

---

## Sporočilo za medije

Datum 5. 2. 2020

Kontakt: Zala Praprotnik  
Marketing Manager  
PwC Slovenija  
Mobilni tel.: 041 892 631  
E-pošta: [zala.praprotnik@pwc.com](mailto:zala.praprotnik@pwc.com)

Št. strani 10

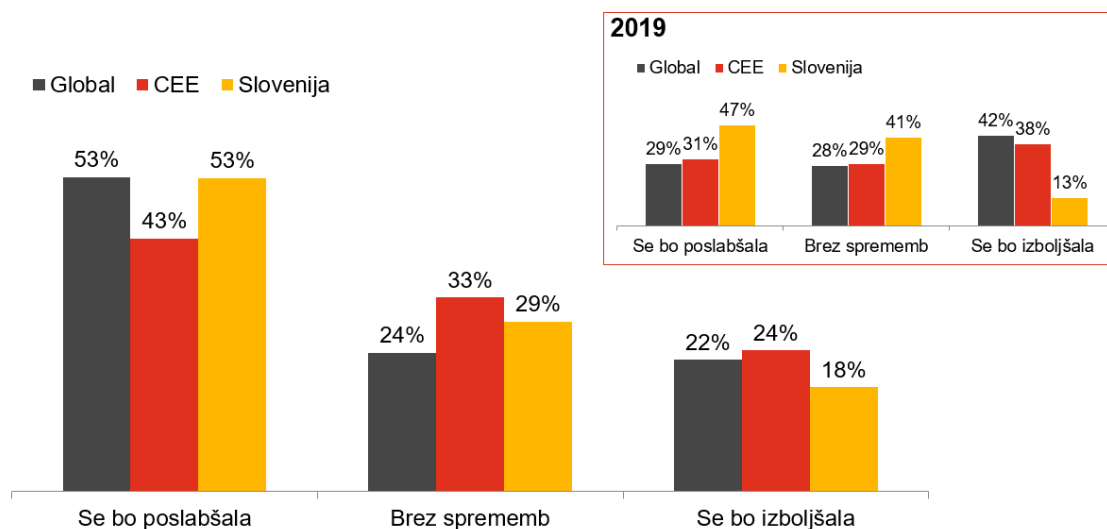
### Negotovost preplavlja ves svet, tudi slovenski direktorji črnogledi

**Ljubljana, 5. februar 2020 – Več kot polovica (53 %) anketiranih direktorjev podjetij v Sloveniji meni, da se bo svetovna gospodarska rast v naslednjih 12 mesecih poslabšala. Le 33 % vprašanih je trdno prepričanih, da bo njihova družba ustvarila rast prihodkov v tem letu, 24 % pa, da ji bo to uspelo v naslednjih treh letih. Med strategijami, s katerimi bodo v tem in naslednjih letih kljub naraščajoči negotovosti v svetovnem gospodarstvu vseeno poskušali doseči rast svojih podjetij, anketirani slovenski direktorji tudi letos na prvo mesto uvrščajo organsko rast (69 %). Med dejavniki, ki bodo pomembno vplivali na rast njihovih organizacij, izpostavljajo negotovo gospodarsko rast (78 %) ter povečano davčno obremenitev (76 %). Med poslovnimi grožnjami, ki bi lahko ogrozile rast njihovih organizacij, anketirani slovenski direktorji na prvo mesto postavljajo hitrost tehnoloških sprememb (67 %) in razpoložljivost ključnih kadrov (60 %). V zvezi s slednjim se tudi slovenski direktorji – tako kot tisti na globalni ravni - zavedajo, da digitalno izpopolnjevanje zaposlenih ni več vprašanje, temveč nuja, pri čemer kot dva največja izziva izpostavljajo vprašanje, kako motivirati in spodbuditi zaposlene k učenju in prenosu znanja v prakso (24 %) ter pomanjkanje sredstev (npr. finančnih, ljudi, časa, znanja) za izvedbo usposabljanj, ki jih potrebujejo (20 %). To so ključne ugotovitve najnovejše globalne raziskave družbe PricewaterhouseCoopers (PwC) med direktorji, ki je v Sloveniji potekala drugič, na svetovni ravni pa že 23. leto zapored.**

#### **Gospodarska rast: Prebijanje skozi naraščajočo plimo negotovosti**

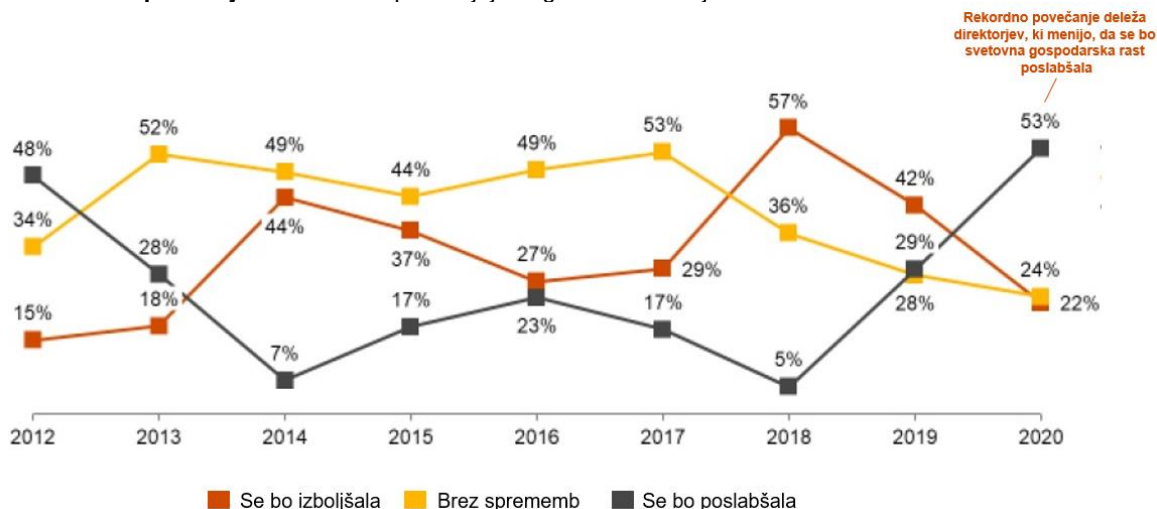
Če je lani v prvi PwC-jevi anketi med direktorji v Sloveniji še manj kot polovica vprašanih (47 %) direktorjev ocenila, da se bo svetovna gospodarska rast v naslednjih 12 mesecih poslabšala, jih letos tako meni že več kot polovica (53 %).

**Graf 1: Ali menite, da se bo v naslednjih 12 mesecih svetovna gospodarska rast poslabšala, izboljšala ali ostala nespremenjena?**



Če so slovenski direktorji v primerjavi z lani veljali za izjemno črnogledne, pa to letos ne velja več. Namreč, odstotek tistih anketiranih direktorjev na globalni ravni, ki menijo, da se bo svetovna gospodarska rast v naslednjih 12 mesecih poslabšala, se je letos z lanskimi 29 % povzpela na rekordnih 53 %, kar je največja porast pesimizma po letu 2012, ko je bilo anketiranim direktorjem na globalni ravni prvič zastavljeno to vprašanje. V primerjavi s preteklimi leti je rekorden tudi upad deleža tistih direktorjev na globalni ravni, ki menijo, da se bo gospodarska rast v prihodnjih 12 mesecih izboljšala – ta delež je po podatkih letošnje raziskave upadel kar za 20 odstotnih točk (z 42 % v 2019 na 22 % v 2020) in se približuje najnižjim vrednostim raziskave v letih 2012 in 2013. Zanimivo je, da je prav pri tem vprašanju med anketiranimi slovenskimi direktorji zaznati kanček optimizma; če jih je lani le 13 % menilo, da se bo svetovna gospodarska rast v naslednjih 12 mesecih izboljšala, jih je letos tako odgovorilo 18 %.

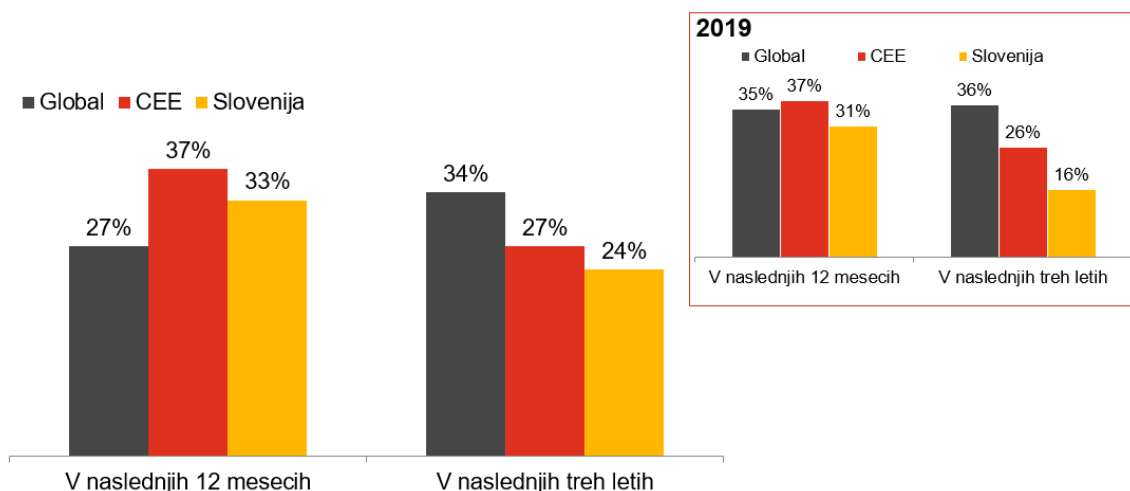
**Graf 2: Ali menite, da se bo v naslednjih 12 mesecih svetovna gospodarska rast izboljšala, poslabšala ali ostala nespremenjena?** Odstotki prikazujejo odgovore direktorjev na svetovni ravni.



## Rast prihodkov: Slabši obeti zaradi negotovosti

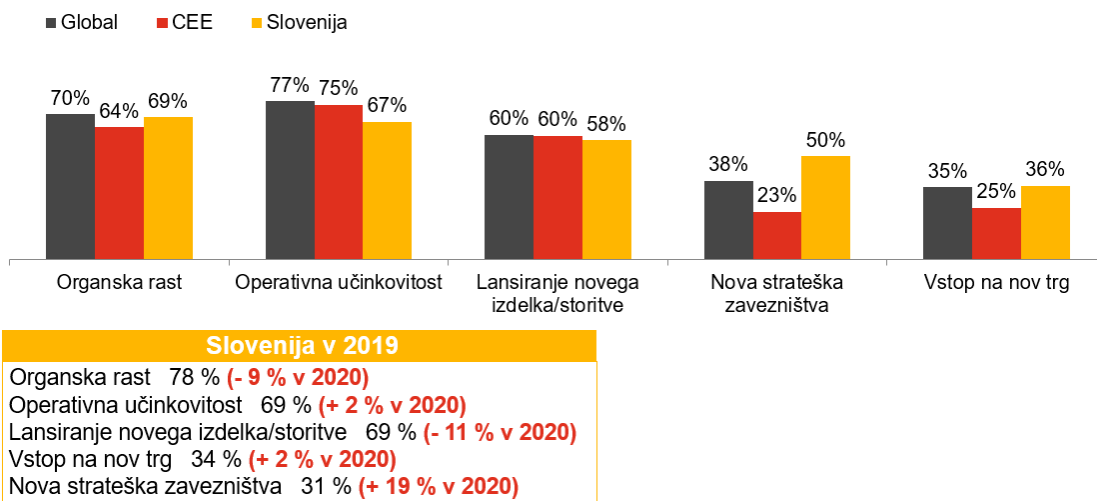
Glede na pesimistične napovedi v zvezi z gospodarsko rastjo ni presenetljivo, da se je delež direktorjev na globalni ravni, ki so "trdno prepričani" v kratkoročno in srednjeročno rast prihodkov v naslednjih 12 mesecih in treh letih, še nekoliko zmanjšal v primerjavi z lani. Kot kaže letošnja raziskava, je zaupanje direktorjev v 12-mesečno in triletno rast prihodkov njihovih organizacij upadlo na ravni, ki jih v raziskavi ni bilo videti od leta 2009, ko je bila svetovna finančna kriza na vrhuncu. Slovenski direktorji pri teh napovedih niso izjema, njihova pričakovanja glede kratkoročne rasti prihodkov njihovih organizacij ostajajo primerljive lanske ravni (31 % v 2019 in 33 % v 2020). Zanimivo je pri srednjeročnih napovedih – enako kot pri napovedih glede gospodarske rasti – med slovenskimi direktorji zaznati kanček optimizma: 24 % (v primerjavi z le 16 % v 2019) anketiranih je izrazilo trdno prepričanje v rast prihodkov njihovih organizacij v naslednjih 3 letih.

**Graf 3: Kako prepričani ste, da bo vaša organizacija ustvarila rast prihodkov v naslednjih 12 mesecih / 3 letih?** Odstotki prikazujejo odgovore Trdno prepričan.



Strategije za spodbujanje rasti prihodkov podjetij v veliki meri ostajajo podobne lanskim, ko je bilo v gospodarstvu že čutiti prvi val negotovosti. Kot kaže anketa, se bodo slovenska podjetja tudi v letu 2020 opirala predvsem na organsko rast (69 %) in operativno učinkovitost (67 %). V primerjavi z lani je precej upadla možnost lansiranja novega izdelka ali storitve (69 % v 2019 in 58 % v 2020). V nasprotju z odgovori direktorjev na globalni ravni in na ravni Srednje in Vzhodne Evrope (CEE) pa je med slovenskimi direktorji letos precej poraslo načrtovanje rasti prek ustvarjanja novih strateških zavezništov (v Sloveniji: 31 % v 2019 in 50 % v 2020; na globalni ravni 40 % v 2019 in 38 % v 2020). Na dodatno vprašanje o tem, kaj najbolj vpliva na dosego strateških ciljev njihove organizacije, so slovenski, kot tudi direktorji na globalni ravni, med sedmimi ponujenimi odgovori najpogostejše izbrali odgovor, da ima njihovo podjetje jasno vizijo, kako ustvariti dodano vrednost za svoje stranke (29 % anketiranih slovenskih direktorjev in 26 % anketiranih direktorjev na globalni ravni).

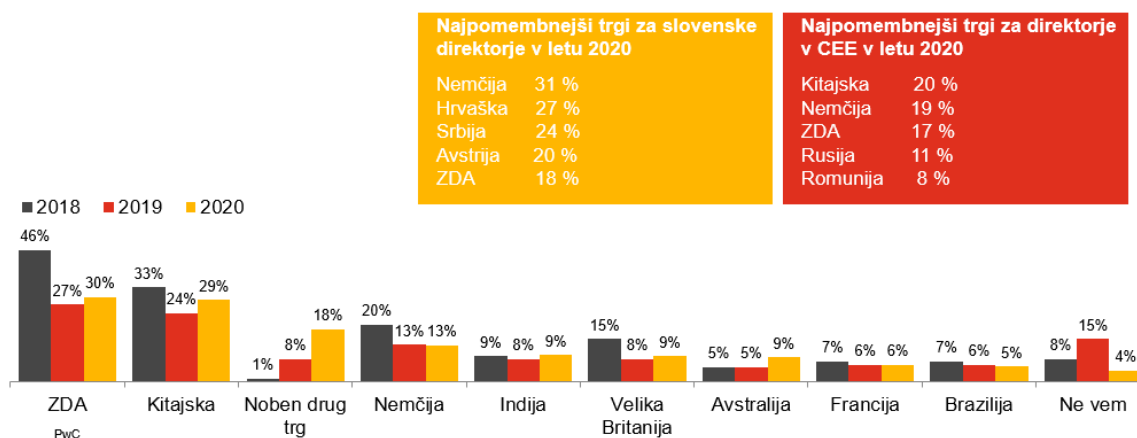
**Graf 4: Katere dejavnosti načrtujete v naslednjih 12 mesecih z namenom ustvarjanja prihodkov?**



**Ključni trgi za rast: Trg ZDA in kitajski trg ključna na svetovni ravni, za slovenske direktorje ostajajo ključni trgi držav nekdanje Jugoslavije, Nemčija in Avstrija**

Ključna trga za rast na svetovni ravni tudi v tem letu ostajata trg ZDA (30 % v 2020; 27 % v 2019) in Kitajske (29 % v 2020; 24 % v 2019). Odgovori slovenskih direktorjev tudi letos potrjujejo, da je njihova prioriteta regionalni trg in trgi okoliških oz. bližnjih držav. Nemčija je z 31 % ohranila položaj najpomembnejšega trga za slovenska podjetja, drugo mesto pripada Hrvaški (27 % v 2020; 31 % v 2019), tretje Srbiji (24 % v 2020; 19 % v 2019) in četrto Avstriji (20 % v 2020; 16 % v 2019).

**Graf 5: Katere tri države, brez države, v kateri delujete, so po vašem mnenju najpomembnejše za splošno rast vaše organizacije v naslednjih 12 mesecih?** Možnih je bilo več odgovorov. Odgovori v grafu prikazujejo odgovore direktorjev na globalni ravni.

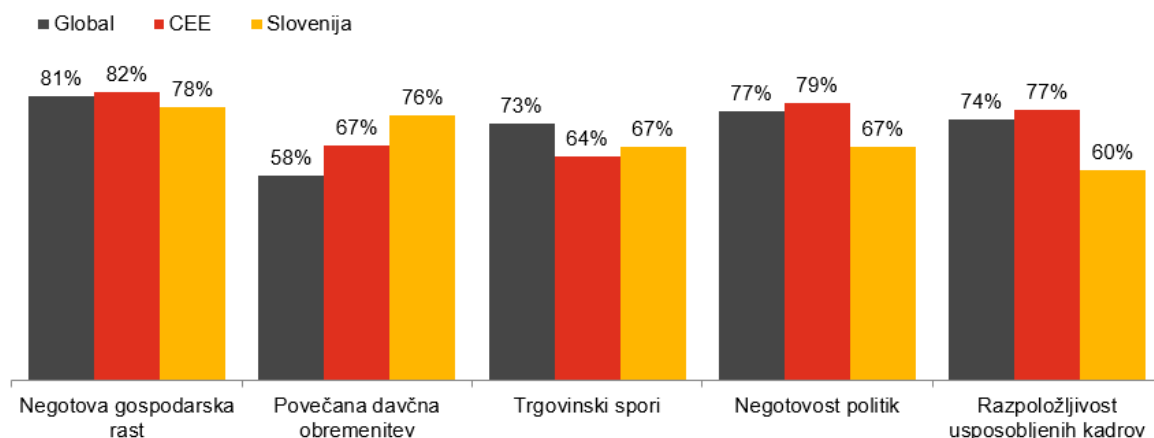


**Grožnje rasti: Negotova gospodarska rast in hitrost tehnoloških sprememb**

S pesimističnimi napovedmi glede gospodarske rasti so skladni tudi odgovori direktorjev glede tega, kaj bi lahko ogrozilo bodočo rast njihovih organizacij. Med gospodarskimi, političnimi, družbenimi in okoljskimi nevarnostmi so kot najbolj ogrožujoči za rast njihovih podjetij direktorji

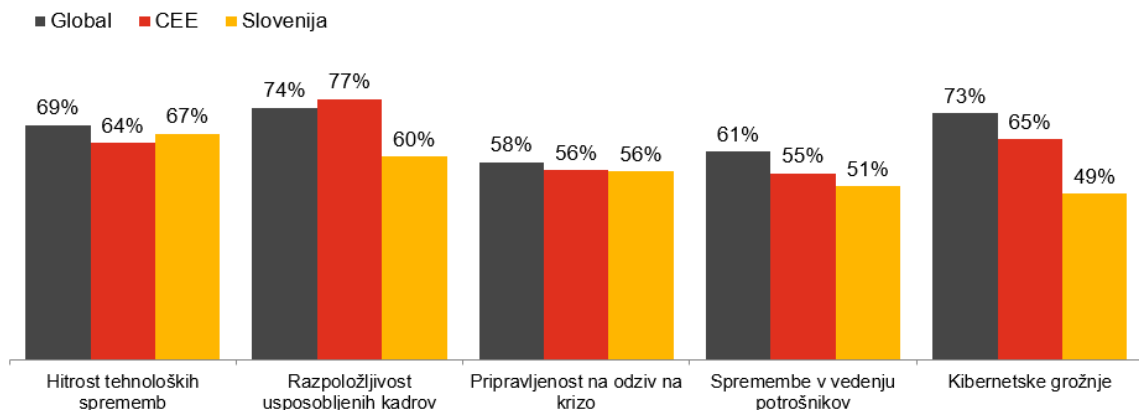
na globalni ravni izpostavili negotovo gospodarsko rast (81 %) in negotovost politik (77 %). Tudi slovenski direktorji so med grožnjami na prvo mesto uvrstili negotovo gospodarsko rast (78 %), na drugo pa povečano davčno obremenitev (76 %), kar glede na to, da je davčna politika vroča tema vsakokratne slovenske vlade, niti ni presenetljivo. Med odgovori, pri katerih prihaja do največjih razlik med slovenskimi direktorji in direktorji na globalni ravni, velja izpostaviti grožnji, kot sta pretirana količina predpisov (74 % na globalni ravni; 58 % v Sloveniji) ter razpoložljivost usposobljenih kadrov (74 % na globalni ravni; 60 % v Sloveniji).

**Graf 6: Spodaj je seznam morebitnih gospodarskih, političnih, socialnih in okoljskih groženj za rast vaše organizacije. Kako zaskrbljeni ste (če sploh) glede vsake od teh?** Odstotek prikazuje vse odgovore Zelo me skrbi in Skrbi me, in sicer prvih pet najpogostejše izbranih odgovorov.



Med ključnimi poslovnimi grožnjami, ki bi lahko ogrozile rast podjetij, slovenski direktorji na prvem mestu izpostavljajo hitrost tehnoloških sprememb (67 %), sledi pa jim skrb o razpoložljivosti ustrezno usposobljenih delavcev (60 %). Kot je razvidno iz spodnjega grafa, sta obe poslovni grožnji visoko tudi med odgovori direktorjev na globalni ravni, pri čemer pa se je med njiju, torej na drugo mesto s 73 % uvrstila skrb pred kibernetскими napadi. Slovenski direktorji kibernetских napadov očitno ne zaznavajo kot pomembno grožnjo, saj so jo z 49 % uvrstili na zadnje mesto med predlaganimi potencialnimi poslovnimi grožnjami, ki bi lahko ogrozile rast njihovih podjetij.

**Graf 7: Spodaj je seznam morebitnih poslovnih groženj za rast vaše organizacije. Kako zaskrbljeni ste (če sploh) glede vsake od teh?** Odstotek prikazuje vse odgovore Zelo me skrbi in Skrbi me.





**Mag. Sanja Savič, vodja oddelka pravnega svetovanja, PwC v Sloveniji:**

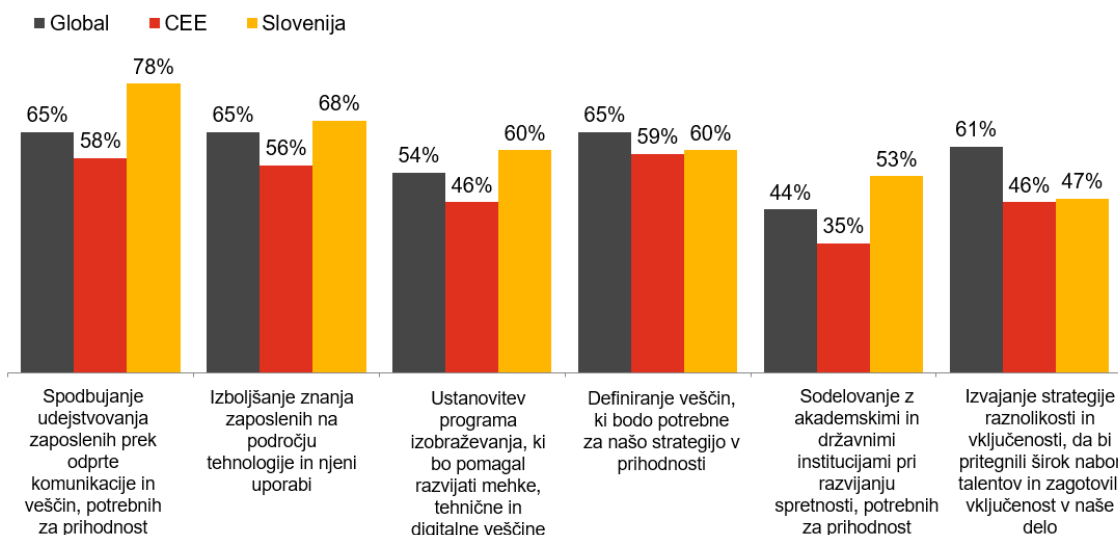
»Vzdušje letošnje PwC-jeve raziskave med slovenskimi direktorji povzema ena sama beseda – to je »negotovost«, ki jo je čutiti v vseh segmentih gospodarstva. Pesimizem slovenskih direktorjev glede gospodarske rasti je dosegel rekordne razsežnosti, zaradi česar so še manj prepričani v možnosti njihovih organizacij za rast prihodkov v letu 2020. To je predvsem posledica sprememb, kot so napetosti v mednarodni trgovini, negotovost in razburkano dogajanje na političnih parketih, krepitev protekcionizma, terorizem, migracije, povečana regulacija, kibernetški napadi ter podnebne in tehnološke spremembe. Ker pa je negotovost edina stalnica v poslu, ni nujno slaba, kajti negotovo okolje lahko ustvari tudi nove priložnosti za uspeh. Kot je razvidno iz raziskave, bodo imele več možnosti za uspeh tiste organizacije, ki bodo dovolj prožne in bodo razvile svojo konkurenčno prednost na področjih varovanja podatkov, izpopolnjevanja veččin zaposlenih in trajnostnega razvoja.«

#### **Digitalizacija: Izpopolnjevati se ali ne - to ni več vprašanje**

Četrta industrijska revolucija je prinesla nove poslovne modele in nove načine dela, ki od zaposlenih v organizacijah zahtevajo nove tehnične, digitalne in mehke spretnosti – znanj, ki jih je na svetovnem trgu dela še vedno zelo malo. Pregled rezultatov preteklih PwC-jevih raziskav med direktorji kaže, da se "razpoložljivost usposobljenih kadrov" v zadnjem desetletju uvršča med najbolj zaskrbljujoče poslovne grožnje organizacij, saj predstavlja oviro za inovacije in povzroča višje stroške delovne sile. Ker se podjetja že nekaj let trudijo, da bi premostila to vrzel, je sporočilo jasno: delodajalci in zaposleni morajo združiti moči in vložiti trud v izpopolnjevanje ali pa bodo v naslednjih letih tvegali velike izgube. V lanskem PwC-jevi raziskavi med direktorji se je večina anketiranih na globalni ravni (46 %), kot tudi v Sloveniji (47 %) strinjala s tem, da je prekvalificiranje oz. usposabljanje zaposlenih najpomembnejši način za zapolnitev potencialnih vrzeli v znanju v njihovih organizacijah. Kljub temu pa v letošnji raziskavi odgovori direktorjev na globalni ravni kažejo, da jih je le ena petina (18 %) mnenja, da so dosegle pomemben napredek pri vzpostavljanju programov dodatnega izobraževanja zaposlenih. V Sloveniji je ta odstotek bolj pozitiven, saj je 31 % vprašanih direktorjev mnenje, da so pri vzpostavljanju dodatnega izobraževanja zaposlenih doslej dosegli pomemben napredek.

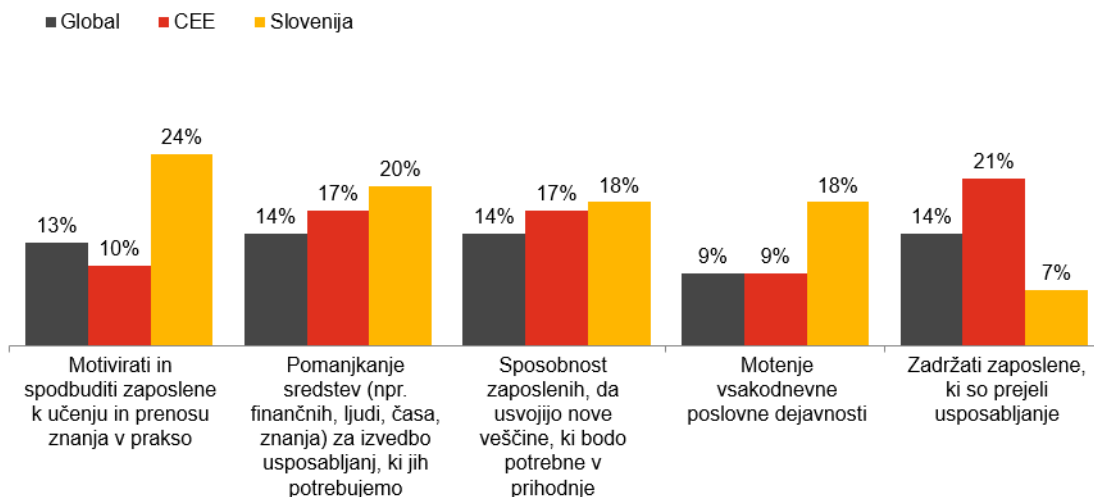
Kot kaže PwC-jeva raziskava, se organizacije razvijanja veččin svojih zaposlenih lotevajo na različne načine. V Sloveniji je 78 % anketiranih direktorjev odgovorilo, da so največji napredek naredili s spodbujanjem udejstvovanja zaposlenih prek odprte komunikacije in veččin, potrebnih za prihodnost, in 68 %, da so izboljšali znanje zaposlenih na področju tehnologije in njeni uporabi. Obe možnosti se na prvi dve mesti uvrščata tudi med odgovori direktorjev na globalni ravni, pri čemer pa se na globalni ravni enako visoko uvršča tudi definiranje veččin, ki bodo potrebne za strategije podjetij v prihodnosti (65 %; v Sloveniji 60 %)). Na globalni ravni se visoko (61 %) uvršča tudi odgovor, da so organizacije naredile pomemben in zmeren napredek na področju izvajanja strategij raznolikosti in vključenosti, da bi pritegnili širok nabor talentov in zagotovili vključenost v delo organizacij. V Sloveniji se je omenjena možnost med ponujenimi odgovorili s 47 % uvrstila na zadnje mesto.

**Graf 8: Koliko napredka je vaša organizacija naredila na naslednjih področjih razvijanja veščin zaposlenih?** Odstotek prikazuje vse odgovore Pomemben napredek in Zmeren napredek.



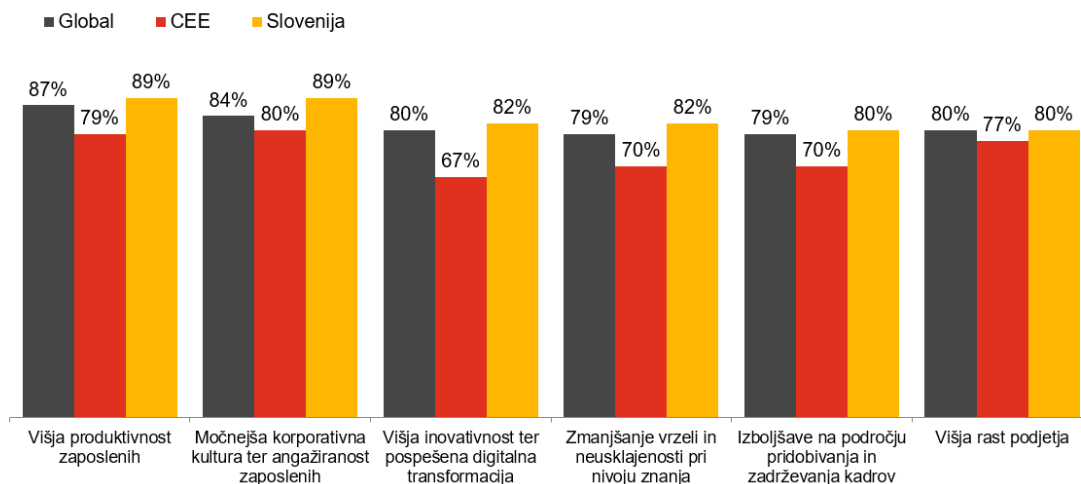
Čeprav je morda iz zgornjega grafa razvidno, da so organizacije precej uspešne pri dodatnem izobraževanju zaposlenih, potrebo po katerem je prinesla četrta industrijska revolucija, pa vodje priznavajo, da se pri tem soočajo s številnimi izzivi. Slovenski direktorji kot največjega izpostavljajo, kako motivirati in spodbuditi zaposlene k učenju in prenosu znanja v prakso (24 %), pomanjkanje različnih sredstev (finance, kadri, čas, znanje) za izvedbo usposabljanj, ki jih njihove organizacije potrebujejo (20 %), sposobnost zaposlenih, da usvojijo nove veščine, ki jih bodo potrebovali v prihodnje (18 %) ter to, da usposabljanje zaposlenih moti vsakodnevne poslovne dejavnosti (18 %). V najmanjši meri je za slovenske direktorje izziv, kako zadržati zaposlene, ki jih je organizacija že usposobila (7 %), ki pa so ga pomembno izpostavili direktorji na globalni ter srednje- in vzhodnoevropski ravni (14 % globalna raven; 21 % CEE). Dodatna analiza odgovorov direktorjev na globalni ravni sicer kaže jasno problematiko dodatnega usposabljanja zaposlenih: organizacije, ki se še le podajajo na to pot, se v prvi vrsti soočajo s tem, kako motivirati in spodbuditi zaposlene k dodatnemu učenju, organizacije, ki pa so že nekaj let aktivne na tem področju, pa se soočajo predvsem s tem, kako zadržati kadre, ki so jih že izobrazile.

**Graf 9: Kateri so trije največji izzivi, s katerimi se spoprijema vaša organizacija pri razvijanju veščin zaposlenih?** Možnih je bilo več (3) odgovorov.



Brez dvoma pa rezultati letošnje PwC-jeve raziskave kažejo, da ima vlaganje v programe izpopolnjevanja zaposlenih pozitivne učinke na poslovanje organizacij. Slovenski direktorji, kot tudi direktorji na globalni ravni, največjo dodano vrednost opazijo na področjih, kot so višja produktivnost zaposlenih (89 %), močnejša korporativna kultura ter angažiranost zaposlenih (89 %), višja inovativnost in pospešena digitalna transformacija podjetja (82 %) ter zmanjšanje vrzeli med znanjem zaposlenih (82 %).

**Graf 10: Kako uspešni so vaši programi razvoja veščin zaposlenih pri doseganju sledečih rezultatov?**  
Odstotek prikazuje vse odgovore Zelo uspešni in Srednje uspešni.





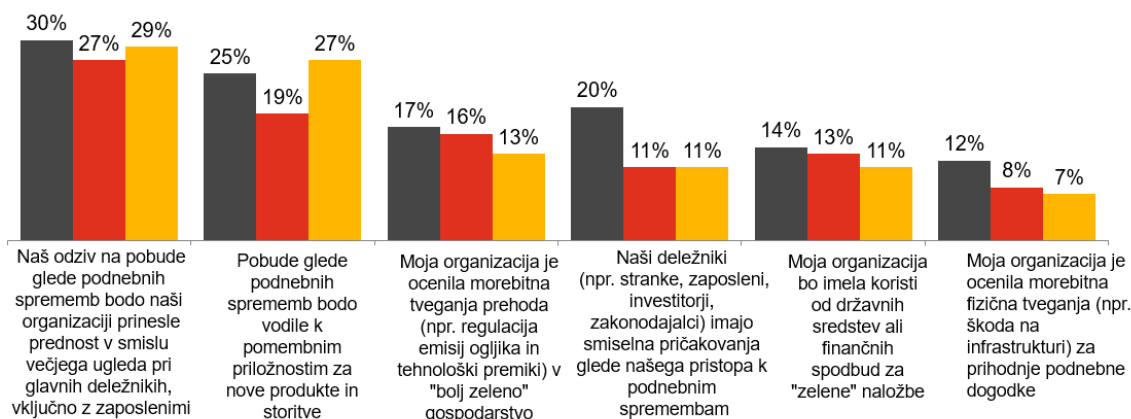
**Vlado Šarenac, direktor za področje tehnološkega svetovanja, PwC jugovzhodna Evropa:** »Pri izpopolnjevanju spretnosti zaposlenih ne gre le za to, da se naučimo uporabljati novo napravo ali storitev, izpopolnjevanje vključuje učenje trajnostnega razmišljanja, delovanja in uspevanja v digitalnem svetu. Tako ni treba, da se vsi naučimo kodirati, morajo pa mnogi razumeti in poznati uporabnost umetne inteligence, podatkovne analitike, avtomatizacije in druge tehnologije, ki jih v tem trenutku ne moremo niti napovedati, saj se šele porajajo. Zaposleni v prav vseh podjetjih potrebujejo tudi boljše vodstvene veščine: sposobnost navdihovanja in krepitev moči drugih članov ekipe oziroma skupin, da se spoprimejo z izzivom nenehnega učenja in sprejemajo dobrih odločitev glede uporabe in vpeljave tehnologije. Zakaj je to pomembno? Cena neukrepanja bo namreč še višja od vložka, ki bi ga sicer vložili v izpopolnjevanje zaposlenih. Po vsem svetu že vlada neusklajenost med ponudbo znanja in spretnosti ter povpraševanjem po njih. Na milijone delovnih mest ostaja prostih, saj ni mogoče zaposliti dovolj ljudi, ki bi že bili ustrezno usposobljeni. Edina možnost tako je, da obstoječim zaposlenim, tistim, ki trenutno niso del delovne sile, tistim, ki so na začetku karijerne poti, in naslednji generaciji pomagamo pridobiti znanje in spretnosti, ki jih potrebujejo oz. jih od njih potrebuje družba v digitalni dobi.«

### **Podnebne spremembe: Priložnost v krizi**

Tokratna globalna PwC-jeva raziskava je po desetletju zaradi čedalje bolj perečega vprašanja onesnaževanja in globalnega segrevanja ponovno obudila vprašanje podnebnih sprememb in morebitnih priložnosti, ki jih omenjena tema predstavlja za podjetja. Kot kažejo rezultati raziskave na globalni ravni, se je v primerjavi z odgovori pred desetimi leti tokrat za dvakrat povečal delež direktorjev, ki se zelo strinjajo, da bo vlaganje v pobude za podnebne spremembe povečalo ugled njihovih organizacij pri ključnih deležnikih, vključno z zaposlenimi (30 % v letu 2020 v primerjavi s 16 % v letu 2010), ter da bodo pobude glede podnebnih sprememb vodile k pomembnim priložnostim za nove izdelke in storitve (25 % leta 2020 od 13 % v letu 2010). Skoraj trikrat več (14 % leta 2020 v primerjavi s 5 % leta 2010) direktorjev na globalni ravni pa se danes strinja, da bo imela njihova organizacija koristi od državnih sredstev ali finančnih spodbud za t. i. "zelene" naložbe. Omenjeno vprašanje je bilo slovenskim direktorjem zastavljeno prvič, kot je razvidno iz grafa spodaj, se tudi slovenski direktorji zelo strinjajo, da bo odziv njihovih organizacij na pobude glede podnebnih sprememb le-tem prinesel večji ugled pri glavnih deležnikih in zaposlenih (29 %), kot tudi, da pobude glede podnebnih sprememb prinašajo pomembne priložnosti za nove izdelke in storitve (27 %).

**Graf 11: : V kolikšni meri se strinjate ali ne strinjate z naslednjimi izjavami o podnebnih spremembah?**  
Graf prikazuje vse odgovore Zelo se strinjam.

■ Global ■ CEE ■ Slovenija



## KONEC

Rezultati raziskave za Slovenijo so na voljo na <https://www.pwc.com/si/sl/raziskava-med-direktorji-2020.html>, kjer lahko dostopate tudi do globalnega poročila. Videoposnetek predstavitve raziskave Global CEO Survey v Davosu in drugo medijsko gradivo na globalni ravni sta na voljo na spletnem naslovu <https://www.pwc.com/gx/en/ceo-agenda/ceosurvey/2020.html>

### O PwC-jevi raziskavi med direktorji

PwC je v septembru in oktobru 2019 opravil 3.501 razgovor z direktorji iz 83 držav. Globalni vzorec vključuje 1.582 anketiranih in je ponderiran z nacionalnim BDP, s čimer zagotovimo, da so stališča direktorjev pošteno prikazana po vseh večjih državah. 7 % intervjujev je bilo opravljenih po telefonu, 88 % prek spleta in 5 % po pošti ali iz oči v oči. Vsi kvantitativni razgovori so bili izvedeni na zaupni osnovi. 46 % podjetij anketiranih direktorjev je imelo prihodke v višini 1 milijarde ameriških dolarjev ali več; 35 % podjetij je imelo prihodke med 100 milijoni in 1 milijardo ameriških dolarjev; 15 % podjetij je imelo prihodke do 100 milijonov ameriških dolarjev; 55 % podjetij je bilo v zasebni lasti. Slovenija je v raziskavi sodelovala drugič, v njej pa je sodelovalo 45 direktorjev vodilnih slovenskih podjetij. Anketiranje v Sloveniji je potekalo prek spleta.

### O PwC

PwC želi graditi zaupanje v družbi in reševati pomembne težave. Smo mreža družb v 157 državah z več kot 276.000 zaposlenimi, ki so predani zagotavljanju kakovostnih revizijskih, svetovalnih in davčnih storitev. Zaupajte nam, kaj je za vas pomembno, in za več informacij o nas obiščite [www.pwc.com](http://www.pwc.com).

PwC se nanaša na mrežo PwC in/ali eno ali več družb članic, pri čemer vsaka deluje kot ločena pravna oseba. Za več podrobnosti obiščite [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure).

© 2020 PwC. Vse pravice pridržane.