

www.pwc.cz/ceoagenda

Český průzkum názorů generálních ředitelů 2016

Nejdůležitější zjištění

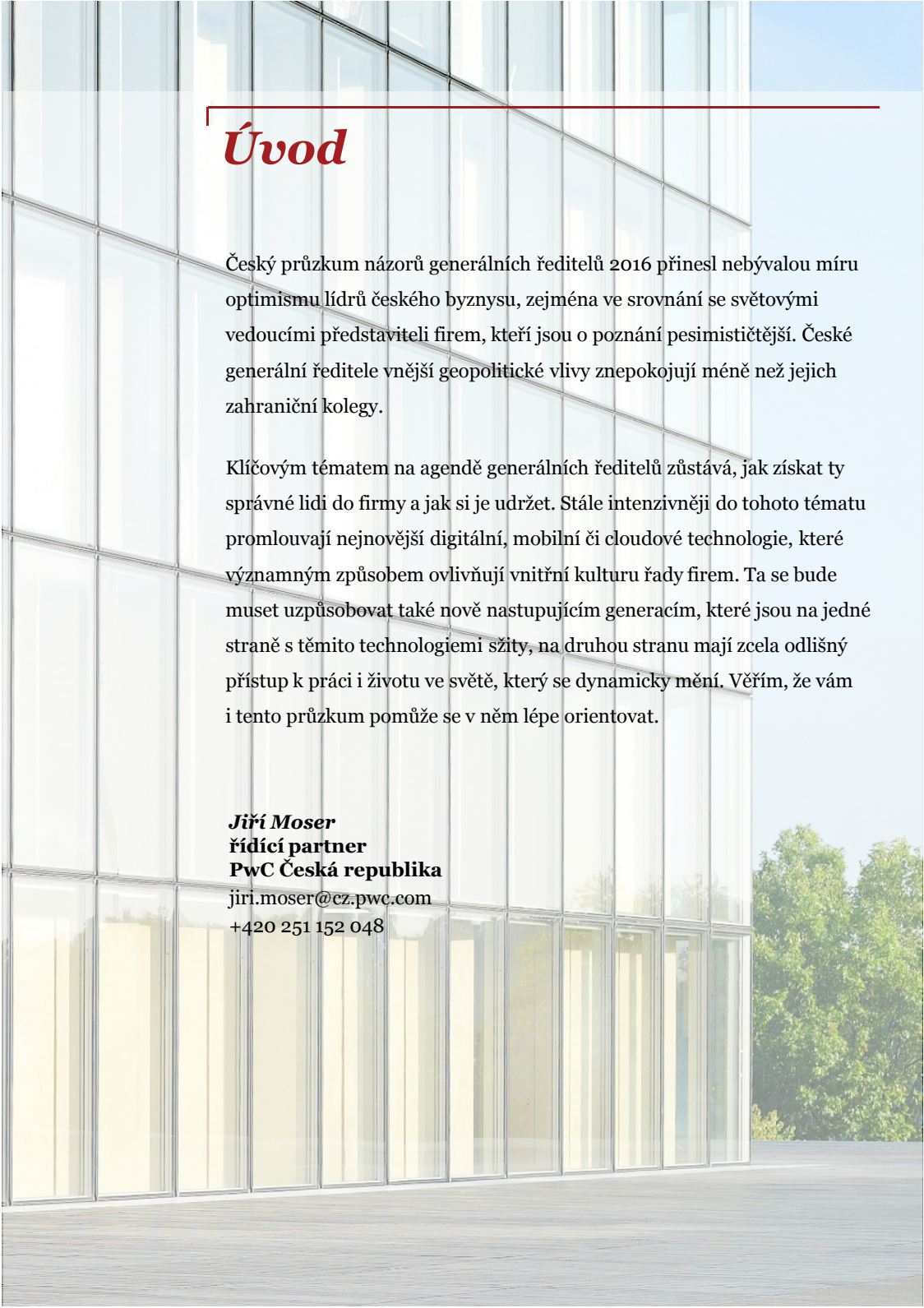
*Lidé a byznys
v digitálním
světě*



pwc

Obsah

Nejvyšší důvěra.....	4
82 % generálních ředitelů věří, že jim letos porostou tržby	
Koruna.....	6
53 % ředitelů je pro přijetí eura	
Šetříme, ale chceme růst.....	8
65 % firem plánuje letos úsporná opatření	
Kde hledat lidi?.....	10
50 % firem letos zvýší počet zaměstnanců	
Technologie a firemní kultura	12
V 66 % firem umožní zaměstnancům home office a podpoří je příslušnými technologiemi	
Stát přitvrdil.....	14
71 % ředitelů si myslí, že regulace a administrativní požadavky státu na firmy jsou nyní intenzivnější	
Jak se udržují CEOs.....	16
89 % ředitelů se sebou něco dělá, aby nevyhořeli	
Jak oslovit novou generaci zaměstnanců	18
47 % firem se mění nebo hodlá měnit, aby oslovily generace Y a Z	
Konkurenceschopnost Česka.....	20
91 % ředitelů se domnívá, že jednodušší a srozumitelnější daňový systém by zvýšil konkurenceschopnost naší země	
Zahraniční expanze.....	22
25 % ředitelů vidí největší růstové příležitosti pro letošní rok v zahraničí	



Úvod

Český průzkum názorů generálních ředitelů 2016 přinesl nebývalou míru optimismu lídrů českého byznysu, zejména ve srovnání se světovými vedoucími představiteli firem, kteří jsou o poznání pesimističtější. České generální ředitele vnější geopolitické vlivy znepokojují méně než jejich zahraniční kolegy.

Klíčovým tématem na agendě generálních ředitelů zůstává, jak získat ty správné lidi do firmy a jak si je udržet. Stále intenzivněji do tohoto tématu promlouvají nejnovější digitální, mobilní či cloudové technologie, které významným způsobem ovlivňují vnitřní kulturu řady firem. Ta se bude muset uzpůsobovat také nově nastupujícím generacím, které jsou na jedné straně s těmito technologiemi sžity, na druhou stranu mají zcela odlišný přístup k práci i životu ve světě, který se dynamicky mění. Věřím, že vám i tento průzkum pomůže se v něm lépe orientovat.

Jiří Moser
řídící partner
PwC Česká republika
jiri.moser@cz.pwc.com
+420 251 152 048

Nejvyšší důvěra

Česká ekonomika se v roce 2015 zařadila mezi evropské premianty, když její HDP vzrostl o více než 4 %. Za růstem sice stály mimořádné vlivy, jako např. dočerpávání peněz z fondů EU, ale důvěra firem v ekonomiku je zjevná. Potvrzují ji i signály, jakými jsou rostoucí investice, zvyšující se mzdy či velmi nízká úroveň nezaměstnanosti.

Růstová očekávání generálních ředitelů pro rok 2016 jsou tak nejvyšší v sedmileté historii průzkumu. Střednědobý výhled růstu tržeb se rovněž zlepšuje. Celkem 94 % respondentů je alespoň do určité míry přesvědčeno o jejich růstu.

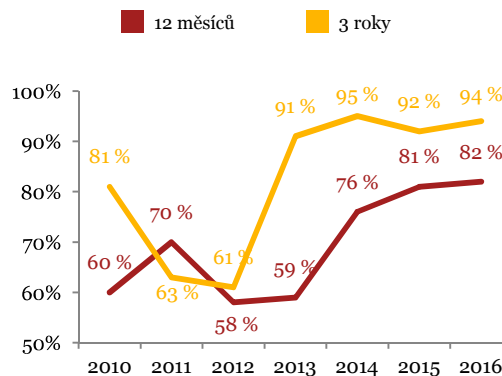
Hovoříme-li o růstu, nabízí se otázka, zda budou firmy potřebovat také rozšiřovat své produkční kapacity. Ve větší míře neplánují využívat externí zdroje financování. Je obecně známo, že řada firem má v současné době hodně volné hotovosti. Na druhou stranu významnější investiční projekty zpravidla jen z vlastních zdrojů financovat nelze.

Výsledky průzkumu nabízejí otázku, zda je očekávaný růst podložený plány, výhledem reálných toků zakázek nebo pouze o zlepšení spotřebitelské nálady a příznivý makroekonomický výhled. Oproti názorům generálních ředitelů ve zbytku světa se vedoucí představitelé českých firem příliš neobávají vývoje globální ekonomiky, ani technologických změn či změn spotřebitelských preferencí.

„Firmy se během krize naučily pracovat s rozvahou a tvořit vlastní zdroje a rezervy. Je to otázkou, jestli to bude stačit, protože lze již dohlédnout na konec dobrých časů.“

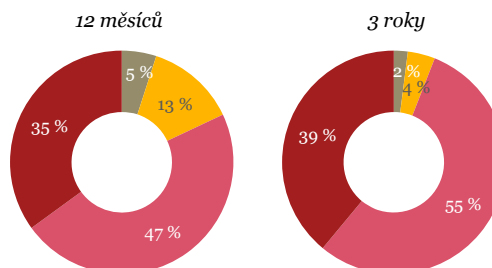
Petr Smutný, partner v oddělení Podnikových financí a restrukturalizací, PwC ČR

Růst výnosů v následujících letech očekává naprostá většina ředitelů



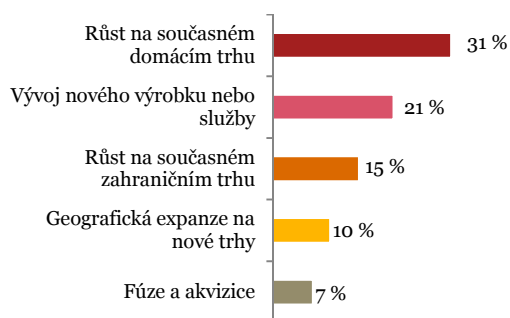
Očekáváte, že výnosy vaší společnosti v horizontu 12 měsíců/3 let porostou?

■ Rozhodně očekávám ■ Spíše očekávám
■ Spíše neočekávám ■ Vůbec neočekávám



Hlavní příležitosti k rozvoji podnikání bude letos růst na současném domácím trhu; přibývá inovátorů

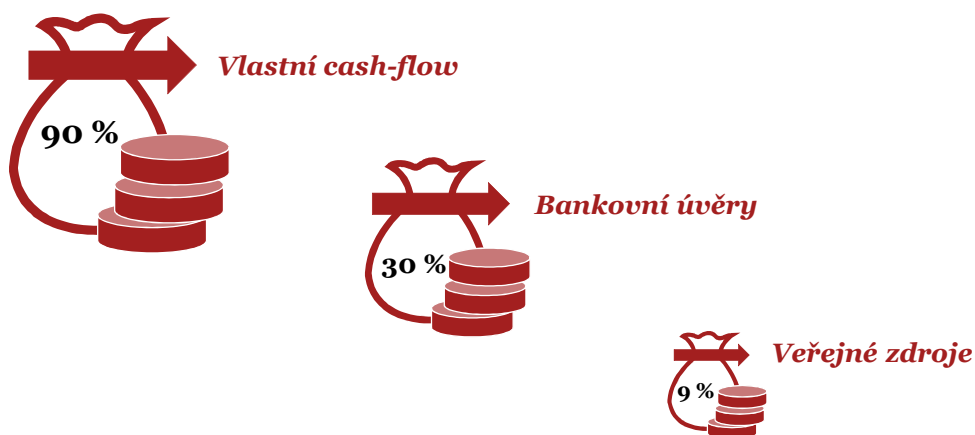
Vyberte, prosím, ze seznamu potenciálních příležitostí k rozvoji podnikání jednu, kterou považujete za hlavní pro růst vaší společnosti v příštích 12 měsících.



Ostatní možnosti byly zvoleny v tomto zastoupení: Změna kultury ve firmě 5 %; Nové společné podniky a/nebo strategické aliance 2 %; Jiné 6 %; Nevidíme růstové příležitosti 2 %

Plánovaný růst budou firmy financovat hlavně z vlastních zdrojů

Jak chcete financovat svůj plánovaný růst?



Koruna

Průzkum ukázal, že firmy v oblasti svého měnového zajištění stále příliš spoléhají na intervence ČNB. Ty započala v listopadu 2013 a poslední vyjádření centrálních bankéřů z počátku roku 2016 naznačují, že by letošní rok mohla centrální banka slabou korunu za kurz 27 Kč za euro či slabší ještě podržet.

Ať už kurz koruny ovlivňuje nákladové či výnosové položky firem, ukazuje se, že podniky mnohdy zapomínají jednak na to, že i když mají nyní kurz zajištěný, nebude tak dlouho trvat, co intervence skončí, a jednak i v současné době mají takto „ošetřené“ riziko jen vůči euru. Řada důležitých surovin se však dováží z dolarových oblastí, velké investiční celky se vyvážejí do ne-eurových regionů.

Až intervence skončí, budou muset přístup k měnovému zajištění řešit všichni. Analýza pozic v jednotlivých měnách a vhodné měnové zajištění je potřeba připravit dopředu. Proto je nutné zamyslet se nad tím již nyní.

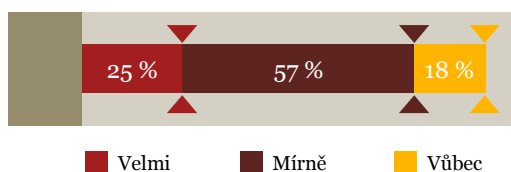
Podobně lze nahlížet i na téma přijetí společné evropské měny. Odhlédneme-li od politického aspektu tohoto kroku, i po případném zavedení eura se firmy zcela nevyhnou měnovému riziku. Stále budou muset řešit, jak ošetřit vývoj kurzu u svých zakázek v amerických dolarech a dalších měnách.

Dalo by se očekávat, že vzhledem k velké exportní závislosti Česka bude příznivců eura více. Na druhou stranu podíváme-li se na celou českou populaci, pro přijetí eura je podle výsledků Eurobarometru jen necelá třetina obyvatelstva, zatímco proti téměř 70 %.

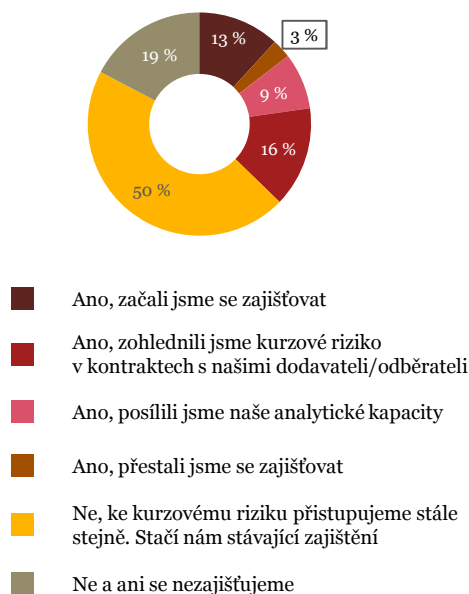
Český průzkum názorů generálních ředitelů 2016

Kolísání měnových kurzů – obáváme se?

Jak moc se v horizontu následujících 12 měsíců obáváte kolísání měnových kurzů?

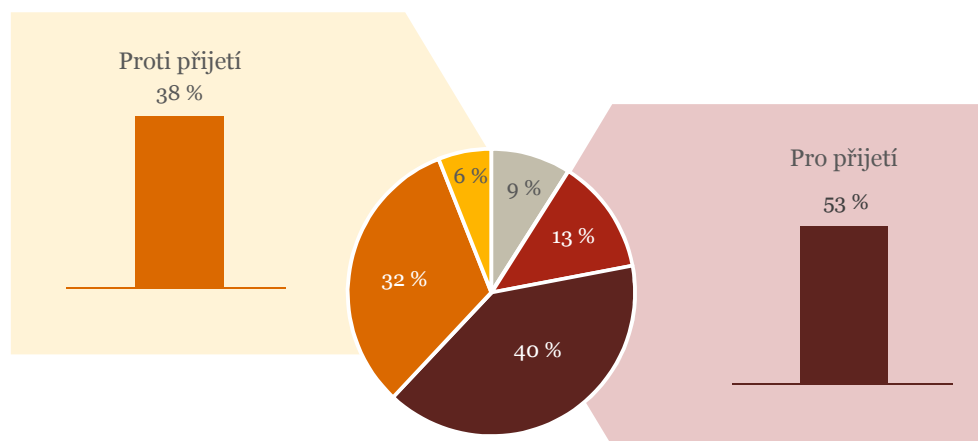


Změnila vaše společnost na základě vývoje české měny v uplynulých letech přístup ke kurzovému riziku?



Uplynulý vývoj kurzu koruny přiměl téměř pětinu ředitelů změnit názor na přijetí eura – většina je stále pro přijetí společné evropské měny

Změnil se na základě vývoje české měny v uplynulých letech váš názor na přijetí eura?



- Ano, jsem pro přijetí
- Ne, nadále jsem pro přijetí
- Ano, jsem proti přijetí
- Ne, nadále jsem proti přijetí
- Je mi to jedno

„Firmy by neměly zapomínat na to, že i případné přijetí společné evropské měny nepokryje všechna jejich kurzová rizika. Řada surovin se dováží z dolarových oblastí, stejně tak velké investiční celky se vyvážejí do neeurových oblastí.“

Olga Čilečková, ředitelka oddělení Treasury rizik, PwC ČR

Šetříme, ale chceme růst

Generální ředitelé mají ambiciózní plány. Nezapomněli však ani na své zkušenosti z krizových let a náklady drží pevně pod kontrolou. Ukazuje se, že tlak na snižování nákladů bude trvalým nástrojem firem, a to nejen během krize.

Úsporná opatření je však třeba provádět v kontextu strategie firmy. Pokud nemá jasnou strategii, jakákoliv restrukturalizační opatření mohou být v konečném důsledku riziková.

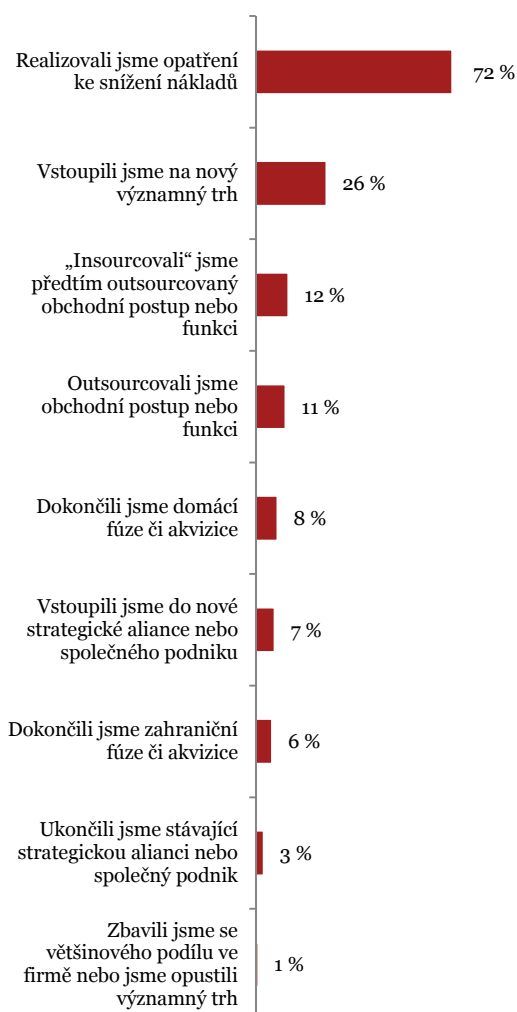
Průzkum zároveň odhaluje, že firmy intenzivně pracují na zlepšení své příjmové strany. Ukazuje se, že plošně probíhá konsolidace trhů.

V roce 2016 by měla v Česku vzrůst jak transakční aktivita, tak přibýt nových společných podniků a strategických aliancí. Naopak útlum hlásí generální ředitelé, pokud jde o přeshraniční fúze a akvizice. To lze přičíst zvyšujícím se geopolitickým rizikům ve světě i ekonomickým nejistotám v Evropě.

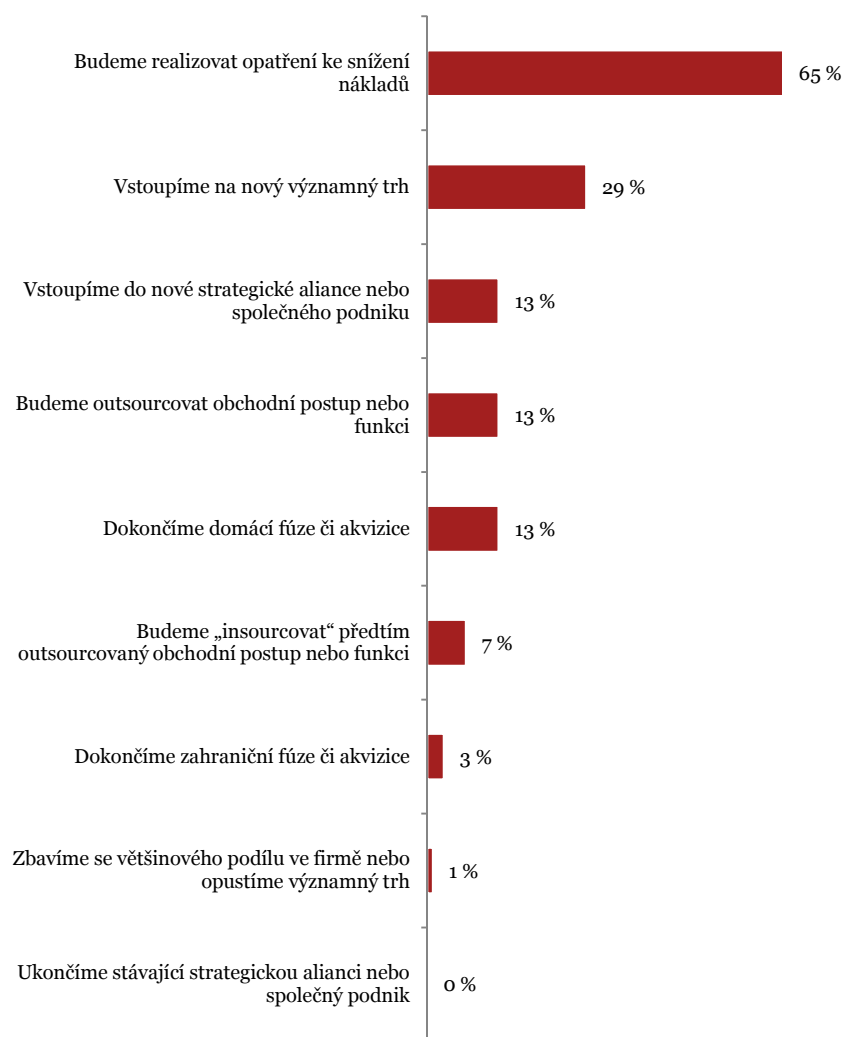
„Zájem investorů je jak o tradiční odvětví jako strojírenství nebo energetika, tak i o společnosti z IT nebo například mediálního sektoru. Nakupují tu zejména lokální investoři, ale na trhu krouží i řada zahraničních hráčů. Již v současné době roste zájem investorů z Číny o investice do firem v České republice a celkově regionu střední a východní Evropy.“

Miroslav Bratrych, vedoucí partner oddělení
Poradenství, PwC ČR

Které z restrukturalizačních aktivit iniciovali generální ředitelé v roce 2015? Hlavně šetřili, ale také vstupovali na nové trhy



**Které z restrukturalizačních aktivit plánují generální ředitelé v roce 2016?
Budou dále šetřit, plánují ale i fúze a akvizice**



Nebudou lidi...

Dostupnost zaměstnanců, kteří mají potřebné znalosti, zkušenosti a dovednosti, byla podle generálních ředitelů klíčovým tématem již roku 2015. V roce 2016 sice meziroční nárůst nových pracovních míst už nebude tak vysoký jako před rokem, ale rezervoár volných lidí na trhu bude také o něco vyčerpanější.

Není tak překvapivé, že nedostatek lidí zůstává podle generálních ředitelů největší podnikatelskou hrozbou i v roce 2016. Oproti předchozímu roku to však není jen otázka kvality kandidátů, ale lze doslova říci, že nejsou lidé, což může být velmi kritické ohrožení pro řadu podnikatelských plánů, potažmo celou českou ekonomiku.

Generální ředitelé si začínají uvědomovat, že hledání nových lidí je jen část problému. Tou druhou je udržení si stávajících pracovníků. V tom si, zdá se, lídři firem relativně věří, za velkou hrozbu pro svůj byznys to označilo jen 14 % dotázaných. Naopak třetina to vůbec nepovažuje za problém.

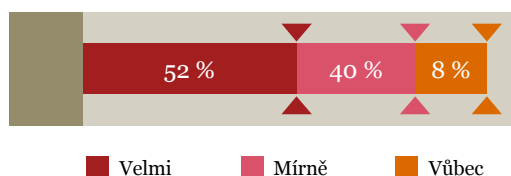
Podle každoročního průzkumu PwC PayWell by letos měly firmy přidávat v průměru 2,5 %, nízká inflace zaručuje i reálný růst. U nejexponovanějších pozic či u klíčových zaměstnanců lze navíc očekávat mnohem vyšší nárůst.

Finanční motivace však již dávno není tím jediným ani hlavním způsobem, jak získat a udržet zaměstnance. Firmy si hledají své budoucí pracovníky na školách a starají se o to, aby byly vnímány jako „dobrý zaměstnavatel“.

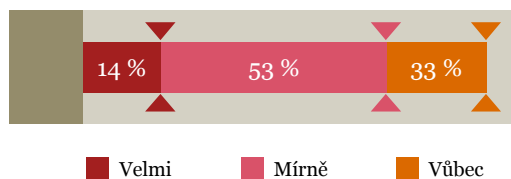
Potenciální hrozby – jak moc se jich generální ředitelé obávají?

Jak moc se v horizontu následujících 12 měsíců obáváte výše uvedených potenciálních hrozeb?

Dostupnost klíčových dovedností

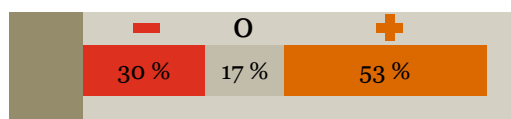


Neangažovanost vlastních zaměstnanců

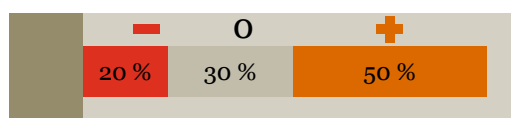


Jak se v uplynulém období změnil počet zaměstnanců vaší společnosti? Jak

Změna počtu zaměstnanců v roce 2015



Změna počtu zaměstnanců v roce 2016



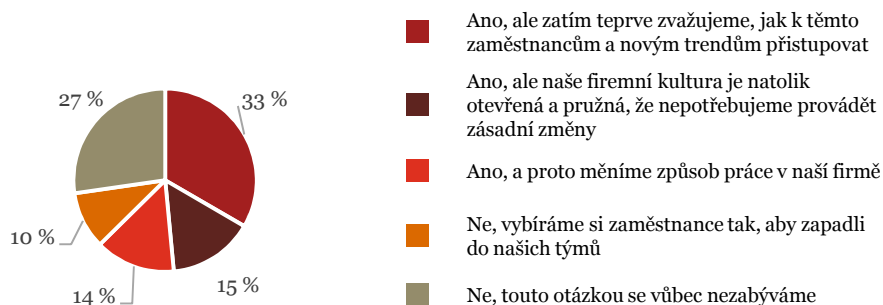
Nedostatek zaměstnanců – co s tím?

Jak hodláte řešit nedostatek zaměstnanců související s klesající demografickou křivkou?



Nástup nových generací na trh práce

Na trh práce nastupuje mladá generace Y (narození 1986–1995) a již také generace Z (lidé, kteří od malička žijí s internetem). Pociťujete, že s těmito zaměstnanci musíte pracovat jinak, než jste byli dosud zvyklí?



Technologie a firemní kultura

Moderní digitální, mobilní a cloudové technologie mění poměrně radikálním způsobem fungování firem. Zatímco v otázce, zda stroje nahradí v dohledné budoucnosti lidi, se generální ředitelé nedokázali jednoznačně shodnout. Dovolit zaměstnancům, jejichž povaha práce to umožňuje, pracovat odkudkoli, se stává pomalu standardem.

A pokud jde o náhradu lidské práce stroji, očekává to již polovina generálních ředitelů a čtvrtina respondentů tím hodlá řešit aktuální nedostatek volných lidí na trhu práce.

Těžko říci, zda větší tlak na náklady nebo rozvoj moderních technologií, v každém případě většina generálních ředitelů dává již dnes přednost rychlé efektivní komunikaci prostřednictvím telekonferencí a podobných moderních zařízení před cestováním.

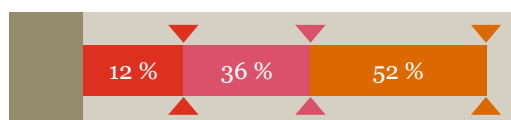
Stejně jako u práce z domova je však potřeba i zde hlídat bezpečnost datových a komunikačních přenosů. Přestože ve většině firem je otázka kybernetické bezpečnosti pro nejvyšší vedení, jako velkou hrozbu ji vnímá pouze desetina dotázaných.

Generální ředitelé se příliš neobávají rychlosti technologických změn, což bude možná i důvodem, proč se zatím neshodnou na tom, zda nové digitální technologie mění jejich pohled na udržitelnost. Stále polovina dotázaných považuje technologie pouze za nástroj, který sám o sobě neovlivňuje podstatu udržitelného podnikání firmy.

Rychlost technologických změn

Jak moc se ředitelé obávají?

Jak moc se v horizontu následujících 12 měsíců obáváte rychlosti technologických změn?

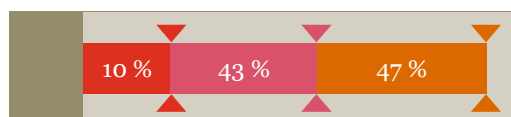


■ Velmi ■ Mírně ■ Vůbec

Bezpečnost klientských dat a ochrana duševního vlastnictví

Jak moc se ředitelé obávají?

Jak moc se v horizontu následujících 12 měsíců obáváte neschopnosti ochránit duševní vlastnictví a údaje o klientech?



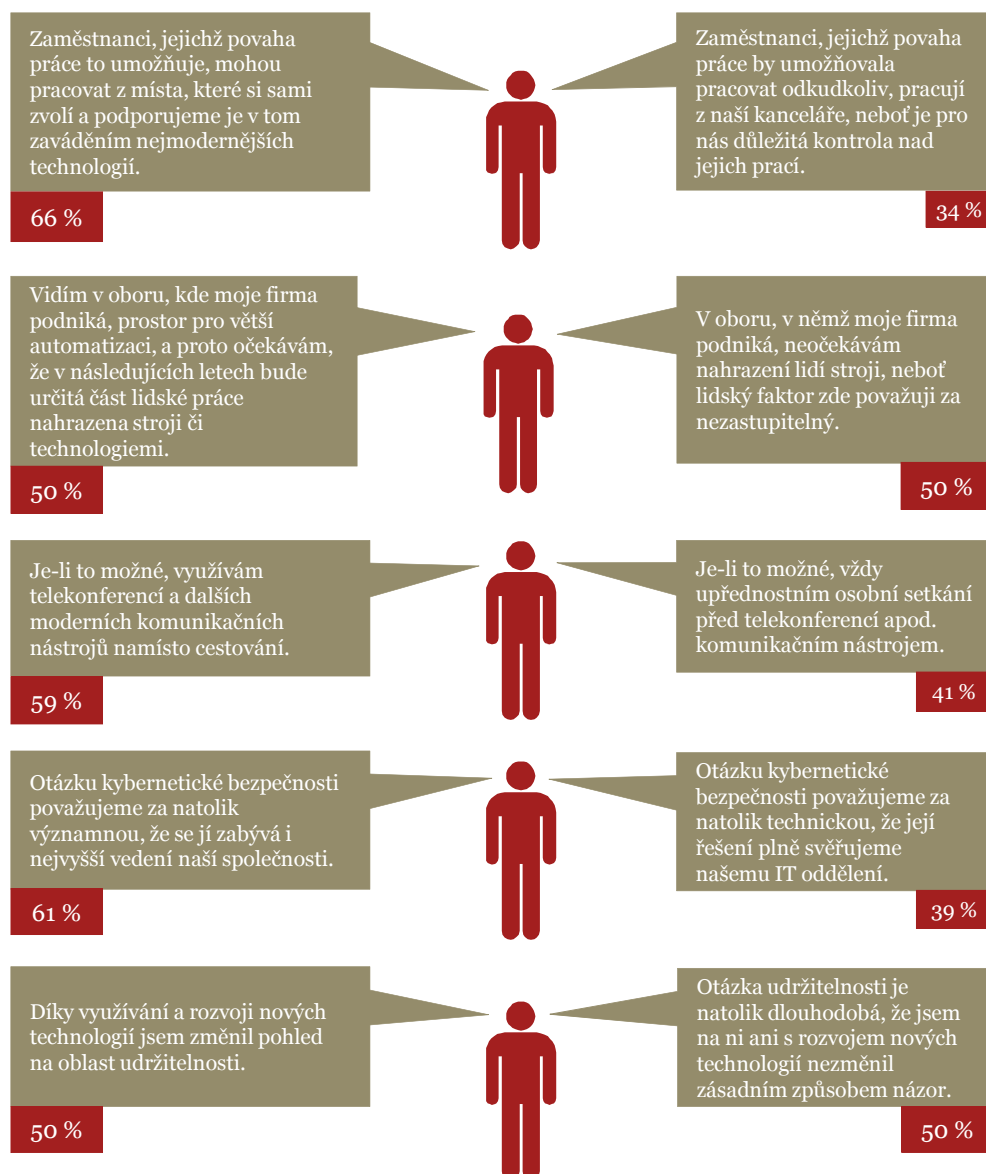
■ Velmi ■ Mírně ■ Vůbec

„Zatímco v roce 1920 byly stroje zapojeny do automatizace výroby vozidel, v roce 2016 umějí řídit auto, stanovit diagnózu pacienta či schvalovat smlouvy.“

Petr Chadima, odborník v oblasti technologického poradenství, PwC ČR

Digitální svět pohledem generálních ředitelů

Vyberte z dvojice tvrzení, s nímž se více ztotožňujete.



Stát přitvrdil

Firmy a podnikatelé jsou smířeni s tím, že se daně platit musí, vadí jim však to, že některé nástroje v boji proti neplatičům a nepoctivcům výrazně dopadají i na ty poctivé.

Roste jak přísnost, tak i sofistikovanost daňových úředníků. Nebojí se jít i do složitějších oblastí, a ty detailně zkoumat a kvalifikovaně rozporovat.

Jde přitom nejen o dopad na firmy samotné, ale i na jejich vnímání vnějšího světa, tedy toho, kolik informací o nich stát shromažďuje.

Hlavním tématem v daňové správě jsou v této souvislosti beze sporu kontrolní hlášení. Generální ředitelé je vnímají jako velký problém i v kontextu toho, že se zaváděním kontrolních hlášení bylo spojeno hodně nejistoty a mluvilo se o nich i často v médiích. Jednorázově sice jde o značnou administrativní zátěž, nicméně ve chvíli, kdy se proces zavede a zautomatizuje, nepůjde o významnou zátěž pro firmy.

Generální ředitelé se také museli v roce 2015 vypořádat s novými povinnostmi pro statutární zástupce. Více než pětina dotázaných si v této souvislosti zvyšovala své právní povědomí.

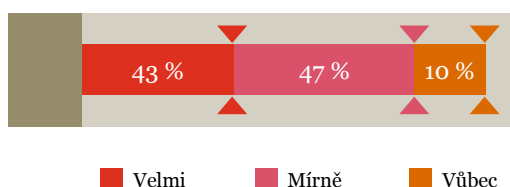
„Průzkum ukázal, že generální ředitelé jsou z pozice statutárních zástupců obezřetní. Učinili různá opatření pro zvýšení svého právního povědomí o těchto rizicích, nejčastěji konzultací s externím právníkem. Více než čtvrtina firem musela přenastavit své procesy.“

Bořivoj Libal, vedoucí partner advokátní kanceláře PwC Legal

Významné hrozby pro podnikání

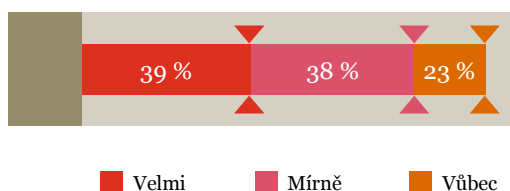
Nekvalitní legislativa

Jak moc se v horizontu následujících 12 měsíců obáváte nekvalitní legislativy či její příliš časté změny?



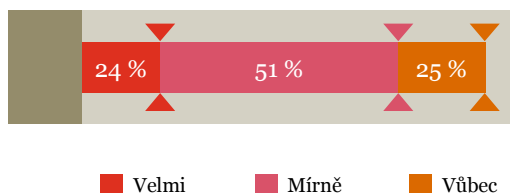
Přílišná regulace

Jak moc se v horizontu následujících 12 měsíců obáváte přílišné regulace?



Rostoucí daňové a odvodové zatížení

Jak moc se v horizontu následujících 12 měsíců obáváte rostoucího daňového a odvodového zatížení?



Regulace podnikatelského prostředí

Za posledních tři až pět let je regulace podnikatelského prostředí ...



-  celkově intenzivnější (např. jsme více kontrolováni/stát je důraznější při vymáhání daní či informací, které o sobě musíme sdělovat)
-  celkově volnější (např. jsme méně kontrolováni/stát je méně důrazný při vymáhání daní či informací, které o sobě musíme sdělovat)
-  přibližně na stejné úrovni

Opatření k výběru daní od firem

*Stát nyní přijímá razantní opatření k výběru daní od firem.
Zaznamenal/a jste tyto aktivity?*



-  Ano, a jako občana mě těší, že si stát ohlíká peníze, které mu náleží
-  Ano, a jako vedoucí představitel firmy jsem znepokojen/a administrativní zátěží ze strany státu
-  Ne, nemám pocit, že by firmy byly ze strany daňové správy pod větším tlakem

Jak se udržují CEOs

Získat si a udržet zaměstnance je stále složitější úkol. V případě klíčových lidí či dokonce lídrů jde přímo o strategické téma, kterému by se měl věnovat management každé firmy.

Generální ředitelé si to uvědomují, důraz kladou především na motivující prostředí a firemní kulturu. Značný význam mají také otázky etiky a odpovědnosti firmy. V rychle se měnícím prostředí jsou důležité programy rozvoje zaměstnanců jejich adaptabilita novým podmínkám, požadavkům či technologiím. Více než polovina firem má přímo programy zaměřené na výchovu budoucích lídrů.

Co dělají samotní lídři, když se dostanou na vrchol? 97 % z nich si uvědomuje, že, chtějí-li zůstat motivovaní a úspěšní, musí se sebou něco dělat. Skutečně tak činí 89 % dotázaných. Zejména se věnují činnostem, které jim pomáhají načerpat novou sílu, jako jsou rodina, sport či osobní záliby. Systematicky se rozvíjejí v nových oblastech a vychovávají si nástupce. Naopak jen necelá desetina dotázaných si systematicky připravuje „druhou kariéru“ pro období, kdy již nebudou firemním lídrem.

„Firmy se poměrně intenzivně zabývají otázkou, jak si udržet zaměstnance a přilákat nové pracovníky různých věkových kategorií s odlišnými hodnotami, prioritami i očekáváními. Měly by však také řešit otázku, jak umožnit soužití více generací či různých specifických skupin zaměstnanců na pracovišti, a jak je efektivně řídit.“

Andrea Linhartová Palánová, odborník na řízení lidských zdrojů, PwC ČR

Čím lze do firmy přilákat klíčové zaměstnance a motivovat je?

Na které aspekty a nástroje firemní strategie získávání, udržení a motivace klíčových zaměstnanců kladete největší důraz, aby Vaše společnost zůstala konkurenceschopná?

	Prostředí a kolegiální chování	63 %
	Pověst etického a sociálně zodpovědného zaměstnavatele (CSR)	57 %
	Důraz na rozvoj dovedností zaměstnanců a na jejich schopnost přizpůsobit se	56 %
	Programy na vychovávání budoucích vedoucích pracovníků (lídrů)	54 %
	Efektivní řízení pracovního výkonu	47 %
	Atraktivnější odměňování a zaměstnanecké benefity ve srovnání s konkurencí	40 %
	Zdraví a celková pohoda našich zaměstnanců (např. flexibilní pracovní doba nebo důraz na vyvážení práce a ostatních aktivit)	39 %
	Zvyšování produktivity prostřednictvím automatizace a technologií	31 %
	Umístění pracoviště a kvalita pracovního prostředí	29 %
	Programy globální mobility	6 %
	Různorodá struktura týmů a zapojování zaměstnanců se specifickými nároky	14 %
	Prediktivní analýzy pracovní síly	3 %

Co dělá generální ředitel pro to, aby nevyhořel?

Co vy osobně děláte pro to, abyste byl/a úspěšným motivovaným lídrem a předešel/předešla syndromu vyhoření?

	Určitý čas stabilně věnuji svému osobnímu životu (rodina, záliby, sport apod.)	64 %
	Systematicky se rozvíjím v nových oblastech	46 %
	Sdílím své zkušenosti a dovednosti (koučuji, mentoruji, přednáším apod.)	46 %
	Vychovávám si svého nástupce, kterému v budoucnu předám svou pozici	24 %
	Věnuji se společensky prospěšným aktivitám (neziskový sektor, komunální politika apod.)	19 %
	Radím se s odborníky (kouč, psycholog apod.)	12 %
	Mám již rozmyšlenou „druhou kariéru“	7 %
	Jiné aktivity	2 %
	Zatím nic konkrétního nedělám, ale cítím, že bych měl	8 %
	Věřím, že se mě to netýká	3 %

Jak oslovit lidi generací Y a Z?

Poměrně vysoký podíl, více než třetina firem, se nepotřebuje měnit či se domnívají, že se jich příchod generací se specifickým přístupem k práci i k životu netýká. Přitom lidé generace Y a Z představují pro firmy velkou příležitost. Tito lidé jsou zvyklí používat internet, sociální sítě a moderní technologie zcela přirozeně v každodenním životě. Pokud dostanou prostor, může to velmi pomoci například v nasměrování investic do inovací a inovativních způsobů, jak a čím oslovit své zákazníky.

Mění se a bude měnit také komunikace se zákazníky. Lidé z generace Y a Z mohou pomoci firmám posunout se dopředu v těchto oblastech. Rychlost vývoje e-commerce v České republice je enormní a je potřeba neustále reagovat právě na nové způsoby fungování sociálních sítí a technologií.

Ale pozor. Firmy se sice poměrně intenzivně zabývají otázkou, jak si udržet zaměstnance a přilákat nové pracovníky různých věkových kategorií s různými hodnotami, prioritami i očekáváními. Měly by však také řešit otázku, jak umožnit soužití více generací či různých specifických skupin zaměstnanců na pracovišti, a jak je efektivně řídit.

Pracovní týmy budou v budoucnosti mnohem různorodější, než jsme dosud zvyklí. Musíme se připravit na to, že do pěti let zde bude spolu pracovat několik různých generací s odlišnými schopnostmi, zkušenostmi, zvyky, technologickými znalostmi, přístupem k životu, a především motivací.

Navíc mnohem více z nich nebudou mít pracovní úvazek zaměstnance, ale kontraktora, dodavatele, zkrátka na volné noze. Považujme to za příležitost.

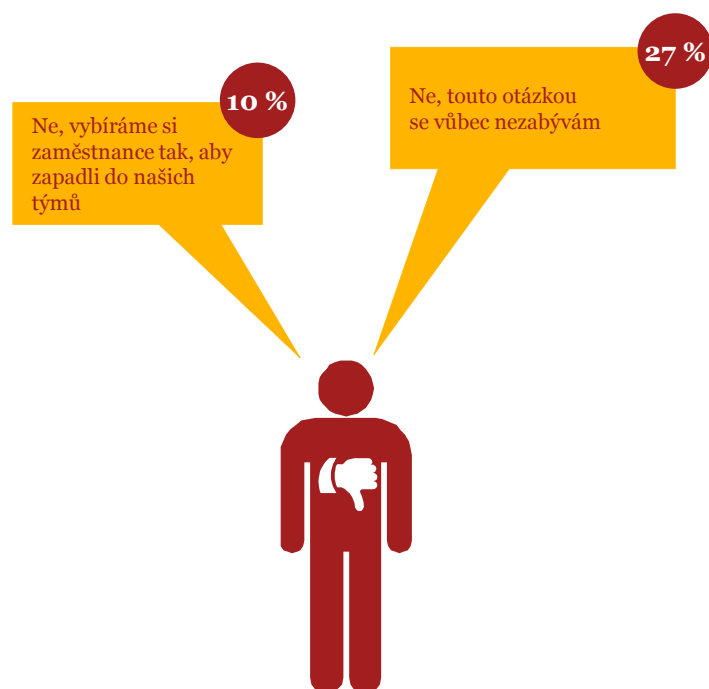
Měníme se pro generaci Y a Z...

Na trh práce nastupuje mladá generace Y (narození 1986–1995) a již také generace Z (lidé, kteří od malička žijí s internetem). Pociťujete, že s těmito zaměstnanci musíte pracovat jinak, než jste byli dosud zvyklí?



... nebo se nám nová generace přizpůsobí?

Na trh práce nastupuje mladá generace Y (narození 1986–1995) a již také generace Z (lidé, kteří od malička žijí s internetem). Pociťujete, že s těmito zaměstnanci musíte pracovat jinak, než jste byli dosud zvyklí?



„Lidé generace Y a Z, se svými zvyky v používání internetu, sociálních sítí a moderních technologií v každodenním životě, představují pro firmy velkou příležitost. Pokud dostanou prostor, mohou firmám pomoci například v nasměrování investic do inovací a inovativních způsobů, jak a čím oslovit své zákazníky.“

Andrea Linhartová Palánová, odborník na řízení lidských zdrojů, PwC ČR

Konkurenceschopnost Česka

Generální ředitelé se jasně vyjádřili, že od vlády především očekávají, že jim nebude komplikovat život přílišnou administrativou a daňovou zátěží. Z toho se odvíjejí i příležitosti pro inovace, které lídři tuzemských firem vidí ve veřejné správě, tedy především fungující procesy a kontrolní mechanismy.

Zároveň ředitelé od státu očekávají, že jim zajistí potřebnou infrastrukturu a kvalitní pracovní sílu. Navzdory nedostatku lidí obecně, je pro generální ředitele kvalita důležitější než kvantita.

Chce-li česká ekonomika zvyšovat svou konkurenceschopnost v mezinárodním srovnání, je nezbytné nejen do země přilákat investory z odvětví s vysokou přidanou hodnotou, ale mít k dispozici pracovní sílu, která bude schopna tyto činnosti vykonávat a obstát v porovnání s ostatními zeměmi EU, které čelí obdobným problémům.

Dostupnost kvalifikované pracovní síly bývá jedním z kritérií, na jejichž základě velcí průmysloví hráči vybírají země pro umístění svých strategických investic.

Další klíčovou oblastí je podpora vzdělávání v technických oborech. Nezaměstnanost v Česku je jednou z nejnižších v Evropě a dle odhadů Ministerstva průmyslu a obchodu chybí až 100 tisíc lidí v technických oborech. Aktuálně se projevující nedostatek absolventů v těchto oblastech je jedním z rizik pro tradičně průmyslově orientovanou českou ekonomiku a omezuje české firmy při získávání zakázek.

Jaké by měly být priority vlády podle generálních ředitelů?



Jednoduchý, stabilní a efektivní daňový systém 91 %

90 %

Kvalifikovaná, vzdělaná a adaptabilní pracovní síla



Dostatečná fyzická i digitální infrastruktura 66 %

Které tři z následujících výsledků by podle Vás měly být prioritou státu, aby se lépe dařilo podnikání v Česku?



Rozmanitost pracovních sil a začleňování lidí se specifickými potřebami 19 %



Omezení dopadu ekonomiky na životní prostředí 16 %



Vysoká míra zaměstnanosti 6 %

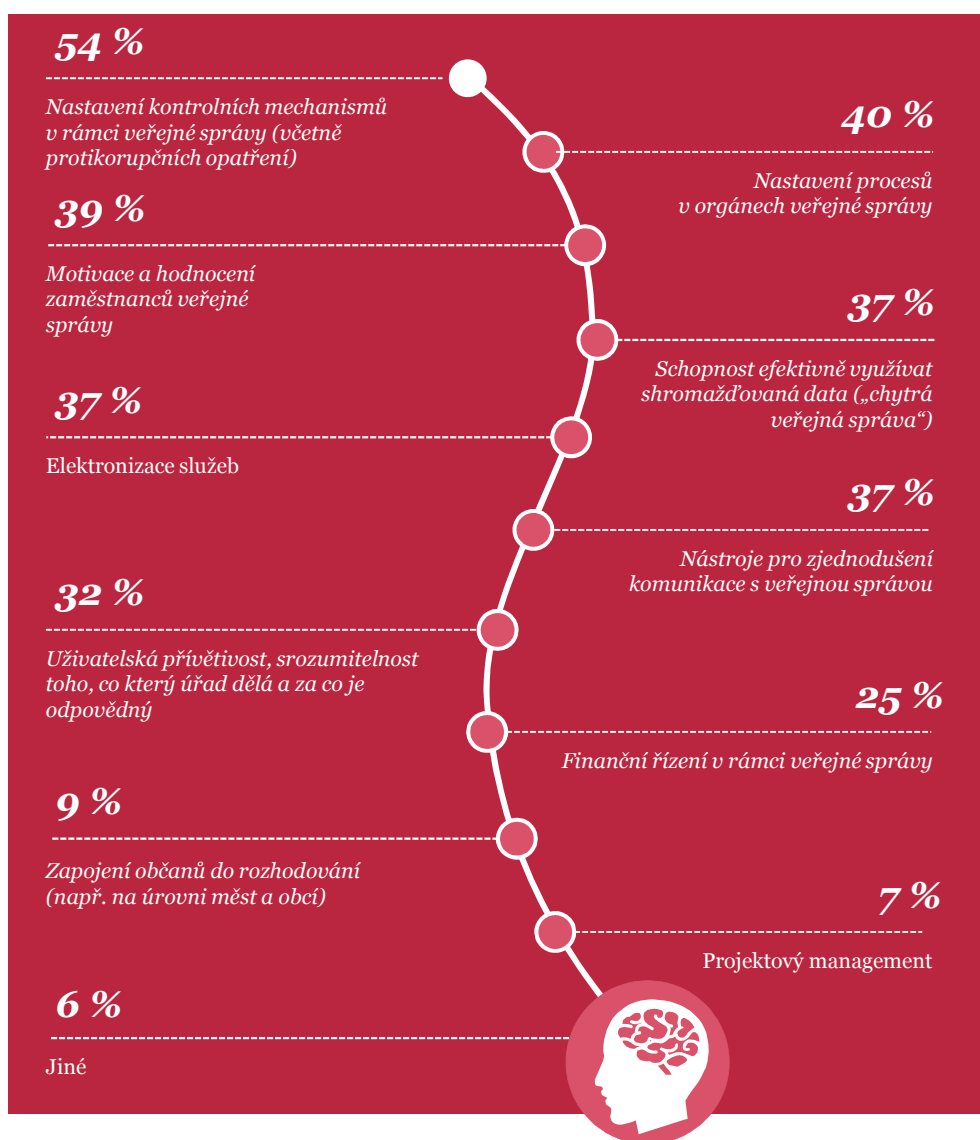


Ochrana osobních údajů 6 %



Větší rovnost příjmů 2 %

Největší prostor pro inovace ve veřejné správě: kontrolní mechanismy, procesy a motivace lidí



Kde vidíte hlavní prostor pro inovace v rámci státní správy a samosprávy?

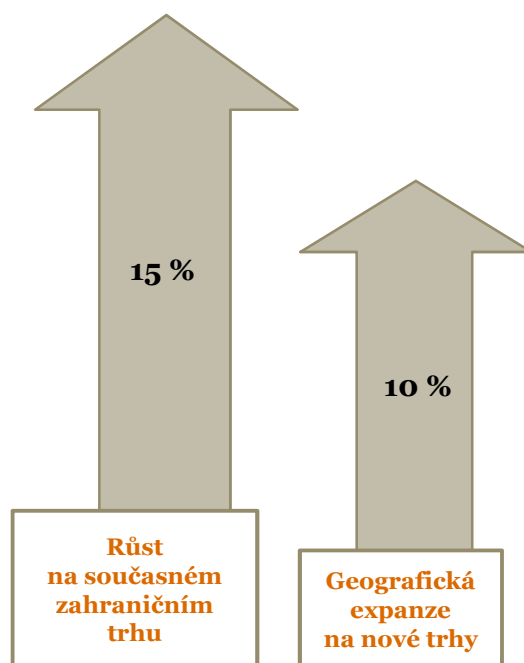
Zahraniční expanze

České firmy spatřují nejvíce růstových příležitostí pro rok 2016 na domácím trhu, a není tak překvapením, že tento trh považují za nejvýznamnější z hlediska svého byznysu. Na druhém místě uvádějí Slovensko, což souvisí nejen se společnou historií, ale i kulturní a jazykovou blízkostí.

Třetí v pořadí Polsko odráží geografickou blízkost tohoto trhu, určitou kulturní podobnost, ale především jeho velikost. Zároveň standardy polského trhu jsou přibližně na úrovni Česka, resp. nižší než na západních trzích, a české firmy tak nemusí pro polský trh své výrobky tolik modifikovat.

Význam Polska v regionu sílí, a proto láká i stále více českých firem. Navzdory geografické a kulturní blízkosti by však neměly podcenit přípravu. Vedle určitých právních či daňových odlišností je potřeba se připravit i na specifika podnikatelského prostředí dané země a její kulturu. Například polské firmy, které si velmi konkurují mezi sebou, se dokážou semknout proti zahraniční konkurenci.

Čtvrtina českých firem vidí největší růstovou příležitost pro letošní rok na zahraničním trhu

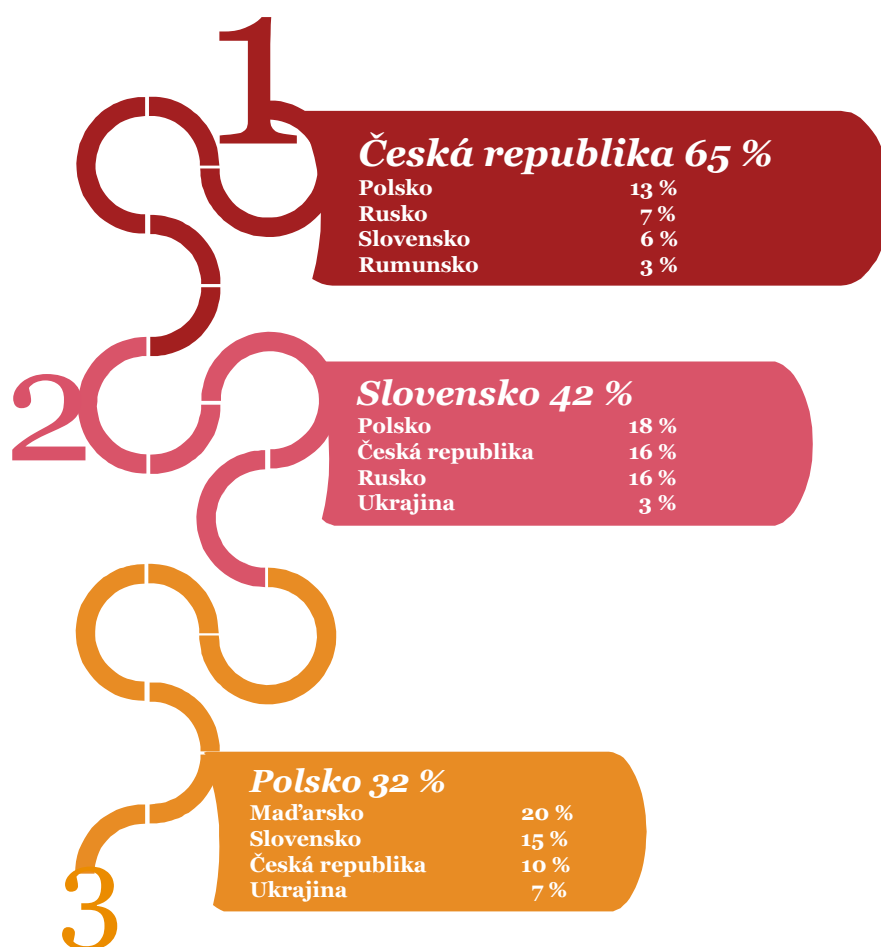


„V reakci na vývoj na domácím trhu začala řada stavebních společností přesouvat své kapacity do zahraničí, nicméně ne každému se v cizích zemích podaří uspět. Zahraniční trhy bývají většinou silně protekcionistické, navíc kvůli neznalosti místního prostředí se české firmy za hranicemi mohou potýkat s řadou problémů, které v konečném důsledku ovlivňují ziskovost.“

Tomáš Bašta, Partner v oddělení auditorských služeb PwC ČR

Klíčové trhy českých firem

Které tři země v regionu střední a východní Evropy jsou strategicky klíčové pro vaši firmu?



O českém průzkumu názorů generálních ředitelů

Již posedmé jsme oslovili vedoucí představitele nejvýznamnějších firem působících na českém trhu. Český průzkum názorů generálních ředitelů, v němž jsme letos získali odpovědi 110 lídrů českého byznysu, navazuje na celosvětový průzkum názorů generálních ředitelů, který poradenská síť PwC provádí již 19 let. Jeho výsledky tradičně zveřejňuje na Světovém ekonomickém fóru ve švýcarském Davosu.

Kontakt

Jiří Moser
řídící partner
PwC Česká republika
jiri.moser@cz.pwc.com
+420 251 152 048

Pavel Heřmanský
manažer průzkumu názorů
generálních ředitelů
PwC Česká republika
pavel.hermansky@cz.pwc.com
+420 251 151 827

www.pwc.cz/ceoagenda



© 2016 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.