



Raport

Biznes napędzany cyfrowo – czy przez ludzi?

AI, ESG i fundusze unijne z perspektywy
polskich menadżerów

Spis treści

- 3** **5 wniosków.**
Najważniejsze ustalenia raportu.
- 4** **Executive Summary**
- 7** **Rozdział I.** Business AI. Hype czy technologia, która ułatwia pracę?
- 17** **Rozdział II.** ERP w chmurze. Zwinne zarządzanie dzięki współpracy ludzi i technologii.
- 26** **Rozdział III.** Uczenie się przez całe życie. Rynek pracy i kompetencje przyszłości.
- 32** **Rozdział IV.** Krajobraz ESG. W poszukiwaniu efektywności?
- 40** **Rozdział V.** Fundusze unijne. Inwestycje w ludzi i technologie.
- 47** **O raporcie.** Nota metodologiczna.

5 wniosków

Najważniejsze ustalenia raportu



38% firm korzysta z systemów ERP w chmurze, a 39% zacznie z nich korzystać w ciągu najbliższego roku

Zbadaliśmy to jako pierwsi w Polsce. Korzystanie z systemu ERP w chmurze niesie ze sobą szereg różnych korzyści, co dostrzegają respondenci badania. Spośród 15 głównych zalet tego typu rozwiązań, na podium znalazły się: zwiększenie efektywności, uproszczenie infrastruktury IT oraz lepsza integracja różnych systemów dzięki chmurze.



73% menadżerów pozytywnie ocenia poziom tzw. „kompetencji przyszłości” wśród pracowników

Poziom kompetencji pracowników polskich firm to ogromny kapitał, na którym można budować przyszłość i innowacyjność rodzimego biznesu. Reskilling (przebranżowienie i nabywanie zupełnie nowych kompetencji w ramach jednej organizacji), jak i upskilling (podnoszenie obecnie posiadanych kompetencji) to metody, po które często sięgają firmy, aby wykorzystywać ten potencjał.



57% badanych uważa, że raportowanie ESG przyczyni się do zwiększenia efektywności w ich firmie

Obalamy mit o tym, że ESG to wyłącznie kwestia dostosowania się do unijnych regulacji. Główne motywy do inwestowania w ESG to poprawa wyników finansowych (wskazuje na nią 53% badanych), kwestie poprawy wizerunku (ponad 39%) oraz zaangażowania klientów (prawie 37%). 55% twierdzi z kolei, że ułatwi dostęp do kapitału poprzez wzrost zaufania inwestorów i lepsze warunki kredytowe.



43% menadżerów nie uważa, żeby opór pracowników był istotną przeszkodą na drodze do wdrożenia AI w ich organizacji

Jeżeli połączymy to z faktem, że już 83% firm deklaruje, że korzysta z AI w co najmniej jednym obszarze działalności oraz tym, że 57% ankietowanych uważa, że automatyzacja dzięki AI odciąża pracowników, a 49% badanych zgadza się z twierdzeniem, że wdrożenie rozwiązań AI znacząco usprawniło funkcjonowanie ich firmy lub ma potencjał na optymalizację pracy to można wysnuć prosty wniosek – sztuczna inteligencja ułatwia nam pracę i dlatego aż tak bardzo się jej nie boimy.



Środki unijne służą rozwojowi technologii, innowacji i kompetencji zespołów

Zdecydowanie najwięcej badanych firm uważa, że pieniądze pochodzące z funduszy UE, w tym z KPO, pozwolą na rozwój technologiczny organizacji (ponad 55% odpowiedzi) oraz wprowadzanie w nich innowacji (ponad 40%). Wzrost konkurencyjności firmy (ponad 31%) oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników (niewiele ponad 31%) to również bardzo ważne korzyści dostrzegane przez ankietowanych.

Executive Summary

Piotr Ferszka, Prezes Zarządu i Dyrektor Zarządzający, SAP Polska

Tytuł naszego raportu „Biznes napędzany cyfrowo – czy przez ludzi?” odzwierciedla istotne wyzwania, przed którymi stoją dzisiejsze organizacje. Z jednej strony mamy technologię, która umożliwia rozwój i zwiększenie efektywności, z drugiej zaś – ludzi, którzy nadają biznesowi sens i kierunek. Przyszłość biznesu zależy od umiejętności łączenia technologii z ludzką intuicją i kreatywnością – to klucz do sukcesu w dynamicznie zmieniającym się świecie.

Biznes przyszłości opiera się na solidnych fundamentach wartości i etyki, które są kluczowe nie tylko dla budowania zaufania i lojalności, ale również dla osiągania długoterminowych korzyści. Dlatego coraz większą rolę odgrywa humanizacja biznesu. Firmy stawiają na autentyczność, empatię i transparentność w relacjach z klientami oraz pracownikami. Wartości takie jak uczciwość stają się nie tylko hasłami, ale realnymi elementami strategii. Co więcej, 57% menedżerów, których ankietowaliśmy, uważa, że raportowanie ESG przyczynia się do zwiększenia efektywności ich firm.



Podkreśla to nie tylko rosnącą rolę zrównoważonego rozwoju w biznesie, ale także stanowi dowód, że może on przynosić wymierne korzyści.

Kolejnym elementem, który kształtuje biznes przyszłości, jest technologia, a zwłaszcza sztuczna inteligencja. Aż 83% firm deklaruje, że korzysta z AI w co najmniej jednym obszarze swojej działalności. Sztuczna inteligencja nie jest już jedynie medialnym hasłem, ale realnym narzędziem wspierającym codzienne działania biznesowe. Ponadto opór pracowników wobec wdrażania AI nie stanowi już istotnej przeszkody – jak wynika z badania aż 43% menedżerów nie dostrzega w tym obszarze problemu, co świadczy o rosnącym zrozumieniu i akceptacji nowych technologii wśród zespołów.

Nie ma przyszłości biznesu bez ludzi i ich kompetencji. Nasz raport pokazuje, że 73% menedżerów pozytywnie ocenia poziom tzw. „kompetencji przyszłości” wśród swoich pracowników. Reskilling i upskilling, czyli odpowiednio przebranżowienie oraz podnoszenie obecnych kompetencji, stają się kluczowymi strategiami, które pomagają firmom nie tylko utrzymać konkurencyjność, ale także przygotować się na przyszłe zmiany technologiczne. Wzmacnianie tych kompetencji to inwestycja w przyszłość, która przynosi realne korzyści – zwłaszcza w kontekście dynamicznych zmian na rynku pracy.

Era usług, w której żyjemy, wymaga od firm prze-myślenia na nowo swoich modeli biznesowych. Przejście z gospodarki zasobowej do usługowej staje się koniecznością, jeśli chcemy utrzymać

konkurencyjność na globalnym rynku. Polska musi przyspieszyć swoją digitalizację i inwestować w nowe technologie, aby sprostać wyzwaniom przyszłości. Nasze badania pokazują, że już 38% firm korzysta z systemów ERP w chmurze, a 39% zacznie z nich korzystać w ciągu najbliższego roku, co jest dowodem na to, że polski biznes dostrzega korzyści płynące z nowoczesnych rozwiązań technologicznych.

Przed biznesem przyszłości w Polsce stoją szerokie możliwości – również za sprawą funduszy unijnych. Badania wykazały, że aż 80% firm już korzysta lub planuje skorzystać z funduszy UE, w tym z Krajowego Planu Odbudowy (KPO). Te środki finansowe są niezwykle ważne dla rozwoju technologicznego organizacji, a także dla wprowadzania innowacji i podnoszenia kwalifikacji pracowników. Zdecydowana większość firm widzi w nich szansę na rozwój, co pokazuje, że fundusze unijne nadal odgrywają kluczową rolę w strategiach rozwoju polskich przedsiębiorstw.

Innowacja, często finansowana ze środków unijnych, nie jest już tylko rezultatem działania, ale sposobem myślenia, który przenika wszystkie aspekty nowoczesnego biznesu.

Z ogromną przyjemnością oddaję w Państwa ręce raport, który stanowi kompendium wiedzy na temat współczesnych trendów i wyzwań, przed którymi stoi polski biznes.

Nasze badania, oparte na szczegółowych analizach i opiniach menedżerów odpowiedzialnych za technologie informacyjne w firmach działających na terenie Polski, pokazują, że sztuczna inteligencja (AI), zrównoważony rozwój (ESG) oraz fundusze unijne stają się kluczowymi elementami strategii rozwoju wielu organizacji.

Wierzę, że informacje zawarte w tym opracowaniu pomogą Państwu lepiej zrozumieć dynamikę zmian zachodzących w naszej gospodarce oraz podjąć właściwe decyzje strategiczne, które pozwolą na pełne wykorzystanie potencjału, jaki niesie ze sobą cyfryzacja, zrównoważony rozwój i innowacje.

Życzę inspirującej lektury oraz owocnych przemysłań nad przyszłością Państwa organizacji w świecie, w którym jedyną stałą jest nieustająca zmiana.



Rozdział I

Business AI. Hype czy technologia,
która ułatwia pracę?



Sztuczna inteligencja to narzędzie do osiągnięcia celów biznesowych, a nie cel sam w sobie



Marcin Demkiw

Dyrektor ds. wsparcia sprzedaży, SAP Polska

Jednym z głównych, aktualnych wyzwań związanych ze sztuczną inteligencją, jest właściwe zrozumienie tej technologii przez użytkowników końcowych. Firmy i organizacje muszą mieć świadomość, że AI to narzędzie do osiągnięcia celów biznesowych, a nie cel sam w sobie. Obecne dyskusje na temat sztucznej inteligencji w biznesie często skupiają się na jej potencjale rewolucjonizowania różnych branż. Jednak to wciąż w dużej mierze spekulacje, które nie zawsze znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistości.

Sztuczna inteligencja wciąż bowiem nie jest tak zaawansowana, aby działać samodzielnie. Wymaga nadzoru oraz kontroli człowieka, a jej algorytmy nie są nieomyślne. Działają w oparciu o dane, które zostały wcześniej zebrane i wprowadzone do systemu przez ludzi. Nie jest zatem narzędziem do rozwiązywania wszystkich problemów ani naszym cyfrowym bliźniakiem, który może zastąpić człowieka w niemal każdym zadaniu. Na poziomie organizacji jej wdrożenie powinno być dobrze przemyślane, aby rzeczywiście przyniosło korzyści. Inicjalne pytanie użytkowników biznesowych nie powinno zatem brzmieć „Jak możemy wykorzystać AI?”, ale „Jak wyglądają nasze cele biznesowe i czy AI w tym kontekście może być pomocna?”.

Z badań SAP wynika, że na pierwszym miejscu, wśród czynników motywujących polskie firmy do inwestowania w AI znajduje się możliwość szybkiej personalizacji ofert i usług pod specyficzne potrzeby klientów. Pozwala to na bardziej efektywne i indywidualne podejście. Drugą istotną

motywacją są koszty – przedsiębiorstwa dostrzegają, że wdrożenie AI może prowadzić do obniżenia kosztów operacyjnych poprzez automatyzację procesów i zmniejszenie potrzeby ręcznej pracy. Na trzecim miejscu firmy wskazują na dostępność gotowych szablonów rozwiązań branżowych, co ułatwia wdrożenie AI bez konieczności rozwijania skomplikowanych systemów od podstaw. Niestety motywacje nierzadko wynikają również z chęci bycia postrzeganym jako firma innowacyjna, co nie zawsze idzie w parze z rzeczywistymi potrzebami i efektywnym wykorzystaniem technologii. Wdrożenie AI bez wątpienia nie jest i nie powinno być receptą na poprawę wizerunku organizacji.

Ci, którzy już weszli na drogę AI, najwyżej oceniają przydatność sztucznej inteligencji w obszarach takich jak automatyzacja procesów, marketing czy sprzedaż. W tych dziedzinach pozwala ona na analizę dużych zbiorów danych, personalizację ofert oraz automatyzację powtarzalnych zadań, co znacząco przyspiesza działania biznesowe. Z drugiej strony, badani przyznają, że w takich obszarach jak HR, zakupy czy cyberbezpieczeństwo, AI nie spełnia jeszcze ich oczekiwań. To dość zaskakujące, bo przecież doskonale się sprawdza np. w zadaniach związanych z porządkowaniem danych o potencjalnych pracownikach, badaniu ich kompetencji czy budowaniu ścieżek rozwoju. Zdiagnozowana niechęć do wykorzystywania jej w tym celu nie wynika zatem z barier technologicznych, a raczej mentalnych, być może także z obaw związanych z bezpieczeństwem danych i aspektami etycznymi.

Jedna obawa związana z AI jest już zdecydowanie mniejsza – zarówno firmy, jak i pracownicy coraz mniej boją się tego, że AI odbierze im pracę, bo nie ma przykładów potwierdzających tę tezę.

AI w obecnym kształcie to potężne narzędzie, które może znacznie poprawić efektywność biznesową, ale jego wdrożenie wymaga odpowiedniego przygotowania. Kluczem do sukcesu jest zrozumienie, że nie zastąpi człowieka, ale może stać się wartościowym partnerem, wspierającym go w realizacji codziennych zadań i strategicznych celów. By tak się stało, firmy muszą rozwijać nie tylko kompetencje niezbędne do wdrażania AI, ale także swoje polityki zarządzania danymi. Dobrze zaprojektowana polityka data governance powinna uwzględniać bezpieczeństwo danych, regulacje prawne oraz prywatność użytkowników. To zadanie ma przed sobą jeszcze 14% badanych, a 45% przyznaje, że jest załedwie w jego trakcie. Te lekcje muszą zostać odrobione, bo tylko wtedy AI będzie rozwijać się w sposób, który zapewni nam rzeczywiste wsparcie w rozwiązywaniu problemów. Nawet tych, których my sami nie potrafimy sobie jeszcze wyobrazić.

Jak wynika z ankiety przeprowadzonej na zlecenie SAP, już w tej chwili 82,5% badanych przedsiębiorstw korzysta z rozwiązań AI przynajmniej w jednym obszarze swojej działalności. Menadżerowie odpowiedzialni za wydatki na IT w firmach działających w Polsce, ocenili przydatność wdrożonych narzędzi sztucznej inteligencji w podziale na poszczególne linie i procesy biznesowe.

Automatyzacja procesów, marketing, sprzedaż oraz IT i tworzenie oprogramowania zebrały najwyższe noty wśród menadżerów. Najbardziej negatywne recenzje natomiast otrzymały takie obszary, jak HR i kadry, zakupy, cyberbezpieczeństwo oraz project management. Można zatem wysnuć wniosek, iż rozwiązania AI obecnie najlepiej sprawdzają się do strukturyzowania procesów biznesowych, komunikacji firm, wsparcia procesów sprzedaży i tworzenia oprogramowania. Sztuczna inteligencja zastosowana w kluczowych procesach wewnętrznych, takich jak zarządzanie zasobami ludzkimi czy projektami, nie spełnia jeszcze pokładanych w niej oczekiwań.

Co ważne, niemal połowa ankietowanych pozytywnie ocenia przełożenie wdrożenia narzędzi AI na usprawnienie funkcjonowania firmy lub dostrzega w tej technologii potencjał w tym zakresie. Zaledwie 1 na 4 badanych jest odmiennego zdania.

Przedsiębiorców, którzy jeszcze nie wdrożyli w swoich organizacjach narzędzi AI spyaliśmy o to, jak oceniają potencjał sztucznej inteligencji w różnych obszarach i liniach biznesowych. W tym aspekcie widać dość zaskakujące różnice pomiędzy oczekiwaniami firm, a faktycznym wykorzystaniem narzędzi AI.

83%

firm korzysta z AI
w co najmniej jednym
obszarze działalności

Obszary najbardziej pozytywnie oceniane przez firmy, które już wdrożyły rozwiązania AI



Automatyzacja procesów



Marketing



Sprzedaż



IT/tworzenie oprogramowania

Obszary najbardziej negatywnie oceniane przez firmy, które już wdrożyły rozwiązania AI



HR i kadry



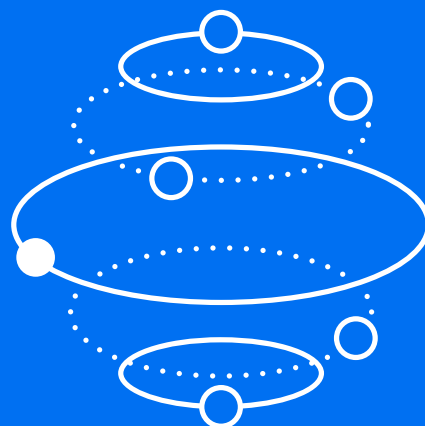
Zakupy



Cyberbezpieczeństwo



Project management



49%

ankietowanych zgadza się z twierdzeniem, że wdrożenie rozwiązań AI znacząco usprawniło funkcjonowanie ich firmy lub ma potencjał na optymalizację pracy. 27% jest odmiennego zdania.

Świetnym przykładem jest tutaj cyberbezpieczeństwo. Według przedstawicieli firm już używających technologii AI, ten obszar należy do najgorzej ocenianych. Z drugiej strony organizacje, które jeszcze ze sztucznej inteligencji nie korzystają, właśnie w tym obszarze upatrują największego potencjału tej technologii.

Sytuacja ma się zupełnie odwrotnie w przypadku marketingu. Realne wykorzystanie AI w tej dziedzinie jest oceniane bardzo pozytywnie, lecz polskie firmy nie dostrzegają tego potencjału, planując wdrożenia sztucznej inteligencji.

W poprzedniej edycji raportu SAP „Biznes napędzany cyfrowo. Rozwój w obliczu Przemysłu 5.0” również pytaliśmy o potencjał inwestycyjny w zakresie AI. Jak wynikało z badania realizowanego w 2023 roku, największy wzrost nakładów finansowych na rozwój rozwiązań wykorzystujących sztuczną inteligencję w perspektywie dwóch najbliższych lat (czyli do 2025 roku), badani przewidywali w obszarze bezpieczeństwa, a także przechowywania i zarządzania danymi (odpowiednio 57% i 56% badanych spodziewało się wzrostu nakładów finansowych na inwestycje w AI w tych obszarach).

Zbliżony wynik uzyskały także obszary związane z marketingiem i obsługą klienta (odpowiednio 56% i 55%). Listę pięciu najczęściej wskazywanych w tym kontekście obszarów zamykało zarządzanie łańcuchem dostaw (53%). Oznacza to, że czas nieco zweryfikował obietnice związane z rozwojem AI, ale pewne rzeczy, (np. nadal aktualne wyzwania związane z cyberbezpieczeństwem), pozostają niezmiennie.

Na marginesie, warto dodać, że automatyzacja procesów jest postrzegana przede wszystkim jako środek do odciążenia zespołu. Ponad 57% ankietowanych zgodziło się ze stwierdzeniem, że automatyzacja procesów pomaga odciążyć ich pracowników.

Obszary o najwyższym ocenianym potencjale przez firmy, które nie wykorzystują obecnie rozwiązań AI



Automatyzacja procesów



Cyberbezpieczeństwo



Logistyka



Raportowanie finansowe

Obszary o najniższym ocenianym potencjale przez firmy, które nie wykorzystują obecnie rozwiązań AI



Marketing



HR i kadry



Obsługa klienta/CRM



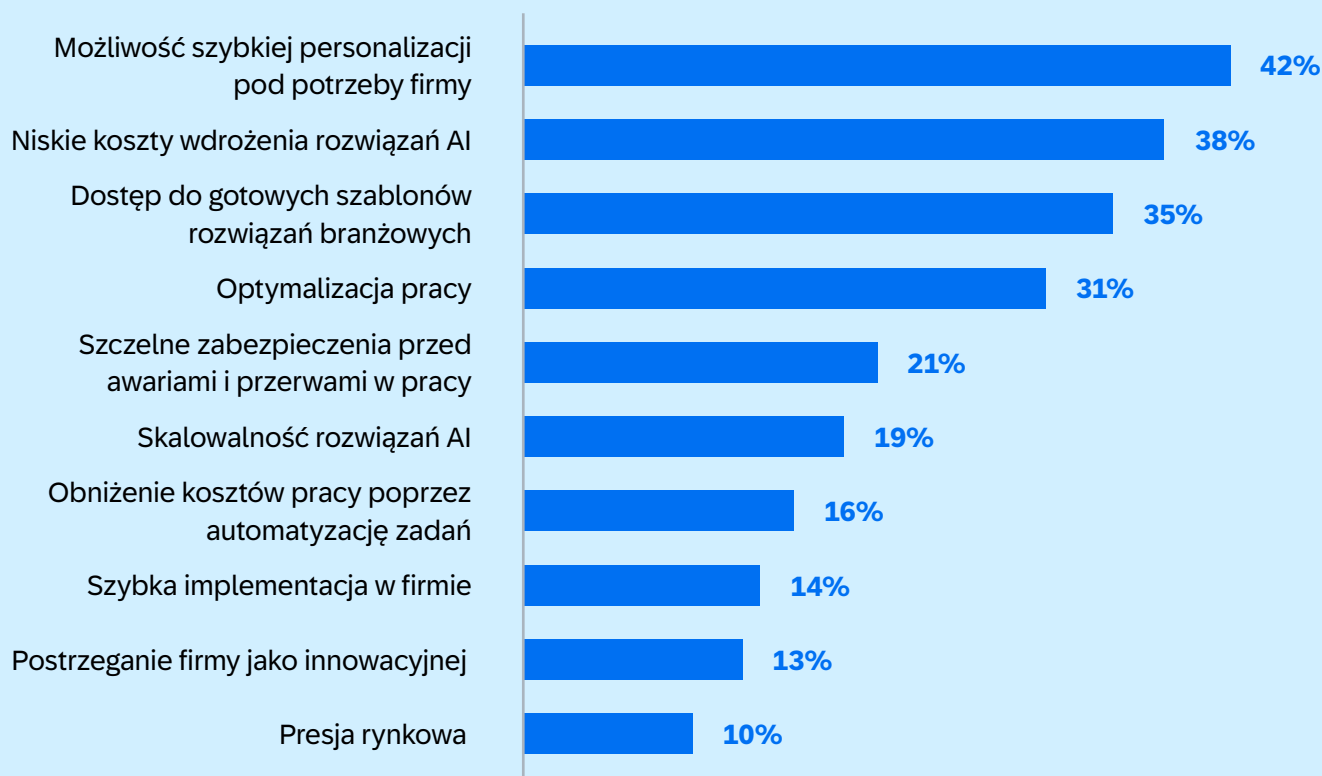
Tworzenie nowych modeli biznesowych

W naszym badaniu zapytaliśmy również o to, co polskie firmy motywuje do inwestycji w AI oraz jakie czynniki uznają za najbardziej atrakcyjne i skłaniające ich do pierwszych bądź kolejnych inwestycji w przyszłości. Okazuje się, że możliwość szybkiej personalizacji narzędzi opartych na sztucznej inteligencji to największy motywator inwestycyjny – wskazało na niego 41,5% ankietowanych. Na podium znalazły się jeszcze niskie koszty wdrożenia rozwiązań AI (37,8% odpowiedzi) oraz dostęp do gotowych szablonów rozwiązań branżowych (35,3%). Część pracowników obawia się, że AI zagraża ich miejscom pracy, ale na obniżenie kosztów pracy poprzez automatyzację zadań jako motywator do wdrażania sztucznej inteligencji wskazało jedynie 15% ankietowanych.

Spytaliśmy również respondentów o to, czy zgadzają się z szeregiem różnych stwierdzeń, które często pojawiają się w przestrzeni publicznej i debacie na temat wykorzystania sztucznej inteligencji w biznesie.

Jednym z kluczowych obszarów, o którym dużo się dyskutuje, jest kwestia przygotowania organizacji na wdrożenie rozwiązań sztucznej inteligencji. Mamy tu na myśli przede wszystkim posiadanie wewnątrz firmy odpowiednich kompetencji, które pozwolą przeprowadzić wdrożenie w sposób skuteczny.

TOP 10 motywatorów do inwestycji w AI



Tylko 1 na 3 respondentów twierdzi, że ich pracownicy nie mają odpowiednich kompetencji w tym zakresie, natomiast 43% ankietowanych jest przeciwnego zdania. Pozostała $\frac{1}{4}$ ankietowanych nie ma zdania w tym temacie.

32%

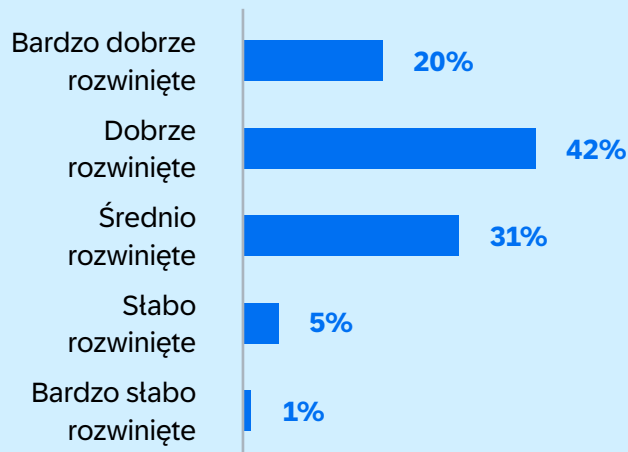
ankietowanych zgadza się z twierdzeniem, że w ich firmie brak odpowiednich kompetencji w zespole stanowi wyzwanie dla integracji AI. 43% jest przeciwnego zdania.



Jak ankietowani oceniają plany, strategie i wiedzę swojej firmy dotyczące luk kompetencyjnych i demograficznych w kontekście AI, skoro nadal 1/3 badanych sądzi, że ich zespoły nie posiadają odpowiednich kompetencji w tym zakresie? Owe strategie za bardzo dobrze rozwinięte uważa 1/5 ankietowanych, a za dobrze rozwinięte nieco ponad 42%.

Aspektem, który mocno rozbudza wyobraźnię pracowników oraz dyskurs medialny jest kwestia obaw związanych z przyszłością rynku pracy i samego jej charakteru. Jak wynika z naszych badań, 43% menadżerów nie uważa, żeby opór pracowników był istotną przeszkodą na drodze do wdrożenia AI w ich organizacji, a przeciwnego zdania jest mniej niż jedna trzecia respondentów. Co warto podkreślić, jeszcze rok temu to 39% ankietowanych wskazywało na niechęć i obawy pracowników wobec AI jako główny hamulec inwestycji w sztuczną inteligencję, a ponad połowa (54%) stwierdziła, że wykorzystanie AI spotyka się w organizacji z obawami pracowników. Czas mocno złagodził zatem te diagnozy.

Ocena planów, strategii i wiedzy firmy dotyczących luk kompetencyjnych i demograficznych w kontekście AI



Odsetek firm, które posiadają politykę zarządzania danymi wykorzystywanymi przez AI (np. polityki prywatności, przechowywanie danych)



Innym często dyskutowanym wątkiem jest też kwestia zmiany profilu zawodowego pracowników, jak i restrukturyzacji ról oraz stanowisk wewnątrz organizacji w związku z upowszechnieniem sztucznej inteligencji. Postanowiliśmy więc zapytać wprost ankietowanych czy uważają, że rozwój AI wpływa na zmniejszenie zapotrzebowania na niektóre stanowiska w ich firmie. Jeden na pięciu ankietowanych zdecydowanie zgadza się z tym stwierdzeniem, a ponad 28% badanych raczej się z nim zgadza. Można zatem określić, że prawie połowa ankietowanych dostrzega fakt, że sztuczna inteligencja już zmienia rynek pracy. Odmiennego zdania jest niecałe 25% badanych.

Podstawą do skutecznego wdrożenia sztucznej inteligencji w jakiejkolwiek organizacji jest prawidłowe zarządzanie danymi. Należy pamiętać, że efektywność rozwiązań AI jest wprost zależna od jakości danych, jakimi określone rozwiązanie zostanie „nakarmione”. A to oznacza, że polityka zarządzania danymi (ang. data governance) jest niezbędna w firmie myślącej o tym, żeby w pełni korzystać z potencjału sztucznej inteligencji. Jak pokazuje badanie SAP, w tym aspekcie polskie firmy są już w zdecydowanej większości przygotowane na rewolucję AI, ponieważ 37,8% już w tej chwili posiada polityki zarządzania danymi a 44,8% jest w trakcie ich opracowywania.

Twierdzenia dotyczące AI. Odsetek osób zgadzających się z twierdzeniami

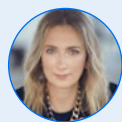


Rozdział II

ERP w chmurze. Zwinne zarządzanie dzięki współpracy ludzi i technologii



Popularność ERP w chmurze – optymizm czy rzeczywistość?



Dorota Zaremba

Wiceprezeska i dyrektorka sprzedaży, SAP Polska

Rosnące zainteresowanie systemami ERP w chmurze to wyraźny trend. Jak pokazują badania SAP, już 38% polskich firm korzysta z takich rozwiązań, a kolejne 39% planuje ich wdrożenie w najbliższym czasie. Na pierwszy rzut oka liczby te mogą budzić duży optymizm. Niemniej jednak pojawia się pytanie: jak poszczególne firmy definiują „ERP w chmurze”?

Dla wielu przedsiębiorstw korzystanie z chmury często sprowadza się do zewnętrznego hostingu zasobów, bez pełnej integracji z zaawansowanymi funkcjonalnościami ERP. Pełne wdrożenie modelu SaaS (Software as a Service) dotyczy głównie większych, bardziej zaawansowanych firm, dla których ERP w chmurze stanowi integralny element strategii i procesów biznesowych. Dlatego rozmowy na temat popularności ERP w chmurze powinny zaczynać się od precyzyjnego zdefiniowania tego pojęcia. Nawet przy takich zastrzeżeniach, wzrost zainteresowania rozwiązaniami ERP w chmurze jest niezaprzeczalny.

Zapytani o kluczowe korzyści, wynikające z wdrożenia ERP w chmurze, polscy menedżerowie często wskazują na takie aspekty, jak zwiększenie efektywności, uproszczenie infrastruktury IT czy integracja systemów. Są to jednak korzyści dotyczące się szeroko pojętego obszaru infrastruktury, obrazują więc podstawowe rozumienie terminu „chmura”. W dalszej kolejności wymieniane są czynniki wskazujące na głębsze zrozumienie potencjału, jaki niesie za sobą chmura. Dokładniejsza analiza danych pozwala odkryć wyraźną korelację pomiędzy wielkością przedsiębiorstwa, a stopniem zrozumienia możliwości ERP.

Przedsiębiorstwa, które wcześniej korzystały jedynie z prostych narzędzi, dostrzegają też w chmurze możliwość szybkiego dostępu do rozwiązań, jakie wcześniej były dla nich niedostępne finansowo i technologicznie.

Badania SAP pozwalają zatem nakreślić zależny od rozmiaru i zmieniających się wraz z nim potrzeb, przebieg wędrówki polskich firm w stronę bardziej zaawansowanych rozwiązań ERP.

Dla wielu firm hosting, umożliwiający uproszczenie istniejącej architektury IT jest często pierwszym krokiem w stronę rozwiązań chmurowych. Dla bardziej dojrzałych organizacji, ERP w chmurze to kluczowy element strategii transformacji cyfrowej, której celem jest optymalizacja procesów operacyjnych na wielu poziomach. Chociaż pełne zrozumienie potencjału ERP w chmurze nie jest jeszcze powszechne, świadomość tego rozwiązania systematycznie rośnie.

Ważnym aspektem staje się cyberbezpieczeństwo. W dobie rosnących zagrożeń cybernetycznych firmy coraz częściej rozumieją już, że migracja do chmury to większe bezpieczeństwo danych. Zewnętrzni dostawcy usług chmurowych oferują znacznie wyższy poziom zabezpieczeń, co jest trudne do osiągnięcia dla małych, średnich, a nawet dużych firm na własną rękę, ze względów kosztowych i organizacyjnych.

Przyszłość systemów ERP to dalsza integracja z nowymi technologiami oraz zwiększenie świadomości na temat korzyści, wynikających z pełnego wdrożenia rozwiązań SaaS. Rozwiązania ERP w chmurze, takie jak flagowy system SAP S/4HANA Public Cloud, bardzo szybko dają korzyści biznesowe, które są kluczowe w dzisiejszym dynamicznym i zmiennym otoczeniu rynkowym. Rosnąć będzie także świadomość tego, że ERP w chmurze otwiera drzwi do innowacji, takich jak generatywna sztuczna inteligencja i pozwala na szybką, sprawną konsumpcję ich efektów. Organizacje coraz częściej będą dostrzegać, że standaryzacja powtarzalnych procesów nie tylko zwiększa efektywność kosztową i pozwala skoncentrować się na budowaniu przewag konkurencyjnych, ale także ułatwia szybkie wdrażanie nowych technologii. Polskie przedsiębiorstwa dopiero zaczynają swoją drogę ku pełnej transformacji cyfrowej, a ERP w chmurze będzie odgrywać w tym procesie coraz istotniejszą rolę.

Postanowiliśmy jako pierwsi w Polsce zbadać jaki odsetek firm korzysta z rozwiązań ERP, czyli systemów do zarządzania zasobami przedsiębiorstwa w modelu chmurowym.

Z naszych badań wynika, że już w tej chwili z tego typu systemów korzysta ponad 38% firm, a w ciągu najbliższego roku zaczną z nich korzystać kolejne 39%. Można zatem śmiało powiedzieć, że ponad 77% firm w Polsce już dziś zdecydowało się skorzystać z systemu ERP w chmurze. W przypadku niemal 8 na 10 organizacji, do zarządzania kluczowymi procesami wykorzystuje się infrastrukturę chmurową.

38%

firm korzysta z systemów ERP w chmurze

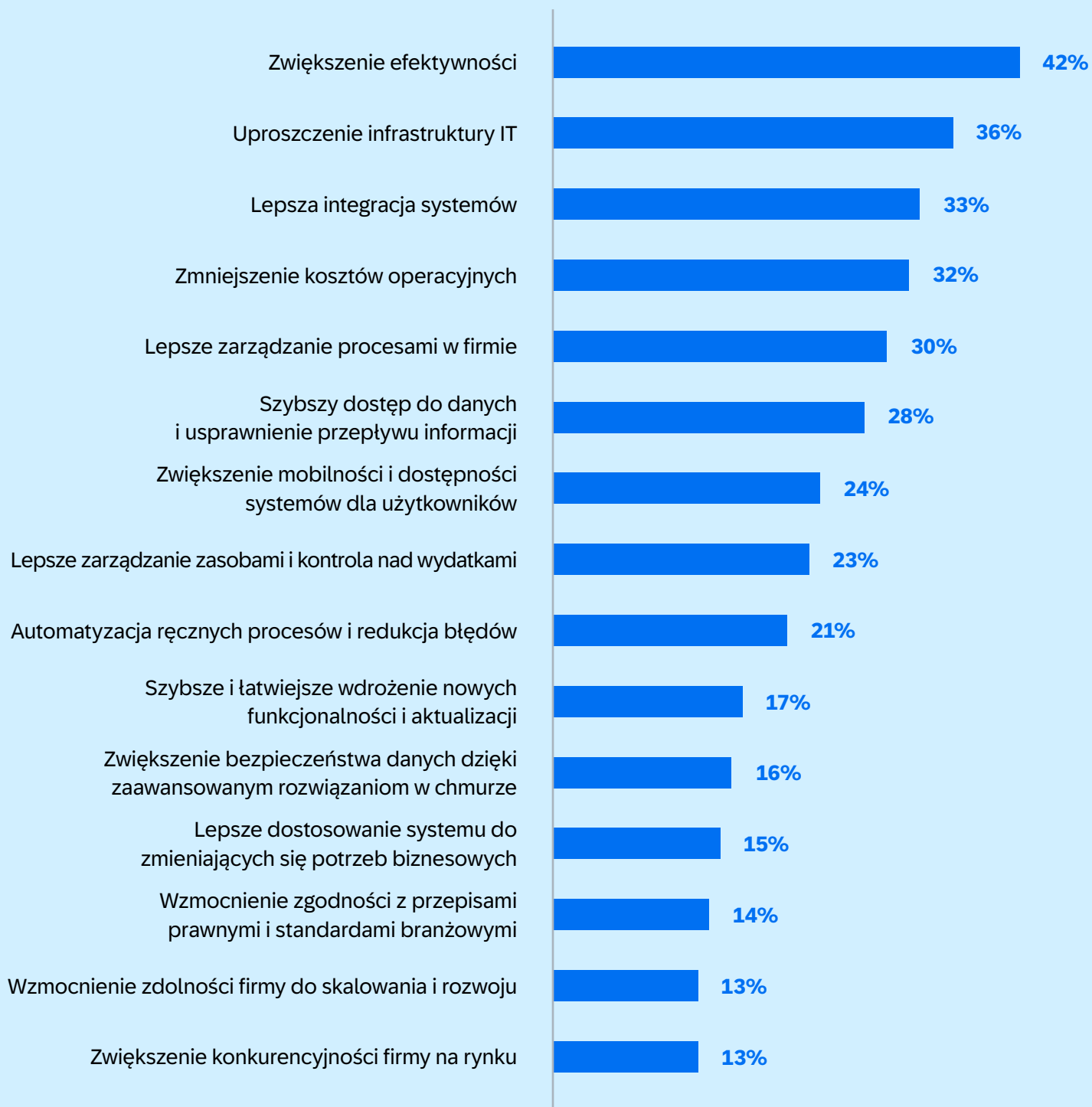
39%

firm zaczną korzystać z systemów ERP w chmurze w ciągu najbliższego roku

Systemy ERP w chmurze niosą ze sobą szereg różnych korzyści, co dostrzegają respondenci. Spośród zidentyfikowanych 15 głównych benefitów tego typu rozwiązań, zwiększenie efektywności, uproszczenie infrastruktury IT oraz lepsza integracja różnych systemów dzięki chmurze znalazły się na podium. Top 5 głównych korzyści zamykają dwa aspekty: zmniejszenie kosztów operacyjnych i lepsze zarządzanie procesami w firmie. Co ciekawe, automatyzacja ręcznych procesów i redukcja błędów znalazła się znacząco niżej na liście korzyści z wdrożenia systemu ERP w chmurze, ale w połączeniu z potencjałem sztucznej inteligencji może przynieść znaczące efekty synergii dla wielu organizacji.



Korzyści, jakie może uzyskać firma po wdrożeniu ERP w chmurze



Dlaczego firmy decydują się na ruch w postaci transferu kluczowego systemu biznesowego do chmury?

Respondenci wskazali aż 17 głównych czynników motywujących ich do wdrożenia w swojej organizacji systemu klasy ERP w modelu chmurowym. Wśród najczęściej wymienianych znalazły się poprawa efektywności procesów biznesowych (42,5%), redukcja kosztów obecnie wykorzystywanego oprogramowania (40%) oraz skalowalność rozwiązań ERP w chmurze (niemal 32%). Można zatem wysnuć następujący wniosek – ERP w chmurze to dla polskiego biznesu wygodne rozwiązanie, które pozwala też obniżyć nakłady przeznaczane na infrastrukturę IT i oprogramowanie. Co szczególnie ważne przy wdrażaniu systemu ERP w modelu chmury publicznej, niemal 28% badanych wskazało na standaryzację procesów biznesowych jako czynnik, który przekonał ich do implementacji cloud ERP.



Główne motywacje firm do inwestycji w systemy ERP

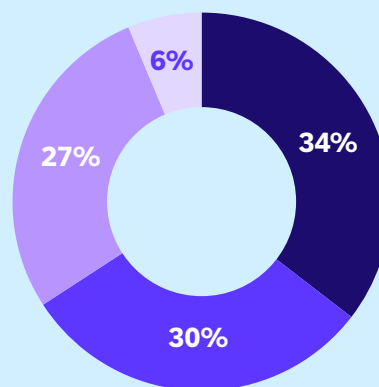


W jaki sposób można pozyskać środki na implementację systemu ERP w chmurze? Jedną z opcji jest ubieganie się o środki unijne (więcej na ten temat piszemy w ostatnim rozdziale tego raportu). Okazuje się, że znaczące grono przebadanych przez SAP firm postanowiło sięgnąć po fundusze UE, aby wdrożyć w swojej organizacji system do zarządzania zasobami przedsiębiorstwa w modelu chmurowym. Już ponad 34% firm skorzystało z środków unijnych na implementację chmurowego ERP, a niemal 30% rozpoczęło ten proces. Natomiast 27% organizacji planuje go rozpocząć w przyszłości.

Co powstrzymuje firmy w procesie podejmowania decyzji o migracji systemu ERP do chmury lub znacząco spowalnia proces inwestycyjny? Ankietowani wskazali na takie czynniki, jak zbyt wysokie koszty wdrożenia, opór pracowników czy brak kompetencji w zespole.

Jednym z czynników sukcesu, który pomoże w skutecznej implementacji systemu ERP w chmurze jest poziom odpowiednich kompetencji zespołu. W jaki sposób polskie firmy inwestują w rozwój tych umiejętności, które są niezbędne przy wdrażaniu systemów do zarządzania zasobami przedsiębiorstwa w chmurze? Okazuje się, że biznes stawia przede wszystkim na rozwój kompetencji pracowników, którzy już pracują w organizacji. Prawie połowa badanych wyróżniła szkolenia zewnętrzne jako działanie, które podejmuje się w zakresie rozwoju kompetencji ERP i nauki języków programowania. Budowa wewnętrznych zasobów wysuwa się w tym aspekcie zdecydowanie na prowadzenie – niemal 45% ankietowanych wskazało, że kluczem do sukcesu wdrożeniowego jest zatrudnienie odpowiednich ekspertów. Na outsourcing, co ciekawe, stawia niecałe 18% badanych.

Plany dotyczące pozyskania środków unijnych na wdrożenie ERP



- Pozyskaliśmy środki
- Jesteśmy w trakcie ubiegania się
- Jeszcze nie, ale planujemy się o nie ubiegać
- Nie i nie planujemy się o nie ubiegać

Działania w zakresie rozwoju kompetencji ERP i nauki języków programowania podejmowane przez firmy



49,5%

Szkolenia wewnętrzne



44,5%

Zatrudnianie ekspertów



35%

Współpraca z uczelniami



18%

Outsourcing



6,5%

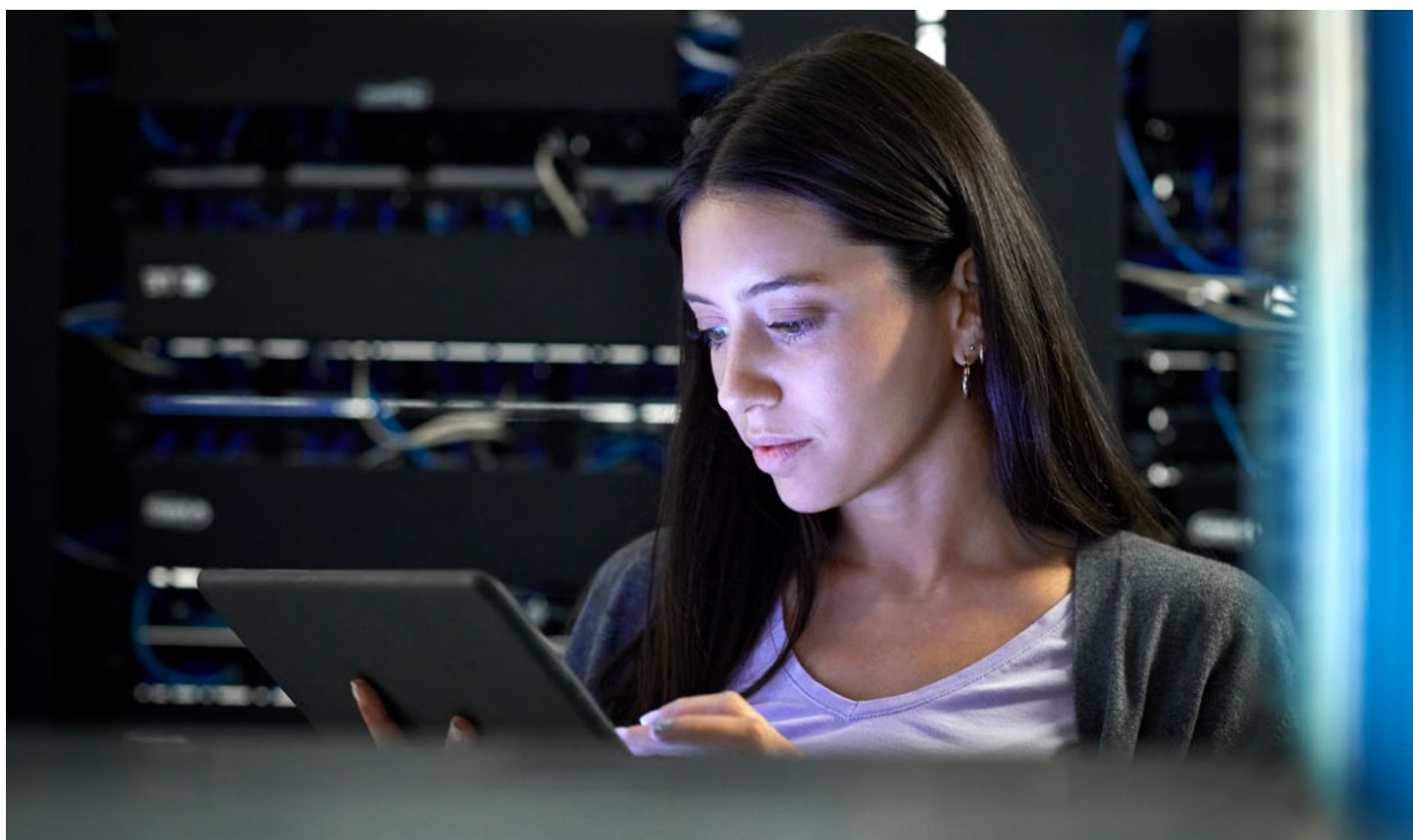
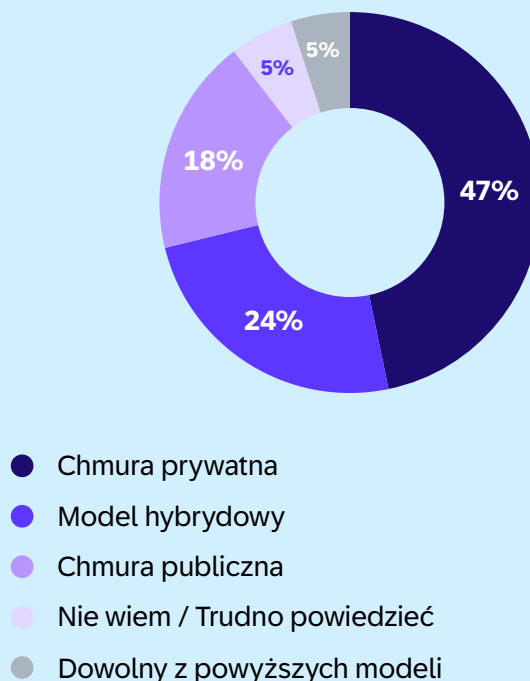
Nie podejmujemy żadnych takich działań

Bariery wejścia w ERP w chmurze



Na koniec tej części naszego raportu postanowiliśmy się przyjrzeć preferencjom polskich firm odnośnie modeli implementacji systemu ERP w chmurze. Zapytaliśmy o to, czy menadżerowie odpowiadający za wydatki IT są bardziej skłonni inwestować w chmurę publiczną (dostarczaną przez zewnętrznych dostawców na serwerach dzielonych z innymi firmami), prywatną (dostarczaną przez zewnętrznych dostawców na dedykowanych serwerach lub z własnego centrum danych) czy też hybrydową (w tym przypadku część danych jest przechowywana i przetwarzana w chmurze publicznej, a część w prywatnej bądź w modelu on-premise). Okazuje się, że wśród ankietowanych największą popularnością cieszy się chmura prywatna (niemal połowa odpowiedzi), następnie model hybrydowy (niemal 25%), a podium zamyka chmura publiczna (ponad 18%).

Preferencje co do modelu ERP w chmurze



Rozdział III

Uczenie się przez całe życie.

Rynek pracy i kompetencje przyszłości.



Tylko zespoły budowane na komplementarnych umiejętnościach są w stanie udźwignąć wymagające przywództwo w biznesie



Katarzyna Rusek

Wiceprezeska i dyrektorka HR, SAP Polska

Zmiana sposobu nauki w firmach, wykorzystanie dostępnego potencjału ludzi i rozwiązań technologicznych oraz nowe zdefiniowanie ról managerów – biznes potrzebuje tych zmian, by sprostać przyszłości. Potrzebujemy większej świadomości jednostek i otwarcia na przewidywalny, skuteczny przepływ wiedzy pomiędzy nowymi a starszymi pokoleniami. Pozostaje tylko kwestią czasu, kiedy przedsiębiorstwa dojrzeją do tego podejścia i przejmą pałeczkę w przeprowadzeniu zmiany na szeroką skalę. Młodzi i starsi, pracownicy niechętni zmianom i szybko adaptujący się, ludzie bliscy i dalsi sobie kulturowo, specjaliści i managerowie – tworzenie różnorodnych zespołów to scenariusz, którego nie unikniemy. Także z powodów demograficznych.

Zarządzanie wiedzą w firmach technologicznych wymaga przebudowania. To właśnie edukacja i świadomość celu jest w biznesie kluczowym czynnikiem rozwoju. Przed nami jednak podwójna zmiana – nie tylko w obrębie procesów, ale także w podejściu do kształcenia i budowania zespołów. Adekwatne do rzeczywistości zarządzanie wiedzą wymaga spojrzenia na fakty: jakie dokładne kompetencje posiadają pracownicy i zespoły w naszej firmie? Jakich umiejętności nam brakuje, by organizacja mogła się dalej rozwijać? Jakie czynniki ryzyka musimy wziąć pod uwagę, aby efektywnie zarządzać i budować przewagę organizacji? Dopiero rzetelna odpowiedź na te pytania pozwoli nam opracować metody na rozwiązanie kluczowych wyzwań.

Tegoroczny raport SAP Polska pokazuje, że niedobór wykwalifikowanych pracowników oraz niski poziom kompetencji kandydatów są najczęściej

wskazywanymi wyzwaniami rynku pracy – to deklaracja aż 40 proc. ankietowanych. Niemal tyle samo osób diagnozuje problemy z niewystarczającym transferem wiedzy między starszym a młodszym pokoleniem, nieprzewidywalnym rozwojem AI oraz zjawiskiem wypierania dotychczasowych zawodów. Czy z perspektywy procesów HR można coś z tym zrobić?

Zacznijmy od AI. Integracja sztucznej inteligencji w naszych organizacjach wymaga refleksji nad tym, jakich umiejętności nasza firma potrzebuje dzisiaj, a jakie będą potrzebne w przyszłości.

To nie tylko kwestia wprowadzenia nowych technologii, ale przede wszystkim ludzkich umiejętności adaptacji i rozwijania tych kompetencji, które pozwolą nam skutecznie korzystać z AI i innych zaawansowanych narzędzi. Kluczowe jest również zrozumienie różnorodnych potrzeb pokoleniowych w miejscu pracy. Młodsze pokolenia mają inne oczekiwania zawodowe – często szukają szybkich ścieżek rozwoju i większej autonomii. Z kolei starsze generacje cenią stabilność i wyraźnie zarysowane ścieżki kariery. Zarządzanie tą różnorodnością wymaga elastycznych strategii, które uwzględniają unikalne potrzeby każdego pokolenia. Jednocześnie promują wzajemne uczenie się i wymianę wiedzy – proces, którego ewidentnie brakuje respondentom polskiego badania SAP.

Tymczasem wciąż obserwujemy opór przed uczeniem się nowych umiejętności. Często wynika to z braku jasnego zrozumienia, do czego ten wysiłek jest realnie potrzebny. Dlatego tak ważne jest, aby organizacje miały jasno zdefiniowaną strategię transferu wiedzy, która pokazuje pracownikom wartość ich ciągłego rozwoju. Jasne wskazanie korzyści, jakie płyną z adaptacji do nowych technologii i metod pracy, to jeden ze sposobów poprawiających samoświadomość i poczucie odpowiedzialności za siebie i swoją pracę.

Spójrzmy także na rolę zróżnicowanych zespołów – moim zdaniem jest ona nie do przecenienia. W firmie technologicznej, dla której innowacyjność i zdolność do szybkiego reagowania na zmiany jest bazą istnienia, różnorodność staje się ogromnym atutem. Zespoły złożone z osób o różnych kompetencjach, doświadczeniach i perspektywach mogą znacznie przyczynić się do osiągnięcia lepszych wyników i wprowadzania tak bardzo oczekiwanych innowacji. Twórcze podejście i umiejętność słuchania siebie nawzajem bierze się przecież z różnorodności doświadczeń, a nie ich jednorodności.

Uważam, że rozwiązania działające w wymagającej rzeczywistości firm IT, będą skuteczne tylko wtedy, kiedy ich bazą staną się trzy filary: wprowadzenie systemowych rozwiązań zarządzania wiedzą, edukacji i rozwoju kompetencji; strukturalne podejście do transferu wiedzy; tworzenie kultury organizacyjnej, która promuje ciągłe uczenie się i adaptację, także poprzez obecność i widoczność role models. Tylko dzięki temu będziemy mogli działać skutecznie i w pełni wykorzystać potencjał naszych zespołów. Albo po prostu go dostrzec?

Na początku tego rozdziału musimy podać jedną kluczową definicję. Przyjęliśmy, że kompetencje przyszłości dotyczą nowych technologii, innowacyjności, sprawnego zarządzania, krytycznego myślenia oraz dużej samodzielności w działaniu. Ich rozwijanie wiąże się z samomotywacją oraz koncepcją lifelong learning, czyli uczeniem się przez całe życie. Właśnie o tak rozumiane kompetencje przyszłości zapytaliśmy ankietowanych.

Dlaczego w ogóle poświęcamy temu tematowi osobny rozdział? Ponieważ niedobór wykwalifikowanych pracowników oraz niski poziom kompetencji kandydatów znalazły się wśród najczęściej wymienianych wyzwań na rynku pracy, z jakimi mierzą się badane firmy.

Jest to o tyle interesujące, że według przebadanych menadżerów odpowiedzialnych za wydatki IT w swoich organizacjach, polscy pracownicy mogą szczycić się co najmniej zadowalającym poziomem swoich kompetencji przyszłości.

73%

ankietowanych ocenia aktualny poziom kompetencji przyszłości w swojej firmie dobrze lub bardzo dobrze. Średnio ocenia go 20,5%, a słabo lub bardzo słabo - 6,5%.

Główne wyzwania na rynku pracy



Bardzo dobrze ocenia je 30% naszych respondentów, a dobrze kolejne 43%. Jedynie 5% ankietowanych sądzi, że w ich zespołach poziom kompetencji przyszłości jest słaby bądź bardzo słaby. Z jednej strony widać więc na rynku pracy luki kompetencyjne, z drugiej poziom kompetencji obecnych pracowników polskich firm stanowi ogromny kapitał, na którym można budować przyszłość i innowacyjność biznesu.

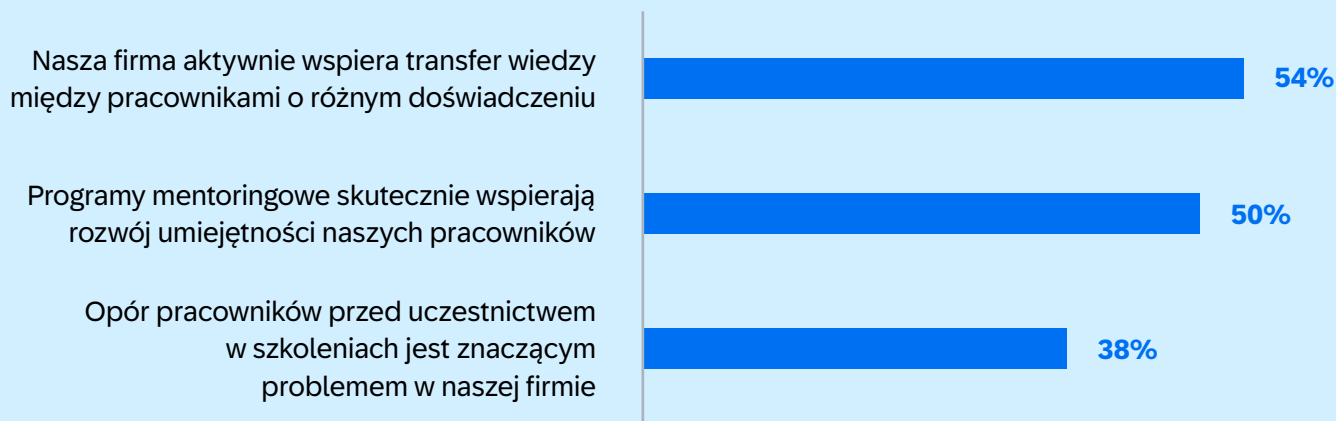
W obszarze rynku pracy i budowania kompetencji zespołów jako jedno z kluczowych wyzwań jawi się transferowanie wiedzy między różnymi pokoleniami. Badani wskazują przede wszystkim na kłopot z przekazywaniem informacji przez doświadczonych pracowników tym, którzy dopiero rozpoczynają swoje doświadczenia w danym biznesie. Respondenci upatrują źródeł problemu w zmianie generacyjnej – wejściu na rynek pracy pokoleń Alfa (ur. po 2010 roku) i Zet (ur. po 1995 roku).

Zapytaliśmy zatem badanych, czy zgadzają się ze stwierdzeniem, że ich firma aktywnie wspiera transfer wiedzy między pracownikami o różnym doświadczeniu. Jedynie 1 osoba na 5

potwierdziła taki stan rzeczy. Ponad 1/3 badanych raczej zgodziła się z tym stwierdzeniem, natomiast niecałe 19% było absolutnie przeciwne temu zdaniu lub raczej się z nim nie zgodziło. Aż 28% badanych niemających w tej sprawie zdania pokazuje, że działy HR mają przed sobą jeszcze wiele pracy w zakresie wypracowania skutecznych praktyk transferu wiedzy wewnątrz organizacji.

W badaniu widać wyraźnie, które formy transferu wiedzy preferują ankietowani. Największą renomą wśród badanych cieszy się mentoring. Ze stwierdzeniem, że programy mentoringowe skutecznie wspierają rozwój umiejętności pracowników zdecydowanie lub raczej zgadza się połowa ankietowanych. Zdecydowanie odmiennego zdania jest zaledwie niecałe 7% badanych.

Twierdzenia dotyczące rozwoju zespołu. Odsetek osób zgadzających się z twierdzeniami



Jak zaznaczyliśmy w poprzednim rozdziale, w zakresie rozwoju umiejętności technicznych firmy stawiają przede wszystkim na wewnętrzny rozwój kompetencji zespołów. W ujęciu całościowego inwestowania w podnoszenie umiejętności pracowników, zarówno reskilling (przebranżowienie i nabywanie zupełnie nowych kompetencji w ramach jednej organizacji) jak i upskilling (podnoszenie obecnie posiadanych kompetencji) to metody, po które często sięgają badane przedsiębiorstwa. Ankietowani wskazują również na dostępność urlopów szkoleniowych oraz studiów kierunkowych i podyplomowych kształcących kompetencje przyszłości.

Zapytaliśmy również o dwie główne bariery, jakie czyhają na firmy inwestujące w rozwój kompetencji przyszłości. Czy zbyt wysokie koszty szkoleń i całego procesu podnoszenia umiejętności to wyzwanie dla polskiego biznesu? Czy może opór pracowników jest kluczowym wyzwaniem? Okazuje się, że aż 60% badanych uważa, że koszty szkoleń i rozwoju kompetencji są akceptowalne w ich firmie.

Wyniki badania nie pokazują jednoznacznie, na ile opór pracowników przed uczestnictwem w szkoleniach jest powszechnym problemem. 38% ankietowanych ocenia ten fakt jako znaczący, niemal tyle samo osób ocenia to zjawisko zupełnie odwrotnie.

60%

ankietowanych uważa, że koszty szkoleń i rozwoju kompetencji w ich firmie są akceptowalne.

Narzędzia wykorzystywane przez firmy do podnoszenia kompetencji pracowników



53%

Upskilling



49%

Studia kierunkowe i podyplomowe



48%

Reskilling



45%

Urlopy szkoleniowe

Rozdział IV

Krajobraz ESG.

W poszukiwaniu efektywności?



Unikanie zmiany w ramach ESG to najprostszą metodą na utratę konkurencyjności



Piotr Ferszka

Prezes Zarządu i Dyrektor Zarządzający, SAP Polska

Jeśli jako Europa chcemy konkurować globalnie z takimi graczami jak Chiny czy USA, w pierwszej kolejności musimy zdefiniować pola, na których możemy budować naszą przewagę. Kluczem do sukcesu jest innowacja, a wdrożenie strategii ESG stanowi fundament tej transformacji. Dlatego w tej części raportu przyjrzelśmy się, w jaki sposób branża IT odnajduje się w nowej rzeczywistości.

W zeszłym roku 6 na 10 polskich firm miało świadomość potrzeby opracowania strategii ESG, choć jedynie 1/3 z nich faktycznie wdrożyła jakiejkolwiek działania wynikające z owego planu. Zrozumienie nie przekładało się zatem na działanie – potrzebny był czas. W tegorocznym badaniu widać już, że 70% firm w Polsce wdrożyło lub jest w trakcie wdrażania narzędzi do raportowania ESG, choć założenia samego raportowania są nadal dość „powierzchowne”. Branża IT, ze swoją skalą działania, dostępem do narzędzi technologicznych oraz danych, okazała się liderem wdrażania najlepszych praktyk. Oczywiście swoje zrobiła także presja regulacji oraz nastawienie inwestorów. Raportowanie pozafinansowe łączy się z umiejętnością adaptacji do zmian oraz rozwijania środowiska sprzyjającego innowacjom, a to w cel biznesowy każdej firmy. Budzi zatem zaufanie inwestycyjne. W branży IT, gdzie innowacje są kluczowe, raportowanie ESG może przyciągnąć zaufanie inwestorów i poprawić warunki kredytowe, co z kolei przeloży się na szybszy rozwój firmy.

Co ciekawe, to właśnie poprawa sytuacji finansowej okazała się kluczowym motywatorem dla decyzji o wdrażaniu zmian pod kątem ESG. I to jest – moim zdaniem – znamieny wzorzec

transformacji biznesu w erze ESG. To właśnie w branży IT, w której efektywność operacyjna w sposób naturalny łączy się z innowacjami technologicznymi, ESG staje się narzędziem do budowania przewagi konkurencyjnej. Do tego pojawia się zauważalny wzrost zaangażowania klientów, a wiemy przecież, jak duże ma to znaczenie w branży wyeksponowanej na globalne rynki.

Czy polski biznes IT liczy tylko na konkretne korzyści finansowe z raportowania ESG? W tegorocznym badaniu SAP widzimy, że firmy oczekują poprawy efektywności operacyjnej (59%) oraz poprawy relacji z kluczowymi interesariuszami (deklaruje to oczekiwanie blisko połowa badanych menadżerów).

Myślę, że jest to efektem specyfiki całego ekosystemu branży technologicznej, który opiera się na współpracy z dostawcami, klientami i partnerami biznesowymi. Zatem transparentność i odpowiedzialność w zakresie ESG mogą stać się elementem wyróżniającym firmę na tle konkurencji.

Jesteśmy pełni oczekiwań i dostrzegamy szanse, ale nie oznacza to, że nie zauważamy barier we wdrażaniu ESG. Oczywiście największą wskazywaną przeszkodą są wysokie koszty (38%), ale także brak odpowiednich danych (27%) oraz niska świadomość w organizacji (25%).

W sektorze IT, gdzie inwestycje w nowe technologie są częste, bariery te mogą być mniejsze, jednak kluczowe będzie zrozumienie, w jaki sposób narzędzia ESG mogą efektywnie wspierać biznes. Zrozumienie będzie zresztą podstawą każdego elementu procesu adaptacji. Dlaczego?

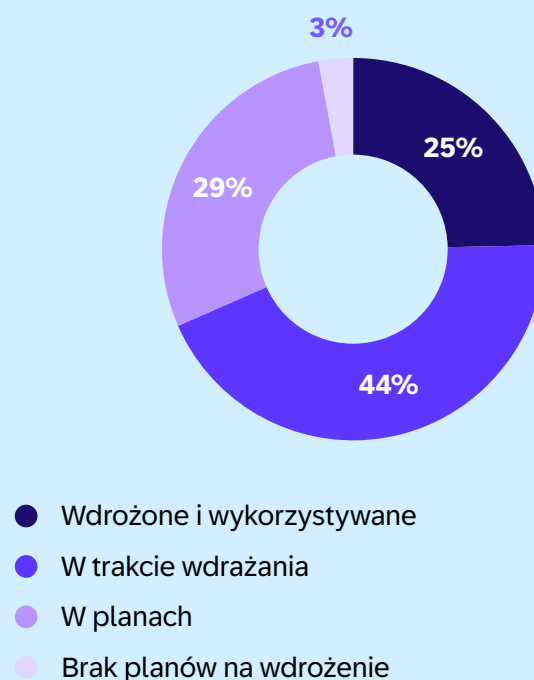
Firmy są bardziej skłonne inwestować w ESG, gdy dostępne rozwiązania są elastyczne i można je dostosować do indywidualnych potrzeb (44%). Branża IT może tutaj odegrać kluczową rolę, oferując narzędzia umożliwiające łatwe skalowanie i personalizację, co pomoże firmom wdrażać ESG bez konieczności ponoszenia ogromnych nakładów finansowych. Ale taka decyzja musi być poprzedzona wspomnianym zrozumieniem, ponieważ skuteczny wybór rozwiązań to proces, który wymaga świadomych pytań i precyzyjnych odpowiedzi. Bez nich nie da się osiągnąć optymalizacji kosztów wdrożenia. Inwestycja w odpowiednie narzędzia do raportowania ESG ma skutkować długoterminowymi oszczędnościami i zyskami z poprawy procesów operacyjnych. Wiedza pełni tu rolę fundamentalną.

Dobre przygotowanie organizacji do raportowania ESG to klucz do długoterminowego sukcesu. Branża IT, poprzez innowacje, ma szansę stać się liderem w tej transformacji. Zrównoważony rozwój w usługach IT, zarządzanie łańcuchami dostaw czy zrównoważone finansowanie stanowią elementy, które nie tylko wspierają proces szeroko rozumianej dekarbonizacji, ale również budują stabilną pozycję na globalnym rynku.

W zeszłorocznej edycji naszego raportu wyniki badania dotyczącego ESG odzwierciedlały początek drogi polskich firm do wdrożenia raportowania. Spośród menadżerów przebadanych przez SAP, aż 58% wskazało wtedy, że ich firmy były świadome konieczności opracowania strategii ESG. Wskaźnik ten obejmował zarówno przedsiębiorstwa, które już miały opracowaną strategię zrównoważonego rozwoju, jak i te, które planowały jej stworzenie w najbliższym czasie. To był bardzo znaczący odsetek. Firm, które nie tylko posiadały strategię ESG, ale także aktywnie realizowały działania wynikające z tej strategii, było najwięcej – ponad 36%. Wynik ten jasno pokazywał, że większość przedsiębiorstw wciąż nie podjęła działań na tym polu.

W tegorocznej edycji badania widać wyraźnie, że krajobraz związany z raportowaniem ESG w Polsce znacznie się zmienił. Jak wynika z przeprowadzonej na zlecenie SAP Polska ankiety, niemal 7 na 10 firm już wdrożyła lub jest w trakcie wdrażania narzędzi pozwalających na rzetelne raportowanie pozafinansowe. Kolejne 28% badanych organizacji jeszcze nie rozpoczęło tego procesu, ale zamierza to zrobić. Jedynie niecałe 3% ankietowanych nie zamierza korzystać z rozwiązań służących do raportowania ESG. Dodajmy, że w 2023 roku zaledwie połowa firm deklarowała, że wykorzystywane wówczas w ich firmie rozwiązania IT przetwarzają dane, które mogą być przydatne przy wyznaczaniu strategii ESG. Dziś niemal $\frac{3}{4}$ organizacji ma do tego odpowiednie narzędzia lub zaraz będzie nimi dysponować.

Plany firm w zakresie wdrożenia rozwiązań do raportowania ESG



Co motywuje firmy do tego, żeby inwestować w rozwiązania wspierające raportowanie ESG i jakich korzyści oczekują?

Wymogi regulacyjne wydają się intuicyjnie być podstawową i najczęstszą odpowiedzią na to pytanie. Nasze badanie pokazuje jednak, że motywacje stojące za inwestycjami w raportowanie pozafinansowe są bardzo różne. Najbardziej istotnym powodem skłaniającym do inwestowania w ESG, jest poprawa wyników finansowych. Wskazuje na niego 53% badanych. Na podium znalazły się także kwestie poprawy wizerunku (ponad 39%) oraz zaangażowania klientów (prawie 37%). Na spełnienie wymogów regulacyjnych wskazało mniej niż 25% ankietowanych.



A jak te oczekiwania mają się do rzeczywistości? Postanowiliśmy to zweryfikować.

Okazuje się, że o ile zaledwie 1 na 4 ankietowanych wskazał na dostosowanie się do wymogów regulacyjnych jako oczekiwaną korzyść z wdrożenia raportowania ESG, o tyle ze stwierdzeniem, iż „spełnienie wymogów regulacyjnych jest kluczowym powodem wdrożenia raportowania ESG w naszej firmie” zgodziło się 48,6% badanych.

Oczekiwane korzyści po wdrożeniu zasad i narzędzi raportowania ESG



Z naszego badania wynika jeszcze kilka ciekawych spostrzeżeń dotyczących motywacji stojących za wdrożeniem raportowania pozafinansowego i narzędzi ESG.

Otóż prawie 6 na 10 badanych uważa, że raportowanie ESG przyczyni się do zwiększenia efektywności w ich firmie. Prawie 55% twierdzi z kolei, że raportowanie ESG ułatwi dostęp do kapitału poprzez wzrost zaufania inwestorów i lepsze warunki kredytowe. Ponad połowa ankietowanych sądzi też, że raportowanie pozafinansowe to narzędzie budowania marki pracodawcy, które pomoże ich organizacji przyciągnąć i zatrzymać talenty. Prawie połowa pytanym menadżerów wskazuje natomiast, iż lepsze relacje z kluczowymi interesariuszami są jedną z oczekiwanych korzyści wdrożenia raportowania ESG.

Twierdzenia dotyczące raportowania ESG. Odsetek osób zgadzających się z twierdzeniami



Oprócz motywatorów, ważne są również te czynniki, które spowalniają, opóźniają lub wręcz całkowicie zniechęcają firmy do inwestycji w narzędzia ESG.

Zbyt wysokie koszty to odpowiedź padająca najczęściej w wypadku pytania o bariery inwestycyjne – twierdzi tak ponad 38% badanych. Firmy zauważają też, że nie posiadają wystarczających danych do skutecznego raportowania czynników pozafinansowych (ponad 27%). Jeden na czterech ankietowanych wskazuje również na brak lub niską świadomość w organizacji – to ważny element wstrzymujący inwestycje w rozwiązania ESG. Co ciekawe, 1 na 10 pytanym menadżerów nie odczuwa żadnych barier ani trudności związanych z inwestycjami w raportowanie i narzędzia ESG.

Kluczowe bariery we wdrażaniu raportowania i narzędzi ESG



Poza zbadaniem motywacji i barier, sprawdziliśmy także, jakie warunki ułatwiają polskim organizacjom wejście na ścieżkę raportowania pozafinansowego i jakie elementy skłaniają do większych inwestycji w tym obszarze.

Okazuje się, że jeżeli oferowane rozwiązania można szybko dostosować do indywidualnych potrzeb firmy, prawie 44% badanych uzna to za silny bodziec do rozważenia zakupu. Na podium elementów znacząco zwiększających skłonność do inwestowania znalazły się także: dostęp do gotowych szablonów rozwiązań branżowych, czyli dostosowanych do wymogów konkretnego sektora, np. transport, FMCG, handel etc. (35%) oraz niskie koszty wdrożenia narzędzi raportowania ESG (prawie 35%). Co ciekawe, o ile optymalizacja procesów w zakresie wdrażania rozwiązań AI jest bardzo ważna, w kontekście narzędzi ESG wskazuje na nią jedynie 1 na 3 badanych.

Czynniki zwiększające skłonność do inwestycji w obszarze raportowania ESG



Rozdział V

Fundusze unijne.

Inwestycje w ludzi i technologie



Tylko zespoły budowane na komplementarnych umiejętnościach są w stanie udźwignąć wymagające przywództwo w biznesie



Michał Świątek

Członek Zarządu, Strateg

Nie sposób nie zgodzić się, że rozwój sztucznej inteligencji jest zjawiskiem ze wszech miar transformacyjnym. Będąc baczным obserwatorem świata biznesu, dostrzegam dynamiczny proces jej wdrażania na wielu płaszczyznach działalności przedsiębiorstw, z którymi mam przyjemność współpracować. Sami we własnej organizacji wdrażamy AI, co pozwala nam świadczyć usługi, które są sprawniejsze, efektywniejsze, skuteczniejsze i bardziej innowacyjne.

Od 15 lat pracuję z dotacjami. Pisząc ten komentarz współpracowałem ze sztuczną inteligencją. Żaden argument i wniosek, które wysnuła na podstawie badań przeprowadzonych przez SAP Polska, nie był błędny. Co więcej, wiele z nich było głębszych i trafniejszych niż moje własne przed przystąpieniem do napisania tego tekstu.

Analizując wnikliwie wyniki badań, nie sposób nie dostrzec, że cele Funduszy Unijnych na lata 2021-2027, jak również KPO, odpowiadają oczekiwaniom i potrzebom zdefiniowanym przez badane firmy. Wśród celów można znaleźć m.in.: „zwiększenie potencjału w zakresie badań i innowacji oraz wykorzystywania zaawansowanych technologii”, „wzrost konkurencyjności”, „rozwinięcie umiejętności na rzecz inteligentnych specjalizacji, transformacji przemysłowej i przedsiębiorczości” czy „transformację gospodarki w kierunku Przemysłu 4.0 oraz zielonych technologii”.

W latach 2014-2020 z funduszy UE na TOP 5 korzyści oczekiwanych przez przedsiębiorstwa skorzystało 45 609 firm, na łączną kwotę dotacji wynoszącą 79,1 mld PLN. Obecnie sama perspektywa dotacyjna na lata 2021-2027 to około

330 mld PLN. Na dzień 2 czerwca 2024 roku zakontraktowane było jedynie 4,13 mld PLN. Dlatego duże zainteresowanie firm, które ubiegają się o wsparcie, spotka się z bardzo dużą podażą jeszcze niewykorzystanych środków. Szczególnie ważny jest jednak pośpiech w grze o dotację, gdyż termin na realizację inwestycji z Funduszy UE to grudzień 2029, natomiast z KPO to koniec sierpnia 2026 roku!

Warte podkreślenia jest również to, że prócz znanych i popularnych od 2007 roku dotacji na innowacje, technologie, wzrost konkurencyjności, od 2020 roku dotacje duży nacisk zaczęły kłaść na finansowanie działań wpisujących się w ESG, takich jak m.in.: efektywność energetyczna, odnawialne źródła energii czy gospodarka o obiegu zamkniętym.

Łyżką dziegciu dla firm planujących ubiegać się o wsparcie może być brak odpowiedzi administracji dystrybuującej dotacje na kwestie, które mogłyby zwiększyć ich skłonność do aplikowania. Patrząc na Ścieżkę SMART, czyli flagowy program dotacyjny dla firm, należy zauważyć:

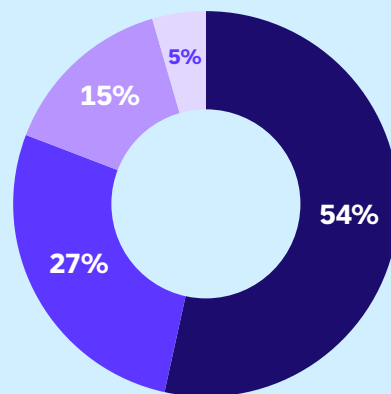
- Około 15% skuteczność rynkową,
- Brak gotowych szablonów wniosków,
- Terminy rozpatrywania wniosków wynoszące 8-10 miesięcy,
- Niską elastyczność w wykorzystaniu otrzymanych środków.

Wszystko to sprawia, że przed przedsiębiorstwami stoi wiele wyzwań. Wierzę jednak, że jasny cel, dobrze opracowana strategia i precyzyjnie dobrana taktyka pozwolą skutecznie wykorzystać dotacje do wzrostu wartości biznesu.

Fundusze unijne to cały czas bardzo ważny element finansowania inwestycji w Polsce, w tym wydatków na IT.

Z badania przeprowadzonego na zlecenie SAP wynika, że prawie 54% badanych firm już korzysta z tych środków, a ponad 27% organizacji zamierza się ubiegać o unijne finansowanie w związku z odblokowaniem w 2024 roku środków pochodzących z Krajowego Planu Odbudowy. Niecałe 15% biznesów nie korzysta z tych środków. Postanowiliśmy zbadać, jak tego typu fundusze są postrzegane, co motywuje firmy do korzystania z nich, co je blokuje oraz czy pieniądze z KPO i innych unijnych źródeł są ważnym czynnikiem w rozwoju innowacyjności polskiej gospodarki.

Wykorzystanie funduszy UE przez firmy



- Obecnie korzystamy z funduszy UE
- Nie korzystamy z funduszy UE, ale zamierzamy się o nie ubiegać w związku z odblokowaniem środków z KPO
- Nie korzystamy z funduszy UE
- Nie wiem



W pierwszej kolejności postanowiliśmy sprawdzić, jakie są oczekiwane korzyści wynikające z pozyskania unijnych środków rozwojowych. Zdecydowanie najwięcej firm uważa, że pieniądze pochodzące z funduszy UE, w tym z KPO, pozwolą na rozwój technologiczny organizacji (ponad 55% odpowiedzi) oraz wprowadzanie w nich innowacji (ponad 40%). Wzrost konkurencyjności firmy (ponad 31%) oraz podniesienie kwalifikacji pracowników (niewiele ponad 31%) to również bardzo ważne korzyści dostrzegane przez ankietowanych. W TOP 5 benefitów znalazła się jeszcze zagraniczna ekspansja biznesowa. Co ciekawe, według badanych pozyskane środki oraz to, jak zostaną wykorzystane, może wprost przekładać się na wzmocnienie wizerunku firmy.

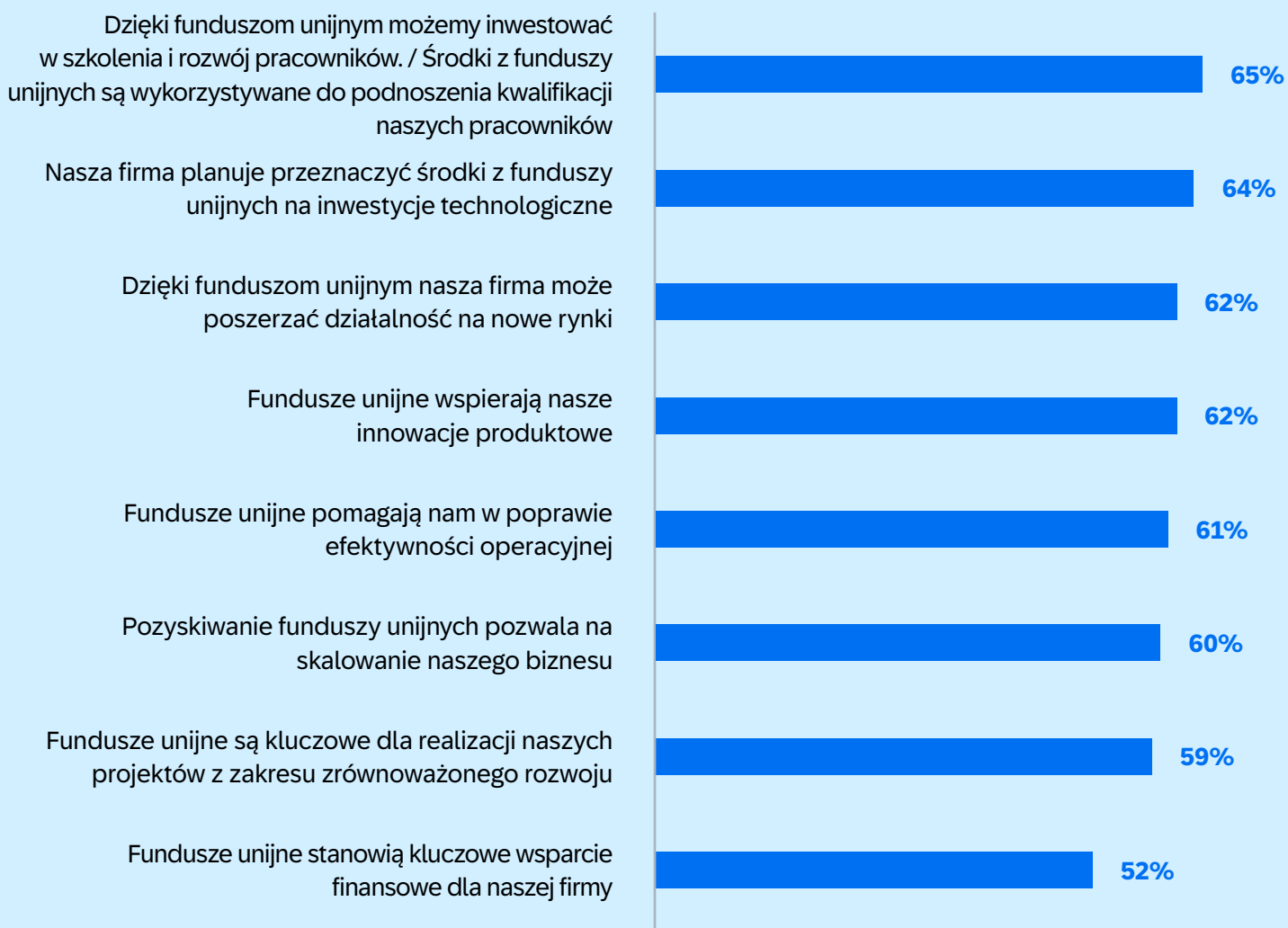
Spodziewane korzyści z pozyskania środków unijnych



Z dalszej analizy wyraźnie widać, że środki z UE są ważnym źródłem finansowania, jeżeli chodzi o podnoszenie poziomu kompetencji zespołu.

Ponad 65% ankietowanych zgadza się z tym, że dzięki funduszom unijnym ich organizacje mogą inwestować w szkolenia i rozwój pracowników oraz iż finansowanie unijne jest faktycznie wykorzystywane do podnoszenia kwalifikacji pracowników. Kolejne 64% badanych uważa, że ich firma planuje przeznaczyć środki z funduszy unijnych na inwestycje technologiczne. 62% pytanym menadżerów stwierdziło natomiast, że fundusze unijne wspierają wprowadzanie innowacji produktowych.

Twierdzenia dotyczące funduszy unijnych. Odsetek osób zgadzających się z twierdzeniami

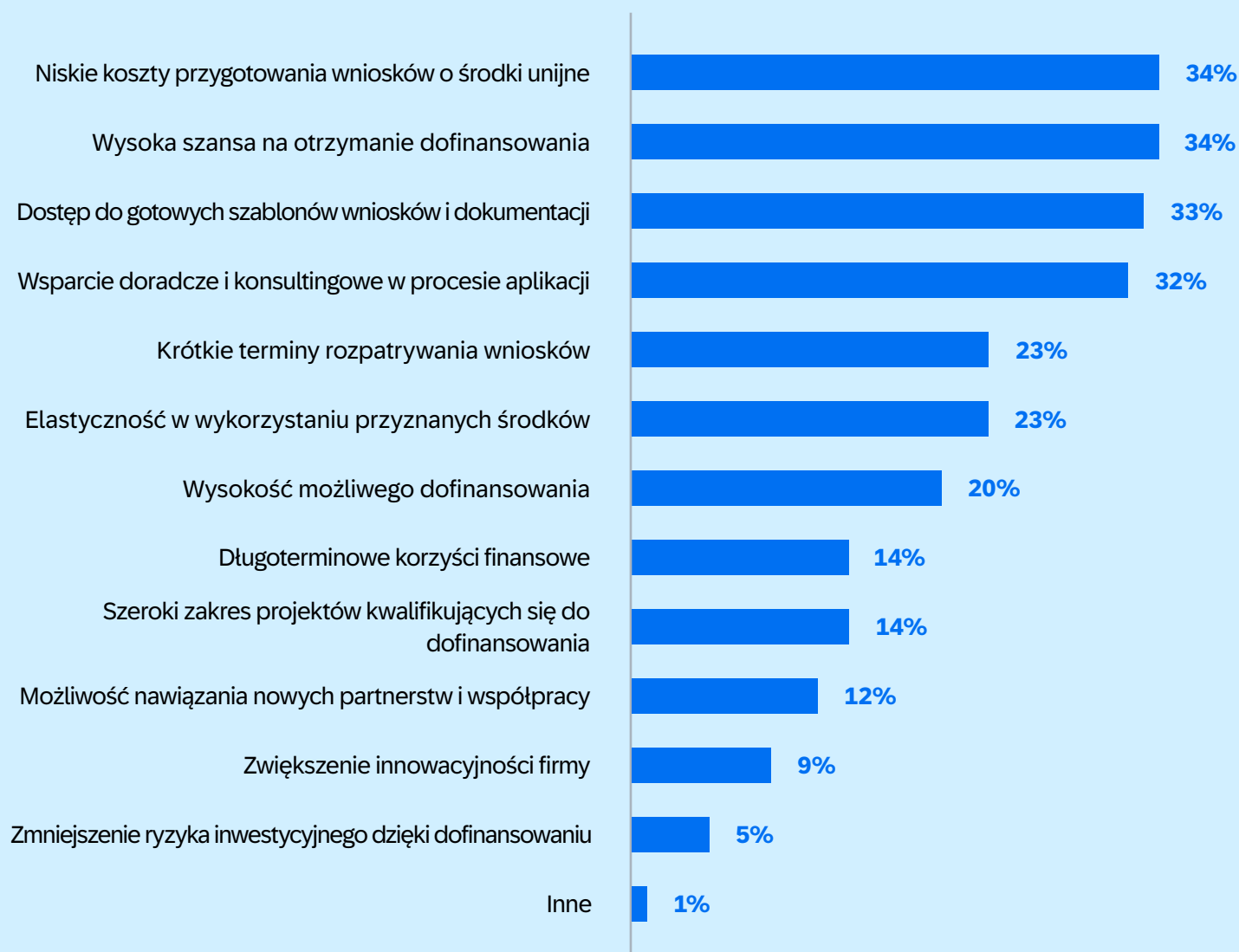


Na koniec postanowiliśmy sprawdzić, jakie czynniki zwiększyłyby inklinację polskich firm do sięgania po unijne finansowanie.

Z badania jasno wynika, że trudno jest wskazać jeden zdecydowanie dominujący czynnik, który znacząco podniósłby liczbę wniosków o unijne dofinansowanie. Jednakże, szereg mocno technicznych i proceduralnych czynników wziętych wspólnie pod uwagę, ma szansę zrobić na tym polu zauważalną różnicę. Niskie koszty przygotowania wniosków o środki unijne, wysoka szansa na otrzymanie dofinansowania, dostęp do gotowych szablonów wniosków i dokumentacji oraz wsparcie doradcze i konsultingowe w procesie aplikacji są właśnie owymi techniczno-proceduralnymi elementami, które zwiększyłyby skłonność ankietowanych do wnioskowania o środki unijne.

Kwestie, które najbardziej zwiększyłyby skłonność firm do wnioskowania o środki unijne

Respondenci mieli możliwość wybrania trzech najbardziej pasujących odpowiedzi



O raporcie



Nota metodologiczna

Raport „Biznes napędzany cyfrowo czy przez ludzi? AI, ESG i fundusze unijne z perspektywy polskich menedżerów” oparty został na wynikach ogólnopolskiego badania, przeprowadzonego przez agencję badawczą UCE Research na zlecenie SAP Polska w lipcu 2024 roku. Za koordynację przygotowania raportu i analizy danych odpowiedzialny był zespół dat:awesome by Linkleaders.

Sondaż przeprowadzono metodą CAWI (wywiadu online wspomaganego komputerowo) wśród 402 menadżerów zaangażowanych w procesy tworzenia budżetów IT w ich firmach. Wyniki badania opracowane zostały pod kątem grupy ogólnej, a także branż, skali zatrudnienia oraz poziomu wpływu na wydatki na technologie.

Celem badaczy było kompleksowe zbadanie postaw i planów firm, a także opinii menadżerów dotyczących szerokiego zakresu najbardziej istotnych bieżących zjawisk w obszarze technologii dla biznesu. Respondenci odpowiadali na pytania związane m.in. z planami inwestycyjnymi, zmieniającą się gospodarką, rosnącą rolą sztucznej inteligencji, poziomu i typu wykorzystania rozwiązań AI i ERP, a także wpływu zrównoważonego rozwoju na cyfryzację biznesu.





Liczba pracowników

51 - 100 pracowników	15,7%
101 - 250 pracowników	17,4%
251 - 500 pracowników	25,9%
501 - 1000 pracowników	17,2%
1001 - 5000 pracowników	12,7%
Powyżej 5000 pracowników	11,2%



Branża

Informacja i komunikacja (w tym IT)	18,4%
Przemysł	11,2%
Transport i logistyka	11,2%
Finanse/Bankowość	7,5%
Budownictwo	5,2%
Inna	4,7%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2,7%
Nauka i szkolnictwo	2,7%
Media, wydawnictwa, reklama, PR	1,5%
Kultura i rekreacja	0,2%



Wpływ na decyzje o wydatkach na IT

Współuczestnik budżetowania jestem członkiem zespołu wpływającego na budżet IT	23,4%
Konsultant biznesowy doradzam osobom z firmy w sprawie budżetu na IT	22,6%
Główny decydent (np. prezes, CTO) decyduję o wydatkach po konsultacji z zespołem	21,1%
Doradca zarządu wspieram zarząd/kierownictwo w budżetowaniu/wydatkach IT	18,4%
Wyłączna odpowiedzialność podejmuję decyzje o wydatkach IT samodzielnie	14,4%



Bring out your best.