



21. globalno istraživanje među generalnim direktorima:
zapažanja srpskih poslovnih lidera

Optimizam uz dozu opreza

93%

generalnih direktora u Srbiji očekuje rast prihoda u svojim kompanijama u narednih 12 meseci

91%

direktora izražava zabrinutost zbog (ne)dostupnosti adekvatnih kadrova

79%

smatra da će veštačka inteligencija, robotika i *blockchain* tehnologija doneti velike promene u narednih pet godina

Uvodna reč **našeg generalnog direktora**

Želim da se zahvalim svim generalnim direktorima u Srbiji koji su odvojili vreme da sa nama podele svoja razmišljanja u sklopu 21. globalnog istraživanja među generalnim direktorima, koje nam svake godine otkriva šta poslovni lideri, u svetu i Srbiji, misle o mogućnostima u pogledu privrednog rasta, kao i o budućim izazovima i prioritetima.

Svakoga dana generalni direktori donose važne odluke za budućnost kompanija kojima rukovode i suočavaju se sa teškim odlukama koje se tiču rukovođenja i upravljanja u svetu koji iz dana u dan postaje sve više fragmentiran.

Svake godine pratimo stavove, razmišljanja i izazove putem istraživanja koje sprovodimo među generalnim direktorima, ove godine 21. po redu u svetu i četvrti put u Srbiji. Na osnovu niza intervjua i internet anketa obavljamo razgovore sa aktuelnim generalnim direktorima o tome šta je za njih važno, u kom pravcu se današnje društvo kreće i šta oni čine da ostvarili prihode u svojim kompanijama i ostali konkurentni na tržištu.

Generalni direktori u Srbiji su pokazali priličnu uverenost u dobar ishod globalne ekonomije, kao i veći optimizam kada je reč o rastu i razvoju njihovih organizacija nego njihove kolege u svetu.

Primena novih tehnologija utiče na menjanje poslovnih modela i kreiranje mogućnosti za rast. Naše istraživanje pokazuje da lideri u Srbiji tek treba da u potpunosti shvate u kojoj meri će ove tehnologije koristiti ili štetiti njihovim organizacijama i uticati na poboljšanje iskustva korisnika. Vidimo i da su lideri u Srbiji zabrinuti i zbog nedostatka digitalnih veste — kako u svojim organizacijama, tako i na tržištu rada u Srbiji. Primećujemo da se oni zaista trude da pronadu prave talente i da im obezbede pravu tehnologiju kako bi stvorili novu generaciju adekvatnih domaćih proizvoda i usluga.



Emmanuel Koenig
Glavni partner za PwC Srbija

Sadržaj

2 Sve veća uverenost u ekonomski rast

3 Zašto optimizam?

4 Najveći razlozi za zabrinutost

5 Ključne strategije za rast

6 Globalizacija i fragmentacija sveta

8 Tehnologije i talenti: *Upoznati ali nepripremljeni?*

9 Deficit digitalnih talenata u vreme disruptivnih tehnologija

11 Kako dalje...

Sve veća uverenost u ekonomski rast

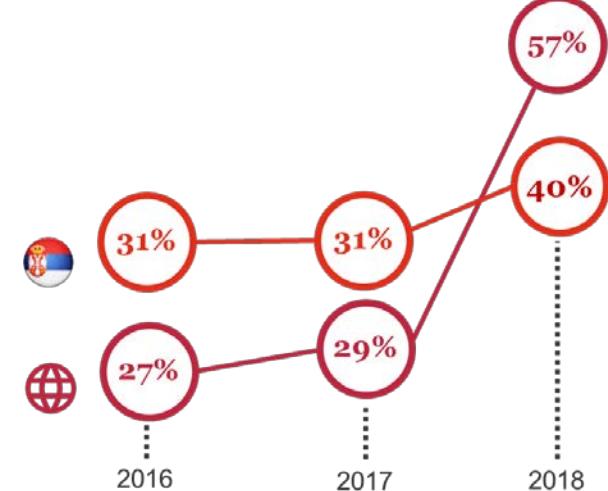


Ove godine generalni direktori su pokazali veoma visok nivo optimizma u pogledu globalnog rasta u narednih 12 meseci.

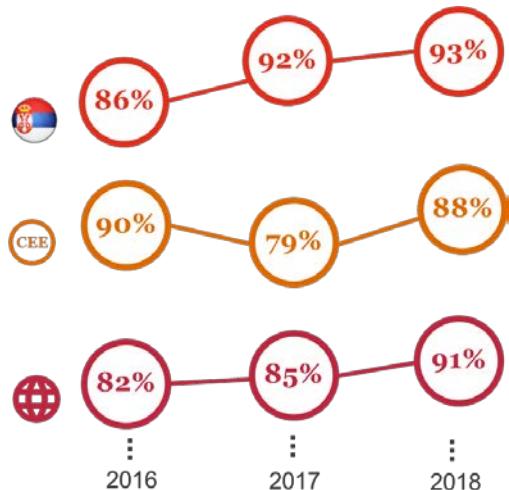
Generalni direktori iz Srbije su ipak nešto obazriviji uprkos tome što dele slično mišljenje kao i njihove kolege širom sveta kada je reč o predviđanju bolje godine za globalnu ekonomiju.

Optimističniji su u odnosu na prošlu godinu, ali ipak u manjoj meri nego njihove kolege u centralnoj i istočnoj (CEE) i jugoistočnoj (SEE) Evropi, i u svetu. S druge strane, srpski direktori imaju optimističniji stav o učinku svojih kompanija u godini koja je pred nama, kao i o naredne tri godine, za razliku od svojih kolega u svetu.

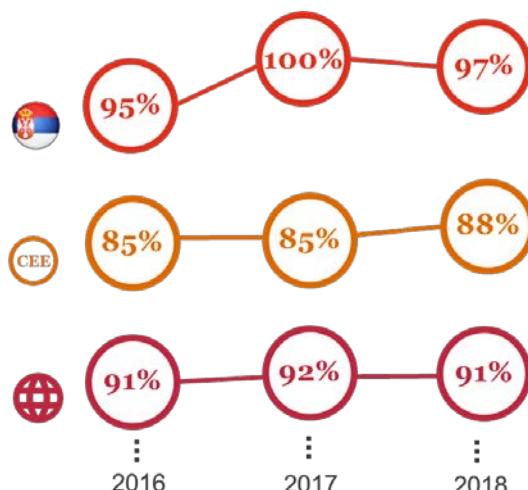
P: Da li mislite da će se privredni rast na globalnom nivou poboljšati, ostati isti ili smanjiti tokom narednih 12 meseci?
(Ispitanici koji su odgovorili da će se „poboljšati“)



P: U kojoj meri ste uvereni u rast prihoda Vaše kompanije u narednih 12 meseci? (*Ispitanici koji su odgovorili da su „veoma uvereni“ i „donekle uvereni“*)



P: Koliko ste uvereni u rast prihoda Vaše kompanije u naredne tri godine? (*Ispitanici koji su odgovorili da su „veoma uvereni“ i „donekle uvereni“*)



Zašto optimizam?

Ovakav optimizam na globalnom nivou rezultat je pouzdanih globalnih ekonomskih pokazatelja: berze su u usponu; predviđa se rast BDP-a na većini glavnih tržišta; cene robe su se stabilizovale; prisutan je stabilan oporavak u Evrozoni; očekuje se da će privredni rast u SAD dostići 3%, a u Kini od 6,5 do 7%.

Celokupno ekonomsko okruženje u Srbiji nastavlja da se stabilizuje, a percepcija rizika od strane investitora nastavlja da se poboljšava. Zapravo, može se reći da je došlo do unapređenja sveukupne poslovne klime, da je spoljno okruženje pozitivno i da se u budućnosti očekuju solidne direktnе strane investicije.

Broj ispitanih direktora iz Srbije koji su uvereni u rast prihoda svojih kompanija u narednih 12 meseci neznatno se povećao u odnosu na prošlu godinu. Međutim, primećujemo smanjenje broja srpskih direktora koji su „veoma uvereni“ (sa 45% na 61%).

Najveći razlozi za zabrinutost

Svake godine pitamo generalne direktore da navedu šta ih najviše brine i da razloge za zabrinutost sortiraju po važnosti.

Generalni direktori u svetu i u Srbiji su podjednako zabrinuti za opštu geopolitičku situaciju, što ne iznenađuje uvezši u obzir postojeću tenziju koja vlada između Rusije i Zapada, i nekih zemalja centralne Evrope.

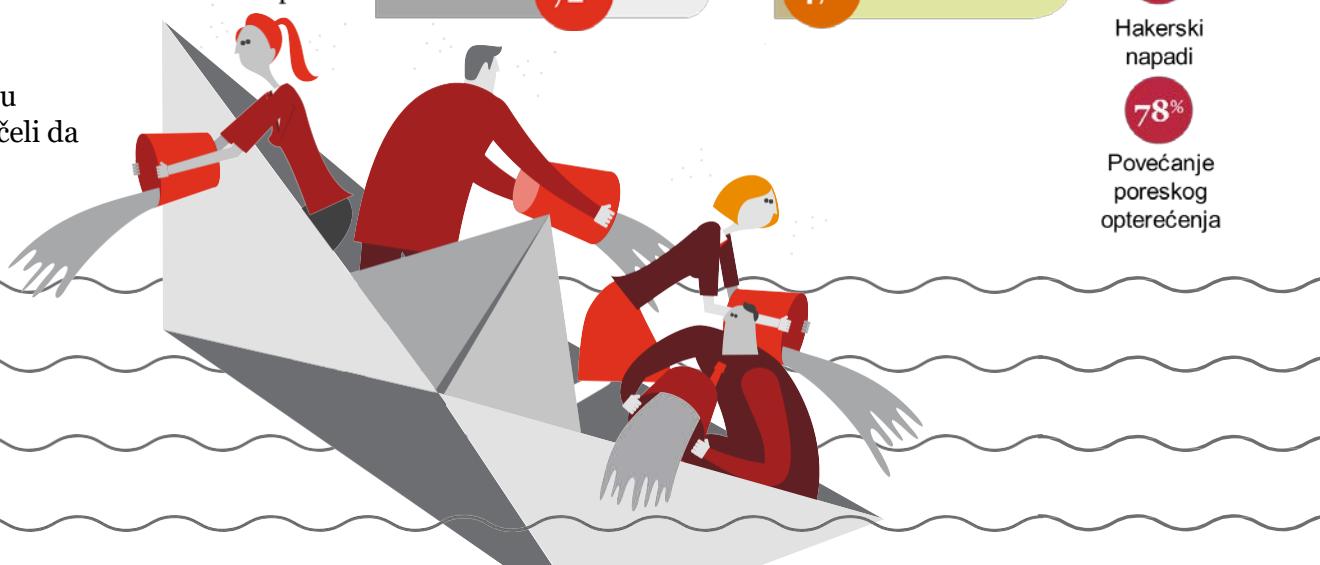
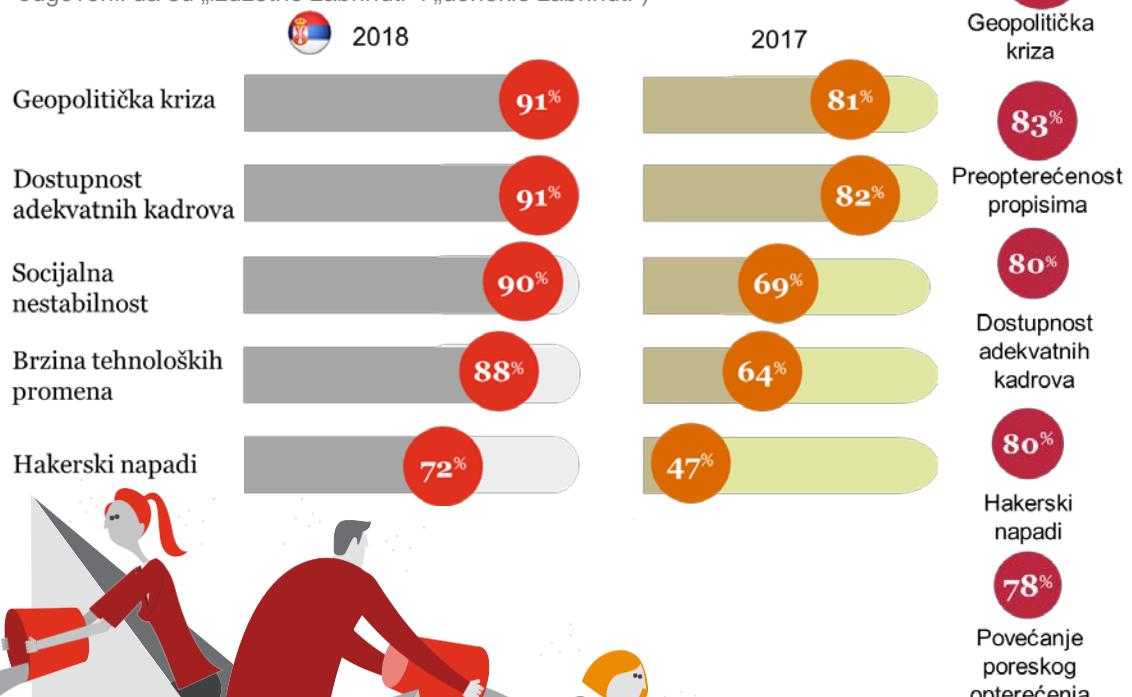
Zabrinutost zbog dostupnosti kvalifikovane radne snage je među prve tri pretnje i dosledna je prošlogodišnjem drugorangiranom mestu (2017: 82%, 2018: 91%).

Socijalna nestabilnost je i dalje visoko rangirana na listi razloga za zabrinutost generalnih direktora, kako tvrdi 90% ispitanika u Srbiji.

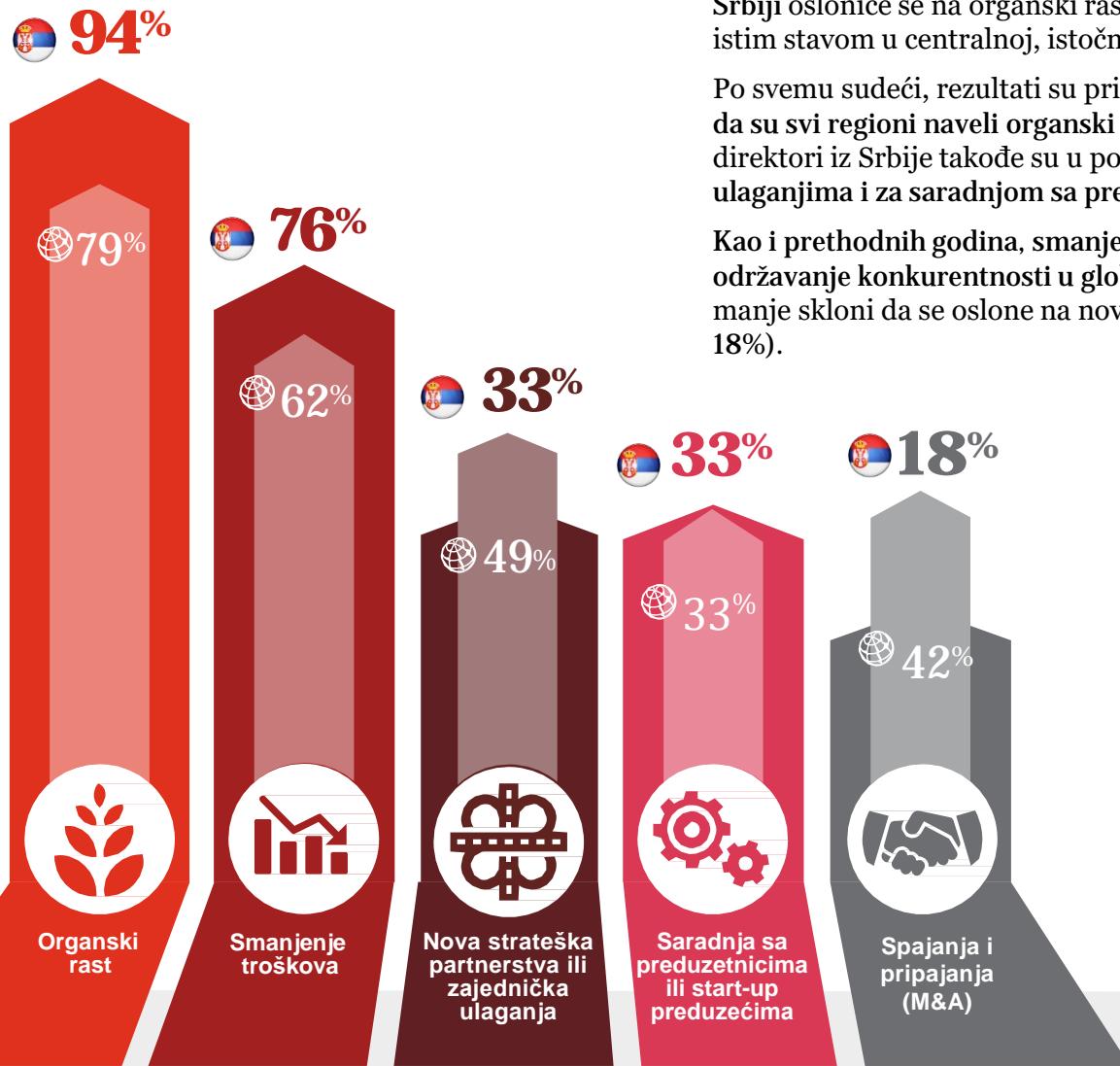
Brzina tehnoloških promena i opasnost od visokotehnološkog kriminala dospeli su među prvi pet pretnji po prvi put od kada smo počeli da sprovodimo istraživanje u Srbiji

Najveći razlozi za zabrinutost u 2018. godini kod ispitanika u Srbiji

P: Koliko ste zabrinuti zbog sledećih eventualnih ekonomskih, političkih, društvenih i poslovnih pretnji po rast Vaše organizacije? (Ispitanici koji su odgovorili da su „izuzetno zabrinuti“ i „donekle zabrinuti“)



P: Koju od sledećih aktivnosti planirate da preduzmete u narednih 12 meseci kako bi podstakli rast ili profitabilnost Vaše kompanije?



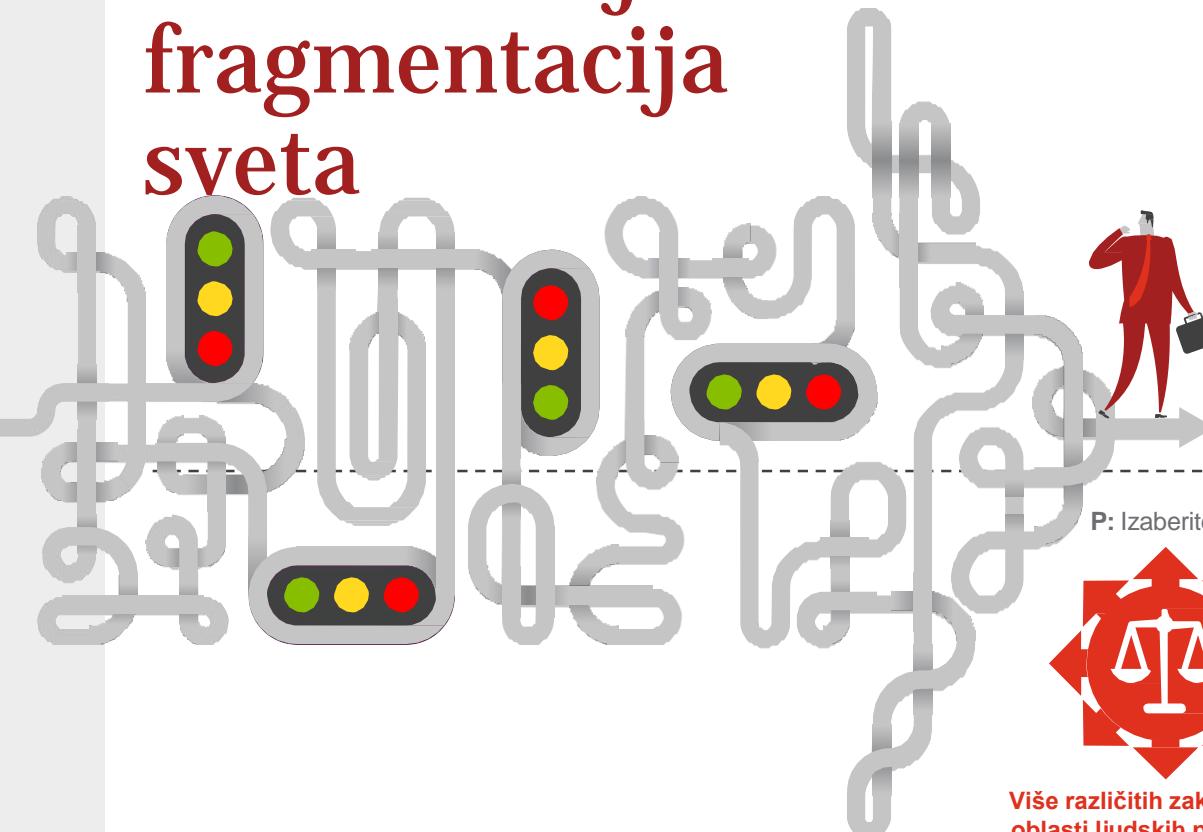
Ključne strategije za rast

Upitani gde vide izvor novog rasta, lokalni lideri su bili više spremni da se oslene na organski rast nego njihove kolege u svetu. Tačno 94% ispitanih generalnih direktora u Srbiji osloniče se na organski rast u ovoj godini, dok je procenat njihovih kolega sa istim stavom u centralnoj, istočnoj i jugoistočnoj Evropi i u svetu bio nešto ispod 80%.

Po svemu sudeći, rezultati su prilično dosledni onima od prošle godine s obzirom na to da su svi regioni naveli organski rast kao podsticaj za rast i profitabilnost. Ispitani direktori iz Srbije takođe su u potrazi za novim strateškim partnerstvima i zajedničkim ulaganjima i za saradnjom sa preduzetnicima i *start-up* preduzećima.

Kao i prethodnih godina, smanjenje troškova se smatra bitnim faktorom za održavanje konkurentnosti u globalnoj ekonomiji. Međutim, direktori u Srbiji su manje skloni da se oslene na nove mogućnosti spajanja i pripajanja (2017: 31%, 2018: 18%).

Globalizacija i fragmentacija sveta



Nakon 20 godina globalizacije generalni direktori su imali dovoljno vremena da sagledaju njene prednosti i mane.

Uveli smo temu globalizacije u naše prošlogodišnje istraživanje i otkrili da poslovni lideri imaju podeljena mišljenja o njoj. S jedne strane, oni smatraju da svet sve više postaje podeljen i fragmentiran u pogledu poslovanja, sistema vrednosti i politike, što za posledicu ima sve rasprostranjeniju regionalizaciju i manje jedinstveno globalno tržište. Nacionalizam je u porastu, kao i geopolitička nestabilnost i protekcionizam.

P: Izaberite onu opciju za koju verujete da više odslikava aktuelne trendove u svetu



	Više različitih zakona u oblasti ljudskih prava i sloboda	Nacionalizam i devolucija	Više sistema vrednosti	Regionalni trgovinski blokovi
Srbija	76%	73%	70%	64%
CEE	73%	61%	77%	60%
SEE	71%	49%	74%	60%
Svet	79%	65%	82%	73%

S druge strane, globalizacija je omogućila povezivanje i olakšala protok kapitala, kretanje ljudi i roba i univerzalnu povezanost, i pri tome je svaki od pomenutih segmenata imao korist od globalizacije.

Međutim, postoji niz oblasti za koje anketirani direktori smatraju da globalizacija nije donela nikakvu korist. Konkretno: sprečavanje klimatskih promena i nedostatak resursa, otklanjanje razlike između bogatih i siromašnih i upravljanje geopolitičkim rizicima.

Nedostatak kvalifikovane radne snage i univerzalan pristup osnovnim uslugama i dalje predstavljaju nerešena pitanja, dok će kompanije biti pred pravim izazovom u budućnosti pokušavajući da pronađu svoj pravac s obzirom na to da preovlađuju regionalizam i različiti ekonomski modeli.

P: Prema Vašem mišljenju, u kojoj meri su sledeći segmenti imali koristi od globalizacije? (Ispitanici koji su odgovorili „U velikoj meri“)



Lakše kretanje kapitala,
ljudi, roba i informacija



Univerzalna
povezanost



Otklanjanje razlike
između bogatih i
siromašnih



Upravljanje geopolitičkim
rizicima

Srbija	82%	58%	3%	3%
CEE	61%	55%	6%	27%
SEE	62%	74%	13%	25%
Svet	58%	63%	18%	26%

Tehnologije i talenti: *Upoznati ali nepripremljeni?*

Društvene promene podstaknute tehnološkim dostignućima dovele su do velikih promena u svetu – živimo u digitalnom dobu kome i organizacije moraju da se prilagode.

Generalni direktori u Srbiji, kao i njihove kolege širom sveta, veruju da će veštačka inteligencija (VI), *blockchain* tehnologija i robotika u velikoj meri uticati na poslovanje njihovih kompanija.

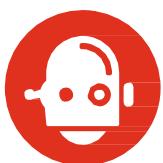
Ipak, postoji malo saznanja o tome kako će tačno ove tehnologije uticati na njihove kompanije i iskustva korisnika. Manje od 40% ispitanih srpskih direktora je reklo da razume kako robotika i VI mogu da unaprede korisnička iskustva — što je značajno manje od 47% ispitanih direktora na globalnom nivou.



P: U kojoj meri će osnovne proizvodne tehnologije ili tehnologije pružanja usluga (poput VI, robotike i *blockchain* tehnologije) uticati na poslovanje Vaše kompanije u narednih pet godina? (*Ispitanici koji su odgovorili „Donekle“ ili „U velikoj meri“*)

Srbija CEE SEE Svet

79% **55%** **49%** **64%**



P: Uvezši u obzir strategiju za digitalno doba namenjenu zaposlenima, koliko se slažete ili se ne slažete sa sledećom izjavom: „Jasno nam je na koji način robotika i VI mogu da unaprede korisničko iskustvo?“ (*Ispitanici koji su odgovorili „U potpunosti se slažem“ ili „Slažem se“*)

Srbija CEE SEE Svet

39% **35%** **43%** **47%**



Deficit digitalnih veština

Svet u kome živimo se menja i 91% generalnih direktora u Srbiji (79% na globalnom nivou) je zabrinut za dostupnost talentovanih kadrova sa odgovarajućim veštinama.

Sve veća zabrinutost zbog digitalnih veština posledica je činjenice da se većina organizacija priprema za automatizaciju i poboljšanje iskustva svojih korisnika uz korišćenje novih tehnologija.

Srpski direktori su izrazili zabrinutost u pogledu dostupnosti digitalnih veština u svojoj zemlji, industrijskim sektorima i među radnom snagom. Ovi podaci su slični globalnim podacima.

P: Kada je reč o digitalnim veštinama, koliko ste zabrinuti zbog njihove (ne)dostupnosti u sledećim slučajevima (Ispitanici koji su odgovorili da su „Izuzetno zabrinuti“ ili „Donekle zabrinuti“)?



Kod Vaših
zaposlenih



U okviru Vašeg
privrednog
sektora



U zemlji u kojoj
ste registrovani



Kod Vašeg
rukovodstva

Srbija	73%	82%	85%	67%
CEE	71%	73%	68%	61%
SEE	66%	64%	67%	61%
Svet	76%	75%	72%	69%

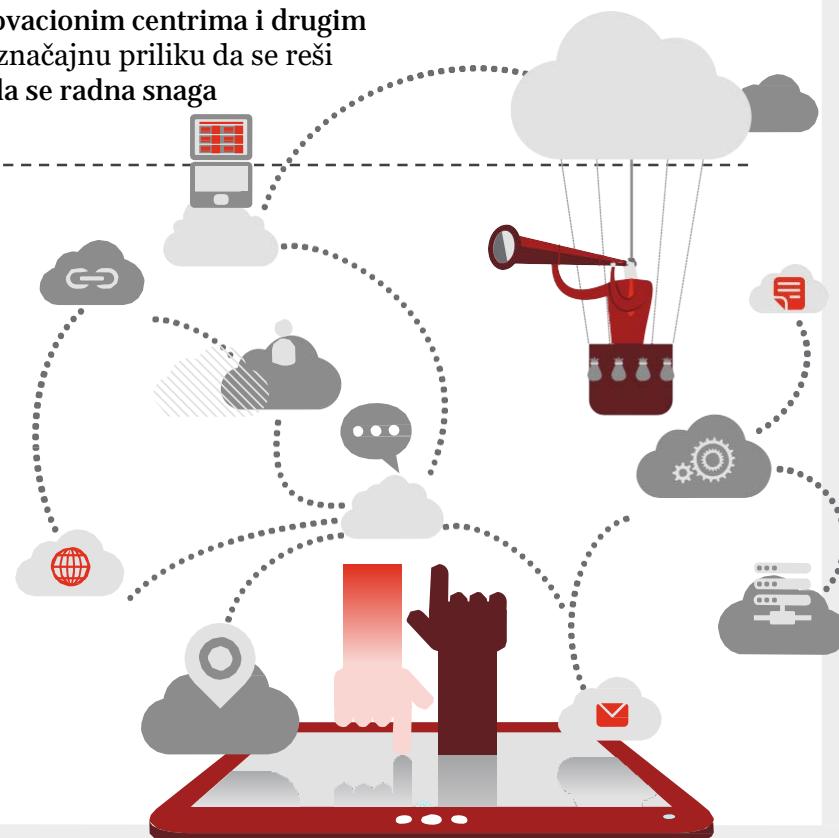
Većina direktora u Srbiji (79%) je izjavila da nailaze na teškoće u pokušaju da privuku digitalne talente u svoje organizacije. Stoga preduzimaju korake kako bi premostili nedostatak takvih veština.

Shodno tome, savremena radna mesta postaju dinamičnija; mogu se čuti zahtevi talentovanih kandidata za modernim radnim okruženjima; a poslodavci uviđaju finansijske koristi i dobiti od produktivnosti svojih zaposlenih.

Štaviše, bliska saradnja sa univerzitetima, vladama, poslovnim udruženjima, inovacionim centrima i drugim organizacijama predstavlja značajnu priliku da se reši problem deficitata talenata i da se radna snaga prekvalificuje.

48%

generalnih direktora u Srbiji u velikoj meri je pristupilo modernizaciji radnog okruženja (44% u svetu)





Prekvalifikacija radne snage

Generalni direktori se slažu da je potrebna prekvalifikacija kadrova kako bi se osposobili za nova i drugaćija radna mesta, dok bi obrazovni sistemi trebalo da opskrbe i obuče radnu snagu odgovarajućim veštinama koje bi joj pomogle da se uspešno snađe u radnom okruženju koje donosi budućnost.

Dobra vest je da većina direktora u Srbiji prepoznaće ovu sveprisutnu obavezu prekvalifikacije (64% u odnosu na 67% direktora u svetu) i slaže se da imaju odgovornost da izvrše prekvalifikaciju zaposlenih čija su zaduženja i poslovi automatizovani usled tehnoloških dostignuća.

Prekvalifikacija talenata ne podrazumeva samo sticanje digitalnih veština, pri čemu se 79% ispitanih srpskih direktora slaže da, pored digitalnih veština, moraju da unaprede i lične veštine zaposlenih.

'Ljudske' veštine (*soft skills*), poput kreativnosti, fleksibilnosti, spretnosti, rešavanja problema, saradnje, prilagodljivosti i emocionalne inteligencije, su veštine zaposlenih koje ne mogu biti automatizovane, ali mogu imati veliku vrednost ako se iskoriste na pravi način.

Zapravo, celoživotno učenje postaje najvrednije sredstvo zaposlenih.

Kako dalje...

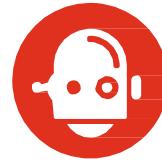
Mogu se izdvojiti tri ključne stavke u sprovedenom istraživanju među generalnim direktorima koje će pomoći srpskim organizacijama da ostvare uspeh u budućnosti:



1. Izgradnja svrshodne i pouzdane organizacije usmerene na pružanje dodatne vrednosti

Kupci, zaposleni i veće grupe zainteresovanih strana ne vide uspeh samo kao finansijski profit. Oni od organizacija očekuju da se razlikuju tako što će biti svrshodne i usmerene na pružanje dodatne vrednosti.

Kako bi bile u mogućnosti da na pravi način ostvare napredak u skladu sa ovakvim, sveprisutnjim, očekivanjima, organizacije moraju da uzmu u obzir i druge indikatore uspešnosti poslovanja, a ne samo tradicionalne finansijske pokazatelje.



2. Tehnologije: prelazak sa spoznaje na delovanje

Organizacije moraju da ubrzaju prelazak sa spoznaje i priznavanja disruptivnih tehnologija — kao što su veštačka inteligencija, robotika i *blockchain* — na razumevanje mogućnosti i koristi koje imaju na raspolaganju i da postupaju u skladu s njima kako bi zadovoljile očekivanja svojih kupaca i ostale konkurentne na tržištu.



3. Stvaranje radne snage za budućnost

Saradnja, ulaganja i razmena znanja između kompanija, vlada, inovacionih centara i akademskih institucija su ključne stavke za eliminisanje deficit-a digitalnih talenata u Srbiji i prekvalifikaciju današnje radne snage.

Na ovaj način organizacije će moći da se prilagode i uvide koristi novih tehnologija, pruže vrednost svojim kupcima, kompanijama i društvu.

Analiza podataka koji se odnose na Srbiju

Jelena Miletić

Poslovi istraživanja i analize podataka

Za koordinaciju istraživačkih aktivnosti bila je zadužena kompanija PwC UK iz Belfasta, Severna Irska.

Marketing / lektura i korektura teksta

Jelena Miletić

Maja Vučinić

Zahvalnost na dobijenom stručnom mišljenju upućujemo ekspertima kompanije PwC:

Emanuelu Koenigu (Emmanuel Koenig)

Vladislavu Cvetkoviću

Biljani Bogovac

Za više informacija o tome šta su generalni direktori rekli, posetite www.pwc.com/ceosurvey i www.pwc.rs. Na ovim adresama pronaći ćete više podataka i steći uvid u postojeća gledišta i prognoze.

Da li ste zainteresovani da sledeće godine učestvujete u razmeni gledišta?



Ukoliko obavljate poslove generalnog direktora i zainteresovani ste da sledeće godine učestvujete u anketi, molimo vas obratite se Jeleni Miletić na mail (jelena.miletic@rs.pwc.com) kako biste svoje gledište podelili sa nama.

O metodologiji

U okviru ankete obavili smo razgovore sa 33 generalna direktora direktora u Srbiji koji posluju u različitim sektorima privrede. Na globalnom nivou, razgovori su obavljeni sa 1.293 direktora u 85 zemalja. Kriterijum za utvrđivanje 10 najrazvijenijih zemalja u svetu (posmatrano po BDP) bio je najmanje 500 zaposlenih u kompaniji odnosno prihod veći od USD 50 miliona. Kriterijum za utvrđivanje 20 najrazvijenijih zemalja u svetu bio je najmanje 100 zaposlenih u kompaniji odnosno prihod veći od USD 10 miliona.

PwC Srbija

Omladinskih brigada 88a

11070 Beograd

☎ +381 11 3302 100

📠 +381 11 3302 101

www.pwc.rs

© 2018 PwC Serbia. All rights reserved.

"PwC" refers to Serbian member firm, and may sometimes refer to the PwC network of member firms. Each member firm is a separate and independent legal entity.

At PwC, our purpose is to build trust in society and solve important problems. We're a network of firms in 158 countries with more than 236,000 people who are committed to delivering quality in assurance, advisory and tax services. Find out more and tell us what matters to you by visiting us at www.pwc.com.