

9. PwC Magyarországi Vezérigazgató Felmérés

# Magabiztos vezetők bizonytalan vizeken



**Kiadványunkban 223 magyarországi vezérgazgató véleményét mutatjuk be gazdasági kilátásokról, vállalatuk növekedési előrejelzéséről, a munkaerő fejlesztésének lehetőségeiről és kihívásairól, a klímaváltozásról, a kibertér szabályozásáról és a digitális adatvédelemről.**

Kilencedik alkalommal készítettük el a magyarországi vezérgazgatók körében végzett felmérésünket, amelyet 2011-ben indítottunk a PwC-hálózat 23 éve működő globális kutatásának mintájára. Személyes megkérdezésen alapuló kutatásunk egyedülálló betekintést nyújt a magyarországi vezérgazgatók terveibe, és az általuk képviselt stratégiai irányvonalakba. Egyúttal összehasonlíthatóvá teszi a magyar vállalatvezetők nézeteit a világ vezető döntéshozóinak elképzeléseivel is.

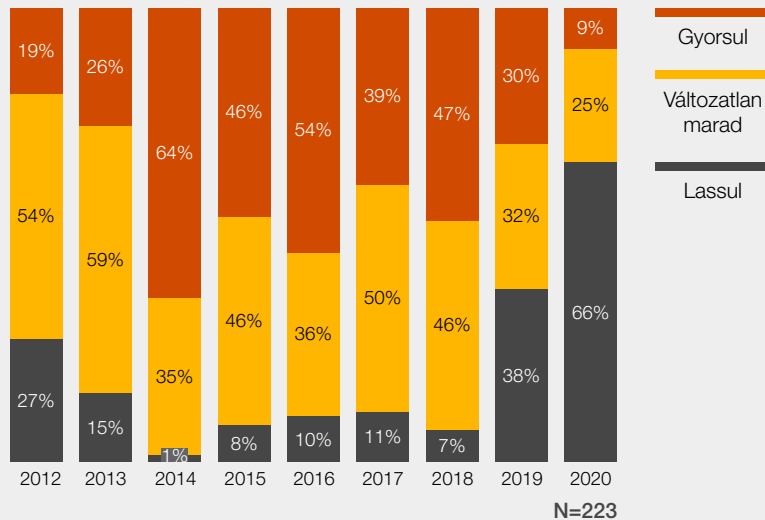


## Bizonytalan kilátások, borúlátó jövőkép

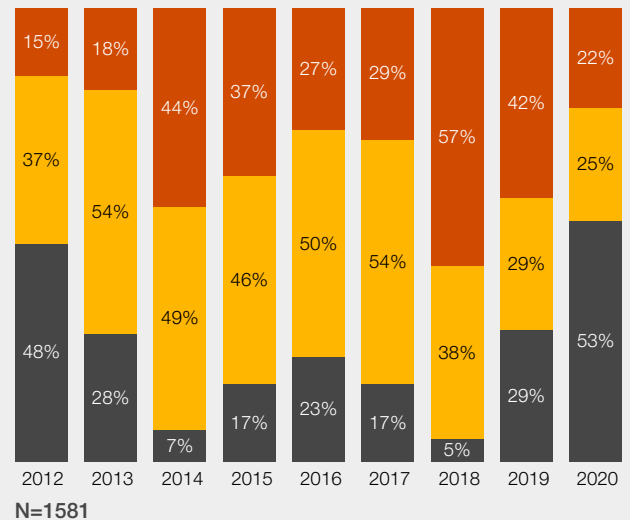
2020-ra lassulást jósol a magyar vezérgazdátók kétharmada a világgazdaság növekedését illetően, ez az előrejelzés a vizsgált évek viszonylatában a legpesszimistább jövőkép a magyar és a világ vezetőitől is.

Mit gondol, a világgazdaság növekedési üteme gyorsul, változatlan marad vagy lassul majd a következő 12 hónapban?

A magyarországi vezérgazdátók szerint



A világ vezérgazdátói szerint



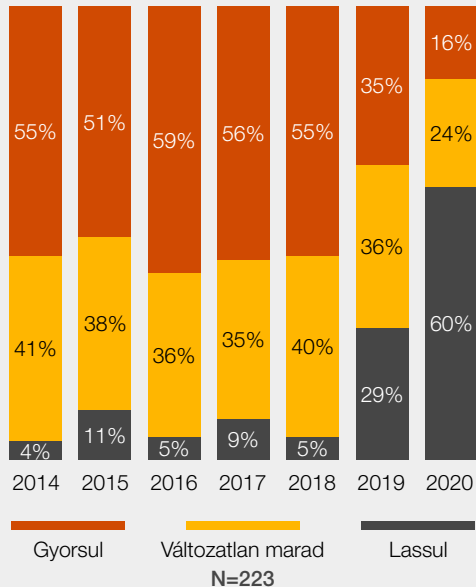
” Egy biztos, hogy semmi nem biztos.\*

## A vezetők a saját vállalatuk jövőjét illetően továbbra is bizakodóak

Míg a magyar gazdasági növekedéssel kapcsolatos optimizmus soha nem látott szintre esett vissza, a vezetők négyötöde továbbra is bizakodó vállalata bevételeinek növekedési kilátásait illetően. A saját vállalkozásba vetett hit összhangban van a világszerte tapasztalható hangulattal.

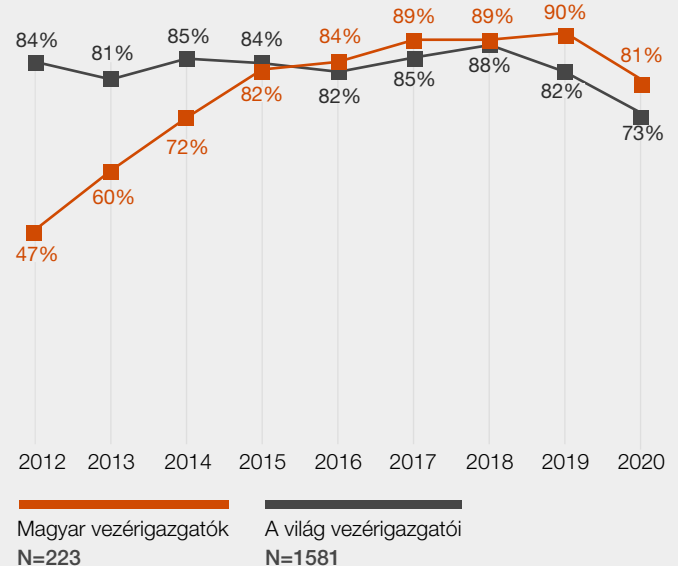
**Mit gondol, a magyar gazdaság növekedési üteme gyorsul, változatlan marad vagy lassul majd a következő 12 hónapban?**

A magyarországi vezérgazgatók szerint



**Mennyire bizakodó vállalata bevételeinek növekedési kilátásait illetően a következő 12 hónapra?**

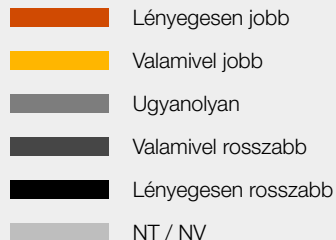
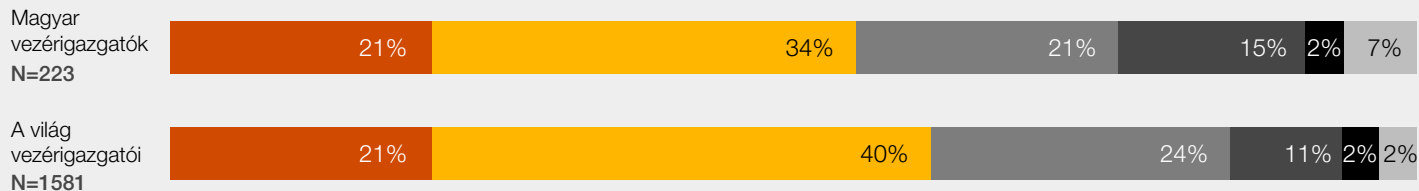
Saját cége 12 hónapon belül nő - bizakodó



## Versenyhelyzetben

A magabiztosság a versenytársakhoz viszonyított pénzügyi teljesítmény értékelésében is visszaköszön: a vállalatok több mint fele jobbnak ítéli működési eredményeiket, mint a konkurens vállalkozásokét.

### Versenytársaihoz képest milyen a vállalata jelenlegi pénzügyi teljesítménye?



” Szeretjük a versenyt, mert mindig mi nyerjük.\*



## Óvatos lépések

A pesszimista hangulat egyik következménye, hogy a vállalatok kívárnak. Tavalyhoz képest nem nőtt tovább azok aránya, akik szervezetük átalakítását tervezik. A globális eredményekkel összehasonlítva a magyar vezetők sokkal kisebb arányban számolnak organikus növekedéssel, kevésbé terveznek felvásárlást végrehajtani vagy stratégiai szövetségre lépni. Kitérőst az új termékek vagy szolgáltatások bevezetése jelenthet a szervezetek számára, amely a vezetők 60%-ánál szerepel a következő év tervei között.

### A következő tevékenységek közül melyeket tervezi végrehajtani a következő 12 hónap során cége növekedésének, illetve nyereségességének biztosítása érdekében?

(az adott tevékenységet tervezők aránya, több válasz volt lehetséges)

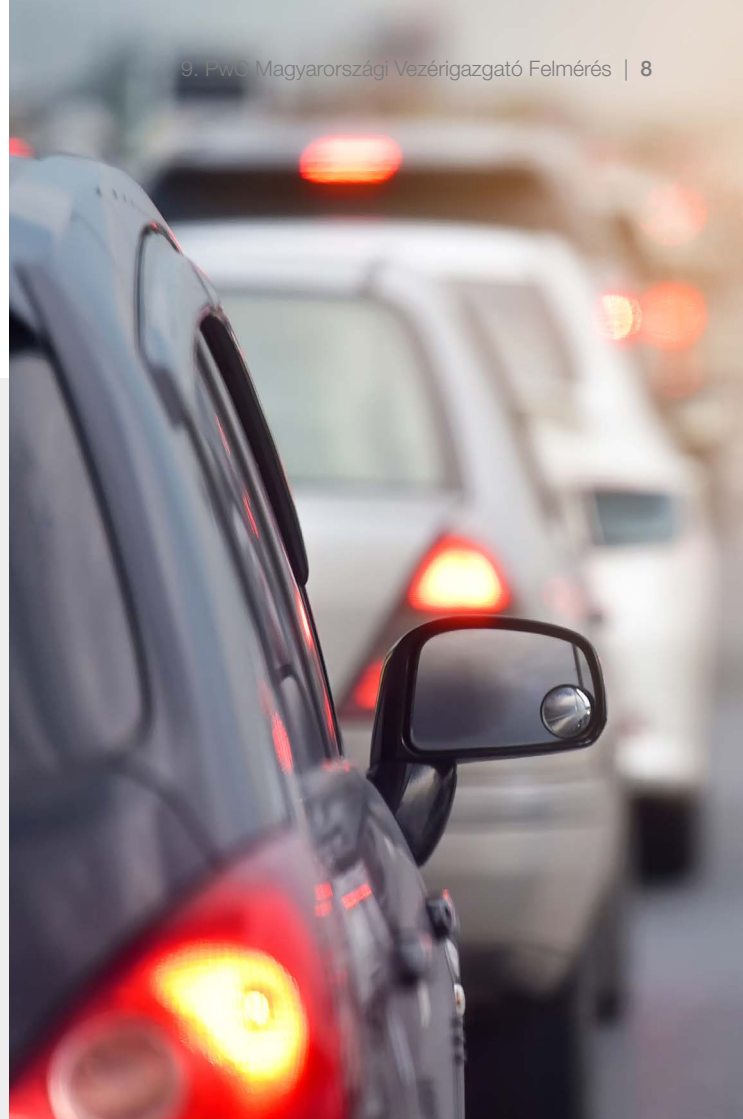
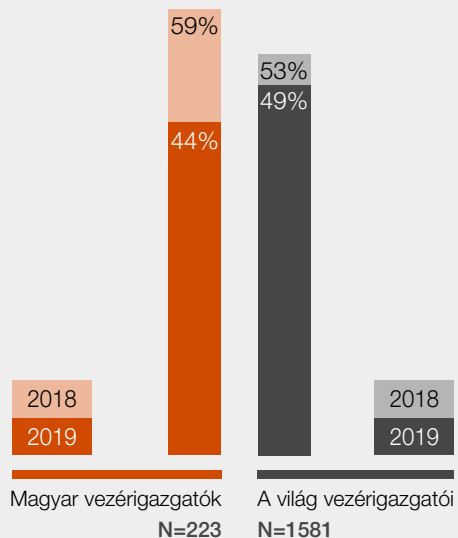


## Hatékonyabb működés

Az óvatosság az alkalmazottak létszámával kapcsolatos tervekben is megmutatkozik: a megkérdezettek több mint fele nem számít bővülésre a következő évben. A 2019-es eredményhez képest 15 százalékpontot esett azok aránya, akik cégük létszámát növelnék.

**Cégének személyi állománya Ön szerint csökken, változatlan marad vagy növekszik majd a következő 12 hónapban?**

(azok aránya, akik cégük létszámát bővíteni tervezik)



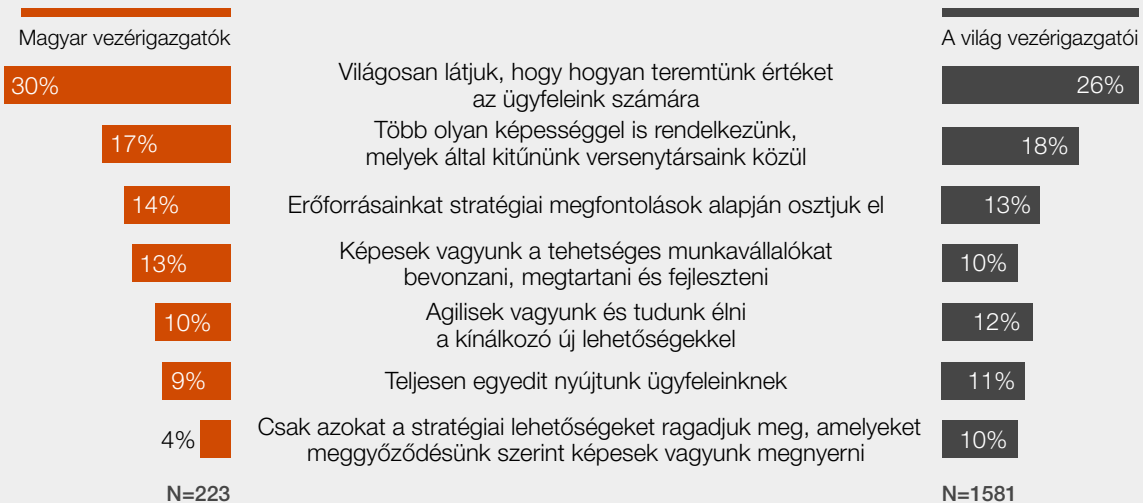


## Mire alapozzák a vezérgazgatók a saját bevételeikkel kapcsolatos optimizmust?

Sikerességük alapját a vállalatvezetők harmada abban látja, hogy világos képük van arról, hogyan teremtenek értéket az ügyfelek számára. Kulcsfontosságú továbbá a munkavállalók számára vonzó munkahellyé válni és a munkaerőt megtartani és a versenytársaktól megkülönböztetni a kínált terméket vagy szolgáltatást. A vezetők egyre fontosabbnak tartják, hogy a versenylőnyt biztosító célok legyenek a stratégiai prioritások.

### A következő állítások közül Ön szerint melyek teszik leginkább lehetővé vállalata stratégiai célkitűzéseinek elérését?

(azok aránya, akik az adott állítást az első helyre sorolták)

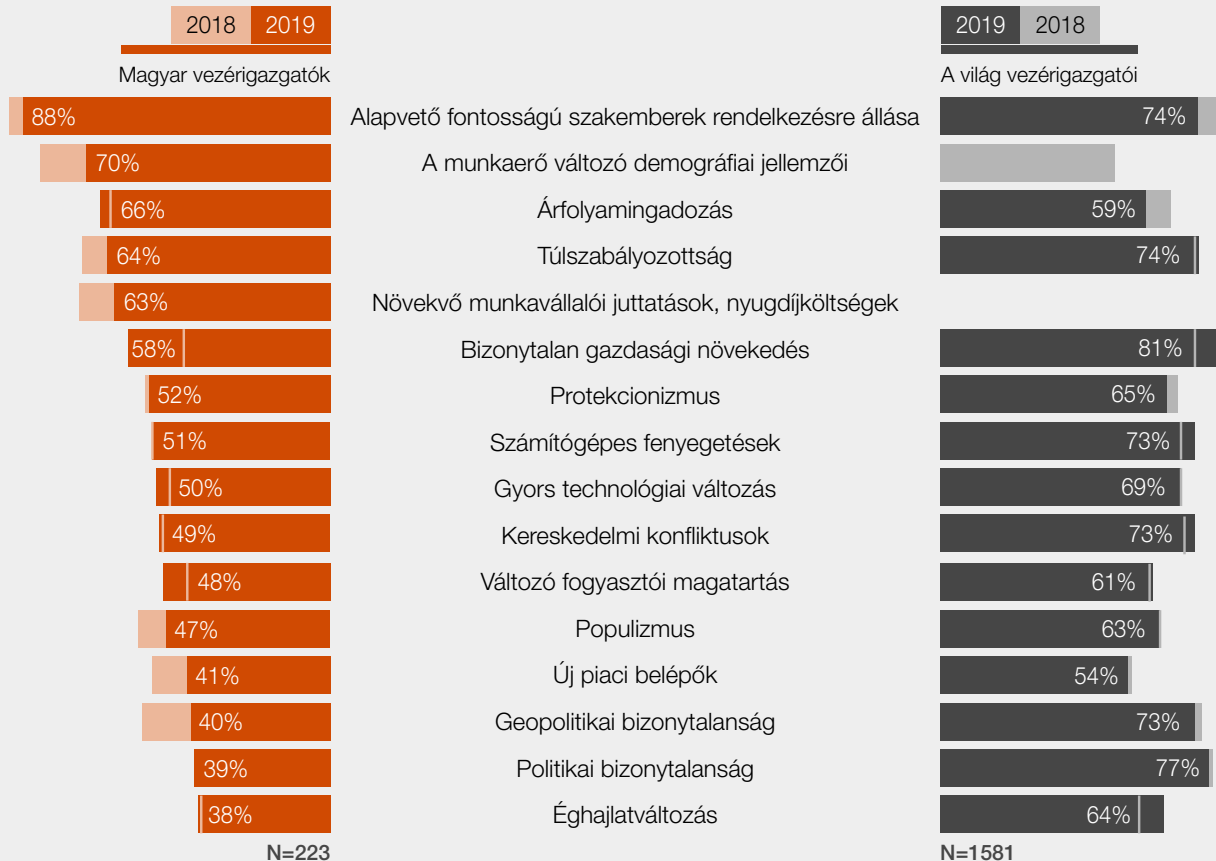


” Ha nincs célod, hogyan akarod elérni?\*

” A sikernek nem titka van, hanem ára.\*

## Növekedési kilátásokra nézve potenciális kockázatot jelentő gazdasági, politikai, társadalmi és környezeti tényezők toplistája

(azok aránya, akik az adott tényezőtől tartanak)



## Új fenyegető tényezők a láthatáron

Ami az elmúlt években nehézségnek számított, mostanra állandósulni látszik; a munkaerőhiány vagy a generációs kérdés nem oldódott meg, továbbra is ezek a legfontosabb növekedést gátló tényezők, de terhük kis mértékben csökkent.

Az árfolyamingadozásból adódó üzleti kockázat idén először előzi meg a túlszabályozottságot és a munkáltatót érintő anyagi terheket. Új elem a fenyegetések között a bizonytalan gazdasági növekedés, ami globális szinten az első helyre került idén.

Az első számú döntéshozókat globálisan a kiberfenyegetések, az éghajlatváltozás és a környezeti károk is egyre inkább aggasztják, míg Magyarországon nem tapasztalunk érdemi változást ezeken a területeken tavaly óta.





## Kihívás a jogszabályi megfelelés

A túlszabályozottságot a vezetők kétharmada tartja a növekedés gátjának. Akik ezt a területet fenyegetettségnek értékelik, alapvetően az adat- és kiberbiztonság, illetve az iparági jogszabályoknak való megfelelés miatt aggódnak.

### Túlszabályozottság - mely terület miatt aggódik a leginkább?

(azok körében, akik tartanak a túlszabályozottságtól, több válasz volt adható)

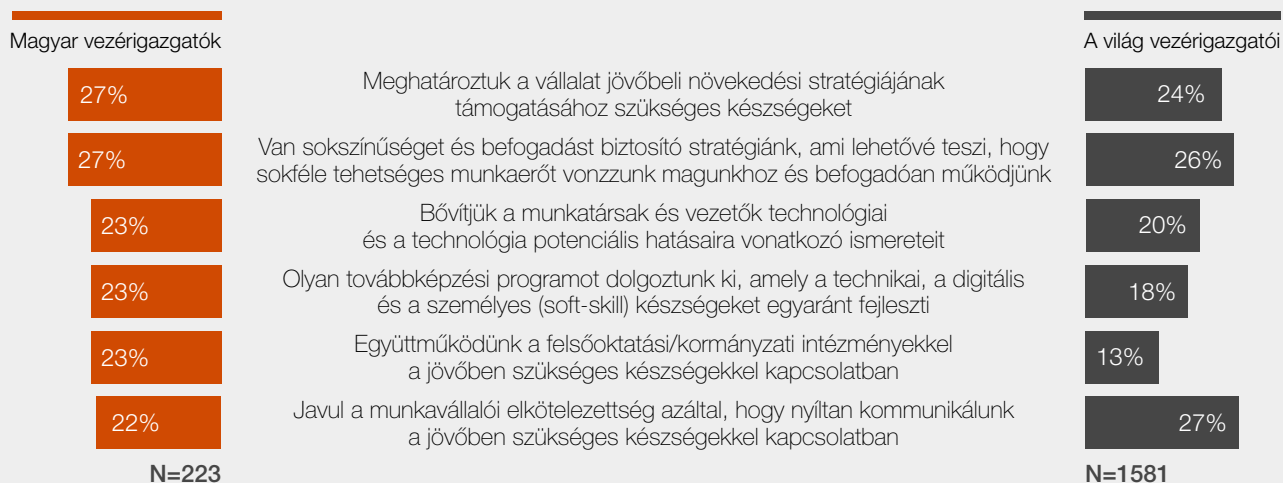


## Képzés mindenekelőtt

Ma már nem kérdés, hogy szükség van-e a munkatársak folyamatos fejlesztésére, felzárkóztatására. Ami viszont az ideai kutatásunkból kirajzolódott, az ma még nem biztos, hogy ennyire nyilvánvaló: azon vállalatok vezetői, amelyek élen járnak a képzésekben, bizakodóbbak mind a magyar, mind a globális gazdasági növekedés terén. A cég bevételeivel kapcsolatban rövidebb távon – a következő egy évre nézve – nem látszik ilyen hatás, viszont hároméves időtávon vizsgálva a kérdést, a képzések tekintetében fejlettebb vállalatok optimistábbak.

### Vállalata milyen mértékű előrelépést tett a munkavállalók fejlesztésével kapcsolatos alábbi területeken?

(azok aránya, akik jelentős előrelépést tettek)



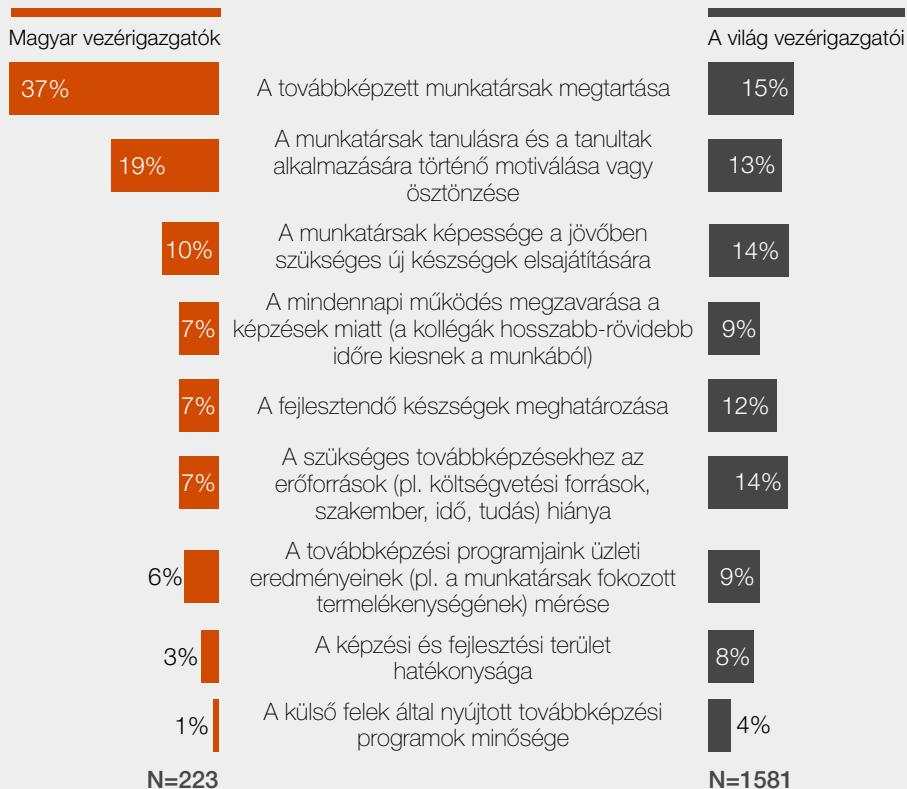
A siker, hogy látom mások fejlődését.\* ”

## A fejlesztést akadályozó tényezők

A technológiavezérelt környezetben az automatizáció, a demográfiai változások és a szabályozói környezet mind megnehezítik a tehetséges munkatársak bevonását és megtartását. Ez a helyzet arra sarkallja a vállalatokat, hogy biztosítsák a megfelelő munkaerő-utánpótlást, vagyis maguk képezzék ki a jövő munkavállalóit, még ha ez nehézségekkel és az ebbe való folyamatos befektetéssel is jár.

### Legnagyobb kihívások a fejlesztések kapcsán

(azok aránya, akik az első helyre sorolták az adott kihívást)



Az számít, hogy mit tudsz megtanulni, nem az amit tudsz.\*

## Mit nyernek a vállalatok a képzési programokkal?

A nehézségek dacára ugyanakkor úgy tűnik, a készségfejlesztő programok kialakítása egyértelműen a vállalatok javára válik: a haladó vállalatok ezáltal jelentősen megnövelték termelékenységüket, miközben a cégek kultúra is megerősödött. Sok esetben a legnagyobb kihívásnak tartott munkaerő-megtartásra is megoldást jelent a képzési program megléte.

### Mennyire hatékonyan szolgálják vállalata fejlesztési programjai az alábbi célok elérését?

(azok aránya, akik szerint hatékonyan)







” Nem mindenkinek kell megtanulni programozni, viszont mindenkinek meg kell értenie, hogy a technológia hogyan alakítja át a munka világát, és mindez hogyan válhat előnyükre. A továbbképzés a folyamatos tanulás és a kíváncsiság kultúrájának megteremtését jelenti, és ezzel sok szervezet küzd.”

Osztovits Ádám

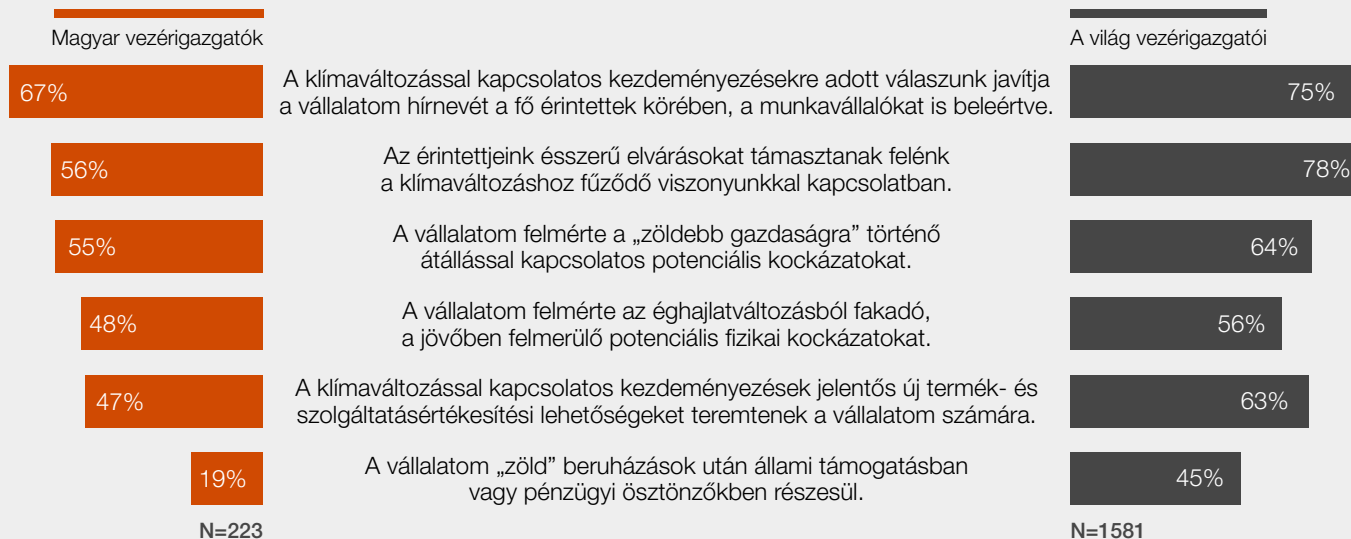
PwC Magyarország  
Üzleti tanácsadás, üzletágvezető  
PwC CEE Strategy & Transformation  
területért felelős cégtárs

## Klímváltozás: a vezetők nem sorolják a kiemelt veszélyforrások közé

Tavaly azt tapasztaltuk, hogy megduplázódott azok aránya, akik a klímaváltozásra mint fenyegető tényezőre gondolnak. Idén azonban alig érzékelhető elmozdulás, vagyis a Föld jövője, mint kiemelten kezelendő probléma, nem került be a fenyegetések top tízes listájába. Ha az első számú vezetők nem is érzik cégük növekedésére nézve a klímaváltozást veszélynek, kétharmaduk felismerte, hogy a zöld kezdeményezések javítják a vállalatuk reputációját. A megkérdezettek közel fele látja úgy, hogy új termékek és szolgáltatások is teremthetők ezáltal.

### Egyetért-e az alábbi, klímaváltozással kapcsolatos állításokkal?

(azok aránya, akik egyetértenek az adott állítással)



A klímaváltozással kapcsolatos kezdeményezésekre adott válaszuk javítja a vállalatom hírnevét a fő érintettek körében, a munkavállalókat is beleértve.

Az érintettjeink ésszerű elvárásokat támasztanak felénk a klímaváltozáshoz fűződő viszonyunkkal kapcsolatban.

A vállalatom felmérte a „zöldebb gazdaságra” történő átállással kapcsolatos potenciális kockázatokat.

A vállalatom felmérte az éghajlatváltozásból fakadó, a jövőben felmerülő potenciális fizikai kockázatokat.

A klímaváltozással kapcsolatos kezdeményezések jelentős új termék- és szolgáltatásértékesítési lehetőségeket teremtenek a vállalatom számára.

A vállalatom „zöld” beruházások után állami támogatásban vagy pénzügyi ösztönzőkben részesül.



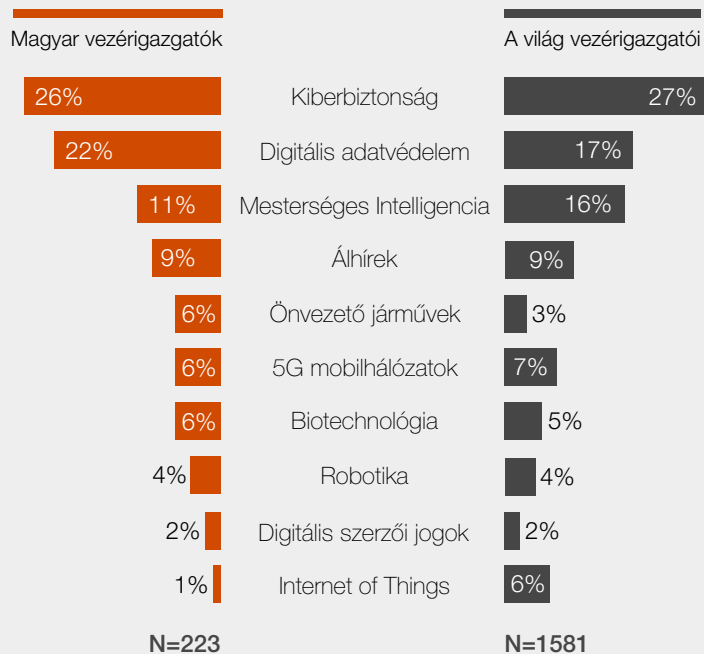
## Lassuló globalizáció: határvonalak a kibertérben

Ahogy azt a vezérgazgatókat aggasztó tényezőknél láthattuk, a gyors változások közepette a túlszabályozottság a megkérdezettek 64%-át nyugtalanítja. A többséget a talán leggyorsabban változó kibertér szabályozása, és az adatvédelmi előírásoknak való megfelelés tölti el aggodalommal.

Összességében nem meglepő, hogy a vállalatvezetők arra a kérdésre, hogy mely technológia kapcsán kéne kooperálnia az államnak és a vállalatoknak, a digitális adatvédelmet és a kiberbiztonságot jelölték meg az első két helyen szinte holtversenyben. Ezekről elmaradva, de dobogós helyen áll a mesterséges intelligencia szabályozása.

### Mely új technológiai területeken a legfontosabb, hogy a vállalkozások és a kormány együttműködjenek annak érdekében, hogy bizalmat építsenek a társadalomban?

(azok aránya, akik első helyre sorolták az adott területen való együttműködést)



## Mely tényezők alakítják legmarkánsabban vállalata kiberbiztonsági stratégiáját?

(azok aránya, akik első helyre sorolták az adott tényezőt)

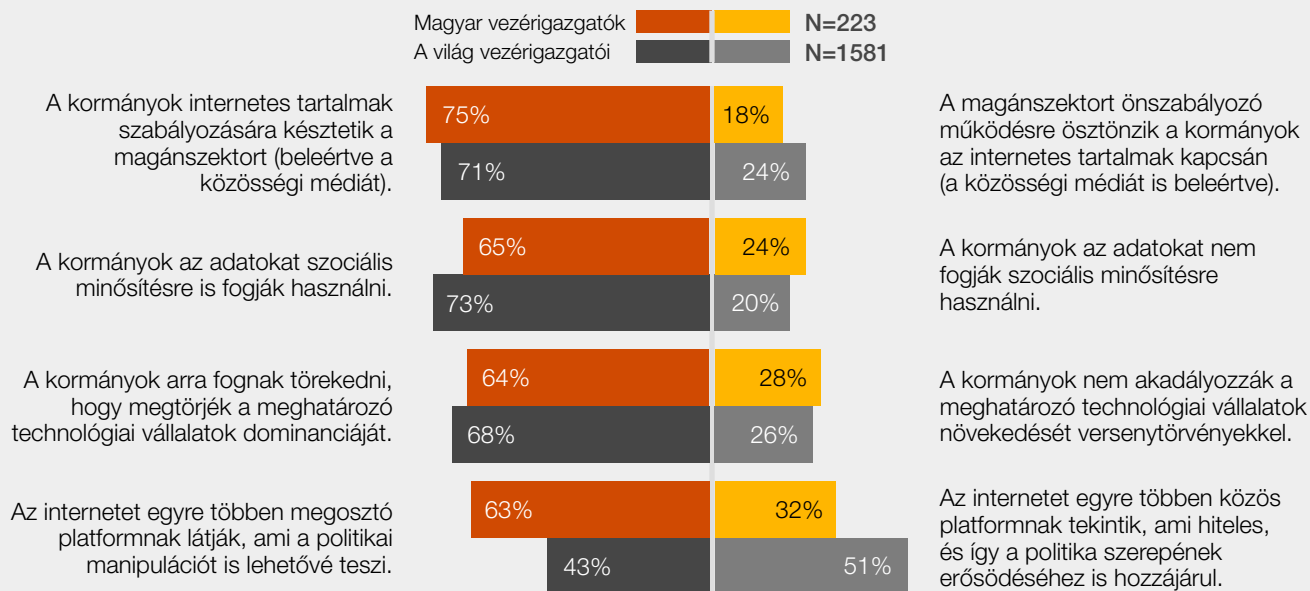



## Megtörhet a tech-óriások dominanciája?

A vállalatvezetőket arra kértük, hogy tekintsenek előre – a 2022-től kezdődő időszakra –, és állítaspárokból válasszák ki, hogy szerintük mely területeken várható szabályozási lépés a technológiai ágazatban. A vezérgazgatók háromnegyede véli úgy, hogy a kormányok új jogszabályokat fognak bevezetni mind az internetes, mind a közösségimédia-tartalom szabályozása érdekében, és közel kétharmada számít arra, hogy megtörik a technológiai vállalatok dominanciáját.

### Melyik állítással ért inkább egyet?

(azok aránya, akik inkább az adott állítással értenek egyet)





” A bizonytalan gazdasági környezetben a védekező álláspont taktikusnak tűnhet, de lehet, hogy már rövid távon is kontraproduktív. Ha például csökkentjük a befektetéseinket - az emberekbe, az új technológiákba - akkor a kihívások elől menekülünk. Változni akkor is szükségszerű, ha éppen nagyon kényelmetlen megtenni a következő lépést. Vezetőként nem lehetünk hatással a demográfiai tendenciákra, amelyek kihívások elé állítanak bennünket a munkaerő-toborzás és -megtartás területén, de komoly lépéseket tehetünk, hogy az alkalmazottainkat képezzük és fejlesszük. Akik így cselekszenek hosszú távon képesek megtartani munkatársaikat, miközben agilisabb munkaerővel lehetnek a változás alakítói.”

Lőcsei Tamás

PwC Magyarország  
Vezérigazgató

\* Kutatásunkban arra kértük a vezérigazgatókat, hogy osszák meg vezetői hitvallásukat. A fenti idézeteket ezekből a gondolatokból válogattuk.

[www.pwc.com/hu/ceosurvey](http://www.pwc.com/hu/ceosurvey)



© 2020 PwC. Minden jog fenntartva. Ebben a dokumentumban a "PwC" kifejezés a PwC hálózatra és/vagy a magyarországi tagvállalatokra utal, amelyek önálló jogi személyek. További információért, kérjük keresse fel a [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) weboldalt.

