rozwijać takie centra?

*Rozmowa z **Radosławem Jankie**, Partnerem w KPMG, kierującym zespołem Doradztwa ds. Centrów Usług Wspólnych i Outsourcingu.*



Wiktor Dobosz, PwC Progression: Jak wygląda optymalna funkcjonalność centrów usług biznesowych w zależności od lokalizacji na tle słowackiej? I gdzie na świecie w tej chwili najwyżej się dzieje?

Krzysztof Jankin, KPMG: Skrzyżowanie strategii i technologii w odniesieniu do centrów usług biznesowych w wielu krajach koncentruje się na zwiększeniu swojej przewagi konkurencyjnej w odniesieniu do centrów usług biznesowych, jednak wciąż widać, że to wciąż Indie i Polska były nadal odgrywać kluczową rolę w swoich regionach. Wynika to z możliwości z wyjątkowo wysokiej dostępności kadry ludzkiej, a także silnej pozycji centrów usług biznesowych w tych krajach. Oczywiście nie chodzi tylko o zwiększenie swojej konkurencyjności, takich jak Filipiny i Meksyk w Ameryce Łacińskiej, czy Węgry, Rumunia i Ukraina w regionie Europy Środkowo-Wschodniej, jednak w szczególności na przykład w Europie Zachodniej, gdzie centra usług biznesowych są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami.

Organizacje wciąż prowadzą lokalne centra usług biznesowych, które są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami. W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami. W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami.

W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami. W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami. W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami.

W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami. W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami.

Wraz z centralizacją coraz bardziej złożonych i kompleksowych procesów, gra toczy się nie tylko o dostępność kapitału ludzkiego w ogóle, ale raczej o dostępność wysoko wykwalifikowanego kapitału ludzkiego. Z tego powodu Indie i Polska odgrywają kluczową rolę w swoich regionach geograficznych.

W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami. W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami.

W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami. W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami.

W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami. W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami.

W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami. W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami.

W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami. W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami.

W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami. W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami.

W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami. W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami.

W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami. W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami.

W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami. W tym kontekście, centra usług biznesowych w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej są w pełni zintegrowane z lokalnymi przedsiębiorstwami.

Pełną treść artykułu można przeczytać w drukowanej wersji magazynu dostępnej w prenumeracie oraz salonach Empik

99 Niezmiennie mocno poszukiwane są osoby, które są nie tylko doświadczone w obszarach funkcjonowania centrów, lecz także znają języki obce. Tym bardziej jest to istotne, że azjatyckie centra często nie są w stanie zapewnić wsparcia językowego na odpowiednim poziomie, co sprawia, że firmy pracujące w językach europejskich muszą poszukiwać wsparcia w lokalizacjach na starym kontynencie.

Cyberbezpieczeństwo, automatyzacja procesów, tworzenie narzędzi do pracy, automatyzacja analizy danych – to wszystko sprawia, że centra przetrwały już nie tylko specjalistnie wyuczonych wykwalifikowanych pracowników, ale też w znacząco bardziej ogólnie programowania. Z automatyzacją powiązany są, jak sama natura, w aplikacjach i pracy w centrach wymagań dotyczących znajomości języków obcych są natomiast o języki programowania.

A jakie kompetencje są dzisiaj najbardziej poszukiwane? Czy i nadal będzie w jakich obszarach sektor ITB odnotowywał brak kadrowy?

Dyskusja na rynku IT/BI widać się nie tylko nie odchodzi, ale przesuwa się przód. Wzrost centra pomagają się z dnia na dzień poszukują wykwalifikowanych pracowników, którzy będą w stanie zapewnić ciągłość operacji. Czy to w najbardziej wymagających obszarach ITB jest największe, to obszar na rynku jest wiele pracy, zwłaszcza jeśli do nowego centrum nie powołano był problemem i jeśli się uruchomił procesy w krótkim czasie. Z tego powodu wielu grup wymagań, a na określonych stanowiskach brakuje odpowiednich kandydatów.

W związku z dużym poziomem automatyzacji, modernizacji i jakości nowych technologii, najbardziej wymagającym procesy do się realizowane będą obszarów, a specjalistami są zarządzanie, IT, głównie pomagają się na rynku. Dużo ludzi obrot w najbardziej „skomplikowanych” obszarach do zarządzania, czyli w procesach finansowych. Analityka Payroll, Analityka Recrutacji i General Ledger, finanse widać się kandydatów do pracy specjalistów stanowiskach takich. Dużym trendem jest również powrót do obszarów bardziej oparte na wiedzy czy wymagających podjęciem decyzji. Tak, w obszarach finansowych, procesy takie jak Controlling, Financial Planning & Analysis czy Treasury. Widać w ostatnich czasie dużą rolę planowania wykonania jeśli chodzi o zarządzanie zakresu zarządzania. Dużo finansów, jest wymagają trudniejszych pracowników specjalistycznie. Wykorzystuje przez cały finansów, coraz więcej centra dotyczą się na poziomie wsparcia oferty w obszarze Procurement, Supply Chain, procesy produkcyjne czy procesy

Tworzenie dodatkowego potencjału. Widać natomiast specjalnie procesy wykorzystywane do różnych obszarów geograficznych, coraz jest operacji wykonania, a koszty obrotowe są rynek. Innowacje przemysłowej tendencje powstaje w centrach. Wzrost data aktywności banków, jeśli chodzi o zarządzanie, operacje, to na rynku przetrwał są osoby które mają doświadczenia w specjalistycznych obszarach, przez co centra coraz nie są w stanie odpowiednio zareagować na próby pracy, który chcą nie wykorzystują się lokalnie, ponieważ, i w tym są oszczędni w obszarze kadrowym, do dołączenia do firmy obywateli podjęciem czy procesów.

Wzrostem mocno poszukiwane są osoby które są nie tylko doświadczone w obszarach funkcjonowania centrów, lecz także znają języki obce. Tym bardziej jest to istotne, że azjatyckie centra często nie są w stanie zapewnić wsparcia językowego na odpowiednim poziomie, co sprawia, że firmy pracujące w językach europejskich muszą poszukiwać wsparcia w lokalizacjach na starym kontynencie. Zaprojektowanie na osoby mogą być również czy finansów widać się był wymagane.

Wiele zostało widać się z robotyzacją, również w aspekcie procesów w globalnych centrach usług finansowych. Jak to może wyglądać w przyszłości? Czy jesteśmy na etapie zmiany operacji i tym, czy może jesteśmy świadkami faktycznego wstrząsania do pracy robotami i obrotowania karykatury z tego płynących?

Robotyzacja w globalnych centrach usług finansowych nie jest już tylko planem na przyszłość, ale rzeczywistością, którą centra wykorzystują. W pierwszej kolejności podjęciem, w których dotyczą procesy transakcyjne, polegają na możliwości wielu procesów, automatyzacji procesów, automatyzacji zadań, są idealnym wsparciem do wdrożenia robotyzacji. Należy mieć firmy które korzystają się z problemem zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników do wykonywania aktywności, gdzie wymagane jest wiele dyscypliny. Wzrost BI/FA prowadzi do obniżenia kosztów już zatrudnionych, aby móc je przetrwać do bardziej obszarów i wymagających podjęciem decyzji. Wzrostem przez



Zespół Shared Service & Outsourcing Advisory KPMG Polska. Od lewej: Paweł Rychlik (Senior Manager), Igor Siedlarski (Senior Manager), Radosław Jankie (Partner), Piotr Jarosz (Dyrektor).

AKTUALNOŚCI INWESTYCYJNE

KRYZYS OMIJA BRANŻĘ TSL

W Polsce po trzecim kwartale 2022 r. znajduje się ponad 27 mln mkw. powierzchni przemysłowo-logistycznych. To o 19% więcej w porównaniu rok do roku. Aż siedem regionów ma aktualnie ponad 1 mln mkw. tego typu przestrzeni. Logistyka nie zwalnia i ma apetyt na więcej. Pomimo trudnego otoczenia makroekonomicznego, 58% przedstawicieli sektora spodziewa się wzrostu obrotów, taki sam odsetek planuje zatrudniać – wynika z raportu CBRE i Panattoni „Confidence Index 2022”. Wyzwaniem będzie spadająca dostępność powierzchni, bo choć słabnie zainteresowanie e-commerce magazynami, widać boom w produkcji.

– *W otoczeniu rosnących wyzwań gospodarczych, wśród których najważniejsze to inflacja, wyższe koszty prowadzenia działalności czy spadająca liczba zamówień, sektor logistyki pozostaje silny i nastawiony na dynamiczny rozwój. Większość przedstawicieli tej branży zakłada wzrost obrotów, a co się z tym wiąże – również wzrost zatrudnienia. To aktualnie dosyć wyjątkowe, bo większość sektorów włącza tryb przetrwania, co oznacza, że nastawiają się na utrzymanie aktualnej sytuacji, zarówno w zakresie obrotów, jak i zatrudnienia. To dowód, że rozpęd, którego sektor przemysłowo-logistyczny nabral w pandemii, utrzymuje się i na razie to nie ulegnie zmianie* – mówi Anna Bielacka, starsza konsultantka w dziale doradztwa i badań w CBRE.

W budowie wciąż znajduje się 4 mln mkw. magazynów, czyli o 8% więcej niż rok wcześniej. Jednak w trzecim kwartale nastąpił spadek powierzchni w budowie w porównaniu do poprzedniego kwartału o 9%.



– *Powierzchnia w budowie może w przyszłości obniżyć się ze względu na to, że banki finansujące inwestycje oczekują wyższego poziomu zabezpieczenia najmu niż do tej pory. Trzeci kwartał był pierwszym od półtora roku, kiedy rozpoczęto mniej niż 1 mln nowych budów. To wpłynie na dostępność, co będzie problemem dla wielu sektorów. Co prawda branża e-commerce jest teraz mniej niż w pandemii zainteresowana powierzchniami przemysłowo-logistycznymi, ale to miejsce wypełnia produkcja, która staje się coraz istotniejszym komponentem popytu. Ich umowy stanowią już 18% wszystkich* – dodaje Anna Bielacka.

Jak wynika z raportu, przedstawiciele branży logistycznej w większości spodziewają się wzrostu obrotów w 2023 roku

(58%). Spadku oczekuje 26%, natomiast 16% uważa, że obroty nie ulegną zmianie.

Pracownicy sektora przemysłowo-logistycznego nie powinni się bać o swoje posady, bo redukcje etatów zakłada tylko 6% firm. Większość planuje poszukiwać nowych pracowników. Przedstawiciele sektora na pytanie, czy planują zwiększyć lub zmniejszyć zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy, w 58% wskazują na wzrost, a 36% na utrzymanie zatrudnienia. Wzrostu zatrudnienia spodziewa się 68% firm logistycznych. Wśród firm handlowych i produkcyjnych 48% chce zatrudniać, 40% nie będzie nic zmieniać, a 12% przewiduje niewielki spadek zatrudnienia.

Źródło: CBRE



Czy trzeba

dokładnie planować rozwój firmy,
również pod kątem powierzchni?

SKANSKA ZREWITALIZUJE CZĘŚĆ WARSZAWSKIEJ WOLI

Remont odcinka ulicy Kolejowej, nowe ścieżki rowerowe i naprawa muru Szpitala Wolskiego – to tylko kilka efektów rewitalizacji, która zostanie zrealizowana przez Skanska razem z nowym osiedlem mieszkaniowym. To przykład właściwego podejścia do planowania przestrzeni miejskiej w oparciu o kontekst historyczny, społeczny i funkcjonalny.

Osiedle NU! Warszawa Wola, będące obecnie w trakcie budowy, zakłada rewitalizację dużego obszaru dzielnicy. Skanska nie tylko przebuduje fragment ul. Kolejowej, ale także wybuduje nową ulicę, która połączy ją z ul. Szarych Szeregów i usprawni komunikację. Deweloper stworzy też chodniki, ścieżkę rowerową oraz ogólnodostępny park z tężnią solankową.

– Realizacja naszej inwestycji w znacznym stopniu odmienia tę część warszawskiej Woli, sprawiając, że stanie się przyjaznym miejscem do życia. Nasz projekt uwzględni też potrzeby związane z rekreacją i wypoczynkiem – mówi Łukasz Witek, Starszy Menadżer Projektów w spółce



mieszkaniowej Skanska. – Tworzymy zupełnie nowy kwartał miasta, w którym zależy nam na dostępności usług i obiektów handlowych, dlatego na parterach budynków projektujemy lokale, które mogą pełnić takie funkcje i ułatwić codzienne życie nie tylko mieszkańcom osiedla, ale również najbliższemu sąsiedztwu – dodaje.

Skanska chce się także przyczynić do zachowania obiektów historycznych, dlatego plany inwestora obejmują również naprawę i rewitalizację muru

Szpitala Wolskiego, którego teren jest objęty ochroną konserwatorską. Projekt Skanska zakłada, że nowo wybudowana przez dewelopera ulica będzie biegła wzdłuż odnowionego muru – symbolu bogatej historii dzielnicy.

Pierwszy etap osiedla NU! Warszawa Wola, zaprojektowany przez pracownię Kuryłowicz & Associates, zostanie ukończony w trzecim kwartale 2023 roku.

Źródło: Skanska

POLSKA Z POZYCJĄ LIDERA WŚRÓD NAJLEPSZYCH LOKALIZACJI PRODUKCYJNYCH W REGIONIE EMEA

Sporządzony przez firmę Cushman & Wakefield ranking Manufacturing Risk Index (MRI) uwzględni szereg istotnych wskaźników, które pozwalają ocenić względną atrakcyjność 45 krajów pod względem lokowania w nich produkcji. Spośród państw regionu EMEA najwyżej w rankingu bazowym została sklasyfikowana Polska, nieznacznie wyprzedzając Czechy, lidera roku 2021 r. Awans Polski wynika m.in. z niższych kosztów pracy i energii elektrycznej w porównaniu nie tylko z Europą Zachodnią i Północną, lecz także z niektórymi państwami Europy Wschodniej, m.in. Rumunią, Litwą, Bułgarią i Czechami.

– Pozycja Polski, jako najbardziej atrakcyjnego dla rynku produkcyjnego kraju EMEA, jest kolejnym potwierdzeniem dobrych perspektyw, pomimo wymagających kolejnych miesięcy. Wykwalifikowani i rzetelni pracownicy, dostęp do doskonałej infrastruktury logistycznej, doskonałe otoczenie biznesowe, a także stosunkowo niskie ryzyka ekonomiczne i energetyczne, a także atrakcyjne koszty budowy i jedne z najniższych w regionie koszty mediów

czynią nasz kraj idealną lokalizacją dla działalności produkcyjno-przemysłowej – komentuje Damian Kołata, Partner, Head of Industrial & Logistics Agency, Cushman & Wakefield.

Według danych OECD bezpośrednie inwestycje do Polski w 2021 r. były rekordowe i wyniosły aż 24.8 miliardy dolarów (w ramach prawie 450 nowych zagranicznych projektów), co uplasowało Polskę jako 6. największy kraj pod względem wielkości inwestycji w Europie i 3. w Unii Europejskiej.

– Wysoką pozycję Polski potwierdzają również inne wyniki badań C&W, które pokazują, iż typowa operacja logistyczna, prowadzona w średniej wielkości magazynie o powierzchni 10 000 mkw., generuje o ponad 1/3 mniej kosztów (34%), niż w Czechach i aż o 2/3 mniej (62%) niż w Niemczech, ze względu na niskie koszty energii, pracy, a także najmu w porównaniu do innych europejskich krajów – dodaje Damian Kołata.

Pozycję lidera rankingu bazowego utrzymują Chiny, dzięki wciąż znacznie niższemu kosztom pracy w porównaniu

z innymi głównymi lokalizacjami produkcyjnymi. Ponadto na wzrost produkcji przemysłowej w Chinach pozytywnie wpływają nowo powstające sektory gospodarki, m.in. branża produktów bazujących na tzw. nowej energii czy nowych materiałach, takich jak stacje do ładowania samochodów elektrycznych, turbiny wiatrowe i ogniwa fotowoltaiczne, a także produkcja pojazdów zasilanych tego typu energią – wszystko to dzięki rządowym programom wsparcia. Transformacja ta – w połączeniu z dalszą ekspansją gospodarczą regionu Azji, Australii i Oceanii oraz związanym z tym popytem na towary – nadal będzie wpływać na umacnianie się chińskiego przemysłu.

Pełny raport dostępny jest do pobrania:



Źródło: Cushman & Wakefield



Nie trzeba.

W Business Garden można elastycznie dobierać powierzchnię w obrębie kampusu. Podobnie jak robią to inne rozwijające się firmy nie tylko z sektora BPO, SCC, IT i R&D.



Zrównoważone
budownictwo



Szybki
i łatwy dojazd



Certyfikat
LEED



Szeroki wachlarz
usług i udogodnień



Godny zaufania
inwestor

Odkryj Business Garden
www.businessgarden.eu
+48 510 923 642

Project by **VASTINT**

Biura w „nowej” przyszłości

— Tekst | Katarzyna Augustyn —

Globalnie obraz powrotu do biur jest podzielony. Dla przykładu, 1/4 pracodawców w Polsce nie planuje powrotu do pracy w trybie stacjonarnym w pełnym wymiarze godzin, podczas gdy np. hiszpańscy politycy próbują czterodniowego tygodnia pracy.

48% Europejczyków wolałoby pracować w domu w pełnym wymiarze godzin, ale 52% uważa, że ich szefowie woleliby, by fizycznie byli obecni w biurze. Na świecie to Azja ma najwyższy wskaźnik obłożenia biur. Badania wykazują, że 99% pracowników biurowych w tym regionie świata pracuje w biurze w pełnym wymiarze godzin lub w modelu hybrydowym.

Co wpływa na przyszłość biur? Wiemy, że będą one zupełnie innym miejscem niż przed pandemią. Rodzi się pytanie – czy możemy utrzymać ten sam poziom produktywności, budowania relacji i dzielenia się wiedzą bez spotkania się na żywo w biurze?

CZY PRZYSZŁOŚCIĄ PRACY BĘDZIE POWRÓT DO BIURA?

Biura przyszłości to spektrum rozciągające się od w pełni zdalnego (home office)

do w pełni opartego na tradycyjnym, stacjonarnym biurze. Z jednej strony są firmy, takie jak Quora oraz Spotify, które oferują w pełni pracę zdalną. Inne, takie jak Apple oraz Microsoft, są pośrodku z hybrydowym modelem pracy. Z kolei tradycyjne firmy, takie jak JP Morgan Chase i Goldman Sachs, oczekują od pracowników pełnego powrotu do biura.

Po przymusowej pracy z domu podczas lockdownu ludzie niechętnie wracają do tradycyjnej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, z ustalonymi godzinami i wysokimi kosztami towarzyszącymi dojazdem. Według ankiety PwC dotyczącej pracy zdalnej, 55% pracowników twierdzi, że wolałoby pracować zdalnie co najmniej dwa razy w tygodniu, a większość kadry kierowniczej uważa, że praca zdalna zostanie z nami na dobre.

Firma Morgan Lovell, zajmująca się projektowaniem biur, stworzyła „Miejsce pracy 3.0” jako określenie „biura przyszłości”. Jest to przejście od „Miejsca pracy 1.0” – praca przy biurku lub na sali konferencyjnej – i „Miejsca pracy 2.0” – biura w open-space oraz hot-desking – do równowagi między pracą w domu i biurze. Sukces w uzyskaniu właściwej równowagi będzie polegał na elastyczności w czasie, jak również na samej organizacji miejsca pracy.

NOWA DEFINICJA BIURA

Pomimo popularności pracy hybrydowej, nie jesteśmy jeszcze gotowi, by stwierdzić, że tradycyjne biura odchodzą do lamusa. Fizyczna przestrzeń biurowa to miejsce umożliwiające efektywną komunikację i współpracę. Biuro wspiera rozwój osobisty oraz zawodowy.

” Pomimo popularności pracy hybrydowej, nie jesteśmy jeszcze gotowi, by stwierdzić, że tradycyjne biura odchodzą do lamusa.

Jedną z zalet fizycznego miejsca pracy jest jego wartość społeczna. Praca z domu podczas lockdownu udowodniła, że możemy komunikować się ze współpracownikami z całego świata za pośrednictwem Teamsa, Zooma czy Google Meet. Jednakże spotkania twarzą w twarz w biurze mają swoją magię. Począwszy od spotkania przy kawie, szybkie brainstormy w Focus roomach, po możliwość rozmowy z innymi ludźmi na tzw. fajce. Spotkanie na żywo daje nam dużo więcej możliwości niż spotkania online. Jesteśmy osobnikami, którzy lubią mieć kontakt z innymi – przez co nie czujemy się wyobcowani.

Jeśli przyszłość biur koncentruje się na wartości interakcji międzyludzkich, to co to oznacza dla projektowania biur? Podczas pandemii projekt biura musiał uwzględniać przestrzeń, bezpieczeństwo i higienę – po pandemii chodzi o optymalizację wydajności i innowacyjność poprzez elastyczność i współpracę.

Jak będą wyglądać biura przyszłości? Przyjrzyjmy się niektórym trendom.

PRZESTRZENIE CO-WORKINGOWE

Jeśli praca hybrydowa oznacza, że ludzie mogą pracować z domu, gdy potrzebują cichszego otoczenia, aby się uspokoić i skoncentrować, to biuro jest miejscem interakcji. Zamiast izolowanych boksów lub oddzielnych biur, kameralnie urządzone przestrzenie wspólna umożliwia rozmowy osobiste na kanapach i fotelach, Focus roomy pozwalają małym grupom na współpracę, a większe sale konferencyjne pomagają zespołom spotkać się i popracować nad danym projektem.

ZWIĘKSZENIE OBECNEJ PRZESTRZENI BIUROWEJ

Dystans społeczny oznaczał, że firmy musiały zmaksymalizować zagospodarowanie każdego metra kwadratowego swoich biur, aby zapewnić pracownikom bezpieczeństwo bez uszczerbku dla wydajności. W miarę wycofywania dystansu społecznego i pierwszeństwa pracy hybrydowej, firmy będą prawdopodobnie potrzebowały mniej miejsca na biurka, ale niekoniecznie oznacza

zdrowie i bezpieczeństwo pracowników bez wpływu na wydajność.

Inteligentne zarządzanie budynkiem może również przynieść korzyści dla środowiska – tak działają na przykład systemy ogrzewania i oświetlenia reagujące na pogodę i liczbę najemców. Dane z tych systemów są kluczem do zwiększania efektywności energetycznej, minimalizowania śladu węglowego budynku oraz optymalizowania kosztów.

PRZESTRZENIE KREATYWNE

By pobudzić rzeczoną kreatywność, zachęcić pracowników do interakcji społecznych lub też zwiększyć ich produktywność, przestrzeń powinna stymulować emocje. Soft seatingi zachęcają do relaksu (przypominają przestrzenie domowe), budki telefoniczne umożliwiają odbycie spotkań online bądź spotkań 1:1, w open-space możemy wykorzystywać ciekawe elementy projektowe, aby łączyć ludzi (hamaki, binbagi, bilard, stoły barowe). Możemy zainicjować również pokoje do webinarów lub tzw. sleeping cabins (pamiętajmy, że nawet 10 minut tzw. *power nap* – regenerującej drzemki – zwiększa efektywność).

DOBRE SAMOPOCZUCIE!

Praca w domu podczas lockdownu dała części osób możliwość poświęcenia większej ilości czasu na pasję i hobby. Jednakże ciemną stroną tego medalu jest zatarcie granic między pracą a domem. Zauważalnie wzrasta liczba osób, które narzekają na wypalenie zawodowe. Co możemy zrobić, by pomóc tym osobom w naszych biurach? Możemy rozpocząć cykl ćwiczeń przy komputerze, zajęć jogi, czy spotkań z psychologiem i zachęcać osoby, które pracują w domu, aby przychodziły do biura będącego miejscem spotkań ze znajomymi z pracy. Zmiana otoczenia i powrót do porannej rutyny pomogą wrócić na odpowiednie tory i jednocześnie zachować dobre samopoczucie.♦

” By pobudzić kreatywność, zachęcić pracowników do interakcji społecznych lub też zwiększyć ich produktywność, przestrzeń powinna stymulować emocje.

LOKALNE HUBY

Czas dojazdu i koszty związane z lokalizacją to problem związany z utrzymaniem przez pracowników work-life balance przy jednoczesnym upewnieniu się, że koszt wynajmu lub posiadania powierzchni biurowej jest zrównoważony. Firmy mogą zdecydować się na odejście od jednej miejskiej centrali na rzecz regionalnych placówek – znanych jako model hub-and-spoke.

Biura satelitarne pozwalają na zachęcenie pracowników do przychodzenia do biura bliżej ich miejsc zamieszkania – zachowuje to poczucie synergii z firmą. Oznacza to również, że pracownicy mają więcej możliwości dojazdu do pracy, ponieważ podmiejskie parki biznesowe zazwyczaj oferują bezpłatny parking, a koszty biurowe mogą być niższe niż w lokalizacjach w centrum miasta, gdzie przestrzeń jest na wagę złota.

to redukcję. W rzeczywistości zmiana przeznaczenia powierzchni oznacza, że najpewniej potrzeba więcej miejsca, aby otworzyć obszary do współpracy i spotkań towarzyskich.

INTELIĞENTNIEJSZE BUDYNKI

Podobnie jak w przypadku płatności zbliżeniowych, biura mogą wymagać ewolucji, aby ograniczyć liczbę wspólnych punktów kontaktu, nawet po pandemii. Korzystanie z aplikacji w celu uzyskiwania dostępu do takich rzeczy, jak szafka i drukarka, zamiast fizycznego dotyknięcia udostępnionych przycisków, chroni

Autor



Katarzyna Augustyn

Chief Marketing Officer, Loftmill

LOFTMILL



Czas na Słupsk! Miasta regionalne na mapie nowoczesnych usług

— Tekst | **Anna Ciosek** —

Światowe kryzysy nie zatrzymały rozwoju sektora nowoczesnych usług dla biznesu w Polsce. Na aktualnych trendach w branży zyskują średniej wielkości miasta, które potrafią zaspokoić potrzeby międzynarodowych inwestorów. Przykładem jest Słupsk, który oferuje firmom korzystne warunki do działania, a ich pracownikom – do komfortowego życia.

Pandemia i wywołana nią destabilizacja gospodarczo-polityczna poskutkowały tym, że biznes na całym świecie przyspieszył transformację cyfrową. Mówimy tutaj nie tylko o przeniesieniu procesów, ale także pracowników do sieci. Hybrydowy model pracy na stałe wpiął się jako *modus operandi* wielu, jak nie większości, firm z sektora nowoczesnych usług biznesowych w Polsce. Ostatnie dwa lata pokazały, że branża BSS jest odporna na wstrząsy i rokrocznie notuje kolejne wzrosty. Odważne prognozy mówią, że w ciągu dwóch lat sektor osiągnie w Polsce pułap pięciuset tysięcy zatrudnionych.

TRENDY W BRANŻY BSS

Zmieniający się model pracy przy jednoczesnym wzroście zapotrzebowania na pracowników, wpłynęły na sytuację branży, w tym na wybór lokalizacji nowych inwestycji. Walka o talenty wykracza poza granice największych aglomeracji w Polsce, szczególnie jeżeli chodzi o centra IT. Spadająca dostępność mieszkań przy jednoczesnym wzroście cen, powodują zmianę strategii firm. Zamiast masowo ściągać pracowników do swoich centrali same wychodzą tam, gdzie jest szansa na znalezienie potencjalnych kandydatów. Szczególnym powodzeniem zaczęły cieszyć się miasta średniej wielkości (Tier 3).

O sukcesach Bydgoszczy, Rzeszowa czy Opola nie trzeba dużo mówić. Butikowe lokalizacje z elastycznymi powierzchniami

biurowymi przyciągają inwestorów, którzy tworzą satelitarne biura. Coraz częściej pełnią one funkcje miejsc do regularnych spotkań zespołów, które na co dzień pracują z domu. Obecnie, w miastach średniej wielkości, największą część zatrudnionych w sektorze zajmuje się obsługa klienta (*contact center*) oraz realizacją usług IT.

SŁUPSK – MIASTO Z WARUNKAMI DLA ROZWOJU NOWOCZESNYCH USŁUG BIZNESOWYCH

Na Pomorzu lokalizacją, w której już teraz kwitnie biznes międzynarodowy, jest Słupsk. Poza Trójmiastem to największe miasto w województwie pomorskim, które jest ośrodkiem usługowo-przemysłowym o znaczeniu ponadregionalnym. Działają tutaj takie firmy, jak Fiskars, Scania, Mowi czy Perla. W ciągu ostatnich lat nastąpił również ważny zwrot w kierunku sektora nowoczesnych usług dla biznesu.

– Miasto Słupsk w swoich działaniach dąży do rozwoju sektora nowoczesnych usług dla biznesu. W ramach przygotowań odbyliśmy serie spotkań z najważniejszymi partnerami – reprezentantami edukacji na poziomie średnim i wyższym oraz lokalnymi partnerami z sektora budowlanego. Rozumiemy schemat działania oraz potrzeby sektora, w końcu sami posiadamy centrum usług wspólnych, które obsługuje nasze szkoły. Jesteśmy zaangażowani w organizację i uczestnictwo w wydarzeniach

branżowych, na których aktywnie poszukujemy inwestorów. Naszym dalekosiężnym celem jest zbudowanie szeroko rozumianej przestrzeni dla rozwoju inwestycji zagranicznych w Słupsku – komentuje Marta Makuch, Wiceprezydentka Słupska.

Podstawą do rozwoju sektora nowoczesnych usług dla biznesu jest aktywna współpraca pomiędzy samorządem, instytucjami wsparcia, edukacją i biznesem. Tego typu synergia działań pobudza rozwój innowacyjności, a tym samym korzystnie wpływa na rozwój lokalny i regionalny. W tym celu potrzebne są miejsca do nauki, rozwoju przedsiębiorczości i biznesu. Co roku z Akademii Pomorskiej na słupski rynek pracy wychodzi kilkuset absolwentów kierunków lingwistycznych, informatycznych, finansowych i ekonomicznych. Z ofertą dla młodych przedsiębiorców wychodzi Słupski Dom Startupów – Aktywator, który bezpłatnie wspiera przedsiębiorców zarówno w założeniu, jak i prowadzeniu firmy oraz zapewnia przestrzeń co-workingową. Przestrzeń oraz wsparcie oferuje także Słupski Inkubator Technologiczny.

– Oferujemy wsparcie inwestycyjne jako partner lokalny regionalnej inicjatywy Invest in Pomerania. Inwestor może liczyć na spersonalizowaną ofertę wsparcia podpartą narzędziami Polskiej Strefy Inwestycji i Słupskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Na bieżąco koordynujemy działania lokalne dotyczące rozwoju sektora nowoczesnych usług dla biznesu w Słupsku. W ramach aktywności

podejmowanych wspólnie z Invest in Pomerania regularnie uczestniczymy w konferencjach branżowych i technologicznych, takich jak Infoshare w Gdańsku, czy Web Summit w Lizbonie, gdzie prezentujemy ofertę i możliwości inwestycyjne w Słupsku. W celu zapewnienia inwestorom optymalnych warunków do funkcjonowania w naszym mieście poznajemy ich oczekiwania i trendy branżowe. Przygotowaliśmy elastyczną powierzchnię w Słupskim Inkubatorze Technologicznym, dedykowaną przedsiębiorcom z sektora BSS, która pozwoli na dobry start w Słupsku. Równolegle prowadzimy rozmowy z deweloperami i jesteśmy gotowi do poszerzenia biurowej oferty inwestycyjnej w najbliższej przyszłości – dodaje Mirosław Kamiński, Prezes Pomorskiej Agencji Rozwoju Regionalnego.

Dzięki rozwiniętej infrastrukturze biznesowej i komunikacyjnej, dostępności pracowników oraz konkurencyjnym kosztom prowadzenia operacji, Słupsk

Słupski Inkubator Technologiczny.



miastach. W wydarzeniu wzięli udział przedstawiciele lokalnego oraz ponadregionalnego biznesu (m.in. JLL, Randstad, Grupa Progres), samorządu, branży edukacyjnej, budowlanej. Kolejne takie wydarzenie będzie miało miejsce już na początku tego roku.

ciekawej oferty kulturalnej jest m.in. największy na świecie zbiór prac malarskich Witkacego, prezentowany w Muzeum Pomorza Środkowego.

CZAS NA SUKCES

Wnioski z raportu strategicznego dotyczącego atrakcyjności inwestycyjnej województwa pomorskiego, przygotowanego przez Bank Światowy, podkreślają jak ważny jest rozwój średnich miast w sektorze nowoczesnych usług biznesowych, nie tylko na Pomorzu ale i w całej Polsce. Z punktu widzenia inwestora wsparcie regionalne jest nieocenione. Invest in Pomerania, samorządowa inicjatywa koordynowana przez Agencję Rozwoju Pomorza, pomaga inwestorom zagranicznym realizować projekty inwestycyjne w województwie pomorskim, w tym również w Słupsku. Pełni funkcję „jednego okienka”, udzielając kompleksowego wsparcia na każdym etapie procesu inwestycyjnego.

Ponad dekada działania Invest in Pomerania przekuła się m.in. w sukces Trójmiasta, które w branży BSS jest aktualnie najszybciej rozwijającym się miastem w Polsce. Powodzenie sprawia, że apetyt rośnie w miarę jedzenia, więc teraz „Czas na Słupsk!” ♦

Autor: Anna Ciosek, Project Manager FDI, Invest in Pomerania

” Z ofertą dla młodych przedsiębiorców wychodzi Słupski Dom Startupów – Aktywator, który bezpłatnie wspiera przedsiębiorców zarówno w założeniu, jak i prowadzeniu firmy oraz zapewnia przestrzeń co-workingową.

przyciąga coraz więcej uwagi międzynarodowych firm z branży BSS. Będące na ukończeniu budowy Trasa Kaszubska i S6 zwiększają dostępność komunikacyjną miasta i już niedługo podróż z lotniska w Gdańsku zajmie mniej niż 1,5 godziny.

W 2021 r. po raz pierwszy Słupsk gościł konferencję tematyczną – The BSS Tour „Czas na Słupsk” organizowaną we współpracy z Pro Progressio. Było to podsumowanie wstępnych badań, publikacji i analiz dotyczących atrakcyjności inwestycyjnej tego miasta. Odbyły się panele dyskusyjne, które poruszały tematy dostępności talentów, a także nowoczesnych powierzchni biurowych w średnich

SŁUPSK – PRZYJAZNE MIEJSCE DO ŻYCIA

Pod kątem work-life balance Słupsk stanowi idealną alternatywę dla zatłoczonych polskich metropolii. Rewitalizacja w ostatnich latach, promowana hasłem „Słupsk Miasto Bliskie”, podnosi estetykę oraz funkcjonalność przestrzeni miejskiej. Mieszkańcy cenią sobie m.in. racjonalne koszty życia, bogatą ofertę kulturalno-turystyczną, zwartą zabudowę miasta, a co za tym idzie – brak korków. Miasto stanowi m.in. świetną bazę wypadową nad morze (niecałe 15 min. autem), gwarantując mniejszą liczbę turystów w porównaniu do miejscowości położonych bezpośrednio nad Bałtykiem. Wśród

Więcej informacji



Invest in Pomerania

al. Grunwaldzka 472 D, Olivia Business Centre – Olivia Six, 80-309 Gdańsk
tel.: 58 32 33 256, e-mail: office@investinpomerania.pl
www.investinpomerania.pl



Poznań podsumowuje 2022 rok

Za nami kolejny pełen sukcesów rok dla Poznania. Był to okres szczególnie intensywnej pracy w nowej społeczno-ekonomicznej rzeczywistości, która przyniosła liczne efekty. To grono nowych inwestorów, ambitne inwestycje i rozwój w nowych obszarach.

W ostatnim czasie o stolicy Wielkopolski słyży się wiele i trzeba przyznać, że nie zawsze są to pochlebne słowa. Konieczne dla dalszego rozwoju miasta zmiany infrastrukturalne nierzadko przysławiają liczne osiągnięcia, które wyróżniają Poznań, jak chociażby tytuł Europejskiego Miasta Przyszłości. Dlatego warto poświęcić im uwagę, by przekonać się, jak wiele ma do zaoferowania!

WITAMY NA POKŁADZIE!

Od początku 2022 r. przywitaliśmy w Poznaniu aż jedenaście nowych firm! To inwestorzy ze wszystkich kluczowych dla miasta sektorów. Sukcesywnie rośnie w siłę branża IT, do której dołączyły fińskie BestCoders i Tietoevry, niemieckie IVU Traffic Technologies czy Sigma Software – szwedzko-ukraińska firma konsultingowa, która przeniosła się na polski rynek po agresji rosyjskiej na Ukrainę. Podobnym kredytem zaufania Poznań obdarzyła również firma SIS, dostawca oprogramowania ERP. Nowa siedziba stanie się głównym europejskim centrum serwisowym SIS, wspierającym amerykański zespół firmy w globalnych wdrożeniach projektów.

Rozwój nie ominął również sektora usług nowoczesnych. Rynek wzbogaciło przedsiębiorstwo FIS – światowy lider w dziedzinie przetwarzania płatności, oprogramowania finansowego i rozwiązań bankowych. Tymczasem, na początku roku, firma Beiersdorf otworzyła w Poznaniu pierwszą poza Niemcami filię Beiersdorf Shared Services. Cały zespół w Polsce liczy już prawie 1000 osób, które dbają o rozwój wiodących

na wielu rynkach marek, takich jak NIVEA, Eucerin i Bambino. Tymczasem centrum kompetencyjne grupy ROCKWOOL poszerzyło swoją działalność o sektor R&D.

– Firmy doceniają dogodne położenie Poznania, pozwalające dotrzeć zarówno do rynku Europy Wschodniej, jak i Zachodniej. Dodatkowym atutem miasta jest stabilny klimat inwestycyjny. Bez względu na pandemię, która miała ogromny wpływ na gospodarkę, Poznań pozostaje jednym z miast z najniższym bezrobociem w kraju oraz z roku na rok notuje wzrost PKB. Stabilny rozwój poznańskiej gospodarki potwierdzają niezależne międzynarodowe rankingi. Ponadto podtrzymują one prognozę stabilną dla miasta, która oznacza, że w najbliższym czasie wiarygodność finansowa Poznania nie powinna ulec zmianie – mówi Jacek Jaśkowiak, prezydent Poznania.

MIESZKAJ W POZNANIU, PRACUJ W IT

Obok wydarzeń, takich jak Kongres Członków IT Corner 2022, 4Developers czy PHPers, w Poznaniu po raz czwarty odbyła się autorska konferencja Miasta – Pozitive Technologies. To wyjątkowe wydarzenie dla branży IT, na które zarejestrowało się ponad 1000 osób. Uczestnicy mieli możliwość wzięcia udziału w aż sześciu ścieżkach tematycznych i wysłuchać ponad 50 prelegentów. Podczas wirtualnych prelekcji wystąpiły znane osobistości, takie jak Eric Qualman, Kristin Luck czy Hazel Savage. Poza wspomnianymi mówcami, odbiorcy wysłuchali ekspertów z firm, takich jak VISA, Żabka, IT.integro, Capgemini czy Fandom.

Po dwóch latach spotkań online, tegoroczna edycja konferencji odbyła się w formie hybrydowej. Stacjonarna część została zaprezentowana w formie POZytywnego Afterparty, które było



Tegoroczna edycja konferencji Pozitive Technologies była wielkim sukcesem. Na wydarzenie zarejestrowało się ponad 1000 uczestników z różnych części świata!



Rozwój odnotowano również w obszarze rynku nieruchomości przemysłowo-logistycznych. W najnowszym raporcie Biura Obsługi Inwestorów przedstawiono szczegółową analizę tego obszaru.

okazją do spotkania branży na żywo w Poznaniu. Wieczór był pełen atrakcji, począwszy od interesujących wystąpień, po część rozrywkową i networkingową. Blisko 90% uczestników zamierza pojawić się na wydarzeniu za rok. Kolejna edycja będzie niewątpliwie wyjątkowa, jako piąta, jubileuszowa!

Wisienką na informatycznym torcie była premiera wyjątkowego przewodnika dedykowanego branży. Wraz z lokalnymi firmami IT – STX Next, summit oraz Verseo – Miasto przygotowało kompendium wiedzy „Poznań miastem IT”, które powstało z myślą o osobach przyjeżdżających do stolicy Wielkopolski w poszukiwaniu pracy w sektorze technologii informatycznych. To instrukcja Poznania, która nie tylko dostarczy strategicznych danych z obszaru usług IT czy rynku nieruchomościowego i mieszkaniowego, ale również przedstawi kilka lifestyle'owych wskazówek. Publikacja jest dostępna do pobrania na stronie internetowej Biura Obsługi Inwestorów – pozn.pl/inwestycje.

PODBIJAJĄC RYNEK NIERUCHOMOŚCI

Miniony rok pozwolił na dostrzeżenie potencjału i rozwoju w nowych obszarach. Stolica Wielkopolski ma jeden z najszybciej rozwijających się rynków nieruchomości przemysłowo-logistycznych w kraju. Takie wnioski płyną z raportu opracowanego przez firmę CBRE we współpracy z Biurem Obsługi Inwestorów Miasta Poznania. Inspiracją do jego powstania były dynamiczne zmiany na rynku nieruchomości, które rozpoczęły się podczas pandemii. Celem

raportu była analiza poznańskiego rynku przemysłowo-logistycznego w porównaniu z innymi miastami w Polsce o zbliżonym poziomie zasobów powierzchni magazynowych. W analizie uwzględniono tylko nowoczesne obiekty na wynajem oraz obiekty budowane na zamówienie najemców.

Według raportu rynek przemysłowo-logistyczny w regionie Poznania dynamicznie rośnie. Stolica Wielkopolski ma trzeci najwyższy potencjał rozwoju w kraju. Określa się go na podstawie magazynowej powierzchni docelowej w stosunku do istniejącej i będącej w budowie. W Poznaniu wynosi on +53%. Biorąc pod uwagę obiekty w budowie oraz plany powstania kolejnych w przyszłości wielkość poznańskiego

rynku przemysłowo-logistycznego może ulec zwiększeniu o ponad połowę, czyli o 1,8 mln m².

Raport podkreśla także, że w latach 2021–2022 w stolicy Wielkopolski oddano do użytku 4 razy więcej powierzchni w obiektach logistycznych niż w roku 2020.

– Z raportu wyłania się bardzo optymistyczny obraz rynku nieruchomości przemysłowo-logistycznych w Poznaniu. Pokazuje on, że Miasto należy do grona strategicznych graczy w tym obszarze na arenie ogólnopolskiej – zauważa Bartosz Guss, zastępca prezydenta Poznania.

Obecnie Poznań zajmuje 5. miejsce w Polsce z całkowitą istniejącą powierzchnią przemysłowo-logistyczną na poziomie 3,0 mln m². To 12% powierzchni magazynowej Polski i 16% na tle pozostałych rynków.

Obecności Poznania nie mogło również zabraknąć na największych wydarzeniach z branży nieruchomościowej. Przede wszystkim były to coroczne międzynarodowe targi nieruchomości MIPIM. Charakterystyczne granatowe barwy przyciągnęły nowych inwestorów zróżnicowaną ofertą nieruchomościową. Wśród terenów na sprzedaż pojawiły się zarówno większe, jak i mniejsze lokalizacje. Dominującym zbiorem pozostają nieruchomości przeznaczone pod zabudowę mieszkaniowo-usługową. Oferta dotyczy także nieruchomości, które można przeznaczyć pod budowę składów i magazynów, obiekty produkcyjne czy parkingi. Miejskie tereny inwestycyjne zostały zaprezentowane również w Monachium podczas targów Expo Real.



Podczas targów MIPIM prezentowana jest oferta inwestycyjna Miasta Poznania. Obecnie jest to 15 terenów przeznaczonych na sprzedaż i 1 teren, który można wynająć lub wypożyczyć.



W 2022 r. upłynęło pięć lat odkąd stanowisko dyrektora Biura Obsługi Inwestorów objęła Katja Łożina (trzecia od prawej). Był to pracowity czas, którego efekty trwale wpłynęły na rozwój miasta.

JUBILEUSZOWA PIĄTKA

Powracając do tematu jubileuszów, należy wspomnieć o kolejnej ważnej rocznicy. W tym roku upłynęło pięć lat odkąd stanowisko dyrektora Biura Obsługi Inwestorów objęła Katja Łożina. Był to pracowity czas, którego efekty trwale wpłynęły na rozwój miasta. Jak dużo zmieniło się od 2017 roku?

Poznań stał się domem aż dla 50 nowych inwestorów! Firmy nie tylko zapewniły dalszy rozwój miastu, ale także zaoferowały aż 5000 nowych miejsc pracy dla jego mieszkańców i mieszkanki. Sektor usług nowoczesnych odnotował wzrost aż o 45% centrów na przestrzeni pięciu lat, co zaowocowało kolejnymi 10 000 miejsc pracy. O taki sam procent powiększyła się również powierzchnia biurowa.

Biuro Obsługi Inwestorów sukcesywnie promowało miejski zasób nieruchomości na międzynarodowych targach nieruchomościowych oraz krajowych i zagranicznych konferencjach branżowych, takich jak wspomniane wcześniej

MIPIM czy Expo Real. W tych latach wyłoniono nabywcę 44 spośród promowanych terenów o łącznej powierzchni niemal 370 tys. m². Powierzchnia poszczególnych nieruchomości przekraczała często 1 ha!

Za swoje osiągnięcia Biuro było wielokrotnie nagradzane, zdobywając ponad 70 wyróżnień. Wśród szczególnie ważnych nagród zdobytych w tym roku pojawił się tytuł Europejskiego Miasta Przyszłości 2022/23 w rankingu fDi Intelligence oraz Miasto Roku Przyjaznego Biznesowi podczas gali Future of Emerging Europe Summit and Awards 2022. Drugi z nich przypadł stolicy Wielkopolski za wsparcie władz samorządowych. To potwierdzenie świetnych wyników biznesowych i gratyfikacja wysiłków wszystkich osób pracujących na rzecz miasta.

Poznań nie zatrzymuje się w ambitnych planach i realizowanych inwestycjach, gromadząc kolejne sukcesy. Nie dajcie się zwieść – to miasto uparte i niczym same legendarne koziołki! Po więcej szczegółów na temat aktualnych projektów i przedsięwzięć zapraszamy na stronę poznan.pl/inwestycje.♦



Wśród licznych nagród zdobytych przez zespół Biura Obsługi Inwestorów, pojawił się szczególnie ważny tytuł Miasto Roku Przyjaznego Biznesowi. Wyróżnienie to przypadło Poznaniowi za wsparcie władz samorządowych.

Więcej informacji

POZnań*

Biuro Obsługi Inwestorów | Miasto Poznań

ul. Za Bramką 1, 61-842 Poznań
tel.: 61 878 54 28, e-mail: inwestor@um.poznan.pl
www.poznan.pl/inwestycje



Invest in POZnań*

Ciekawa i różnorodna oferta edukacyjna poznańskich uczelni oraz zaplecze biurowe, które pozwolą nam stworzyć prężnie działające centrum nowych technologii

Tietoevry

Lokalizacja, która jest nam bliska kulturowo i gwarantuje nam dostęp do wykwalifikowanych pracowników

ROCKWOOL GBS

Przyjazne rodzinom, ze świetną infrastrukturą. Poznań to także miasto partnerskie Charkowa – gdzie znajduje się nasza ukraińska centrala

Sigma

Owocna współpraca z Politechniką Poznańską i dostęp do szerokiego grona dobrze wykształconych studentów kierunków technicznych

Siemens

Zaangażowani profesjonaliści i profesjonalistki IT oraz kompleksowe wsparcie Miasta, zapewniają rozwój biznesu naszego i naszych klientów

Capgemini

Poznań jest jak nasza społeczność (BestCoders) - kompetentny, entuzjastyczny i ciągle się rozwijający

BestCoders

Biuro Obsługi Inwestorów

Miasto Poznań

inwestor@um.poznan.pl

+48 61 878 5428

www.poznan.pl/inwestycje

FB/LinkedIn: Invest in Poznań

Bydgoski rynek BSS z dużym potencjałem do dalszego wzrostu

*Bydgoszcz wciąż umacnia swoją pozycję na polskiej mapie najbardziej atrakcyjnych lokalizacji do prowadzenia biznesu. W czym tkwi potencjał miasta do dalszego rozwoju sektora nowoczesnych usług biznesowych? W jaki sposób Bydgoszcz przyciąga uwagę inwestorów oraz na jakie wsparcie ze strony miasta mogą liczyć nowe projekty inwestycyjne? Rozmawiamy o tym z **Edytą Wiwatowską**, prezes zarządu Bydgoskiej Agencji Rozwoju Regionalnego (BARR).*

FOCUS ON Business: Bydgoszcz konsekwentnie i skutecznie realizuje koncepcję „miasta otwartego na outsourcing”, a sektor nowoczesnych usług biznesowych odnotowuje w mieście spektakularny rozwój. W jakim miejscu jest dziś Bydgoszcz na krajowej mapie ośrodków BSS i jakie czynniki najbardziej wpływają na aktualną pozycję miasta?

Edyta Wiwatowska, Bydgoska Agencja Rozwoju Regionalnego: Od ponad dziesięciu lat nasze miasto buduje swoją pozycję jednej z czołowych lokalizacji dla inwestycji z sektora nowoczesnych usług dla biznesu. Historie sukcesów i stały rozwój działalności dotychczasowych inwestorów, w połączeniu z udanymi wejściami nowych podmiotów, pozwalają Bydgoszcz śmiało dziś konkurować nawet o najbardziej zaawansowane projekty. Kluczową rolę pełni tu dostęp do wykwalifikowanej kadry, atrakcyjna oferta nieruchomości biurowych, wsparcie dla inwestorów ze strony miasta, a także przyjazny klimat do życia i prowadzenia biznesu. Aspekty te sprawiają, że Bydgoszcz jest dziś zaliczana do grona ważnych punktów dla inwestycji z sektora BSS w Polsce, będąc zarazem rynkiem o ogromnym potencjale do dalszego wzrostu.

Potwierdzają to także wyróżnienia zdobywane regularnie przez nasze miasto w branżowych rankingach. W roku 2022 po raz kolejny znaleźliśmy się wśród

najdynamiczniej rozwijających się miast w Polsce według European Business Services Association, co podkreśla znaczenie Bydgoszczy w procesie rozwoju tego sektora w Polsce. Nasze miasto zostało też docenione podczas ostatnich targów MIPIM w Cannes, w prestiżowym rankingu fDi European Cities and Regions of the Future 2022/2023, plasując się w pierwszej dziesiątce średnich miast europejskich w kategorii „Strategia pozyskiwania inwestycji – FDI Strategy”. Do tych sektorowych

” **W roku 2022 po raz kolejny znaleźliśmy się wśród najdynamiczniej rozwijających się miast w Polsce według European Business Services Association, co podkreśla znaczenie Bydgoszczy w procesie rozwoju tego sektora w Polsce.**

wyróżnień dla miasta dołączyliśmy również w ubiegłym roku odznakę Ministra Rozwoju i Technologii dla Bydgoskiej Agencji Rozwoju Regionalnego „za zasługi dla rozwoju gospodarki Rzeczypospolitej Polskiej”, która jest zaszczytnym, honorowym wyróżnieniem nadawanym w uznaniu zasług poniesionych na rzecz krajowego wzrostu gospodarczego.

W jakich obszarach najmocniej rozwija się bydgoski sektor nowoczesnych usług biznesowych i jakiej perspektywy można upatrywać w przyszłości?

Bydgoszcz w stosunkowo niedługim czasie stała się siedzibą ok. 60 centrów usług BPO, SSC, IT, R&D, a liczba utworzonych miejsc pracy dynamicznie wzrosła z poziomu 1000 w 2010 r. do ok. 11,5 tys. w chwili obecnej (według ostatnich szacunków ABSL). Doliczając do tego liczne lokalne firmy informatyczne i finansowe, często świadczące usługi dla międzynarodowych klientów, liczba ta wrasta do około 12 tys. Zdecydowanym wyróżnikiem Bydgoszczy jest dominujący udział

firm IT w strukturze sektora – usługi te generują ponad 80% zatrudnienia, tworząc silną lokalną specjalizację. Pozostałą część rynku stanowią rozwijające się tu centra finansowo-księgowo i call/contact centre.

Duża koncentracja firm informatycznych w mieście sprawia, że Bydgoszcz należy do czołowych lokalizacji wybieranych przez globalne podmioty technologiczne. Nasza specjalizacja w IT i zaawansowanie świadczonych z Bydgoszczy usług rysuje możliwości dalszej ekspansji lokalnego sektora BPO/SSC. Dla inwestorów w największym stopniu liczą



się lokalne kompetencje oraz atrakcyjne środowisko inwestycyjne miasta, dzięki którym dla wielu podmiotów Bydgoszcz stała się dogodnym miejscem do rozszerzania działalności o coraz bardziej zaawansowane projekty, w tym – z kluczowego dla dalszego rozwoju tej branży – obszaru R&D.

Główni przedstawiciele branży w mieście (w tym centra usług takich korporacji jak Atos, Nokia, Asseco czy Sii) rozwijają specjalistyczne procesy biznesowe i realizują projekty dla największych, globalnych firm IT, telekomunikacyjnych, ubezpieczeniowych czy automotive, potwierdzając najwyższy poziom świadczonych usług i kompetencji w bydgoskich oddziałach. Wśród takich działań można wymienić np. zaawansowane prace nad rozwiązaniami 5G realizowane przez Centrum Technologiczne Nokia w Bydgoszczy, rozwijanie systemu autonomicznego ruchu przez bydgoski

oddział GlobalLogic czy stacje ładowania pojazdów elektrycznych wytwarzane przez Kolejowe Zakłady Łączności. Bydgoscy specjaliści z firmy Atos uczestniczą z kolei w pracach przy tak prestiżowych projektach, jak np. obsługa IT Igrzysk Olimpijskich czy kancelarii premiera Belgii, a także wykorzystują swoje talenty i kompetencje w działalności badawczo-rozwojowej spółki Atos Poland R&D, która posiada oficjalny status Centrum Badawczo-Rozwojowego.

Warto też wspomnieć, że branża IT ma w Bydgoszczy swoje ugruntowane, historyczne tradycje – wywodzi się bowiem z zakorzenionej od dziesięcioleci w mieście branży telekomunikacyjnej, silnie powiązanej z systemem edukacji i szkolnictwa wyższego. Dziś ponad 90-letnie tradycje przemysłu teleinformatycznego w Bydgoszczy z sukcesem kontynuuje i nieustannie rozwija firma Nokia, która oprócz jednej ze swoich

trzech na świecie fabryk wewnętrznych, stworzyła w Bydgoszczy własne Centrum Technologiczne, w którym w jednej lokacji łączy się wiedza i doświadczenie ekspertów z wielu różnorodnych działów.

Perspektywa dalszego rozwoju branży IT w Bydgoszczy wiąże się obecnie m.in. z dynamicznym wzrostem rynku e-commerce, rozwijaniem technologii 5G, narzędzi chmurowych, przemysłu 4.0, rozwiązań smart city, automatyzacji, a także z możliwościami współpracy z innymi sektorami i branżami. Na przykład z usług i produktów dostarczanych przez obecne w mieście firmy IT chętnie korzysta m.in. silny sektor produkcyjny, który ma tu bogatą tradycję, czy dynamicznie wznosząca się branża logistyczno-magazynowa. Możliwość rozwoju w oparciu o taką synergię lokalnych kompetencji jest często powodem decyzji międzynarodowych podmiotów o prowadzeniu w Bydgoszczy kluczowych operacji biznesowych.



Atutem, na który często zwracają uwagę inwestorzy, zwłaszcza z branży IT, jest kapitał ludzki oraz możliwości kształcenia kadr pod potrzeby lokalnej gospodarki. Jaki potencjał prezentuje Bydgoszcz w tym zakresie?

Bydgoszcz posiada atrakcyjną ofertę edukacyjną i bazę akademicką. Na zlokalizowanych tu dziesięciu uczelniach wyższych kształci się ponad połowa ogólnej liczby studentów w województwie kujawsko-pomorskim, co czyni z naszego miasta największy ośrodek akademicki regionu. Dla inwestorów ważny jest ponadto profil kształcenia, dostosowany w dużej mierze do potrzeb lokalnego biznesu. Dodatkowym atutem jest ukierunkowanie edukacji w bydgoskich szkołach średnich na obszary techniczne. Ponadto, miasto wspiera współpracę instytucji edukacyjnych ze środowiskiem biznesowym. Bydgoscy uczniowie i studenci korzystają z atrakcyjnych programów klas patronackich czy kierunków kształcenia tworzonych we współpracy z firmami inwestującymi w mieście – to kursy nastawione na praktyczne

umiejętności, pożądane przez lokalnych pracodawców.

Dalszemu rozwijaniu zasobów kadrowych dla sektora nowoczesnych usług biznesowych, zwłaszcza dla branży IT, sprzyja dodatkowo coraz więcej lokalnych inicjatyw popularyzujących sektor badawczo-rozwojowy oraz budujących bydgoską społeczność IT. W Bydgoszczy regularnie odbywają się np. oddolne spotkania specjalistów z danych dziedzin (tzw. meet-upy) służące bieżącej wymianie praktycznej wiedzy i doświadczeń, Bydgoski Hackathon zainicjowany przez Bydgoski Klaster Informatyczny, organizowana przez lokalne firmy IT typowo techniczna konferencja „bITconf”, czy doroczne wydarzenie firmy Nokia „Kobiety IT”, propagujące nauki ścisłe i informatyczne wśród kobiet oraz ukazujące możliwości rozwoju zawodowego w branży nowoczesnych technologii. Najnowsza inicjatywa to Bydgoski Kongres Informatyczny Opera Camp, zorganizowany w gmachu Opery Nova przez Bydgoski Klaster Informatyczny dla młodzieży zainteresowanej ścieżką kariery w IT.

Jakie inne czynniki, oprócz lokalnych talentów, wskazałaby Pani jako te, które skutecznie zachęcają inwestorów do wyboru Bydgoszczy w celu uruchomienia nowego projektu lub dalszego rozwijania swojej działalności?

Z blisko dziesięcioletniego doświadczenia naszej agencji w obsłudze inwestorów wynika, że przykładają oni wagę do takich aspektów, jak dogodne położenie komunikacyjne Bydgoszczy, jak też dostępność nowoczesnych parków biurowych i terenów pod inwestycje, położonych w granicach administracyjnych miasta. Nie bez znaczenia jest też dla nich konkurencyjność kosztowa naszej lokalizacji, nie tylko w odniesieniu do nakładów niezbędnych na pozyskanie pracownika, ale również wynajęcia nowoczesnej powierzchni biurowej czy zakupu terenu.

Wraz z rozwojem sektora BSS w naszym mieście wzrastał także rynek nowoczesnych powierzchni biurowych, którego aktualne zasoby sięgają poziomu ok. 136 000 m². Nowe biurowce przyciągają wysokim standardem wykończenia,



lokalizacją w centrum miasta, łatwym dostępem do komunikacji publicznej, a także licznymi udogodnieniami technologicznymi czy możliwością zaaranżowania powierzchni według indywidualnych oczekiwań. W Bydgoszczy dostępne są również powierzchnie typu flex office, oferowane przez jednego z operatorów tzw. elastycznych biur serwisowanych – Chilliflex. To istotne wzbogacenie oferty biurowej Bydgoszczy, które zapewnia doskonałą alternatywę przy wyborze miejsca działalności dla nowych inwestorów, rozważających tę lokalizację, start-upów czy przedsiębiorców, którzy stawiają na elastyczność miejsca prowadzonej działalności, planując np. realizację projektów krótkoterminowych lub angażujących mniejsze zasoby ludzkie.

Oprócz tego inwestorzy mogą skorzystać w naszym mieście z szeregu zachęt inwestycyjnych, jak np. ulgi i zwolnienia z podatku od nieruchomości czy zwrot kosztów związanych z utworzeniem nowych miejsc pracy. Miasto stawia również na sprawną i profesjonalną obsługę inwestorów w formule „one stop shop”. W tym celu działa właśnie nasza agencja, która jako spółka miejska zapewnia nieodpłatną pomoc dedykowanego project managera, wspierając przedsiębiorcę na wszystkich etapach: od researchu i przygotowania projektu inwestycyjnego, po jego realizację, a nawet dalej – otaczając go tzw. „opieką poinwestycyjną”, w ramach której może uzyskać pomoc przy ubieganiu się o dostępne fundusze na dalszy rozwój

” **Miasto stawia na sprawną i profesjonalną obsługę inwestorów w formule „one stop shop”. W tym celu działa BARR, która jako spółka miejska zapewnia nieodpłatną pomoc dedykowanego project managera, wspierając przedsiębiorcę na wszystkich etapach: od researchu i przygotowania projektu inwestycyjnego, po jego realizację, a nawet dalej – otaczając go tzw. „opieką poinwestycyjną”.**

swojej działalności, uczestniczyć w giełdach kooperacyjnych oraz licznych szkoleniach i warsztatach biznesowych lub skorzystać ze wsparcia PR-owego.

Ponadto dostrzegamy, że tym czego szukają przedsiębiorcy oraz ich pracownicy – i odnajdują właśnie w naszym mieście – jest tak pożądana dziś równowaga i funkcjonowanie w myśl idei „work-life balance”. Bydgoszcz to miasto, które dynamicznie się rozwija, a jednocześnie dba o to, by być miejscem przyjaznym do mieszkania, realizowania swoich pasji, po prostu do życia. Jesteśmy jednym z najbardziej „zielonych” miast w Polsce, mamy bogatą ofertę kulturalno-rozrywkową i sportowo-rekreacyjną, wciąż inwestujemy, by poprawiać miejską infrastrukturę i rewitalizować centrum miasta w służbie mieszkańcom i przedsiębiorcom, stale podnosimy jakość usług publicznych. Wszystko to sprawia, że dziś Bydgoszcz jest nie tylko silnym ośrodkiem gospodarczym, lecz także atrakcyjnym i przyjaznym miejscem do życia, rozwijania kariery czy na weekendowy city break.

Dziękujemy za rozmowę.

Więcej informacji



Bydgoska Agencja Rozwoju Regionalnego

ul. Uni Lubelskiej 4C, 85-059 Bydgoszcz
tel.: 52 585 88 23, e-mail: barr@barr.pl
www.barr.pl



Złap oddech w Kielcach

Planujesz spędzić ferie zimowe w Polsce, ale nie lubisz tłumów, oczywistych lokalizacji. Chcesz sobie zrobić krótką, 2–3 dniową przerwę i uciec od zgiełku? Zapraszamy do Kielc, które oferują atrakcyjną infrastrukturę zimową. W samym mieście działa najtrudniejsza w regionie trasa zjazdowa położona na górze Telegraf. Trasa przeznaczona jest dla dobrze jeżdżących narciarzy. Ze szczytu rozpościera się wspaniała panorama na miasto i pasma Gór Świętokrzyskich.

KIELCE – stolica województwa świętokrzyskiego, miasto o wyjątkowych walorach krajobrazowych położone w Górach Świętokrzyskich; centrum gospodarcze, akademickie, kulturalne, sportowe i turystyczne regionu.

Kielce leżą na unikatowym przyrodniczo i historycznie terenie Geoparku Świętokrzyskiego, który w 2021 r. został wpisany na listę Światowej Sieni Geoparków UNESCO. Prawie 67% powierzchni miasta to tereny zielone, a wszystkie obszary chronione stanowią ponad 62% powierzchni miasta. Duża jego część znajduje się w granicach Chęcińsko-Kieleckiego Parku Krajobrazowego.

MOC GEOLOGICZNYCH ATRAKCJI

Kielce często nazywane są „największym muzeum geologii pod gołym niebem”, mają w swoich granicach 5 rezerwatów przyrody, w tym 4 geologiczne.

Najefektowniejszym i najbardziej znanym jest park i rezerwat Kadzielnia – dawny kamieniołom z najpiękniejszym w Polsce, wbudowanym w skały amfiteatrem, a także jaskiniami (Podziemna Trasa Turystyczna), wodospadem, zimowym lodospadem i tyrolką (Podniebna Trasa Widokowa).

AKTYWNI I SPORTOWO

Na turystów czekają w Kielcach szlaki spacerowe i turystyczne, ścieżki edukacyjne, szlak miejski oraz szlak wokół miasta. Główną atrakcją zimowych miesięcy są trasy narciarskie. W samych Kielcach funkcjonują dwa stoki narciarskie, natomiast w najbliższej okolicy jeszcze trzy, w tym jeden zlokalizowany w samym sercu Gór Świętokrzyskich. Do wyboru są łatwiejsze i trudniejsze trasy, a dla najmniejszych narciarzy – „ośle łączki”. Na większości stoków narciarskich można

wypożyczyć narty i buty, do dyspozycji są również instruktorzy jazdy na nartach. Wszystkie stoki są oświetlone, dzięki czemu można jeździć także po zmroku. Bardzo popularne są także „nocne jazdy”.

Kielce mają również... skocznnię narciarską. Mimo że obiekt nie jest tak okazały jak ten, który przed laty stał na zboczu góry Pierścienicy, to mieszkańcy bardzo pozytywnie oceniają jego powstanie. Skocznia została zbudowana dzięki ich głosom w Budżecie Obywatelskim. W oficjalnym otwarciu skoczni wziął udział gość honorowy – Adam Małysz.

ZABYTKI I... „KIELECKIE UFO”

Turystów urzeka Wzgórze Zamkowe z bazyliką katedralną, której początków należy szukać przed ponad 850 laty, oraz XVII-wiecznym dawnym Pałacem Biskupów Krakowskich, obecnie siedzibą Muzeum Narodowego w Kielcach.

Zimowa panorama miasta.
Widok ze stoku narciarskiego.



Katedra i pałac są Pomnikiem Historii. Nad miastem góruje barokowy klasztor na wzgórzu Karczówka. To miejsce stworzone dla zakochanych! Warto pospacerować po Rynku, ulicy Sienkiewicza i Parku Miejskim. Koniecznie też trzeba zobaczyć jeden z symboli Kielc – unikatowy na skalę światową Dworzec Autobusowy, nazywany „spodkiem” lub „kieleckim UFO”. Tu warto zajrzeć do nowoczesnej Poczty na dVoRcu – Mediateki oraz Punktu Promocji Kielc, gdzie można otrzymać publikacje promocyjne, a także uzyskać szczegółowe informacje o tym, co w Kielcach i regionie warto zobaczyć.

KIELCE KULTURĄ STOJĄ

Listę atrakcji przyrodniczych oraz historycznych dopełnia ciekawa i różnorodna oferta prężnie działających instytucji kultury, sztuki i nauki. W XVII-wiecznym dawnym Pałacu Biskupów Krakowskich mieści się Muzeum Narodowe w Kielcach z oryginalnymi wnętrzami oraz Galerią Malarstwa Polskiego. Wyjątkowe zbiory znajdują się także w Muzeum Historii Kielc, Muzeum Diecezjalnym, Ośrodku Myśli Patriotycznej i Obywatelskiej, Muzeum Stefana Żeromskiego oraz Muzeum Zabawek i Zabawy, które z pewnością zachwyci najmłodszych, ale także ich rodziców, którzy przypomną sobie lata swojego dzieciństwa.

RAJ DLA DZIECI... I NIE TYLKO

„Kielce – Raj dla Dzieci” to produkt promujący atrakcje oraz wydarzenia turystyczno-kulturalne, dedykowane rodzinom z dziećmi, zachęcające do odwiedzenia miasta oraz największych atrakcji gmin wchodzących w skład Kieleckiego Obszaru Funkcjonalnego.

Oferta, która stanowi propozycję rodzinnego wypoczynku uwzględniającą różne formy aktywnego spędzenia czasu, prezentowana jest szczegółowo na stronie internetowej: www.rajdladzieci.kielce.eu. Jedną z największych atrakcji jest Centrum Geoedukacji, a w nim ekspozycja w kształcie stacji



Lodospad na Kadzielni. Gratka dla miłośników zimowej wspinaczki. Fot. Łukasz Zarzycki.

badawczej Chronos pływającej w morskich głębinach 360 milionów lat temu. Z jej pokładu można obejrzeć niesamowite, tropikalne morza wraz z ich mieszkańcami. Zachęcamy też do odwiedzenia podziemnej groty oraz do wirtualnej podróży w czasie w kinie 5D, jak również Geologicznego Ogrodu Doświadczeń na dachu budynku.

W Energetycznym Centrum Nauki Kieleckiego Parku Technologicznego, kolejnym miejscu, które popularyzuje wśród dzieci i młodzieży naukę poprzez zabawę, skorzystać można z wielu interaktywnych stanowisk, a także wziąć udział w bardzo ciekawych warsztatach. Wizyta w ECN zachęci do zadawania pytań na temat otaczającego świata oraz pomoże w samodzielnym poszukiwaniu odpowiedzi, zaś czas spędzony w Energetycznym Ogrodzie Doświadczeń – będzie nauką, która przeplata się z zabawą, relaksem i odpoczynkiem.

AKADEMICKIE I BIZNESOWE KIELCE

Kielce zapraszają na weekend, ale również na dłużej, np. na studia! Dynamicznie rozwijający się ośrodek akademicki (największe uczelnie to Uniwersytet Jana Kochanowskiego i Politechnika Świętokrzyska). Na uczelniach publicznych i niepublicznych w Kielcach, kształci się blisko 20 tys. studentów. A co

po studiach? Kielce skupiają największych pracodawców w regionie świętokrzyskim, oferując więc absolwentom uczelni wyższych wyjątkowe możliwości rozwoju oraz perspektywę dynamicznej i – w wielu przypadkach – międzynarodowej kariery w firmach o ugruntowanej pozycji w swoich branżach.

W biznesie dominującą rolę odgrywają Targi Kielce – drugi co do wielkości organizator targów i wystaw w Europie Środkowo-Wschodniej – oraz Kielecki Park Technologiczny. KPT, który już prawie 15 lat pomaga rodzącym się w Kielcach firmom rozwijać ich pomysły biznesowe, nastawiony jest na innowacyjność oraz kreatywność. Pozostaje otwarty na współpracę z przedsiębiorcami z całej Polski oraz z zagranicy, działając w nim liczne startupy.

W Kielcach powstaje nowoczesny Świętokrzyski Kampus Laboratoryjny Głównego Urzędu Miar z laboratoriami badawczymi na światowym poziomie – będzie to centrum polskiej metrologii. Głównym zadaniem laboratoriów GUM będzie praca na rzecz podniesienia konkurencyjności polskich firm na rynku europejskim i światowym.

Kielce to miasto z historią i tradycjami – jednocześnie otwarte na przyszłość i nowoczesność. Serdecznie zapraszamy do Kielc.♦

Więcej informacji



Centrum Obsługi Inwestora | Urząd Miasta Kielce

ul. Strycharska 6, 25-659 Kielce
tel.: 41 36 76 571, 41 36 76 557, e-mail: coi@um.kielce.pl
www.invest.kielce.pl, www.mapa.invest.kielce.pl



Katowice z Zielonym Orłem „Rzeczpospolitej”

Katowice zostały laureatem prestiżowej nagrody Zielony Orzeł „Rzeczpospolitej” w kategorii Samorząd. Redakcja „Rzeczpospolitej” oraz kapituła doceniły systematyczne i różnorodne działania ekologiczne podejmowane przez miasto na rzecz ochrony środowiska – w tym za Zielony Budżet.

– W Katowicach prowadzimy szereg działań mających na celu poprawę jakości życia naszych mieszkańców, a jednym z kluczowych kierunków w tym zakresie jest walka o czyste powietrze. Sporo zielonych inicjatyw wychodzi od samych mieszkańców poprzez Zielony Budżet. Jako miasto mocno inwestujemy w takie projekty, bo zadbane, zielone przestrzenie są miejscem idealnym do wypoczynku, rodzinnych aktywności, ale też wpływają na cały ekosystem. Obecnie trwają prace rewitalizacyjne na stawie Starganiec, a za chwilę ruszamy także z inwestycjami w katowickie parki, na co łącznie przeznaczymy około 55 mln zł – mówi Marcin Krupa, prezydent Katowic. – Cieszę się, że nasze działania zostają dostrzeżone, co jest odzwierciedlone w wynikach rankingów. Dla nas to dodatkowa motywacja do ciężkiej pracy – dodaje prezydent.

Jak wskazano w uzasadnieniu przyznania nagrody, redakcja dziennika oraz kapituła doceniły miasto za systematyczne i różnorodne działania ekologiczne na rzecz ochrony środowiska, zauważając przy tym, że miasto znajduje się w centrum aglomeracji. W latach 2015-2021 dzięki miejskiemu programowi dofinansowano wymianę 6273 źródeł ciepła o wartości 53,5 mln zł. Realizowane są też liczne projekty termomodernizacyjne.

Dostrzeżone przez kapitułę zostały także działania podejmowane w ramach Zielonego Budżetu miasta Katowice. Ta inicjatywa jest formą konsultacji społecznych mających na celu zdiagnozowanie potrzeb mieszkańców w zakresie

szeroko pojętej ekologii i ochrony środowiska, a następnie realizację zadań publicznych. Mieszkańcy mogą zgłaszać swoje pomysły, te są następnie weryfikowane i oceniane przez powołany w tym celu zespół ekspertów. Na podstawie referencji zespołu prezydent wskazuje zadania, które zostaną zrealizowane. Trzecia edycja Zielonego Budżetu była rekordowa – złożono aż 222 wnioski, a do zrealizowania wybrano 96 zadań na kwotę prawie 2,8 mln zł. Wcześniej dwie edycje to 143 zadania wybrane do realizacji, za kwotę ok. 4,8 mln zł.



Prezydent Marcin Krupa z nagrodą Zielony Orzeł Rzeczpospolitej. Fot. UMK.



Łąka kwietna w okolicy katowickiego Rynku. Fot. Sławomir Rybok.

Na uwagę zasługują także plany na przyszłość. Trwa rewitalizacja stawu Starganiec. Inwestycja o wartości prawie 7 mln zł przewiduje dostosowanie tego miejsca do funkcji kąpieliskowych wraz z zagospodarowaniem plaży oraz wybudowaniem pomostu z częścią pływaką. Miłośnicy uprawiania sportu będą mieli do dyspozycji boiska do siatkówki plażowej, a dla spacerowiczów przygotowany zostanie nowy układ ścieżek dostosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnościami i pozbawiony barier architektonicznych. Na terenie Katowic powstaną także cztery nowe parki i zmodernizowana zostanie część Katowickiego Parku Leśnego – to inwestycje o wartości około 58 mln zł. Mowa o terenie o łącznej powierzchni ponad 20 ha rozciągającym się w różnych dzielnicach: Wełnowiec, Kostuchna, Ochojec oraz na pograniczu Bogucic, Zawodzia i Dąbrówki Małej. W każdym z parków pojawi się przestrzeń do aktywnego spędzania czasu – w tym taka infrastruktura jak place zabaw, ścieżki edukacyjne, strefy aktywności, czy wybiegi dla psów.

W Kategorii samorządowej, poza Katowicami, nagrodę otrzymało jeszcze tylko jedno miasto – Bielsko-Biała

– za konsekwencję w walce o lepszy klimat, propagowanie życia eko i za likwidację kopciuchów.

Zielone Orły „Rzeczpospolitej” zostały przyznane już po raz trzeci. Kategorie, w których przyznawane są wyróżnienia to: Tytan, Tytanka, Firmy, Nowoczesne technologie, Samorządy, Organizacje ekologiczne oraz In memoriam. W poprzednich edycjach nagrody w kategorii Samorząd otrzymały Kraków i Konin, a w innych kategoriach nagrodzonymi byli m.in. Jacek Bożek – założyciel Klubu Gaja, Janusz Steinhoff – wicepremier w rządzie Jerzego Buzka odpowiadający za reformę górnictwa oraz Instytut na rzecz Ekorozwoju.

W skład kapituły Zielonych Orłów weszli: Andrzej Kassenberg (Instytut na rzecz Ekorozwoju), Daria Kulczycka (Konfederacja Lewiatan), Konrad Nowakowski (prezes Polskiej Izby Odzysku i Recyklingu Opakowań), Wiesław Rozłucki (prezes Fundacji Polski Instytut Dyrektorów), Maciej Sadowski (prezes Fundacji Startup Hub Poland) oraz szef kapituły Marcin Piasecki (redaktor „Rzeczpospolitej”).♦

Opracowanie: Wydział Komunikacji Społecznej Urzędu Miasta Katowice

” Katowice mocno inwestują w zielone inicjatywy, bo zadbane, zielone przestrzenie są miejscem idealnym do wypoczynku, rodzinnych aktywności, ale też wpływają na cały ekosystem.

Więcej informacji



KATOWICE
dla odmiany

Wydział Obsługi Inwestorów
Urząd Miasta Katowice

www.invest.katowice.eu



Bielsko-Biała – od miasta stu przemysłów do przemysłowej rewolucji technologicznej

— Tekst | **Patrycja Węgrzyn** —

Bielsko-Biała oraz Subregion Południowy historycznie uważane są za ważny regionalny i krajowy ośrodek gospodarczy. Wspomniane 100 przemysłów odnosi się między innymi do sektora włókienniczego, metalurgicznego czy automotive, które w XIX i XX w. określały tożsamość gospodarczą miasta.

W kontekście relacji z przeszłością i teraźniejszością wspomniane „historyczne” gałęzie przemysłu nadal odgrywają istotną rolę, są jednak wypierane przez bardziej nowoczesne sektory, jak elektromechaniczny czy ICT. Rozwój miasta determinowany jest przez inteligentne specjalizacje, nowoczesne technologie i innowacyjne podejście, co w konsekwencji prowadzi do podnoszenia konkurencyjności regionu w skali krajowej i europejskiej.

Transformacja gospodarcza i kolejna rewolucja przemysłowa przynosi nowe wyzwania związane z cyfryzacją – na poziomie procesowym, społecznym i ekonomicznym. Dzięki połączeniu tradycji produkcyjnych i dobrze rozwiniętych zaawansowanych usług, Bielsko-Biała stanowi bardzo podatny grunt dla cyfrowych zmian.

Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Bielsku-Białej (ARR) od ponad 30 lat stara się wspierać te zmiany. Jest źródłem pomysłów, wiedzy i finansowania dla postindustrialnej transformacji – od miasta utożsamianego głównie z przemysłem tradycyjnym do nowoczesnego ośrodka, w którym to Przemysł 4.0, technologia i innowacje są motorem napędowym rozwoju. Ze względu na swoje doświadczenie, znaczącą rolę w lokalnym ekosystemie, a także rozbudowaną sieć kontaktów międzynarodowych, Agencja

Rozwoju Regionalnego S.A. często jest inicjatorem technologicznej zmiany, prowadzi działalność podnoszącą świadomość w zakresie korzyści płynących z cyfryzacji, edukowania na temat bieżących potrzeb rynku pracy oraz obowiązujących trendów, a także transferu dobrych praktyk z zagranicy.

W tym kontekście w 2014 r. w Bielsku-Białej powstał pierwszy w południowej Polsce FabLab, czyli laboratorium produkcji i szybkiego prototypowania,

wyposażone w nowoczesny, dostępny dla każdego sprzęt z zakresu technologii Przemysłu 4.0, takich jak druk 3D, skanowanie 3D, Przemysłowy Internet Rzeczy (IIoT) czy automatyzacja. Model funkcjonowania przestrzeni, takich jak FabLab zakłada, że każdy kto chce zrealizować innowacyjny projekt, zdobyć nowe umiejętności czy rozwijać swoje technologiczne pasje – po odpowiednim przeszkoleniu może skorzystać ze znajdującego się tam sprzętu.



Fot. FabLab Bielsko-Biała.

W trakcie 8 lat działalności w FabLab przeszkolonych zostało już 3000 osób: uczniów szkół każdego szczebla, przedstawicieli lokalnej społeczności, seniorów czy przedsiębiorców. Odbywają się tutaj szkolenia z zakresu druku 3D, modelowania przestrzennego, programowania mikrokontrolerów, lutowania, a nawet budowania dronów czy robotów LEGO. Każde ze szkoleń dopasowane jest do grupy wiekowej, organizowane są kursy szkoleniowe składające się z kilku modułów, a także jednorazowe, tematyczne warsztaty i eventy, jak hackathony technologiczne czy wyścigi robotów. Zawsze jednak najważniejszy jest wymiar praktyczny i założenie, że każdy uczestnik może dosłownie „dotknąć” technologii. Dzięki temu oraz dzięki współpracy z lokalnym sektorem edukacji FabLab jest znaczącym miejscem na mapie miasta w zakresie budowania przyszłych kadr i rozwoju kompetencji przyszłości.

Pomysł na stworzenie FabLab w Bielsku-Białej, a także wiele innych inicjatyw i projektów powstało dzięki współpracy międzynarodowej. 4STEPS, AS TRANSFER, InduCCI – to enigmatyczne akronimy projektów współfinansowanych z Unii Europejskiej, za którymi jednak kryją się realne działania. Międzynarodowe projekty umożliwiają dopasowanie się do lokalnego kontekstu i jak najlepsze wykorzystanie endogenicznego potencjału miasta. Industrialne korzenie,

rozwijający się w Bielsku-Białej sektor nowoczesnych technologii i branża IT oraz globalne trendy związane z cyfryzacją i automatyzacją sprzyjają realizacji projektów opartych o koncepcję Przemysłu 4.0.

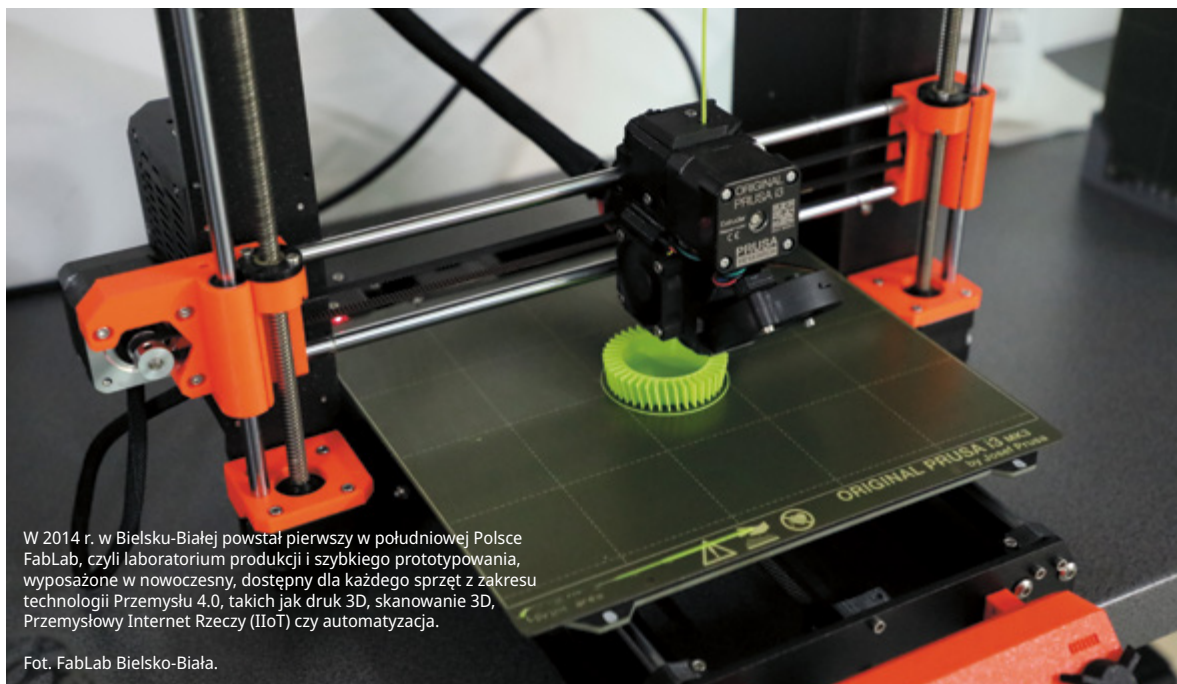
” **Pomysł na stworzenie FabLab w Bielsku-Białej, a także wiele innych inicjatyw i projektów powstało dzięki współpracy międzynarodowej. 4STEPS, AS TRANSFER, InduCCI – to enigmatyczne akronimy projektów współfinansowanych z Unii Europejskiej, za którymi jednak kryją się realne działania.**

Ponadto w Bielsku-Białej zrealizowano m.in. cykl warsztatów pn. Digital Skills, którego celem było budowanie kompetencji cyfrowych wśród różnych grup: przedsiębiorców, sektora edukacji i seniorów. Przedsiębiorcy poznali możliwość zastosowania głównych technologii Przemysłu 4.0 na podstawie licznych case studies dotyczących automatyzacji procesów, zastosowania wirtualnej i rozszerzonej rzeczywistości czy druku 3D. Niezwykle ważnym aspektem tego programu szkoleniowego było także uświadomienie, że cyfryzacja i automatyzacja to nie tylko nowy sprzęt, ale także dotyczy ona procesów i modeli biznesowych oraz komunikacji, a przede wszystkim zmiany sposobu myślenia. Konieczne jest również zapewnienie włączenia zarówno

kadry zarządzającej, jak i pracowników operacyjnych w planowane zmiany technologiczne. Uczniowie techników dowiedzieli się z kolei, kto to jest Lider Przemysłu 4.0 oraz jakie kompetencje trzeba posiadać, aby pracować jako koordynator

transformacji cyfrowej firm czy sektora publicznego. Seniorzy natomiast poznali technologie Przemysłu 4.0, na przykładzie urządzeń i usług dostępnych na co dzień – obsługa smartfona, e-bankowość, e-recepty oraz związane z ich używaniem pojęcie cyberbezpieczeństwa.

Kolejnym przykładem wydarzenia, które już na stałe wpisało się w kalendarz eventów technologicznych w Bielsku-Białej jest EU Industry Week. Wydarzenie jest flagową inicjatywą Komisji Europejskiej, w myśl której instytucje z całej Europy organizują eventy związane tematycznie z transformacją przemysłową i cyfryzacją. W Polsce co roku tylko kilku instytucjom udaje się z sukcesem aplikować o możliwość organizacji wydarzenia w ramach tej formuły.



W 2014 r. w Bielsku-Białej powstał pierwszy w południowej Polsce FabLab, czyli laboratorium produkcji i szybkiego prototypowania, wyposażone w nowoczesny, dostępny dla każdego sprzęt z zakresu technologii Przemysłu 4.0, takich jak druk 3D, skanowanie 3D, Przemysłowy Internet Rzeczy (IIoT) czy automatyzacja.

Fot. FabLab Bielsko-Biała.



Fot. PICS STUDIO Michał Kisiel.

Pierwsza edycja eventu w 2021 r. skupiała się wokół technologii Przemysłu 4.0 i organizowana była wspólnie z lokalnymi liderami – firmami działającymi w obszarze machine learning, wirtualnej i rozszerzonej rzeczywistości, skanowania 3D czy Internetu Rzeczy. Podczas paneli dyskusyjnych z ekspertami oraz virtual study tours uczestnicy mieli możliwości poznania poszczególnych technologii oraz na przykładzie przedstawionych case studies – możliwości ich zastosowania. Podczas drugiej edycji, idąc o krok dalej, w myśl koncepcji Przemysłu 5.0 stawiającej człowieka w centrum technologicznej transformacji – skupiono się na kompetencjach i umiejętnościach ludzi w kontekście pracy w branży IT i nowoczesnych technologii. Jednak nie tylko na kompetencjach technicznych, ale także na kompetencjach miękkich, które

osoba chcąc pracować w tej branży powinna posiadać.

Dzięki szerokiej współpracy lokalnych dostawców technologii, a także sektora przemysłowego i miejskiego samorządu oraz biorąc pod uwagę międzynarodowe trendy, w Bielsku-Białej wprowadzono w życie koncepcję Hubu Innowacji Cyfrowych, który w formule one-stop-shop daje lokalnemu ekosystemowi dostęp do wiedzy, technologicznych instalacji testowych oraz szkoleń i edukacji w zakresie Przemysłu 4.0. Na bazie infrastruktury technicznej FabLab oraz przy współpracy z branżą Hub powinien stać się pierwszym punktem kontaktu dla wszystkich zainteresowanych technologią. W Hubie znajdują się informacje na temat technologicznej oferty dostępnej na rynku oraz potrzeb sektora produkcyjnego czy publicznego w zakresie

cyfryzacji. Hub również ma za zadanie sieciować i dawać możliwość nawiązania kontaktów – poprzez organizację eventów, śniadań technologicznych czy hackathonów.

Potencjał technologiczny Bielska-Białej i Podbeskidzia jest naprawdę imponujący. Fundacja Startup Podbeskidzie stworzyła raport „Startupy i branża IT na Podbeskidziu”, zgodnie z którym w Bielsku-Białej ok. 100 podmiotów działa w branży IT i nowoczesnych technologii (liczba firm zidentyfikowanych i zaproszonych do udziału w badaniu), z czego w 36 z nich (tyle odpowiedzi na ankietę uzyskano) pracuje ok. 1100 osób. Wykorzystując ten potencjał planuje się w przyszłości utworzenie w Subregionie Południowym Beskidzkiego HUBU – sieci laboratoriów, powierzchni co-workingowych i inkubatorów innowacji, które będą centrum transferu technologii, przestrzenią testową oraz miejscem spotkań zarówno dla pasjonatów technologii, jak i profesjonalistów.

Przemysł 4.0 i transformacja cyfrowa to terminy, które w ostatnich latach na całym świecie odnawiane są przez wszystkie przypadki. O skutecznym wprowadzaniu w życie tych koncepcji decyduje kilka czynników: wielosektorowa współpraca, potencjał technologiczny i ludzie – zaangażowani w te procesy i świadomi korzyści z nich płynących.

W Bielsku-Białej wszystkie te elementy wydają się być na wysokim poziomie, co w połączeniu z potencjałem innowacyjnym i rozwiniętym środowiskiem startupowym i branżą IT sprawia, że technologiczna rewolucja przemysłowa stała się głównym motorem napędowym rozwoju miasta. ♦

Autor: Patrycja Węgrzyn,
Specjalista ds. projektów międzynarodowych
Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.
w Bielsku-Białej

Więcej informacji



Urząd Miejski w Bielsku-Białej | Wydział Strategii i Rozwoju Gospodarczego

pl. Ratuszowy 1, 43-300 Bielsko-Biała
tel.: +48 33 4971 486, e-mail: wrg@um.bielsko-biala.pl
www.bielsko-biala.pl

#InvestinBielskoBiala



[@invest-in-bielsko-biala](#)



Bielsko-Biala

Wrocław startupową stolicą Polski. Raport Fundacji Startup Poland

Najbardziej wyczekiwana publikacja polskiego ekosystemu powstaje na podstawie badań i informacji kilkuset respondentów i analiz ekspertów branży startupowej. Wrocław i Dolny Śląsk mają w tym roku szczególne powody do zadowolenia, bo właśnie tutaj zarejestrowanych jest najwięcej technologicznych spółek w Polsce.

Najnowszy raport „Polskie Startupy 2022”, którego premiera po raz pierwszy w historii odbyła się we Wrocławiu, potwierdza, że miano „polskiej Doliny Krzemowej” należy się właśnie temu regionowi.

– Wrocław od lat pracuje na miano startupowej stolicy Polski. Kolejne edycje naszego raportu „Polskie Startupy” wskazują, że ekosystem startupowy ma się tu bardzo dobrze – województwo dolnośląskie przoduje, jeśli chodzi o liczbę innowacyjnych spółek. Jest też najświeższy ranking Dealroom.co – autorzy przeanalizowali 201 miast z 65 krajów i wyłonili te, w których innowacje rozwijają się najsprawniej. Wrocław zajął ósme miejsce w kategorii „Wschodzące Gwiazdy” i to przed Warszawą, która wylądowała na jedenastym. Niech premiera ósmej już edycji „Polskich Startupów” – którą organizujemy po raz pierwszy we Wrocławiu, a nie jak dotychczas w Warszawie – będzie kolejnym dowodem na to, że startupy czują się we Wrocławiu dobrze – mówi Tomasz Snażyk, prezes Startup Poland.

DUŻY POTENCJAŁ POMIMO KRZYYSU

Mapa polskich startupów, finansowanie, inwestycje, konsekwencje globalnych kryzysów i ekspansja zagraniczna – na te i inne pytania odpowiada tegoroczna edycja cyklicznego raportu Fundacji Startup Poland – „Polskie Startupy 2022”.

Tomasz Snażyk, prezes Fundacji Startup Poland podkreśla, że najnowsza, ósma już, edycja raportu jest kolejną, która powstaje w momencie kryzysu, a raczej kilku równocześnie występujących kryzysów.

Magdalena Okulowska, prezes zarządu Agencji Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej S.A. zwraca uwagę, że polski ekosystem w większości nie ocenia jednak ostatnich lat negatywnie, a potencjał drzemący w startupach, ich elastyczność oraz kreatywność, doprowadziły nie tylko do pozyskania nowych odbiorców

i zauważalnego wzrostu sprzedaży, ale – co ważne – również utrzymania zatrudnionej kadry.

– W wielu branżach związanych z cyfryzacją produktów, e-commerce oraz ochroną zdrowia, pojawiło się sporo interesujących projektów, a rynek startupów technologicznych zdecydowanie się powiększył. Rentowność biznesów w stosunku do ich innowacyjności była na drugim planie, co odzwierciedla wiele spektakularnych i rekordowych transakcji VC. Przykładem pozytywnego wykorzystania kryzysu są znane wrocławskie spółki: Infermedica, Alphamoon, Bioceltix, CUX, PayEye, Brand24, Biotts, Vue Storefront czy SatRev – dodaje Magdalena Okulowska.

” Najnowszy raport „Polskie Startupy 2022” potwierdza, że miano „polskiej Doliny Krzemowej” należy się właśnie Wrocławowi.



Premiera Raportu Polskie Startupy 2022, Google Wrocław, 9 grudnia 2022.



Premiera Raportu *Polskie Startupy 2022*, Google Wrocław, 9 grudnia 2022.

STARTUPY STAWIAJĄ NA DOLNY ŚLĄSK I WROCŁAW – TU JEST POLSKA DOLINA KRZEMOWA

W raporcie znajdziemy odpowiedź na pytanie, który region Polski można określić „polską Doliną Krzemową”. Na czoło wychodzą zdecydowanie dwa województwa, jeśli chodzi o liczbę zarejestrowanych startupów – najwięcej (21%) jest w woj. dolnośląskim, a drugie miejsce zajmuje Mazowsze. Zatem Wrocław i Warszawa to dwa główne ośrodki wybierane przez rodzime startupy. Trzecie miejsce zajmuje woj. małopolskie (Kraków) – został tam zarejestrowany co dziesiąty pytany podmiot. Awans Wrocławia na startupowej mapie Polski jest znaczący. W ubiegłym roku mazowieckie miało 32%, a dolnośląskie 9%.

MAPA POLSKICH STARTUPÓW. DOMENA 30-LATKÓW

Struktura rynku polskich startupów nie zmienia się znacząco z roku na rok. Nadal większość z nich to firmy młode, zazwyczaj z krótszym niż czteroletni stażem. Niemal co trzeci działa od 3 do 4 lat, podobny odsetek funkcjonuje od roku lub

” **Awans Wrocławia na startupowej mapie Polski jest znaczący. W ubiegłym roku mazowieckie miało 32%, a dolnośląskie 9%.**

dwóch lat, a co piąty pytany startup nie ma jeszcze rocznego stażu (22%). Spółek zakładanych jako startupy, ale z dłuższą już historią, jest stosunkowo niewiele – co dziesiąta ma od 5 do 10 lat, a działalnością trwającą dłużej niż dekada może się pochwalić 7% badanych firm.

O ile ubiegłoroczne badanie pokazało, że zwiększyła się nieco liczba startupów zakładanych przez osoby młodsze (przez 20-latków), to jego najnowsza odsłona potwierdza tendencję zauważalną już w latach wcześniejszych – zakładanie startupu to najczęściej domena 30-latków.

W CZYM SĄ NAJLEPSZE NASZE STARTUPY

Autorzy raportu podkreślają, że poproszone o wskazanie trzech słów kluczowych

najlepiej oddających charakter głównej usługi lub oferowanego produktu, startupy najczęściej wymieniały: AI i machine learning (21%), produktywność i zarządzanie (14%), analitykę – research tools, business intelligence (13%), HRtech i HR tools, medtech (w obu przypadkach po 12%), usługi finansowe – fintech lub insurtech oraz big data (10%).

Polskie startupy najczęściej działają w modelu B2B enterprise (39%), a kolejne 25% wskazuje na B2B small business. W sumie w modelu B2B funkcjonuje zatem niemal dwie trzecie krajowych startupów. Znacząco mniej – bo już tylko 11% działa w formule direct to consumer (B2C).

Niemal dwie trzecie startupów jako grupę docelową dla swoich usług wskazywało na B2B – firmy małe i średnie (do 250 zatrudnionych), a kolejne 62% – na firmy duże i korporacje zatrudniające powyżej 250 osób. Klienci indywidualni (B2C) są grupą docelową dla 35% startupów. Nieco mniej (30%) kieruje swoją ofertą do klientów instytucjonalnych (B2G) – urzędów, samorządów, szkół, uczelni, szpitali, służb etc.

Premiera Raportu *Polskie Startupy 2022*, Google Wrocław, 9 grudnia 2022.

ŹRÓDŁA FINANSOWANIA STARTUPÓW

Jedynie 7% startupów odczuło w momencie badania spadek zainteresowania inwestorów zagranicznych. Znacznie większa część (38%) takiego negatywnego trendu dotychczas nie odczuła. Więcej niż co drugi startup udziela jednak odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Wśród startupów zapytanych o to, z jakich źródeł kapitału mieli okazję skorzystać, najczęściej, bo aż 68% wskazuje na bootstrapping, czyli środki własne. Kluczową rolę na polskim rynku odgrywają krajowe fundusze VC, z których kapitału skorzystało 28% badanych startupów, a także rodzimi aniołowie biznesu, którzy wsparli co piąty startup (22%). Identyczny odsetek wskazał na finansowanie pozyskane z Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.

CO HAMUJE RYNEK STARTUPÓW W POLSCE?

Główną barierą dla rozwoju startupów w Polsce są problemy z pozyskaniem

pracowników, przy jednoczesnym szybkim wzroście kosztów ich zatrudnienia. Na ten aspekt zwraca uwagę aż 52% startupów. Drugą barierą, z którą najczęściej mierzą się polskie startupy, są trudności z pozyskaniem finansowania w kolejnych fazach rozwoju. Takiej odpowiedzi udzieliło 42% pytanym. Niespełna 30% startupów narzeka na zbyt dużą biurokrację przy prowadzeniu działalności operacyjnej.

CZARNE ŁABĘDZIE – KONSEKWENCJE GLOBALNYCH KRZYŚÓW

W obliczu ostatnich kryzysów (czarnych łabędzi) blisko połowa polskich startupów (49%) deklaruje, że koszty prowadzenia działalności wzrosły w sposób znaczący. Tych, którzy nie odnotowali wzrostu kosztów, jest 50%. Z kolei startupów, w których koszty uległy zmniejszeniu, jest śladowa ilość (tylko 1% wskazań). Najczęściej wybieraną taktyką walki z rosnącymi kosztami działalności jest podniesienie cen oferowanych

produktów lub usług. Taki ruch wykonało aż 37% startupów. Drugim najczęstszym sposobem radzenia sobie ze wzrostem kosztów prowadzenia działalności przez startupy jest zmniejszenie budżetów na reklamę i marketing. Niemal co piąty badany startup był zmuszony do przeprowadzenia zwolnień (19%).

EKSPANSJA ZAGRANICZNA

Z raportu wynika, że w ubiegłym roku aż 78% founderów planowało wejść ze swoim biznesem na zagraniczne rynki w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Blisko połowa krajowych startupów rozważyła przeniesienie swojego biznesu na stałe poza Polskę, co oznaczałoby również wyprowadzkę siedziby do innego kraju. Zdecydowana większość planuje przenieść firmę do innego kraju ze względów strictly biznesowych. Drugą najczęściej wskazywaną przyczyną są trudności związane z wprowadzonym przez rząd, a następnie wielokrotnie zmienianym Polskim Ładem. ♦

Więcej informacji



Centrum Wspierania Biznesu |
Agencja Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej SA

pl. Solny 14, 50-062 Wrocław
tel.: 71 783 53 10, 41 36 76 557, e-mail: office@invest-in-wroclaw.pl
www.araw.pl, www.invest-in-wroclaw.pl



WROCLAW

The right place

- **Najlepsze miejsce do inwestowania**
- **Miasto napędzane przez wiedzę, ludzi i innowacje**
- **Najbardziej przyjazne dla biznesu miasto w Europie**
- **Silny ośrodek uniwersytecki**
- **Startupowa stolica Polski**



Częstochowa: Samorząd 4.0

— Tekst | Anna Tymoshenko —

Ludzie są największą wartością miasta! Samorząd nie różni się w tej kwestii od biznesu czy przemysłu. Świadomość, że człowiek jest najlepszą inwestycją to podstawa! Dotyczy to w równej mierze biznesu, jak i samorządu. Biznes potrzebuje wykształconych kadr, szkoły potrzebują uczniów, a samorząd potrzebuje mieszkańców, którzy są zadowoleni ze swojej pracy – należy to umiejętnie połączyć.

NA POCZĄTKU BYŁO ŻELAZO

Miasto, słynące kiedyś z przemysłu tradycyjnego, dziś jest ważnym punktem na motoryzacyjnej mapie kraju. W trzeciej dekadzie XXI w. zatrudnienie w branży przekracza 15 tys. osób. Po transformacji w roku 1989, automotive wchłonął kapitał ludzki z branży metalowej, włókiennictwa i polimerów. Dzięki temu zróżnicowaniu kompetencji i skutecznemu modelowaniu szkolnictwa technicznego oraz nauki, w mieście stale kształcą się nowe kadry, a wielkie firmy mają możliwość pozyskania pracowników. Światowym gigantom kroku dotrzymują

rodzime MŚP i firmy rodzinne. Kształcenie kadr w tym samym stopniu dotyczy samorządu i przemysłu, dlatego w Częstochowie współpraca jest podstawą każdego działania.

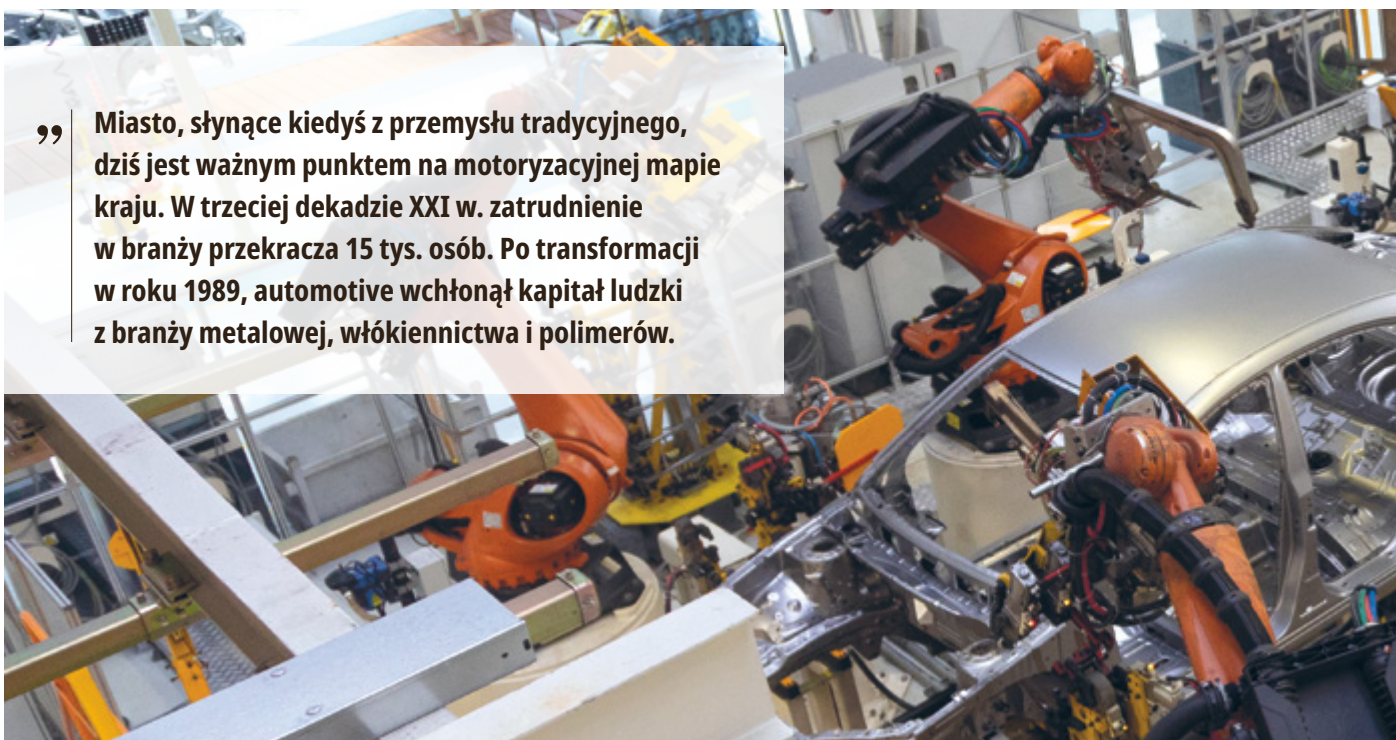
LOKALIZACJA!

Obwodnica miasta w ramach sieci TENT Bałtyk-Adriatyk i połączenie autostradą A1 skraca dystans z lotniskiem Katowice-Pyrzowice do 20 minut. Miasto od 2014 r. znów posiada trzy lokalizacje nieruchomości w Katowickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej przy węzłach autostradowych i DK91, w planie miejscowym

550 ha przeznaczono na działalność produkcyjną i tyle samo na usługową. Doskonałe uzbrojone tereny nie są dziś jednak wystarczającym argumentem dla lokalizacji nowoczesnej inwestycji.

Miasto jest jedną z najlepszych lokalizacji logistycznych w Polsce i stanowi doskonałą alternatywę dla rynku BSS. Poziom bezrobocia w okolicznych powiatach daje dostęp do 8,5 mln zasobów ludzkich w zaledwie 1,5 godz. drogi od miasta. Każdego dnia do pracy i szkół wjeżdża tu ponad 40 tys. osób, a firma produkcyjna w ciągu 50 dni skompletuje w Częstochowie stuosobową załogę.

„ Miasto, słynące kiedyś z przemysłu tradycyjnego, dziś jest ważnym punktem na motoryzacyjnej mapie kraju. W trzeciej dekadzie XXI w. zatrudnienie w branży przekracza 15 tys. osób. Po transformacji w roku 1989, automotive wchłonął kapitał ludzki z branży metalowej, włókiennictwa i polimerów.



SAMORZĄD 4.0

Czwarta rewolucja przemysłowa dzieje się na naszych oczach, moc obliczeniowa smartfonu dorównuje komputerowi NASA, który pół wieku temu wysłał ludzi w kosmos. To wymagało ewolucji w myśleniu samorządu, który postawił na elastyczność i niekonwencjonalne rozwiązania w zakresie kształcenia kadr, bo innowacyjność to zmiana sposobu myślenia i postrzegania zasobów. Częstochowa od dawna szczyli się tym, że największą zachętą inwestycyjną miasta są ludzie, dlatego Smart City w swej innowacyjności powinno położyć także nacisk na zabezpieczenie kadr dla Industry 4.0. Częstochowskie innowacje mają zdecydowanie ludzką twarz: zaczęło się od pierwszego w Polsce programu dofinansowania In Vitro, ale także kolejne częstochowskie programy zyskały miano innowacyjnych.

OD SZWALNI DO PROCESORA

W Częstochowie obok tradycyjnych inwestycji rozwijają się nowatorskie projekty

i powstają zaawansowane technologicznie produkty, a wykształcone kadry są podstawą nowoczesnych inwestycji. Wysoka kultura pracy to coś, czego nie da się nauczyć z dnia na dzień, a automotive to branża zdywersyfikowana i mocno reagująca na wszelkie zmiany społeczne czy polityczne, dlatego docenia wsparcie kadrowe. Począwszy od pierwszych fabryk pasów czy poduszek powietrznych, poprzez przetwórstwo metali – jak w przypadku hamulców czy systemów mocowań – z czasem zaczęły pojawiać się w Częstochowie centra inżynieryjne, centra zakupów, nowe działy R&D, centra usług wspólnych i BPO, na zakładach nowoczesnej elektroniki kończąc. Zmiany zachodzące w przemyśle obrazuje profilowanie szkolnictwa i rozwój dyscyplin naukowych na Politechnice Częstochowskiej. W 2018 r. częstochowscy studenci swoim łazikiem Modernity „zdobyli Marsa” i wciąż plasują się w czołówce zawodów URC – to nieoceniony potencjał!

INVEST IN CZĘSTOCHOWA

By efektywnie rozwijać współpracę biznesu z edukacją, w samorządzie niezbędna jest komórka łącząca oba te światy, w której pracują osoby znające specyfikę oraz priorytety jednych i drugich, ale przede wszystkim mają świadomość, że bez tej współpracy nie ma możliwości rozwoju regionu.

Inwestycja w ludzi to właśnie współpraca ze szkołami już na poziomie podstawowym, właściwe profilowanie szkół średnich oraz wsparcie uczelni wyższych w bezustannym dialogu z biznesem i przemysłem. Bez tego nie będzie miejsca na innowacje, bez przygotowanych kadr i bez otwartej społeczności najlepsze projekty mogą się nie udać, bo przecież ostatecznie to człowiek projektuje, człowiek wykonuje i na końcu, odbiorcą także jest człowiek. ♦

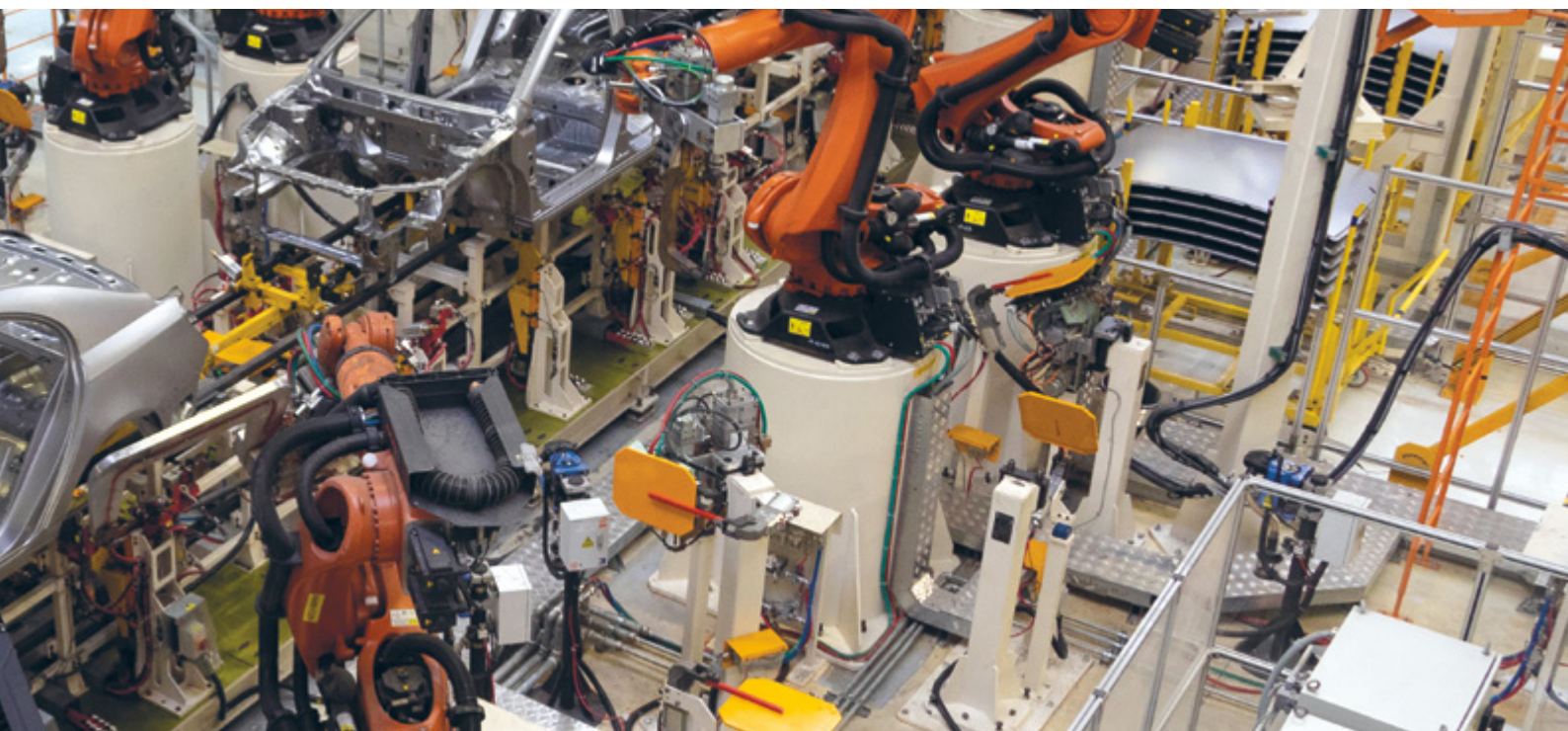
Autor: Anna Tymoshenko, Kierownik Centrum Obsługi Inwestora Urzędu Miasta Częstochowa

Więcej informacji



Centrum Obsługi Inwestora, Wydział Funduszy Europejskich i Rozwoju | Urząd Miasta Częstochowy

ul. Waszyngtona 5, 42-217 Częstochowa
tel.: 34 3707 212, 34 3707 213
e-mail: coi@czestochowa.um.gov.pl, fer@czestochowa.um.gov.pl
www.czestochowa.pl



Elbląg atrakcyjny dla biznesu, mieszkańców i gości

Korzystne położenie, rewelacyjna siatka komunikacyjna, potencjał inwestycyjny – to czynniki, które wpływają na coraz silniejszą pozycję Elbląga na mapie gospodarczej Polski. W dobie rosnącej konkurencji na rynku pracy oraz nasycenia tradycyjnych ośrodków biznesowych warto lepiej poznać ofertę perły województwa warmińsko-mazurskiego.

Od wielu lat polskie wybrzeże jest zarówno „oknem na południe” dla państw nordyckich i bałtyckich, a dla tych ulokowanych za naszymi południowymi granicami naturalnym punktem startowym na północ. Oczywiście, polskie firmy i przedsiębiorcy także korzystają z tego niezwyklej potencjału gospodarczego. Wystarczy spojrzeć na dane dotyczące bilansu wymiany handlowej Polski z państwami basenu Morza Bałtyckiego – w roku 2020 wyniósł on niemal 41 miliardów złotych *in plus*, a w ujęciu rok do roku rośnie nieprzerwanie od ponad dekady. Northvolt, Stora Enso, Tietoevry, czy Vestas to tylko niektóre z firm, które ulokowały swoje zakłady produkcyjne i biura nowoczesnych usług dla biznesu właśnie w północnej Polsce. Rozmowy z inwestorami wskazują na dużą wagę przypisywaną przez nich bliskości geograficznej i kulturowej.

POŁOŻENIE SPRZYJAJĄCE WYMIANIE HANDLOWEJ

Szczególnie bliskość geograficzna odgrywa rolę pierwszoplanową, gdy analizie poddamy transport drogą morską – istotny element gospodarki regionalnej i centralnej. Elbląg, z racji swojej rewelacyjnej lokalizacji, właśnie na tym odcinku zidentyfikował swoją szansę na rozwój. Miasto już teraz odgrywa niebagatelną rolę w stale rosnącej wymianie handlowej na osi północ-południe, jako że znajduje się na szlaku największych portów Morza Bałtyckiego – Helsinek, Tallinna, Rygi czy Sztokholmu – i systematycznie



pracuje nad dalszym wzmocnieniem swojej pozycji. To istotne, zwłaszcza w świetle umacniania się współpracy europejskiej wynikającej z rosyjskiej agresji w Ukrainie.

MIERZEJA WIŚLANA: OGROMNY POTENCJAŁ PRZEKOPU

Bardzo ważnym czynnikiem jest też przekop Mierzei Wiślanej. Inwestycja, o której pierwsze wzmianki pochodziły z XVI w. Ówczesny król Polski Stefan Batory posłał swoich przedstawicieli w okolice wsi Skowronki, aby wysondowali możliwość budowy w tamtym miejscu przekopu i uniezależnili kraj od portu gdańskiego. Niemal 450 lat później współpraca z Trójmiastem układa się już znacznie lepiej, a wizja polskiego króla została doprowadzona do skutecznego finału i pozwala dywersyfikować ofertę nadbałtyckich portów.

” **Pierwsze wzmianki o przekopie Mierzei Wiślanej pochodziły z XVI w. Ta flagowa inwestycja infrastrukturalna została oddana do użytku we wrześniu 2022 r. i znacznie zwiększyła dostępność Elbląga dla statków morskich.**



Centralnym punktem obszaru inwestycyjnego na Modrzewinie jest Elbląski Park Technologiczny, zrzeszający pod jednym dachem niemal 80 startupów i innowacyjnych firm z branż biotechnologicznej, IT czy metalurgicznej.

Ta flagowa inwestycja infrastrukturalna została oddana do użytku we wrześniu 2022 r. i znacznie zwiększyła dostępność Elbląga dla statków morskich. Teraz port będzie mógł przyjąć jednostki o długości stu metrów i zanurzeniu ponad 4,5 metra! Przekop o ponad połowę skrócił również dystans niezbędny, by wpłynąć na Zalew Wiślany. Ostrożne szacunki wskazują, że przełoży się to na ponad czterokrotny wzrost potencjału przeładunkowego elbląskiego portu – do ponad czterech milionów ton. To wszystko bez zgód i ograniczeń ze strony Rosji, które konieczne były do tej pory w związku z wykorzystaniem Cieśniny Piławskiej.

NA SKRZYŻOWANIU SZLAKÓW

Zwiększenie zdolności przeładunkowych i znaczenia elbląskiego portu idzie w parze ze stale rozbudowywaną oraz coraz gęstszą siatką połączeń lądowych. Wiodącą rolę odgrywają paneuropejskie korytarze drogowe, łączące północ kontynentu z jego południem – Via Carpatia, oraz północ z zachodem – Via Baltica. Te kluczowe trasy przebiegające w niedalekiej odległości od Elbląga zwiększają przepustowość i bezpieczeństwo spedycji towarów oraz mają pozytywny wpływ na mobilność mieszkańców tej części Europy.

DOM NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII

Jeśli mowa o lokalizacji, bezpieczeństwie i mobilności, to tych określeń należy

również użyć do scharakteryzowania Warmińsko-Mazurskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (W-MSSE), będącej jedną z najdynamiczniejszych stref ekonomicznych w Polsce. W-MSSE stanowi część Polskiej Strefy Inwestycji i oferuje inwestorom niezwykle atrakcyjne udogodnienia podatkowe sięgające nawet 70% wartości wydatków kwalifikowanych. Dotychczas tej lokalnej strefie ekonomicznej zaufały takie marki, jak Michelin, Tymbark, czy NET; łącznie wydano około 350 decyzji inwestycyjnych i zrealizowano projekty na kwotę niemal siedmiu miliardów złotych.

” **Na terenie Elbląga znajdują się tereny inwestycyjne, w dużej części już zagospodarowane, które ulokowane są na Modrzewinie – prężnie rozwijającej się dzielnicy miasta podzielonej na część przemysłową i część mieszkaniową.**

Na terenie Elbląga znajdują się tereny inwestycyjne, w dużej części już zagospodarowane, które ulokowane są na Modrzewinie – prężnie rozwijającej się dzielnicy miasta podzielonej na część przemysłową i część mieszkaniową. Miasto nieustannie pracuje też nad wzbogaceniem swojej oferty i dodaniem kolejnych terenów inwestycyjnych, tak aby jeszcze lepiej sprostać potrzebom przedsiębiorców. Centralnym punktem obszaru inwestycyjnego na Modrzewinie jest Elbląski Park Technologiczny, zrzeszający

pod jednym dachem niemal 80 startupów i innowacyjnych firm z branż biotechnologicznej, IT czy metalurgicznej. Jednym z najwartościowszych aspektów takich miejsc jest ich fenomenalna moc ideotwórcza – prowadząc działalność B+R, wymieniając się pomysłami i networkując, młodzi przedsiębiorcy zyskują wiedzę i kontakty.

ROZBUDOWA INFRASTRUKTURY BIUROWEJ

Mając na uwadze wagę kapitału intelektualnego, Elbląg stawia też na rozwój infrastruktury biurowej, która pracownikom sektorów opartych na wiedzy

zapewni odpowiednie miejsce do rozwijania swoich przedsięwzięć. Flagowym przykładem jest inwestycja „Porta Mare”, czyli pierwszy elbląski biurowiec klasy A, który do użytku zostanie oddany w roku 2024. Niemal 11 tys. m² najwyższej klasy przestrzeni na terenie historycznej Wyspy Spichrzów to efekt inwestycji realizowanej w ramach *Programu Fabryka*, który jest jednym z instrumentów, dającym rozwojowy impuls miastom średniej wielkości, przynoszącym wiele korzyści zarówno firmom, jak i mieszkańcom.

Kanał Elbląski stanowi fantastyczną wodną bazę wypadową do miejscowości położonych m.in. wzdłuż Mierzei Wiślanej.



ELBLĄSKI WORK-LIFE BALANCE

Dużo mówi się o biznesowych planach i możliwościach Elbląga. Nie powinniśmy jednak zapomnieć o tym, jak ważne jest znalezienie chwili wytchnienia od stresu i zawodowych wyzwań dnia codziennego. Aby znaleźć dogodne warunki do relaksu na łonie natury wcale nie trzeba szukać daleko, ponieważ fragment Parku Krajobrazowego Wysoczyzny Elbląskiej jest położony... w obrębie samego miasta! Składający się z szeregu rezerwatów przyrody Park Krajobrazowy cechuje niezwykle różnorodna flora, która przypomina obszary górskie – mimo że Elbląg znajduje się na przeciwległym krańcu Polski. Bażantarnia, niemal czterystuhektarowy obszar na skraju Parku, poprzecinany szlakami wędrownymi, to zarówno „zielone płuca Elbląga”, jak i prawdziwy magnes dla turystów. Posiada ona własną bazę hotelową oraz jest doskonałym miejscem dla wszystkich pragnących „na własne nogi” doświadczyć piękna i majestatu okołoelbląskich lasów. A gdy

warunki pogodowe sprzyjają, to warto wspiąć się na szczyt malowniczej Góry Chrobrego, bowiem widać stamtąd wody Zalewu Wiślanego.

KANAŁ ELBLĄSKI – ATRAKCJA ŚWIATOWEJ KLASY

Nie ujmując znaczeniu biznesowemu Zalewu, warto zwrócić uwagę na jego niebagatelne walory turystyczne. To przecież m.in. fantastyczna wodna baza wypadowa do miejscowości położonych wzdłuż Mierzei Wiślanej. Na szczególną uwagę zasługuje wśród nich Krynica Morska, prawdziwy klejnot w koronie polskiego wybrzeża, łącząca cechy kurortu turystycznego i uzdrowiska. Zalew Wiślany to ważne okno na morze, ale otwiera także możliwość spojrzenia w głąb lądu, w stronę mazurskich jezior. Z Elblągiem łączy je konstrukcja będąca ewenementem na skalę światową – liczący ponad 80 km Kanał Elbląski. Tysiące turystów co roku udaje się w podróż, aby z jednostek pływających

podziwiać uroki otaczającej przyrody oraz doświadczyć tego dziwnego, wiecznego fenomenu inżynierskiego, który wykorzystuje stumetrową różnicę w poziomach wody przy pomocy zespołu słuz i pochylni. Chroniony statusem „pomnika historii” Kanał łączy się z rzeką Elbląg, wpływa do miasta od południa, a swoje ujście znajduje w Zalewie Wiślanym. To atrakcja nie tylko dla wilków morskich!

Na świecie już od wielu lat panuje konsensus, że rola odpowiednio wyśrodkowanego *work-life balance* jest absolutnie fundamentalna dla harmonijnego rozwoju indywidualnego, rodzinnego i profesjonalnego. Elbląg gwarantuje właściwe połączenie tego, co potrzebne, by odnieść sukces zawodowy oraz tego, co niezbędne, by jednocześnie cieszyć się życiem. Warto bliżej poznać szeroki wachlarz możliwości oferowany przez to miasto – zarówno w wymiarze biznesowym, jak i rekreacyjnym!♦

Więcej informacji



ELBLĄG

Departament Promocji, Kultury i Turystyki, Referat Promocji i Przedsiębiorczości | Urząd Miejski w Elblągu

ul. Stary Rynek 25, Ratusz Staromiejski, IV p. pokój 400, 82-300 Elbląg
tel. 55 239 32 90, 55 239 33 17, e-mail: invest@umelblag.pl
www.inwestycje.elblag.eu



RAPORT PŁACOWY 2023

Poznaj aktualne **trendy**
na rynku pracy

Pobierz bezpłatny **Raport płacowy 2023**, opracowany przez ekspertów agencji doradztwa personalnego Hays Poland. W publikacji znajdują się zestawienia poziomów wynagrodzeń oferowanych specjalistom i menedżerom na ponad **450 stanowiskach**, wyniki badania na temat rynku pracy oraz opis sytuacji i perspektyw zatrudnienia w **20 obszarach specjalizacyjnych**.

hays.pl/raport-placowy



AKTUALNOŚCI HR

ROŚNIE LICZBA FIRM PLANUJĄCYCH REDUKCJĘ ZATRUDNIENIA, A NIEMAL CO DRUGI PRACODAWCA ZAPOWIADA PODWYŻKI PŁAC

Obecna sytuacja gospodarcza wpływa na pogorszenie nastrojów przedsiębiorców, które są już niemal tak samo złe, jak w pandemicznym 2020 roku. Przybywa firm, które w najbliższych miesiącach planują redukcję zatrudnienia, choć ciągle więcej jest tych, które będą poszukiwać nowych pracowników – takie wnioski płyną z 46. edycji badania Plany Pracodawców, zrealizowanego przez Instytut Badawczy Randstad wspólnie z GfK.

Spada liczba firm, które swoją sytuację finansową oceniają jako dobrą. Słabnie otwartość na zwiększanie zatrudnienia. Jednocześnie utrzymuje się podobny jak przed rokiem poziom deklaracji podwyżek wynagrodzeń, ale w wielu przedsiębiorstwach nie będą to znaczące wzrosty.

Zdecydowana większość pracodawców w skali kraju (74%) w najbliższych miesiącach planuje pozostawić zatrudnienie na obecnym poziomie. To rekord w historii badania. Zwiększenie zatrudnienia w nowym roku prognozuje natomiast 16% firm i jest wynik o 9 p.p. gorszy niż w poprzedniej edycji badania i o połowę niższy niż przed rokiem. Przybywa natomiast firm, które w najbliższych miesiącach będą redukować zatrudnienie (7%, wzrost o 3 p.p. w ciągu pół roku).

Zwiększać zatrudnienie najczęściej chcą firmy, które działają w sektorze SSC/BPO – 33% wskazała, a także w przemyśle – 21% oraz budownictwie – 20%. Niektóre gałęzie przemysłu ze względu na koniunkturę na rynku deklarują też redukcję etatów, dlatego w tym sektorze gospodarki takie plany zadeklarowało 11% badanych firm, najwięcej spośród wszystkich badanych branż.



W najbliższych miesiącach w połowie firm wynagrodzenia pozostaną na obecnym poziomie, a 46% przedsiębiorstw zamierza je podnieść (przed rokiem plany podwyżek miało 48% firm).

Na wzrost pensji najbardziej mogą liczyć pracownicy na południu Polski (51%). Najmniej szans na podwyżki pojawia się natomiast w północnych województwach kraju (40%). Wzrost płac najczęściej planują firmy zajmujące się obsługą nieruchomości i innych przedsiębiorstwach (54%), firmy z sektora transportu i gospodarki magazynowej oraz przemysł (po 51%). Najmniejsza szansa na podwyżki jest natomiast w branży SSC/BPO – tam zaledwie 41% pracodawców zamierza podnieść pensje.

53% pracodawców obawia się, że w najbliższym półroczu polską gospodarkę czeka recesja (wzrost o 4 p.p. w porównaniu do badania sprzed pół roku). Kolejne 39% właścicieli firm mówi o stagnacji (wzrost o 2 p.p.), natomiast 4% prognozuje wzrost gospodarczy (spadek o 2 p.p.). 59% pracodawców pozytywnie

ocenia swoją obecną kondycję finansową – w tej kategorii widać jednak spadek od kilku edycji badania. O 4 p.p. (do 35%) wzrósł za to udział firm, które o swojej sytuacji wypowiadają się neutralnie. 4% firm ocenia swoją kondycję negatywnie. Najlepiej o swojej kondycji mówią pracodawcy z sektora finansów i ubezpieczeń (77%), obsługi nieruchomości i firm (74%) oraz budownictwa (68%).

W związku ze słabnącą koniunkturą, firmy już podjęły szereg decyzji w obszarach zatrudnienia i wynagrodzeń. W kwestii płac 22% pracodawców przekazało pracownikom dodatkowe zadania w ramach tych samych pensji, a 21% wstrzymało lub ograniczyło podwyżki. 15% rezygnuje lub ogranicza premie uznaniowe, a 9% premie za realizację celów.

Pełny raport dostępny jest do pobrania na stronie:



Źródło: Randstad

W STARTUPACH BRANŻY IT RECESJI NIE WIDAĆ

Liczba ofert pracy na stanowiska technologiczne w polskich startupach wzrosła w Q3 2022 o ponad połowę (54%) względem Q2 2022 i ponad dwukrotnie (111%) względem Q4 2021. Na największy wzrost wynagrodzenia w ostatnim półroczu, rzędu 15%, mogli liczyć najbardziej doświadczeni pracownicy IT, czyli tzw. seniorzy – wynika z raportu „Zarobki IT w polskich startupach w Q3 2022”, przygotowanego przez bValue i Just Join IT.

Według danych zawartych w raporcie, 2/3 młodych firm nadal zatrudnia na umowę B2B, ale udział umowy o pracę

wzrósł niemal dwukrotnie względem I edycji raportu: z 16,8% do 32,9%.

Najwyższe oferowane przez startup wynagrodzenie wyniosło blisko 41 000 zł netto (przy umowie B2B). Wiele mówią także średnie stawki wynagrodzeń. Junior (przy umowie B2B) zarobi w startupie średnio 7500 zł netto, zaś specjalista na poziomie mid 15 000 zł, a senior 24 000 zł. Wynagrodzenie dla juniorów spadło o 12% względem Q1 2022, zaś wynagrodzenia mid-ów praktycznie się nie zmieniły w tym okresie.

90% rekrutacji do startupów to rekrutacje na stanowiska na poziomie mid i senior. Z raportu wynika także, że najpopularniejszą technologią w startupach jest JavaScript.

Na potrzeby raportu przeanalizowano ponad 4400 ofert pracy, opublikowanych na Just Join IT przez 450 startupów.

Pełen raport dostępny na stronie:



Źródło: bValue

MICHAŁ OZIMEK DOŁĄCZYŁ DO DZIAŁU VALUATION W COREES POLSKA

Michał Ozimek dołączył do działu Valuation w Corees Polska – Commercial Real Estate, obejmując stanowisko Senior Valuation & Investment Analyst. Pracując w warszawskim oddziale agencji, będzie odpowiedzialny za wsparcie procesów związanych z opracowaniem wycen nieruchomości, jak również z doradztwem przy transakcjach na rynku nieruchomości komercyjnych.

Michał Ozimek ukończył studia dzienne I stopnia na kierunku Finanse i Rachunkowość, kontynuując II stopień

E-business oraz studiów podyplomowych z Wyceny Nieruchomości na warszawskiej SGH.

Z wyceną nieruchomości związany jest od ponad 2 lat. Pracując w międzynarodowej firmie doradczej, zdobywał doświadczenie przy sporządzaniu wycen z sektora biur, magazynów, galerii handlowych, mieszkań czy gruntów. Wcześniej pracował w sektorze doradztwa strategicznego i biznesowego.

Źródło: Corees Polska



WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ NADAL TEMATEM TABU

Na rynku coraz częściej podnoszony jest temat braku transparentności płac w firmach i informacji o wynagrodzeniu w ofertach pracy. Jednym z powodów jest fakt, że pracownicy i kandydaci coraz głośniejszo o to zabiegają. Drugim natomiast jest zapowiedziana dyrektywa unijna dot. równości i przejrzystości wynagrodzeń. W perspektywie długofalowej z pewnością niosłoby to za sobą wiele korzyści, choć obecnie z punktu widzenia pracodawców regulacje prawne w tym zakresie mogą być kłopotliwe. Jak wynika z najnowszego badania Hays Poland, obecnie jawność płac obowiązuje w zaledwie 4% organizacji.

Jak pokazują wyniki najnowszego badania Hays Poland – przeprowadzone wśród blisko 2,7 tys. organizacji działających w Polsce oraz niemal 3,5 tys. specjalistów i menedżerów – wynagrodzenia nadal rozpatrywane są w kategorii

tabu, a czynniki wpływające na wysokość zarobków i ewentualne różnice często pozostają niejasne. Wysokość zarobków jest jawna dla pracowników wyłącznie w 4% organizacji, a w 19% firm powszechnie znane są przedziały wynagrodzeń na wszystkich stanowiskach. Ogólna procedura przyznawania podwyżek funkcjonuje w zaledwie połowie firm.

W większości polskich firm wynagrodzenie traktowane jest jako kwestia, która powinna pozostać pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Jest to dostrzegalne np. w sposobie komunikowania aspektów finansowych w procesach rekrutacyjnych. Rozmowa o pieniądzu często jest traktowana jako nietaktowna, co znajduje odzwierciedlenie m.in. podczas spotkań w sprawie pracy – mimo że wynagrodzenie jest w tym kontekście kluczową kwestią. Co więcej, wyniki badania pokazują, iż nie tylko wysokość

pensji, ale i przedziały płac przewidziane na wszystkich stanowiskach często pozostają niejawne. To z kolei może zwiększyć ryzyko występowania nieuzasadnionych nierówności w sposobie wynagradzania pracowników.

Warto nadmienić, iż wielu pracodawców w żaden sposób nie przyjrzało się jeszcze kwestii transparentności płac w organizacjach. Aż 32% przedstawicieli firm przyznaje, iż nie ma pewności, czy i w jaki sposób organizacja wykazuje się jawnością wobec zasad wynagradzania. W przypadku badanych pracowników jest to odsetek prawie dwukrotnie wyższy i wynosi 61%. Co za tym idzie, nowe przepisy prawa z ramienia Unii Europejskiej mogą zmotywować wiele organizacji, aby dokładnie przyjrzeć się tej kwestii po raz pierwszy.

Źródło: Hays Poland

Wellbeing i benefits królują na współczesnym rynku pracownika

— Tekst | Sylwia Podpłóńska —

Inflacja w listopadzie 2022 r. w Polsce wyniosła 17,5%. To najwyższy poziom w naszym kraju od 25 lat. Rosnące ceny towarów i stopy procentowe oraz coraz wyższe koszty utrzymania – to wszystko sprawia, że pracodawcy stoją obecnie przed ogromnym wyzwaniem, jakim są wysokie oczekiwania pracowników związane z ich wynagrodzeniami. Dodatkowo nadal mamy rynek pracownika, a w niektórych branżach stale obserwujemy deficyt kadr o określonych kompetencjach i talentach. Wspieranie dalszego rozwoju zespołów, dbanie o ich dobrostan i odciążenie domowych budżetów, mogą być odpowiedzią dla organizacji na przetrwanie tego trudnego czasu.

ZMĘCZENIE I FRUSTRACJA ZMUSZAJĄ NAS DO ODEJŚCIA

Jak wynika z badania Michael Page przeprowadzonego w 2021 r., ponad 60% polskich pracowników odczuwa negatywne skutki pandemii. Połowa respondentów przyznała, że czuje większą presję ze strony pracodawcy, a 49% uważa, że ich praca nie jest wystarczająco doceniana. Zaburzenia w harmonii work-life balance dostrzega ponad 40% respondentów. Do tego dochodzi zmęczenie. Według danych WHO w pandemii liczba przepracowanych godzin wzrosła o ok. 10% w porównaniu ze stanem sprzed marca 2020 r. W efekcie coraz więcej specjalistów skarży się na wypalenie zawodowe i decyduje na tzw. gap year (czyli czas wolny od obowiązków służbowych). Coraz powszechniejsze staje się także zjawisko quiet quitting, czyli cichego odchodzenia.

CIĘŻAR NA WYBÓR - PRACUJĄCY STAJĄ SIĘ WYBÓRĄ

Wzrost na rynku pracy spowodował, że pracownicy stają się bardziej świadomi swoich możliwości i nie chcą być traktowani jak przedmiot. Firmy zaczęły odwracać rolę i dbać o dobrostan swoich pracowników. Wprowadzanie benefitów stało się standardem, a nie luksusem. Pracodawcy zaczęli dbać o ich zdrowie i samopoczucie, oferując im więcej czasu wolnego i elastyczne godziny pracy. To wszystko sprawia, że pracownicy są coraz bardziej świadomi swoich wartości i nie chcą być traktowani jak przedmiot.

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Warto zauważyć, że w okresie gospodarki wolnościowej w naszym kraju...

Pełną treść artykułu można przeczytać w drukowanej wersji magazynu dostępnej w prenumeracie oraz salonach Empik





do pracy, ale również oferowanie atrakcyjnego środowiska pracy, systemu wynagrodzeń i przywilejów, co jest ważne dla 80% badanych.

To właśnie wybór sposobu oceniania pracowników, podjęcie decyzji o jego przyjęciu i tym samym, aby pracodawca wspierał i w określony sposób trzymał się w stanie świadomości i organizacji. Warto to również podkreślić przy zarządzaniu. Z jednej strony pracodawca powinien wyznaczyć cel swoich pracowniczych działań i możliwości pracy w trybie home office, ale jednocześnie nie obrażać się na trudną sytuację i być odważny w wyliczeniach integracyjnych. Działania powinny być realizowane przez badanych pracowników do firmy czy organizacji w ramach spotkań wirtualnych.

Benefit w postaci pracy zdalowej hybrydowej przynosi na sobą kolejne ocenianie pracowników w postaci dofinansowania lub wyposażenia przez pracodawcę sprzętu pracy w domu (długość do biurka, biurko czy pokrycie części kosztów energii). Kolejną odpowiedź na wysoką inflację i potrzeby rynku pracy są nowe karty przydziału, dofinansowanie do podróży czy auto służbowe a karty parkingowe.

WIELKIE NA LICZCE REZERWY WYKONCZYĆ NA CZERWIEC

Przy okazji uruchomienia benefitów trzeba pamiętać o well빙ingu. Well빙ing – to słowo, które wynika ze wartości profana i go gościnności. W raporcie Benefit Trends 2023 ponad połowa badanych firm zamierza wdrożyć świadczenia związane z benefitami nie tylko fizycznymi, ale również psychicznymi pracownikom. W badaniu Michael Page przeprowadzili kandydatów o wykonaniu konkretnych zadań, które w ich opinii mogłyby pomóc

99 **Niemal co trzeci respondent (33%) chciałby, aby jego firma wprowadziła więcej inicjatyw nastawionych na poprawę well빙ingu i integrację zespołów.**

wspierać na ich samopoczuciu. Niemal co trzeci respondent (33%) chciałby, aby jego firma wprowadziła więcej inicjatyw nastawionych na poprawę well빙ingu i integrację zespołów. Anonimowo, telefonicznie lub online przez kandydatów do opowiedzenia się psychologów, wyspecjalizowanych w tym zakresie, którzy nie błądzą w tym, czy indywidualny mentor, który nie pomoże w rozwoju pracownika – to tylko niektóre z możliwości oferowanych obecnie na rynku.

BRANŻA FARMACEUTYCZNA STAWIA NA WIZJĘ

Trudno znaleźć obecnie na rynku firmy, które nie oferowałyby chociaż jednego programowego świadczenia. Dobre rozwiązanie farmaceutyczne, a także obok nich firmy z branży IT i FMCG zawsze były liderami, jeśli chodzi o świadczenia benefitów i ich liczbę. Kandydat z branży farmaceutycznej został zadowolony, że właśnie

jest dla nich pracodawca, który wypracował pracę, a przynajmniej do poziomu rekompensacji świadczenia od pracownika i „człowiek” pracodawcy na rynku. Podkreśla jednak kandydat, że mimo wysokiej potencjalnej pracodawcy tego sektora również w ostatnim czasie skupił się na zwiększeniu zaangażowania w programy rekompensacji. Tymczasem, bardziej ciekawym benefitem jest możliwość dofinansowania do nauki (studia podyplomowe, MBA, egzamin) co jest potwierdzeniem tego, że należy być na czołwie rozwoju. Często kandydat nie firmy a jej benefity ułatwiają mu pracę zawodową i ich realizację jakiejś formy pracy z usługami stażowymi. I oczywiście benefit ten znajduje się na popularności.

JAK WYBRAĆ SPOSOBY OPEWNIENIA NA WYKONCZYĆ

Dobrze dobrane benefity przyniosą nam w motywacji i zaangażowaniu pracownika, a w efekcie przyniosą nam lepsze wyniki, nie tylko to indywidualne, ale też całego przedsiębiorstwa. Ważny jest jednak ich odpowiedni dobór – nie liczą się ilość, a jakość. Z całą pewnością potrzebny pracownikom profesjonalnych będącym nie tylko na biurowych. Jak je zatem dobrać? Warto spojrzeć z okna innych przedsiębiorstw.

Przy wyborze pakietu benefitów pomagają również a walidacji. Należy obserwować, co się sprawdza i z czego najlepiej korzystają przedsiębiorstwa. Pracownicy zarządzaniem były na pewno najlepiej wykonywać bardziej przydatne świadczenia. Dzięki nim pracodawca może mieć pewność, że oferowane przez firmę świadczenia nie są tylko pustym wyśłowieniem na papierze i dofinansowaniem kosztów dla organizacji, ale rzeczywiście wartościowym.

W najbardziej opłacalnym okresie na rynku programy motywacji w firmie, które najbardziej efektywnie podjęcie oraz swoją benefitów, były bardzo obserwowane rynek i konkurencyjny i, przede wszystkim, były wykorzystywane w praktyce przez pracownika.

Autor



Sylwia Podpłowska

Managing Consultant, Healthcare & Life Sciences, Michael Page

Michael Page



Biblioteka Managera

METAWERSUM. JAK INTERNET PRZYSZŁOŚCI ZREWOLUCJONIZUJE ŚWIAT I BIZNES

Wszyscy dziś mówią o metawersum, lecz mało kto potrafi je zdefiniować. Czym ono właściwie jest? Bardzo przystępnie wyjaśnia to autorytet w dziedzinie technologii cyfrowych, Matthew Ball – pionier, teoretyk i inwestor kapitału wysokiego ryzyka. Językiem zrozumiałym nawet dla laika omawia zarówno samą koncepcję metawersum, jak i technologie niezbędne do stworzenia tego medium, a przede wszystkim – szereg biznesowych zastosowań i możliwości, jakie oferuje ta technologia. Bo choć do tej pory jej wpływ był widoczny głównie w sferze science-fiction i grach wideo, to teraz coraz bardziej wkracza ona do naszego świata rzeczywistego, do naszych finansów, opieki zdrowotnej, edukacji, produktów, a nawet

randek. Pojawia się w planach strategicznych najpotężniejszych koncernów w historii i wywiera wpływ na kształt polityki rządu USA, Unii Europejskiej i Komunistycznej Partii Chin.

Już dziś warto zgłębić wiedzę o metawersum, oddzielić fakty od fikcji, szum od rzeczywistości i próbować zrozumieć siłę, która będzie kształtować naszą wspólną przyszłość, zarówno w sieci, jak i poza nią.



Autor: Matthew Ball
Rok wydania: 2022
ISBN: 978-83-8231-192-1

mt biznes



PSYCHOKOMPETENCJE. 10 PSYCHOLOGICZNYCH SUPERMOCY, KTÓRE WARTO ROZWIJAĆ

Psychokompetencje? Bez nich trudno z powodzeniem radzić sobie we współczesnym świecie. Niestety, z jakiegoś powodu nie uczą ich w przedszkolu. Ani w szkole. Ba, takiego przedmiotu nie ma nawet na studiach. Oczywiście poza kierunkami związanymi z psychologią... Nie uczą? Trudno. W takim razie niezbędne kompetencje psychologiczne trzeba zdobyć samodzielnie. Szczęśliwie podręcznik do nauki jest już dostępny.

Psychokompetencje to inaczej kompetencje miękkie. Należą do nich między innymi umiejętności: budowania relacji, komunikacyjne, negocjacyjne, myślenia kreatywnego i krytycznego, a także adaptacji do zmieniających się warunków czy rozwiązywania konfliktów.

Bez ich opanowania trudno osiągnąć sukces w życiu zawodowym, a i życie prywatne osoby, która jest od nich „wolna”, prawdopodobnie nie będzie wyglądała różowo. Dlatego też na kolejnych stronach tej książki jej autor dzieli się wiedzą dotyczącą dziesięciu najważniejszych psychokompetencji i oferuje skuteczne narzędzia ich opanowania — zarówno na poziomie umiejętności, jak i odpowiednich postaw.



Autor: Kamil Zieliński
Rok wydania: 2022
ISBN: 978-83-283-9310-3
ISBN e-booka:
978-83-832-2391-9

onepress



GET SMART! MYŚL I POSTĘPUJ JAK NAJBOGATSI LUDZIE, KTÓRZY ODNOŚZĄ NAJWIĘKSZE SUKCESY

Eksperti zajmujący się badaniem mózgu twierdzą, że miliardy neuronów, które każdy ma w głowie, tworzą razem potężny superkomputer o niewyobrażalnych możliwościach. Niestety, przeważająca większość ludzi używa swojego wspaniałego umysłu w bardzo ograniczonym stopniu. Albo robi to źle i w efekcie wpada w spiralę porażek. Czy wiesz, jak się przed tym uchronić? Poznaj metody zmiany myślenia i je zastosuj, a w efekcie zmienisz siebie i swoje podejście do życia i – jeśli zrobisz to odpowiednio – zdobędziesz wszystko, o czym marzysz.

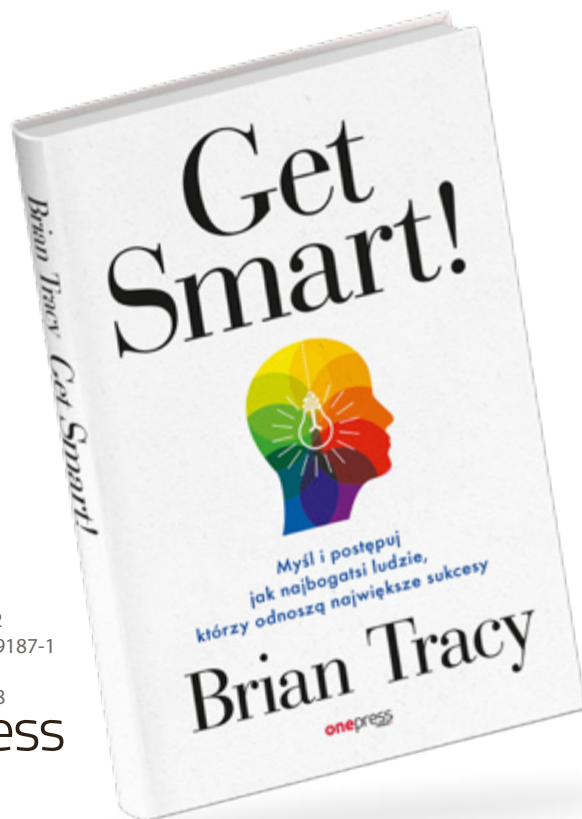
Oto książka, dzięki której nauczysz się maksymalnie wykorzystywać potencjał swojego umysłu. Opisano tu sprawdzone sposoby odnajdywania i rozwijania naturalnych talentów i zdolności

intelektualnych, aby posłużyły Ci do osiągnięcia nawet najambitniejszych celów – w biznesie, w pracy, w życiu osobistym. Omówione techniki są proste, a mogą Cię doprowadzić do prawdziwego przełomu, zbliżyć do spełnienia najodważniejszych celów i zagwarantować Ci korzyści, jakimi cieszą się ludzie sukcesu!

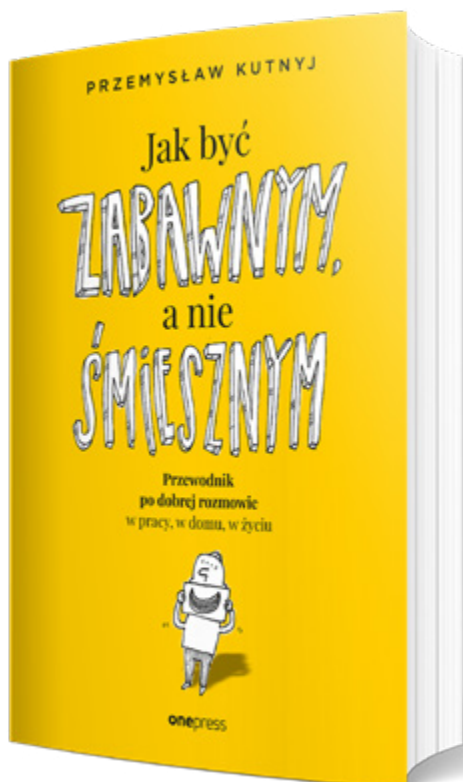


Autor: Brian Tracy
Rok wydania: 2022
ISBN: 978-83-283-9187-1
ISBN e-booka:
978-83-283-9188-8

onepress



JAK BYĆ ZABAWNYM, A NIE ŚMIESZNYM. PRZEWODNIK PO DOBREJ ROZMOWIE W PRACY, W DOMU, W ŻYCIU



Uniwersalny klucz do dobrej rozmowy naprawdę istnieje!

Prowadzenie konwersacji jest sztuką. Sztuką, o której jakości świadczy rezultat. Większość rozmów bowiem, pomijając luźne, rozrywkowe pogaduszki prowadzone dla zabicia czasu, ma nas do czegoś doprowadzić. Na przykład do uzyskania od rozmówcy konkretnych informacji, zasiania w nim ziarna wątpliwości wobec konkurencyjnych projektów albo przekonania go do pomysłu na wspólne działanie. Im wytrawniejszy i skuteczniejszy rozmówca, tym większy wpływ wywiera na innych ludzi. I właśnie o to w tym wszystkim chodzi: o wywieranie wpływu przy użyciu słów.

Niektórzy rodzą się z naturalnym talentem do konwersowania. Częściej jednak nauka efektywnej komunikacji zajmuje ludziom nieco więcej czasu – i to do nich skierowana jest ta książka. Sztukę efektywnej rozmowy bowiem można opanować, można się jej nauczyć. Przy czym nie wolno zapominać o uniwersalnym

kluczu do każdej wymiany myśli z drugim człowiekiem, czyli o byciu zabawnym. Nie śmiesznym, bo śmieszność jest przypadkowa, niezamierzona, nie daje się kontrolować, a co za tym idzie – nie możemy jej wykorzystać jako narzędzia wywierania wpływu.

Umiejętność świadomego wywoływania uśmiechu na twarzach innych, i to dokładnie w momentach, w których będzie nam on sprzyjał – o, to wielka sztuka.

Naucz się jej i wplataj humor do rozmowy wtedy, kiedy będzie Ci to potrzebne! Poznaj przy okazji kluczowe zasady decydujące o udanej rozmowie – dzięki ich znajomości będzie Ci zdecydowanie łatwiej wplatać w nią żart.



Autor: Przemysław Kutnyj
Rok wydania: 2022
ISBN: 978-83-283-9223-6
ISBN e-booka:
978-83-832-2390-2

onepress

10. edycja konkursu Outsourcing Stars

Tylko do 15 lutego można przesyłać zgłoszenia do organizowanego przez Pro Progressio konkursu Outsourcing Stars 2023, nagradzającego **najbardziej dynamicznie rozwijające się firmy i organizacje sektora nowoczesnych usług dla biznesu, a także miasta** wspierające rozwój tego sektora. Jest to jedyny tego typu, niekomercyjny konkurs branży BSS w Polsce. Uczestnicy jubileuszowej, dziesiątej edycji plebiscytu mogą zgłaszać swoje organizacje w trzynastu kategoriach.

Udział w konkursie Outsourcing Stars jest całkowicie **bezpłatny**. Warunkiem przystąpienia do konkursu jest prawidłowe wypełnienie formularza zgłoszeniowego na stronie outsourcingstars.pl.

O wynikach plebiscytu decydują kryteria dotyczące dynamiki rozwoju zgłaszanego podmiotu. **Kategorie**, w których można zgłaszać kandydatów to:

- BPO (Business Process Outsourcing)
- SSC (Shared Services Center)
- Call / Contact Center
- RPA (Robotic Process Automation)
- Księgowość / Kadry / Płace
- IT – Software Development
- HR / Rekrutacje Stałe
- HR / Leasing Pracowniczy
- IT Contracting
- Miasto
- Deweloper
- Real Estate – Konsulting dot. Rynku Nieruchomości
- Innowacyjne Rozwiązanie dla Biznesu

W gronie laureatów poprzedniej, dziewiątej edycji konkursu znaleźli się: Inovatica AGV, Infosys, 3M GSC Poland, Transcom Worldwide Poland, SoftServe Poland, ManpowerGroup, Link Group, Nordea Bank Abp, BPiON Poland, Invest in Pomerania i Trójmiasto, Cavatina oraz CBRE.

Wyniki 10. edycji plebiscytu zostaną ogłoszone w kwietniu 2023 r. podczas **uroczystej Gali Outsourcing Stars w Warszawie**.

Zgłoszeń można dokonywać do 15 lutego 2023 r.
za pośrednictwem formularza dostępnego na stronie:





Zgłoś się do konkursu

OUTSOURCING STARS

Zgłoszenia do 15 lutego 2023 r.

www.outsourcingstars.pl

10

edycja konkursu



Prestiżowe statuetki

ponad
800
zgłoszeń



Bezpłatne zgłoszenie

TWORZYMY PRZESTRZENIE I KOCHAMY TO!

O nas

Jesteśmy jedną z najdłużej działających, polskich firm na rynku, świadczącą usługi biur serwisowanych i pracowni coworkingowych.

W trakcie naszej działalności otwieraliśmy kolejne biura i zbieraliśmy doświadczenia, aby udoskonalać, zmieniać oraz projektować przestrzenie inne niż wszystkie, przeznaczone dla najbardziej wymagających klientów.

Rynek biurowy w Polsce ulega dynamicznym przemianom. Dlatego uczymy się, jesteśmy kreatywni, wprowadzamy dobre praktyki i z odwagą podejmujemy nowe wyzwania.



Kraków, Katowice, Lublin, Łódź,
Wrocław, Warszawa



www.loftmill.com



letsgo@loftmill.com



Nasze usługi

KARTY KLUBOWE LOFTMILL

Elastyczność to wspólny mianownik wszystkich usług Loftmill. Nasz główny cel to zapewnienie ludziom biznesu rozwiązań dostosowanych do bieżących potrzeb, etapu rozwoju biznesu i aktualnej sytuacji. Uzupełnieniem oferty Loftmill są dwa rodzaje kart klubowych – FlexClub oraz FlexFreedom.

Pierwsza z usług przeznaczona jest dla stałych klientów oraz ich pracowników. Druga, to optymalne rozwiązanie dla osób, które chcą korzystać z biur nieregularnie, tylko w razie potrzeby. Obie karty pozwalają korzystać z licznych udogodnień w lokalizacjach Loftmill.

BIURA SERWISOWANE

To alternatywa dla znanego Ci modelu wynajmu biur. Przestrzenie biurowe, przeznaczone dla Twoich pracowników, zapewniające udogodnienia i pozwalające na efektywne rozwijanie biznesu.

COWORKING

Coworking uwalnia Twój biznes, bo w ogóle nie musisz wynajmować biur, mając jednocześnie stale zagwarantowany dostęp do profesjonalnego zaplecza technicznego i socjalnego.