Grant Thornton

Jak polskie firmy zareagują na kryzys?

Wyniki badania International Business Report prowadzonego przez Grant Thornton

9 listopada 2022 r.

Wprowadzenie

Gotowi na plan awaryjny

Polska gospodarka na razie dobrze radzi sobie z zawirowaniami, przez jakie przechodzi. Wysoka inflacja, szybujące koszty energii, surowców i logistyki, ogromna presja płacowa i wysokie koszty finansowania – takiej mieszanki negatywnych czynników w otoczeniu gospodarczym polskie firmy nie doświadczały od ponad dwóch dekad. Mimo to – przynajmniej na razie – przedsiębiorcy nie wytracają impetu i nadal odnotowują dobre wyniki gospodarcze, a PKB Polski nawet w ujęciu realnym (po uwzględnieniu inflacji) rośnie w szybkim tempie.

Nie możemy mieć jednak pewności, że tak będzie zawsze. Nawet jeśli nie jest to główny scenariusz kreślony dziś przez ekonomistów, to nie da się wykluczyć, że w ciągu kilku kolejnych kwartałów naszą gospodarkę spotka jednak twarde lądowanie, a więc recesja, rosnące problemy z wypłacalnością przedsiębiorstw i spadek popytu. Firmy w takiej sytuacji nie będą miały wyjścia – będą musiały dokonać restrukturyzacji swojej działalności, głównie szukając oszczędności.

Co w takim wypadku zrobiliby polscy przedsiębiorcy? Które działania oszczędnościowe podejmą w pierwszej kolejności? Jakie pozycje kosztowe będą pod szczególną ochroną? W ramach naszego cyklu badawczego International Business Report postanowiliśmy spytać o to samych zainteresowanych – działające w Polsce średnie i duże przedsiębiorstwa.

Życzymy przyjemnej lektury.

Marketing w pierwszej kolejności pod nóż

Wydatki związane z marketingiem, inwestycje w środki trwałe i pozapłacowe koszty pracy – te kategorie wydatków firmy będą obcinały jako pierwsze w razie „twardego lądowania".

Jak wynika z naszego badania, gdyby spełnił się czarny scenariusz dla polskiej gospodarki i przedsiębiorcy musieli mierzyć się z istotnym spadkiem popytu, najczęstszą reakcją byłoby obniżenie wydatków na marketing i sprzedaż. Deklaruje tak 68% ankietowanych średnich i dużych firm. Tego typu wydatki można obniżyć relatywnie szybko (np. zawieszenie kampanii reklamowej możliwe jest niemal z dnia na dzień), a ponadto krótkotrwałe oszczędności w tym obszarze raczej nie powodują ryzyka istotnej szkody dla przedsiębiorstwa (np. dla jej mocy wytwórczych, sprawności realizowanych procesów czy wyceny).

Niemal równie często przedsiębiorcy, jako reakcję na kryzys, wskazują ograniczenie inwestycji w środki trwałe – odpowiedź tę wybrało 67% firm. Głęboki kryzys oznacza, że popyt może obniżyć się na dłuższy czas, a więc sensowność inwestowania w rozwój mocy wytwórczych w przedsiębiorstwie staje wówczas pod znakiem zapytania.

Trzecią najczęściej wskazywaną formą cięcia kosztów jest ograniczenie pozapłacowych kosztów pracy, np. benefitów pracowniczych – deklaruje ją 66% ankietowanych. Pracodawcy wychodzą z założenia, że spadek popytu na ich produkty i usługi będzie oznaczał również spadek zapotrzebowania na pracowników, więc ograniczenie oferty benefitowej (przy utrzymaniu pensji zasadniczej) nie spowoduje odpływu kadr.

Wykres 1. Jeśli sprawdzi się scenariusz głębokiego kryzysu w polskiej gospodarce, które działania ograniczające koszty wprowadzisz w pierwszej kolejności? Odpowiedzi szefów średnich i dużych firm w Polsce, w %, wielokrotny wybór

Źródło: Badanie International Business Report, dla Grant Thornton

Pracownicy pod szczególną ochroną...

Obniżki wynagrodzeń pracowników oraz redukcja zatrudnienia – tego rodzaju oszczędności będą wprowadzane jedynie w ostateczności.

W naszym badaniu odwróciliśmy również przedstawione na poprzedniej stronie pytanie. Zapytaliśmy średnie i duże firmy o to, jakiego rodzaju oszczędności wprowadziliby w ostateczności. Okazuje się, że najbardziej chronionym „aktywem" w polskim biznesie są obecnie pracownicy. Obniżki płac jako ostateczność wskazuje aż 37% przedsiębiorców, a redukcję zatrudnienia – 25%. Co prawda, takiej odpowiedzi nie wskazała większość firm, ale mimo wszystko padała ona kilkukrotnie częściej niż w przypadku pozostałych proponowanych opcji.

Wyniki te pokazują, że po kilku latach silnego obniżenia się stopy bezrobocia w Polsce i ostrej walki pracodawców o talenty, polskie firmy wyjątkowo mocno obawiają się braku rąk do pracy. Doświadczyły deficytu pracowników na tyle dotkliwie, że obecnie nawet w razie gwałtownego hamowania gospodarki wiele z nich zamierza rozłożyć nad załogą parasol ochronny. Jeśli sytuacja będzie naprawdę zła, prędzej ograniczą plany inwestycyjne, czy zrezygnują z ekspansji na nowych rynkach, niż narażą się pracownikom obniżkami płac (zwłaszcza przy obecnej inflacji), czy rozstaną się z częścią zatrudnionych. Wiele firm zakłada, że ewentualne ograniczenie popytu będzie przejściowe i są w stanie w tym czasie utrzymać niekiedy nawet nadmierne zatrudnienie, byle nie doświadczyć odpływu kluczowych pracowników i nie ponosić kosztów ponownych rekrutacji, kiedy sytuacja rynkowa się ustabilizuje.

Wykres 2. Jeśli sprawdzi się scenariusz głębokiego kryzysu w polskiej gospodarce, oszczędności w których obszarach będą ostatecznością?
Odpowiedzi szefów średnich i dużych firm w Polsce, w %, wielokrotny wybór

Źródło: Badanie International Business Report, dla Grant Thornton

...bo są dla pracodawców zbyt cenni

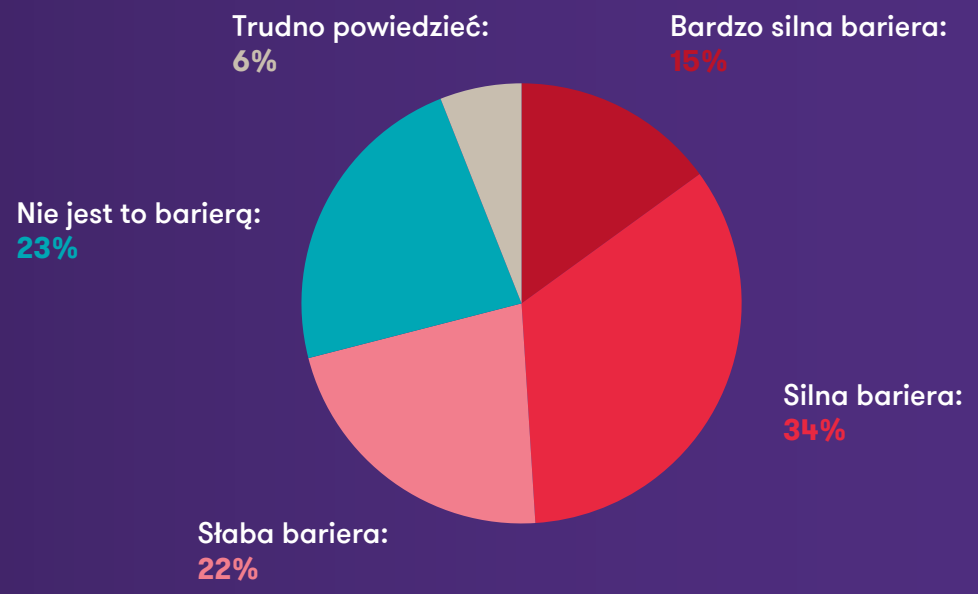
Aż 71% średnich i dużych firm twierdzi, że brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników hamuje ich rozwój. Dla 49% - jest to wręcz silna bądź bardzo silna bariera.

Zapytaliśmy przedsiębiorców, jak silną przeszkodą w funkcjonowaniu ich firmy jest dla nich obecnie brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Okazuje się, że jest to bariera dla aż 72% średnich i dużych firm w Polsce, z czego dla 15% jest to bariera „bardzo silna", a dla 34% - „silna". Tylko 23% ankietowanych przez nas przedsiębiorców twierdzi, że nie doświadcza niedoboru rąk do pracy, a przynajmniej nie na tyle intensywnie, by utrudniało to prowadzenie biznesu.

Warto zaznaczyć, że ankieta była prowadzona w sytuacji, w której przedsiębiorcy doświadczali wyjątkowo wielu utrudnień w prowadzeniu biznesu, np. rekordowo wysokich cen energii, transportu i surowców, wyjątkowo wysokich kosztów finansowania, czy zawirowań związanych z wdrożeniem tzw. Polskiego Ładu. W wielu aspektach warunki do rozwoju biznesu były więc trudne na tle poprzednich lat, a mimo to – z perspektywy szefów firm - problem niedoboru kadr nadal był postrzegany jako istotny.

Te wyniki pozwalają mieć nadzieję, że nawet jeśli czeka nas mocne spowolnienie gospodarcze, to spadek wynagrodzeń i wzrost bezrobocia będą relatywnie niewielkie, więc skutki społeczne kryzysu będą relatywnie mniejsze niż w poprzednich kryzysach od 1989 roku.

Wykres 3. Czy brak wykwalifikowanych pracowników jest dla Twojej firmy obecnie barierą w rozwoju? Odpowiedzi szefów średnich i dużych firm w Polsce, w %



Źródło: Badanie International Business Report, dla Grant Thornton

NASZYM ZDANIEM

Trauma braku rąk do pracy

Pracownicy to kluczowy zasób każdej firmy. Dlatego właśnie, w obliczu dynamicznie zmieniającego się otoczenia, w szczególności zapowiedzi i widocznych już symptomów kryzysu gospodarczego, przedsiębiorstwa powinny podejmować bardzo przemyślane działania w zakresie polityki kadrowej. To właśnie od kompetencji, doświadczenia i postawy pracowników zależy w głównej mierze efektywność funkcjonowania oraz sprawność osiągnięcia celów biznesowych.

Firmy, które w ostatnich latach doświadczyły braku rąk do pracy, w tym również te po fali zwolnień w czasie pandemii, mają świadomość jak wielką barierą dla ich funkcjonowania i rozwoju jest brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników oraz z jakimi nakładami – czasowymi i finansowymi – wiąże się odbudowa potencjału kadrowego, pozyskanie, wdrożenie i utrzymanie zaangażowania pracowników.

Prognozy wskazują, że pracodawcy będą starali się wdrażać różnego rodzaju scenariusze optymalizacyjne i restrukturyzacyjne w zakresie kosztów. Oby nasz polski rynek pracy okazał się odporny na recesję gospodarczą, a działania w obszarze zmian warunków płacowych, czy też istotnych redukcji zatrudnienia, pracodawcy traktowali jako ostateczność .

Małgorzata Kuik
Partner
Business consulting
Grant Thornton

O badaniu:

Badanie opisane w niniejszym raporcie prowadzone jest na zlecenie Grant Thornton International w ramach cyklu International Business Report. Co roku realizowane jest wśród 10 tys. właścicieli lub członków zarządu średnich i dużych przedsiębiorstw na świecie.

W Polsce od 2020 roku badanie prowadzone jest metodą CATI (wywiady telefoniczne) przez firmę Biostat, co roku wśród właściciel i członków zarządu 100 średnich i dużych przedsiębiorstw. Ostatnia edycja badania prowadzona była we wrześniu 2022 roku.

Grant Thornton

Zapraszamy do kontaktu

Jacek Kowalczyk
Dyrektor Marketingu i PR
Grant Thornton
T +48 505 024 168
E Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com

O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie, obecna w 140 krajach i zatrudniająca ponad 56 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 29 lat. Zespół 900 pracowników wspiera naszych Klientów w takich obszarach jak audyt, doradztwo podatkowe, doradztwo transakcyjne czy outsourcing płac i kadr oraz outsourcing księgowości.