



KPMG Pulse of Economy 2016

O průzkumu:

Sběr dat: září 2016

Zúčastněné země CEE: Albánie, Bulharsko, Bosna a Hercegovina, Česká republika, Chorvatsko, Makedonie, Polsko, Rumunsko, Slovensko

Celkový počet respondentů: 759

Počet respondentů za ČR: 264

Kvalifikovaná pracovní síla stále nejdůležitější pro konkurenceschopnost země

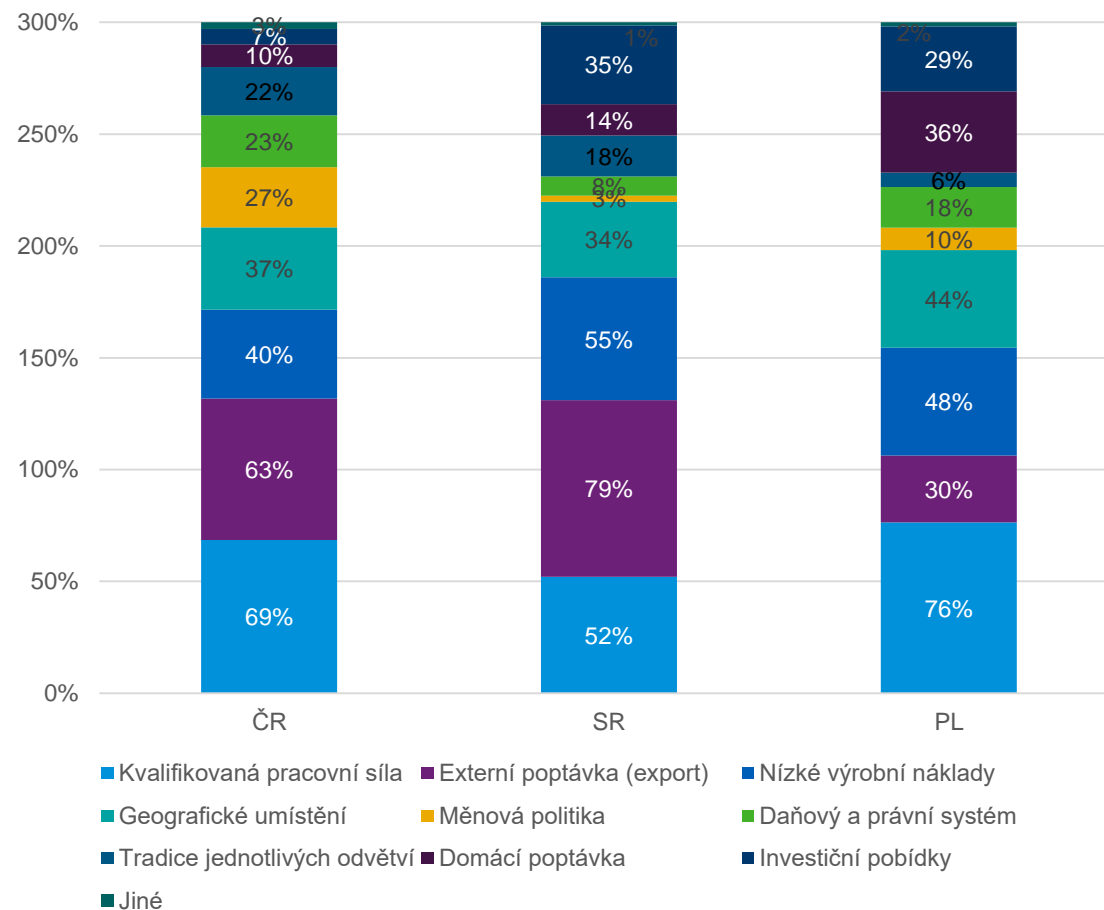
Kvalifikovaná pracovní síla je podle respondentů v ČR a Polsku nejdůležitějším aspektem konkurenceschopnosti země. Na Slovensku za něj označili externí poptávku (export), která mezi českými respondenty obsadila hned druhou příčku. V Polsku se přitom jedná až o pátý nejčastěji zmíněný faktor.

České výsledky jsou v čase opět velmi konzistentní, první a druhé místo zůstalo stejné, pouze došlo k výměně třetího a čtvrtého nejčastěji zmíněného faktoru, kterým jsou pro rok 2016 nízké výrobní náklady (40 %) a geografické umístění (37 %).

Z hlediska vlastnictví společnosti nejsou výrazné rozdíly ve vnímání důležitosti, největší je u domácí poptávky (14 % vs. 1 % ve prospěch (převážně) zahraničních společností).

Obratově větší společnosti pak zmiňovaly častěji důležitost nízkých výrobních nákladů (27 % u firem do 9,9 milionu EUR v porovnání s 48 % u těch s 50 a více miliony EUR).

Faktory, které mají vliv na konkurenceschopnost země



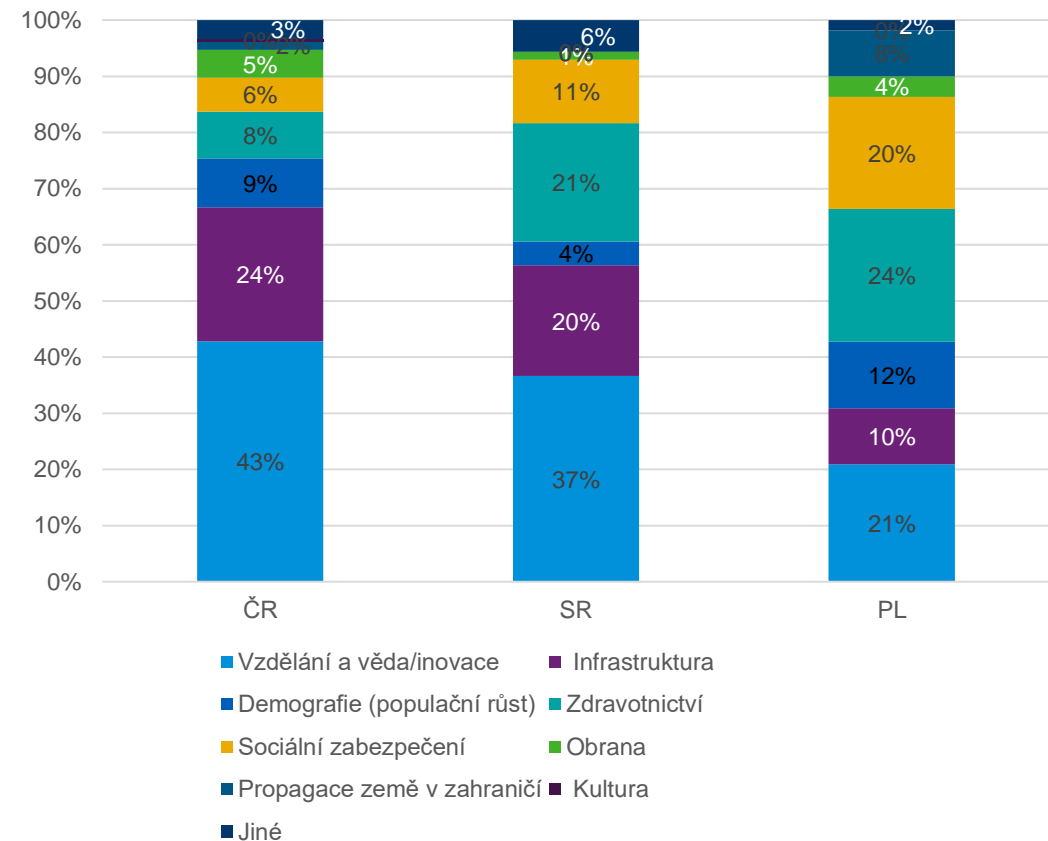
Vláda by měla řešit jako prioritní oblast vzdělání, vědu a inovace

Myslí si to 43 % respondentů v ČR. Každý čtvrtý představitel některé z dotázaných společností by se přikláněl k infrastruktuře. Respondenti z ČR jsou přitom opět v čase poměrně konzistentní (čísla v minulém roce byla 45 % a 29 %).

Zatímco na Slovensku bylo vzdělání a věda / inovace také nejčastěji zmíněnou variantou (s více než třetinovou podporou), v Polsku ji zvolil pouze každý pátý respondent (21 %). Poláci se častěji přikláněli k podpoře zdravotnictví s 24 %. To je přitom v porovnání s nimi v ČR prioritní pouze pro třetinu respondentů (8 %).

Mezi (převážně) zahraničními společnostmi by se jich k vzdělání a vědě klonilo méně (39 % v porovnání s 51 % (převážně) českými, větší podíl by doporučil řešit infrastrukturu (24 % vs. 19 %) a populační růst (13 % vs. 6 %).

Jaké oblasti by měla vláda řešit jako prioritní v období 2017 až 2019?



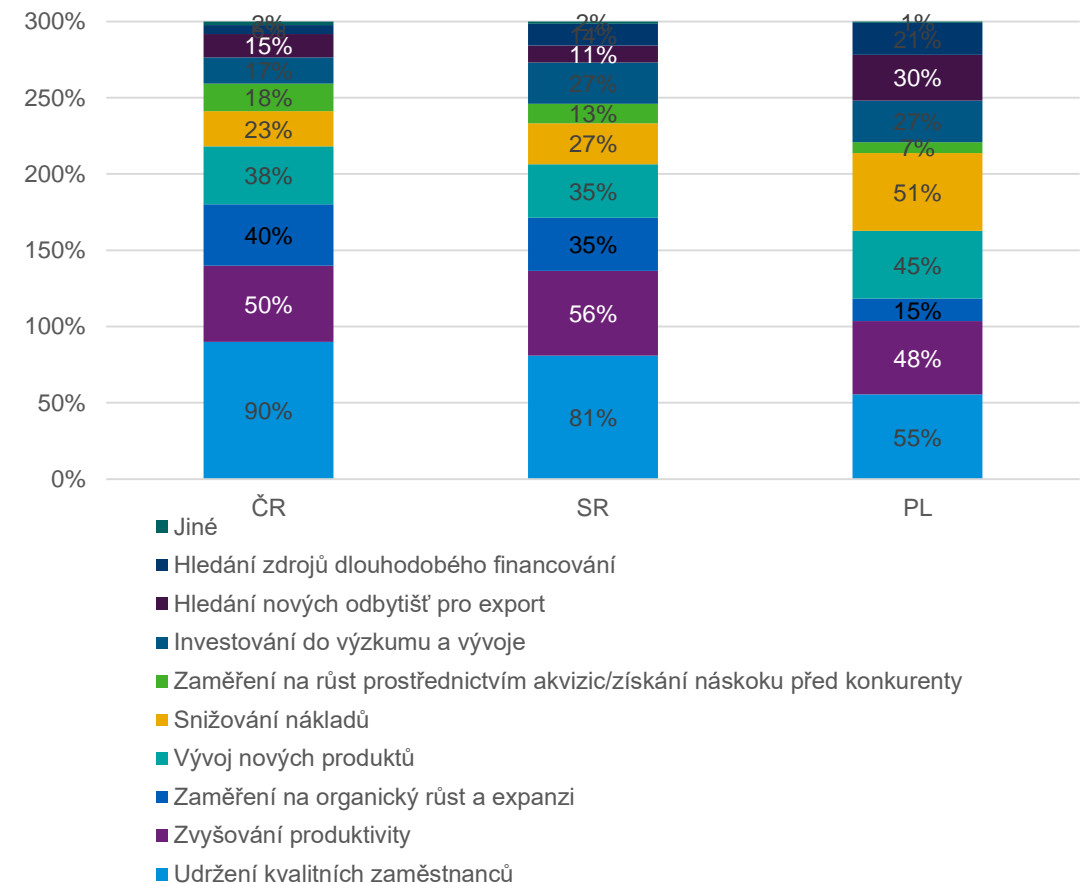
Stále je klíčové udržet si kvalitní zaměstnance

Zaměřit se na to chce dokonce 9 společností působících v ČR z 10. Každá druhá plánuje zvyšovat produktivitu. První pětice nejzásadnějších aspektů přitom zůstala ve zcela stejném pořadí jako v minulém průzkumu.

Udržení zaměstnanců je nejdůležitějším aspektem i pro naše sousedy, v Polsku však tuto možnost zmínilo již jen 55 % respondentů. Téměř stejný podíl (51 %) by pak rád snížilo náklady. Ty jsou jak v ČR, tak na Slovensku až pátým nejdůležitějším aspektem.

Zásadnější je však například pro společnosti působící v průmyslu, kde je již třetím nejčastěji zmíněným aspektem s 35 %.

Na jaké tři klíčové aspekty by se měla vaše společnost za současné ekonomické situace zaměřit?



Nedostatek kvalifikované pracovní síly by mohl být překážkou růstu

Téměř dvě třetiny společností se obávají toho, že by nedostatek kvalifikované síly mohl být překážkou jejich dalšího růstu v časovém horizontu do konce roku 2017.

V minulém roce to přitom bylo 53 % a jako problematičtější se jevila tvrdá konkurence (v roce 2015 získala 57 %, nyní na druhém místě 51 %).

Jaké tři hlavní problémy budou podle vás bránit růstu obrátu vaší společnosti do konce roku 2017?



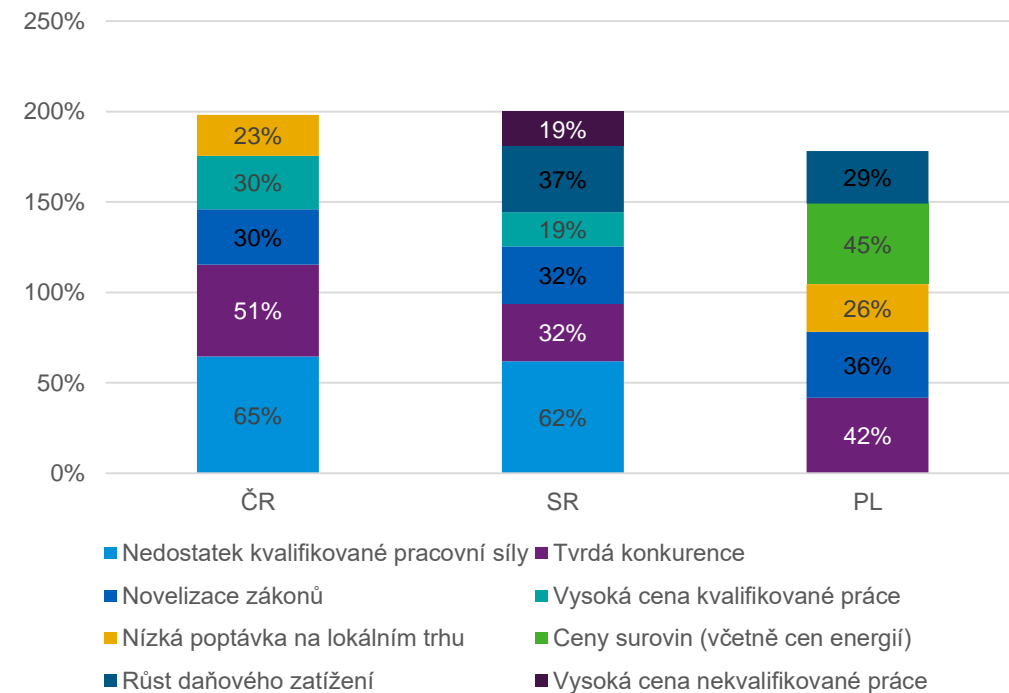
Nedostatek kvalifikovaných pracovníků je problémem hlavně v Česku a na Slovensku

Jak se ukázalo už dříve, nedostatek kvalitních zaměstnanců trápí výrazně více společnosti v ČR a SR. A potvrzuje to i tento graf, kdy nedostatek kvalifikované pracovní síly s 25procentní podporou nepatří v Polsku ani do pětice nejčastěji zmíněných problémů, které budou bránit růstu. Pro polské společnosti jsou naopak zásadní ceny surovin (včetně cen energií), které v ČR i SR uvedl jen každý šestý respondent (16 %, resp. 17 %).

Česká republika i Slovensko se však v regionu CEE v hodnocení nedostatku kvalifikované pracovní síly výrazně vymykají, ze všech respondentů to v něm uvedlo 47 %.

* Na Slovensku je uvedených 6 možností, protože dvě měly shodnou podporu.

**Jaké tři hlavní problémy budou podle vás bránit růstu obrátu vaší společnosti do konce roku 2017?
Pět nejčastěji uvedených problémů**

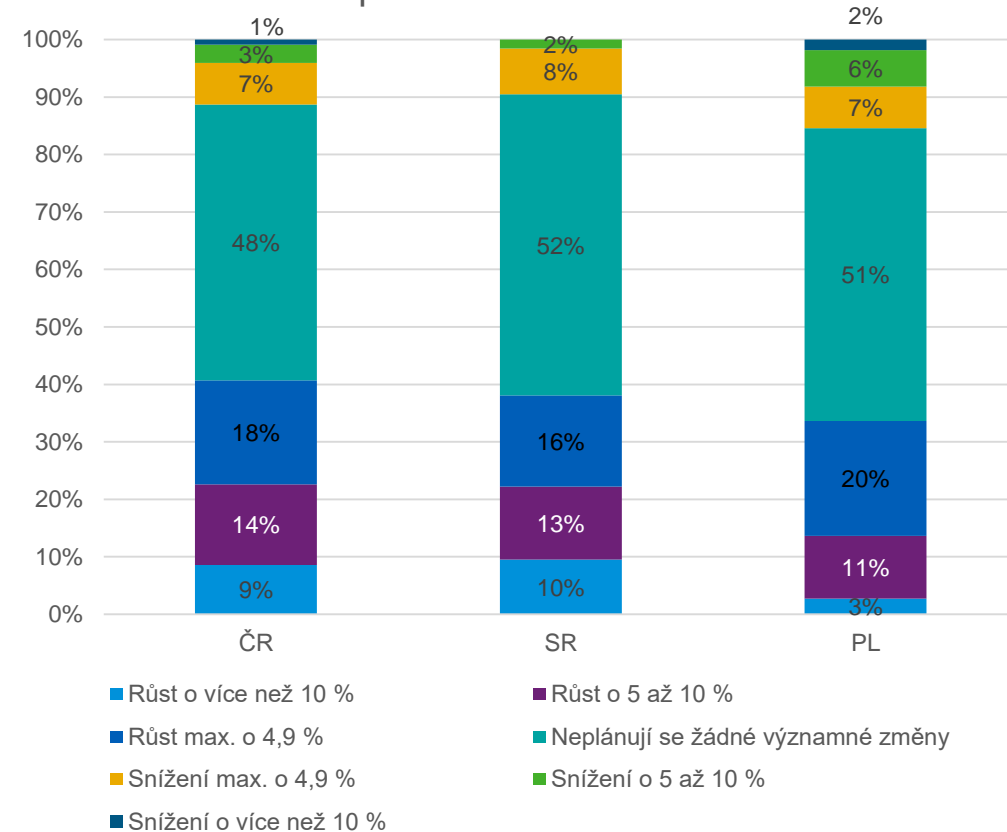


V příštích 12 měsících polovina společností nebude nabírat ani propouštět

Okolo poloviny společností ve všech třech sledovaných zemích neplánuje v příštích 12 měsících žádné významné změny týkající se počtu zaměstnanců. Zatímco růst o více než 10 % očekává přibližně každá desátá / jedenáctá společnost působící v SR / ČR, mezi polskými to uvedla jen 3 %. O něco více (15 %) jich naopak plánuje jejich snižování.

V ČR jsou to přitom převážně společnosti s menším obratem, které počítají s nárůstem: mezi těmi do 9,9 milionu EUR je to dokonce 63 %, ve společnostech od 10,0 do 49,9 milionu EUR je to již jen 41 % a v těch s obratem 50 milionu EUR a více 30 %. Navíc, i když plánují navýšení počtu zaměstnanců, jedná se spíše o menší změny. Naopak s rostoucím obratem roste pravděpodobnost propouštění zaměstnanců (od 4 % přes 7 % až po 18 % u nejvyšší obratové kategorie).

Předpokládaný vývoj počtu zaměstnanců v příštích 12 měsících



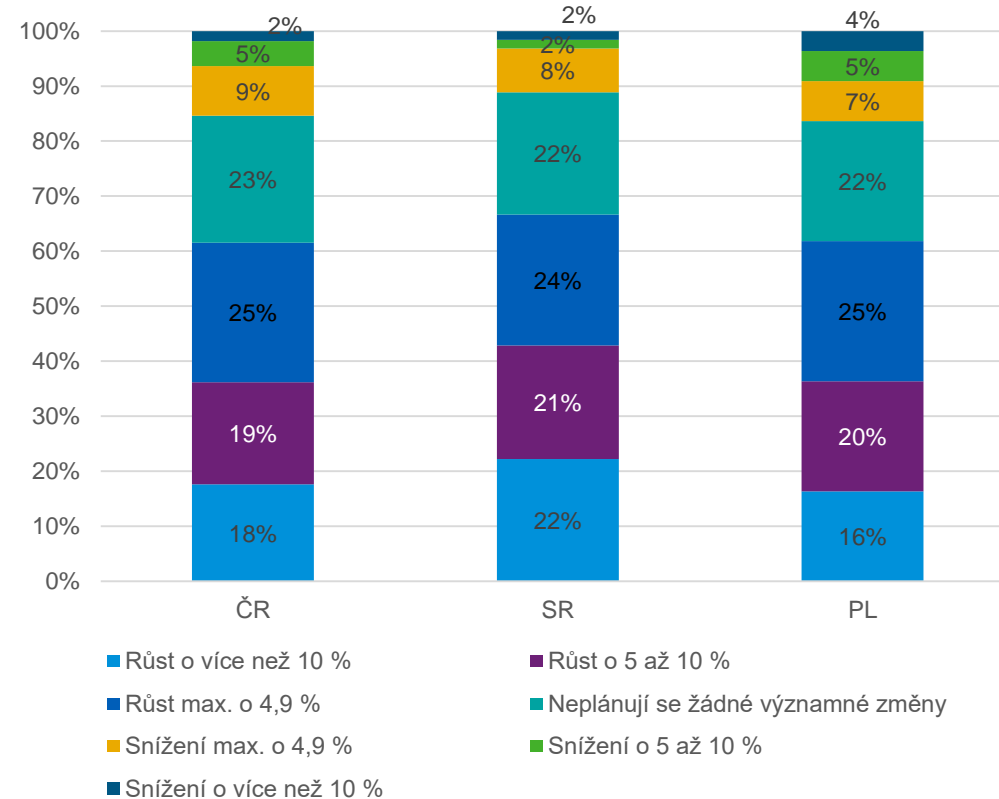
V horizontu 3 let většina společností plánuje personální nárůst

V horizontu tří let je již situace jiná: změny počtu zaměstnanců se nedotknou pouze 23 % společností v ČR, přesto opět velmi obdobná ve všech třech zemích.

I tentokrát jsou v ČR patrné rozdíly podle obrátu: mezi společnostmi do 9,9 milionu EUR jich přijímání nových kolegů plánuje dokonce 8 z 10, v kategorii 50 milionu EUR a více již necelá polovina. V nejnižší obrátové kategorii přitom třetina plánuje nárůst počtu zaměstnanců o více než 10 %, v nejvyšší je to jen každá desátá firma.

Nabírat nové zaměstnance také plánuje výrazně více (převážně) domácích společností než těch s prevažujícím zahraničním kapitálem: 73 % vs. 53 %.

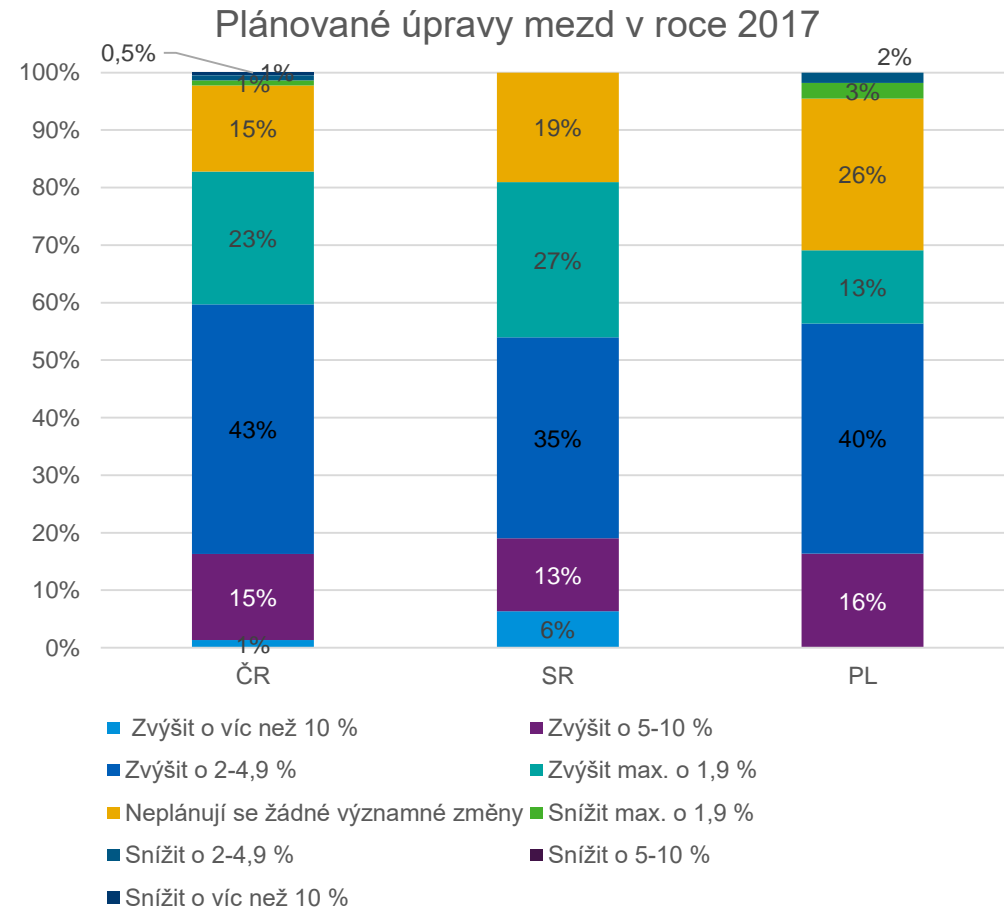
Předpokládaný vývoj počtu zaměstnanců v příštích 3 letech



Mzdy se budou zvyšovat v naprosté většině společností

Obratově se společnosti působící v ČR liší tentokrát ne v tom, kolik z nich plánuje navyšovat mzdy (pohybuje se to mezi 82 % až 84 %), ale spíš o kolik. Mezi těmi s obratem do 9,9 milionu EUR plánuje nárůst o 5 % a více každá čtvrtá, mezi společnostmi od 10,0 milionu EUR je to každá sedmá.

Pokud se opět podíváme na porovnání s našimi sousedy, změny jich plánuje nejméně mezi těmi působícími v Polsku (74 %) a naopak nejvíce mezi těmi v ČR (85 %). Jejich pokles očekává o něco více společností na Slovensku (19 %), rozdíly jsou ale minimální.



Největším rizikem je nedostatek zaměstnanců

Zaměstnanci, respektive nedostatek talentů, představuje riziko pro téměř každou druhou společnost působící v ČR. Na druhém místě je regulatorní riziko se 43 %, které ale vnímá dokonce 82 % společností z finančního sektoru. Průmyslové společnosti vnímají vedle zaměstnaneckého jako zásadní riziko související s dodavatelsko-odběratelskými vztahy (48 %).

Provozní riziko (celkově 35 %) je vnímáno spíše (převážně) zahraničními společnostmi (39 % v porovnání s 27 % (převážně) českých).

Rizika, která se společností nejvíce dotýkají

