

Český průzkum názorů generálních ředitelů 2018

Nejdůležitější zjištění



ÚVODNÍ SLOVO



Jiří Moser
řídící partner pro ČR

Český průzkum názorů generálních ředitelů již 9. rokem navazuje na ten globální. Z něj letos vychází jedno významné poznání. Generální ředitelé jsou ohledně vývoje svých ekonomik a vlastních společností v následujících 12 měsících velmi optimističtí. Nejen že se tento indikátor optimismu dostal na nejvyšší úroveň za posledních 8 let, ale stejně pozitivně hodnotí ekonomické výhledy všechny regiony od Ameriky po Afriku.

Proto asi nepřekvapí, že výsledky Českého průzkumu názorů generálních ředitelů vykazují podobný rozsah optimismu, jako je tomu globálně. Lokální průzkum se však s tím globálním shoduje i ve velmi negativním hodnocení vlivu regulací a administrativní zátěže na podnikání. Generální ředitelé uvádějí toto riziko na jednom z prvních míst mezi hrozbami, které mohou mít dopad na další růst.

V českém průzkumu v letošním roce rezonují dvě oblasti. Na jedné straně je to nedostatek zaměstnanců, na druhé straně čím dál větší důraz na digitální technologie a robotizaci. Do určité míry by měly být tyto dva trendy propojené.

A protože to nudné a jednoduché za nás budou dělat roboti, měli by z toho benefitovat všichni, včetně zaměstnanců, kteří se budou moci soustředit na zajímavější práci s větší přidanou hodnotou.

Já si přeji, aby se pozitivní ekonomická očekávání roku 2018 naplnila a aby dynamika zavádění digitálních technologií a robotizace k úspěchu podniků jen přispěla.

EKONOMIKA

Výhledy spojené s vývojem ekonomiky jsou velice pozitivní. Generální ředitelé věří v růst a mají i dostatek zdrojů na jeho financování. Trápí je ale časté změny legislativy a zvyšující se regulace. Jaké jsou jejich vize a plány?

Očekávání růstu výnosů

Následující rok

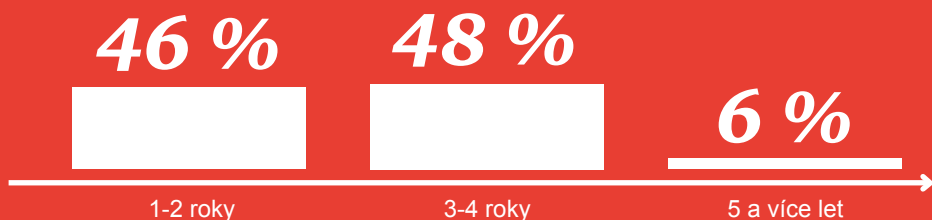


Příští tři roky



Nálada na trhu je obecně velmi pozitivní. Pro následujících 12 měsíců dokonce nejpozitivnější za existenci našeho průzkumu. Růst výnosů očekává v tomto roce 87 % generálních ředitelů. Ve třiletém horizontu věří v růst svých tržeb dokonce 91 % z nich. To je v porovnání s minulými roky o něco méně, což mimo jiné ukazuje na jistou nervozitu ze zpomalení ekonomiky v delším časovém horizontu.

Očekávání trvání růstu české ekonomiky



Ředitelé firem v současnosti nevidí žádnou hrozbu, která by v krátkodobém horizontu narušila růst. Existují však oblasti, které by na podnikání v delším časovém horizontu mohly mít negativní vliv – například nedostatek kvalifikovaných lidí, vysoká inflace mezd či zvyšování úrokových sazeb.

Plně rozumím optimismu pro nejbližší období. Ve střednědobém horizontu je naopak očekáván posun v hospodářském cyklu a zřejmě odráží i politické nejistoty.



Petr Kříž
partner oddělení Auditorických služeb, PwC ČR



LIDÉ

Nedostatek zaměstnanců, problémy s angažovaností, nahrazování pracovní síly roboty. To jsou výhledy pro následující měsíce a roky v oblasti lidských zdrojů. Jaké kroky budou generální ředitelé činit, aby úspěšně čelili výše uvedeným výzvám?

V letošním roce vyjádřilo starost o dostatek kvalifikovaných zaměstnanců téměř 90 % dotázaných ředitelů. Vzhledem k demografickému vývoji – především poklesu absolventů vysokých škol a nárůstu pracovníků 55 + lze očekávat, že dostupnost kvalifikovaných lidí nedá generálním ředitelům spát ani v příštích letech.

Nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců



Angažovanost vlastních zaměstnanců v rámci společnosti snižuje fluktuaci, pomáhá firmě k vyšší efektivitě, a dokonce i v náboru nových zaměstnanců. To by v době, kdy je na trhu práce nedostatek lidí, neměly brát společnosti na lehkou váhu. Vyššího zapojení svých zaměstnanců dosahují společnosti, které měří index angažovanosti, pracují na jeho zvyšování, průběžně od pracovníků získávají zpětnou vazbu a následně zavádějí odpovídající opatření.

Angažovanost vlastních zaměstnanců



K řešení problému nedostatku zaměstnanců bude třeba zaujmout inovativní přístup s využitím robotiky, ve kterém HR strategie bude vhodně kombinovat nejen prvky moderního náboru, ale i age managementu, cíleného odměňování a optimálního mixu benefitů zaměřených na potřeby jednotlivých skupin pracovníků.



Andrea Linhartová Palánová
manažerka v oddělení Lidé a organizace, PwC ČR

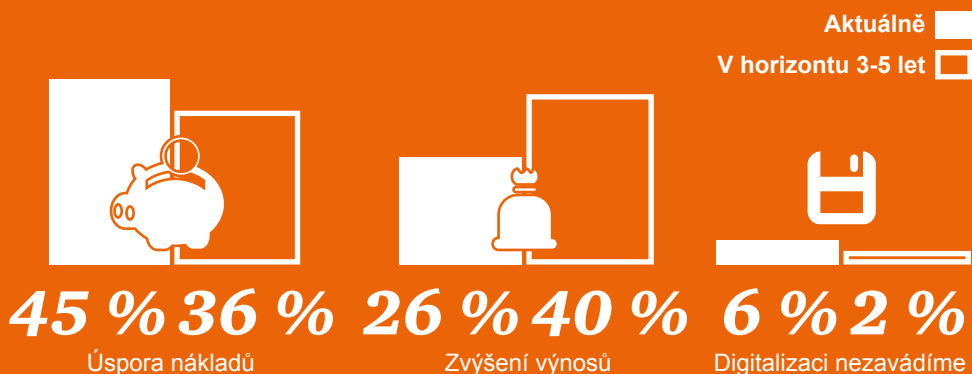


TECHNOLOGIE

Světem technologií v byznysu hýbe robotika, digitalizace i sběr a využívání dat. Jak se firmy poperou s rychlostí technologických změn a nástupem Průmyslu 4.0? Co považují generální ředitelé za zásadní a co je naopak nepálí?

Digitalizace pro generální ředitele v současnosti znamená především snižování nákladů. V následujících několika letech by však nejsilnějším motivem pro její zavádění měl být růst výnosů.

Motivy firem pro digitalizaci



Měly by přinášet vyšší efektivitu nebo pomoci řešit nedostatek lidí na trhu práce – jaké technologie budou v následujících letech pro společnosti nejdůležitější?

Nejvýznamnější technologie v blízké budoucnosti



Společnosti dnes věří, že jim digitalizace přinese zejména úsporu nákladů. Jejich zástupci si dokáží představit, jak technologie typu robotika nebo cloud přispějí ke snižování jejich nákladů a řada z nich již taková řešení zavedla nebo zavádí. Výrazně menší míra jistoty, čím může digitalizace prospět, je ale v oblasti růstu tržeb. Ředitelé však věří, že v horizontu několika let bude právě oblast růstu tržeb z hlediska digitalizace tou stěžejní.



Petr Ložek
partner oddělení Technology Consulting, PwC ČR

VZDĚLÁVÁNÍ

Jak může nastavení vzdělávacího systému pomoci řešit nedostatek pracovní síly? Jakou úlohu by v tom měl sehrát stát, firmy, školy a jejich absolventi? Co si o tom myslí generální ředitelé?

Vinu vrcholní představitelé firem přičítají především neefektivní sociální politice, až poté nevhodné struktury absolventů. Situaci však nepříznivě ovlivňuje také demografický vývoj.

Zodpovědnost státu za nedostatek pracovní síly



53 %

Nevhodná sociální politika



50 %

Nevhodná struktura absolventů



24 %

Spíše problém demografického vývoje



14 %

Je to věc trhu

Současný trend nově vznikajících profesí si již vytváří poptávku po nových kompetencích a dovednostech. Školy by měly za podpory a koordinace státu více spolupracovat s firmami a reagovat na novou poptávku dovedností, kterou přinese zavádění nových technologií a Průmysl 4.0.

Jak hodnotíte vzdělávací systém v ČR?

↓ Školy by měly více zohlednit požadavky firem, aby profil absolventů odpovídal současným požadavkům trhu práce.

60 %

40 %

↑ Školy by měly poskytovat univerzálnější vzdělání, aby absolventi našli uplatnění v budoucnosti, kterou lze jen těžko předvídat.

”

Je pochopitelné, že firmy a jejich generální ředitelé v oblasti přípravy absolventů na trh práce upřednostňují svoje vlastní zájmy. Stát by měl však v oblasti vzdělanosti sledovat více dlouhodobějších cílů, než je uplatnění pracovníků ve firmách.



Karel Půbal
ředitel oddělení Poradenství pro veřejný sektor,
PwC ČR

“

O průzkumu

Devátého ročníku Českého průzkumu názorů generálních ředitelů se během posledního čtvrtletí 2017 zúčastnilo 141 vedoucích představitelů nejvýznamnějších společností působících na českém trhu. Český průzkum názorů generálních ředitelů navazuje na PwC Celosvětový průzkum názorů generálních ředitelů. Výsledky jeho již 21. ročníku byly stejně jako v předchozích letech zveřejněny na Světovém ekonomickém fóru ve švýcarském Davosu.

Více o průzkumu a jeho výsledcích na www.pwc.cz/ceo

O PwC

V PwC usilují o obnovení důvěry a řešení důležitých problémů ve společnosti. PwC je síť firem s více než 236 tisíci lidmi ve 158 zemích světa. Poskytují kvalitní auditorské, daňové a poradenské služby, které podporují klienty při dosahování jejich cílů. Více se o PwC dozvíte na www.pwc.com/cz.

Název „PwC“ označuje všechny společnosti skupiny PricewaterhouseCoopers International Limited, z nichž každá je samostatným a nezávislým právním subjektem.

Kontakty



Jiří Moser
řídící partner pro ČR
Tel.: +420 251 152 048
jiri.moser@pwc.com



Tereza Pavézková
public relations
Tel.: +420 774 085 080
tereza.pavezkova@epicpr.cz



www.pwc.cz/CEO

Informace obsažené v této publikaci mají obecný charakter a neslouží jako zdroj odborného poradenství. Nedoporučujeme, abyste na základě těchto informací podnikali konkrétní kroky bez dodatečné odborné konzultace. Neposkytujeme žádná prohlášení ani záruky (výslovné ani učiněné mlčky), pokud jde o úplnost a přesnost informací obsažených v této publikaci. PricewaterhouseCoopers Česká republika, s.r.o., její členové, zaměstnanci a spolupracovníci, v rozsahu povoleném příslušnými právními předpisy, neodpovídají za jakékoliv následky způsobené případným jednáním, zdržením se jednání, spoléháním se na informace obsažené v této publikaci či jakýmkoliv rozhodnutím učiněným na základě informací v této publikaci.

© 2018 PricewaterhouseCoopers Česká republika, s.r.o. Všechna práva vyhrazena. „PwC“ je značka, pod níž členské společnosti PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) podnikají a poskytují své služby. Společně tvoří světovou síť společností PwC. Každá společnost je samostatným právním subjektem a jednotlivé společnosti nezastupují síť PwCIL ani žádnou jinou členskou společnost. PwCIL neposkytuje žádné služby klientům. PwCIL neodpovídá za jednání či opomenutí jednotlivých společností sítě PwC, ani nemůže kontrolovat výkon jejich profesionální činnosti či je jakýmkoli způsobem ovlivňovat.