

PODLASKI

www.podlaskimanager.pl

MANAGER

IPH

MIESIĘCZNIK INFORMACYJNY
IZBY PRZEMYSŁOWO-HANDLOWEJ
W BIAŁYMSTOKU

NUMER 180 / STYCZEŃ-MARZEC 2017

SŁAWOMIR JANUSZ ŻUBRYCKI

**ZBUDOWAŁ FIRME OPARTĄ
NA SOLIDNYCH PODSTAWACH**

STR. 4

DYPLMATYCZNE OTWARCIE ROKU

STR. 6

II KONGRES LIDERÓW ZMIAN

STR. 8



IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA W BIAŁYMSTOKU

To największa
organizacja zbudowana przez
i dla ludzi biznesu.

Co Izba daje przedsiębiorcom?

- kojarzenie partnerów biznesowych na rynku krajowym i zagranicznym
- organizacja spotkań, konferencji, seminariów, szkoleń biznesowych
- polubowne metody rozwiązywania sporów gospodarczych w drodze arbitrażu i mediacji
- publikacja magazynu gospodarczego „Podlaski Manager”
- promocja i budowanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorcy
- obsługa platformy zakupów grupowych i konsorcjów biznesowych

Jako regionalny samorząd gospodarczy, Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku tworzy warunki do integracji środowiska przedsiębiorców.

Stanowi pomost współpracy z przedstawicielami władz samorządowych, administracji rządowej, nauki i innych instytucji działających w otoczeniu biznesu.

Skuteczność podejmowanych w tym zakresie działań uzależniona jest od skali jaką Izba reprezentuje.

Zachęcamy do wspólnego budowania przedsiębiorczości na Podlasiu.

Jesteś przedsiębiorcą?

Wypełnij deklarację i wstąp
do grona członków Izby

Promocję zaczniemy od gospodarki

Prowadzenie biznesu to duża sztuka. Sztuka w której trzeba ciągle się doskonalić. Jeśli słyszymy, że świat stale pędzi do przodu, to w przypadku biznesu, to tempo jest zawrotne. Ścigamy się w zdobywaniu nowych rynków, nowych technologii, a ostatnio również nowych pracowników. Aby nie wypaść z obiegu, często trzeba podejmować nowe inicjatywy. Nowe rynki, to nowe kontakty. Temu przyświecało wydarzenie jakim było Dyplomatyczne Otwarcie Roku 2017, organizowane przez Krajową Izbę Gospodarczą. Z nieukrywaną dumą i osobistą satysfakcją pragnę nadmienić, że tegoroczny event był w dużej części zdominowany przez województwo podlaskie. Dzięki zorganizowanej przez Marszałka Województwa Podlaskiego prezentacji, przy jednoczesnym zaangażowaniu prezydentów Białegostoku, Suwałk i Łomży pokazaliśmy atuty naszego regionu. Obecni na spotkaniu dyplomaci, reprezentujący placówki dyplomatyczne ambasad akredytowanych w naszym kraju, już po raz kolejny mieli okazję poczuć klimat naszego regionu. W ostatnim okresie, przy dużym zaangażowaniu Izby Przemysłowo-Handlowej w Białymstoku, realizowany jest szeroki cykl zdarzeń. Tworzą go wizyty studyjne radców handlowych na Podlasiu, spotkania z ambasadorami wybranych krajów, a ostatnio wspomniana wcześniej prezentacja Dyplomatycznego Otwarcia Roku. Ktoś może zapytać, czy to jest potrzebne, czy przynosi wymierny efekt? Pytanie jest trudne, bo odnosi się do niemierzalnych, a przynajmniej bezpośrednio mierzalnych wskaźników. Na tym polega promocja. Jej efekty są widoczne dopiero wówczas - gdy jej nie prowadzimy. Podlaskie ma braki wizerunkowe, przez dłuższy czas byliśmy pozycjonowani jako region zielony, turystyczny, wielokulturowy. Ale jednocześnie zapomniani, żeby nie powiedzieć zaniedbani gospodarczo. Zgoda, nie jesteśmy potęgą gospodarczą, ale to nie oznacza, że nie mamy czym się pochwalić, że nie mamy perełek, które dorównują poziomem do światowych standardów. W dzisiejszym świecie trzeba się „rozpychać”, nikt za nas nie będzie rozdierał szat. O swoje interesy musimy zadbać sami. Warunkiem koniecznym, już na starcie jest właściwa promocja, gdzie priorytetem będzie gospodarka, wspierana przez atuty takie jak atrakcyjna przyroda, atrakcje kulinarne, czy tygiel kulturowy. Świat pędzi, ale biznes z racji swojej sprawczej roli, zawsze jest i będzie na linii pierwszego frontu.



Witold Karczewski
Prezes Izby Przemysłowo-Handlowej
w Białymstoku

W tym numerze

PODLASKI MANAGER

Sławomir Janusz Żubrycki – Zbudował firmę opartą na solidnych podstawach 4-5

WYDARZENIA W BIZNESIE

Dyplomacja w wydaniu gospodarczym 6-7
II Kongres Liderów Zmian 8-9
Wyróżnienia i nagrody, Wschodniego Klastra Budowlanego 12

FELIETON GOSPODARCZY

ZUS i PIT - jeden budżet, dwa światy 10-11

WSPARCIE DLA BIZESU

Czy masz już swojego startupowca? 14-15
Pracodawcy a system kształcenia zawodowego 16
Restrukturyzacja 17

WIEDZA W BIZNESIE

To co mamy zależeć od tego jacy jesteśmy 18-19

WSPARCIE W POTRZEBIE

Fundacja „Pomóż Im” 20-21

CO-GDZIE-KIEDY

22

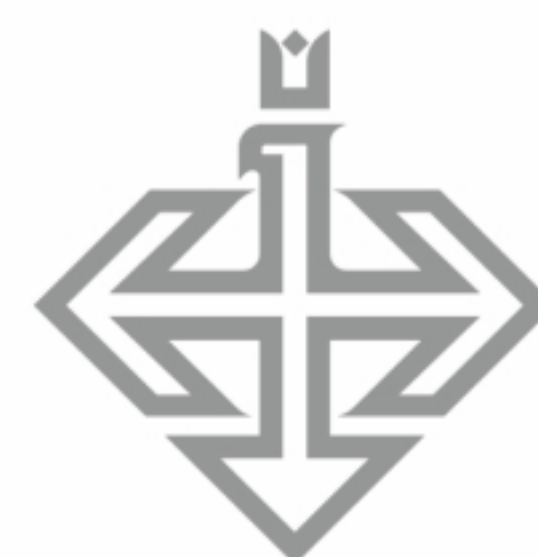
WYDAWCA:

Izba Przemysłowo - Handlowa
w Białymstoku
ul. Antoniukowska 7,
15-740 Białystok,
tel. 085 652 56 45,
biuro@iph.bialystok.pl

Nakład: 2000 sztuk
ISSN: 2449-8084
Miesięcznik bezpłatny.

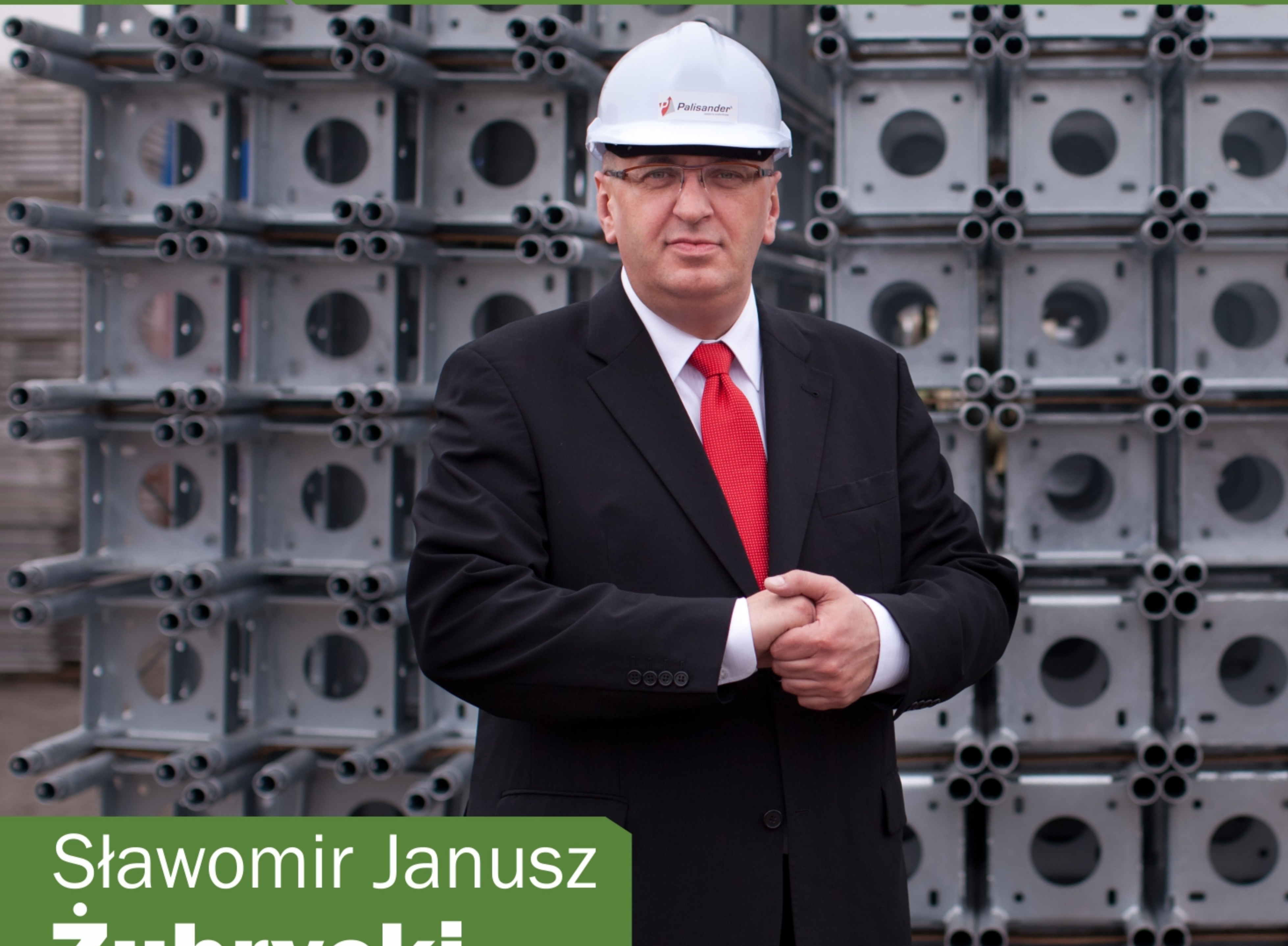
Redaktor Naczelny
Mirosław Leśniewski

Izba Przemysłowo-Handlowa
w Białymstoku
jest członkiem
Krajowej Izby Gospodarczej



KRAJOWA IZBA GOSPODARCZA

Redakcja nie odpowiada za treść reklam, zastrzega sobie prawo do wprowadzania skrótów i zmian w nadesłanych materiałach. Nie zamówionych materiałów redakcja nie zwraca.



Sławomir Janusz Zubrycki

Zbudował firmę opartą
na solidnych podstawach

Czym zajmuje się Palisander – pytam, bo dla wielu nazwa firmy brzmi znajomo, jednak co się za nią w rzeczywistości kryje? – wiedzą nieliczni.

Palisander zajmuje się wynajmem i produkcją szalunków do budowy konstrukcji betonowych i żelbetonowych (ściany, słupy, stropy budynków oraz konstrukcje specjalne, mosty i wiadukty). Szalunki – mówiąc najprościej - to są formy, których zadaniem jest utrzymanie płynnego betonu w pożądanym kształcie do momentu uzyskania jego odpowiedniej wytrzymałości. Wynajem szalunków tak naprawdę jest tylko jednym z elementów usługi najmu, jakie zapewniamy naszym klientom: od projektowania, obliczeń konstrukcyjnych, poprzez doradztwo – wsparcie techniczne, obsługę logistyczną, po odbiory jakościowe – czyli wiedza inżynierska na najwyższym poziomie, stanowiąca o jakości obsługi.

Wasza najtrudniejsza i najbardziej ambitna realizacja, z której jesteście dumni to.....?

W ciągu prawie 25 lat było ich tak wiele, że nie ma takiej jedynej; wymienię więc kilka, które w mojej ocenie są wyjątkowe:

- Bardzo skomplikowana pod względem hydrotechnicznym budowa Rumuńskiego Nabrzeża Portowego w Gdyni, gdzie szalunki musiały pracować pod wodą;
- I z regionalnego podwórka wyróżniłbym budowę największej w Europie, a może i na świecie, proszkowni mleka dla firmy Mlekovita w Wysokiem Mazowieckiem;

- Autostrada A1 na odcinku Toruń – Gdańsk, gdzie obsłużyliśmy budowę ponad 30 wiaduktów, mostów i innych konstrukcji inżynierskich;
- Galeria handlowa Słoneczna w Radomiu o powierzchni 120 tys. m², na którą wysłaliśmy 185 transportów szalunków.

Szalunki, prosta sprawa, czy w tym obszarze możemy mówić o innowacjach, czy zaliczacie siebie do firm rozwojowych?

Myślę, że nie jest to taka prosta sprawa. Gdyby tak było, mielibyśmy dużo większą konkurencję. W tej dziedzinie niezbędne jest nieustanne poszukiwanie nowych rozwiązań, więc kreatywność i pomysłowość całego zespołu jest jedną z najwyższych cenionych umiejętności. Dynamiczny rozwój rynku budowlanego wymaga zarówno zmian produktowych, jak i usługowych.

O naszej innowacyjności świadczy nie tylko szeroki wachlarz własnych nowatorskich produktów, będących rezultatem myśli twórczej naszych inżynierów i konstruktorów, ale też jakość usług i obsługi klientów, potwierdzona autorskim (jedynym w branży) innowacyjnym systemem zarządzania jakością **QLOS** (wysoka jakość spod znaku **Q**: Logistyki, **O**bsługi, **S**zalunków).

Mimo, że jesteśmy największym dostawcą szalunków z wyłącznie polskim kapitałem, zdecydowanie jesteśmy firmą rozwojową z ogromnym potencjałem.

W podlaskim mamy budujące przykłady dynamicznie rozwijających się firm z sektora produkcyjnego, firm które odnoszą spektakularne sukcesy w sektorze usług jest znacznie mniej. Przykład Spółki Palisander pokazuje, że usługi też mogą być poważnym, dużym, między-

narodowym biznesem. Jak odnosi się sukces w usługach?

Temat z gatunku trudnych i o którym można by długo dyskutować. Ciężko odpowiada się na pytanie jak odnosi się sukces, ponieważ jest to wynik ogromnej ilości czynników i zmiennych. Aby nie wymieniać wszystkich skoncentruje się na jednym według mnie najważniejszym – a mianowicie na usługach. To czynności, które ludzie świadczą ludziom. Idealnie jest jak jedni obsługują drugich tak jak by sami chcieliby być obsłużeni. Jednym słowem ludzie są podstawą każdego sukcesu i to najpierw im należy się uznanie.

Myślę, że w naszej firmie mamy dość specyficzną i szczególną atmosferę i kulturę pracy. Zawsze koncentrujemy się na najważniejszym podmiocie w firmie, czyli zespole ludzkim. Przez lata budowania tego zespołu zawsze starałem się dobierać ludzi, na których będzie można polegać. Sam też nie pozostawałem wobec nich dłużny i w ten sposób, wydaje mi się, że mamy zbudowaną ogromną więź wzajemnego zaufania. A to zaufanie przekłada się bezpośrednio na wszystkie działania zewnętrzne.

Na sukces pracuje cały zespół – to tak jak w orkiestrze symfonicznej jak jeden instrument zacznie fałszować to od razu słychać.

Wasz obszar działalności to usługi, ale, co nie jest bez znaczenia, są to usługi realizowane na niezwykle trudnym i wrażliwym rynku budowlanym. Rynku, który ciągle przeżywa wznioły i upadki, na którym firmy szybko zyskują, ale też szybko bankrutują. Jak wam udało się i udaje dalej utrzymywać tak wysoką dynamikę wzrostu? Czy to przypadek, intuicja, wiedza, własne know-how?

Zapewne wszystkie te czynniki, które Pan wymienił, ale również wiele innych: ciężka praca, ambicja, pasja, upór, wytrwałość, zaangażowanie - wymieniać można jeszcze długo.

Jeszcze raz pragnę podkreślić, że wszystkie te i inne czynniki tworzą całą naszą „orkiestrę symfoniczną” do której porównałem wcześniej nasz zespół.

Natomiast z tą dynamiką wzrostu to lekka przesada, bo nie jest ona aż tak duża w porównaniu z firmami konkurencyjnymi. Staramy się utrzymać zrównoważony i bezpieczny rozwój, oparty na mocnych i stabilnych fundamentach, głównie finansowych, ale również na dobrych i sprawdzonych kadrach. Może dlatego udało nam się przez prawie 25 lat przejść wszystkie kryzysy gospodarcze „suchą nogą”. Jeżeli z kryzysu firma nie wychodzi „poobijana”, to na pewno łatwiej jej iść dalej. Myślę, że w dzisiejszych czasach trzeba mieć świadomość, że kolejny kryzys będzie na pewno, pytanie tylko kiedy i czy jesteśmy na to dobrze przygotowani.

Know-how, to wiedza, wiedza to ludzie. Obecnie rynek pracy bardzo mocno się zmienia. Pracodawcy twierdzą, że jeszcze nigdy nie było tak ciężko o pracowników. Czy Palisander również ma problem z pracownikami?

W niektórych sektorach rzeczywiście trudno o pracowników. Wydaje mi się, że kluczowi pracownicy firmy, stanowiący jej filar i pracujący u nas od kilku, a nawet kilkunastu lat, czują się docenieni i czerpią satysfakcję z pracy. To stała i stabilna kadra. Natomiast czasami odczuwamy niedobór wykwalifikowanych pracowników fizycznych i rotację kadr. Wydaje mi się, że zawsze tak było, tylko w nieco mniejszej skali. To w dużym stopniu zależy od kondycji gospodarki; jak przyjdzie kryzys to sytuacja się zmieni.

Budownictwo to oczko w głowie rządzących, każdy rząd stawia sobie za punkt honoru, że oto rozrusza budownictwo, które będzie kołem zamachowym dla całej gospodarki, dzięki temu wszyscy będziemy pięknie mieszkać, będziemy jeździć szerokimi drogami, pięknymi mostami, po czym przychodzi szara rzeczywistość. Jak pan uważa, czy budownictwo należy wspierać, a jeśli tak to jakimi narzędziami, a może powinien funkcjonować wolny, nieskrępowany rynek?

Zgadzam się ze stwierdzeniem, że najlepsze co rządzący (bez względu na opcje) mogą zrobić dla budownictwa, to nie przeszkadzać.

Oczywiście najlepszy jest wolny rynek.

Jeśli już interwencjonizm państwowy, a raczej tworzone systemy wsparcia, to w sektorze budownictwa publicznego i samorządowego, które stymulowałyby do efektywnego i racjonalnego wydawania pieniędzy publicznych na inwestycje, wsparcia w eksporcie produkcji budowlanej i usług budowlanych, czy wreszcie tak niedoceniane i słabo wykorzystywane u nas Partnerstwo Publiczno Prywatne.

Każdy kto ciężko pracuje, musi efektywnie regenerować swoje siły. Jak spędza pan wolny czas?

Odpoczywam zazwyczaj aktywnie. Lubię jeździć na nartach, więc od grudnia do kwietnia wyjeżdżam w góry 4-5 razy. Od maja do października gram w golfa, jeżdżę na rowerze, koszę trawnik przynajmniej raz w tygodniu. A od 9 miesięcy jestem, pierwszy raz w życiu, szczęśliwym dziadkiem Zosi i doświadczam nowych niesamowitych emocji, odkrywam w sobie nowe obszary wrażliwości. To daje mi ogromną radość.

Rozmawiał Mirosław Leśniewski





Dyplomacja w wydaniu gospodarczym

Dyplomatyczne Otwarcie Roku 2017

W dniu 25 stycznia br. w Krajowej Izbie Gospodarczej odbyło się „Dyplomatyczne Otwarcie Roku 2017” – uroczysta doroczna okazja do przedstawienia planów nt. międzynarodowej współpracy gospodarczej realizowanej przez poszczególne instytucje, resorty oraz samorząd gospodarczy, jak również złożenia podziękowań za dotychczasowe wsparcie udzielane polskim przedsiębiorcom na rynkach zagranicznych. Dyplomatyczne Otwarcie Roku jest jedną z inicjatyw Krajowej Izby Gospodarczej sprzyjającą określeniu miejsca Polski w obszarze międzynarodowej współpracy gospodarczej i handlowej, promującą jednocześnie działania stanowiące istotny element szeroko pojętej dyplomacji ekonomicznej.

➤ Dyplomacja na najwyższym szczycie

W spotkaniu udział wzięło ponad 300 osób: przedstawiciele korpusu dyplomatycznego, administracji publicznej i samorządowej, w tym województw, miast i urzędów marszałkowskich, jak również przedsiębiorców oraz reprezentantów izb przemysłowo-handlowych i bilateralnych. Tegoroczne wydarzenie objęte było Honorowym Patronatem Ministra Spraw Zagranicznych oraz Honorowym Patronatem Ministerstwa Rozwoju. Oficjalną część DOR'2017 otworzył Prezes Krajowej Izby Gospodarczej Pan Andrzej Arendarski krótko podsumowując miniony 2016 rok z perspektywy działalności międzynarodowej KIG oraz wpływu warunków rozwoju polskiej przedsiębiorczości na obecność polskich firm za granicą.

➤ Dyplomacja w wydaniu podlaskim

Tegoroczne DOR'2017 miało podlaski akcent. Jednym z głównych partnerów wydarzenia był Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego. Wyróżnienie to było okazją do zaprezentowania oferty turystycznej i gospodarczej województwa podlaskiego. W uroczystym, noworocznym spotkaniu z ambasadorami akredytowanymi w Polsce i wysokimi przedstawicielami władzy publicznej wzięli udział m.in. Marszałek Województwa Podlaskiego Jerzy Leszczyński, oraz członkowie zarządu Bogdan Dyjuk i Stefan Krajewski. Wśród zaproszonych gości znalazł się również Prezydent Łomży Mariusz Chrzanowski oraz Wiceprezydent Białegostoku

Robert Józwiak i Wiceprezydent Suwałk Łukasz Kurzyna. Podczas wystąpienia Marszałek Jerzy Leszczyński, podkreślił zalety Województwa Podlaskiego, jako swoistej bramy na Wschód, i z tego względu doskonałego miejsca na inwestycje związane z produkcją i handlem z krajami sąsiadującymi. Inspiratorem promocji Podlasia w dyplomatycznym środowisku był Witold Karczewski, Prezes Izby Przemysłowo-Handlowej w Białymstoku, która od wielu lat ściśle współpracuje z Krajową Izbą Gospodarczą, organizując między innymi wizyty delegacji klubu radców handlowych do naszego regionu. Uczestnicy Dyplomatycznego Otwarcia Roku 2017 mogli skosztować podlaskich regionalnych, tradycyjnych przysmaków przygotowanych przez firmę Lech Garmazeria Staropolska, a także odwiedzić przygotowane przez Departament Współpracy z Zagranicą i Promocji UMWP stoisko województwa podlaskiego. Każdy z uczestników otrzymał pakiety z ofertą gospodarczą województwa podlaskiego.

➤ Eksport i inwestycje zagraniczne to nasza wspólna sprawa.

Reprezentujący Kancelarię Prezydenta Pan Minister Krzysztof Szczerski podkreślił, że współpraca międzynarodowa jest priorytetem dla Prezydenta RP Andrzej Dudy i dziękował Krajowej Izbie Gospodarczej za dotychczasową współpracę w tym względzie. Z kolei podczas swojego wystąpienia Pan Jerzy Kwieciński, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju nawiązał do założeń nowego systemu wspierania eksportu i inwestycji zagranicznych polskich firm poprzez powołanie Polskiej Agencji Handlu i Inwestycji oraz jej sieci zagranicznych placówek handlowych PAHI, która połączy już istniejące zasoby i możliwości proeksportowe, proinwestycyjne i promocyjne ma zintegrować także działania dyplomacji ekonomicznej. Podkreślił także rolę funduszy europejskich, dzięki którym wsparcie dla rozwoju eksportu jest efektywniejsze. Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Energii Pan Andrzej Piotrowski podsumował z kolei sukcesy resortu w poprzednim roku, wspominał m.in. o reformie górnictwa i o powołanej w kwietniu 2016 r. Polskiej Grupie Górniczej, która już w trzecim kwartale ubiegłego roku osiągnęła zysk 100 mln zł. W planach na przyszłość sektor energii stawia za to na innowacje.

Źródło: KIG



DYPLOMATYCZNE
OTWARCIE ROKU 2017




II Kongres Liderów Zmian

Białystok, 21-22 kwietnia 2017



Efektywne Przywództwo – jak to robią najlepsi?

Menedżerowie na całym świecie i w Polsce poszukują dla siebie nowych obszarów kompetencji. Rośnie zainteresowanie specjalistyczną wiedzą z zakresu przywództwa a firmy i ich menedżerowie wciąż potrzebują inspiracji do zmian stosowanych metod kierowania zespołami. Przedsiębiorcom potrzebna jest zdolność do identyfikowania zagrożeń ze strony konkurencji, ale także umiejętność identyfikowania koniecznych przeobrażeń w stosowanych modelach zarządzania. Także rynek swoimi zachowaniami zachęca przedsiębiorców i menedżerów do rewizji aktualnie stosowanych w firmach standardów i praktyk. To rynek de facto wyznacza granice naszego profesjonalizmu. Właśnie dlatego w dniach 21 i 22 kwietnia 2017 roku z inicjatywy podlaskich środowisk gospodarczych Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku po raz drugi organizuje Kongres Liderów Zmian. Wydarzenie, które w założeniach organizatorów ma zgromadzić ponad 300 przedsiębiorców i menedżerów z województwa podlaskiego i z kraju, jest kontynuacją zakończonego sukcesem ubiegłorocznego kongresu, w czasie którego uczestnicy kongresu mogli dyskutować o czynnikach i procesie zmian z wybitnymi ekspertami, m.in. z prof. dr hab. Andrzejem Blikle, prof. dr hab. Rafałem Ohme i Janem Mikołuszko, przewodniczącym Rady Nadzorczej UNIBEP SA.

IPH w Białymstoku współorganizatorem II Kongresu Liderów Zmian

Tegoroczny kongres poświęcony jest wzmocnieniu roli przywódcy w procesach budowaniu zespołów. Współorganizatorami II Kongresu Liderów Zmian jest Izba Przemysłowo - Handlowa w Białymstoku i Resursa Podlaska. Wsparcie organizacyjne Izby Przemysłowo - Handlowej oraz patronat udzielony II Kongresowi Liderów Zmian przez Krajową Izbę Gospodarczą służy inspirowaniu dyskusji środowisk gospodarczych na temat przywództwa, zarządzania i kierowania zespołami. Program i kształt merytoryczny tegorocznego Kongresu Liderów Zmian jest rezultatem współpracy organizatorów kongresu z krajowym liderem w propagowaniu najnowszych trendów i metod zarządzania, jakim jest ICAN Institute/Harvard Business Review Polska, który jest również głównym partnerem merytorycznym wydarzenia. Sponsorami strategicznymi II Kongresu Liderów Zmian oraz patronami sesji plenarnych II Kongresu Liderów Zmian są UNIBEP SA. i Klaster Obróbki Metali.

Dobrej wiedzy nigdy za wiele

Głównym celem II Kongresu Liderów Zmian jest promocja wiedzy dotyczącej źródeł zmian w gospodarce i przedsiębiorstwie oraz umożliwienie dialogu na temat roli lidera w tym procesie. Podczas dwudniowych obrad uczestnicy kongresu będą mogli poznać poglądy ekspertów z kraju i zagranicy na temat efektywnego przywództwa oraz metod wyzwania aktywności pracowników. Wśród 10 zaproszonych Gości Specjalnych są między innymi: pani Agnieszka Weglarz, dyrektor programu B2B Business Development w ICAN Institute, strateg marketingowy i biznesowy, pan prof. dr hab. Bolesław Rafał Kuc, ekspert z zakresu organizacji i zarządzania oraz teorii przywództwa, pan dr Andrzej Jeznach, coach i mentor, autor książek biznesowych. W pierwszym dniu kongresu (21 kwietnia 2017r.) uczestnicy wysłuchają ośmiu prezentacji wybitnych ekspertów z zakresu zarządzania i przywództwa. Będą też mogli wysłuchać trzech tematycznych debat, w których głos zabierze 20 przedsiębiorców reprezentujących czołowe firmy z różnych gałęzi gospodarki. Będą też uczestniczyć w wykładzie Gościa Specjalnego kongresu oraz w przyjęciu Deklaracji Kongresowej, dokumentu promującego współpracę środowisk biznesowych w zakresie doskonalenia metod zarządzania i przywództwa.

Praktyka w najlepszym wydaniu

W drugim dniu kongresu (22 kwietnia 2017r.) organizatorzy zapraszają do udziału w specjalistycznych warsztatach nt. rozwoju kompetencji przywódczych, które poprowadzą doświadczeni trenerzy. Warsztaty te będą poświęcone aktywnemu poszukiwaniu odpowiedzi na ważne pytania: Jak zbudować skuteczny zespół z FRIS?, Development Center - Jak rekrutować najlepszych? Przekroczyć przepaść – jak zmotywować zespół do działania? Jak zbudować autorytet?. II KONGRES LIDERÓW ZMIAN jest wyjątkową okazją do uzyskania praktycznej wiedzy na temat budowania i skutecznego przewodzenia zespołami, budowania autorytetu przywódcy, budowania zespołów i narzędzi zwiększających zaangażowanie pracowników. Zapraszamy na dwa dni ciekawych wykładów, debat i warsztatów. Wydarzenie skierowane jest do przedsiębiorców, właścicieli firm, menedżerów, pracowników firm, naukowców i studentów oraz do osób zainteresowanych problematyką zarządzania i przywództwa.

Adam Walicki
Prezes Resursy Podlaskiej

PROGRAM RAMOWY II KONGRESU LIDERÓW ZMIAN

Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, 21-22 kwietnia 2017 r

21 kwietnia 2017

Dzień pierwszy Kongresu Liderów Zmian

- 09.00 – 11.00** I sesja plenarna – wystąpienia ekspertów plus dyskusja ekspertów. Przywódca z autorytetem czyli kto? Jak budować i utrzymywać autorytet w zespole?
- 11.00 – 11.30** przerwa kawowa / networking
- 11.30 – 13.40** II sesja plenarna – wystąpienia ekspertów plus dyskusja ekspertów. Jak zbudować skuteczny zespół?
- 13.40 – 14.40** lunch / networking
- 14.40 – 16.20** III sesja plenarna – wystąpienia ekspertów plus dyskusja ekspertów. Przywództwo w sieci – budowanie potencjału.
- 16.20 – 16.40** przerwa kawowa / networking
- 16.40 – 18.00** Sesja Specjalna. Wykład Gościa Specjalnego kongresu i przyjęcie Deklaracji Kongresowej.

22 kwietnia 2017

Dzień drugi Kongresu Liderów Zmian

Praktyczne Warsztaty prowadzone przez praktyków biznesu

www: kongresliderowzmian.pl

Biuro Organizacyjne:

Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku,
ul. Ciepła 40

kancelaria.rektora@wsfiz.edu.pl ,
tel. 85 67 85 823

Sylwester Mariusz Pilipczuk
e-mail: sylwester.pilipczuk@wsfiz.edu.pl ,
tel. 601 329 223

Budowanie wizerunku lidera nie polega na składaniu obietnic

Rozmowa z Agnieszką Węglarz, niezależnym doradcą oraz wykładowcą ICAN Institute, gościem specjalnym II Kongresu Liderów Zmian

Z Agnieszką Węglarz rozmawia Adam Walicki



Na Kongresie Liderów Zmian będzie Pani mówić o budowaniu wizerunku lidera. Czy już teraz może Pani czymś nas zaskoczyć? Podzielić się tym, o czym będzie Pani mówić?

Zgodnie z aktualnymi koncepcjami budowania silnych marek, wizerunek powstaje jako efekt prawdziwego doświadczenia klienta z marką, a nie tylko jako efekt obietnic marketingowych, które marka składa w swoich działaniach reklamowych. Mówiąc o budowaniu wizerunku lidera, będę w związku z tym namawiać do tego, by menedżerowie skupiali się na byciu liderami, a nie na kreowaniu dobrych opinii na swój temat.

A czy to nie to samo?

Jeśli głównym celem menedżera jest to, by inni mówili o nim, że jest dobrym liderem, to zależy mu przede wszystkim na budowaniu „wpisu do cv”. Działa wtedy głównie na rzecz swojego wizerunku. Naturalnie, często idzie to w parze z dobrym działaniem na rzecz firmy, ale nie zawsze. Menedżerowie skupieni na swoim wizerunku mają tendencję do podejmowania działań, które przede wszystkim przyniosą im szybki rozgłos w branży, ewentualnie popularność wśród znajomych i kolegów w pracy. Czasem odbywa się to kosztem efektywnych decyzji z perspektywy organizacji. Jeśli celem menedżera jest przede wszystkim zbudowanie zdrowej biznesowo organizacji i wykorzystanie do tego umiejętności przywódczych – to oznacza działanie w duchu prawdziwego lidera.

Czyli będzie Pani mówić o cechach dobrego lidera i przekonywać, że wizerunek przyjdzie sam?

Prawdziwi liderzy, jakich miałam okazję poznać, to osoby, które same intensywnie pracują i współpracują z innymi. Ich wizerunek i opinia na ich temat były efektem tej pracy. Zamiast jednak mówić, że wizerunek „przyszedł sam”, powiedziałabym, że był efektem prawdziwej wartości, którą wnosili do organizacji. W moim wystąpieniu będę przekonywać, że tak osiągnięty wizerunek z perspektywy samego menedżera, jak i jego obecnych i przyszłych pracodawców jest o wiele cenniejszym i trwalszym aktywem. Mówi on bowiem o tym, co menedżer faktycznie potrafi zdziałać w firmie. A na to przede wszystkim patrzy się obecnie na rynku pracy.

Czy Pani zdaniem definicja lidera zmienia się w czasie? Czy kiedyś organizacje potrzebowały innych liderów, a teraz innych?

Jako strateg ze specjalizacją w budowaniu oferty wartości powiedziałabym, że lider to niezmiennie taka osoba, która potrafi wnieść wartość do swojej firmy, ponieść ją dzięki temu na kolejny etap rozwoju. Druga sprawa to jakie kompetencje i umiejętności to oznacza. Ewolują modele konkurowania, a razem z nimi ewoluują niezbędne kompetencje skutecznych menedżerów. I o tych kluczowych kompetencjach i cechach liderów początku XXI wieku będę opowiadać podczas mojego wystąpienia w pierwszym dniu II Kongresu Liderów Zmian.



Agnieszka Węglarz

Agnieszka Węglarz to strateg i praktyk marketingowy oraz biznesowy z 20 letnim doświadczeniem menedżerskim w największych firmach w Polsce. Jest niezależnym doradcą, Dyrektorem Programu B2B Business Development w ICAN Institute, wydawcy Harvard Business Review Polska. Prowadzi projekty rozwojowe i doradcze zorientowane na budowanie przewagi konkurencyjnej firm w branży B2B i B2C w obszarze marketingu i sprzedaży. Jej specjalizacja to segmentacja, budowanie oferty wartości, wielokanałowe dotarcie do klienta, content marketing, sprzedaż doradcza, a także zarządzanie marką i wizerunkiem na rynku biznesowym oraz masowym. Jest absolwentką Wydział Nauk Ekonomicznych na Uniwersytecie Warszawskim, stypendystką University College Galway oraz Sussex University w dziedzinie ekonomii i zarządzania. Pierwsze doświadczenia zawodowe zdobywała w międzynarodowych agencjach reklamowych (JWT, Publicis, Ammirati Puris Lintas). Jako szef zespołu obsługi klienta realizowała kampanie marketingowe dla największych marek polskich i światowych. Brała udział między innymi w takich projektach jak wprowadzenie na rynek Wizji TV, wprowadzenie na rynek Bankowego OFE (kampania „Bogdan mówi Bankowy”), pracowała nad kampaniami prywatyzacyjnymi TP S.A. Jako dyrektor działu strategii w agencji G7 była odpowiedzialna za doradztwo strategiczne między innymi dla takich firm i ich marek jak Era, Hortex, Chipita, PZU Życie, Warta, Ferrero (marka Kinder Bueno) oraz Kredyt Bank. Przez wiele lat pracowała na stanowiskach menedżerskich w korporacjach - kierowała Departamentem Strategii Marketingowej, a następnie Departamentem Zarządzania Marką w firmie Polkomtel. Nadzorowała komercjalizację ofert na rynku masowym oraz dla małego biznesu, następnie była odpowiedzialna za zarządzanie marką i wiedzą o doświadczeniach klienta. Była także szefem marketingu w Sygnity S.A., polskiej firmie z branży IT, gdzie była odpowiedzialna za marketing oraz PR firmy. Od 2014 roku prowadzi własną działalność konsultingową oraz współpracuje z Harvard Business Review Polska jako Dyrektor Programu B2B Business Development i Wykładowca ICAN Institute w pozostałych Programach Instytutu: w Programie Management oraz w Programie ICAN Total Selling. Jest uznanym trenerem i speakerem biznesowym. Publikuje na swoim blogu: www.agnieszkaweglarz.com.

ZUS i PIT

- jeden budżet, dwa światy

Na tropie tego co denerwuje przedsiębiorców

■ Absurdalnie niepokładane

Świat nie jest idealny. Wiele rzeczy nas denerwuje. Często, zwyczajnie po ludzku mamy wrażenie, że ktoś to źle poukładał albo, że dawno tu nikt nie sprzątał. Takie spostrzeżenie większości towarzyszy gdy chce analizować logiczne przesłanki dotyczące uwarunkowań które nam są narzucane jak na przykład przepisy prawa podatkowego. Każdy z nas styka się z absurdalnymi przepisami na co dzień. Część tak mocno wrosła w naszą codzienność, że przestajemy je zauważać i taktujemy jako standard. Wszystko to tworzy rzeczywistość, która nas otacza i która często zaczyna nas przerastać. Co gorsza stanowi, jak uważa wielu, główny hamulec, również w gospodarce. Idziemy drogą która wydaje się nie mieć końca. W życie wchodzi nowe przepisy, codziennie, codziennie, codziennie. Gdyby ustanowić „naczelnego prawnika Polski”, każdego dnia na jego biurku będą pojawiać się nowe przypisy. W gąszczu ustaw i rozporządzeń gubią się nawet ich autorzy, co nie pozostaje bez znaczenia na jakość stanowienia naszego prawa. Nawet parlamentarzyści mają trudności w prawidłowym rozliczaniu kosztów delegacji służbowych, czy rozliczania kampanii wyborczej. Można by rzec, że sami sobie zgotowali ten los. Niestety, głównie ów „bicz” kręcony jest na nas, obywateli, nomen omen, którzy wybierają parlamentarzystów, jak reprezentantów, by ci zapewнили nam świetlaną przyszłość, by żyło się lepiej. A przecież „rzeczy” nie muszą być tak skomplikowane. Tę drogę donikąd zdaje się zauważać prezydent USA Donald Trump, wprowadzając dekret, na mocy którego urzędnicy federalni mogą wprowadzić nową regulację pod warunkiem, że jednocześnie zlikwidują dwie stare. Czy nasi władarze również pójdą tą drogą? Trudno odmówić woli wdrażania zmian i dynamiki ich wprowadzania. Czy za tym również pójdzie determinacja w wdrażaniu zmian w polskim prawie, z zachowaniem jego jakości rozumianej jako pochodna prostoty? Wszyscy chcemy prawa dobrego, zrozumiałego, sprawiedliwego, skutecznego. Jest to ogromne wyzwanie, które wymaga odważnych decyzji, ale również bazowania na racjonalnych przesłankach. Nie chodzi przecież o zmianę dla samej zmiany, negowanie wszystkiego co było. Sztuką wydaje się być przyjęcie założenia, że świat idzie z postępem, a systemy organizacyjne powinny za nim nadążać. Mówimy tutaj zarówno o jakości legislacji, jak i o technologii jej wdrażania. Dzień tzw. wolności podatkowej w Polsce przypada w połowie roku, co oznacza, że daniny płacone przez każdego z nas dochodzą do 50%. Trochę z przekąsem wielu twierdzi, że zamiast wymieniać listę obciążeń podatkowych, łatwiej jest wymienić zakres od czego podatków nie płacimy. Czy uda się polskie podatki racjonalnie poukładać? Jak istotne jest to wyzwanie, wiedzą najlepiej przedsiębiorcy, którzy od wielu lat narzekają na skomplikowane i przeregulowane polskie prawo. W ich ocenie stanowi ono jedną z głównych barier rozwój przedsiębiorczości.

W kolejnych felietonach będziemy piętnować przykłady rozwiązań, które szkodzą naszej gospodarce. Nie chodzi tutaj o bezlitosną krytykę i rozliczanie legislatorów, ale o wskazywanie obszarów, które wymagają kolejnego kroku, w zgodzie z duchem postępu, dobrem społecznym. Na pierwszy ogień pójdzie ZUS i Urząd Skarbowy, a więc instytucje które towarzyszą każdemu przedsiębiorcy od pierwszych chwil jego narodzenia.

■ ZUS i PIT, niby to samo, a jednak inaczej

Podatki płacić trzeba. Ta oczywistość jest powszechnie akceptowalnym rozwiązaniem. Podatków płacić nie lubimy, zwłaszcza tych wysokich, jednak zdajemy sobie sprawę z konieczności łożenia daniny, wymaganej do organizacji systemu państwa, w którym żyjemy i z którego czerpiemy. Taka świadomość obywatelska jest cennym zasobem, również w odniesieniu do przedsiębiorców, głównych płatników podatków. Przedsiębiorcy nie podnoszą zasadności płacenia podatków, kwestionują natomiast mechanizmy ich naliczania. Skomplikowane prawo podatkowe i mnogość podatków przeraża większość z nas. Mało kto zdaje sobie sprawę, że w odniesieniu do dwóch głównych obciążających nas danin, mechanizm ich naliczania jest taki sam. Mowa tu o podatku PIT i składkach na ZUS i NFZ. W rzeczywistości to jeden i ten sam podatek. Wymienione pochodne przedsiębiorca nalicza i odprowadza do budżetu państwa. Niezależnie czy są to kwoty bezpośrednio obciążające przedsiębiorcę, czy też odnoszą się do zatrudnianych przez niego pracowników, to właśnie na przedsiębiorcy ciąży obowiązek, naliczenia i odprowadzenia naliczonych kwot. Co ciekawe, konstrukcja algorytmu naliczania jest banalnie prosta i sprowadza się do tej samej operacji. Zarówno w przypadku podatku PIT jak również składek ZUS i NFZ, należy wartość uzyskiwanego czy też wypłacanego pracownikom wynagrodzenia pomnożyć przez określony procent. I tak, od wielu lat, każde przedsiębiorstwo od naliczonych wynagrodzeń, do 20 dnia każdego miesiąca, pewien ustawowy procent wpłaca do Urzędu Skarbowego w postaci podatku PIT, a następnie, do 15 dnia każdego miesiąca, ponownie od tych samych wynagrodzeń nalicza kolejne stawki procentowe w formie składek ZUS i NFZ. Każda z wymienionych operacji wymaga odrębnego zdarzenia, odrębnie jest dokumentowana, wpłaty idą na różne konta. Co się stanie, gdy nie opłacimy wymaganych danin? Będziemy mieć odrębne postępowania egzekucyjne, skrajnie czekają nas dwa postępowania komornicze. A w rzeczywistości kluczymy wokół jednej i tej samej operacji, która sprowadza się do naliczenia od uzyskiwanych czy też wypłacanych wynagrodzeń określonego przez ustawodawcę procentu. Dlaczego musimy to robić do różnych instytucji, w różnych terminach, na różne konta, w oparciu o różne stawki, różne deklaracje i wreszcie różne przepisy prawne, za którymi nie sposób nadażyć, do egzekwowania których powołane są różne organy kontrolne? Warto również zwrócić uwagę, że dublujące się w tym wypadku instytucje, powołane do realizacji matematycznie tej samej operacji, generują oddzielne koszty związane z ich utrzymaniem. Szacuje się że roczny koszt utrzymania ZUS-u kosztuje ponad 4 mld zł. Są to koszty wynagrodzeń, administracji jak i słynnych procesów informatycznych.

■ Innowacje obowiązują nie tylko przedsiębiorców

Dlaczego Urząd Skarbowy i ZUS każą nam robić tą samą operację, czyli naliczać pewien procent od wynagrodzeń w drodze odrębnych procedur? Odpowiedź wbrew pozorom, jest dosyć prozaiczna. Nie chodzi tu o złośliwość, chęć utrudnienia komuś życia. Od zawsze

istniał Urząd Skarbowi i istniał ZUS, w taki sposób płacił podatki nasz dziadek, ojciec, teraz tak płacimy i my. To stwierdzenie to zaprzeczenie definicji postępu. A przecież chcemy żyć w nowoczesnym państwie. To że kiedyś coś trzeba było płacić na odrębne konta nie oznacza, że dzisiaj, w dobie wszechobecnej informatyzacji, musimy robić tak samo. Jeśli poborca chce pobrane od nas pieniądze dzielić i przekładać z konta na konto, to niech to robi, ma do tego fantastyczne narzędzia, obecnie automatyzację w tym zakresie można aplikować w dowolnym zakresie. Algorytm dyspozycji z tym związany zapewne będzie wstanie napisać każdy student informatyki. Kiedyś aby złożyć kupon Lotto trzeba było udać się do kolektury, wypełnić i ostemplować kupon. W dobie dnia dzisiejszego Lotto rozważa używanie do zgłaszania zakładów połączeń za pomocą smartfonów. Ten przykład udowadnia, że administracja odpowiedzialna za rozliczanie naszych podatków również może, a w zasadzie powinna, iść z duchem czasu i postawić na rewolucyjne zmiany. Twierdzenie że ZUS powiela działania skarbowki jest pewnym uproszczeniem. Mamy przecież zakres obowiązków związanych z systemem emerytalnym, rentowym. Nie zmienia to jednak faktu, iż daleko idące zmiany mające na celu uproszczenie procedur, wynikających niepowielaniem mechanicznych operacji, może wyjść nam na zdrowie.

■ Światelko w tunelu.

Na szczęście, opisany problem irracjonalnego, kilkukrotnego płacenia daniny od wynagrodzeń został zauważony przez polityków. Pomysł by ujednoczyć podatek PIT oraz składki ZUS i NFZ w jedną daninę wysunęli politycy PO podczas kampanii wyborczej w 2015r. O dziwo nie spotkało się to z większym zainteresowaniem, trochę jakby nikt w to nie wierzył. Co ciekawe, z podobnym pomysłem wyszła obecna ekipa rządząca. W efekcie mamy polityczną zapowiedź daleko idących zmian. Składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, a także podatek od dochodów osobistych mają zostać zastąpione jednolitym podatkiem. Planowane zmiany mają zostać wdrożone już w 2018 roku. Czy tak będzie w rzeczywistości? Rząd co i rusz podrzuca nam różne warianty zmian całego systemu podatkowego. Kwestia ujęcia podatku PIT oraz składki ZUS i NFZ w jedną daninę jest ciągle otwarta. Chyba nigdy nie była jeszcze tak realna, jak obecnie. Czy rzeczywiście czeka nas rewolucja w płaceniu podatków, czy będzie to pozytywna rewolucja? Przekonamy się już za parę miesięcy.

Informacja Ministerstwa Finansów

Obowiązki dotyczące Jednolitego Pliku Kontrolnego JPK VAT

Ministerstwo Finansów – w ramach wspierania podatników w prawidłowym wywiązywaniu się z obowiązków podatkowych w zakresie tzw. Jednolitego Pliku Kontrolnego – uprzejmie informuje, o obowiązku przekazywania do Ministra Finansów, bez wezwania organu podatkowego, informacji o prowadzonej ewidencji zakupu i sprzedaży VAT (JPK_VAT), o której mowa w art. 109 ust. 3 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2016 r. poz. 710, z późn. zm.). Stosownie do postanowień 82 § 1b ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r. poz. 201), obowiązek przekazywania plików JPK_VAT, dotyczy osób prawnych, jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej oraz osób fizycznych, prowadzących księgi podatkowe przy użyciu programów komputerowych. Realizacja tego obowiązku powinna nastąpić za pomocą środków komunikacji elektronicznej, w postaci elektronicznej odpowiadającej strukturze logicznej, o której mowa w art. 193a § 2 ww. ustawy, na zasadach dotyczących przesyłania ksiąg podatkowych lub ich części określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 193a § 3, za okresy miesięczne w terminie do 25. dnia miesiąca następującego po każdym kolejnym miesiącu, wskazując miesiąc, którego ta informacja dotyczy. Za miesiąc styczeń 2017 r. termin przestania pliku JPK_VAT upływa 27 lutego 2017 r. Obowiązek złożenia comiesięcznego pliku JPK_VAT od 1 lipca 2016 r. dotyczy dużych przedsiębiorców, a od 1 stycznia 2017 r. obowiązkiem tym zostali również objęci mali i średni przedsiębiorcy. Natomiast mikroprzedsiębiorcy będą objęci tym obowiązkiem dopiero od 1 stycznia 2018 r. Przyporządkowanie poszczególnych podmiotów do wskazanych kategorii przedsiębiorców następuje zgodnie z art. 104–106 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2016 r., poz. 1829 z późn. zm.). Przedmiotowy obowiązek nie dotyczy aktualnie przedsiębiorców, którzy w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych:

- zatrudniali średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
- osiągnęli roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów ich bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartość w złotych 2 milionów euro.

W przypadku wątpliwości w określeniu posiadanego przez podatnika statusu jako przedsiębiorca, na potrzeby ustalenia istnienia obowiązku do złożenia pliku JPK_VAT, należy zwrócić się o pomoc do właściwego urzędu skarbowego. Niedopełnienie obowiązku złożenia pliku JPK_VAT w terminie do 25 dnia miesiąca następującego po każdym kolejnym miesiącu, może zostać potraktowane jako naruszenie obowiązków podatkowych i skutkować podjęciem przez właściwy urząd skarbowy czynności wyjaśniających oraz zainicjowaniem procedur przewidzianych w Kodeksie karnym skarbowym.

WYRÓŻNIENIA I NAGRODY

Wschodniego Klastra Budowlanego

Podczas Wielkiego Balu Biznesu, który odbył się 20-go stycznia br. w Hotelu Gołębiowski w Białymstoku, podlascy przedsiębiorcy zostali uhonorowani licznymi nagrodami oraz wyróżnieniami.

Impreza w iście hollywoodzkim stylu, organizowana przez podlaskich przedsiębiorców oraz Kurier Poranny, zgromadziła ponad 450 przedsiębiorców, właścicieli firm oraz przedstawicieli środowiska biznesowego. Galę rozpoczęto od wręczania nagród biznesowych. Wyróżnienia zostały przyznane firmom w poszczególnych kategoriach:

- 1 **Yuniversal Podlaski Sp. z o.o.**
w kategorii Deweloper Roku 2016
- 2 **Rutkowski Development Sp.J.**
w kategorii Mieszkanie Roku 2016
- 3 **F.B.I. TASBUD S.A.**
w kategorii Architektura Roku 2016
- 4 **KERNO Pracownia Stolarska**
w kategorii Nowa Marka 2016
- 5 **P.W. Rak- Bud Raczkowski i Wspólnicy Spółka Jawna**
w kategorii Innowacyjny Produkt Budowlany Roku 2016
- 6 **Coral W. Perkowski, J. Perkowski sp.j.**
w kategorii Inteligentne systemy w budownictwie 2016
- 7 **KAMIR PHU Sp. z o.o.**
w kategorii Profesjonalna obsługa klienta 2016
- 8 **Vemar**
w kategorii Innowacyjne rozwiązania 2016

Prezes Izby Przemysłowo-Handlowej - Witold Karczewski, Koordynator Wschodniego Klastra Budowlanego - Tomasz Kozłowski oraz Marszałek Województwa Podlaskiego - Jerzy Leszczyński wspólnie wręczali laureatom nagrody. Dodatkowe podziękowania z ramienia Podlaskiego Związku Pracodawców otrzymał Marszałek:

„Wspólnie udało się nam zbudować jedną reprezentację środowiska przedsiębiorców na Podlasiu. Powierzono mi bardzo ważną rolę w tym zadaniu, mam nadzieję że nie zawiodę. Ale bez Was moi drodzy to wszystko o czym mówię nie ma sensu, bo to dla Was. Wszystko co robimy ma wzmocnić przedsiębiorczość i dać nowe miejsca pracy. Nie uda się to bez pomocy ze strony władz, dlatego z tego miejsca chcę podziękować Panu Marszałkowi

Leszczyńskiemu za to, że po raz pierwszy ktoś rozumie nasze potrzeby i pomaga nam się rozwijać, nie jest głuchy na nasze prośby czy sugestie. Dziękujemy bardzo Panie Marszałku.” – przemawiał Tomasz Kozłowski, który w 2016 roku został Prezesem Podlaskiego Związku Pracodawców oraz przewodniczącym Podlaskiego Forum Gospodarczego.

„Dziś reprezentujemy prawie 80% podlaskich przedsiębiorców, wyrazem tego jest wasza obecność tutaj. Dziękuję Wam wszystkim i mam nadzieję, że nasze wspólne działania stanowiąc będą o sile regionu, a dzięki Podlaskiemu Forum Gospodarczemu wzmocnimy wszystkich przedsiębiorców na Podlasiu” dodał Kozłowski w swoim przemówieniu.

Poza nagrodami budowlanymi, zostały rozdane tzw.: Złote Certyfikaty, które otrzymały: **TIS Group Sp. z o.o., P.P.H.U. Olczak, 13 VIP – 4Home&Kitchen**, firma **Vemar** oraz **VINDEREN Sp. z o.o.** Ponadto, na ręce prezesów Firm: **BUDMAX Tępiński i Wspólnicy Spółka Jawna** oraz **Offshore Instruments Sp. zo.o. Sp.K.** trafiły znaki promocyjne 100% Polski Kapitał. Nagroda ta stanowi wyróżnienie dla przedsiębiorstw doceniających wartość polskiej gospodarki, które osiągają swoje sukcesy bez wsparcia kapitału zagranicznego. Wyjątkowym wyróżnieniem w tym roku, było przyznanie nagrody specjalnej. Otrzymał ją **Robert Kostro – Prezes Spółki P.B. Eko-System** oraz **Sławomir Żubrycki- Prezes Spółki PPU Palisander Sp. z o.o.**

„Jestem dumny, że nasze firmy osiągają sukcesy na wielu płaszczyznach. Ich rozwój przekłada się na rozwój całego Klastra. Cieszę się z faktu, że z roku na rok coraz więcej podmiotów chce z nami współpracować, obecnie w ramach naszej działalności funkcjonuje przeszło 200 firm branży budowlanej. Dzisiejsze wyróżnienia doskonale pokazują jak prężne są nasze polskie przedsiębiorstwa, inwestują w najnowsze technologie i rozwiązania, nadążają za trendami rynku, doceniają wartość klienta. 2017 rok zapowiada się niezwykle pracowicie, dlatego wciąż wierzę, że najlepsze dopiero przed nami.” - tłumaczy Tomasz Kozłowski.

Źródło: WKB



PRZEDSIĘBIORCO

JESTEŚ W SPORZE GOSPODARCZYM?

Skorzystaj z usług
mediacji w Podlaskim
Centrum Arbitrażu
i Mediacji przy
Izbie Przemysłowo-
Handlowej
w Białymstoku

- ▶ *profesjonalni mediatorzy*
- ▶ *niskie koszty*
- ▶ *minimum formalności*
- ▶ *ten sam skutek prawny
jak wyrok sądu*



85 664 74 12 • 85 652 56 45



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



IPH
IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA
W BIAŁYMSTOKU

B2B

CZYLI MAŁY BIZNES ZACHWYCA USŁUGĄ DUŻY BIZNES



B2B to najczęściej wybierany przez startupy technologiczne model biznesowy. Nie jest to prosty model współpracy, bo wielkie firmy często nie ufają małym graczom, uważając je za nieprofesjonalne i nieprzewidywalne, a przez to niebezpieczne i ryzykowne.

Na pewno w części przypadków taki właśnie jest. Na szczęście są przykłady – w dodatku z naszego rodzimego podwórka, będące obrazem dobrych praktyk. Warto być na bieżąco ze startupami, bo właśnie one mogą pomóc wejść korporacji na wyższy poziom rozwoju.

Duże firmy dzięki współpracy z małymi, zyskują innowacje, a małe: know-how i finansowanie. Wygrywają więc obie strony. Startupy tworzą takie rozwiązania, o jakich duże firmy i korporacje nigdy nawet nie pomyślały. Dzieje się tak dlatego, że small business cechuje elastyczność, kreatywność i działanie poza schematem. Korporacje zaś poruszają się w zupełnie innych warunkach. Skupione na realizacji swojego modelu biznesowego, rzadko kwestionują wypracowany status quo. By się rozwijać za pomocą technologii, potrzebują tych, którzy w naturalny dla siebie sposób je tworzą. Startupy są otwarte na współpracę, bo to dla nich nie tylko finansowanie, ale często także mentoring - dzięki któremu pomysły innowatorów będą jeszcze lepsze. Jak podaje raport Startup Poland 2015, prawie dwukrotnie więcej startupów wskazuje jako dominującą sprzedaż firmom (B2B) niż osobom (B2C). Ten sam dokument informuje też, że startupy, które deklarują roczny wzrost przychodów przekraczający 50%, są skoncentrowane na obsłudze firm średnich, dużych i korporacji.

Nie przegap tych startupów

Na jakie innowacyjne projekty z Białegostoku, powinny zwrócić uwagę duże firmy? Przedstawiamy kilka pomysłów wybranych do projektu Platformy Startowe Hub of Talents, realizowanego w Białostockim Parku Naukowo-Technologicznym.

Uczestnicy i organizatorzy programu inkubacji Platformy startowe Hub of Talents.



Noxon - wielofunkcyjna tódź rekreacyjna

Idolem Mateusza Malinowskiego jest Nikola Tesla, który opatentował silnik elektryczny. Projekt Mateusza wyróżnia się tym, że dzięki napędowi elektrycznemu, tódź nie emituje hałasu i spalin. Można nią pływać nawet w strefach ciszy - niedostępnych dla jednostek ze standardowymi silnikami spalinowym. Wysoki komfort żeglowania, poszanowanie środowiska, są tu nie bez znaczenia.

Tronitech

Jakub Niewiarowski jest pomysłodawcą narzędzia do wykonywania ścieżek, otworów oraz granic poszczególnych obwodów płytki drukowanej, w sposób w pełni automatyczny (lub półautomatyczny przy laminacie obustronnym), które dodatkowo pomaga w przypadku nakładania warstwy ochronnej oraz pasty lutowniczej pod pady.

Skąd taki pomysł? Często w płytach wykonanych standardową techniką trafiają się błędy. Pojawiła się też zapotrzebowanie na rester między ścieżkami w obwodzie drukowanym, który nie byłby większy niż 8 ms. Jakub zastanawiał się, czy nie dałoby się stworzyć urządzenia, które by w szybki sposób, w miarę automatycznie, wykonało takie PCB. Młody wynalazca opracował głowicę do automatycznej zmiany modułów, odpowiednio wrzeczona wraz ze sterownikami oraz całą elektronikę sterującą wraz z dedykowanym oprogramowaniem komputerowym. Urządzenia mają komunikować się przy pomocy połączenia wifi. Innowacyjny projekt zapewnia zmianę czterech narzędzi frezujących, które są automatycznie kalibrowane względem płytki PCB, proste uniwersalne mocowanie zwykłego prostokątnego laminatu, gdzie jego wymiary są automatycznie mierzone i przenoszone do programu oraz mapowanie krzywizny powierzchni.

Interactive Board Games - interaktywna gra planszowa

Arkadiusz Chybiński jest autorem projektu Interactive Board Games, którego zalety doceniają całe rodziny kochające spędzać czas przy grach planszowych. Ich interaktywna odmiana zachowa wszystkie dobre elementy tradycyjnych gier, zwiększając jednak możliwości i doznania przy wykorzystaniu nowych technologii - animacji, dźwięku, automatycznych samouczków oraz szybkiego przygotowania rozgrywki. Nowoczesne technologie umożliwiają zastosowanie szerokiego wachlarza rozwiązań rozgrywki przy wykorzystaniu na przykład smartfonów lub innych bezprzewodowych dedykowanych elementów. Dostarczy to użytkownikom zupełnie innych wrażeń niż do tej pory.

WBC – Wind Blade Care

Wykorzystaniem robotów przy konserwacji i serwisowaniu wiatraków zajął się innowator Marek Szypulewski. To, co do tej pory było skazane na niedokładność i prace w niebezpiecznych warunkach, będzie mogło być wykonywane przez robota precyzyjnie, a przy tym bez narażania życia ludzi. Robot będzie mógł przeprowadzać inspekcję materiałów, z których zbudowane są topaty wiatraków. To, co niewidoczne gołym okiem, bez trudu zostanie wychwycone przez technologię.

Asami – obietnica większej wydajności produkcji

Produkcją i integracją robotów przemysłowych chce się zająć Wojciech Głazewski, młody przedsiębiorca z Białegostoku. Wymyślony przez niego uniwersalny, sześciopięciowy robot przemysłowy, ma formę mechanicznej „ręki”. Zamontowany do niej element roboczy, dzięki któremu może wykonywać różne zadania manipulacyjne, odciąży ludzi w monotonnej pracy, - często w szkodliwych warunkach. Automatyzacja i robotyzacja procesów produkcyjnych będzie możliwa dzięki wprowadzeniu na polski rynek Asami.

PredictWatch – technologia w walce z uzależnieniami

Prace nad pomysłem rozpoczęły się w Instytucie Psychologii Polskiej Akademii Nauk, gdzie od 2014 roku dr Mateusz Gola i Maciek Skorko prowadzą badania podstawowe nad mechanizmami nałogowych zachowań (tzw. uzależnień behawioralnych) oraz podniesieniem skuteczności ich terapii. Wyniki tych prac oraz wytworzone w ich toku narzędzia informatyczne stały się punktem wyjścia do opracowania technologii, którą rozwijać będzie spółka PredictWatch.

Wearables – ubrania w parze z elektroniką

Zespołowi, któremu przewodniczy innowator Daniel Michalski, udało się wspólnie opracować rozwiązanie techniczne, które pomaga łączyć tradycyjną sztukę jubilerską z najnowszą technologią. Pomysłodawca chce stworzyć w Europie firmę zajmującą się piękną i precyzyjnie wykonaną elektroniką ubieralną. Wearables to ubrania i akcesoria podłączone pośrednio lub bezpośrednio do sieci. Spółka Daniela Michalskiego, specjalizuje się w doradztwie i rozwoju produktów z obszaru elektroniki konsumenckiej, szczególnie ubieralnej.

Perty wśród Parkowych firm

Poszukując start-upów do współpracy B2B, na pewno warto na bieżąco być w temacie dokonań startupów rozwijających swoją działalność w Białostockim Parku Naukowo-Technologicznym.

Wartościowym przykładem jednej z nich jest Elastic Cloud Solutions. Jako podwykonawca realizuje projekty dla najbardziej znanych polskich i zagranicznych firm informatycznych. Współpracuje także z Orlenem, Energa, PGNiG. Opracowany przez nich Elastic Intranet - intranet funkcjonujący w chmurze, to jedno z pierwszych tego typu rozwiązań w Europie. Firma rozpoczęła ekspansję zagraniczną ze swoimi usługami.

Kolejną Parkową firmą, bardzo otwartą na współpracę z dużym biznesem, jest Visualpromo - agencja reklamowa specjalizująca się w wykorzystywaniu projekcji do przekazywania treści. Jako pierwsza firma w Polsce wprowadziła usługę Holohostessy. Jest to wirtualna postać wyświetlana na szybie, sprawiająca wrażenie hologramu. Można jej użyć na różnych targach promocyjnych.



Holohostessa promująca ofertę BPN-T podczas targów pracy.

BPN-T jest dumny, używając swej przestrzeni Technology Applied. Jest to jedna z najbardziej zaawansowanych polskich firm drukujących w 3D. Zdobyła III miejsce w plebiscyfie Nagrody Branżowe Centrum Druku 3D w kategorii "Najlepsza Nowa Polska Firma 2016". Choć bardzo młoda, zajęła blisko 200 mkw. przestrzeni w budynku Centrum Technologicznego.



Jarosław Kozak, CEO Technology Applied, podczas pracy.

Według szacunkowych danych Fundacji Startup Poland, w Polsce liczba startupów obejmuje ok. 2 700 podmiotów, określających się najczęściej jako producenci oprogramowania, którzy sprzedają w modelu SaaS i operują najchętniej w branżach: aplikacji mobilnych, handlu elektronicznego oraz usług internetowych. W 60% przypadków wśród założycieli jest osoba już doświadczona w zakładaniu i prowadzeniu startupu.

Korporacje i duże firmy, którym zależy na wejściu na inny pułap rozwoju dzięki nowym technologiom, powinny korzystać z tego, co tak cenne na naszym rynku. Startupy siłą rzeczy wchodzą w ekspansję zagraniczną, jednak dobrze jest, kiedy mogą znaleźć godnych partnerów na swoim rodzimym podwórku.

Tekst: Ewelina Lewkowicz-Żmójda, BPN-T

PRACODAWCY A SYSTEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

W poszukiwaniu luk kompetencyjnych

Dobrego pracownika przyjmę od zaraz

Jednym z głównych problemów artykułowanych przez pracodawców jest dziś brak odpowiednio wykształconych kadr. I nie dotyczy to generalnie osób z wyższym wykształceniem lecz pracowników z wykształceniem zawodowym – technicznym lub zasadniczym. Skąd się biorą te problemy, coraz bardziej odczuwalne w dobie zmian na rynku pracy? Pracodawcom trudno jest się pogodzić z faktem, że nie są w stanie pozyskać absolwentów szkół zawodowych, którzy spełnialiby ich oczekiwania w stopniu choćby wystarczającym. Zdaniem części pracodawców, nie po to finansują system oświaty publicznej poprzez podatki, aby ostatecznie ponosić całkowite koszty dostosowania kompetencji absolwentów szkół zawodowych do potrzeb swoich firm. Oczywiście przedsiębiorcy mają świadomość faktu, że system oświatowy ma wbudowane obiektywne ograniczenia w tym zakresie, jak na przykład brak możliwości elastycznego doboru i doksztalcenia nauczycieli. To skutkuje taką organizacją zajęć i treści nauczania w ramach programów szczegółowych, która utrudnia dopasowanie systemu kształcenia do dynamiki potrzeb przedsiębiorstw. Na polu praktyczności nauczania brak jest odpowiedniego parku maszynowego w szkołach, a także po prostu brakuje środków na materiały eksploatacyjne do ćwiczeń praktycznych. Trudno też nauczyć w ramach szkoły ścisłych specjalizacji, z czego zdają sobie sprawę menedżerowie firm. Ale kształcenie praktyczne, które niweluje te luki też pozostawia wiele do życzenia. I nie jest to wyłącznie „wina” szkoły – na praktykach uczniowie często składają kartony zamiast zapoznawać się z obsługą maszyn. W tym przypadku często na przeszkodzie stoi tajemnica firmy i mamy do czynienia z błędnym kołem. Pracy na konkretnych maszynach uczy się już nowych, pracowników, a nie uczniów. Pracodawcy często też narzekają na zbyt niski poziom dofinansowania praktyk i staży.

Pracownik skrojony ma miarę potrzeb

Wracając do wątku elastyczności nauczania - pracodawcy i pracownicy działu kadr często zwracają uwagę na brak oferty szybkiego doksztalcenia praktycznego lub w ogóle na brak oferty edukacyjnej szkół zawodowych w wybranych zawodach lub specjalnościach. Naprzeciw tym oczekiwaniom wychodzi nowy Projekt realizowany wspólnie przez Miasto Białystok (reprezentowane przez Centrum Kształcenia Ustawicznego), Białostocką Fundację Kształcenia Kadr i Białostocki Park Naukowo-Technologiczny. Projekt będzie realizowany we współpracy z trzynastoma szkołami zawodowymi zlokalizowanymi na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego. Celem projektu jest zmodernizowanie systemu kształcenia zawodowego poprzez dostosowanie oferty edukacyjnej szkół do potrzeb kompetencyjnych firm na poziomie zawodów oraz powiązanie tej oferty z kursami kwalifikacyjnymi oraz specjalistycznymi, dostosowującymi umiejętności absolwentów szkół zawodowych do specyficznych potrzeb poszczególnych przedsiębiorstw. Nową, precyzyjnie dostosowaną do potrzeb pracodawców ofertę edukacyjną wspierać będzie system jakości szkół zawodowych oraz certyfikowania umiejętności cząstkowych, których nie da się precyzyjnie potwierdzić w ramach dostępnych egzaminów dla całych kwalifikacji. Te systemy wspierające tworzone będą wspólnie z pracodawcami. Jednak aby doprowadzić

do tego typu zmian, obejmujących również powstanie nowych kierunków kształcenia w szkołach zawodowych, konieczne jest zaangażowanie przedsiębiorstw w program badań poprzedzający realizację projektu przebudowy systemu kształcenia zawodowego w naszym województwie. I tu pojawiają się pewne problemy – firmy chętnie artykułują zastrzeżenia dotyczące systemu kształcenia, ale niezbyt chętnie uczestniczą w badaniach, które są podstawą przeprowadzenia takich zmian.

Powiedz dzisiaj kogo szukasz, a jutro pomożemy ci go znaleźć

W ramach wspomnianego projektu rozpoczęliśmy miesiąc temu badania dotyczące potrzeb w zakresie zawodów, umiejętności i kompetencji absolwentów i pracowników. Badania te już niosą określone wnioski na poziomie ogólnym i szczegółowym. Po pierwsze w ofercie szkół zawodowych brakuje kierunków, na które występuje duże zapotrzebowanie w gospodarce regionu, nie mówiąc już o uwzględnianiu postępu technologicznego w programach nauczania. Po drugie, na podstawie wstępnych wyników można też mówić o dużej luce w zakresie tak zwanych kompetencji społecznych. Nauczanie tego rodzaju kompetencji (współpraca w zespole, walka ze stresem, umiejętność negocjacji) jest wpisane w zakres nauczania w szkołach zawodowych, ale praktyka znacznie odbiega od założeń. Efekty z tego zakresu najczęściej „na siłę” przypisywane są różnym przedmiotom, ale w praktyce nie są realizowane w stopniu odpowiadającym potrzebom firm. Tu niezbędne są rozwiązania systemowe (choćby wprowadzenie nowych przedmiotów nauczania w tym zakresie). Realizowane w ramach projektu prace badawcze w zakresie opisu stanowisk pracy w firmach działających na terenie BOF pozwolą nie tylko opracować szczegółową ofertę edukacyjną uwzględniającą czynności i zadania zawodowe wykonywane na tych stanowiskach, ale mają też służyć uczniom na płaszczyźnie podejmowania decyzji zawodowych. Nasi doradcy kompetencji w ciągu 5 lat trwania projektu udzielą porad trzem tysiącom uczniów. Porady te mają przełamywać pewne stereotypy (również dotyczy to rodziców), leżące u podstaw wyboru zawodów. Po prostu uświadomimy uczniom na jakich kierunkach powinni się kształcić, aby po szkole podjąć pracę nie tyle w wyuczonym zawodzie, lecz na konkretnym stanowisku w wymarzonej firmie. Aby osiągnąć te efekty należy stworzyć odpowiednią bazę danych opisującą stanowiska w firmach z informacją o kluczowych zadaniach i czynnościach, która w konfrontacji z ofertą kształcenia zawodowego, programami nauczania i efektami kształcenia w poszczególnych zawodach i kwalifikacjach identyfikować będzie lukę kompetencyjną na kilku poziomach – zawodów, kwalifikacji, umiejętności a nawet czynności zawodowych. Kluczowe wnioski z badań można wyciągać jednak na podstawie analiz całych branż a nie pojedynczych, nawet największych firm w regionie. Dlatego też zachęcam Państwa do współudziału w badaniach dotyczących adekwatności kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców.

Andrzej Jurgilewicz
Szef Grupy Badawczej ds. Luki Kompetencyjnej
Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr
ajurgilewicz@bfkk.pl

RESTRUKTURYZACJA

Nie ten błądzi kto upada, ale ten kto nie wstaje



TWOJA DROGA DO STABILIZACJI... RESTRUKTURYZACJA

„Jeśli jesteś przedsiębiorcą niewypłacalnym lub zagrożonym niewypłacalnością a w firmie przeżywasz kryzys, pamiętaj o nowych regulacjach Prawa Restrukturyzacyjnego, warto podjąć wysiłek uratowania Twojego dorobku”



Maciej Zajkowski

Mija dokładnie rok od kiedy w Polsce obowiązują nowe regulacje Prawa Restrukturyzacyjnego (ustawa z dnia 15 maja 2015 roku, Dz.U.2015.978), które to przepisy powstały na gruncie Prawa Upadłościowego i Naprawczego z czego warto zauważyć, iż część dotycząca właśnie ratowania przedsiębiorcy przed upadłością została unormowana w przepisach nowej Ustawy. Zanim przejdę do wskazania korzyści wynikających z Ustawy przedstawię główne założenia i cele Prawa Restrukturyzacyjnego. Uprawnionymi podmiotami w ustawie są przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks Cywilny, wspólnicy osobowych spółek handlowych jak również wspólnicy spółek partnerskich. Z tego wynika, że także pośrednicy prowadzący własną działalność gospodarczą są beneficjentami tych regulacji. Głównym celem postępowania restrukturyzacyjnego zgodnie z art.3 PR jest uniknięcie ogłoszenia upadłości dłużnika przez umożliwienie mu restrukturyzacji w drodze zawarcia układu z wierzycielami, a w przypadku postępowania sanacyjnego – również przez przeprowadzenie działań sanacyjnych, przy zabezpieczeniu słusznych praw wierzycieli. Restrukturyzację przeprowadza się w następujących postępowaniach:

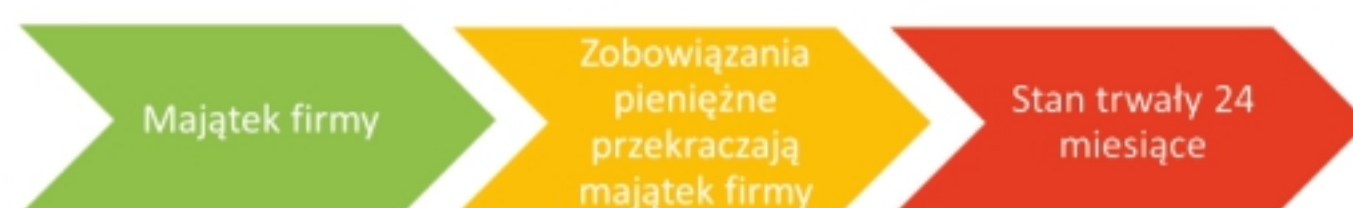


Warto tu podkreślić, iż nowe Prawo Restrukturyzacyjne odnosi się do przedsiębiorcy przeżywającego kryzys ekonomiczny, a wymienione 4 postępowania odzwierciedlają stadium tej sytuacji. Wpływ na zastosowanie odpowiedniej procedury prawnej wyznacza między innymi stopień wierzytelności spornych, relacji z wierzycielami, wierzycieli rzeczowych (np. zabezpieczonych na nieruchomościach), ilości tytułów egzekucyjnych czy ogólnej sytuacji finansowej. Postępowanie restrukturyzacyjne zgodnie z art.6 PR może być prowadzone wobec dłużnika niewypłacalnego lub zagrożonego niewypłacalnością. Ustawodawca w zakresie przedsiębiorcy niewypłacalnego wskazuje na regulacje zawarte w Prawie Upadłościowym (ustawa z dnia 28 lutego 2003, Dz.U.2015.233i 978), przedsiębiorca zagrożony niewypłacalnością to taki którego sytuacja ekonomiczna wskazuje, że w niedługim czasie może stać się niewypłacalny. Poniżej przedstawiam wizualizację tych zapisów w prawie :

Przesłanka płynnościowa niewypłacalności art.11 pkt 1a oraz podstawa prawna : art.21 PU [Obowiązek zgłoszenia wniosku o ogłoszenie upadłości] – nie później niż 30 dni



Przesłanka zadłużeniowa niewypłacalności art.11 pkt.2 oraz podstawa prawna : art..21 PU [Obowiązek zgłoszenia wniosku o ogłoszenie upadłości] – nie później niż 30 dni



Art. 10 PU [Okoliczności ogłoszenia] Upadłość ogłasza się w stosunku do dłużnika, który stał się niewypłacalny. Art. 11 PU [Niewypłacalność – pojęcia] 1. Dłużnik jest niewypłacalny jeżeli utracił zdolność do wykonywania swoich wymagalnych zobowiązań pieniężnych. Domniemywa się, że dłużnik utracił zdolność do wykonywania swoich wymagalnych zobowiązań pieniężnych jeżeli opóźnienie w wykonywaniu zobowiązań pieniężnych przekracza trzy miesiące.

Jedyną drogą aby ratować swoje przedsiębiorstwo (w sytuacji kryzysowej) jak również odpowiedzialność osobistą przedsiębiorcy/zarządu, jest złożenie w odpowiednim czasie wniosku o otwarcie Postępowania Restrukturyzacyjnego, który w momencie złożenia wniosku o upadłość (np. na wniosek wierzyciela) ma pierwszeństwo w rozpoznaniu. Badanie przesłanek o których piszę wyżej to podstawowa kwestia w sytuacji upadłości przedsiębiorcy, w tym jego odpowiedzialności przed wierzycielami lub organami publicznymi.

Dlaczego warto skorzystać z ustawowej pomocy Państwa? Po pierwsze zawsze warto ratować przedsiębiorstwo przed upadłością, często dorobek całego życia. Po drugie ustawa Prawo Restrukturyzacyjne daje szereg możliwości ochronnych (na pewien okres) np. zawieszenie postępowań egzekucyjnych, w momencie otwarcia postępowania restrukturyzacyjnego zawieszenie wszystkich płatności do wierzycieli powstałych przed otwarciem, w przypadku postępowania sanacyjnego także zwolnienie pracowników w trybie przyspieszonym (np. wypowiedzenie w ciągu 1 miesiąca), prawo dopuszcza także w pewnych uwarunkowaniach możliwość rozwiązania niekorzystnych kontraktów, a także, co jest bardzo korzystne, w Ustawie na równi traktowani są wierzyciele publiczni i prywatni. Jednak należy w tym miejscu przypomnieć, iż główną ideą Ustawy jest zawarcie układu z wierzycielami, więc nie tylko prawa ale także obowiązki przedsiębiorcy w kryzysie są wskazane, np. ustawa nie daje możliwości pokrzywdzenia wierzycieli w postępowaniu restrukturyzacyjnym.

Restrukturyzacja to skomplikowany proces, jego umiejętne wdrożenie, w trudnych czasach, może nam pozwolić na odbudowę swojej pozycji. Mam nadzieję, iż będzie jeszcze możliwość na łamach Podlaskiego Managera przedstawić dokładniej poszczególne elementy tej potrzebnej Ustawy.

„Jeśli jesteś przedsiębiorcą , który sobie nieźle radzi w biznesie pamiętaj o nowych regulacjach Prawa Restrukturyzacyjnego na przyszłość lub powiedz o nich Twoim partnerom biznesowym, być może właśnie teraz tego najbardziej potrzebują”



Maciej Krzysztof Zajkowski
partner Zarządzający Projektami Restrukturyzacyjnymi
mobile 519 30 30 73
mkzajkowski@gmail.com

TO CO MAMY ZALEŻY OD TEGO JACY JESTEŚMY

Tekst zaczerpnięty z raportu „Reforma kulturowa 2020, 2030, 2040”
pod redakcją Jacka Czaplńskiego, Elżbiety Mączyńskiej i Edwina Bendyka,
opracowanego na zlecenie Krajowej Izby Gospodarczej. Cały raport jest dostępny na stronie www.kig.pl

Zamknięte sieci społeczne

Janusz Czapiński

Jeśli pracownicy niewielkiej firmy lub oddziału korporacji utrzymują relacje, także towarzyskie, wyłącznie ze sobą i swoimi rodzinami, to tworzą kompletnie zamkniętą sieć społeczną. Gdy ktoś z nich rozwija też kontakty towarzyskie z ludźmi z innych środowisk, to dziurawi sieć i staje się – używając określenia Ronalda Burt'a (2009), twórcy teorii „dziurawych” sieci społecznych – brokerem. Im więcej jest brokerów i dziur strukturalnych (structural holes) w jakiejś sieci, czyli im więcej jej uczestników kontaktuje się z osobami, z którymi nikt inny z tej sieci się nie kontaktuje, tym bardziej sieć jest dziurawa i tym lepiej. Dziurawa sieć daje większy ferment intelektualny, bo kontakty z ludźmi, którzy myślą inaczej, w czym innym gustują, mają odmienne doświadczenia, na czym innym się znają i skądinąd czerpią informacje, są bardziej inspirujące niż wymiana zgodnych poglądów na temat filmu, który wszyscy widzieli. Dziury strukturalne w firmie zapobiegają powstawaniu tzw. silosów i – jak dowodzą badania – zwiększają efektywność jej funkcjonowania. A w społeczeństwie zapobiegają głębokim podziałom i sprzyjają innowacjom. W gospodarce innowacyjnej twórcza wymiana informacji w dziurawych sieciach społecznych jest niezbędnym warunkiem rozwoju. Większość Polaków tkwi od wieków w sieciach zamkniętych. Nie tylko ze względu na małą mobilność, bo nowe technologie komunikacyjne pokonały przecież barierę przestrzenną. Skłonność do tworzenia sieci zamkniętych uwarunkowana jest kulturowo. Nie ufamy i unikamy kontaktów z tymi, którzy mogliby mieć inne niż my gusta, inny światopogląd, kolor skóry czy orientację seksualną. To ogranicza aktywność społeczną, czego dowodem jest awersja do zrzeszania się w nieobligatoryjnych organizacjach. Jak pokazuje „Diagnoza Społeczna 2013”, zaledwie niecałe 15 procent Polaków należy do jakiegokolwiek organizacji, a tylko 9,5 procent aktywnie w niej uczestniczy (najwięcej w organizacjach religijnych).

Deficyt transgresji

Kultury transgresyjne są otwarte na przekraczanie granic dotychczasowych wzorców odczuwania, myślenia i zachowania. Kultury zachowawcze podtrzymują tradycyjne wzorce. W różnych społeczeństwach i wymiarach ich działań proporcje transgresji

i zachowawczości są różne. W sztuce i nauce zwykle dominuje transgresja. W gospodarce, polityce i obyczajach często dominuje zachowawczość. Gdy zmiana warunków zewnętrznych przekracza zdolność adaptacyjną kultury zachowawczej, jakość życia zbiorowości zostaje zagrożona. Przykładem jest tzw. klątwa surowcowa, niszcząca monokulturowe gospodarki zależne od eksportu surowców. Spadek cen nośników energii uderza np. w Rosję, Wenezuelę, Iran i w polskie górnictwo. Spadek ceny zboża w XVIII wieku doprowadził do upadku I Rzeczypospolitej („klątwa zbożowa”). Dziś nad Polską wisi „klątwa taniej pracy” jako głównego surowca eksportowego. Transgresja oznacza wyprawę w nieznaną. Jest więc ryzykowana. Przy dużej zmienności warunków jest jednak zwykle bardziej efektywną strategią adaptacyjną niż konserwatyzm. Kultura transgresyjna ma zdolność do korekty zmian. Przykładem mechanizmu transgresji w wymiarze politycznym jest demokracja. Zmiana rządzącej partii na inną może być zmianą na lepsze lub na gorsze. Jest jednak szansa dokonania korekty złej decyzji w kolejnych wyborach. Polska kultura jest dużo bardziej zachowawcza od kultury krajów wysoko rozwiniętych. Podział polityczny jest trwały, rządy trwają przy utartych rozwiązaniach. Transgresja w sztuce jest aktywnie kontestowana i bywa ścigana przez prawo. Polska nauka jest skażona „naśladownictwem”. Zmiany obyczajowe są emocjonalnie kontestowane. Trwanie ciężącej gospodarce „klątwy taniej pracy” to też efekt niechęci do zmian. Skoro imitowanie daje nam nieprzerwany wzrost, to niech inni za nas ryzykują innowacje. Jak każdą kulturę zachowawczą charakteryzuje nas silna awersja do ryzyka (także biznesowego – np. bardzo niski poziom venture capital i nakładów na B+R), lęk przed nowym i niechęć do obcych.

Patologiczny indywidualizm

Polska należy do kultury indywidualistycznej. Indywidualizm nie stanowi bariery na drodze do gospodarki innowacyjnej. Tego dowodzą Stany Zjednoczone i większość krajów Europy Zachodniej. Jeśli jednak na indywidualizm nakłada się orientacja na dominację społeczną (budowanie hierarchii i powiększanie dystansów moralnych, ideowych oraz związanych ze statusem społecznym), powstaje nastawienie na rywalizację wszystkich

ze wszystkimi – czyli patologiczny indywidualizm („tylko ja mam rację”, „tylko moje potrzeby są ważne”, „tylko moje pomysły zasługują na realizację”). Przykładem społeczeństw o znacznym nasileniu patologicznego indywidualizmu są Węgrzy i Polacy. Utrudnia to w tych krajach współpracę, tworzenie projektów zespołowych i budowanie społeczeństwa obywatelskiego. W kulturze kolektywistycznej (np. Chiny, Japonia, Taiwan) orientacja na dominację sprzyja rywalizacji grupowej, osłabia zaś rywalizację indywidualną. Nie przekreśla zatem szans na owocną współpracę wewnątrz grup (klanów, czelobli, pracowników jednej firmy).

Amoralny familizm

Amoralny familizm to skoncentrowanie działań jednostki na potrzebach ekonomicznych rodziny kosztem dobra całej wspólnoty. Autorem tego pojęcia jest politolog amerykański Edward C. Banfield. W szerszym znaczeniu amoralny familizm obejmuje np. takie zjawiska, jak nepotyzm, klientelizm, kradzież, korupcję, związane z działaniami na rzecz interesu wybranej grupy (rodziny, mafii, korporacji) kosztem dobra społeczeństwa. Społeczeństwa o wysokim wskaźniku familizmu mają zwykle niskie wskaźniki pozytywnego kapitału społecznego. Im silniejszy familizm, tym mniejsza przeciętna liczba organizacji, do których należą obywatele, tolerancja wobec homoseksualistów i imigrantów, kontrola korupcji, zaufanie do polityków i poziom ogólnego zaufania do ludzi. Familizm blokuje rozwój gospodarczy. Poziom familizmu z badania GLOBE w latach 1995–1996 pozwala wyjaśnić 40 procent tempa wzrostu PKB per capita w kolejnych 18 latach. Poziom familizmu w Polsce jest zdecydowanie wyższy, niż w krajach wysoko rozwiniętych.

Indywidualna kreatywność – zbiorowa zachowawczość

Edwin Bendyk

Polacy za granicą cieszą się zazwyczaj uznaniem z powodu wysokiej etyki pracy, kreatywności, pomysłowości. W kraju także jesteśmy pracowici, a zaradność i codzienny spryt to cechy, jakie często podkreślamy u siebie i rodaków. Dzięki nim przeżyliśmy przecież najczarniejsze okresy historii. Jednocześnie polska gospodarka należy do najmniej innowacyjnych, a polskie instytucje i kultura do bardzo konserwatywnych. Tylko pozornie jest tu wyraźna sprzeczność. Polacy, ze względów historycznych, stali się Proteuszami, osobami o bardzo elastycznych, otwartych na zmianę tożsamościach. Łatwo adaptujemy się do zmiennych okoliczności, w twórczy sposób modyfikując osobiste nawyki. Nasza osobista elastyczność wymaga jednak stabilizacji, którą zapewniają konserwatywne instytucje i formy życia zbiorowego. Potrzebujemy takiej dynamizacji tych instytucji, by nie utraciły swej stabilizującej funkcji, a jednocześnie umożliwiły pełniejszą ekspresję innowacyjnego potencjału pojedynczych osób.

Zapracowanie

Elżbieta Mączyńska

Według OECD przeciętny polski pracownik pracuje tygodniowo o 3,5 godziny dłużej niż pracownik w krajach starej Unii i 2,5 godziny dłużej niż średnia dla całej UE. Pod względem efektywności rynku pracy Polska zajmuje ostatnie miejsce w UE. Objawem jest nie tylko dwucyfrowa w całym okresie transformacji stopa bezrobocia, ale też nierównowaga pracy i czasu wolnego. Ci którzy pracę mają, często pracują ponad miarę. Przepracowanie jednych i bezczynność zawodowa innych negatywnie rzutują na społeczny kapitał, w tym na życie rodzinne i demografię. Przepracowanie i towarzyszące mu przemęczenie osłabia motywację i możliwości uzupełniania wiedzy. Obniża to produktywność i zwiększa ryzyko rutyny, co niszczy potencjał kreatywny stanowiący fundamentalny czynnik trwałego rozwoju. Kreatywność wymaga czasu wolnego. Jeśli nie mają go osoby wysoko kwalifikowane staje się to barierą innowacyjności gospodarki. Nierównowaga i nieracjonalność na rynku pracy to jeden z czynników sprawiających, że mimo rosnącego potencjału produktywności, mamy do czynienia z trendem spowalniania wzrostu gospodarczego.

Źródło: KIG



Jaki klimat panuje w twoim otoczeniu?

To co mamy zależeć od tego jacy jesteśmy. To jacy jesteśmy – niestety nie zawsze zależy od nas samych. Jest to proces daleko bardziej złożony. Wynika z uwarunkowań kulturowych, z naszego otoczenia, z kim współtworzymy naszą rzeczywistość. Doskonale to widać na nowym pokoleniu – to starsze zawsze zadaje sobie pytanie, dlaczego oni są tacy inni, dlaczego inaczej myślą, mają inne wartości? Bo funkcjonują w innym otoczeniu, niż to w którym wyrastało to wcześniejsze. Innym chociażby z punktu widzenia technologii dostępu do informacji czy zasobów ekonomicznych. Wymieniane zjawiska zachodzą na różnych poziomach i środowiskach. Przykładem może być przedsiębiorstwo. Społeczność go tworząca może się rozwijać, samodoskonalić, stawiać na kreatywność albo przeciwnie, prowadzić wewnętrzne wojenki dając upust naszym zakorzenionym negatywnym przywarom. To jaki klimat panuje w firmie ma ogromne znaczenie na to gdzie dojdziemy i kim będziemy w niedalekiej przyszłości. Inwestowanie w najnowsze technologie to nie wszystko, nawet najlepsza maszyna może się okazać bezużyteczna, jeśli nie zadbamy o zmotywowanie do działania zespół.

Redakcja PM



Fundacja „Pomóż Im”

Pomagamy dzieciom
dla których liczy się każdy dzień.



„Amelcia - to ona swoim przyjściem na świat uświadomiła nam co to jest miłość bezwarunkowa, to ona nas tej miłości nauczyła. Spełniła swoją misję i odeszła. Teraz Amelcia jest naszym Aniołkiem, który chroni i cierpliwie na nas czeka”.

Pani Irena - Mama Amelki

MIEJSCE PRZEPEŁNIONE MIŁOŚCIĄ I NADZIEJĄ - DOMOWE HOSPICJUM DLA DZIECI FUNDACJI „POMÓŻ IM”



W północno- wschodniej Polsce jesteśmy jedyną organizacją, która zajmuje się w sposób całościowy nieuleczalnie chorym dzieckiem oraz jego rodziną. Zapewniamy pomoc medyczną, rehabilitację, opiekę psychologiczną i duchową. Wspieramy nasze rodziny materialnie - w zakupie leków, środków opatrunkowych, aparatury medycznej, ubrań, opału i artykułów szkolnych dla rodzeństwa.

Jako Fundacja „Pomóż Im”, od 8 lat prowadzimy Domowe Hospicjum dla Dzieci. Jednocześnie opiekujemy się walczącymi z nowotworami maluchami przebywającymi na leczeniu w Klinice Onkologii i Hematologii Uniwersyteckiego Dziecięcego Szpitala Klinicznego w Białymstoku. Nasza historia sięga roku 1991, kiedy powstało Stowarzyszenie powołane przez rodziców

walczących o zdrowie i życie swoich chorujących na raka pociech. Jak wspomina Arnold Sobolewski, prezes Fundacji: to był trudny czas, kiedy dostępność do specjalistycznej opieki była daleka od tej, którą mamy współcześnie. - *Nikt z nas nie wiedział jak się odnaleźć w tej trudnej sytuacji. Gdzie szukać pomocy, jak organizować leczenie. Postanowiliśmy więc działać wspólnie, na rzecz naszych maluchów, o wyzdrowienie których walczyliśmy z wielką determinacją. Wraz z rozwinięciem się działalności, zapadła decyzja o przekształceniu stowarzyszenia w Fundację, która rozszerzy swoją opiekę również na nieuleczalnie chore dzieci, poprzez prowadzenie Domowego Hospicjum dla Dzieci.*

30 POWODÓW DO NADZIEI

Dziś mamy w hospicjum 30 podopiecznych. Codziennie i przez całą dobę, do dyspozycji naszych rodzin znajdują się lekarze, pielęgniarki, rehabilitanci, psycholodzy oraz kapelani. Pomagamy rodzinom w wielu zwykłych, codziennych sprawach, również urzędowych i administracyjnych. Jak mówi Arnold Sobolewski - *Nie da się leczyć dziecka, nie zajmując się zarazem całym jego domem. Trzeba leczyć całą rodzinę* - pomagając jej na wielu płaszczyznach, w tym także materialnie - zaznacza. Ważnym elementem naszej działalności są grupy wsparcia prowadzone dla rodzin i rodzeństwa naszych podopiecznych, a także dla rodzin pozostających w żałobie po stracie dziecka. Wychodzimy na przeciw potrzebom. Jesienią 2015 roku utworzyliśmy pierwszy w tej części Polski punkt konsultacyjny Hospicjum Perinatalnego, w którym pomoc znajdują mamy spodziewające się dziecka, u którego wykryto letalną - czyli śmiertelną wadę płodu.

POMÓŻ NAM ZBUDOWAĆ „ARKE”!

Przygotowujemy się do największego w swojej dotychczasowej działalności wyzwania. Planujemy wybudować Ośrodek „Arka” - Hospicjum Stacjonarne dla Dzieci Osieroconych z Domem Opieki Wyręczającej. Podobnych ośrodków na terenie całej Polski jest zaledwie kilka. Pod jego dachem chcemy stworzyć dom, w którym rodziny hospicyjnych podopiecznych znajdą możliwość czasowego wyręczenia w całodobowej opiece nad pociechą. Jak podkreśla Arnold Sobolewski, na co dzień Fundacja spotyka się z wieloma sytuacjami, w których rodziny wymagają pomocy w czasowym zajęciu się dzieckiem. Spowodowane jest to wieloma czynnikami, z których najtrudniejszy jest stres i przemęczenie.



Dodatkowo, w „Arce” planujemy utworzyć także dom dziecka osieroconego, nieuleczalnie chorego. Są sytuacje, kiedy rodzice zrzekają się swoich praw do ciężko chorego dziecka. Jego domem staje się wtedy szpital, który nie jest przystosowany do stałej opieki, podobnie jak dom dziecka. Przebywając na szpitalnych oddziałach maluchowi brakuje własnego miejsca, ale przede wszystkim miłości. Dlatego widzimy potrzebę utworzenia ośrodka, by zapewnić dzieciom ciepło prawdziwego domu i troskę. By mogły zasypiać u kresu swego życia w czułych objęciach i budzić się widząc uśmiech opiekuna.

1% PODATKU = 100% POMOCY

Prowadzenie hospicjum, organizacja grup wsparcia, pomoc dzieciom chorym na nowotwory, wsparcie materialne rodzin. To wszystko kosztuje. Dlatego tak ważny jest 1 procent podatku. Bez tych środków w praktyce nie mamy szans funkcjonować, bo NFZ finansuje zaledwie 35% kosztów opieki. O resztę pieniędzy musimy zabiegać sami.

- Początek roku to czas, kiedy zastanawiamy się, komu przekazać swój 1% podatku. Warto pomyśleć o naszych dzieciach, dla których liczy się każdy dzień, czyli o podopiecznych Domowego Hospicjum dla Dzieci Fundacji „Pomóż Im”. To jak wygląda ich codzienność zależy od nas. To 1% decyduje o tym, czy wystarczy pieniędzy na zakup leków, preparatów żywieniowych, aparatury medycznej, sprzętu rehabilitacyjnego, materiałów higienicznych, materiałów opatrunkowych, środków antyseptycznych i jednorazowych - mówi Arnold Sobolewski, prezes Fundacji „Pomóż Im”.

240 TYS. KM ROCZNIE W DRODZE DO PODOPIECZNYCH

W minionym roku otrzymaliśmy z naszego województwa 1 233 603zł, 1% podatku. Środki te zostały przeznaczone m.in. na opiekę lekarską, opiekę pielęgniarską, opiekę psychologiczną. Dzięki 1% podatku finansowaliśmy badania laboratoryjne i rehabilitację stacjonarną, serwisowaliśmy aparaturę medyczną oraz turnusy rehabilitacyjne. Dzięki 1% podatku lekarze i pielęgniarki są w stanie dotrzeć do pacjentów hospicyjnych. Dzieci przebywają w domu, w którym czują się bezpiecznie i pewnie, mając jednocześnie zapewnioną całodobową opiekę medyczną. W sytuacji, kiedy pomoc jest potrzebna natychmiast, lekarze i pielęgniarki dojeżdżają do chorego, o każdej porze dnia i nocy. Większość pacjentów mieszka poza Białymstokiem. W minionym roku zespoły hospicyjne przejechały, dojeżdżając do podopiecznych hospicjum, łącznie 240 736 km, odbywając 6 242 tysięcy wizyt. Nasze wydatki związane ze świadczeniem opieki hospicyjnej oraz bieżącą pomocą dla jej podopiecznych są znaczne. Bez wsparcia sponsorów, darowizn osób prywatnych a przede wszystkim bez wpływów pochodzących z 1% podatku, prowadzenie przez nas działalności byłoby po prostu niemożliwe.

- Dzięki Wam, dzięki Waszym decyzjom możemy robić to co potrafimy najlepiej, na czym się znamy i co kochamy. Troskliwie opiekować się podopiecznymi przebywającymi w Domowym Hospicjum dla Dzieci. Bez waszej pomocy nie moglibyśmy pracować. To główne i najważniejsze źródło finansowania naszej codziennej działalności. Koszty są ogromne... Ale dzięki Wam i dzięki zaufaniu, którym nas co roku obdarzacie, nasi podopieczni i ich bliscy nie muszą martwić się o swój los i jakość świadczonej przez nas opieki - zaznacza Arnold Sobolewski.



1% KRS 0000 288 520

ŚREDNIO NA JEDNEGO PODOPIECZNEGO WYDAJEMY MIESIĘCZNIE 5700 ZŁOTYCH. PRZEKAZUJĄC SWÓJ 1% PODATKU – POMYŚL O NASZYCH DZIECIACH Z HOSPICJUM.

Misja Gospodarcza do Ameryki Środkowej, 18-24.03.2017 r.

Krajowa Izba Gospodarcza w dniach 18-24 marca 2017 r. organizuje misję polskich przedsiębiorców do Hondurasu i Panamy.

Program misji w obejmuje:

- Forum Biznesu Polska- Honduras w Tegucigalpa + spotkania B2B
- spotkania oficjalne w Zrzeszenie Firm Prywatnych oraz z Stowarzyszeniu Handlu i Izbie Turystki w Hondurasie
- Forum Biznesu Polska- Panama w Panama City a + spotkania B2B
- spotkanie z zarządem strefy wolnocłowej Colon w Pandemie
- spotkanie z zarządem portu panamskiego oraz spotkania oficjalne w resortach gospodarczych

Panama wyróżnia się w regionie dynamicznym wzrostem gospodarczym. Rozwój gospodarki opartej na usługach i ulgach podatkowych, przyciąga inwestycje. Kanał Panamski obecnie przechodzi przebudowę, a inwestycje w budownictwo i rozwój infrastruktury przyciągają największe światowe firmy. Panamski sektor bankowy oraz Strefa Wolnocłowa w Colón przyciąga biznes z całego świata. Świetnie rozwija się także sektor turystyczny. Honduras również stanowi perspektywiczny rynek. Do głównych towarów importowanych należą: maszyny i urządzenia, paliwa, farmaceutyki, dobra przemysłowe i samochody, natomiast podstawą eksportu Hondurasu wciąż pozostają kawa i banany, które stanowią 35% jego całkowitej wartości. Kolejne miejsca zajmują: produkty rybołówstwa, złoto, olej palmowy i drewno. Za branże perspektywiczne krajach uznaje się: sektor energii odnawialnej, ochrony środowiska, zrównoważony rozwój: budownictwo i infrastruktura, współpraca naukowa – techniczna, IT-ICT i oczywiście sektor turystyczny, maszynowy i rolno- spożywczy. Zainteresowanych udziałem w misji prosimy o pilny kontakt Biurem Współpracy z Zagranicą KIG, Monika Sasiak, tel: 22 6309723, msasiak@kig.pl

Misja Gospodarcza do Zjednoczonych Emiratów Arabskich, 27-29.03.2017 r.

Krajowa Izba Gospodarcza w dniach 27 – 29 marca br. organizuje misję gospodarczą do Zjednoczonych Emiratów Arabskich, w związku z udziałem w wydarzeniu Globalny Szczyt Produkcji i Uprzemysłowienia w Abu Dhabi. Wydarzenie odbywa się pod patronatem Szejka Mohammeda bin Zayed Al. Nahyan, przywódcy Sił Zbrojnych ZEA, zaś gospodarzami Szczytu jest Minister Gospodarki Zjednoczonych Emiratów Arabskich oraz Organizacja Narodów Zjednoczonych. Podczas spotkań zostaną obszernie przedstawione możliwości udziału inwestorów i przedsiębiorców zagranicznych w projektach modernizacyjnych planowanych w najbliższych latach w Emiratach Arabskich. Promowane będą najbardziej nowoczesne i innowacyjne rozwiązania i technologie oraz utworzona platforma wymiany doświadczeń i nawiązywania kontaktów bilateralnych pomiędzy krajami uczestniczącymi w sesjach plenarnych Szczytu. Firmy zainteresowane udziałem w Globalnym Szczycie prosimy o kontakt z Biurem Współpracy z Zagranicą KIG, Katarzyna Kaniewska, tel. 22 630 97 07, e-mail: kkaniewska@kig.pl

Rusza konkurs Mikroprzedsiębiorca Roku 2017

Już po raz 12 najszybciej rozwijające się mikrofirmy będą rywalizować o atrakcyjne nagrody pieniężne w konkursie Mikroprzedsiębiorca Roku. Nagroda główna to 45 tysięcy złotych, ale przyznane zostaną też nagrody dodatkowe. Konkurs organizuje Fundacja Microfinance Centre przy finansowym wsparciu Citi Foundation. Do konkursu mogą przystąpić przedsiębiorcy, którzy zatrudniają mniej niż 10 pracowników, a roczny obrót lub całkowity bilans roczny ich przedsiębiorstw nie przekracza 2 milionów euro. Aplikacje zbierane są poprzez stronę internetową konkursu: <https://www.mikroprzedsiębiorca-roku.pl>. Etap zbierania zgłoszeń potrwa do 24 marca. Uroczysta konkursowa gala, w czasie której wręczone zostaną nagrody odbędzie się 8 czerwca w Warszawie. Spośród wszystkich poprawnie wypełnionych zgłoszeń zostanie wybrany zwycięzca, który otrzyma NAGRODĘ GŁÓWNĄ w wysokości równoważności 45 000 zł oraz wyłączność na używanie tytułu Mikroprzedsiębiorca Roku 2016. Kapituła konkursu wskaże także zwycięzców i przyzna nagrody pieniężne o równoważności 13 000 zł w następujących kategoriach dodatkowych:

- START dla najmłodszych mikroprzedsiębiorstw,
- PROGRES dla firm "wieku średniego",
- SENIOR dla firm działających na rynku najdłużej,
- MŁODY BIZNES dla mikroprzedsiębiorstw prowadzonych przez osoby poniżej 30. roku życia,
- KOBIETA MIKROPRZEDSIĘBIORCZYNI dla mikrofirm prowadzonych przez przedsiębiorcze kobiety.

Spotkanie z Talentem z cyklu „Reewolucja lidera”

9 marca, 6 kwietnia, 11 maja, 8 czerwca 2017

Białystok, Centrum Laikatu (ul. Warszawska 50), godz. 18.00-20.30

Ks. dr Dariusz Wojtecki, duszpasterz przedsiębiorców Archidiecezji Białostockiej zaprasza przedsiębiorców, pracodawców, osoby prowadzące działalność gospodarczą, menedżerów, dyrektorów oraz osoby odpowiedzialne za kierowanie ludźmi. Wstęp wolny, nie ma konieczności zgłoszeń.



PRZEDSIĘBIORCO

ZANIM PODPISZESZ UMOWĘ SPRAWDŹ,
CZY ZAWIERA ONA KLAUZULĘ ARBITRAŻOWĄ:

„Wszelkie spory wynikające z niniejszej umowy lub powstałe w związku z nią będą rozstrzygane ostatecznie przez Wschodni Sąd Arbitrażowy przy Izbie Przemysłowo-Handlowej w Białymstoku zgodnie z Regulaminem tego Sądu, obowiązującym w dacie wniesienia pozwu.”

Wpisanie klauzuli arbitrażowej pozwoli na rozwiązanie sporu w sposób:

- szybszy i tańszy niż w postępowaniu przed sądem powszechnym;
- z zapewnieniem pełnej poufności;
- przy zachowaniu odformalizowanej procedury.

Ponadto w trakcie trwania procedury arbitrażowej możliwe jest podjęcie mediacji, w ramach której, strony mogą wypracować satysfakcjonującą je ugodę.

Chcesz skorzystać z arbitrażu,
masz pytania, zgłoś się do nas:

WSCHODNI SĄD ARBITRAŻOWY
PRZY IZBIE PRZEMYSŁOWO-HANDLOWEJ W BIAŁYMSTOKU
ul. Antoniukowska 7, 15-740 Białystok,
tel. 85 652 56 45, 85 652 72 69.



organizatorem jest
Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania

www.kongresliderowzmian.pl

ORGANIZATOR



WSPÓŁORGANIZATORZY



PARTNERZY MERYTORYCZNI

SPONSORZY STRATEGICZNI



PARTNER WSPIERAJĄCY