



MANAGER

REPORT

MAGAZYN KADRY
ZARZĄDZAJĄCEJ

BGK 12 DLA POLSKICH FIRM

BANK DOSTARCZA
ROZWIĄZANIA
KREDYTOWE
I GWARANCYJNE
DLA PRZEDSIĘBIORCÓW
DOTKNIĘTYCH
KRYZYSEM

18

ARP: AKTYWNI PRZECIWI EPIDEMII

AGENCJA
PRZECIWDZIAŁA
ROZPRZESTRZENIANIU
SIĘ EPIDEMII
I ZAPOBIEGA JEJ
SKUTKOM

36

RYNEK MIKROPOŻYCZEK

BARTOSZ TOMCZYK
PROVEMA



12 BGK dla polskich firm

Jednym z głównych dostawców rozwiązań kredytowych i gwarancyjnych dla przedsiębiorców dotkniętych kryzysem jest BGK. Jego jakże ważny, sztanarowy produkt dla małych i średnich firm stanowią gwarancje de minimis na nowych, specjalnych warunkach

WYWIAD

- 8 Tarcza i rekompensata
Andrzej Arendarski, KIG

GOSPODARKA PODCZAS PANDEMII

- 11 Modele kryzysu
Krystian Kamyk, Kearney
- 12 BGK dla polskich firm
- 17 Pożegnanie bez spadochronu?
Andrzej Jeznach
- 18 ARP: aktywnie przeciw epidemii
- 20 Przeniesienie firm do Internetu
- 21 100 mln polskich maseczek
- 22 Handel w sytuacji nadzwyczajnej
Robert Rękas, Lewiatan Holding SA
- 24 Pewny biznes w trudnych czasach
- 26 COVID-19 i zarobki top managerów
- 28 Po pierwsze miejsca pracy
Piotr Sukiennik, Vive Logistics
- 30 Sektor IT podczas pandemii i po niej
- 32 Wielkie kryzysy to także wielkie szanse
Marcin Roszkowski, Instytut Jagielloński
- 34 Trudny czas dla onkologii

INWESTOR

- 36 Rynek mikropożyczek
Bartosz Tomczyk, Provema

40 Mieszkania są i będą potrzebne

- Michał Sapota, HRE Investments

42 Koronawirus a nieruchomości

- Piotr Tarkowski

44 Poleją się tzy

- Marcin Wojewódka, Kancelaria Prawa Pracy Wojewódka i Wspólnicy

46 Upadłość konsumenta

- Eliza Mincer-Jakubiak

NOWE TECHNOLOGIE

51 Dodatek specjalny:

Chmura obliczeniowa (Aruba Cloud, Cppgimini, Red Hat, Revolut, Fujitsu)

52 Ekosystem chmurowy w 2020 r.

Debaty „Managery”: Chmura obliczeniowa

66 Nowe wyzwania dla producentów żywności

MANAGER 24

70 Cena czasu

Dariusz Kocięcki i Maciej Trzosek, Wrzeczono Czasu

74 Trudny czas krajowych winiarzy

Monika Żolnierzak

MOTO

76 Elektryczny mocarz

Porsche Taycan

78 Zabawa w cztery koła

BMW 1

80 Paryski szyk

DS 7 Crossback

82 Miscellanea

18

ARP: aktywnie przeciw epidemii

Agencja Rozwoju Przemysłu SA aktywnie przeciwdziała rozprzestrzenieniu się epidemii koronawirusa, a także zapobiega ekonomicznym skutkom pandemii. Szczególnie ważną jest dziś aktywność ARP w dziedzinie zakupu produktów medycznych i wyrobów leczniczych



HARLEY-DAVIDSON LIBERATOR
UL. GÓRCZEWSKA 30
01-147 WARSZAWA



HARLEY-DAVIDSON LIBERATOR - najstarszy autoryzowany dealer Harley-Davidson® w Polsce od roku 1991 zajmuje się sprzedażą motocykli Harley-Davidson®

Od 2019 roku również autoryzowany dealer motocykli elektrycznych

LiveWire™.

www.LIBERATOR.pl

SPRZEDAŻ MOTOCYKLI: 515069041 - 501608250 /// SERWIS I CZĘŚCI: 503002715 - 512486291 /// ODIĘŻ: 515069042

Poleją się tzy

Doktor Marcin Wojewódka, założyciel i wspólnik zarządzający Kancelarii Prawa Pracy Wojewódka i Wspólnicy, dowodzi, że restrukturyzacja pracownicza firmy w czasach pandemii pozwoli na wprowadzenie po kryzysie nowego modelu biznesu

„Obyszył w ciekawych czasach” – mówi znane chińskie przysłowie. Patrząc na sytuację polskich firm, wydaje się, że to one są adresem tych słów.

Niestety tak. Trudno się z tym nie zgodzić. Czasy są niezwykłe, nie tylko ze względu na sytuację epidemiczną i zagrożenia zdrowia, lecz także ze względu na bardzo skomplikowaną sytuację gospodarczą. Mamy czas wyzwań i musimy im stawić czoła. Przedsiębiorstwa muszą sobie poradzić z sytuacjami, które do tej pory znalazły głównie z teorii gier zarządzania. Zerwane łańcuchy dostaw, znaczący spadek zamówień oraz produktywności czy drastyczne ograniczenia w pozyskiwaniu nowych klientów. Kulejąca płynność finansowa. Trzeba zareagować i to szybko, a wiadomych jest wiele.

Takie zjawiska zawsze powodują kryzys. Jak duża może być liczba firm dotkniętych kryzysem?

Dzisiaj należy zacząć, że praktycznie każdą firmę mogą mniej lub bardziej dotknąć konsekwencje obecnego kryzysu. W jednym przypadku skończy się to niestety bankrutem, w innym dużymi zwolnieniami grupowymi pracowników. Jedna firma zostanie uratowana tylko dzięki kapitałowemu wsparciu właścicieli, a ktoś inny skutecznie wykorzysta rządowe programy pomocowe. Jeszcze inne przedsiębiorstwa przetrwają, ale będzie się to wiązało z wyrzeczeniami pracowników i kadry kierowniczej, na przykład w postaci znaczących obniżek wynagrodzeń. Czasami nawet o połowę albo o jeszcze więcej. Nie będzie już tak, jak było. Rynek pracownika w Polsce

“

ZWALNIANIE PRACOWNIKÓW DLA SAMEGO ZWALNIANIA NIE MA SENSU. TERAZ NALEŻY PRZED WSZYSTKIM MINIMALIZOWAĆ STRATY I SZUKAĆ OPTYMALNYCH ROZWIĄZAŃ, ALE NIE MA JEDNEGO WZORCOWEGO MODELU

się skończył w 2020 r. Niestety, ale będą miejsca, gdzie poleją się łzy.

A pana zdaniem – prawnika, specjalisty w dziedzinie restrukturyzacji – czego oczekują przedsiębiorcy?

Żeby przetrwać ten trudny czas, przedsiębiorcy potrzebują konkretnego wsparcia i to nie tylko od rządu, lecz także od związków zawodowych czy od samych pracowników. Zasadne są apele o mniej biurokracji, a także o więcej zaufania do przedsiębiorców. Wszyscy powinni pamiętać, że to kapitał, że to przedsiębiorca daje miejsca pracy i jeśli przedsiębiorca zamknie swój biznes, to wszystkie zapewniane przez niego do tej pory miejsca pracy też znikną. Były przedsiębiorca się pewnie jakoś wyżywi, ale ze wszystkimi byłymi pracownikami już tak może nie być. Państwo tak samo jak dba o pracownika, powinno dbać, może nawet bardziej, o pracodawcę. Wszyscy

też musimy to zrozumieć i pogodzić się z tym, że nie utrzymamy tego, co było. Związki zawodowe w wielu firmach też muszą to zrozumieć. Także pracodawcy nie będą już jednak mieli takich zysków ani pracownicy takiego eldorado jak w ostatnich latach. To wszystko prawie się skończyło.

Co należy teraz robić? Zwolniać ludzi?

Nie, zwalnianie dla samego zwalniania nie ma sensu. Teraz należy przede wszystkim minimalizować straty i szukać optymalnych rozwiązań, ale nie ma jednego wzorcowego modelu. Oprócz samych rozwiązań w ramach Tarczy Antykryzysowej nadal wielu przedsiębiorców musi myśleć o głębokim przebudowaniu swojego biznesu, w tym o odchudzeniu organizacji z kosztów stałych, w tym pracowniczych. Ale trzeba to robić z głową i z ludzką twarzą. Może zamiast zwolnić 3 osoby, zmniejszymy 6 pracownikom etaty po połowie. Kiedy wrócą lepsze czasy, a kiedyś wrócą, ci pracownicy już będą z nami i szybko odzyskamy prędkość przelotową. Podejmując działania dzisiaj, myślimy długoterminowo. Inaczej będzie trudno wyjść naprawdę obronną ręką z kryzysu. Alternatywą jest wywieszenie białej flagi, a tego nikt rozsądny nie chce. To się nikomu nie opłaca.

Co jest kluczowe, żeby przetrwać?

Teraz przede wszystkim należy zadbać o płynność finansową przedsiębiorstwa w czasie kryzysu, a jednocześnie wypłacać pracownikom najwięcej, jak to będzie możliwe. Ale za główny cel należy przyjąć przetrwanie firmy oraz długoterminowe utrzymanie ze sobą

najlepszych pracowników. Managerowie powinni już dzisiaj myśleć o tym, jak będą wyglądały ich firmy w nowych warunkach po kryzysie. Ile osób będzie mogło wykonywać swoje zajęcia i w jakiej formie, np. w ramach telepracy. Kto będzie musiał być fizycznie w przedsiębiorstwach. Potrzebny jest remodeling prawie każdej firmy. Sam na przykładzie mojej organizacji, na skutek wprowadzenia z powodzeniem w połowie marca pracy zdalnej dla 80 proc. firmy, zacząłem się zastanawiać, czy na pewno jest nam potrzebne aż tak duże biuro. Może lepiej zainwestować w dobre łącza i sprzęt wideo. To będzie kiedyś szansa na zatrudnienie większej liczby nowych pracowników. Teraz wszyscy mamy czas swoistego katharsis oraz przewartościowania postaw.

A ma pan jakieś rady bezpośrednio dla managerów? Na co zwrócić teraz szczególnie uwagę?

Dwie kwestie: szacunek dla pracowników i zadbanie o bezpieczeństwo własne. Po pierwsze, wiele osób będzie musiało się teraz zmierzyć w praktyce z jednym z najtrudniejszych zadań dla managera, jakim jest zwalnianie z pracy osób, które kiedyś sami zatrudnialiśmy. To jest naprawdę trudne, ale warto pamiętać, że aby to zrobić z godnością i szacunkiem dla pracowników. Żeby podziękować, żeby wytłumaczyć, dlaczego tak się dzieje. To naprawdę ważne. A druga kwestia to pilnowanie przez managerów także własnych interesów. Wiem, że to zabrzmiało może nieco groźnie, ale rekomendowałbym wielu prezosom i członkom zarządów różnych spółek sprawdzenie już dzisiaj swoich umów o pracę oraz B2B i zakresów odpowiedzialności za prowadzony biznes. Trzeba też zawsze pamiętać o prawie upadłościowym i spoczywających na zarządzających obowiązkach reagowania, np. w postaci składania w odpowiednim terminie wniosków o ogłoszenie upadłości spółki. Jeśli tego nie zrobimy terminowo, to odpowiadamy własnym majątkiem za zobowiązania

danej osoby prawnej. A to już nie są przelewki. A jeśli kryzys będzie głębszy, niż nam się wydaje, i coś, odpuścić, pójdzie nie tak?

Czy możemy już dzisiaj ocenić, jak długo będzie trwał kryzys?

Nie. Dzisiaj to raczej prognoza oparta bardziej na znajomości rynku i wsluchaniu się w głosy przedsiębiorców. Wydaje się, że zmian na lepsze możemy spodziewać się dopiero w dłuższym okresie. Na dzisiaj skłaniałbym się do prognozowania modelu gospodarki L, a nie U, jak twierdzą zbyt optymistycznie niektórzy eksperci. Druga połowa 2020 r. to będzie czas największych restrukturyzacji pracowniczych i ograniczenia kosztów. Potem, kiedyś, przyjdzie czas nadrobienia zaległości i może być to szansa na jakieś wyjście z tej trudnej sytuacji. Ale zastrzegam, że nie jest to analiza ekonomiczna, lecz obserwacja naszych klientów w poparta doświadczeniem poprzednich restrukturyzacji pracowniczych, które przeprowadzam od lat. Teraz będzie naprawdę trudno.

A co po kryzysie? Czy to prawda, że nie już nie będzie takie samo?

Tutaj można śmiało powiedzieć, że zmieni się nasze podejście do pracy. Praca zdalna stanie się powszechniejsza i mniej osób będzie pracowało bezpośrednio w biurach. W dużej części kontakty biznesowe przeniosły się już do świata cyfrowego, który stał się naszym światem realnym – nie wirtualnym! To znacząco zmieni zasady gry biznesowej i w wielu branżach pozwoli na zupełnie inne podejście do pracy. Lecz zanim się to stanie normą, jeszcze przed nami wyzwanie stawienia czoła nadchodzącemu kryzysowi. Ale razem damy mu radę, głęboko w to wierzę.

rozmawiał Piotr Cegłowski

dr Marcin Wojewódka

Radca prawny, doktor nauk ekonomicznych. Posiada 20-letnie doświadczenie w doradztwie największym pracodawcom w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, założyciel i wspólnik zarządzający Kancelarii Prawa Pracy Wojewódka i Wspólnicy, specjalizującej się w restrukturyzacji pracowniczych i zwolnieniach grupowych. Negocjator i wykładowca akademicki. W latach 2016–2017 członek Zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

