

PORADNIK DLA KORPORACJI



Efektywna współpraca w dobie pracy zdalnej. To możliwe!

Pomimo kryzysu wywołanego pandemią i wprowadzanych obostrzeń, biznes musi trwać. Ta świadomość skłoniła wiele firm do poszukiwania drogi do szybkiej transformacji procesów, aby ich zespoły mogły produktywnie pracować z domu. Praca zdalna może umożliwić zespołom efektywną współpracę, ale tylko wtedy, gdy jest ona realizowana przy wsparciu odpowiedniej platformy cyfrowej.



Ireneusz Borowski
Country Manager Poland,
Dassault Systèmes

Jakość współpracy ma znaczenie na każdym etapie rozwoju produktu: bez efektywnej współpracy nie da się opracować nowego rozwiązania ani wprowadzić go na rynek. Możliwość pracy zespołowej wielu grup i działów – zarówno wewnątrz organizacji, jak i poza nią – wymaga jednak sprawnego koordynowania procesów, danych, wiedzy, pomysłów, harmonogramów i kanałów komunikacji. Jak zrealizować te wymagania w dzisiejszej, COVID-owej rzeczywistości, kiedy pracownicy przenieśli się do home office?

Odpowiedzią na nowe wyzwania jest solidna platforma w chmurze, jak 3DEXPERIENCE od Dassault Systèmes, która jest centralnym punktem zapewniającym wszystkim interesariuszom dostęp do jednej wersji danych i umożliwiającym efektywną współpracę nad innowacyjnymi projektami.

Wzrasta zainteresowanie chmurą

W III kwartale 2020 roku firma analityczna PMR, na zlecenie Dassault Systèmes przeprowadziła badanie zatytułowane „Gotowość polskich firm produkcyjnych na transformację cyfrową i migrację do chmury. Analiza sytuacji w obliczu pandemii COVID-19”. Wśród respondentów znalazło się 105 średnich i dużych firm produkcyjnych w Polsce z sektorów: Transport i mobilność, Urządzenia przemysłowe, Lotnictwo oraz Home & Lifestyle. Badanie pokazało, że wiele firm redefiniuje dziś swoje podejście do sfery IT, a także plany związane

z wykorzystaniem środowisk chmurowych. Wpływ na decyzję o przyspieszeniu transformacji do chmury miało z pewnością wprowadzenie ograniczeń związanych z pandemią, w których efekcie 9 na 10 badanych przedsiębiorstw przeszło na pracę zdalną. Konkretnie plany migracji całości lub części oprogramowania do chmury w ciągu najbliższych 2-3 lat potwierdziło natomiast 33 proc. badanych firm, które dotychczas nie wdrożyły rozwiązań chmurowych.

Firmy, które stosują już rozwiązania chmurowe, wśród kluczowych korzyści wdrożenia wymieniają: umożliwienie pracy zdalnej, optymalizację kosztów, zmniejszenie zapotrzebowania na wyspecjalizowany personel IT, niezależność od awarii sprzętu, dodatkową ochronę i wsparcie czy większą elastyczność.

Odpowiednia infrastruktura

Skonfigurowanie odpowiedniej infrastruktury do pracy zdalnej wykracza daleko poza replikację fizycznego środowiska biurowego. Zdalne biuro powinno nie tylko zapewniać ciągłość działania; musi pójść o krok dalej, umożliwiając zespołom ulepszenie rozwoju produktów, wprowadzanie innowacji i zwiększanie wydajności.

Takie możliwości stwarza platforma 3DEXPERIENCE w chmurze, która jest kompletnym zestawem wiodących w branży rozwiązań, pozwalających na wprowadzanie w życie pomysłów w obszarach takich jak projektowanie i inżynieria, produkcja, symulacja oraz zarządzanie i współpraca, bez ograniczeń w zakresie IT. Wyobraźmy sobie wirtualne miejsce pracy, które łączy wszystkie zespoły zaangażowane w rozwój produktu, niezależnie od tego, czy znajdują się w Warszawie, czy Monachium. Strony zewnętrzne, jak dostawcy i partnerzy, również mogą uczestniczyć w tworzeniu łańcucha wartości i równoczesnej pracy nad projektem,

uzyskując dostęp do tej samej platformy w celu dostarczenia danych i możliwości analizy zmian w czasie rzeczywistym. Platforma oferuje także dodatkowe usprawnienia, cenione szczególnie przez branżę produkcyjną: zamiast ręcznego wyszukiwania części lub odtwarzania istniejących komponentów, zespoły polegają na katalogu znormalizowanych części. Dzięki platformie można łatwo uzyskać dostęp do całej powiązanej dokumentacji, a także porównać i przeanalizować dostępne komponenty. Czas zaoszczędzony na tego typu działaniach zespoły mogą wykorzystać na rozwijanie innowacyjności czy współpracę nad kolejnymi projektami.



Firmy, które stosują już rozwiązania chmurowe, wśród kluczowych korzyści wdrożenia wymieniają: umożliwienie pracy zdalnej, optymalizację kosztów, zmniejszenie zapotrzebowania na wyspecjalizowany personel IT, niezależność od awarii sprzętu, dodatkową ochronę i wsparcie czy większą elastyczność.

PORADNIK DLA KORPORACJI

Cyfryzacja postępuje w zawrotnym tempie

Czas zerwać z przeszłością, stare nie wróci. Zrozumiał to biznes, który w 2021 będzie cyfryzować się na potęgę, jak wynika z raportu TEKsystems. Firmy zainwestują w zbieranie i przetwarzanie informacji oraz w analitykę. Cel: wygrać z kryzysem i konkurencją.

Piotr Praisnar

CEO, Cloud Technologies

Amerkańska firma specjalizująca się w rozwiązaniach IT dla biznesu, TEKsystems, w marcu opublikowała raport *State of Digital Transformation 2021*. W badaniu udział wzięli przedstawiciele kadry managerskiej wyższego szczebla z 400 organizacji rozproszonych po całym świecie, po to, by dokładnie zrozumieć czym tak naprawdę będzie digitalizacja w 2021.

2021 to rok hiperdigitalizacji

Okazuje się, że budżety opracowane z myślą o cyfrowej transformacji zostaną spożytkowane głównie na rozwiązania chmurowe (50 proc. ankietowanych), zbiory danych i ich analitykę (45 proc.) oraz technologie mobilnego internetu (44 proc.).

Co ciekawe, wyniki raportu jasno pokazują, że firmy, które już od dawna cyfryzują swoje struktury (tzw. cyfrowi liderzy), są na tyle zadowolone z efektu tych inwestycji, że przeznaczają jeszcze więcej środków na digitalizację. Aż 55 proc. cyfrowych liderów zapowiada, że zwiększy budżety na cyfrowe innowacje w 2021.

Takie inwestycje mają przelożyć się na bardzo konkretne efekty. Czego spodziewają się przedsiębiorcy? Najwięcej, bo aż 4 na 10 firm (40 proc.) liczy, że zdobędzie kompetencje pozwalające na analizowanie danych i budowę własnego business intelli-

gence. Niewiele mniej, bo aż 36 proc. respondentów, sądzi, że ich firmy będą dzięki temu w stanie korzystać z dobrodziejstw analityki predyktywnej. Wykorzystując big data i algorytmy sztucznej inteligencji, firmy są w stanie np. „przewidzieć” ścieżkę zakupową klienta, rozpoznać jego preferencje i na tej podstawie komunikować się z nim poprzez kampanie online. To zaledwie jeden z przykładów. Na podstawie danych behawioralnych firmy mogą tworzyć nowe produkty, zmodyfikować układ i wygląd własnej witryny czy opracować strategię działania.

Tylko rok czy cała dekada?

Twórcy raportu *State of Digital Transformation 2021* zwracają uwagę na to, że wykorzystanie Big Data, analityki, cloud computingu i mediów społecznościowych nie jest już wyłącznie domeną przedsiębiorstw, które stanowią crème de la crème świata biznesu. Poniżej jest to naturalna kolej rzeczy, a trochę efekt pandemii. Bo nawet najbardziej tradycyjne sektory gospodarki zaczęły korzystać z możliwości oferowanych przez cyfryzację nie tylko po to, by zapobiec wewnętrznym skutkom kryzysu, ale także po to, by budować przewagę konkurencyjną. Badanie przeprowadzone przez The Boston Consulting Group wykazało, że przedsiębiorstwa, które przodują w wykorzystywaniu big data, gene-



rują o 12 proc. większe przychody niż te, które z nich nie korzystają. Cyfryzacja zmienia także sposób, w jaki firmy konkurują ze sobą. Z jednej strony znacznie obniżyła ona koszty wejścia na rynek w wielu sektorach, z drugiej zaś zwiększyła konkurencję.

Ucyfrowiony biznes jest owocem dojrzałej gospodarki. Wpływ technologii cyfrowej można zaobserwować w co-

raz większej liczbie sektorów, w tym w handlu, produkcji, rolnictwie, energetyce czy ochronie zdrowia. Chociaż prawdą jest, że technologia cyfrowa nie ma wpływu na podstawową istotę tych branż, przyjęcie nowych technologii stało się niezbędne w czasie pandemii do sprawnego ich funkcjonowania w trakcie lockdownu, zwiększania ich wydajności i konkurencyjności.

Krótko mówiąc, nowe technologie cyfrowe radykalnie przekształcają środowisko, w którym działają przedsiębiorstwa, wpływając również na różne etapy ich produkcji oraz na ich wzajemne relacje i konkurencję. Biorąc pod uwagę to wyzwanie, nie ma innego wyjścia: firmy muszą opracować strategię transformacji cyfrowej, aby zapewnić sobie przetrwanie i przyszły rozwój.

Ubezpieczyciele należności stabilizują gospodarkę w trudnych czasach

Rok 2020 był przykładem tego, jak ubezpieczenia kredytu kupieckiego mogą stabilizować gospodarkę w okresach niepewności. Suma ubezpieczonych obrotów firm przekroczyła po raz kolejny 500 mld zł i była o ponad 40 mld zł wyższa niż rok wcześniej. Ubezpieczyciele nie zmniejszyli zaangażowania we wsparcie przedsiębiorców, pomimo pandemii i związanych z nią ograniczeń.

Rafał Mańkowski

ekspert Polskiej Izby Ubezpieczeń

Mimo załamania na rynkach finansowych w marcu 2020 r. zakłady ubezpieczeń zwiększyły nieznacznie limity kredytowe przyznawane ubezpieczonym przedsiębiorstwom. O 8 proc. zwiększyła się także wartość ubezpieczonych obrotów.

Ryzyko gospodarcze wciąż jest realne

Przekroczone zostały wartości notowane w ubiegłych latach, charakteryzujących się dobrą koniunkturą.

Przedsiębiorcy w czasach niepewności docenili rolę ubezpieczeń kredytu kupieckiego. Polisy pozwoliły im utrzymywać dotychczasowe kontrakty i zdobywać nowe, dzięki czemu mogli bezpiecznie zbywać swoje towary i usługi. Trzeba pamiętać też o tym, że kłopoty nie skończyły się wraz z ubiegłym rokiem. W wielu krajach, w tym w Polsce, utrzymywane są lub przywracane ograniczenia aktywności obywateli i przedsiębiorstw. Trudno przewidzieć, jak będzie wyglądać sytuacja płatnicza na poszczególnych rynkach w kolejnych miesiącach czy nawet tygodniach.

Ubezpieczenia należności handlowych, dane w mln PLN	2019	2020	Dynamika 2020/2019
Ekspozycja krajowa (na 31 grudnia)	105 358	106 111	101,00 proc.
Ekspozycja eksportowa (na 31 grudnia)	59 510	62 567	105,00 proc.
Ekspozycja łączna (na 31 grudnia)	164 868	168 678	102,00 proc.
Ubezpieczone obroty krajowe	415 283	448 646	108,00 proc.
Ubezpieczone obroty eksportowe	118 182	126 261	107,00 proc.
Ubezpieczone obroty łączne	533 465	574 907	108,00 proc.
Składka przypisana brutto	722	761	105,00 proc.
Odszkodowania i świadczenia wypłacone brutto	337	381	113,00 proc.

Ekspozycja – jest to ryzyko finansowe, jakie ponoszą zakłady ubezpieczeń. Innymi słowy jest to suma limitów kredytowych przyznanych przez ubezpieczycieli dla wszystkich przedsiębiorstw korzystających z ubezpieczeń należności handlowych

Ubezpieczone obroty – łączna wartość obrotów, które były objęte ochroną ubezpieczeniową w danym okresie

Zakłady ubezpieczeń prowadziły zrównoważoną i stabilną politykę zarządzania ryzykiem. W ciągu całego roku nie występowały znaczące odchylenia w łącznej wysokości dostępnych limitów kredytowych w porównaniu z latami ubiegłymi.

Jak działa ubezpieczenie należności handlowych?

Standardem wśród przedsiębiorców jest sprzedaż produktów i usług z odroczonym terminem płatności, czyli stosowanie kredytu kupieckiego. Ubezpieczenie należności handlowych zapewnia firmom ochronę

finansową w przypadku strat wynikających z opóźnień w płatnościach bądź nawet bankructwa kontrahenta. Co więcej, dzięki know-how ubezpieczyciela przedsiębiorstwo otrzymuje profesjonalny i stały dostęp do monitoringu informujących o aktualnej kondycji finansowej kontrahenta.



Zakłady ubezpieczeń prowadziły zrównoważoną i stabilną politykę zarządzania ryzykiem.

Nowoczesne technologie wsparciem w zarządzaniu przedsiębiorstwem

Nowoczesne technologie są motorem rozwoju od zawsze. Kolejne pokolenia managerów funkcjonują w świecie, w którym inwestycja w technologię jest naturalnym fundamentem sukcesu firmy. Taki stan rzeczy pozwala nam produkować więcej, szybciej i elastyczniej oraz dostarczać coraz bardziej zaawansowane i kompleksowe usługi.



Konrad Jakubiec

Business Development Director,
Mindbox

O ile nowoczesne technologie są z nami od dawna, o tyle warto zauważyć, że obecnie jesteśmy świadkami rewolucji technologicznej, która coraz odważniej wkracza do centrali i na nasze stanowiska pracy w biurach. To istotna zmiana w postrzeganiu wdrażania technologii, bo już nie myślimy o ulepszaniu naszej części operacyjnej, ale wkraczamy w obszary związane bezpośrednio z podejmowaniem decyzji, planowaniem i pracą kreatywną.

Wygląda na to, że okres lęk przed digitalizacją, sztuczną inteligencją czy automatyzacją pracy w biurze mamy już za sobą i w postrzeganiu nowoczesnych technologii przeważa chęć poprawy jakości naszej pracy. To otwiera możliwości szerokiego wdrażania rozwiązań z zakresu transformacji cyfrowej. Jednak te możliwości nie będą automatycznie przynosiły korzyści. Nowoczesne rozwiązania, w tym sztuczna inteligencja, są bardzo ważnym testem dla organizacji. Testowana jest przede wszystkim umiejętność koncepcyjnego podejścia do usprawnienia organizacji i przekuwania strategii w realne działania, ich emanację w procesach, pomiarach i analizie.

Najpoważniejszym wyzwaniem związanym z wdrażaniem nowoczesnych technologii usprawniających pracę biurową, zarządzanie procesami, zbieranie danych, ich analitykę i wdrażanie nowoczesnych algorytmów, jest liczba ludzi, od których jest uzależnione powodzenie wdrożenia. Tradycyjne projekty IT były mocno oparte na wiedzy i kompetencji IT wspieranej wiedzą biznesową. Obecnie proporcje są odwrócone i to od kompetencji właścicieli biznesowych danego zagadnienia oraz spójności wizji managementu uzależniony jest sukces wdrożenia i korzyści, jakie możemy wygenerować.

To bardzo istotna zmiana filozofii pracy. Sprowadza się ona do tego, że coraz więcej pracowników naszych firm musi mieć świadomość możliwości i ograniczeń technologii oraz posiadać umiejętność pracy projektowej. Zaawansowane rozwiązania wspierające zarządzanie procesami, analitykę danych i podejmowanie decyzji, w szczególności oparte na sztucznej inteligencji, dają wielkie możliwości, ale wymagają także gruntownego przygotowania do wdrożenia i szerokiej świadomości celu, jaki chcemy osiągnąć.

Sprowadza się to do faktu, że w najbliższych latach będziemy potrzebować coraz więcej osób umiających pracować z technologią, w miejsce operatorów procesów. Kluczowe

jest, by wraz z tym trendem szły możliwości zdobycia kompetencji niezbędnych to funkcjonowania w cyfrowej rzeczywistości w pracy – i to zarówno z perspektywy pracowników,

jak i firm, które odczuwają coraz pilniejszą potrzebę rozbudowy kompetencji technologicznych, nawet jeżeli ich biznes niekoniecznie z technologią do tej pory się kojarzył.

REKLAMA

Jabra GN

EVOLVE2 30

**Wybór profesjonalistów.
Bez względu na miejsce pracy.
Lekkie, przenośne,
niezawodne i wygodne.**

GN Making Life Sound Better
FOR 150 YEARS

PORADNIK DLA KORPORACJI

PRACA ZDALNA POZOSTANIE Z NAMI?

Przedłużające się funkcjonowanie firm w gospodarce dotkniętej skutkami COVID-19 oraz nieustannie postępujący proces cyfryzacji na trwałe zmieniają model wykonywania pracy. Proces ten już dziś jest zauważalny szczególnie w obszarze usług wykonywanych przez kadry specjalistyczne. Najbliższy czas będzie testem dla działów HR, przed którymi stoi trudne zadanie polegające na zmianie trybu pracy, ewaluacji stanowisk i wyznaczeniu nowych parametrów do mierzenia efektywności wykonywania obowiązków służbowych.

Grzegorz **Gawroński**

CEO Redegate.com

Kacper **Pupin**

współzałożyciel Redegate.com.

Firmy poddane ograniczeniom związanym z pandemią muszą adaptować się do nowych warunków, żeby przetrwać na rynku. Obustronnie wymusiły pracę zdalną. Część z firm zauważyła wymierne korzyści z wprowadzenia takich rozwiązań. Również pracownicy zaobserwowali zalety takiej sytuacji. Obecnie znajdujemy się w okresie przejściowym i dostosowawczym, jednak wszystko wskazuje na to, że nowe wzorce zakorzeniają się na dobre. Być może za kilka lat nikt nie będzie już pamiętał, że kiedyś można było świadczyć pracę w inny sposób. Warto zauważyć, że firmy testowały pracę zdalną wśród

wybranych pracowników już od jakiegoś czasu. Wtedy rozwiązanie to było adresowane do osób pracujących w sposób mobilny lub przebywających w długotrwałych delegacjach. Było też stosowane jako pewnego rodzaju bonus, w ramach którego pracodawca zezwalał pracownikowi na świadczenie pracy w trybie „home office” np.: raz lub dwa razy w tygodniu. W wielu przypadkach takie rozwiązanie było też wprowadzane na określony okres i były podyktowane potrzebami pracownika wynikającymi z jego sytuacji życiowej. Teraz pandemia wywołała ogólnoswiatową konieczność poszukiwania nowych

metod prowadzenia polityki personalnej. Mają one dawać firmom stabilność także w przyszłości, w której mogą pojawić się podobne lub jeszcze większe ograniczenia.

Praca zdalna jest już rzeczywistością

Proces, przez który obecnie przechodzimy, jest bardzo dynamiczny. Firmy poszukują takich rozwiązań kadrowych, sprzętowych i teleinformatycznych, które pozwolą jak najefektywniej wprowadzić nowy model współpracy. Pracownicy natomiast uczą się, jak dzielić pracę z życiem osobistym. Wnioski wynikające z badań wskazują na to, że firmy deklarują konieczność wdrożenia w możliwie najbliższym czasie rozwiązań kadrowych przystających do zmienionej rzeczywistości. Pracownicy, którzy początkowo odnosili się pozytywnie do zdalnej formuły pracy, w ostatnim okresie stali się wobec niej bardziej sceptyczni. W ich opinii najbardziej niekomfortowe jest poczucie alienacji oraz przenikanie się obowiązków domowych z pracą zawodową. Wpływa to na spadek ich poczucia wartości, samorealizacji, a to z kolei obniża efektywność ich działań. Ba-

danie firmy McKinsey and Company przeprowadzone w listopadzie 2020 r. pokazuje, że niektóre profesje radzą sobie z transformacją modelu pracy lepiej niż inne. Są to finanse i ubezpieczenia, usługi biznesowe, naukowcy i wsparcie techniczne, a także branża IT i telekomunikacja. W tych obszarach odnotowano najmniejszy spadek efektywności pracy. Istnieją też obszary gospodarki, które będą przechodziły ten proces wolniej i trudniej, jak np.: wszystkie gałęzie produkcji, medycyna, rolnictwo czy przemysł wydobywczy. W tych przypadkach wykonywanie zawodu wymaga dostępu do konkretnego miejsca i specjalistycznych narzędzi. Patrząc globalnie na wszystkie branże, firmy planują wprowadzić pracę zdalną, a na początek chcą zaimplementować model hybrydowy. W ramach ankiety przeprowadzonej przez firmę McKinsey and Company wśród 800 dyrektorów korporacji na całym świecie 38 proc. z nich wyraziło oczekiwanie, że ich pracownicy będą pracować poza biurem przynajmniej dwa dni w tygodniu. W podobnym badaniu sprzed pandemii podobne zdanie miało tylko 22 proc. respondentów, co oznacza, że w okresie zale-

dwie roku nastąpił prawie dwukrotny wzrost. Pierwszy znaczący krok w tę stronę został już uczyniony i tego procesu nie da się już zatrzymać.

Specjaliści HR kluczem do sukcesu

Obecnie trwają prace nad indywidualnym modelem pracy w poszczególnych branżach. Bardzo ważnym ogniwem tej transformacji stają się specjaliści HR. Muszą baczej niż kiedykolwiek wcześniej wsłuchiwać się w potrzeby ekonomiczne kadry zarządzającej firmami, a z drugiej strony także w oczekiwania pracowników związane z kwestiami organizacyjnymi i socjalnymi, które mają istotny wpływ na efektywność ich pracy. Zadaniem specjalistów HR będzie przełożenie polityki personalnej firm na zupełnie nowe tory. Będą oni musieli wykazać się wiedzą funkcjonalną z zakresu nowych dziedzin i nowoczesnej ekonomii, które odgrywają coraz większą rolę w profilu działalności firm. Konieczna będzie także analiza potrzeb coraz młodszych grup pracowników, których oczekiwania są i będą różnić się od tych wyrażanych przez ich rówieśników sprzed dziesięciu czy nawet pięciu lat.

Smart Working i wyzwania związane z hybrydowym stylem pracy

Od początku kryzysu wywołanego przez koronawirusa w centrum uwagi znalazły się pojęcia takie jak praca zdalna czy smart workplace. Pandemia zdecydowanie pobudziła nowoczesne metody pracy, ale nadal istnieją wyzwania w tym obszarze. Covid-19 znacznie przyspieszył przejście na hybrydowy model pracy, ale co to oznacza i jaki będzie miał on wpływ na biznes po pandemii? Rok 2021 już pokazuje, że odpowiednia technologia, w tym sprzęt do wideo- i telekonferencji, będzie kluczem do tego wszystkiego.

Smart Working – czyli co?

Smart working oznacza, że możesz pracować kiedy i gdzie chcesz – u klienta, w domu, w biurze lub gdzieś indziej. Mimo że smart working nie jest nowym trendem, to jednak rok 2020 przyniósł znaczącą dynamikę w jego rozwoju. Jednym z aspektów smart workingu jest home office, a w tym obszarze za sprawą koronawirusa zaszły dość duże zmiany. Znaczna część pracowników doświadczyła w mijającym roku połączenia pracy i życia domowego, ponieważ Covid-19 spowodował nagłe przejście na pracę zdalną. Wcześniej wiele firm z różnych względów broniło się przed taką formą pracy, ale ze względu na pandemię zostały do niej zmuszone. Z czasem dostrzegły, że home office sprawdza się bardzo dobrze, a pracownicy są często wydajniejsi i bardziej zadowoleni. W związku z tym znacznie zwiększyła się akceptacja dla tego modelu, co z kolei otwiera drogę

dla kolejnych kroków w rozwoju smart working. Badanie IDG¹ realizowane we współpracy z firmą Jabra na temat smart workingu i koronawirusa potwierdziło zwiększoną akceptację dla home office. 71 procent ankietowanych uważa, że Covid-19 pozytywnie zmienił nastawienie do home office w ich przedsiębiorstwie. Nowa normalność pokazała też jednak, że aby produktywność pracowników utrzymała się na dobrym poziomie w dłuższej perspektywie czasowej, potrzebne są odpowiednie narzędzia.

Problemy z produktywnością w nowej normalności

Nowa normalność przyniosła potrzebę hybrydowego podejścia do pracy, w którym kluczowym priorytetem jest elastyczność między pracą zdalną i pracą w biurze. Wykorzystanie rozwiązań do wirtualnej współpracy wzrosło z 14 proc. w 2019 roku do 77 proc. w roku 2020².

Tymczasem dużym wyzwaniem dla firm pozostaje produktywność, której średni poziom spada wraz z geometrycznym wzrostem złożoności pracy³. Decydującą rolę w przechodzeniu do elastycznego modelu miejsca pracy odgrywają zestawy słuchawkowe i rozwiązania do wideokonferencji.

Technologia w miejscu pracy

Na początku lockdownu firmy musiały działać w pośpiechu i szybko zakupiły często przypadkowe rozwiązania umożliwiające wprowadzenie home office, aby zapewnić dalszą nieprzerwaną pracę. W większości przypadków działały wtedy bez konkretnego planu. Teraz należy to nadrobić: przedsiębiorstwa muszą wypracować świadomą całościową koncepcję smart workingu. Biorąc pod uwagę aktualną sytuację, koronawirus będzie nam nadal towarzyszył, a w przyszłości powstanie znacznie więcej hybrydowych modeli pracy, dlatego firmy powinny inwestować w nowoczesny sprzęt w przemyślny sposób. W przypadku profesjonalnych rozmów telefonicznych z potencjalnymi lub obecnymi klientami potrzebna jest doskonała jakość dźwięku, żeby wywrzeć pozytywne wrażenie. Dobrze sprawdzają się tu np. zestawy słuchawkowe ułatwiające koncentrację i współpracę firmy Jabra z serii Evolve2.



To profesjonalne zestawy słuchawkowe typu plug-and-play. Współpracują ze wszystkimi wiodącymi platformami komunikacyjnymi, umożliwiając łatwą współpracę z szerszym zespołem, bez względu na to, gdzie się znajduje, posiadają też certyfikację Microsoft Teams. Najlepiej połączyć dźwięk z obrazem, ponieważ właśnie teraz, gdy spotkania osobiste zastępowane są wirtualnymi, jeszcze ważniejsze jest, aby były one jak najbardziej autentyczne. Język ciała i ton głosu są niezwykle ważne dla osiągnięcia porozumienia i nadają wypowiedzianym słowom większą wagę. Również tu liczy się odpowiednia jakość. Transmisja obrazu o wysokiej rozdzielczości oraz sprzęt, który działa niezawodnie i bez usterek, to podstawy udanej telekonferencji. Jabra PanaCast to pierwsze na świecie inteligentne rozwiązanie wideokonferencyjne typu plug-and-play, działające w rozdzielczości 4 K z certyfikacją Microsoft Teams i Zoom oraz

współpracujące ze wszystkimi wiodącymi rozwiązaniami wideo i audio przeznaczonymi do prowadzenia konferencji. PanaCast pozwala też na zachowanie odpowiedniego dystansu społecznego w czasie wideokonferencji w biurze, nawet w małej sali. Wszystko to za sprawą trzech 13-megapikselowych kamer, które zapewniają panoramiczny 180° obraz, i opatentowanej technologii łączenia obrazu w czasie rzeczywistym. Jabra PanaCast w połączeniu z zestawem głośnomówiącym Jabra Speak 750 tworzy doskonałe rozwiązanie do wideokonferencji dla nowoczesnych firm podążających za obecnym trendem hybrydowego modelu pracy.

1. Badanie Smart Workplace Studie przeprowadzone przez IDG Research Services we współpracy z Jabra / GN Audio Germany GmbH, Monachium 2020.

2. Gensler US Workplace Study

3. Źródło: Boston Consulting Group

Cyberbezpieczeństwo ma znaczenie

Wzrost skali pracy zdalnej jest najbardziej widoczną zmianą, która zaszła w przedsiębiorstwach w efekcie pandemii COVID-19. Według badania przeprowadzonego na zlecenie firmy Fortinet przez ARC Rynek i Opinia, jedną z konsekwencji pandemii COVID-19 jest też fakt, że zarządy przedsiębiorstw zwróciły większą uwagę na kwestie cyberbezpieczeństwa i traktują je bardziej priorytetowo.

Jolanta Malak
dyrektor Fortinet w Polsce

Nie jest to już, w ich rozumieniu, obszar pozostający wyłącznie w obszarze kompetencji działów IT, ale strategiczny element funkcjonowania przedsiębiorstwa. Wiadomo przecież, że w wyniku ataku hakerskiego działalność firmy może zostać sparaliżowana, a straty finansowe mogą być liczone w setkach tysięcy złotych. Do tego trzeba doliczyć kwestie wizerunkowe, związane z utratą zaufania klientów, oraz prawne, wynikające np. z przepisów o ochronie danych osobowych. Skąd wynika to zwiększone zainteresowanie cyberbezpieczeństwem? Aż 70 proc. respondentów, którzy wzięli udział w badaniu Fortinet, podkreśla, że w związku z pandemią

pojawiły się nowe ryzyka dla bezpieczeństwa IT, a 73 proc. przyznało, że w epoce pracy zdalnej zwraca się też większą uwagę na wcześniej istniejące zagrożenia. W rezultacie cyberbezpieczeństwo zostało uznane jako jeden z kluczowych elementów funkcjonowania firmy, a przez to włączone do planowania działań z zakresu zapewnienia ciągłości biznesowej (60 proc. wskazań).

Bezpieczeństwo na wysokim poziomie?

W tym kontekście warty podkreślenia jest fakt, że aż 87 proc. respondentów uznało stan bezpieczeństwa IT w swoich firmach za zadowalający. Zdecydowana większość, bo aż 68 proc. ankietowanych, na pytanie o to, co zrobiliby inaczej w ciągu minionych 6 miesięcy, mając obecną wiedzę, odpowiedziała, że nie zro-



biłaby niczego innego. Pozostali wskazywali na takie obszary, jak konieczność zainwestowania w sprzęt lub szkolenia oraz zakup dodatkowego oprogramowania ochronnego. Po części taka postawa może być wywołana fałszywym poczuciem bezpieczeństwa. Współczesne cyberataki są zaawansowane jak nigdy przedtem i nie wolno tracić czujności ani popadać w przekonanie, że wszystko

mamy pod kontrolą, zwłaszcza że od przypadku naruszenia bezpieczeństwa do jego wykrycia mija przeciętnie 200 dni, a następnie jeszcze ponad dwa miesiące do opanowania sytuacji¹.

W oczekiwaniu na normalność

Pomimo tego, że ponad połowa ankietowanych (55 proc.) chciałaby powrotu do pracy stacjonar-

nej po zakończeniu pandemii, okazuje się jednak, że zdaniem 69 proc. badanych to nie kwestie związane z cyberbezpieczeństwem będą decydowały o tym, czy firma pozostanie przy modelu pracy zdalnej. W dodatku w ponad połowie przedsiębiorstw sytuacja związana z pandemią nie przyspieszyła takich procesów biznesowych, jak np. przechodzenie do chmury. Jest to dość zaskakujące, ponieważ aplikacje chmurowe znacznie usprawniają pracę zdalną, pozwalają współdzielić dokumenty i przyspieszać procesy biznesowe. Jak widać, nie był to jednak powód, który przekonałby przedsiębiorstwa do przejścia na rozwiązania chmurowe.

Z kolei 79 proc. badanych przyznało, że ich przedsiębiorstwo nie zainwestowało i w przyszłości nie zamierza inwestować w bezpieczeństwo aplikacji w chmurze publicznej. Taka postawa może wynikać albo z zaufania do dostawców rozwiązań chmury publicznej, albo z braku świadomości, że użytkownik chmury może samodzielnie wprowadzić dodatkowe zabezpieczenia

1. Cost of a Data Breach Report, 2020, Ponemon Institute

eVoting – bezpieczne głosowanie w cyfrowym wymiarze

Zbliża się sezon walnych zgromadzeń. Jak je przeprowadzić w tym szczególnym czasie, aby nie narazić swoich pracowników i akcjonariuszy? Najprostszym rozwiązaniem jest skorzystanie z aplikacji eVoting, którą oferuje KDPW.

Spółki, których akcje zarejestrowane są w KDPW, korzystają już od dawna z aplikacji Walne Zgromadzenia (WZ), służącej m.in. do otrzymania przez emitenta wykazu osób uprawnionych do udziału i głosowania podczas WZA. Aplikacja WZ wzbogaciła się o dodatkową funkcjonalność, umożliwiającą akcjonariuszom zdalne oddawanie głosów, czyli eVoting.

Aplikacja eVoting oferuje znacznie więcej niż tylko możliwość zdalnego głosowania na WZA (w tym głosowania tajnego). Wśród innych funkcjonalności aplikacji znajdziemy m.in.: możliwość wglądu do aktualnego porządku obrad i uchwał, zgłaszanie spółce żądań w zakresie porządku obrad i projektów uchwał, zadawanie pytań spółce, zarządzanie pełnomocnictwami, zgłaszanie sprzeciwów, czy dostęp do wyników walnego zgromadzenia.

2 kroki i gotowe

Co musi zrobić spółka? Rejestrując WZA w systemie KDPW (w aplikacji WZ) wybrać „tryb rozszerzony” oraz poinformować w ogłoszeniu o Walnym Zgromadzeniu o możliwości

głosowania zdalnego z wykorzystaniem aplikacji eVoting.

Co musi zrobić akcjonariusz? Zarejestrować się w aplikacji eVoting na stronie <https://mojeglosowanie.pl> oraz podać swój adres email w momencie składania żądania o wystawienie zaświadczenia o prawie do udziału w WZA w banku lub biurze maklerskim.

Jak to działa?

W ogłoszeniu o zwołaniu WZA spółka zamieszcza dodatkowo informację o możliwości uczestniczenia w nim przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej za pośrednictwem aplikacji eVoting.

Uprawniony do udziału w WZA akcjonariusz, składając żądanie wystawienia zaświadczenia o prawie do udziału w WZA, powinien upoważnić podmiot prowadzący jego rachunek papierów wartościowych (bank lub biuro maklerskie) do zamieszczenia w wykazie upraw-

nionych swojego adresu poczty elektronicznej.

Akcjonariusz, który znalazł się na wykazie uprawnionych, otrzyma na wskazany adres email wiadomość zawierającą informacje o uprawnieniach do uczestniczenia w Walnym Zgromadzeniu. W wiadomości tej zostanie przekazany kod autoryzacyjny, z którego wykorzystaniem będzie mógł potwierdzić swoje uprawnienia w aplikacji eVoting. Potwierdzenie uprawnień w aplikacji eVoting jest równoznaczne z umieszczeniem na liście obecności Walnego Zgromadzenia.

Po zarejestrowaniu uprawnień automatycznie aktywuje się interfejs do rejestracji głosów, które użytkownik może rejestrować do momentu zakończenia głosowania nad danym projektem uchwały.

Głosy oddane zdalnie z wykorzystaniem aplikacji eVoting mogą być oddawane przed formalnym otwarciem głosowania na Walnym Zgromadzeniu. Zostaną one oczywiście uwzględnione w wynikach głosowania z chwilą zakończenia głosowania nad daną uchwałą. Do tego momentu głosy oddane mogą być zmieniane i są widoczne wyłącznie dla osoby, która je oddała.

eVoting-board – bezpieczna organizacja pracy organów spółki

Od kwietnia br. KDPW zaoferuje nową aplikację – eVoting-board, czyli rozwiązanie pozwalające na przeprowadzenie zdalnych głosowań na posiedzeniach rad nadzorczych (i komitetów działających w strukturach rad nadzorczych), a także zarządów. Aplikacja pozwoli także na oddawanie głosów poza posiedzeniami (tzw. tryb obiegowy). Rozwiązanie to jest przygotowywane tak, aby zapewnić najwyższy poziom bezpieczeństwa procesu głosowania.



PORADNIK DLA KORPORACJI

Rośnie zainteresowanie outsourcingiem HR

Jednym z największych wyzwań w trakcie pandemii zmagaly się firmowe działy HR. Implementacja narzędzi do zdalnej rekrutacji, motywowanie pracowników, szkolenie czy dostęp do niezbędnych dokumentów, a wszystko to w formie zdalnej, to zaledwie początek przeszkód, które w swoich działaniach napotykały firmowe kadry. Jak jednak pokazują badania, ponad 50 proc. osób jest gotowych w przyszłości kontynuować pracę z domu, a 40 proc. uważa, że to wygodniejsza forma pracy¹. Firmy powinny więc wprowadzać rozwiązania online nie tylko tymczasowe, ale takie, które sprawdzą się w dłuższej perspektywie.

Marta Czarnecka

Key Account Manager,
Iron Mountain Polska

To następstwo wprowadzania nowoczesnych rozwiązań pracy na teckach dokumentów.

W elektronicznym obiegu

W okresie pandemii znacznie zwiększyła się ilość zadań i obowiązków w działach HR. Praca z dokumentacją kadrowo-płacową oraz szeroko rozumianymi dokumentami pracowniczymi spowodowała przejście wielu przedsiębiorstw na elektroniczny obieg. Szczególnie zainteresowanie cyfrowymi teckami pracowniczymi wykazywały branża usługowa, FMCG, farmaceutyczna, hotelarska czy logistyczna. Liderzy rynku coraz częściej przekonują się, że digitalizacja procesów HR pozwala na efektywniejsze wykorzystanie za-

sobów na rozwój działalności czy przeobrażenia istotne z punktu biznesowego. W 2020 r. zauważyliśmy przyrost klientów na poziomie ponad 40 proc. w porównaniu do roku 2019³. Pokazuje to, że coraz więcej przedsiębiorstw przekonuje się do przyspieszenia cyfrowej transformacji, która bez wątpienia podnosi efektywność pracy. Ponad 40 proc. czasu codziennych obowiązków pracowników działów kadr i HR zajmują czynności związane z procesem tworzenia i archiwizacji pracowniczey, z czego 1/3 to sporządzanie tecek oraz organizacja i dokładanie dokumentów. Przejście na rozwiązania elektroniczne przy pracy na dokumentach pracowniczych pozwala przedsiębiorcom na wzrost efektywności do 40 proc.⁴. Dzięki zdalnemu dostępowi do elektronicznego archiwum firmy zyskują bieżący dostęp do dokumentów. Przekłada się to na skrócenie czasu spędzanego przy teckach pracowniczych nawet do 100 proc., wpływając na efektywność zarządzania działów HR.

Pozytywny wpływ na koszty

Wdrożenie elektronicznych rozwiązań i outsourcingu w zakresie tecek

pracowniczych pomaga także firmom na ograniczenie kosztów związanych z wynajmem powierzchni archiwum nawet do 90 proc., a wydatków na utrzymanie infrastruktury – do 30 proc. Efektywne zarządzanie zasobami w dzisiejszej rzeczywistości jest szczególnie ważne. Jak pokazują nasze doświadczenia, zrezygnowanie z papieru i przejście na e-dokumentację może przyczynić się aż do 80-krotnych oszczędności czasu pracy, które

przekładają się bezpośrednio na finanse organizacji.

Obecnie firmy najczęściej korzystają z outsourcingu tecek personalnych w zakresie skanowania bieżących, archiwalnych bądź dochodzących dokumentów, generowania druków RP7, ZUS RIA, aktualizacji spisów zawartości czy walidacji dokumentacji. Rosnącym zainteresowaniem cieszą się przede wszystkim kompleksowe rozwiązania obejmujące procesy digitalizacji dokumentacji, aż po zamieszczenie jej na specjalnych platformach. Jak wylicza Iron, wśród najbardziej uciążliwych obowiązków pracownicy działów HR wymieniają: raportowanie (33 proc.), realizację formalności (25 proc.) czy dokumentację i administrację związaną z obsługą odmiennych systemów (13 proc.)⁵. Rozwiązania outsourcingowe pozwalają na usprawnienie większości z tych zadań.

1. Praca zdalna. Odczucia na koniec 2020 roku – raport przygotowany przez Stolarzewicz Executive & Business Coaching oraz Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu Warszawa.

2. Badania własne Iron Mountain.

3. J.u.

4. J.u.

5. J.u.



Liderzy rynku coraz częściej przekonują się, że digitalizacja procesów HR pozwala na efektywniejsze wykorzystanie zasobów na rozwój działalności czy przeobrażenia istotne z punktu biznesowego.

Biznes potrzebuje rozwiązań chmurowych

Przez długie lata chmura pozostawała w cieniu dobrze znanych i ugruntowanych na rynku rozwiązań. Interesowały się nią firmy działające w branży IT, a całe gałęzie gospodarki jak przemysł, produkcja, handel czy nawet bankowość przyglądały się chmurze z pewną nieufnością i nie widziały w niej wiele korzyści. Ostatnie miesiące pokazały, że kto zainwestował w rozwój rozwiązań chmurowych wcześniej, znacznie łagodniej przeszedł lockdown, uchronił często wiele miejsc pracy i mógł dalej funkcjonować. Dziś nie stawiamy już pytania, czy przejść do chmury, ale kiedy i do jakiej.



Adam Wojtkowski

dyrektor generalny w regionie Europy Środkowo-Wschodniej, Red Hat

rodzajem jest chmura hybrydowa. Przejście całej organizacji i każdego jej elementu do chmury nie jest ani łatwe, ani szybkie. Dlatego właśnie powstała koncepcja chmury hybrydowej, łącząca w sobie zalety chmury publicznej, prywatnej i infrastruktury on-premise. Dzięki temu część aplikacji działa w chmurze publicznej, a inne mogą pozostać pod pełnym nadzorem w chmurze prywatnej i lokalnych centrach danych.

Wbrew obiegowej opinii chmura nie jest przeznaczona tylko i wyłącznie dla największych firm. Korzyści z jej wdrożenia odczuwają tak samo największe korporacje, jak i mali, lokalni przedsiębiorcy prowadzący nawet niewielki sklep. Współczesna chmura nie jest bowiem wirtualnym dyskiem umieszczonym gdzieś w sieci, a potężnym centrum obliczeniowym oferującym wiele różnych rozwiązań. W chmurze działają komunikatory, programy graficzne, budowane są kompletne sklepy internetowe, programy CRM i wiele, wiele innych. To jak głęboko przejdziemy do chmury, zależy tylko od nas i naszych potrzeb.

Pandemia pokazała, że ten, kto był już w chmurze lub w ekspresowym tempie się do niej przeniósł, nie stracił, a wręcz zyskał. Co ciekawe, większość liderów IT (63 proc.)¹ stosuje technologię chmury hybrydowej, a spośród tych, którzy jej jeszcze nie mają, aż 54 proc. planuje przejście na nią w ciągu 24 miesięcy.

Dobry wybór

Podjęcie decyzji, które chmury publiczne i prywatne są odpowiednie dla konkretnej firmy, a nawet poszczególnego obciążenia, jest złożoną kwestią. Jeśli chcemy na przykład ocenić strategię wielochmurową w przyszłości lub wypchnąć wdrożenia na brzeg sieci, ważne jest, aby rozwiązania programowe nie ograniczały przyszłych opcji. Wymaga to spójnej, elastycznej platformy w każdym wybranym środowisku oraz usług, takich

jak choćby integracja, aby umożliwić korzystanie z różnych wydawanych aplikacji. Jak jednak utrzymać długoterminową zdolność łączenia nowych chmur, narzędzi i integracji, zwłaszcza gdy nie można przewidzieć przyszłych potrzeb?

Odpowiedzią nie jest jedna firma, jedna chmura czy jeden dostawca. Odpowiedzią jest Open Source, a ściślej rzecz biorąc – platforma Kubernetes (oraz jej wersja dla środowisk korporacyjnych – OpenShift) i jej ogromne możliwości łączenia wielu różnych środowisk. Żaden dostawca usług w chmurze ani środowisko lokalne nie mają wszystkiego, czego potrzebujemy, a firmowe rozwiązania zbyt często mogą ograniczać wybory i możliwości adaptacji w przyszłości. Aby w pełni umożliwić adaptację do zmian bez kosztownej przebudowy, chmura hybry-

dowa powinna być zbudowana na spójnej podstawie otwartego kodu źródłowego oraz możliwości przenoszenia usług i aplikacji między różnymi środowiskami.

Zalety

Jedną z największych zalet rozwiązań chmurowych jest ich łatwa i szybka skalowalność. W razie potrzeb możemy w prosty sposób zwiększyć wykorzystywane zasoby, jednak tak samo działa to w drugą stronę. W sytuacjach kryzysu czy załamania koniunktury możemy szybko pozbyć się tych elementów, które są nam w danej chwili zbędne i w ten sposób zmniejszyć koszty. W chmurze modyfikujemy zasoby, a co za tym idzie, redukujemy koszty za pomocą praktycznie jednego kliknięcia. To najlepsza opcja na niepewne czasy.

Chmura staje się powoli standardem. Umożliwia niemal błyskawiczną modyfikację zasobów i ogromną elastyczność. Co więcej, pozwala na szybkie wdrażanie innowacyjnych rozwiązań, które odpowiadają na ciągłe zmieniające się potrzeby klientów. A jak bardzo mogą się one zmienić, dosłownie z dnia na dzień pokazały ostatnie miesiące. Nie należy się także obawiać problemów z jej wdrożeniem. Na rynku znajduje się wiele wyspecjalizowanych podmiotów, które pomagają wybrać najlepsze rozwiązanie, a następnie je wdrożyć. Obawa o zbyt małe, firmowe zasoby IT nie jest przeszkodą w przejściu do chmury.

1. <https://www.redhat.com/en/enterprise-open-source-report/2020>



To, że polski biznes potrzebuje chmury bardziej niż kiedykolwiek przedtem, dostrzegli światowi giganci. Zapowiedzi potężnych inwestycji Google czy Microsoft w zbudowaniu od podstaw regionalnych centrów danych i rozwiązań chmurowych to sygnał, że polscy przedsiębiorcy są na nią gotowi. Przecież nikt nie zainwestuje w Polsce miliarda dolarów (a taką zapowiedź złożył Microsoft), nie wierząc w zwrot z inwestycji.

Złożony proces

Rodzajów chmur jest kilka, a najciekawszym i najbardziej pożądanym jej