**Tylko integracja strategii, ludzi, procesów i systemów pozwoli firmom osiągnąć długoterminowy sukces**

**Firmy muszą wyjść poza tradycyjne sposoby zarządzania wydajnością, by budować swoją odporność w popandemicznej rzeczywistości i móc lepiej reagować na nagłe zmiany** – wynika z raportu [Reimagining Performance Management](https://cgma.org/content/dam/cgma/resources/reports/downloadabledocuments/reimagining-performance-management.pdf) przygotowanego przez Association of International Certified Professional Accountants – Międzynarodowe Stowarzyszenie Dyplomowanych Specjalistów ds. Rachunkowości, reprezentujące AICPA & CIMA – oraz World Business Council for Sustainable Development – Światową Radę Biznesu na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju (WBCSD).

Aby wygrywać z konkurencją w świecie po pandemii, firmy muszą przyjąć nowe sposoby zarządzania wydajnością, które jednocześnie opierają się na talentach swoich pracowników, w pełni wykorzystują model biznesowy, systemy, procesy i procedury oraz aktywnie angażują interesariuszy. Tymczasem, jak dowodzi raport AICPA & CIMA i WBCSD, tworzenie kultury korporacyjnej opartej na wydajności, która jest niezbędna, żeby wspierać tę zmianę, a w rezultacie napędzać innowacje, tworzyć wartość dla organizacji i móc rozwijać działalność w przyszłości, pozostaje wyzwaniem dla wielu organizacji.

Dlatego liderzy biznesu powinny stworzyć tzw. kulturę wydajności (ang. performance culture), czyli środowisko, w którym pracownicy mają sprawczość, są obdarzeni zaufaniem i mogą się zaangażować. W wyniku przeprowadzonego przez AICPA & CIMA badania zidentyfikowano pięć kluczowych czynników, które przyczyniają się do powstania tego typu kultury:

* zwiększenie odpowiedzialności pracowników poprzez opracowanie mechanizmów kontrolnych, które zachęcają ich do śmiałego podejmowania ambitnych wyzwań,
* stworzenie wyraźnej i przejrzystej zależności między strategią, a celami pracowników – firmy wykorzystują formalny proces kaskadowania celów strategicznych w dół łańcucha dowodzenia, ale wskazują na różne wyzwania wynikające z takiego podejścia,
* wzmocnienie współpracy pomiędzy pionami organizacyjnymi w celu efektywnej koordynacji realizacji strategii,
* wykorzystywanie różnego rodzaju zachęt, aby zwiększyć wpływ ludzi na wyniki biznesowe oraz wyraźne powiązanie indywidualnych celów pracowników z celami biznesowymi, aby angażować i motywować wszystkich, niezależnie od obejmowanego stanowiska,
* zapewnienie współpracy między zespołami HR i finansów - biorąc pod uwagę, że tworzenie wartości biznesowej i sukces strategiczny zależą od pracowników, którzy są zmotywowani, pełni pasji i angażują się w wykonywanie swojej pracy, zespoły HR i finansów powinny ściślej ze sobą współpracować, aby zapewnić, że wydajność pracowników przekładaja się na wyniki biznesowe.

O tym, jak firmy mogą wspierać kulturę wydajności, dyskutowano 17 lutego w Warszawie podczas wydarzenia *AICPA & CIMA Money Talks: Reimagining performance management and enterprise analytics*, którego partnerem strategicznym była firma Oracle. Spotkanie było okazją, by zapoznać się z wynikami raportu oraz dowiedzieć się, dlaczego przedsiębiorstwa odnoszące największe sukcesy przechodzą od planowania silosowego do zintegrowanego i jak bardzo poprawia to ich wyniki biznesowe.

Wstępem do panelu dyskusyjnego, w którym zasiedli eksperci ze świata biznesu i finansów, były prezentacje Petera Spence’a, Associate Director of R&D, AICPA & CIMA oraz Wayne’a Heathera, Director EPM Product Marketing, Oracle Cloud Business Group. W gronie panelistów znaleźli się:

* Paweł Jędrusik, Country Manager Oracle Cloud Applications, Oracle Polska,
* Magda Kotowska-Gawrylczyk, Data & Analytics Manager, NatWest Polska,
* Michał Wierzbowski, Członek Zarządu ds. Finansów, Dyrektor Centrum Operacji Księgowych, Orange Polska,
* Krzysztof Pniewski FCMA, CGMA, CFO, PFR Nieruchomości.

Jak podkreślali, konieczne jest przemyślane zarządzanie kapitałem ludzkim i wdrożenie prawdziwie zintegrowanego planowania. W aktualnym stale zmieniającym się i złożonym środowisku biznesowym, firmy nie mogą już skupiać się wyłącznie na danych finansowych, by dokonywać oceny swoich wyników, wdrażać długoterminowe strategie i generować trwałą wartość. Aby przedsiębiorstwa mogły być bardziej odporne na zakłócenia, konieczne jest zaawansowane zarządzanie danymi (ang. data management) i planowanie scenariuszy (ang. scenario planning), a także tzw. łączenie kropek (ang. connecting the dots) oraz współpraca między pionami dzięki odpowiedniej kulturze organizacyjnej.

**Dodatkowe informacje**

Raport AICPA & CIMA i WBCSD [Reimagining Performance Management](https://cgma.org/content/dam/cgma/resources/reports/downloadabledocuments/reimagining-performance-management.pdf) powstał pod koniec pierwszego etapu projektu, w którym przeprowadzono wstępne wywiady z 42 osobami stojącymi na czele działów finansowych, operacyjnych i Human Resources w 32 firmach, wśród któych zanalazły się: HSBC, Coca-Cola, Diageo, AstraZeneca, Nestlé, Nike and Unilever. Następnie przeprowadzono serię dyskusji w formule okrągłego stołu z 34 liderami finansów, HR oraz liderami operacyjnymi w 34 firmach z różnych częśći świata. Druga faza projektu zostanie przeprowadzona przez AICPA & CIMA w tym roku.

*Reimagining performance management and enterprise analytics* było pierwszym w tym roku wydarzeniem zorganizowanym przez AICPA & CIMA w Warszawie i online w ramach cyklu Money Talks. Podczas spotkań z tej serii znane osobistości ze świata finansów oraz praktycy biznesu omawiają trendy, które mają i będą miały wpływ na ich pracę w przyszłości.

*Association of International Certified Professional Accountants®, reprezentujące AICPA® & CIMA®, działa na rzecz globalnej profesji finansowej w imieniu 696 000 członków i studentów American Institute of CPAs® (AICPA) i The Chartered Institute of Management Accountants® (CIMA) ze 192 krajów i terytoriów. Jesteśmy światowym liderem w dziedzinie rachunkowości publicznej i zarząd­czej. Poprzez propagowanie tytułów Certified Public Accountant (CPA) i Chartered Global Management Accountant (CGMA) oraz innych specjalistycznych kwalifikacji, profesjonalną edukację i tzw. świadome przywództwo (ang. thought leadership) wspieramy naszych członków i zaangażowanych profesjonalistów i dzielimy się z nimi wiedzą oraz możliwościami na osiągnięcie pozycji liderów w kształtowaniu stabilniejszej przyszłości sprzyjającej włączeniu społecz­nemu i zrównoważonemu rozwojowi.*

*American Institute of CPAs (AICPA), będący największą na świecie organizacją reprezentującą profesję biegłego rewidenta, wyznacza dla swoich członków standardy etyczne oraz obowiązujące w Stanach Zjednoczonych standardy audytorskie w odniesieniu do spółek prywatnych, organizacji charytatywnych, a także władz federalnych, stanowych i lokalnych. Opracowuje również i ocenia Uniform CPA Examination i tworzy zasób talentów dla profesji rachunkowości publicznej.*

*The Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) jest czołową i jednocześnie największą światową organizacją zrzeszającą specjalistów z dziedziny rachunkowości zarządczej. CIMA ściśle współpracuje z pracodawcami i sponsoruje nowatorskie badania, nieustannie aktualizując swój program nauczania, dzięki czemu pozostaje pierwszym wyborem przy rekrutacji liderów biznesu z wykształceniem z zakresu finansów.*

Dodatkowych informacji udziela:

Martyna Makiel

External Relations Manager, Europe, Association of International Certified Professional Accountants

M: +48 662 800 455

[Martyna.Makiel@aicpa-cima.com](mailto:Martyna.Makiel@aicpa-cima.com)