

Szkolenia: nowe potrzeby firm i pracowników

Rośnie popyt na zajęcia z zarządzania, komunikacji i cyberbezpieczeństwa. Standardem jest forma online, choć specjaliści wolą udział stacjonarny.

Pandemia sprawiła, że pracownicy musieli zostać odpowiednio przygotowani do korzystania z narzędzi online i komunikacji cyfrowej. Pojawiło się również zapotrzebowanie na działania mające zapewnić firmom cyberbezpieczeństwo. Równocześnie niezbędne stało się dbanie o dobrostan psychiczny kadry. Wszystko to skutkowało prawdziwą rewolucją na rynku szkoleniowym i pojawieniem się zupełnie nowych tematów warsztatów, takich jak np. umiejętność zarządzania zespołem rozproszonym.

Standardem stało się podnoszenie kompetencji pracowników w trybie online. Wbrew pozorom zajęcia internetowe pod względem jakościowym nie odbiegają od szkoleń stacjonarnych, a cechuje je większa dostępność. Trzeba dodać, że oczekiwania pracowników względem szkoleń wzrosły. Specjaliści szanują swój czas, dlatego oczekują wysokojakościowych warsztatów, które będą prowadzone w angażujący sposób.

Jak wynika z raportu „Rynek szkoleniowy w czasach niepewności”, przygotowanego przez Altkom Akademię, pracownicy nie chcą uczestniczyć w całonocnych zajęciach. Ponad połowa z nich najchętniej wybiera warsztaty podzielone na moduły i kursy rozłożone w czasie, np. na 3-4 dni, po kilka godzin dziennie i w godzinach pracy. Z kolei firmy preferują szkolenia całonocne (57 proc.).

Specjaliści woleliby uczestniczyć w zajęciach stacjonarnych lub wyjazdowych (55 proc.), które jednak dla pracodawców wiążą się z większymi kosztami. Dochodzi zatem do sytuacji, gdy oczekiwania pracodawców i podwładnych względem organizacji zajęć są nieco inne.

W tej sytuacji pomocnym rozwiązaniem mogą być szkolenia hybrydowe. Na przykład rozpoczynające się dobrze przygotowanym webinarium, następnie byłaby praca indywidualna w formie e-learningu, konsultacje z trenerem, a na koniec podsumowanie w formie webinaru – radzi Magdalena Jasińska, ekspert ds. e-learningu z Altkom Akademii.

Pojawiło się też zapotrzebowanie na nowe tematy szkoleniowe. Dużym zainteresowaniem cieszą się warsztaty związane z zarządzaniem projektami (51 proc.) i zespołem (43 proc.). Jest popyt również na kursy dotyczące umiejętności komunikacyjnych w zespole (41 proc.). Bardziej popularne są także szkolenia z dbania o zdrowie psychiczne pracowników.

Tematyka związana z wellbeingiem zyskała na znaczeniu. Problemy wynikające z obawy o bezpieczeństwo, poziom życia, powodują, że zarządzanie zespołem i wspieranie pracowników jest bardzo ważnym elementem pracy – mówi Natalia Gozdowska, dyrektor ds. rozwoju biznesu z Altkom Akademii.

Rosnącym zainteresowaniem cieszą się także zajęcia z cyberbezpieczeństwa. Zdaniem ekspertów w przyszłości na popularności zyska tematyka sztucznej inteligencji i chmury obliczeniowej. [JAK] ©

Jak odzyskać straty z inflacji

Tak zwana tarcza prawna może poprawić sytuację finansową dostawców realizujących zamówienia publiczne. Podpowiadamy, jak firmy mogą z niej skorzystać



Jarosław Królak

j.krolak@pb.pl 22-333-98-13

10 listopada wchodzi w życie ustawa o uproszczeniu procedur administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców. Jednym z najatrakcyjniejszych jej rozwiązań jest zwiększenie finansowej ochrony wykonujących zamówienia publiczne. Znacznie więcej firm będzie mogło uzyskać waloryzację wynagrodzeń w związku ze zmianami cen materiałów oraz innych kosztów.

Korzystne nowości

Agnieszka Zaborowska, adwokat, założyciel Kancelarii Adwokackiej Zaborowska, podkreśla, że dotąd takiej waloryzacji od zamawiających mogli oczekiwać tylko wykonawcy robót budowlanych oraz usług – i tylko w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż 12 miesięcy. Nowe przepisy będą znacznie korzystniejsze.

– Tarcza znacznie rozszerza krąg podmiotów, które będą mogły uzyskać waloryzację swojego wynagrodzenia otrzymywanego od sektora publicznego. Do grona wnioskujących o zwrot pieniędzy za wzrost cen materiałów lub kosztów wejdą teraz dostawcy. Kolejnym przejawem dostosowania przepisów do obecnej sytuacji ekonomicznej jest dopuszczenie do procedury waloryzacyjnej kontraktów publicznych zawieranych na okres od sześciu miesięcy. Zniknie więc warunek długości kontraktu powyżej roku – mówi Agnieszka Zaborowska.

Dostawcy produktów dla sektora publicznego stanowią dużą część rynku, bo aż 31 proc. Dostawcy usług to 30 proc., zaś wykonawcy robót budowlanych – 39 proc.

– Nowe regulacje obejmą zatem ogromną liczbę wykonawców, dla których nie przewidywano wcześniej rekompensaty finansowej związanej ze wzrostami cen i nierentownością kontraktów publicznych – zaznacza Agnieszka Zaborowska.

Rozszerzona waloryzacja będzie stosowana wobec postępowań o udzielenie zamówień publicznych rozpoczętych od 10 listopada. Na co zwracać uwagę, aby z niej skorzystać?

– Zasady rekompensaty finansowej zamawiający określa we wzorze umowy, a wykonawca musi je sprawdzić. Co ważne, wykonawcy mogą bronić się w sytuacjach, gdy np. stwierdzą, że określone warunki waloryzacji cen są nierynkowe lub gdy nie dają im rzeczywistej rekompensaty wzrostów cen. Mają



► Z KORZYŚCIĄ DLA FIRM:

Efektom zmiany przepisów ma być większa liczba wniosków o waloryzację oraz przedsiębiorców, którzy na niej zyskają.

[FOT. ADOBE STOCK]

dwie możliwości zakwestionowania postanowień takiej umowy – mówi adwokat.

Pierwsza to odwołanie się do Krajowej Izby Odwoławczej. Rozwiązaniem dodatkowym jest złożenie zamawiającemu pytań do specyfikacji warunków zamówienia.

– Trzeba pamiętać o krótkich terminach na te czynności, co oznacza, że trzeba zareagować i złożyć odpowiedni wniosek od razu po wszczęciu procedury przetargowej. Konieczne też jest zaproponowanie sposobu ustalenia wartości wzrostu cen. To na pewno ułatwi i zdecydowanie zachęci zamawiającego do dokonania zmiany postanowień umowy – podpowiada Agnieszka Zaborowska.

Co robić, by dostać więcej

Przed wystąpieniem z żądaniem modyfikacji wynagrodzenia należy określić poziom zmiany ceny materiałów lub kosztów.

– Wskazany poziom tych zmian powinien uwzględniać wiele czynników, takich jak ceny i koszty w danej branży, specyfikę zamówienia, aktualną sytuację rynkową i gospodarczą oraz prognozę na przyszłość. Ponadto umowa musi precyzować termin ustalenia zmiany wynagrodzenia. Ma to na celu określenie, czy ceny w danym okresie faktycznie się zmieniły oraz czy poziom ich zmian przekracza wartość wskazaną w umowie – dodaje Agnieszka Zaborowska.

Podkreśla, że gdy umowa została zawarta po 180 dniach od dnia upływu terminu składania ofert, początkowym terminem ustalenia zmiany wynagrodzenia jest dzień otwarcia ofert, chyba że zamawiający określi termin wcześniejszy. Jej zdaniem konieczne jest także sprawdzenie, czy za-

stawiający odpowiednio oznaczył sposób ustalania zmiany wynagrodzenia.

– Po pierwsze: czy nastąpiło to z użyciem wskaźnika zmiany cen materiałów przedstawianego przez prezesa GUS. Po drugie, ważne jest wskazanie innej podstawy, np. wykazu rodzajów materiałów. Takie sprawdzanie to jeden z najważniejszych elementów efektywnej waloryzacji. W kontrakcie musi być również określona maksymalna wartość zmiany wynagrodzenia – jako wykonawcy wnioskujemy o to, żeby była jak najwyższa. W praktyce te poziomy wahają się od 5 do 25 proc. – informuje adwokat.

Przypomina, że w umowie muszą być określone sposoby zmiany cen.

– Nie będzie bowiem możliwości zwiększenia wynagrodzenia wyłącznie z uwagi na zmianę cen, nawet jeśli osiągnie ona założony w umowie pułap, jeżeli wykonawca nie wykaże, że zmiana cen materiałów lub kosztów wpłynęła na koszt wykonania zamówienia – zaznacza Agnieszka Zaborowska.

Prawniczka dodaje, że gdy po przeprowadzeniu całej procedury waloryzacyjnej (czyli po udowodnieniu wzrostu kosztów) wykonawca uzyska wyższe wynagrodzenie, to i tak nie wszystkie pieniądze do niego trafiają. Musi bowiem odpowiednio podnieść wynagrodzenie swojemu podwykonawcy.

Nowe przepisy pozwalają także na zmianę umowy zawartej przed ich wejściem w życie, czyli przed 10 listopada, i wnioskowanie o zmianę wynagrodzenia wykonawcy (jednak w tych przypadkach wzrost wynagrodzenia nie może przekroczyć 50 proc. wartości pierwotnej umowy). ©