



TES PROBE™:

Zarządzanie wokół Koronawirusa

Executive Summary

Krzysztof Tarka, Wspólnik, Aleksandra Zyskowska, Analityk/ Koordynator TES PROBE
Warszawa, 07-09-2020

Tarka Executive's
Born 2005, still a teen.



- W TES PROBE™ wzięło udział 28 Właścicieli/ Wspólników, Członków Rad Nadzorczych i Prezesów/ Członków Zarządu 33 firm. Były to korporacje światowe, duże i wielkie firmy polskie oraz sektor małych i średnich przedsiębiorstw. W sondzie wzięli też udział Prezesi 2 fundacji.
- Kontakt z epidemią Covid-19 miało 5 spośród Respondentów TES PROBE™. W przypadku wielotysięcznych firm były to zachorowania wśród pracowników liniowych, w przypadku 2 firm produkcyjnych było to bezpośrednie zetknięcie się z koronawirusem albo zachorowanie poprzez osoby z załogi, w 1 przypadku chory był Prezes i Członek Zarządu, w 1 przypadku Prezes z korporacji zetknął się z przypadkiem śmiertelnym w firmie-matce. Natomiast nikt z naszych Respondentów nie zetknął się z przypadkiem śmiertelnym w Polsce.

2

exe cut ive EXECUTIVE SUMMARY

- **ZARZĄDZANIE:
NAD KTÓRYM NIE MA
KONTROLI?**
- **ORGANIZACJA:
BĘDZIE CO BĘDZIE?**
- **TALENT: A CO TO
TAKIEGO?**
- **PRZEPOWIEDNIA:
NOWY – INNY ŚWIAT?**





- Jeśli chodzi o hipotezę TARKA EXECUTIVE'S dotyczącą KONTROLI, czyli powrotu polskiego wzorca zarządzania w reakcji na kryzys, to nasi Respondenci twierdzili, że obdarzyli pracowników zaufaniem, ponieważ musieli oni pracować samodzielnie z domu, a nie z biura, tak jak dotąd. W związku z czym dali im dużo swobody. Te odejście od bezpośredniej kontroli dało możliwość sprawdzenia pracowników i pokazania, że są oni dużo bardziej samodzielni niż przełożonym wydawało się to w bezpośrednim kontakcie.
- Z perspektywy TARKA EXECUTIVE'S Szefowie zostali zmuszeni, by „obdarzyć zaufaniem pracowników” i odejść od tradycyjnego, polskiego wzorca KONTROLI. Z rozmów wynikało, że uniemożliwienie bezpośredniej kontroli stanowiło na początku dla wielu Szefów bardzo duży emocjonalny problem.

4

„Trudniej się zarządza, jak wiesz, że człowiek może odejść.”

Członek Rady Nadzorczej, wiodąca Firma FMCG

Tarka Executive's

Born 2005, still a teen.



- Co do hipotezy TARKA EXECUTIVE'S na temat zmieniającej się KONSTRUKCJI organizacji, to Szefowie i Właściciele małych i średnich firm bardzo szybko przywrócili swoje zespoły do pracy w biurze. Naszym zdaniem mogą to być przedwczesne decyzje. Wynikały one z typowej reakcji Zarządzających tymi firmami na nagły kryzys, którą można opisać jako zaprzeczenie. Przez powrót do firm Szefowie MŚP chcieli przedwcześnie przywrócić „normalność”.
- Jeżeli chodzi Szefów dużych, wielkich i globalnych firm to bardzo poważnie podchodzą oni zarówno do epidemii, jak i do szerszych wydarzeń gospodarczych, które są z tym związane. Z ich strony pojawiła się duża troska związana z tym, co się wydarzyło, wydarza i będzie się działo dalej. Szefowie ci są świadomi, że zarówno z powodów kosztowych, jak i zdrowotnych pracownicy nie wrócą do miejsca, stylu i godzin pracy bezpośrednio - takiego jak przed wybuchem epidemii.

5

„Ten kto pracuje długo, nie pracuje ciężko.”

Założyciel i Prezes, Firma Usługowa

Tarka Executive's

Born 2005, still a teen.



- Jeżeli chodzi o hipotezę dotyczącą KOMPETENCJI, czyli talentów i predyspozycji pracowników większość naszych respondentów twierdzi, że nowe konstrukcje biura, które nastąpią (patrz punkt wyżej) w niewielkim stopniu wpłyną na to, jaki typ pracownika będzie potrzebny w tej pracy home office, albo pracy hybrydowej - pomiędzy biurem i domem. Są jednak pojedynczy Respondenci wskazujący na to, że pracownik potrzebuje nowych kompetencji, predyspozycji. Wskazywano tutaj na takie rzeczy jak wewnątrzsterowność czy introwersję.
- Natomiast my, jako TARKA EXECUTIVE'S uważamy, że Szefowie nie doceniają tego czynnika lub w niewystarczającym stopniu zwracają na niego uwagę. Jest potrzebny inny typ człowieka do pracy w biurze pod bezpośrednią kontrolą i do pracy z domu w niedookreślonych godzinach, z którym nie ma bezpośredniego kontaktu.

6

„Ten stres i ta obawa są takie permanentne i podskórne.”

Członek Zarządu, Europejska Firma Finansowa

Tarka Executive's

Born 2005, still a teen.



- W przypadku faz walki z epidemią COVID-19 zespół nasz badawczy wskazał, że około 15 kwietnia br. nastąpi szczyt wzrostu zachorowań, około 15 maja będzie się kończyła pierwsza faza epidemii, a około 15 czerwca dojdzie do odmrożenia. To się sprawdziło co do tygodnia.
- Naszą kolejną tezą jest, że Wirus pozostanie z ludzkością na zawsze - tak, jak to się stało w przypadku innych Wirusów i epidemii np. HIV/ AIDS.
- W związku z tym społeczeństwa, gospodarka, politycy i szefowie biznesów będą musieli nauczyć się żyć z tym Wirusem.
- Jako TARKA EXECUTIVE'S stawiamy tezę, że epidemia trwale zmieni sposób funkcjonowania społecznego i biznesowego. Stąd potrzebne są długoterminowe, przemyślane rozwiązania w zakresie KONTROLI oraz wynikających z niej KONSTRUKCJI, KOMPETENCJI i KORZYŚCI w biznesach, organizacjach pozarządowych i instytucjach publicznych.



- › Niniejszy dokument jest adresowany ściśle do jego odbiorców. I jako taki może być publikowany lub przekazywany podmiotom i osobom trzecim tylko za pisemną zgodą Tarka Executive's. Zawartość tego dokumentu jest chroniona przez prawo własności intelektualnej, chyba że oddzielne, pisemne porozumienia pomiędzy wskazanymi odbiorcami a Tarka Executive's stanowią inaczej.
- › Six C-s™, Brand Vortex™, Wealth-Strength-Worth™, Mirror Exercise™, Brand Pride/ Duma Marki™, Business-People/ Biznes-Ludzie™ i PowerShift™ oraz TES PROBE™ są oryginalnymi modelami i podejściami zarządczymi, badawczymi, doradczymi i edukacyjnymi stworzonymi przez Tarka Executive's, przez co podlegają ochronie prawnej zgodnie z regulacjami dotyczącymi własności intelektualnej.
- › „executive”, „Tarka Executive's Born 2005, still a teen” oraz „te>s change” są logotypami należącymi do Tarka Executive's.
- › TES Change jest nazwą handlową, pod którą Tarka Executive's realizuje projekty pozytywnej zmiany społecznej.
- › © 2020 Tarka Executive's