

MOJA FIRMA



W poszukiwaniu talentów, czyli jak zatrudnić i utrzymać pracownika z potencjałem w firmie

Rynek pracy już dawno nie był tak burzliwy.

W ostatnich latach sytuacja gospodarczo-ekonomiczna, a także wiele nieprzewidzianych zdarzeń jak pandemia czy wojna na Ukrainie spowodowało, że ten sektor bardzo gwałtownie reagował i dalej szuka swojej stabilizacji.



Patryk Józefowicz

Communication and Employee Experience Team Leader, Trans.eu

Dziś trudno stwierdzić, czy mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy, czy rynkiem pracownika. Jedno natomiast jest pewne. Walka o talenty trwa nadal i wydaje się, że jedynie świadome organizacje dbające o budowanie doświadczeń na każdym etapie cyklu życia pracownika są w stanie utrzymać stabilizację i konkurować o najlepszych pracowników. Dlatego tak naprawdę dziś mamy do czynienia z rynkiem dobrego pracodawcy.

Wszystko rozpoczyna się od wnętrza

Dojrzałe firmy doskonale wiedzą, że konkurowanie o talenty nie

zaczyna się w momencie opublikowania ogłoszenia rekrutacyjnego i jak najlepszej promocji firmy. Wszystko rozpoczyna się od wnętrza – krwiobiegu, swoistego DNA firmy. Abyśmy wiedzieli, jaką wartość możemy zaoferować kandydatowi, jaką obietnicę mu złożyć, w pierwszej kolejności powinniśmy sami lepiej się poznać. Najgorsze są obietnice bez pokrycia, ponieważ nawet w przypadku rewelacyjnego procesu rekrutacyjnego pracownik szybko poczuje, że „to jednak nie tak miało wyglądać”. W tym celu bardzo pomocne są badania, a dokładniej analityka HR. Dzięki dobrze zaplanowanym i przygotowanym ankietom możemy zdefiniować, które czynniki stanowią o sile przedsiębiorstwa, a które wymagają poprawy. To właśnie nasze cykliczne badanie pomogło zdefiniować nam propozycję wartości pracownika (EVP) i zaproponować taki zestaw atrybutów pracodawcy, z którym utożsamiają się nasi pracownicy, a kandydaci czują w tym unikatową korzyść.

Dziś wiemy, że Trans.eu to miejsce pełne ambicji do rozwoju, autonomii i wpływu, a także do tego, by być dobrym. Aby zdefiniować wyjątkowość tych czynników, warto zrobić też benchmark rynkowy. Wykorzystujemy do tego narzędzie, które podpowiada nam, jak wypadamy na tle innych przedsiębiorstw w ogólnopolskim i globalnym zestawieniu.

Taka wiedza w zestawieniu z fundamentalnymi wartościami firmy pozwala nam bardzo dobrze przygotować budowanie doświadczeń w całym przekroju cyklu życia pracownika, czyli Candidate, Employee oraz Alumni Experience. Musimy pamiętać, że każda z tych grup, niezależnie czy to kandydat, pracownik, czy absolwent, jest ambasadorem marki. Dobry ambasador przyciąga talenty, zmniejsza koszty zatrudnienia, organicznie buduje wizerunek firmy. To nieoceniona wartość.

Candidate Experience

Tu kluczowe jest pierwsze wrażenie. Działania wizerunkowe, czyli employer branding, odgrywają ważną rolę. Dobrze przygotowana promocja bazuje na spójności wizerunkowej marki pracodawcy z obietnicą. Warto przygotować ten proces tak, aby komunikaty wysyłane do kandydatów były zrozumiałe, budujące ekscytację

i chęć lepszego poznania firmy. Sami rekruterzy powinni być ambasadorami kultury, którą można poczuć już na etapie wzajemnego poznawania się. W Trans.eu mamy ulubioną praktykę wysyłania zaofertowanym kandydatom paczki niespodzianki z krótkim listem od firmy i zespołu oraz skromnym upominkiem. Już na tym etapie zależy nam na budowaniu doświadczeń i wejściu do firmy z jak największym poziomem motywacji. Naturalnie cały proces Candidate Experience należy mierzyć. Feedback od kandydatów pozwala nam nieustannie optymalizować ten proces, a co za tym idzie, budować lepsze doświadczenia.

Employee Experience

Podczas gdy pracownik dołącza na pokład z dużym zasobem motywacji, naszą intencją jest utrzymać ją na takim poziomie jak najdłużej. Innymi słowami, musimy spełnić obietnicę, którą złożyliśmy, poznając się. Działania wellbeingowe, integracyjne, ale przede wszystkim perspektywa rozwoju i autentyczność bardzo temu sprzyja. Warto zaopatrzyć się w narzędzia i procesy, które wspierają potrzeby pracowników. U nas to m.in. transparentna i responsywna komunikacja, wiarygodność Zarządu, przyjazne miejsca do współpracy i relaksu,

masaże w biurze, codzienne śniadania, własny ośrodek integracyjno-wypoczynkowy nad jeziorem i wiele innych benefitów oraz korzyści wynikających z pracy.

Tu także potrzebne są pomiary, najlepiej w formie tzw. pulsów, czyli regularnie i cyklicznie. Potrzeby i bolączki powinniśmy definiować stale, aby móc reagować tu i teraz.

Alumni Experience

Nie ma lepszego ambasadora marki niż absolwent, który mówi o firmie w superlatywach i jest otwarty, aby do niej wrócić. Dlatego warto zadbać o pozytywne doświadczenia tych, z którymi się żegnamy. Postawa wdzięczności, doceniania za wkład w rozwój firmy jest bardzo cenna dla utrzymywania relacji z tzw. alumnami. Przygotowujemy obecnie program ambasadorski w Trans.eu, który pozwoli na jeszcze lepsze zarządzanie tymi relacjami i pozostanie w stałym kontakcie, aby pozyskiwać kandydatów z rekomendacji. Takie holistyczne podejście bez wątplenia wpłynie nie tylko na podniesienie zadowolenia i satysfakcji z pracy, a tym samym utrzymanie talentów w organizacji. Pozwoli również na skuteczną rekrutację, powroty i liczne rekomendacje ze strony osób mających styczność z firmą.

Oprogramowanie do zarządzania kadrami, czyli jak ułatwić sobie życie w firmie

Obszar kadrowo-płacowy to bardzo istotna kwestia w każdej firmie – nawet takiej, która zatrudnia względnie niewielką liczbę pracowników. Widać to szczególnie na początku roku, gdy podsumowuje się jeszcze ten poprzedni, a już startuje praca w nowym okresie.



Maciej Szymański

Business Development Department
Manager, VULCAN

To czas przygotowywania zestawień, sprawozdań oraz dokumentów, jak choćby PIT, rozliczenia nieobecności, urlopów i różnego rodzaju dodatków, a także naliczania nagród i bonusów za dobre wyniki w pracy. Jednak zmiana daty to nie jedyny moment aktywności kadrowo-płacowej.

Wielość wykonywanych czynności

Tak naprawdę na co dzień w systemach kadrowo-płacowych wykonywane są różne czynności, jak rejestrowanie urlopów czy zwolnień

chorobowych, rozliczanie nadgodzin. Naliczane i przekazywane do odpowiednich urzędów są też różnego rodzaju składki: ZUS, NFZ lub wpłaty na PKK. Jeśli przedsiębiorstwo prowadzi kasę zapomogowo-pożyczkową, to z pensji można automatycznie potrącać składki dla członków kasy. W każdej chwili pracownik może poprosić pracodawcę o tak zwany „pasek płacowy”, z którego dowie się, ile wyniosła pensja i jakie naliczenia czy potrącenia zostały wykonane. To oczywiście nie koniec – różnego rodzaju zadań, procesów, sprawozdań i zestawień jest znacznie więcej. Od strony kadrowej dochodzą jeszcze informacje o przebiegu pracy, odbyciu wymaganych badań oraz szkoleń czy posiadaniu odpowiednich uprawnień do wykonywania zawodu. Sprawy kadrowe łączą się z płacowymi.

Nie inaczej jest w oświacie, gdzie sprawy kadrowo-płacowe uregulowane są odrębnymi od standardo-

wych przepisami – ustawą Karta Nauczyciela. Sprawia to, że np. w szkole obsługa płacowo-kadrowa jest bardziej skomplikowana niż w zwykłym przedsiębiorstwie, bo w szkole oprócz nauczycieli pracuje również szereg pracowników niezwiązanych wprost z oświatą.

Ze wsparciem oprogramowania

Zadań niezaprzecalnie jest dużo – i to nie tylko przy zakończeniu roku kalendarzowego, lecz także na co dzień. Wykonywanie tej pracy bez wsparcia choćby najprostszym systemem komputerowym wydaje się obecnie niemożliwe. Oprogramowania te obsługują wszystkie procesy, automatyzując pracę, skracając czas potrzebny na ich wykonanie. Jednocześnie archiwizują dane i pozwalają na dostęp do danych autoryzowanym użytkownikom. Pracownik nie musi już prosić kadr (zazwyczaj pisemnie) o podstawowe informacje o swoim zatrudnieniu, PITy ani o paski płacowe, bo są one dostępne w specjalnych panelach dla pracowników. Co więcej, systemy dostępne na rynku umożliwiają pracownikom składanie online wniosków urlopowych, które po zaakceptowaniu przez przełożonego są automatycznie przekazywane do działu kadr,

bez konieczności składania dodatkowych dokumentów.

Nowoczesne rozwiązania

Nowoczesne programy to systemy chmurowe, zintegrowane. Pozwalają na przepływ danych pomiędzy nimi, nie trzeba ich wielokrotnie wpisywać, co pozwala unikać pomyłek. Dzięki tej integracji można wykonywać w prosty sposób krzyżowe zestawienia, a formularz PIT można przekazać kilkoma kliknięciami do rządowego systemu e-Deklaracje. Systemy chmurowe dostępne są z dowolnego komputera, co pozwala na elastyczną i wydajną pracę. Dzięki algorytmom przygotowanym przez specjalistów kadrowo-płacowych firma nie musi się martwić o poprawność wyliczeń, co jest bardzo ważne w przypadku kontroli któregoś z urzędów. W przypadku oświaty możliwa jest obsługa samodzielna jednostek oświatowych lub wykonywanie tego zadania przez tzw. centrum usług wspólnych – obsługujące jednostki podlegające pod dany JST. Ze względu na wspomnianą wcześniej ustawę Karta Nauczyciela prowadzenie ewidencji kadrowo-płacowej w oświacie często wymaga bieżącej współpracy pomiędzy jednostką oświatową, CUW a JST. Dzieje się tak choćby w przypadku spełnienia obowiązku

wynikającego z art. 30 a KN, który nakłada na JST obowiązek wypłaty nauczycielom tzw. jednorazowego dodatku uzupełniającego, gdy ich roczne wynagrodzenie było niższe niż zagwarantowane w Karcie Nauczyciela. Użycie specjalistycznego programu daje pewność, że wszystkie obliczenia są zgodne z aktualnie obowiązującymi przepisami prawa, a dzięki pracy w chmurze niezbędne dane mogą być przekazywane przez wszystkie zainteresowane strony w sposób zautomatyzowany.

Jak to oprogramowanie ułatwia życie? Przede wszystkim dzięki poprawnym i efektywnym algorytmom, elastyczności i kompleksowości wspieranych procesów. Stosując dedykowane oprogramowanie, zyskujemy też spokój w razie kontroli, a wiele informacji dostępnych jest od ręki w wygodnych zestawieniach, co przekłada się na zaoszczędzony czas. Nie trzeba martwić się o kopię zapasową. W przypadku oprogramowania chmurowego wykonywana jest automatycznie i archiwizowana na wydajnych i dobrze zabezpieczonych serwerach. Warto więc poświęcić chwilę i znaleźć dla siebie odpowiedni program, który ułatwi pracę w obszarze płacowo-kadrowym firmy czy jednostki budżetowej, w szczególności związanej z oświatą.

Best Practices przy wdrożeniu platformy SAP – czy to ma sens?

W XXI wieku nowoczesny system ERP stanowi niezbędny element inteligentnego przedsiębiorstwa, które chce uzyskać przewagę rynkową i mieć pod kontrolą wszystkie procesy w nim zachodzące, co pozwoli w pełni wykorzystać własny potencjał. SAP S/4HANA stanowi idealny kręgosłup dla transformacji cyfrowej firmy. Jaką rolę w tym zakresie odgrywają Best Practices?



Dariusz Wiśniewski

Business Expert & Senior Project
Manager, SI-Consulting

Początek roku szczególnie sprzyja odważnym planom. W ramach przedsiębiorstwa wiele z postanowień pomoże spełnić kompleksowe podejście do transformacji cyfrowej z wykorzystaniem platformy SAP, czyli RISE with SAP. W płynnym przejściu przez wdrożenie pomocne będą z pewnością rady kogoś, kto już niejedną taki projekt ma za sobą.

Czym są Best Practices?

Na bazie tysięcy klientów z prawie 200 branż SAP opracował sugerowane rozwiązania dla poszczególnych procesów oparte na standardzie systemu. Z każdą nową wersją systemu takich gotowych procesów jest coraz więcej, choć wciąż pozostają braki w kilku obszarach. Kluczowe jest to, że SAP skomponował Best Practices (BP) z metodyką wdrożeniową Activate, co znacząco różni się od wcześniejszych założeń metodyki ASAP. Obecnie to BP są punktem wyjścia do opracowania koncepcji polegającej na zestawie odstępstw od procesów proponowanych. Zaletą jest też to, że nie ma konieczności konfiguracji systemu od zera, a jedynie uwzględnienie różnic, czyli tzw. gapów, w stosunku do standardu. Założeniem jest znaczące przyspieszenie projektów i obniżenie

kosztów wdrożenia. BP to zarówno skonfigurowany w systemie proces z przypadkami testowymi, jak i dokumentacja przebiegu procesu w notacji BPMN (graficzna notacja służąca do opisywania procesów biznesowych) oraz instrukcja wykonania procesu (czasami wymagająca dodatkowej konfiguracji) na określonych przypadkach testowych.

Doświadczenia

Jako partner wielu wdrożeń musimy, wraz z klientem, zmagać się z faktem, że niestety w ramach BP nie wszystko jest idealnie zgodnie z założeniami, choć trend jest pozytywny. Ilość procesów rośnie, ale brakuje ich na przykład w obszarze specyficznym dla poszczególnych krajów, jakim jest HR, co może wynikać z tego, że jeszcze niedawno nie był określony kierunek w zakresie proponowanych rozwiązań SAP. Braki procesów występują też w obszarze zarządzania inwestycjami, a także w specyficznych procesach, takich jak zarządzanie transportem. Czasami nawet jeśli proces występuje na liście, to dostępny jest jedynie dokument przebiegu procesu, bez możliwości jego zaprezentowania i konfiguracji w systemie. Należy uważać również na niespójności pomiędzy procesami różnych

obszarów – jest to raczej paczka niezależnych procesów, a nie jedno spójne rozwiązanie. Szkoda także, że zniknął z katalogu SAP produkt Model Company – był to zestaw BP jeszcze bardziej spersonalizowany pod określoną branżę z gotowym przedsiębiorstwem i ze zintegrowanymi procesami.

W programie RISE instalację BP prowadzi SAP. Trzeba wziąć jednak pod uwagę kilka sugestii.

- W cenie jest tylko jedna inicjalna instalacja dla jednego kraju i jednego języka spoza listy języków podstawowych.
- Należy wysłać odpowiednio wcześniejszą listę oczekiwanych BP, bo realizacja tematu w SAP jest czasochłonna.
- Trzeba pamiętać, że uruchomienie Fiori leży po stronie klienta/partnera. W ramach współpracy z działem instalującym może pojawić się sporo błędów, a poprawianie każdego z nich zajmuje dużo czasu i angażuje wiele jednostek rozległej struktury firmy SAP.
- Warto zwrócić uwagę na dysonans pomiędzy BP instalowanymi na systemie a dostępnymi w Cloud ALM (CALM), który jest jedynym narzędziem zarządzania projektem dla małych instalacji RISE. CALM posiada w obecnej wersji wyłącznie BP

dla Public Cloud, więc jeśli klient nabydzie RISE dla Private Cloud z małą instalacją, to nie dysponuje narzędziem, którym może monitorować procesy. Ma to się zmienić w przyszłości z kolejnymi wersjami CALM, które będą współpracować lepiej z instalacją Private Cloud.

• Przy ustalaniu harmonogramu projektowego trzeba wziąć również pod uwagę okres pomiędzy instalacją a rozpoczęciem warsztatów fit-gap na konfigurację i przetestowanie procesów oraz potencjalne poprawki przy instalacji.

Podsumowując, Best Practices w obszarach, które pokrywają, pozwalają na rozpoczęcie prac wdrożeniowych w oparciu o skonfigurowany system. Ułatwia to znacznie pracę, gdyż klient ma możliwość przejścia przez proces w pełni skonfigurowanym systemie, ocenić czy funkcjonalność pokrywa jego potrzeby, czy wymaga zmian. Bez BP klient musiał polegać na szkoleniach i wierze w doświadczenie konsultanta, a czasami efekt, jaki otrzymywał, znacznie różnił się od jego wyobrażeń. Dalsze udoskonalenia udostępnianego przez SAP narzędzia z pewnością sprawią, że będzie to narzędzie projektowe znacząco wspomagające proces wdrożenia.

Konto firmowe

Otwórz konto firmowe i zyskaj dzięki promocji 4 x 0 zł

- ✓ 0 zł za automatyczną windykację należności i wsparcie ekspertów
- ✓ 0 zł za ubezpieczenie: ochrona karty oraz wydłużona gwarancja na zakupiony sprzęt RTV/AGD wraz z assistance informacyjnym
- ✓ 0 zł za przelewy internetowe*
- ✓ 0 zł za wydanie karty Visa Business

* do 500 przelewów w miesiącu.

Dodatkowo możesz zyskać dostęp dla pełnomocników, których sam ustanowisz. Płacisz tylko 10 zł miesięcznie za prowadzenie rachunku.



Poznaj szczegóły konta na:
www.vwfs.pl/konto-firmowe

Masz pytania? Napisz do nas:
bok.bank@vwfs.com lub zadzwoń - infolinia:
800 103 301 oraz +48 22 528 96 28 (z telefonów stacjonarnych)

Pod nazwą Volkswagen Financial Services oferowane są usługi bankowe (przez Volkswagen Bank GmbH Sp. z o.o. Oddział w Polsce), usługi leasingowe i mobilność (przez Volkswagen Financial Services Polska Sp. z o.o.) oraz usługi ubezpieczeniowe (przez Volkswagen Serwis Ubezpieczeniowy Sp. z o.o. jako agenta ubezpieczeniowego).

Zrób miejsce w swoim portfelu na nową kartę Visa Business



KSeF. Rewolucja w cieniu wątpliwości

Od 1 stycznia 2024 r. wszystkie firmy w Polsce zostaną zobligowane do korzystania z Krajowego Systemu e-Faktur (KSeF). Jego uruchomienie śmiało można nazwać rewolucją, ponieważ system zlikwiduje faktury w znanej nam obecnie formie i zastąpi je zupełnie nowym standardem tzw. faktur ustrukturyzowanych. Czy przedsiębiorcy i księgowi powinni obawiać się zmian związanych z wprowadzeniem KSeF?



Krzysztof Pulkiewicz

Country Manager, Unifiedpost Group

KSeF to środowisko informatyczne, które można w uproszczeniu określić ogólnokrajową bazą faktur. System stworzony został z inicjatywy Ministerstwa Finansów i 1 stycznia 2024 r. stanie się obowiązkowy dla wszystkich przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą w Polsce oraz wystawiających faktury zgodnie z przepisami ustawy o podatku od towarów i usług. Wraz z uruchomieniem KSeF, faktury papierowe zostaną zastąpione przez ujednolicony standard elektronicznej

faktury ustrukturyzowanej. Każdy taki dokument będzie posiadał unikalny numer pozwalający na jego jednoznaczną identyfikację w systemie i precyzyjne określenie podmiotu wystawiającego, płatnika oraz kwoty należności.

Szanse i zagrożenia

Z punktu widzenia państwa i administracji skarbowej, uruchomienie KSeF ma jeden, zasadniczy cel – zmniejszenie luki w podatku VAT. Dużo dłuższa jest natomiast lista potencjalnych korzyści, jakie nowy system może przynieść przedsiębiorcom. KSeF pozwoli zautomatyzować wymianę dokumentów i usprawnić proces płatności. Faktur nie trzeba już będzie ręcznie wprowadzać do programów księgowych, zniknie problem faktur zagubionych oraz konieczność wystawiania ich duplikatów. Firmy nie będą także musiały samodzielnie archiwizo-



wać dokumentów księgowych, bo będą one przechowywane w systemie przez okres 10 lat. KSeF ma także przynieść wymierne korzyści finansowe, poprawiające płynność małych i średnich przedsiębiorstw. Stanie się to możliwe za sprawą skrócenia terminu zwrotu podatku VAT z 60 do 40 dni. Wizja tak radykalnych zmian może jednak budzić zrozumiałe zaniepokojenie przedsiębiorców i księgowych, którzy z dużą rezerwą podchodzą do nowości serwowanych przez Ministerstwo Finansów. Chyba najwięcej wątpliwości związanych jest z przepisem, według którego faktura przesłana do systemu automatycznie

trafi do obiegu prawnego. Podmiot wystawiający fakturę nie będzie do tego potrzebował zgody nabywcy, co może sprzyjać potencjalnym wyludzeniom. Firmy, które otrzymają podejrzaną fakturę, będą w takiej sytuacji zmuszone do skierowania sprawy na drogę sądową.

Księgowi z kolei mogą nie chcieć samodzielnie pobierać faktur z KSeF, jeśli nie uzyskają od przedsiębiorcy jednoznacznego potwierdzenia, że płatność jest zasadna. Niejasność przepisów i związane z nią niezadowolenie przedsiębiorców może się w tych okolicznościach zwrócić właśnie przeciwko księgowym.

KSeF jest już dostępny

Prace nad przepisami wprowadzającymi KSeF wciąż jednak trwają i Ministerstwo Finansów podkreśla, że treść projektowanych regulacji może jeszcze ulec zmianie. Aktualnie planowany termin przyjęcia projektu przez Radę Ministrów to I kwartał 2023 r. Firmy i księgowi przygotowujący się na wdrożenie KSeF nie powinni jednak biernie czekać. Oprócz śledzenia prac legislacyjnych warto też zapoznać się z dobrowolną wersją systemu, która jest dostępna już od 1 stycznia ubiegłego roku. Korzystając z niej można już dziś poznać zasadę działania KSeF i uniknąć przykrych niespodzianek w przyszłości.

Stała rata decydującym czynnikiem dla najmniejszych przedsiębiorców

Wzrost kosztów produkcji czy brak pewności co do poziomu inflacji, nie sprzyja dużym inwestycjom. Dla wielu przedsiębiorców jednorazowy koszt, jakim jest zakup nowego samochodu firmowego, może być zbyt dużym wyzwaniem finansowym. Według badania przeprowadzonego przez IBRIŚ Polska na zlecenie Polskiego Związku Wynajmu i Leasingu Pojazdów (PZWLP), to właśnie stała rata jest najistotniejszym czynnikiem decyzyjnym.

Jednak to nie jedyny faktor, który ma wpływ na plany dotyczące firmowych samochodów. Minimum formalności, zryczałtowane koszty obsługi zawarte w racie czy możliwość wymiany auta po stosunkowo krótkim okresie użytkowania mają również kluczowe znaczenie. Co piąta mikro i mała firma planuje w 2023 r. inwestycję w nowy samochód.

Poszukując najkorzystniejszego rozwiązania dla działalności

Zakup samochodu za gotówkę coraz częściej jest nieosiągalny dla jednoosobowych przedsiębiorstw czy mikro i małych firm. Obecnie, cena pojazdu, który będzie w pełni od-

powiadał na potrzeby firmy, może przekroczyć nawet 150 tys. zł. Taki jednorazowy koszt z pewnością może zaburzyć płynność finansową najmniejszych firm. W takiej sytuacji część przedsiębiorców decyduje się na leasing, jednak przy zmieniających się stopach procentowych, takie rozwiązanie staje się ryzykowne. Do września 2022 r. Rada Polityki Pieniężnej 11 razy podnosiła poziom stóp procentowych, który ma kluczowe znaczenie dla każdego konsumenta, szczególnie dla przedsiębiorców korzystających z leasingów czy kredytów inwestycyjnych. Jednak, według badania „Formy finansowania samochodów w firmach” przygotowanego na zle-

cenie Polskiego Związku Wynajmu i Leasingu Pojazdów (PZWLP), 19 proc. jednoosobowych działalności gospodarczych, mikro i małych firm planuje w ciągu najbliższych 12 miesięcy wymianę samochodu lub pozyskanie kolejnego. W trudnej sytuacji ekonomicznej najmniejsze w Polsce podmioty gospodarcze będą poszukiwać najkorzystniejszego rozwiązania dla ich działalności. – Polscy przedsiębiorcy, na czele z tymi prowadzący jednoosobowe działalności gospodarcze oraz mikro i małymi firmami, potrzebują obecnie odpowiednio dopasowanej do ich aktualnych potrzeb i możliwości oferty finansowania samochodu. Wynajem długoterminowy to odpowiedź na oczekiwania klienta w czasach kryzysu gospodarczego i wysokiej inflacji, któremu zależy na przewidywalności kosztów, czyli przede wszystkim stałych opłatach niezależnie od stóp procentowych, ale także prostych i nieskomplikowanych formalnościach czy braku konieczności wpłaty wkładu własnego oraz wykupu auta na koniec zobowiązania. Liczyć zaczyna się nie tylko stałej wysokości finansowanie samochodu, ale również

uwzględnienie w racie wszystkich kosztów związanych z obsługą auta, takich jak np. opon, serwisu, czy ubezpieczenia, co znacznie ułatwia planowanie całłościowych wydatków związanych z samochodem – komentuje Rogier Klop, członek zarządu Polskiego Związku Wynajmu i Leasingu Pojazdów (PZWLP).

Wynajem długoterminowy coraz bardziej popularny

Wynajem długoterminowy samochodu to coraz bardziej popularna w Polsce forma sfinansowania auta, bez konieczności wniesienia wkładu własnego, uwzględniająca w stałej wysokości racie miesięcznej wszystkie koszty związane z samochodem – od finansowania, po wszelką obsługę. Aż 84 proc. respondentów badania słyszało o tej usłudze, a 46 proc. zna jej zasady. Wyniki badania potwierdzają, że jednoosobowe, mikro i małe przedsiębiorstwa coraz częściej rozważają tę formę finansowania. – Wśród przedsiębiorstw, które rozważają w ciągu najbliższego roku pozyskanie samochodów, blisko co czwarta mikro i mała firma, a także jedno-

osobowe działalności gospodarcze, są potencjalnie zainteresowane wynajmem długoterminowym – mówi Robert Antczak, prezes zarządu Polskiego Związku Wynajmu i Leasingu Pojazdów (PZWLP). – Wynajem długoterminowy bardzo zyskał w oczach przedsiębiorców w czasach niepewnej sytuacji gospodarczej, ponieważ znacznie ułatwia planowanie całłościowych wydatków związanych z samochodem, a tego potrzebują obecnie firmy, również te najmniejsze. Na popularność tego rozwiązania wpływa także zmiana przepisów od 2022 r. w zakresie prywatnego wykupu auta wziętego w leasing. Do końca 2021 r. przedsiębiorcy mieli możliwość odsprzedania auta wykupionego z leasingu bez opłacania podatku dochodowego po upływie 6 miesięcy, obecnie okres ten wynosi aż 6 lat. Stała rata, brak opłaty wstępnej, zryczałtowane koszty obsługi, brak konieczności wykupu auta po zakończeniu umowy to wiele silnych argumentów, które razem powodują, że nawet mikro i małe firmy coraz chętniej wybierają dziś wynajem długoterminowy zamiast leasingu.

NOWOCZESNE SYSTEMY CYBERBEZPIECZEŃSTWA A INNOWACYJNE ROZWIĄZANIA

W wyniku pandemii praca zdalna i hybrydowa stały się naturalnym elementem funkcjonowania wielu organizacji. Otwiera to nowe możliwości, jeśli chodzi o ataki na firmy. Cyberprzestępcy coraz lepiej radzą sobie z wykorzystywaniem błędów człowieka, a jak pokazują badania, osoby pracujące z domu podejmują ryzykowane działania częściej niż osoby pracujące w biurze.

Sławomir Dec

Sales Engineer, Trend Micro

Rozwój nowoczesnych rozwiązań wewnątrz przedsiębiorstwa, jak choćby powszechne już przenoszenie pracy i zasobów do środowiska chmurowego, sprowadza więc na organizację większe ryzyko cyberataku. A te niosą często za sobą ogromne straty, spowodowane choćby długotrwałymi przestojami. Jak wynika z ankiety przeprowadzonej w pierwszej połowie 2022 r. przez Trend Micro, w której udział wzięło prawie 3 tys. decydentów IT z 26 krajów, co to organizacja zaatakowana z wykorzystaniem oprogramowania ransomware potrzebowała aż kilku miesięcy do przywrócenia pełnej działalności operacyjnej. Sprowa-

dza się to więc do prostego wniosku – bez nowoczesnych systemów cyberbezpieczeństwa nie da się wprowadzać innowacyjności w firmach.

Nie tylko zabezpieczanie infrastruktury firmowej

Osoby zajmujące w przedsiębiorstwach kwestiami związanymi z cyberbezpieczeństwem nie odpowiadają już więc obecnie jedynie za zabezpieczanie infrastruktury firmowej. Kluczowe stało się również monitorowanie i zabezpieczanie zasobów znajdujących się poza organizacją – w szczególności właśnie komputerów pracowników. Jak wynika z badania Trend Micro, ponad połowa badanych pracowników przyznała, że używa na swoich służbowych urządzeniach aplikacji,

które nie są związane z pracą, a aż 66 proc. pobrało na te urządzenia dane przedsiębiorstwa. Co więcej, 39 proc. respondentów tego badania „często” lub „zawsze” uzyskiwała dostęp do danych przedsiębiorstwa z urządzeń prywatnych. Praca hybrydowa naraża więc firmę na całkowicie inne wektory ataku niż podczas pracy w sieci wewnętrznej.

Zmuszeni do zarządzania dużą ilością różnych systemów bezpieczeństwa Ostatnio najczęściej dochodzi do ataków z wykorzystaniem oprogramowania ransomware. Mają one za zadanie głównie wymusić okup od zaatakowanej firmy, ale przestępcy, chcąc uzyskać jak największy zysk, mogą również ukraść dane z firmy



i sprzedawać je na czarnym rynku. Często cyberprzestępcy zostawiają również po ataku tak zwane furtki, które następnie sprzedają innym hakerom, tak aby mogli w łatwiejszy sposób ponownie atakować przedsiębiorstwo.

O ile jeszcze kilkanaście lat temu na ataki ransomware były narażone przede wszystkim niewielkie przedsiębiorstwa o słabych zabezpieczeniach, tak obecnie atakowane są coraz większe i lepiej zabezpieczone przed cyberatakami firmy. Największy problem stanowi ciągle rosnący stopień skomplikowania współczesnych infrastruktur IT, a także ich rozproszenie. Osoby odpowiedzialne za cyberbezpieczeństwo często są zmuszone zarządzać bardzo dużą ilością różnych systemów bezpie-

czeństwa, a w dodatku informacje generowane przez pojedynczy system mogą nie wystarczać do skutecznego wykrycia ataku. Jak wynika z badania Trend Micro i CSO Council, duży problem stanowi również niewystarczająca wielkość zespołu. W przypadku 1/4 badanych przedsiębiorstw za wyłączną obsługę bezpieczeństwa odpowiada jedna osoba, a w niecałych 20 proc. – dwie osoby.

Korzystać z bardziej zaawansowanych narzędzi

Aby ograniczyć ryzyko, firmy powinny korzystać z bardziej zaawansowanych platform do wykrywania zagrożeń i reagowania na nie, co przełoży się na większą wydajność zespołów i poprawi całościowe bezpieczeństwo w organizacji. Wsparciem dla zespołów cyberbezpieczeństwa są systemy klasy XDR analizujące dane z wielu elementów środowiska IT i korzystające z wydajnych mechanizmów uczenia maszynowego oraz sztucznej inteligencji. Pozwalają one na monitorowanie ryzyka, automatyzację procesów oraz centralne zarządzanie zagrożeniami wykrytymi w poczcie elektronicznej, stacjach roboczych, serwerach, sieci i przede wszystkim w chmurze.

W poszukiwaniu talentów, czyli jak zatrudnić i utrzymać pracownika

Niemal jedna trzecia pracodawców ma problem ze znalezieniem odpowiedniego pracownika, jeśli zależy im na zgranym i wydajnym zespole specjalistów. Samo zamieszczenie ogłoszenia na portalach rekrutacyjnych może nie wystarczyć – często bowiem jedynie co dziesiąte CV, które spływa w odpowiedzi, faktycznie należy do osoby mającej odpowiednie kwalifikacje na poszukiwane stanowisko.

Liczba potencjalnych pracowników zmniejsza się jednak jeszcze bardziej, jeżeli weźmiemy pod uwagę, że aby zostali w firmie na dłużej, muszą mieć podobną wartość i osobowość pasującą do pozostałych członków zespołu na tyle, by nie powstawały między nimi wewnętrzne konflikty. Właściwy pracownik to nie tylko osoba posiadająca wymagane umiejętności, ale przede wszystkim pasująca do kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa.

80 proc. rotacji pracowniczych spowodowanych jest niedopasowaniem na linii pracownik – firma. Przyjęcie strategii poszukiwania potencjału, pożądanej postawy oraz osobowości obok twardych kompetencji stanowi klucz do sukcesu i długoletniej współpracy. Nie dziwi więc, że poszukiwanie „idealne-

go” pracownika zajmuje średnio aż około miesiąca. Kiedy jednak już zatrudnimy idealnego kandydata, pozostaje pytanie, jak go utrzymać?

Pracodawca nie może zaprzestać wysiłków po pozyskaniu specjalisty, gdyż zaangażowanie pracownika spada proporcjonalnie do długości okresu zatrudnienia. Badania wskazują, że największe jest w początkowych miesiącach, a najniższe przy 2-3-letnim stażu pracy. Wtedy najczęściej następuje moment, gdy pracownik zaczyna rozglądać się za zmianą pracy i to jest moment na zdecydowane działanie, by temu zapobiec i specjalistę zatrzymać. Znalezienie odpowiedniego sposobu spędza sen z oczu ponad 70 proc. z pracodawców.

Dla sukcesu firmy istotne jest przede wszystkim budowanie



Joanna Skoczeń.

Współzałożycielka, prezes zarządu VanityStyle: jednego z liderów rynku świadczeń pozapłacowych. Kieruje zespołem przez strategię rozwoju opartą na zaufaniu, komunikacji i społecznej odpowiedzialności.

przyjaznego środowiska pracy: atmosfera jest czynnikiem, który zatrzymuje ponad połowę pracowników, gdy jest dobra, ale także przyspiesza odejście dwóch trzecich z nich, gdy jest zła. W VanityStyle tworzymy atmosferę, w której głos pracownika jest ważny dla jego przełożonych, a zapewniane warunki sprzyjają rozwojowi potencjału. Pracownicy, którzy czują się zażebani i dostrzeżeni, którzy mają wysokie poczucie sprawczości i decyzyjności, chętniej zostają w konkretnej organizacji.

Jak dbać o kulturę organizacyjną, w której najważniejszy jest człowiek?

W VanityStyle jesteśmy w tym ekspertami, co potwierdzają liczne statuetki najlepszego pracodawcy. Promujemy zdrowy styl życia zarówno wśród własnych pracowników, jak i naszych klientów – nie tylko z perspektywy aktywności sportowej, ale również w obszarze zdrowia mentalnego. Dzięki kartom sportowym FitProfit i FitSport można korzystać z tysięcy obiektów sportowo rekreacyjnych, z kuponami QlturaProfit zacieśniać więzi rodzinne, chodząc do kina, teatru czy ZOO, ze Strefą VanityStyle Premium za dbać m.in. o zdrowe odżywianie się, ale też o podniesienie odporności mentalnej, czyli radzenia sobie z negatywnymi emocjami (zapobiegania wypaleniu zawodowemu czy konfliktom ze współpracownikami). Jeżeli pracodawcy zależy na zbudowaniu takiego standardu środowiska, powinien zacząć od udostępnienia pracownikom możliwości konsultacji z psychologiem i coachem.

Kolejnym krokiem jest inwestycja w rozwój: aż 60 proc. pracowników oczekuje od pracodawców wsparcia w zdobywaniu nowych kompetencji. Dlatego właśnie

– oprócz szkoleń indywidualnych, będących odpowiedzią na zgłaszane potrzeby pracowników – organizujemy również regularny cykl warsztatów podnoszących kompetencje pod nazwą śniadań rozwojowych. Rozwijanie pracowników wpływa nie tylko na efektywność ich pracy (czyli przynosi korzyści dla całego przedsiębiorstwa), ale też podnosi postrzeganie atrakcyjności miejsca pracy, a więc i zmniejsza poziom rotacji.

Ostatnią ważną rzeczą w utrzymaniu pracownika z potencjałem jest regularne nagradzanie go i motywowanie: to jedna z najpotężniejszych strategii retencji kadr. Odpowiednie gratyfikacje finansowe w postaci podwyżek lub premii, a także pula wartościowych benefitów pozapłacowych (w postaci np. kart sportowych FitProfit i FitSport, kuponów QlturaProfit, a także holistycznej Strefy VanityStyle Premium) jest tu kluczem do sukcesu.

Włączając wszystkie wymienione powyżej elementy do strategii utrzymania pracownika i tworząc prawdziwy dialog na poziomie pracownik – firma, pozyskanie i zatrzymanie utalentowanego specjalisty nie będzie stanowić problemu.

Jak firmy inwestują w szkolenia i rozwój?

Zdecydowana większość ekspertów HR ds. szkoleń dostrzega, że w obszarze rozwoju kompetencji pracowników zachodzą w Polsce pozytywne zmiany – wynika z najnowszego badania GoodHabit. Niestety nie zawsze przekłada się to na zadowalający poziom strategii rozwojowych oraz ich jakość. Tylko nieco ponad 1/3 (36 proc.) badanych uważa, że budżet szkoleniowy ich firm jest trafnie rozlokowany między poszczególne obszary. Trudno jest również zorganizować dziś szkolenia, bo większość zespołów pracuje hybrydowo.

Wyzwaniem często jest wysokość środków przeznaczanych na learning&development (obszar nauki i rozwoju). Aż 6 na 10 ekspertów HR ds. szkoleń badanych przez GoodHabit w raporcie Bilans rozwoju zawodowego uważa, że budżet na rozwój kompetencji pracowników w ich firmie jest zbyt niski. Tylko nieco ponad 1/3 z nich twierdzi, że utrzymuje się on na odpowiednim poziomie. Odsetek respondentów, którzy uznają go za zbyt wysoki, jest śladowy i wynosi tylko 2 proc. W dużym stopniu opinie te mogą być wynikiem niedostatecznej dostępności szkoleń w organizacjach.

aż 46 proc. badanych. To niepokojący sygnał, wskazujący na brak wiedzy na temat wagi i roli tego obszaru przez zarządzających. Eksperti HR wymieniają również niewystarczający budżet na szkolenia pracowników (44 proc.) oraz brak strategii rozwoju kompetencji i szkoleń w organizacji (41 proc.). Tylko 9 proc. badanych twierdzi, że nie muszą stawiać czoła żadnym wyzwaniom w tym obszarze.

Wśród kluczowych trudności, z którymi mierzą się pracownicy HR obok zbyt niskich budżetów na szkolenia (51 proc.) są także kwestie związane ze zmieniającą się organi-

podkreślając ich rolę we współczesnych organizacjach.

Firmy inwestują częściej w doświadczonych pracowników

Czy oferta rozwoju kompetencji jest dostępna dla wszystkich pracowników? Odpowiedzi badanych ekspertów zdają się przeczyć takiej tezie.

Blisko jedna czwarta ekspertów HR (24 proc.) twierdzi, że w ich firmie dostęp do szkoleń ma mniej, niż co trzeci pracownik, a 61 proc. szacuje, że taki dostęp dotyczy maksymalnie połowy kadry. Oczywiście poziom zapotrzebowania na bieżący rozwój

Na dostęp do odpowiednich możliwości rozwojowych wpływ ma także hierarchia stanowisk. Badanie wskazuje, że najbardziej doinwestowane pod kątem szkoleniowym są stanowiska wyższego szczebla – menedżerzy zespołów, starsi specjaliści oraz kierownicy działów. Dopiero za nimi znaleźli się specjaliści średniego szczebla. W gronie wyższych stanowisk od reszty odstają zarządy firm jako mniej doinwestowane szkoleniowo. Najbardziej zaskakująca jest jednak bardzo niska pozycja stażystów i młodszych specjalistów w priorytetach inwestycyjnych. To grupa, która jest na początku kariery i rozwój nowych kompetencji wydaje się w jej wypadku szczególnie ważny. Mimo to w rankingu poziomu inwestycji w szkolenia uplasowała się na ostatniej pozycji. – Doświadczenie ostatniego roku pokazuje, że rzeczywiście rozwój dla pracowników jest bardzo istotny, coraz częściej biorą udział w programach skupionych zarówno na umiejętnościach interpersonalnych, możliwości rozwoju swoich zainteresowań, jak i konkretnych programach, dzięki którym zwiększają kompetencje (np. cyfrowe). Jak pokazują wyniki badania GoodHabit chęci są olbrzymie, więc trzeba tę szansę wykorzystać – dodaje Konrad Policewicz, dyrektor Departamentu Relacji Pracowniczych i Kultury Organizacji w mBank.

Pracownikom brakuje kompetencji, szczególnie miękkich i cyfrowych

Jak wynika z badania, poziom inwestycji i dobrego przygotowania strategii szkoleniowej wpływa na realny poziom kompetencji zatrudnionych pracowników. Badani eksperci HR ds. szkoleń stosunkowo optymistycznie oceniają ogólne kompetencje kadr swoich firm. Są jednak obszary, które wymagają poprawy. Szczególnie że większość pracodawców mierzy się dzisiaj ze zjawiskiem skill gap, czyli niedoborem kompetencji wśród talentów. Blisko 2/3 specjalistów ocenia pozytywnie ogólny poziom kompetencji cyfrowych kadr w ich miejscu pracy, czyli umiejętności wykorzystywania

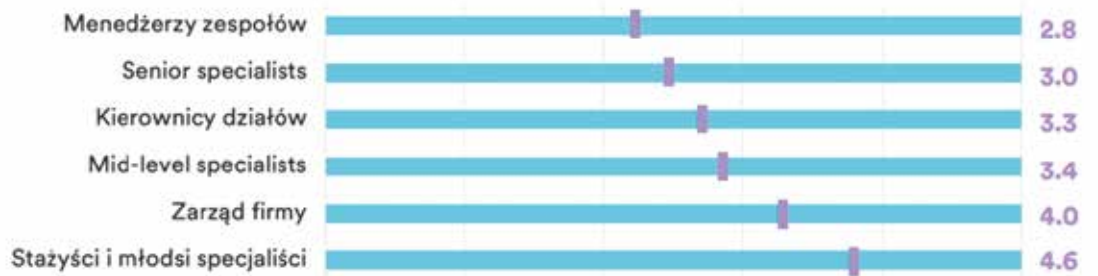
„
Kwestia znajomości technologii słuszenie stała się w ostatnich latach przedmiotem wielu dyskusji. Dane z Polski i zagranicy podkreślają, że kompetencje cyfrowe będą odgrywać coraz większą rolę.

technologii, które nas otaczają i stały się niezbędnym elementem codzienności w czasach pracy hybrydowej, oraz łatwość korzystania z narzędzi i programów oraz aplikacji usprawniających współpracę rozproszonych zespołów. Nieco mniej, bo 59 proc. pozytywnie ocenia ogólną produktywność w pracy zdalnej i hybrydowej kadry. Obie kwestie są szczególnie ważne w firmach, które mocno przeorganizowały model pracy po wybuchu pandemii COVID-19.

Kompetencje przyszłości

Kwestia znajomości technologii słuszenie stała się w ostatnich latach przedmiotem wielu dyskusji. Dane z Polski i zagranicy pokazują, że kompetencje cyfrowe będą odgrywać coraz większą rolę. Przebija się także świadomość, że bez umiejętności miękkich funkcjonowanie w cyfrowej rzeczywistości będzie znacznie trudniejsze. Trudno się więc dziwić, że na szczycie listy kompetencji, które są szczególnie ważne dla przyszłości współczesnych organizacji, specjaliści HR ds. szkoleń stawiają właśnie umiejętność miękką – czyli umiejętności interpersonalne. Za zdecydowanie istotną uznano ją aż 3 na 4 badanych. Dopiero na kolejnych miejscach podium pod tym względem znalazły się kompetencje cyfrowe (69 proc. wskazań) oraz produktywność w pracy zdalnej i hybrydowej, związane z wykorzystaniem technologii do efektywnego wykonywania obowiązków. Wśród obszarów, które za zdecydowanie ważne uznała ponad połowa badanych ekspertów, znała-

Hierarchia stanowisk najbardziej doinwestowanych pod kątem szkoleniowym w organizacji (1-najbardziej doinwestowane, 6-najmniej doinwestowane)



Źródło: badanie GoodHabit, sierpień-wrzesień 2022, n=114 pracowników learning&development.

Ocena wysokości budżetu firmy na szkolenia i rozwój kadr



Źródło: badanie GoodHabit, sierpień-wrzesień 2022, n=114 pracowników learning&development.

Wyzwania ekspertów HR ds. szkoleń



Źródło: badanie GoodHabit, sierpień-wrzesień 2022, n=114 pracowników learning & development.

Trudności z organizacją szkoleń
Mniej niż 6 na 10 ekspertów HR ds. szkoleń jest przekonanych, że w ich firmie pracownicy, którzy chcą się rozwijać, mają dostęp do szerokiego portfolio narzędzi zwiększania kompetencji. Wśród głównych wyzwań związanych z tą kwestią badani na pierwszym miejscu wyróżniają niedostateczne zaangażowanie kadry menedżerskiej organizacji w kształcenie kompetencji kadr. Na ten problem zwróciło uwagę

zaczają zespołów. 38 proc. badanych podkreśla, że ma problemy w efektywnym przygotowaniu szkoleń „na żywo” w firmie w związku z pracą zdalną lub hybrydową części pracowników. Ponadto 32 proc. twierdzi, że wyzwaniem w organizacji rozwoju kompetencji jest oferta szkoleń niedostosowana do nowej rzeczywistości, a 26 proc. – że jest ona zbyt mało różnorodna. Wśród kluczowych problemów znalazł się także za mały nacisk szkolenie kompetencji miękkich (38 proc.),

kompetencji różni się w zależności od charakteru i typu wykonywanej pracy. Wyniki wskazują jednak, że firmy częściej i chętniej inwestują w doświadczonych pracowników, a zaniebują tych, którzy niedawno dołączyli lub są na stanowiskach zarządczych. Długoterminowo takie rozwiązanie negatywnie wpływa na rozwój organizacji, ponieważ zwiększa rotację pracowników na niższym poziomie, a w przypadku kadry zarządzającej – przejawia się luką kompetencyjną.

Odsetek ekspertów oceniających pozytywnie kompetencje pracowników we wskazanym zakresie



Źródło: badanie GoodHabit, sierpień-wrzesień 2022, n=114 pracowników learning&development.

zły się kolejne umiejętności miękkie: efektywna komunikacja (55 proc.) oraz zdolność do zarządzania zespołem (51 proc.).

Brak możliwości rozwoju? Pracownik już przegląda inne oferty

Z badań jasno wynika, że większość pracowników zostałaby dłużej w swojej firmie, gdyby w nich inwestowano. Talenty mówią jednym głosem, oczekując, że pracodawca zapewni im możliwości corocznego podnoszenia kompetencji, by mogli pozostać konkurencyjnymi na rynku pracy. Pojawia się jednak pewien dysonans, jeśli chodzi o tworzenie ram rozwoju kompetencji pracownika. Z jednej strony większość badanych (aż 89 proc.) twierdzi, że często ich pracodawca zapewnia możliwości rozwoju poprzez szkolenia. Natomiast już jedynie 61 proc. pracowników uważa, że te możliwości faktycznie odpowiadają na ich potrzeby.² Badanie GoodHabit

wskazuje kierunki rozwoju programów szkoleniowych oraz potrzeby pracowników, które mogą stać się drogowskazem dla pracodawców chcących zbudować środowiska pracy, w których talenty będą zostawać na długo.

O raporcie

Raport Bilans zawodowego rozwoju to pierwsze w Polsce tak kompleksowe opracowanie wyzwań, aspiracji i opinii ekspertów HR ds. szkoleń. Treść raportu oparto na badaniu ilościowym, zrealizowanym przez GoodHabit i dat:awesome by Linkleaders w sierpniu i wrześniu 2022 roku za pośrednictwem narzędzia Webankieta. W pomiarze przeprowadzonym metodą profesjonalnego formularza internetowego (CAWI) wzięła udział grupa 114 ekspertów HR ds. szkoleń pracujących w Polsce.

1. Emeritus, 12 Benefits of Training Employees in the Workplace

2. University of Phoenix Career Institute, Career Optimism Index 2022

Nowoczesne technologie w służbie przedsiębiorczości – o rozwiązaniach wartych wdrażania

Dobór odpowiednich narzędzi, które wspierają prowadzenie biznesu, musi uwzględniać wymogi technologiczne współczesnego świata. Rozwój cyfryzacji przeobraża otaczającą nas rzeczywistość i dyktuje nowe warunki rywalizacji rynkowej. Jak pokazuje raport Computerworld „Inwestycje IT: chmura i nowe technologie” z 2021 roku, 93 proc. firm podejmuje działania w obszarze cyfrowej transformacji, a 30 proc. poddało cyfryzacji i automatyzacji zdecydowaną większość procesów biznesowych.

Wojciech **Stramski**

CEO, Beyond.pl

Przykładami postępujących zmian są inwestycje w technologie takie jak: Internet Rzeczy (IoT), sztuczna inteligencja, Machine Learning, blockchain, 5G czy zaawansowana robotyka. Otwierają one przed przedsiębiorstwami ogromne możliwości, ale też stawiają w obliczu nowych wyzwań. Kryzys energetyczny, światowa inflacja, problemy z łańcuchami dostaw, a także wojna na wschodzie, sankcje, presje na rynkach finansowych oraz zwiększenie aktywności hakerów zagrażają stabilności prowadzenia biznesu. Polskie firmy muszą być gotowe technicznie na te wszystkie zagrożenia. W przeciwnym wypadku, kryzysowe sytuacje będą bezwzględnie weryfikować słabości ich rozwiązań na polu: bezpieczeństwa, elastyczności czy zapewnienia ciągłości działania. Jeżeli firmy chcą pozostać konkurencyjne na rynku oraz wiarygodne dla swoich partnerów biznesowych, muszą przeprowadzić gruntowną transformację cyfrową. Sytuacja kryzysowa też stawia przed firma-

mi nowe szanse. Szybkie i sprawne wykorzystanie możliwości technologicznych pozwoli na zdobywanie udziałów rynkowych i wygrywanie z słabszą konkurencją która nie potrafi się odpowiednio dostosować do sytuacji. Na takie rozwiązanie zdecydował się niedawno lider polskiej branży dealerów samochodowych – Grupa Cichy Zasada. Firma dealerska zdecydowała o całkowitej rezygnacji z samodzielnego utrzymywania infrastruktury IT na rzecz środowisk chmurowych zbudowa-

nych w centrach danych Beyond.pl, w których utrzymane są krytyczne systemy biznesowe grupy, jak: dealerski DMS, serwis kliencki, finansowy oraz rozwiązanie logistyczne.

Przygotowani do przetwarzania i przechowywania ogromnej ilości danych

Aby zachować konkurencyjność, firmy już teraz muszą być dobrze przygotowane do przetwarzania i przechowywania ogromnej ilości danych oraz zapewnienia dostępności systemów przy modelach pracy hybrydowej/ zdalnej. Nie mogą sobie pozwolić na opóźnienia czy przerwy w dostępności do danych, potrzebują bezpiecznej i wydajnej infrastruktury IT oraz szybkiej łączności sieciowej.

Utrzymywanie infrastruktury IT w modelu on premise (w firmowych serwerowniach) w obliczu kryzysu energetycznego i niestabilnej sytuacji geopolitycznej jest obciążone coraz większym ryzykiem i będzie generować zdecydowanie większe koszty niż na przestrzeni ostatnich lat. Alternatywą może być postawie-

nie na outsourcing usług IT, w którym wyspecjalizowani i zaufani partnerzy zapewnią ciągłość biznesową i bezpieczeństwo danych, pozwalając skupić się na innych obszarach zarządzania przedsiębiorstwem. Opublikowany w październiku 2022 roku raport IDG „W poszukiwaniu optymalizacji. Centra danych, kolokacja i chmura” pokazuje, że choć zlokalizowane w polskich firmach serwerownie są wciąż najbardziej popularnym sposobem na przechowywanie i przetwarzanie danych (75 proc. badanych), zauważalna jest zmiana podejścia. Aż 54 proc. respondentów decyduje się na migrację do chmur obliczeniowych, a co trzecia firma sięga po usługi kolokacji lub infrastruktury dedykowanej. Głównym powodem migracji firm z klasycznego modelu on-premise do modelu hybrydowego infrastruktury IT jest przede wszystkim wyższy poziom bezpieczeństwa i dostępności usług gwarantowanych przez zewnętrzne centra danych. Na te czynniki wskazało 69 proc. zbadanych największych firm i korporacji w Polsce firm utrzymujących wła-

sne serwerownie oraz odpowiednio 60 proc. i 52 proc. przedsiębiorstw korzystających z kolokacji i chmury obliczeniowej. Pozostałe czynniki istotne z punktu widzenia firm to skalowalność i rozwój, dostęp do najnowszych technologii, oraz zgodność z regulacjami branżowymi i przepisami prawa.

Dywersyfikacja rozwiązań IT

Raport IDG pokazuje też, że ważną motywacją do dywersyfikacji rozwiązań IT są kwestie zarządzania środowiskowego. Co druga firma, która już dzisiaj korzysta z usług kolokacji, akcentuje znaczenie zmniejszenia śladu węglowego generowanego przez firmową infrastrukturę IT. 43 proc. wskazuje na szersze wykorzystanie zielonych źródeł energii. Ta etyczna logika w planowaniu rozwoju przedsiębiorstwa powinna stać się standardem. Proces digitalizacji odbywający się w sposób nieodpowiedzialny i pomijający zasady zrównoważonego rozwoju może przyczynić się do zwiększania w nieodpowiedzialny sposób konsumpcji zasobów, w tym energii elektrycznej. Wykorzystywanie nowoczesnych technologii musi iść w parze ze współpracą ze sprawdzonymi i efektywnie zarządzanymi partnerami, wykorzystującymi najnowocześniejsze na polu optymalizacji zużywanej energii i zrównoważony rozwój. To niezwykle istotne, szczególnie że klienci przywiązują coraz większą wagę do minimalizacji śladu węglowego przez dostawców usług IT. Rośnie również presja na odpowiedzialne zarządzanie środowiskowe – nie tylko ze strony organizacji pozarządowych, ale przede wszystkim wprowadzanych przez Unię Europejską regulacji w tym obszarze.



WŁASNY KSIĘGOWY WEWNĄTRZ FIRMY CZY BIURO RACHUNKOWE?

Przedsiębiorcy mogą wykorzystać kryzys do wzmocnienia się i optymalizacji kosztowych, także w zakresie obsługi księgowej. Jeśli to zrobią, w lepszych czasach będą bardziej konkurencyjni i zarobią więcej.



Grzegorz **Grodek**
prezes zarządu, faktura.pl

Trzy modele księgowości

W momencie wystawienia faktury (czyli wtedy, kiedy zazwyczaj kończy się praca przedsiębiorcy) zaczyna się praca księgowego. Własny, zatrudniony w firmie księgowy, zewnętrzne biuro rachunkowe lub platforma do księgowości automatycznej – to trzy najistotniejsze modele, w jakich firmy zabezpieczają swoje potrzeby księgowe. Wybór w dużym stopniu zależy od skali działania. Duża firma o wielomilionowych obrotach z pewnością zatrudni własnego księgowego, który będzie stałe do dyspozycji zarządu i cały swój czas poświęci na obsługę firmy, w której pracuje. Będzie on jednak sporo kosztował, szczególnie jeśli ma to być człowiek o wysokich kwalifikacjach i wieloletnim doświadczeniu. Model z wykorzystaniem zewnętrznego biura rachunkowego zazwyczaj będzie tańszy, jednak z dostępnością i dyspozycyjnością specjalistów do księgowania może

być różnie. Takie biuro trudniej też ocenić i zweryfikować, czy ma odpowiednią wiedzę o zmieniających się przepisach, czy pamięta o istotnych z punktu widzenia rozliczeń danych, czy robi wszystko, co jest możliwe w kierunku optymalizacji podatkowej, czy zawsze doradza najlepsze rozwiązania.

Trzeci model zabezpieczenia potrzeb księgowych to wykorzystanie zautomatyzowanej platformy do obsługi księgowej. Chociaż dedykowany jest przede wszystkim firmom z kategorii MSP, wydaje się łączyć zalety dwóch pierwszych: nie kosztuje dużo (rocznie oszczędności mogą wynieść nawet kilka tysięcy złotych), gwarantując przy tym stałą dostępność obsługi procesów księgowych. Przy czym, kiedy mówię stała dostępność, mam na myśli 24 godziny na dobę i 7 dni w tygodniu.

Firmy szukają oszczędności, także na procesach księgowych

W realiach rekordowej inflacji i wysokiej niepewności co do rozwoju sytuacji gospodarczej firmy zaczęły szukać oszczędności na nowych polach. Wiele małych firm rezygnuje z usług firm trzecich na poczet automatyzacji i cyfryzacji procesów – widać to w szybko rosnącym popycie na księgowość

automatyczną. Długofalowo może to okazać się przełomowe dla przedsiębiorcy, bo firmy mogą wykorzystać kryzys do wzmocnienia się i optymalizacji kosztowych, dzięki czemu w lepszych czasach będą bardziej konkurencyjne i zarobią więcej. Pociągająca jest także oszczędność już teraz – jeśli energia, paliwo czy koszty pracy rosną z miesiąca na miesiąc, szukanie oszczędności na innych polach jest koniecznością dla wielu firm. Jeżeli w polu koszty księgowe zamiast kilku tysięcy złotych pojawia się kilkadziesiąt złotych, większość przedsiębiorców z kategorii MSP nie może przejść obojętnie wobec takiej różnicy. Księgowość online to znacząca oszczędność pieniędzy.

Online, czyli zawsze pod ręką

Największą zaletą księgowości automatycznej jest szybkość działania. W przypadku faktura.pl wystawienie faktury zajmuje zazwyczaj mniej niż 30 sekund i jest w dużym stopniu zautomatyzowane. Zdigitalizowane jest dodawanie dokumentów kosztowych za pomocą zdjęć lub w aplikacji. Faktury kosztowe odczytywanie są za pomocą OCR. Zobowiązania podatkowe i kwoty przelewów do Urzędu Skarbowego wyliczają się automatycznie, a deklaracje są wysyłane jednym kliknięciem. Taka platforma może być też zintegrowana z Urzędem Skarbowym. Wszystkie dokumenty przetworzone na platformie są dostępne na każdej porze dnia i nocy i z każdego miejsca, bo są zarchiwizowane w wirtualnym segregatorze na dokumenty. Dotyczy to także

elektronicznej ewidencji majątku firmy. Takie przechowywane dane w praktyce są bezpieczniejsze niż zgromadzone w fizycznych segregatorach. W przypadku faktura.pl transmisja danych pomiędzy komputerem użytkownika a serwerem jest szyfrowana kluczem AES oraz zabezpieczona 2048-bitowym certyfikatem SSL. Kopie zapasowe są tworzone każdego dnia i przechowywana w bezpiecznym miejscu.

Co, jeśli ktoś „nie lubi się z komputerem”?

Automatyzacja i digitalizacja nie jest zazwyczaj barierą dla przedsiębiorców, którzy – mówiąc ogólnie – nie są zaprzyjaźnieni z elektroniką. Każda z platform do takiej księgowości zapewnia pomoc telefonicznego konsultanta, który wspiera przy zakładaniu konta księgowości online. W naszym przypadku dostępny jest także osobisty asystent księgowy, który jest w stanie pomóc w praktycznie każdej sytuacji związanej z rozlicze-

niami. Na naszej platformie dominują wprawdzie samozatrudnieni świadczący usługi specjalistyczne dla firm (IT, marketing, zarządzanie), jednak korzysta z niej także wielu przedsiębiorców z branż, dla których komputer raczej nie jest podstawowym narzędziem pracy np. handlowej czy budowlanej.

W każdym razie każdy przedsiębiorca do digitalizacji musi się przyzwyczajać, ponieważ od 1 stycznia 2024 roku wchodzi w życie Krajowy System e-Faktur, który powoduje, że faktura będzie musiała być wystawiana elektronicznie, w systemach takich jak faktura.pl, czyli takich, które są z KSEF zintegrowane. Gdybym miał powiedzieć o wadach korzystania z takich platform, to w pewnym stopniu za taką może być uważany fakt, że nie zapewnia reprezentacji przedsiębiorcy bezpośrednio przed Urzędem Skarbowym oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, jednak poziom wsparcia jest wysoki na każdym etapie.

Wynika to w dużej części z doświadczenia – faktura.pl jest rozwijana od 20 lat. Wystawiono na niej już ponad 50 mln faktur. Obecnie zarejestrowanych jest ponad 100 tys. użytkowników. Trudno byłoby znaleźć problem księgowy, z którym nie mieliśmy już wcześniej do czynienia. Program tworzą przedsiębiorcy, którzy doskonale znają problemy osób prowadzących działalność. Wiedzą, jak ważna jest poukładana i bezproblemowa księgowość, łatwe wystawianie faktur, dodawanie dokumentów kosztowych, wyliczanie podatków i składka do ZUS-u.



Każdy przedsiębiorca do digitalizacji musi się przyzwyczajać, ponieważ od 1 stycznia 2024 roku wchodzi w życie Krajowy System e-Faktur

Na jakie technologie warto postawić, by mądrze wspierać biznes

W świecie, w którym rzeczywistość zmienia się tak dynamicznie, podejmowanie decyzji stało się jeszcze trudniejsze. Zupełnie nieoczekiwane zdarzenia, które całkowicie zaburzają planowanie, doczekały się nazwy „czarnych łabędzi”. Biznes nie jest jednak pozbawiony rozwiązań, które pozwalają realizować cele nawet w niepewnych czasach.



Przemysław **Palacz**
członek zarządu,
PSMM Monitoring & More

Od 2020 r. nieustannie mierzymy się z globalnymi wyzwaniami. Aby w tak trudnych warunkach podejmować korzystne i biznesowo uzasadnione decyzje, niezbędne jest wyciąganie trafnych wniosków. Warto sięgać zatem po narzędzia,

które analizują duże zbiory danych i dają przed podjęciem decyzji szeroką perspektywę.

Must have zarządzania

Raporty dostępne z poziomu aplikacji do monitoringu mediów to absolutny must have zarządzania. Nieocenionym wsparciem są także zaawansowane raporty Business Insights, które dostarczają informacji, jak zmienia się nasze otoczenie biznesowe, prawne, polityczne, czy społeczne. Jednym z ważniejszych elementów w zarządzaniu firmą jest także social listening, dzięki któremu wiemy, co klienci sądzą o naszych produktach i mar-

ce, ale również o rozwiązaniach konkurencji. Taka strategia pomaga odkryć tematy interesujące odbiorców i być na bieżąco z dyskursem medialnym.

Postawić na doradztwo analityczne

W bieżącym roku z pewnością warto postawić także na doradztwo analityczne. Korzystanie z consultingu pomaga rozwijać markę i czuć nad realizacją jej strategii.

W obecnej sytuacji nie do przecenienia jest zewnętrzny ekspert, który zada trafne pytania, doskonale zna rynek i trendy oraz wie, jak je wykorzystać.

Nie sposób również nie wspomnieć o monitoringu kryzysowym. Każda firma powinna korzystać z nowoczesnych platform pozwalających na bieżące śledzenie wszystkich wzmianek, aby zapobiegać ewentualnym kryzysowym sytuacjom.

Konieczne jest także mapowanie ryzyk i opracowanie strategii, która pozwoli błyskawicznie reagować na pierwsze niepokojące dla marki symptomy.

W tak dynamicznie zmieniającym się świecie planowanie strategiczne musi odbywać się na podstawie danych. Tylko wówczas można wyciągać rzetelne wnioski i podejmować trafne, spójne z celami biznesowymi decyzje.





Pod opieką eksperta

Prowadząc działalność gospodarczą w Polsce, należy przestrzegać wielu przepisów, w tym obowiązujących zasad księgowych i określonych obowiązków podatkowych. Niezwykle ważne jest także posiadanie aktualnych i dokładnych informacji finansowych, aby móc podejmować świadome decyzje i zapewnić sukces swojej firmie.



Anita **Gołębiewska**

dyrektor zarządzająca, Ogólnopolska Sieć Certyfikowanych Biur Rachunkowych (OSCBR)

Dlatego oprócz samego prowadzenia działalności powinniśmy w pierwszej kolejności zadbać o odpowiednie prowadzenie księgowości naszej firmy. Jednym z pytań, które musimy sobie zadać to, czy zatrudnić księgowego we własnym zakresie, czy też skorzystać z usług biura rachunkowego.

Obie opcje mają swoje zalety i wady, a najlepszy wybór dla danej firmy będzie zależał od jej specyficznych potrzeb i indywidualnych oczekiwań.

Wewnętrzny księgowy – zalety

Zatrudniając bezpośrednio w firmie wewnętrznego księgowego zyskamy niewątpliwie wygodę. Wewnętrzny księgowy jest zawsze pod ręką i gotowy do odpowiedzi na nasze pytania lub udzielenia informacji finansowych. Może to być szczególnie przydatne dla więk-

szych firm, które posiadają wiele jednostek organizacyjnych i miejsc powstania kosztów.

Wewnętrzny księgowy to także możliwość zapoznania go ze specyficznymi potrzebami i celami finansowymi firmy. Pozwoli mu to generować bardziej spersonalizowane raporty księgowe i wyspecjalizować swoją wiedzę księgową w konkretnym zakresie.

W niektórych przypadkach zatrudnienie wewnętrznego księgowego może być również bardziej opłacalne niż skorzystanie z biura rachunkowego. Ale dotyczy to jedynie firm o bardzo dużej liczbie transakcji i dokumentów księgowych lub skomplikowanych potrzebach finansowych. W innym wypadku koszt zatrudnienia własnego księgowego będzie znacznie wyższy niż skorzystanie z usług biura rachunkowego. Zawsze warto policzyć wartość wynagrodzenia księgowego wraz innymi kosztami i zestawzić pełną kwotę z cennikiem usług biura. Jeśli prowadzimy małą firmę z doświadczenia wiemy, że skorzystanie z usług biura, np. OSCBR, może stanowić dużo lepszą opcję niż zatrudnianie księgowego na etacie. W tym przypadku koszt prowadzenia księgowości będzie kilkadziesiąt procent niższy niż własny pracownik.

Wewnętrzny księgowy – wady

Wadą zatrudnienia wewnętrznego księgowego będzie natomiast koszt początkowy. Dotyczy to przede wszystkim nakładów finansowych na zapewnienie odpowiedniego stanowiska pracy, wyposażenie w niezbędne narzędzia, takie jak wydajny komputer z odpowiednim oprogramowaniem.

Nasz księgowy może także nie mieć czasu, aby być na bieżąco z najnowszymi zmianami w przepisach lub zakresie najlepszych praktyk rachunkowych, co może mieć wpływ na dokładność i terminowość wykonywanej pracy, a także na szybkość pracy i łatwość proponowania odpowiednich rozwiązań księgowych. Należy przy tym pamiętać, że zatrudniając w firmie księgowego to firma (w większości właściciel) odpowiada za wszystkie ewentualne błędy, które mogą skutkować nałożeniem kary finansowej.

Ostatnią istotną wadą zatrudnienia własnego księgowego jest kwestia nieobecności – podczas urlopu lub nieoczekiwanej choroby sami musimy zadbać o zastępstwo. Jeśli tego nie zapewnimy, na czas jego nieobecności zostaniemy pozbawieni informacji księgowych, a także możemy ominąć ważne terminy księgowe.

Usługi biura rachunkowego – zalety

Alternatywą posiadania wewnętrznego księgowego jest skorzystanie z usług biura rachunkowego. Jedną z najważniejszych zalet tego rozwiązania jest możliwość wyboru biura pod kątem doświadczenia w prowadzeniu księgowości według specyficznych wymagań branży w której prowadzimy działalność. Biuro rachunkowe dysponuje ze-

spolem specjalistów o szerokim zakresie specjalizacji, doświadczenia i kompetencji, co może być szczególnie przydatne dla firm o skomplikowanych potrzebach finansowych.

Dobłą praktyką jest wyznaczenie przez biuro jednego księgowego lub całego zespołu do obsługi firmy, przez co zyskujemy komfort odpowiedniego przepływu informacji – wiemy do kogo zgłosić się po potrzebne informacje. Biuro rachunkowe może zaoferować także szereg dodatkowych usług, co umożliwi realizację wielu pojawiających się potrzeb, np. konsultację z doradcą podatkowym czy obsługę kadrowo-płacową. Biura sieci OSCBR mogą zaoferować również możliwość założenia konta firmowego, sprawdzić czy powinniśmy posiadać kasę fiskalną, a także w razie potrzeby wspomóc w jej zakupie i wiele więcej.

Dla firm generujących mniejszą liczbę dokumentów księgowych, zlecenie prowadzenia księgowo-



Dla firm generujących mniejszą liczbę dokumentów księgowych, zlecenie prowadzenia księgowości do biura rachunkowego będzie niewspółmiernie tańsze niż zatrudnienie wewnętrznego księgowego.

ści do biura rachunkowego będzie niewspółmiernie tańsze niż zatrudnienie wewnętrznego księgowego. O czym już wspominaliśmy – za ułamek kwoty kosztu wynagrodzenia, który musielibyśmy ponieść, aby zatrudnić doświadczonego księgowego, możemy uzyskać pomoc profesjonalnej księgowej wyspecjalizowanej w prowadzeniu księgowości firm z branży, w której prowadzimy działalność.

Biuro rachunkowe jest także na bieżąco ze wszystkimi aktualnymi przepisami rachunkowymi i może zapewnić, że podejmowane działania księgowe w firmie są z nimi zgodne i wykorzystują dostępne możliwości optymalizacyjne. Przykładowo, biura w sieci OSCBR regularnie otrzymują najnowsze informacje rynkowe czy te o zmianach w przepisach, uczestniczą w wielu inicjatywach mających na celu wsparcie klienta w jego rozliczeniach oraz korzystają z bieżących szkoleń podnoszących ich wiedzę.

Współpracując z biurem księgowym nie dotyczy nas również problem nieobecności. W razie potrzeby możemy liczyć na wyznaczenie zastępstwa na czas nieobecności naszego dedykowanego księgowego, aby sprawy księgowe naszej firmy były odpowiednio zaopiekowane. Dodatkowo możemy skorzystać na wymianie doświadczeń wśród pracowników biura, a także liczyć na wsparcie pozostałych członków zespołu w rozwiązaniu nietypowej sytuacji.

Bardzo ważną zaletą jest także posiadanie przez biuro odpowiedniego ubezpieczenia OC, które uchroni nas od finansowych skutków niezamierzonych błędów księgowych, np. błędnej interpretacji niejasnych przepisów.

Usługi biura rachunkowego – wady

Do wad korzystania z biur księgowych należy zaliczyć szybkość komunikacji. Biuro nie prowadzi tylko naszych spraw, ale także innych Klientów, dlatego możemy nie uzyskać natychmiastowej odpowiedzi na nasze pytania. Nie możemy także oczekiwać od księgowej, że będzie cały czas pamiętała o wszystkich naszych wydatkach i przychodach, dlatego załatwienie zgłoszonej przez nas sprawy może potrwać trochę dłużej.

Biuro rachunkowe może także nie być tak elastyczne jak wewnętrzny księgowy w kwestii spełniania specyficznych potrzeb i celów firmy, np. pod względem raportowania.

Która opcja jest bardziej korzystna?

Zatrudnienie wewnętrznego księgowego zapewni szybkość przepływu informacji finansowych firmy. Jednak może to również okazać się kosztowne pod względem czasu spędzonego na szkoleniu pracowników i utrzymaniu niezawodnego zespołu. Biuro rachunkowe będzie w stanie zaoferować więcej usług i pomoże usprawnić działania, oszczędzając zarówno czas, jak i pieniądze.



ZMIANY PODATKOWE W 2023 R., O KTÓRYCH MUSI WIEDZIEĆ KAŻDY PRZEDSIĘBIORCA

W 2023 roku przedsiębiorcy będą musieli zmierzyć się z wieloma nowymi zmianami podatkowymi. Objęty one zarówno rozliczenia własne przedsiębiorcy, jak i jego pracowników, a także VAT czy rozliczenie najmu nieruchomości.



Karolina **Zawłocka**

Manager Oddziału Księgowego
SuperKsięgowa

Obowiązkowe rozliczenie składki zdrowotnej

Pierwszą istotną nowością dla przedsiębiorcy jest wprowadzenie obowiązku rozliczenia składek zdrowotnych za rok 2022. Należy tego dokonać w deklaracji DRA za kwiecień 2023 w terminie do 20.05.2023 r.

W przypadku nadpłaty składek zdrowotnych – na portalu PUE ZUS ukaże się wiadomość z prośbą o zatwierdzenie zwrotu nadpłaconej kwoty, a zwrot zostanie wykonany na wskazane konto. Uwaga! Zwrot zostanie zrealizowany tylko wtedy, gdy dokument zostanie podpisany we wskazanym przez ZUS terminie.

Dodatkowo od 1 stycznia 2023 r. każdy przedsiębiorca jest zobowiązany do posiadania konta na PUE ZUS, które ma usprawnić komunikację z urzędem.

Większy limit odliczenia składki zdrowotnej na „liniówce”

Zostając w tematyce składki zdrowotnej, rozliczając działalność na zasadach podatku liniowego, będziemy mogli w tym roku odliczyć od dochodu wyższą kwotę – nawet 10 200 zł, w porównaniu do 8 700 zł w ubiegłych latach.

Termin zeznań rocznych dla ryczałtu i karty podatkowej

Od tego roku wszystkie zeznania roczne należy złożyć do urzędu skarbowego w jednolitym terminie tj. 30 kwietnia br. W roku 2023 r. ten dzień wypada w niedzielę, dlatego termin został przesunięty na najbliższy dzień roboczy, czyli 2 maja. Zmiana obejmuje przedsiębiorców rozliczających się na zasadzie ryczałtu, dla których dotychczas obowiązywał wcześniejszy termin rozliczenia rocznego. Zmiana terminu nie dotyczy natomiast przedsiębiorców rozliczających się na karcie podatkowej – dla tej formy obowiązuje dotychczasowy termin 28 lutego 2023 r.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia – dwie zmiany

Zmiany dotkną także przedsiębiorców zatrudniających pracowników na umowę o pracę i zlecenie. W 2023 roku wartość minimalnego wynagrodzenia zmieni się aż dwa razy. Od 1 stycznia wynosi 3490 zł brutto, natomiast od 1 lipca – 3600 zł brutto. Wzrosła także stawka diety krajowej – z 38 zł do 45 zł za dobę.

Nowe stawki składki społecznej ZUS – coroczna zmiana

Jak co roku zmianie uległy stawki składki społecznej ZUS, której wysokość jest wprost uzależniona od wysokości minimalnego wynagrodzenia. Ze względu na to, iż w tym roku czekają nas dwie podwyżki pensji minimalnej, to również doświadczymy dwóch podwyżek stawki społecznej ZUS.

Składki obowiązujące w okresie 01-06.2023 r.:

- pełna z chorobową: 1316,54 zł
- pełna bez chorobowej: 1214,60 zł

- preferencyjna z chorobową: 331,26 zł
 - preferencyjna bez chorobowej: 305,61 zł
- Składki obowiązujące w okresie 07-12.2023 r.:
- pełna z chorobową: 1418,48 zł
 - pełna bez chorobowej: 1316,54 zł
 - preferencyjna z chorobową: 341,72 zł
 - preferencyjna bez chorobowej: 315,26 zł

VAT na paliwo – powrót stawki 23 proc.

Od stycznia 2023 r. przywrócona została poprzednia stawka VAT na paliwo. Oznacza to, że tankując paliwo na stacji benzynowej zamiast dotychczasowych 8 proc. VAT zapłacimy obecnie 23 proc. Natomiast na żywność nadal obowiązuje obniżona stawka o proc.

Zwiększenie limitu zobowiązującego do prowadzenia ksiąg rachunkowych

Limit przychodów osiągniętych w 2022 r., zobowiązujący do prowadzenia ksiąg rachunkowych od 1 stycznia 2023 r., jest wyższy od zeszłorocznego i wynosi 9 654 400 zł [2 000 000 euro × 4,8272 zł/euro (kurs średni NBP z 3 października 2022 r.) = 9 654 400 zł].

Jednorazowa amortyzacja środków trwałych

Mali podatnicy oraz podatnicy rozpoczynający prowadzenie działalności gospodarczej będą mogli w 2023 roku dokonywać jednorazowych odpisów amortyzacyjnych od środków trwałych w wyższej wysokości. W 2022 r. łączna wartość takich odpisów nie mogła przekroczyć 230 000 zł. W 2023 r. jest to kwota 241 000 zł.

Brak możliwości amortyzacji lokali mieszkalnych

Od 1.01.2023 r. zgodnie z nowymi przepisami amortyzacja lokali

mieszkalnych nie będzie już stanowiła kosztu w działalności. Przepis dotyczy wszystkich budynków mieszkalnych, lokali mieszkalnych stanowiących odrębną nieruchomość, spółdzielcze własnościowe prawa do lokalu mieszkalnego oraz prawa do domu jednorodzinnego w spółdzielni mieszkaniowej.

Remonty i koszty utrzymania lokali nadal będą mogły być księgowane.

Najem prywatny – jedna forma opodatkowania ryczałt
Zmiany dotkną także osób, które nie prowadzą działalności gospodarczej. Od 1 stycznia 2023 r. rozliczeń najmu prywatnego należy dokonywać wyłącznie na ryczałcie. Wyłączona została opcja skorzystania z zasad ogólnych, tym samym pozbawiając możliwości odpisania od przychodu kosztów związanych z utrzymaniem nieruchomości, w tym także odsetek od zaciągniętego kredytu hipotecznego. Pozostaje możliwość rozliczania najmu na zasadach ogólnych lub na podatku liniowym, ale wówczas mieszkania muszą być rozliczane w działalności gospodarczej.

Nowe ulgi podatkowe

W 2023 roku będziemy mogli skorzystać z 3 nowych ulg podatkowych:

- ulga na powrót
- ulga dla rodzin wielodzietnych, czyli ulga 4+
- ulga dla seniora.

Obowiązek ewidencjonowania obrotu w myjniach samochodowych

Od 1 lutego 2023 r. – w przypadku świadczenia usług mycia, czyszczenia samochodów i podobnych usług (PKWiU 45.20.30.0) – nie będzie można korzystać ze zwolnienia z obowiązku prowadzenia ewidencji sprzedaży przy użyciu kas. Dotyczy to również myjni samoobsługowych.

A co się zmieni w przypadku prowadzenia spółki?

Zmian jest znacznie mniej niż w przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej. Prowadząc spółkę należy pamiętać o tym, że:

- z nowym rokiem z przepisów znikną regulacje CIT w sprawie. tzw. ukrytej dywidendy, które zostały wprowadzone nowelizacją z 29 października 2021 r.
 - wprowadzona została alternatywna metoda ustalania podstawy opodatkowania minimalnego podatku dochodowego
 - rozszerzeniu uległ katalog wyłączeń z podatku minimalnego i wprowadzono możliwość zawieszenia obowiązku jego płacenia
- Istotne zmiany zaszły natomiast w warunkach stosowania minimalnego podatku dochodowego. Nastąpiła zmiana metodologii wyliczania wskaźnika rentowności (m.in. wyłączenie z kosztów uzyskania przychodów opłat z tytułu umowy leasingu środków trwałych, wyłączenie z przychodów wartości należności handlowych zbywanych na rzecz podmiotów z branży faktoringowej, wyłączenie wartości podatku akcyzowego). Od 1 stycznia 2023 r. wskaźnik rentowności będzie wynosił 2 proc.

Nowe przepisy weszły w życie 1 stycznia 2023 roku. Jednak to nie koniec zmian w tym roku. Trwają obecnie prace nad projektem ustawy, która ma wprowadzić kolejne uaktualnienia w systemie podatkowym.

Część wprowadzonych zmian jest pozytywna, jak wydłużone terminy i wyższe limity. Są też negatywne, znacznie wpływające na zasobność portfela przedsiębiorcy, jak brak możliwości amortyzacji mieszkań czy coroczna podwyżka składek ZUS. Bardzo dużym wyzwaniem dla przedsiębiorców będzie rozliczenie składki zdrowotnej za rok 2022, gdyż będą to robić po raz pierwszy, a nie wszystkie wątpliwości zostały jeszcze wyjaśnione przez ministerstwo.

Aby mieć pewność, że w przyszłości żadne zmiany nam nie umkną – warto korzystać z usług profesjonalnej księgowej, która na bieżąco śledzi aktualizacje przepisów obowiązujących każdego przedsiębiorcę i poinformuje go w razie kolejnych zmian oraz pomoże w ich zrozumieniu.



Zmiany dotkną także osób, które nie prowadzą działalności gospodarczej. Od 1 stycznia 2023 r. rozliczeń najmu prywatnego należy dokonywać wyłącznie na ryczałcie.