

## **Jakie są bariery w zakresie wdrożenia procesu zarządzania ryzykiem w polskich firmach – opinia studentów?**

- Zbyt „lajtowe” podejście, na zasadzie „jakoś to będzie”, „nic się nie stało”, „zdarza się” itp.
- Często odmawiana jest pomoc lub słabo wykorzystana wiedza praktyczna.
- Nie lubimy jak ktoś nas „kontroluje” – „bo przecież wszystko wiemy”.
- Wprawdzie zarządzanie ryzykiem jest ważnym elementem przedsiębiorstwa – ALE „nie mamy na to czasu”
- Już najmłodszych Polaków uczy się konformizmu, braku społecznej inicjatywy, „nie wychylana się”, stania w szeregu, „tiszce jediesz dalsze budiesz”. Jak później identyfikować ryzyka z takimi przyzwyczajeniami wypalonymi w mózgach?
- Jesteśmy najlepsi, ze stali, nie do poddania się – po trupach do celu.
- Brak znajomości swoich wad, słabych stron, które powinny być zamienione na zalety, mocne strony.
- Brak myślenia długofalowego (psychologicznie polscy menadżerowie myślą w kategoriach „nisko rosnących jabłek)
- Brak wymuszenia w standardach zarządzania ryzykiem (jest to wprowadzone tylko w wąskiej grupie branż, np. przemysł samochodowy, w którym IATF 16949 wymaga zarządzania ryzykiem)
- Strach przed zmianami (nieważne czy to negatywnymi czy pozytywnymi)
- Brak odpowiednio wykształconej kadry,
- Brak środków finansowych, który uniemożliwia prawidłowy rozwój firmy, niską świadomość menadżerów, a także zbyt małą skalę działalności, a co za tym idzie nieopłacalność wdrożenia procesów zarządzania ryzykiem
- Trudności w zrozumieniu systemu
- Niechęć pracowników do wprowadzonych zmian
- Brak świadomości korzyści wdrożenia systemu
- Wysokie koszty wprowadzenia systemu
- Mała wiedza na temat wdrażenia SZR i dokonywanych zmian
- Zbyt słabe zaangażowanie kierownictwa
- Zarządzanie ryzykiem jest sprzeczne z naszymi narodowymi paradygmatami zassanymi już z mlekiem matek: „jakoś to będzie”, „Polacy nic się nie stało”, „tak musiało być”.
- Notorycznie z premedytacją i małym uporem odmawiamy odrabiania lessons learned.
- Wysiłek intelektualny związany za analizą przyczynowo skutkową (RCA) jest jeszcze bardziej męczący, najwyraźniej.
- Jako lekarstwo na niepowodzenia od małego serwuje się nam oksymoron „chwała zwyciężonym”. Jest to hipoteza równie błędna w obszarze militarnym, politycznym jak i biznesowym.
- Ostatecznie, jesteśmy najlepsi i wspaniali, po prostu odporni na ryzyko, ze stali. Nie znamy i nie rozumiemy swoich słabych stron i ograniczeń (dowód empiryczny: patrz powyżej).
- Już najmłodszych Polaków uczy się konformizmu, braku społecznej inicjatywy, „nie wychylana się”, stania w szeregu, . Jak później identyfikować ryzyka z takimi przyzwyczajeniami wypalonymi w mózgach?

- Zarządzanie nie traktuje się jako sztukę i rzemiosło ze swoją technologią, bo wszyscy jesteśmy Stivami Jobsami, mamy leadership we krwi i nie zajmują nas jakieś zgniłe nowinki z Zachodu.
- Nie lubimy jak nam się pałętają po firmie jacyś eksperci, przecież sami wszystko wiemy.
- Nie lubimy czarnowidzów i pesymistów złośliwie sugerujących, że bieganie z gołymi rękami na karabiny maszynowe, kopanie po łydkach wrednych i wielokrotnie potężnych sąsiadów,
- Lekceważenie wyzwań globalizacji nie jest przejawem sprytu i szlachetnej dumy.
- Brak planu wdrożenia zarządzania ryzykiem
- Niechęć pracowników oraz wiedzy na temat korzyści wynikających z wprowadzenia zarządzania ryzykiem.
- Bariera informacyjna = nie wiem: wynika z nieznaności planów zmian jakie mają być wdrażane w firmie. W rezultacie brak akceptacji, brak zaufania ze strony pracowników, opór wobec zmian
- Bariera poznawcza = wiem, ale nie rozumiem: wynika z niedostatecznego zrozumienia wizji zmian, w efekcie nie ma zaangażowania w ich realizację
- Bariera systemowa (zasobowa) = chcę, ale nie mogę: mogą powstać w środowisku wewnętrznym (brak narzędzi, pieniędzy) lub zewnętrznym firmy (spadek PKB, wzrost stóp procentowych)
- Bariera sprawnościowa = mogę, ale nie potrafię: wynika z nieodpowiedniego dostosowania przedsiębiorstwa do zmian jakie chce się wprowadzić.  
Brak wypracowanych strategii, procedur zarządzania zmianą, nieumiejętność stworzenia planu, harmonogramu i innych.
- Wysokie koszty wprowadzenia systemu w firmie,
- Brak wykwalifikowanej kadry, która będzie brała udział w procesie,
- Brak świadomości o korzyściach, które zapewnia wdrożenie systemu,
- Zbyt długi czas realizacji wdrożenia systemu,
- Niechęć do procesu zarządzania ryzykiem związana z licznymi analizami „a co jeśli”, większość przedsiębiorców woli zaryzykować i przekonać się, czy podjęta decyzja okazała się słuszną czy też nie,
- Przedsiębiorcy nie lubią czarnowidztwa i pesymistycznych sugestii, które mogłyby sugerować porażkę,
- Przedsiębiorcy mogą uważać, iż zarządzanie ryzykiem jest ważne, lecz mogą nie mieć na nie czasu.
- Brak podstaw teoretycznych
- Słaba komunikacja
- Nieodpowiedni styl zarządzania
- Brak środków finansowych
- Brak czasu na wdrażanie
- Słaba infrastruktura informatyczna
- Brak jednoznacznego sposobu wdrażania podejścia procesowego
- Opór ze strony pracowników - Brak motywacji ze strony pracowników
- Nieporozumienia między pracownikami
- Brak wsparcia kierownictwa
- Niezdolność do zmiany kultury przedsiębiorstwa
- Wysoka rotacja personelu na poziomie zarządzania
- Bariery zasobów ludzkich

- Brak benchmarkingu
- Bariera związana z zarządzaniem inwentarza.
- W pomiarze ryzyka przeważa wykorzystanie metod jakościowych nad ilościowymi.
- Dominuje postawa pasywna managerów
- Istnienie niedostatecznego poziomu infrastruktury wewnętrznej dla potrzeb zarządzania ryzykiem np: brak specjalistów.