

OČEKÁVÁNÍ FIREM A FAKTORY FIREMNÍ ÚSPĚŠNOSTI

VÝZKUM MEZI MAJITELI A MANAŽERY FIREM

KUPŘEDU CZ



2014

Obsah:

1. Úvod	2
2. Executive summary	3
3. Hlavní závěry výzkumu	4
4. Metodika	9
5. Vzorek respondentů	9
6. Organizátoři a partneři, realizační tým	10

1. Úvod

Před čtyřmi lety jsme provedli ve spolupráci s *BIBS – vysokou školou* průzkum zaměřený na predikci vývoje makroekonomických ukazatelů a na význam strategického řízení firem z pohledu studentů MBA.

V následujících letech jsme na rozšířeném vzorku vlastníků a manažerů firem realizovali výzkum, orientovaný na vnímání hospodářské situace a faktorů úspěšnosti podniku. Současně jsme věnovali pozornost roli strategického řízení ve vazbě na úspěšnost podniku.

V letošním roce, stejně jako v roce 2013, jsme provedli pouze dílčí změny tak, aby byla zachována srovnatelnost s výsledky předchozích ročníků a aby bylo možno pracovat a vyhodnocovat trendy za poslední roky. Podařilo se dále rozšířit vzorek na více než 300 respondentů.

Cílem výzkumu jsou odpovědi na následující základní otázky:

- jaká jsou mezi vlastníky a manažery firem očekávání dalšího vývoje makroprostředí a mikroprostředí
- jaké jsou nejčastější metriky firemní úspěšnosti
- kde firmy cítí největší rezervy pro svoji budoucí úspěšnost
- jaké faktory jsou vnímány jako kritické pro budoucí úspěšnost firem

Výsledky jasně ukazují, že tyto cíle byly naplněny a věříme, že výstupy budou pro vás zajímavé a stanou se inspirací na náročné cestě k dlouhodobé úspěšnosti vašich firem.

V případě zájmu o detailnější výsledky a hlubší analýzu dat kontaktujte realizační tým.

Děkujeme všem, kteří se podíleli na realizaci tohoto výzkumu.

*David Kaprál a Jiří Slezák
KUPŘEDU.CZ
červen 2014*

2. Executive summary

Firmy očekávají mírné zlepšení makroprostředí

- očekává se růst, ale spíše pozvolnější
- očekává se finančně stabilní prostředí

Firmy očekávají zlepšení svých výsledků

- firmy spíše očekávají zlepšení svých výsledků
- růst tržeb bude rychlejší než růst hospodářských výsledků – firmy očekávají pomalejší růst marží než výkonů

Lze očekávat růst poptávky po zaměstnancích

- firmy se v letošním roce chystají spíše nabírat zaměstnance

Vlastníci se na úspěšnost svých firem dívají spíše z dlouhodobé perspektivy

- vlastníci od svých firem očekávají spíše dlouhodobou stabilitu, rozvoj firmy nebo růst hodnoty
- čistě krátkodobé výsledky požaduje menšina vlastníků

Firmy vidí největší potenciál pro zvýšení výkonnosti v oblastech:

- marketing a prodej
- lidské zdroje
- strategické řízení

Firmy cítí nejmenší potenciál pro zvýšení výkonnosti v oblastech:

- investic
- snižování nákladů

Za nejdůležitější kompetence pro úspěch firmy v dalších letech firmy považují:

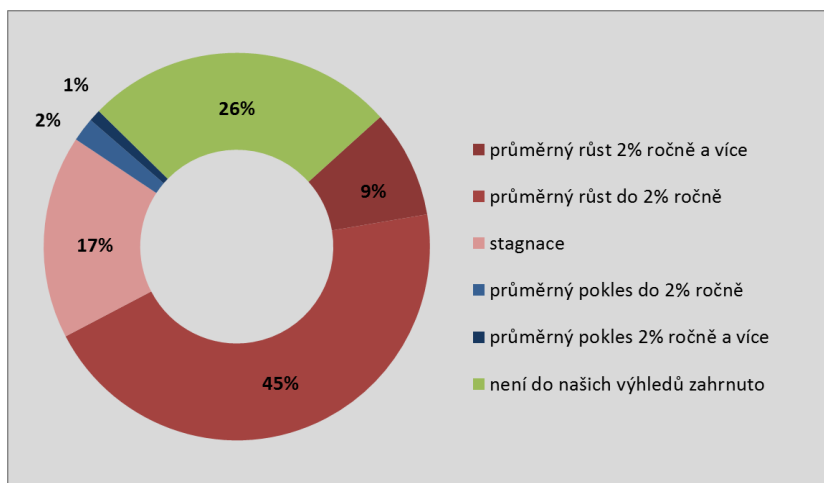
- schopnost změny
- motivaci a energetizaci zaměstnanců
- strategické řízení

3. Hlavní závěry výzkumu

3.1 PREDIKCE VÝVOJE MAKROUKAZATELŮ PRO OBDOBÍ 2014 - 2016

- Firmy jsou ohledně makroekonomického vývoje pro příští tři roky poměrně optimistické, oproti roku 2013 optimismus zásadním způsobem vzrostl.
- Více jak polovina respondentů očekává růst HDP, což je oproti loňskému roku téměř dvojnásobné zvýšení, přičemž růst nad 2% očekává téměř desetina respondentů. Se stagnací počítá 17% respondentů a s průměrným poklesem HDP dokonce pouhá 3 procenta. Čtvrtina firem predikci vývoje HDP do svých výhledů nezahrnuje.
- S inflací ve svých scénářích počítají tři čtvrtiny firem v průzkumu, z toho většina do 3% ročně. Pětina firem faktor inflace nezahrnuje do svých výhledů.
- Rovněž v oblasti vývoje konkurenčního prostředí jsou firmy poměrně optimistické, kdy prakticky většina firem očekává snížení počtu konkurentů. V minulém období firmy spíše počítaly s konkurenčním prostředím bez významných změn.

S jakým výhledem HDP pracují firmy pro období 2014-16



Oproti loňskému roku, kdy růst HDP v dalším období očekávalo 28% firem došlo ke značnému zvýšení optimismu firem, kdy růst HDP v dalších letech očekává 54% firem.

Se scénářem stagnace počítalo v loňském roce 32% firem, v letošním roce to bylo 17%. O zvýšeném optimismu firem vypovídá i pouze 3% firem očekávajících další pokles HDP.

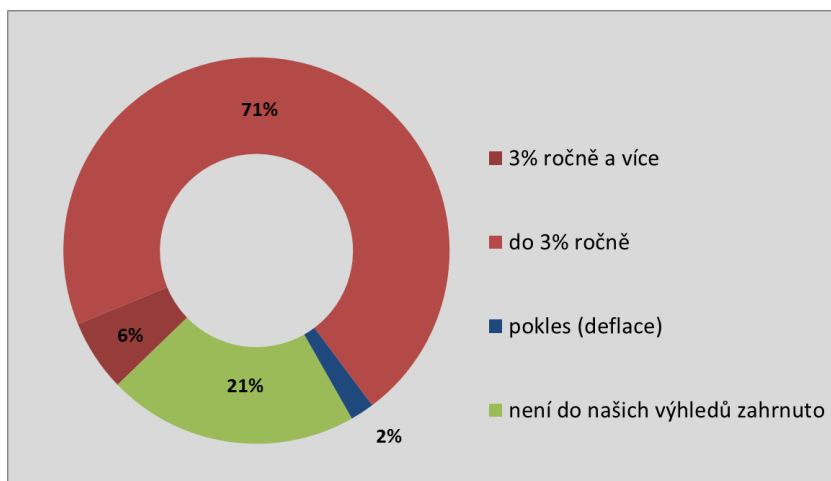
Počet firem, které nepracují s výhledy HDP mírně poklesl z 30% na 26%, což lze s ohledem na drobný posun ve struktuře vzorku považovat za srovnatelný výsledek.

S jakým scénářem vývoje průměrné inflace pracují firmy pro období 2014-16

V oblasti scénářů inflace se očekávání firem pro další období oproti loňsku téměř nezměnilo. S inflací počítá v příštím období 77% firem (v roce 2013 to bylo 73%).

Stejně jako v loňském roce očekává většina firem (71%) průměrnou inflaci do 3% ročně. V této skupině došlo ke značnému zvýšení, kdy inflaci do 3% ročně předpokládalo 50% firem.

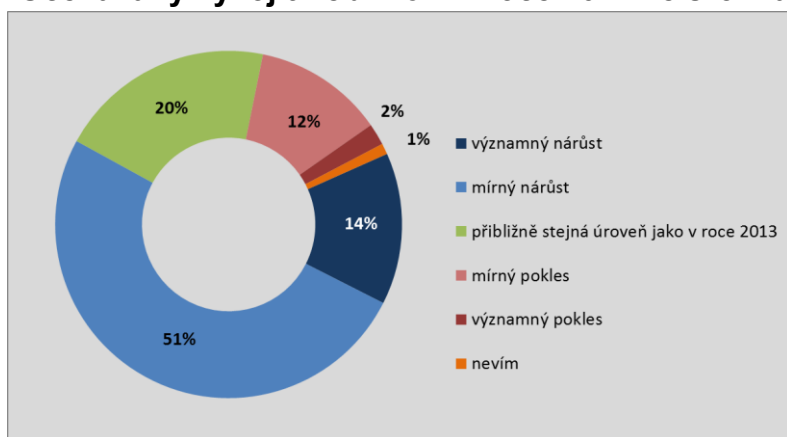
Počet firem, které nepracují se scénáři inflace ve svých výhledech, se oproti loňsku prakticky nezměnil a činil 21%.



3.2 PREDIKCE VÝVOJE MIKROEKONOMICKÝCH UKAZATELŮ

- V oblasti mikroekonomických ukazatelů panuje mezi respondenty rovněž optimismus, oproti loňskému roku se očekávání mikroekonomických ukazatelů mírně zlepšila.
- Podíl firem očekávajících zvýšení tržeb roku 2014 oproti předchozímu období je vyšší a téměř 2/3 firem očekávají růst tržeb.
- Nárůst hospodářského výsledku očekávají téměř 3/5 firem, oproti loňskému roku je to mírné zlepšení. Počet firem očekávajících snížení hospodářského výsledku mírně poklesl.
- Téměř 2/5 firem se chystají nabírat nové zaměstnance, což je mírné zlepšení oproti roku 2013. Redukci počtu zaměstnanců plánuje 12% firem, což je polovina oproti roku 2013.

Očekávaný vývoj tržeb firem v roce 2014 ve srovnání s rokem 2013



Celkový podíl firem očekávajících růst tržeb v roce 2014 se zvýšil z 58% na 65%, současně však o 1/3 poklesl počet firem očekávajících významný nárůst tržeb.

Podíl firem, které očekávají tržby stejné, jako v předchozím roce zůstal na srovnatelné úrovni jako v roce 2013.

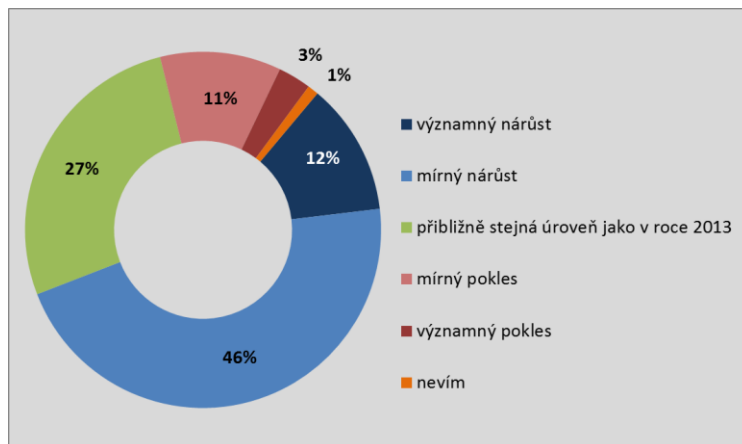
Podíl firem očekávajících pokles tržeb se snížil z 19% na 14%.

Očekávaný vývoj hospodářského výsledku firem v roce 2014 ve srovnání s rokem 2013

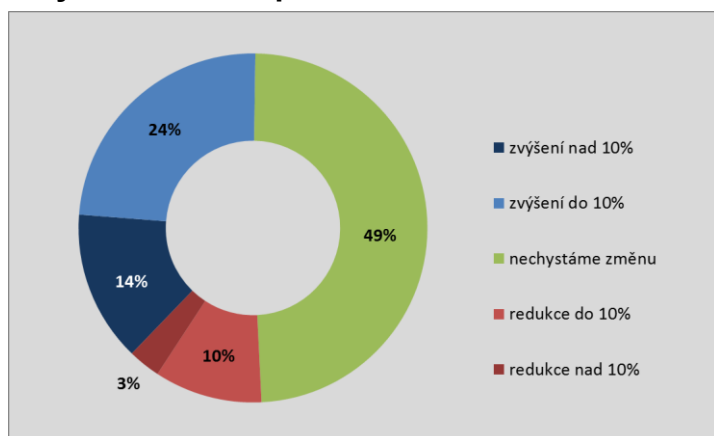
Zvýšení hospodářského výsledku očekávají téměř 3/5 firem, což je o 4% více než v roce 2013. Významný nárůst očekává 12% firem, což je však méně než v loňském roce. Je patrné, že očekávání u růstu hospodářských výsledků jsou nižší ve srovnání s očekáváním růstu tržeb.

Podíl firem očekávajících snížení hospodářských výsledků se mírně snížil z 18% na 14%. Významný pokles hospodářských výsledků očekávají stejně jako v roce 2013 pouze 3% firem.

Podíl firem očekávajících stejnou úroveň výsledků se oproti roku 2013 prakticky nezměnil.



Chystaná změna počtu zaměstnanců v roce 2014



Z hlediska změny počtu zaměstnanců oproti loňsku mírně narostl podíl firem, které se chystají nabírat nové zaměstnance a to z 36% na 38%. Podíl firem, které hodlají zvyšovat počty zaměstnanců nad 10%, zůstal stejný, současně ale vzrostl podíl firem očekávajících zvýšení do 10%.

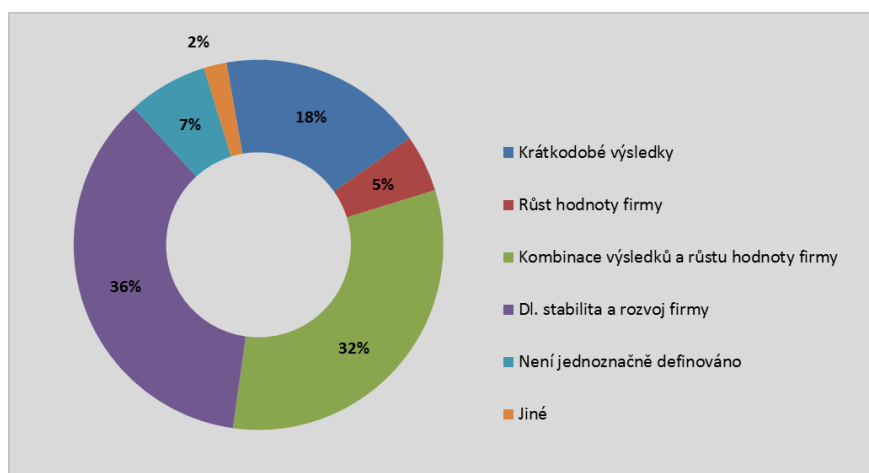
Redukovat počty zaměstnanců se chystá 13% firem, což je téměř poloviční podíl oproti loňsku. Většina z těchto firem (10%) předpokládá menší redukci (do 10%).

Podíl firem, které nechystají změnu, se zvýšil o 8%.

3.3 KRITÉRIA HODNOCENÍ ÚSPĚŠNOSTI FIREM Z POHLEDU VLASTNÍKŮ

- Metriky hodnocení úspěšnosti firem zúčastněných ve výzkumu jsou spíše dlouhodobého charakteru.
- Nejčastěji používaným kritériem hodnocení úspěšnosti firmy je dlouhodobá stabilita a rozvoj firmy (37%) a kombinace výsledků a růstu hodnoty firmy (30%).
- Krátkodobé výsledky (např. EBIT, HV, dividenda) jako hlavní kritérium hodnocení úspěšnosti firmy ze strany vlastníka se vyskytuje u 17 % firem.
- Z pohledu času jsou podíly jednotlivých kritérií poměrně stabilní, je však viditelný trend postupného růstu významu dlouhodobých kritérií (dlouhodobá stabilita firmy a růst hodnoty firmy)

Jaká jsou kritéria hodnocení úspěšnosti firmy ze strany vlastníků



Nejčastěji uváděným hlediskem hodnocení úspěšnosti firmy ze strany vlastníka je dlouhodobá stabilita a rozvoj firmy (37%), což je srovnatelný výsledek s loňským rokem (36%). Další vyloženě dlouhodobé kritérium, tedy růst firmy, je klíčový pro 5 % firem.

Kombinace krátkodobých ukazatelů a růstu hodnoty firmy je podstatná pro 32% vlastníků (v roce 2013 to bylo 30%).

Čistě krátkodobé výsledky jsou rozhodující pro 18% firem (v roce 2013 to bylo 17%).

3.4 OBLASTI S POTENCIÁLEM ZVÝŠENÍ VÝKONNOSTI

- Největší potenciál pro zvýšení výkonnosti firem vidí respondenti v oblasti marketingu a prodeje, oblasti rozvoje lidských zdrojů a úrovni strategického řízení.
- Nejmenší potenciál pro zvýšení výkonnosti firem respondenti vidí v oblasti investic, finančního řízení a snižování nákladů.
- Vnímání potenciálu jednotlivých oblastí je odlišné z pohledu vlastníků, top-managementu i středního managementu.
 - Vlastníci vnímají největší potenciál v oblasti **marketingu a prodeje**, dále pak v oblasti **úroveň strategického řízení**.
 - Top-management vnímá nejvyšší potenciál v oblastech **rozvoje lidských zdrojů a marketingu a prodeje**.
 - Střední management vnímá nejvyšší potenciál v oblastech **optimálního nastavení procesů a rozvoje lidských zdrojů**.

Které jsou oblasti, kde firmy cítí potenciál pro zvýšení výkonnosti



Pozn: (1- nejmenší potenciál / 5 – nejvyšší potenciál)

Ve srovnání s loňským rokem došlo jen k minimálním změnám v oblastech, kde firmy vnímají potenciál pro zvýšení výkonnosti. Oproti loňsku firmy cítí větší prostor pro zlepšení v marketingu a prodeji, poněkud menší význam přikládají oblasti rozvoje lidských zdrojů. Rozvoj lidských zdrojů byl v minulých letech dominantní oblastí, kde firmy cítily potenciál pro zlepšení.

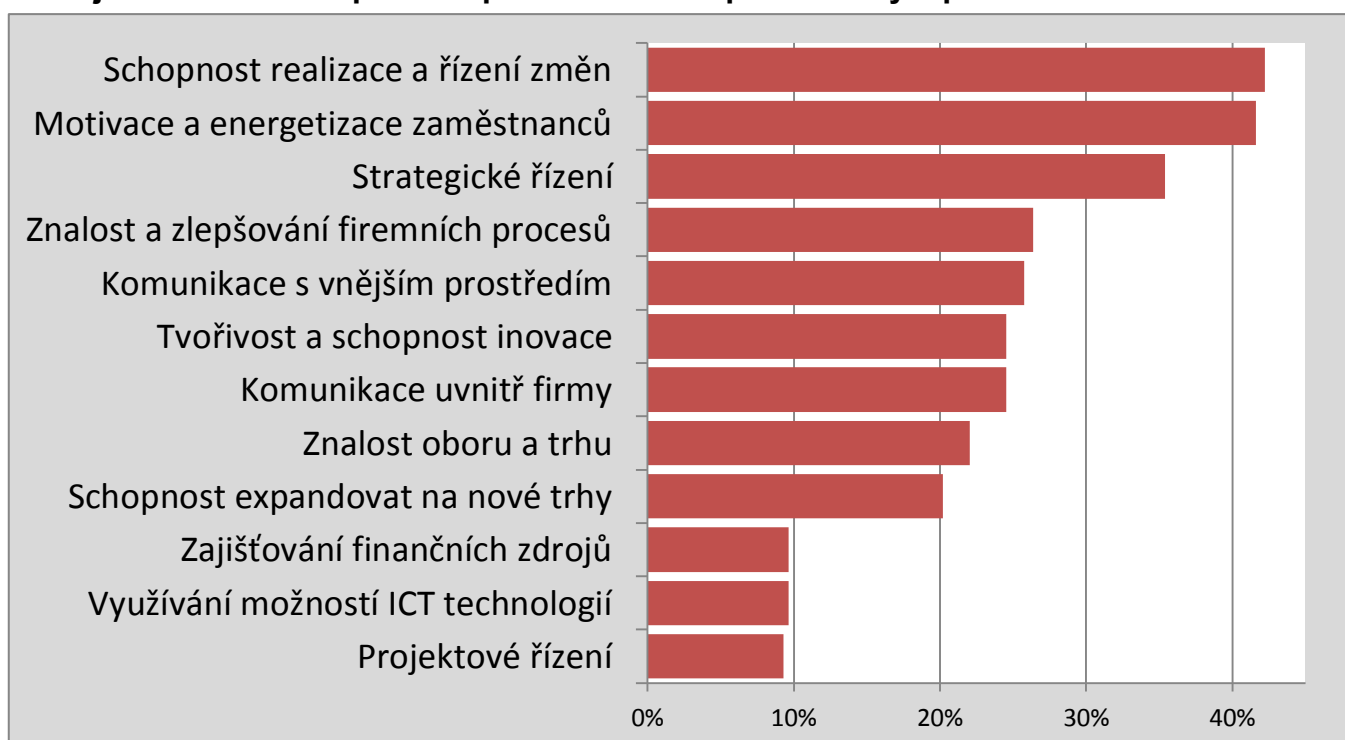
Oblast strategického řízení je další oblastí, kde firmy dlouhodobě stabilně cítí prostor pro zlepšení, což vyplývá z výsledků minulých výzkumů.

Při srovnání s výsledky výzkumů minulých let u oblastí, kde firmy vnímají nejmenší potenciál pro zlepšení (snižování nákladů, investice a finanční řízení), opět nedošlo k zásadním změnám.

3.5 KOMPETENCE KLÍČOVÉ PRO ÚSPĚŠNOST FIRMY

- Stejně jako v roce 2013 oslovené firmy nejčastěji hodnotily jako klíčovou kompetenci pro úspěšnost firmy v příštích třech letech **schopnost realizace a řízení změn**. Jako rozhodující kompetenci označily více než dvě pětiny respondentů.
- Druhou nejvýznamnější kompetencí je podle respondentů **motivace a energetizace zaměstnanců**. Mezi rozhodující kompetence je řadí opět více než dvě pětiny respondentů.
- Třetí významnou kompetencí z pohledu významnosti tvoří **strategické řízení**, které za rozhodující označila více než třetina respondentů.
- Mezi nejméně důležité kompetence zařadili respondenti **zajišťování finančních zdrojů, využívání možností ICT technologií a projektové řízení**.
- Pohled vlastníků, top-managementu i středního managementu na kompetence klíčové pro budoucí úspěch jsou rovněž odlišné.
 - Vlastníci považují za klíčovou **komunikaci s vnějším prostředím a motivaci a energetizaci zaměstnanců**.
 - Klíčové kompetence podle top-managementu jsou **schopnost realizace a řízení a změn a motivace a energetizace zaměstnanců**.
 - Střední management vnímá klíčové kompetence podobně jako top-management, pouze v opačném pořadí.

Které jsou klíčové kompetence pro dosažení úspěchu firmy v příštích 3 letech



Ve srovnání s výsledky roku 2013 došlo k nejzásadnější změně u kompetence motivace a energetizace zaměstnanců, kdy v roce 2013 ji za klíčovou označilo 31% respondentů, v letošním roce to bylo téměř 42%.

K nepatrnému zvýšení významnosti došlo i u klíčových kompetencí strategické řízení a schopnost realizace a řízení změn.

U ostatních kompetencí došlo rovněž ke změnám ve vnímání významnosti, ale spíše drobnějším, s výjimkou kompetence komunikace (uvnitř firmy i s vnějším prostředím), kde došlo k poklesu z 38% na 25%.

4. Metodika

Sběr dat probíhal v období duben až květen 2014 formou nevýběrového dotazníkového šetření. Sběr dat byl zajištěn formou elektronického dotazníku s využitím specializovaného on-line nástroje pro realizaci výzkumů SurveyGizmo.com.

Dotazník byl rozdělen do 3 částí:

- I. Predikce vývoje makro-ukazatelů a hospodaření podniku
- II. Výkonnost a potenciál firmy
- III. Doplňující informace - informace o respondentech

Vyhodnocení bylo provedeno standardními nástroji pomocí standardních statistických metod. Při vyhodnocování trendů byla rovněž použita data a závěry výzkumů z let 2011 - 13.

5. Vzorek respondentů

Vzorek výzkumu čítal celkem 323 respondentů. Zahrnoval 35% vlastníků, 40% top manažerů a 24% zástupců středního managementu a specialistů.

Ve věkové struktuře vzorku je nejsilněji zastoupena skupina respondentů ve věku 31 až 45 let a to téměř ze dvou třetin. Skupina ve věku nad 46 let je zastoupena necelou třetinou a respondenti do 30 let se na vzorku respondentů podíleli 11%.

Z oslovených firem byly necelé dvě třetiny vlastněné převážně nebo výhradně tuzemským subjektem. Tři čtvrtiny firem účastnících se výzkumu je vlastněno soukromými majiteli a nejsou veřejně obchodované. Veřejně obchodovaných společností bylo ve vzorku 14% a podíl subjektů ve vlastnictví státu nebo jeho samosprávných celků činil 7%.

Z pohledu velikosti byly skupiny malých firem (do 10 mil. Kč), středních firem (10-300 mil. Kč) a velkých podniků (nad 300 mil. Kč) zastoupeny v poměru 27%, 34% a 40%. Oproti minulému výzkumu to znamená mírné posílení u skupiny podniků nad 300 mil. Kč.

Z hlediska sektorů byly nejvíce zastoupeny podniky z oblasti služeb (47%) a průmyslu (20%). Minoritní podíl představovali respondenti působící ve veřejném sektoru (5%).

6. Organizátoři a partneři, realizační tým

Organizátor výzkumu:

KUPŘEDU·CZ·

Výzkum byl realizován ve spolupráci s BIBS - vysokou školou.



Partneři výzkumu:

Spolek absolventů MBA - www.absolventimba.cz

SPOLEK ABSOLVENTŮ MBA – ‘SAMBA’

Business for Breakfast – www.bforb.cz

UK-MBA na VUT Brno - www.uk-mba.cz



Nottingham Trent University Alumni Czech Republic & Slovakia – www.ntualumni.cz

NOTTINGHAM
TRENT UNIVERSITY
Czech Republic & Slovakia Alumni

REMACON, s.r.o. - www.remacon.cz

MINTZBERGER, s.r.o. - www.mintzberger.com



Realizační tým:

Ing. David Kaprál, MBA - kapral@kupredu.cz

Ing. Jiří Slezák, MBA - slezak@kupredu.cz