



Wielopokoleniowość – jak wygrać w warunkach gospodarki opartej na wiedzy

Powszechnie uważa się, że innowacyjność to domena młodych. Zazwyczaj kojarzymy ją wyłącznie z digitalizacją. W rzeczywistości innowacyjność może być domeną każdej grupy wiekowej. Co więcej, grupy wielopokoleniowe kryją w sobie dodatkowy potencjał innowacyjności i tylko od zarządzających zależy, czy ten potencjał zostanie uruchomiony.

Zmienność otoczenia, w którym funkcjonujemy, stawia nas przed zupełnie nowymi wyzwaniami. Ryzyko popełnienia błędu w wyniku nieprawidłowego odczytania sygnałów rynkowych jest coraz większe. Biegłość transformacyjna czy inaczej zdolność do zarządzania zmianą stała się jedną z fundamentalnych kompetencji biznesowych.

Przy tak dużej jak obecnie dynamice zmian i konieczności stałego dostosowywania do nich kierunku działań firmy, ujawnił się nowy, potencjalnie niezwykle silny mechanizm koordynacji działań, jakim jest kultura organizacji, która efektywnie angażując zasoby ludzkie, może wyzwalać energię do działania i kreować innowacyjność. Co ważne, specyficzna dla danej firmy kultura organizacji jest bardzo trudna do skopiowania i dlatego jest potencjalnie jednym z obszarów budowy przewag konkurencyjnych.

Dzisiaj w jednym miejscu pracy spotykają się cztery pokolenia: powojenni baby-boomers, X, Y i pokolenie Z. Różnice między nimi są zauważalne głównie w kwestii oczekiwań wobec pracodawcy i lidera – starsze pokolenia prezentują etos pracy i wysoki stopień lojalności, podczas gdy przez młodszych praca kojarzona jest głównie z rozwojem i rozrywką. Starsze pokolenia lokują ważne życiowe relacje zdecydowanie poza miejscem pracy, z kolei młodzież oczekuje nawiązywania wartościowych relacji również w firmie.

Każde pokolenie pracuje lepiej, jeśli pracownik postrzega swoją pracę w szerszej perspektywie, jeśli rozumie swój udział w realizacji strategii firmy. Pochwała i konstruktywna informacja negatywna to podstawowe narzędzia rozwoju, niezależnie od wieku. Wszystkie pokolenia mogą być kreatywne i wносить jednakowo dużą wartość do organizacji w obszarze innowacyjności, jeśli stworzy się im środowisko do stałego rozwoju. Co więcej, w zespole wielopokoleniowym jest mniej deficytów kompetencji, ponieważ jego członkowie wzajemnie się uzupełniają. Grupy wielopokoleniowe posiadają więcej wiedzy i doświadczenia, które bronią je przed popełnieniem błędów. Istniejące różnice pomiędzy pokoleniami powinniśmy więc traktować jako element pożądaną dzisiaj różnorodności zespołu i szansę na podniesienie jego kompetencji.

Firmy, które zmienią podejście do obszaru zarządzania talentami i docenią potencjał również osób doświadczonych zawodowo, nie koncentrując się jedynie na osobach

Kalendarium prawne

od 16 maja 2018 r.
do 15 czerwca 2018 r.

WCHODZĄ W ŻYCIE:

• 20 maja 2018 r.

ROZPORZĄDZENIE Ministra Infrastruktury z dnia 18 kwietnia 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków technicznych pojazdów oraz zakresu ich niezbędnego wyposażenia. Wprowadzone zmiany odnoszą się do samochodów ciężarowych oraz określonych w rozporządzeniu przestrzeni ładunkowych.

• 1 czerwca 2018 r.

ROZPORZĄDZENIE Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 3 kwietnia 2018 r. w sprawie zakresu informacji przekazywanych organowi kontroli obrotu przez podmiot dokonujący obrotu towarami o znaczeniu strategicznym w ramach zezwoleń generalnych. Rozporządzenie wydane na podstawie ustawy z dnia 29 listopada 2000 r. o obrocie z zagranicą towarami, technologiami i usługami o znaczeniu strategicznym dla bezpieczeństwa państwa, a także dla utrzymania międzynarodowego pokoju i bezpieczeństwa uchyla analogiczne rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 13 maja 2013 r.

• 8 czerwca 2018 r.

ROZPORZĄDZENIE Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi

młodych, wygenerują dodatkowe źródło przewag konkurencyjnych w obecnych realiach, kiedy zmniejsza się liczba osób młodych wchodzących na rynek pracy. Konieczne jest jednak stałe odrzucenie starych nawyków, dogmatów i nabywanie nowych umiejętności. Ta kompetencja w najbliższym czasie będzie zresztą kluczowa dla wszystkich pracowników, gdyż w miarę postępu automatyzacji i wdrażania sztucznej inteligencji, kreatywność, adaptacyjność, ale też wysokie kompetencje interpersonalne będą na wagę złota.

Nastawienie na rozwój zdecyduje o konkurencyjności firmy. Kultura organizacji, zarządzanie poprzez wartości pozwala podnosić skuteczność działań biznesowych w średniej i długiej perspektywie, niezależnie od tego, czy mówimy o firmie rodzinnej, czy korporacji. Oba światy, konkurując w warunkach wolnej gospodarki, zbliżyły się do siebie, a w ekonomii opartej na wiedzy – mogą się od siebie wiele nauczyć.

Śródlądowej z dnia 29 stycznia 2018 r. w sprawie kwalifikacji i przeszkolenia członków załóg jachtów komercyjnych oraz warunków ich uzyskiwania. Rozporządzenie określa wymagane dla członków załóg jachtów komercyjnych kwalifikacje i przeszkolenie według Międzynarodowej Konwencji o wymaganiach w zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht sporządzonej w Londynie dnia 7 lipca 1978 r.

Prognozy makroekonomiczne

Perspektywy krajowego rynku finansowego

Notowania EUR/PLN w kwietniu miały dwie odmienne odsłony. W pierwszej połowie miesiąca kurs zniżkował z poziomu 4,23 do 4,15. Sytuacja odwróciła się w kolejnych tygodniach, gdy w szybkim tempie złoty zaczął tracić na wartości i pierwszego dnia maja EUR/PLN osiągnął poziom 4,29. W drugiej połowie kwietnia z jedenastu sesji zaledwie jedna zakończyła się umocnieniem złotego. Dodatkowo kurs EUR/PLN zanotował 8 sesji wzrostowych z rzędu, co nie zdarzyło się od końca 2014 roku, kiedy to źródłem przeceny złotego był dynamiczny odpływ kapitału zagranicznego z rosyjskiego rynku.

Złoty tracił najsilniej spośród walut naszej części regionu. Od połowy kwietnia kurs EUR/PLN wzrósł o około 3%, podczas gdy forint stracił do euro nieco ponad 1,6%, czeska korona około 1,2%, a lej – za sprawą podwyżki stóp procentowych – zaledwie 0,2%. To, co wyróżnia złotego zarówno w 2017 r., jak i obecnie jest wysoka odporność na wydarzenia zewnętrzne. Poprzednio w 3% amplitudzie wahań EUR/PLN znajdował się przez pół roku. Obecnie osiągnął ją w trzy tygodnie. Pewnym wytłumaczeniem tej sytuacji jest niższa płynność krajowego rynku na początku maja, gdy nie są aktywni rodzimi inwestorzy.

W mojej ocenie bieżącą sytuację dotyczącą złotego należy traktować w szerszym kontekście. W marcu wyceną złotego zachwiały łagodna retoryka i wydłużenie prawdopodobnego horyzontu stabilnych stóp procentowych przez RPP, które odebrały polskiej walucie argument za

umocnieniem. Drugim wydarzeniem, które moim zdaniem zmniejszyło atrakcyjność złotego, było prawdopodobne osiągnięcie przez polską gospodarkę na przełomie 2017 i 2018 r. szczytu aktywności w tym cyklu koniunkturalnym. Trzecim, najbardziej aktualnym argumentem odpowiadającym za przecenę złotego jest pogorszenie sentymentu globalnego i przekierowanie kapitału z rynków wschodzących do USA. Z uwagi na wspomniane wcześniej czynniki krajowe uważam, że bardziej prawdopodobne jest utrzymywanie się kursu EUR/PLN w okolicy poziomu 4,2550 niż umocnienie polskiej waluty. Zejście poniżej wskazanej bariery byłoby możliwe w sytuacji poprawy globalnego apetytu na ryzyko.

W przypadku bieżącej przeceny SPW uważam, iż nie należy jej utożsamiać z czynnikami krajowymi. Te niezmiennie od kilku miesięcy wspierają wycenę polskiego długu. Ostatnim impulsem do wzrostu wartości obligacji była informacja Ministerstwa Finansów z końca kwietnia o obniżeniu podaży na przetargach w drugim kwartale. W mojej ocenie pozytywny wpływ wydarzeń wewnętrznych będzie jednak stopniowo wygasał. Mamy bowiem do czynienia ze zdyskontowaniem znaczącej liczby korzystnych dla wyceny długu informacji – polityka stabilnych stóp procentowych, dobra sytuacja budżetu centralnego, ograniczenia podaży obligacji, podwyższenie perspektywy ratingu Polski przez agencję S&P. Na horyzoncie pojawia się natomiast coraz więcej czynników ryzyka. Jednym z nich

jest sytuacja na rynku amerykańskim. W ubiegłym miesiącu różnica w dochodowości polskiej i amerykańskiej 10-latkami wynosiła zaledwie 6 p.b., tj. najmniej od 2006 r. Realizacja tegorocznych potrzeb pożyczkowych, która po kwietniu wyniosła 55% (w tym spora część prefinansowana w poprzednim roku) i była najniższa od 2010 r., również może być źródłem wzrostu dochodowości w drugiej połowie roku. W szczególności że resort finansów planuje wtedy prefinansować „dużą”, co może oznaczać więcej niż standardowe 25%, część potrzeb na 2019 r. Kolejnym argumentem za wzrostem dochodowości polskich obligacji jest większa awersja do ryzyka na świecie związana z geopolityką. Zakres potencjalnej zwyżki rentowności będzie jednak ograniczany przez rosnącą płynność sektora bankowego w Polsce, która przekłada się na zakupy obligacji, oraz wciąż łagodna polityka pieniężna w Japonii, tj. kraju o największym udziale w SPW wśród inwestorów zagranicznych.

Podsumowując, uważam, iż o ile w krótkim okresie możliwa jest zniżka dochodowości długoterminowego długu Polski – głównie jako odreakowanie po dynamicznej przecenie z przełomu kwietnia i maja – o tyle w średnim terminie rentowność obligacji powinna umiarkowanie wzrosnąć jako konsekwencja rosnącej podaży krajowej i stopniowej zwyżki dochodowości rynków bazowych.

Mateusz Sutowicz
Analityk
Bank Millennium

Prezentacja handlowa. Niniejsza publikacja nie stanowi porady. W kalendarium prawnym zostały umieszczone wybrane akty prawne. Prognozy makroekonomiczne nie zostały przygotowane zgodnie z wymogami prawnymi zapewniającymi niezależność badań inwestycyjnych oraz nie podlegają jakimkolwiek zakazom w zakresie rozpowszechniania badań inwestycyjnych.



Tradycyjna bankowość w nowoczesnym wydaniu