

STROJÍRENSTVÍ

# STUDIE ČESKÉHO STROJÍRENSTVÍ H1/2017

Výzkum potenciálu strojírenství v České republice



## PODĚKOVÁNÍ

### Vážení čtenáři,

děkujeme, že využíváte analytickou Studii českého strojírenství H1/2017, která mapuje vývoj a situaci českých strojírenských firem a kterou pro Vás připravila společnost CEEC Research. Děkujeme také za podporu stříbrným partnerům Cooper Standard a Citibank, dále hlavnímu finančnímu partnerovi společnosti Bibby Financial Services, výhradnímu partnerovi pro oblast personalistiky společnosti Amboseli, výhradnímu partnerovi v pojištění České pojišťovně, výhradnímu veletržnímu partnerovi FOR INDUSTRY, výhradnímu partnerovi pro řízení a informační technologie společnosti Aplis a výhradnímu PLM partnerovi společnosti Graitec a dalším partnerům.

Společnost CEEC Research je přední analytickou a výzkumnou společností zaměřující se na vývoj vybraných sektorů ekonomiky v zemích střední a východní Evropy. Naše studie jsou v současné době využívány více než 17 000 společnostmi.

Tato analytická Studie českého strojírenství H1/2017 zahrnuje naše dva nejnovější výzkumy pro sektor strojírenství – standardní výzkum ke Studii českého strojírenství H1/2017, který byl zpracován na základě údajů získaných ze 104 interview (realizovaných s klíčovými představiteli vybraných strojírenských společností), a specializovaný výzkum Analýza pracovních sil ve strojírenství H1/2017, ke kterému nám poskytlo potřebná data 106 firem. Celkem se na této Studii českého strojírenství H1/2017 podílelo 151 společností (některé firmy se zúčastnily obou dvou zmíněných výzkumů).

Poděkovat bychom chtěli všem představitelům strojírenských firem, kteří nám věnovali svůj čas a poskytli potřebné informace pro zpracování této studie, a rovněž i Vám, našim uživatelům, za pravidelné podněty pro další zlepšování našich studií a analýz.



**Jiří Vacek**  
Ředitel společnosti  
CEEC Research



## PARTNEŘI

## CEEC RESEARCH

DĚKUJE VŠEM SVÝM PARTNERŮM, BEZ NICHŽ BY NEBYLO MOŽNÉ ANALÝZY STROJÍRENSTVÍ PRAVIDELNĚ ZPRACOVÁVAT A BEZPLATNĚ POSKYTOVAT.

## Stříbrní partneři



Výhradní partner pro oblast personalistiky



Výhradní partner pro řízení a informační technologie



Výhradní veletržní partner



Výhradní partner v pojištění



Výhradní PLM partner



Hlavní finanční partner



Partneři



## Mediální partneři

## Svět průmyslu



## SHRNUTÍ

**Kapitola 1**

str. 5

České strojírenství v roce 2017 poroste o 3,7 %. Pro rok 2018 očekávají ředitelé strojírenských firem zpomalení růstu na 1,5 %, velké firmy dokonce na 1,1 %. Čtvrtina ředitelů (23 %) předpovídá pokles výkonu českého strojírenství v roce 2018, v případě velkých firem dokonce jedna třetina (30 %).

**Kapitola 2**

str. 9

Tržby by strojírenským firmám měly v letošním roce vzrůst o 7,1 %. Velké společnosti očekávají menší růst než malé/střední firmy. Společnostem poroste především objem zakázek, budou expandovat do zahraničí a zvýší ceny své produkce. Také pro rok 2018 předpovídají růst tržeb oba segmenty.

**Kapitola 3**

str. 13

Firmy mají nasmlouvané své zakázky v průměru na rok (12,2 měsíce), lépe jsou z hlediska nasmlouvané práce zabezpečeny velké společnosti. Většina firem (60 %) získala v tomto roce více zakázek než ve srovnatelném období loňského roku.

**Kapitola 3**

str. 13

Kapacity strojírenských firem jsou aktuálně naplněny na 93 procent. Čtyři pětiny ředitelů (81 %) by letos chtěly své kapacity navyšovat, narážejí však na akutní nedostatek pracovníků. Pouze desetina (13 %) z nich předpokládá možnost navýšení svých lidských kapacit dle plánu. V případě, že by byl na trhu práce dostatek pracovníků, zvýšila by se přitom výroba ve strojírenství o pětinu (19 %).

**Kapitola 4**

str. 23

K rychlejšímu rozvoji tzv. Průmyslu 4.0 by dle ředitelů přispělo především zjednodušení legislativy, větší podpora výzkumu a vývoje, zlepšení infrastruktury a efektivnější využití finančních prostředků. Pro připravenost absolventů na tzv. Průmysl 4.0 je třeba, aby studijní obory odpovídaly praxi a fungovala intenzivnější spolupráce škol a firem.

**Kapitola 5**

str. 28

Aktuální systém českého technického školství reflektuje nové trendy v průmyslu pouze částečně. Nutné je prohloubení vazby složení studijních oborů a jejich obsahu s potřebami praxe a další zintenzivnění spolupráce škol s firmami. Firmy zaznamenaly vyšší podporu technickému vzdělání, trend otevírání více tříd technických oborů však stále znatelný není.

**Kapitola 6**

str. 36

Hlavními limitujícími faktory strojírenství je nedostatek pracovních sil, administrativní zátěž, dlouhé rozhodovací lhůty úřadů a špatná infrastruktura. Kvalitu dopravní infrastruktury hodnotí ředitelé jako průměrnou a zároveň potvrzují, že z důvodu její nedostatečné kvality dochází k navýšení nákladů společností.

**Kapitola 7**

str. 40

Tržby z exportu porostou v průměru o 6,9 %. Většina ředitelů (71 %) považuje český export za příliš závislý na zemích EU. Zejména velké firmy plánují zvýšit podíl svého exportu mimo země EU. Důvod závislosti našeho vývozu na zemích EU vidí ředitelé především v geografické blízkosti a podílem zahraničních investic ze zemí EU do ČR.

## 1

**České strojírenství v roce 2017 poroste o 3,7 %. Pro rok 2018 očekávají ředitelé strojírenských firem zpomalení růstu na 1,5 %, velké firmy dokonce na 1,1 %. Čtvrtina ředitelů (23 %) předpovídá pokles výkonu českého strojírenství v roce 2018, v případě velkých firem dokonce jedna třetina (30 %).**

**České strojírenství letos poroste o 3,7 %**

České strojírenství bude i nadále pokračovat v růstu. Potvrzují to výsledky nejnovější Studie českého strojírenství H1/2017, kterou CEEC Research realizoval s řediteli a členy představenstev významných českých strojírenských společností. Na růstu sektoru v letošním roce se shodnou téměř všichni ředitelé strojírenských firem (99 procent), v průměru se zvýší výkon českého strojírenství o 3,7 procenta. Mezi očekáváním velkých a malých/středních firem přitom není výrazný rozdíl.



*Český průmysl včetně strojírenství si doposud vede velmi dobře. Předpokládám, že jeho výkonnost letos poroste podobným tempem jako v roce 2016, to znamená alespoň o 3 %. Určité obavy z pohledu budoucího výkonu mohou vzbuzovat některé ukazatele konjunkturálních průzkumů. Obdobné indikátory průmyslu však v Německu slibně vzrostly na nejvyšší hodnoty za posledních 5 let a propojenost našeho průmyslu s německým je dobře známá.*

*Ukončení devizových intervencí neznamena pro náš průmysl hrozbu. Jednak z důvodu různých možností kurzového zajištění a ani neočekávám skokové posílení koruny vůči euru. I když krátkodobé kurzové výkyvy spekulativního charakteru se dají předpokládat, celkový trend posilování koruny by měl být relativně mírný – okolo 2,5 % ročně, což je podstatně méně, než čeho jsme byli svědky před rokem 2009.*

*Z hlediska možného přehřátí ekonomiky je pohled podobný. Produkční mezera je relativně mělká – okolo 0,5 % potenciálního produktu, což průmysl neohrožuje.*

*Za problém naopak dlouhodobě považuji nedostatek pracovních sil v situaci, kdy má ČR nejnižší nezaměstnanost v EU. Problém je strukturální, kvalifikační rozložení volných pracovních pozic v podstatě odpovídá struktuře nezaměstnaných, jenomže se regionálně nepotkává. Dlouhodobě se proto zasazují o investice do dopravní infrastruktury, které usnadní dojíždění za prací, a také prosazují, aby k nám mohly ve větší míře směřovat pracovní síly ze zahraničí v době, kdy je o to oboustranný zájem.*

**Andrej Babiš**  
ministr financí ČR



*Český průmysl by měl těžit z oživení zahraniční poptávky, včetně investiční aktivity v zahraničí. S ohledem na celkově dobrou zajištěnost exportérů by očekávané posílení koruny nemělo v horizontu 12-24 měsíců přinést výraznější problémy.*

**Michal Nebeský**  
generální ředitel, Citibank Europe plc, organizační složka



*V roce 2017 strojírenství dále poroste. Jeho hlavním tahounem bude opět automobilový průmysl. Vzhledem ke zpomalování poptávky na některých evropských trzích se dá však očekávat spíše mírnější růst. Rok 2018 zatím nelze příliš komentovat.*

**Bohdan Wojnar**  
prezident Sdružení automobilového průmyslu  
a člen představenstva, Škoda Auto, a. s.



*I v letošním roce očekávám pozitivní vývoj českého strojírenství. Evropská i světová poptávka neuvadají, a tak lze doufat, že celé strojírenství (a nejen automobil) se bude dále úspěšně rozvíjet.*

**Pavel Rieder**  
jednatel, JULI Motorenwerk, s. r. o.



*To je velmi těžké odhadnout. Záležet bude mimo jiné na vývoji ekonomiky v Evropě a jejích klíčových segmentů. S ohledem na růst spotřeby v automobilovém průmyslu se dá očekávat rostoucí odbyv v tomto segmentu.*

**Jan Czudek**  
generální ředitel a předseda představenstva, Třinecké železářny, a. s.



*Naše očekávání jsou v souladu s očekáváním loňskými. Tedy velmi mírné oživení v primárních oborech, jako je těžba a zpracování surovin. Toto oživení přinese poptávku po nových strojních zařízeních. Boom však rozhodně nečekáme.*

**Antonín Růžička**  
generální ředitel, Wikov Industry, a. s.



*Z důvodu nesmyslné legislativy a přijímání legislativy z EU se očekává růst maximálně do 2,5 %.*

**Miroslav Jelínek**  
generální ředitel, Strojmetal Aluminium Forging, s. r. o.



*Podmíněně k dalšímu klidnému vývoji ekonomické a politické situace v Evropě i ve světě, očekáváme další mírný nárůst výroby a exportu v roce 2017.*

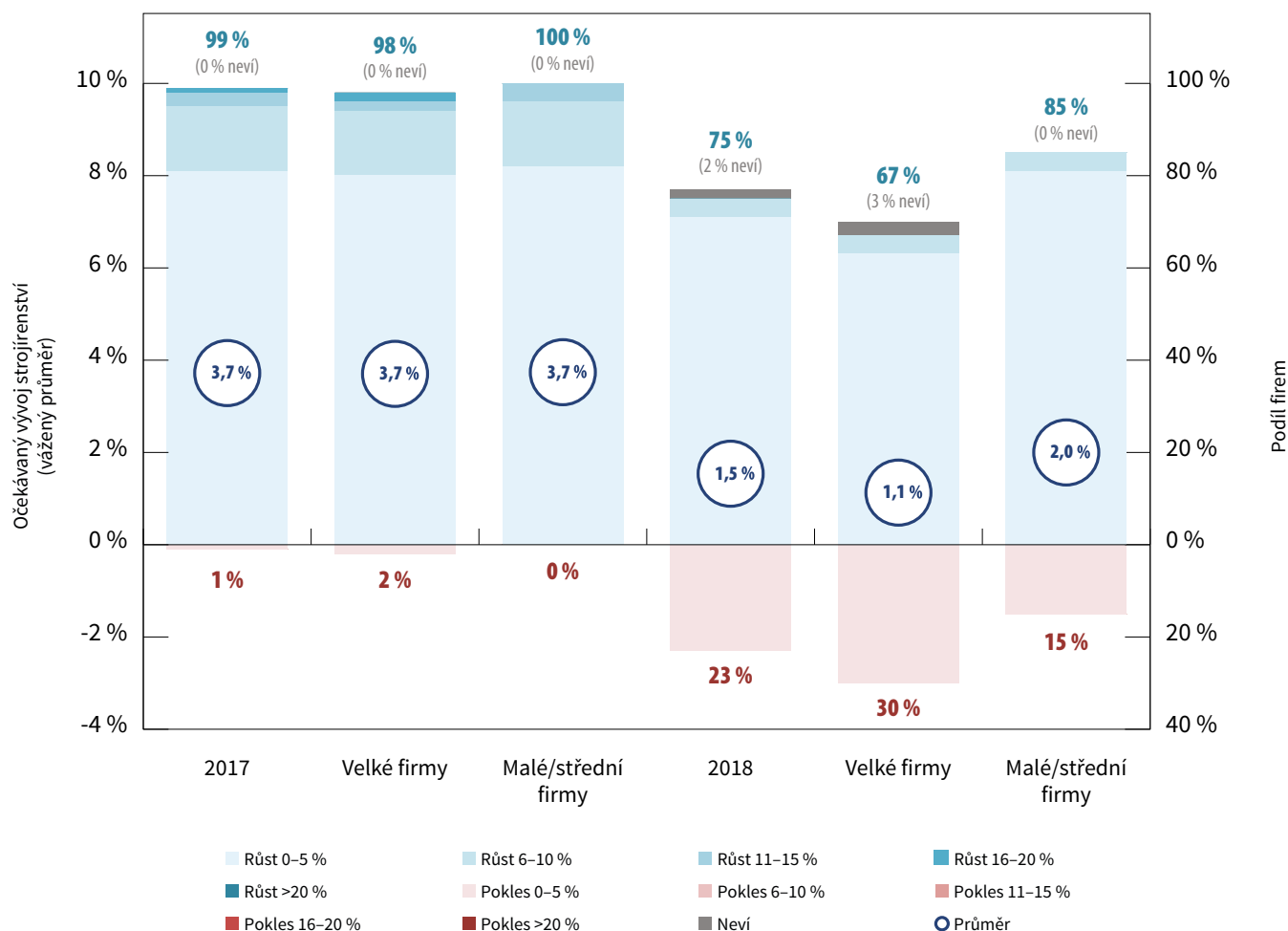
**František Kulovaný**  
generální ředitel a předseda představenstva, BAEST Machinery Holding, a. s.



*České strojírenství se bude v následujících obdobích odvíjet především od naší konkurenceschopnosti v zahraničí a výše přidané hodnoty našich produktů. Klasické energetické strojírenství je v tendenci stagnace již několik let, rozvoj strojírenského segmentu mimo automobilového průmyslu bude především v oblasti obnovitelných zdrojů a dále především u speciálních programů, jako je zbrojní průmysl.*

**Lukáš Chmel**  
obchodní ředitel, ŽDAS, a. s.

## OČEKÁVANÝ VÝVOJ STROJÍRENSTVÍ V LETECH 2017 – 2018



### Pro rok 2018 očekávají ředitelé stagnaci sektoru

Ředitelé však nepřehlížejí problémy, se kterými se sektor v současné době musí potýkat. Jejich predikce ohledně vývoje výkonu sektoru v roce 2018 zahrnují mnohé skepse. Očekává se zpomalení růstu na 1,5 procent a čtvrtina ředitelů (23 %) předpovídá dokonce pokles výkonu českého strojírenství v roce 2018. Ředitelé velkých firem jsou ve svých predikcích ještě více pesimističtější - očekávají snížení růstu na 1,1 procent, přičemž třetina (30 %) z nich předpovídá pokles výkonu sektoru v příštím roce.



*Očekávám velmi výrazné zpomalení růstu. Dokonce v roce 2018 stagnace. Bude to způsobeno za prvé omezením z důvodu nedostatku pracovních sil a za druhé poklesem konkurenceschopnosti. Ten pokles je pod vlivem posílení koruny a zvýšení mzdových nákladů.*

**Petar P. Stanchev**  
ředitel, APLIS CZ, a. s.



*Jsem přesvědčen, že české strojírenství, stejně jako celá ekonomika, má před sebou další velmi úspěšný rok. Hrozbou pro tento růst pak může být setrvalý nedostatek pracovních sil.*

**Jaroslav Řasa**

předseda představenstva, ABRA Software, a. s.



*V letošním roce očekáváme ještě růst strojírenství a exportu, který však tvrdě narazí na pomyslný strop, a tím jsou limity lidských a potažmo i technických kapacit. Tím budou prozatím vyčerpány možnosti pro další růst tohoto odvětví, ač počet poptávek a projektů k realizaci je stále dost nebo je trend rostoucí a nic nenaznačuje pokles. Proto z důvodů lidských a technických kapacit předpokládáme, že v příštím roce nastane stagnace nebo mírný pokles objemu exportu a strojírenské produkce v ČR.*

**Tomáš Prášil**

Director of Project Management, MOTOR JIKOV Group, a. s.



*Vývoj neumím odhadnout. Ze současných informací z tisku a televize jsou zprávy pozitivní. Jako brzdu dalšího pozitivního vývoje vidím především nedostatek pracovní síly.*

**Miroslav Vehovský**

ředitel, Strojírny Vehovský, s. r. o.



*Jsou zde hrozby, jako jsou až příliš vysoká závislost na ekonomice EU a očekávané uvolnění měnové politiky ČNB. Proto jsem v názoru spíše opatrný a nečekám žádný velký radikální růst.*

**Petr Novák**

generální ředitel a jednatel, Koyo Bearings Česká republika, s. r. o. (KBCZ)



## 2

**Tržby by strojírenským firmám měly v letošním roce vzrůst o 7,1 %. Velké společnosti očekávají menší růst než malé/střední firmy. Společnostem poroste především objem zakázek, budou expandovat do zahraničí a zvýší ceny své produkce. Také pro rok 2018 předpovídají růst tržeb oba segmenty.**

**Tržby by měly v roce 2017 růst v průměru o 7,1 %**

Pokud jde o růst sektoru jako celku, nejsou ředitelé strojírenských firem příliš optimističtí. Na druhou stranu očekávají mnohem vyšší růst, pokud jde o jejich vlastní tržby. Pro rok 2017 předpovídají ředitelé růst svých tržeb o 7,1 procenta, pro rok 2018 pak o dalších 5,7 procent. V kontrastu s počtem firem, které očekávají pokles výkonu sektoru v příštím roce (23 procent), jsou to pouze tři procenta firem, které predikují pokles svých vlastních tržeb v roce 2018.



*Firmy předpokládají v průměru dvojnásobný růst svých tržeb, než bude míra růstu sektoru jako celku, pro příští rok se tento rozdíl ještě zvyšuje. Je to dáno mj. i tím, že řada firem je v současné době velmi dobře zabezpečena, pokud jde o nasmlouvané zakázky, a zároveň vnímá problémy, se kterými se segment jako celek bude muset v příštím období vypořádat. Očekáván je také růst cen v některých segmentech.*

**Alena Burešová**

ředitelka pro průmysl a ICT, CEEC Research



*Pokud budu hovořit za nás, tak my očekáváme růst výroby a exportu v řádu několika procent v letošním i příštím roce. Má to přímou návaznost na realizaci nových projektů pro společnosti Scania, E-Z-GO, Mitsubishi, MAN, aj.*

*Mezi výzvy a plány na tento a příští rok patří stavba nových výrobních prostor, pořízení dalších automatizovaných a robotizovaných lících a obráběcích center či výměna pískového hospodářství v divizi Slévárna litiny, to v přímé návaznosti na nové projekty a očekávaný růst tržeb v období let 2017 – 2019. Dále je to v naplnění cílů nového organizačního technologického uspořádání v rámci holdingu MOTOR JIKOV Group, a. s.*

**Tomáš Prášil**

Director of Project Management, MOTOR JIKOV Group, a. s.



*Jako investor se chceme hlavně koncentrovat na další rozvoj obou významných závodů v Českých Budějovicích a v Jihlavě. V Českých Budějovicích se podařilo rozjet projekt rozšíření vývojového a testovacího centra. Již dnes pracuje v těchto odděleních v ČB více než 500 zaměstnanců. Výstavba nového moderního komplexu umožní nejen centralizaci těchto aktivit, ale hlavně jejich významné rozšíření.*

**Milan Šlachta**

reprezentant Bosch Group v ČR a na SK,  
generální ředitel Robert Bosch odbytová, s. r. o.



Po výrazném propadu prodejů a složité finanční situaci v roce 2016 se Kovošvitů daří vrátit se v plné síle mezi špičkové výrobce kovoobráběcích strojů. Výsledky společnosti za první kvartál roku 2017 dávají solidní základ pro splnění ročního plánu obrátu ve výši cca 1,6 miliardy Kč. Po výrazném personálním posílení obchodního týmu se podařilo v základních produktových řadách téměř zcela vyprodat výrobní kapacity do konce prvního a druhého pololetí 2017. Cílem pro tento rok je tedy stabilizace společnosti jak z obchodního, tak i z personálního hlediska. Abychom udrželi krok se světovými výrobci obráběcích strojů, klademe velký důraz na projekty technického rozvoje. Rok 2017 můžeme nazvat rokem inovací a nových výrobků.

**Libor Kuchař**

předseda představenstva, KOVOSVIT MAS, a. s.



Očekáváme nárůst výroby i prodejů v roce 2017 a předpokládáme, že i v roce 2018, a to i přes možný pokles strojírenství. Aktuálně realizujeme další projekt navýšení výrobních kapacit, jehož časové rozložení bude právě závislé na vývoji na trhu.

**Rene Hilscher**

generální ředitel, CROMODORA WHEELS, s. r. o.

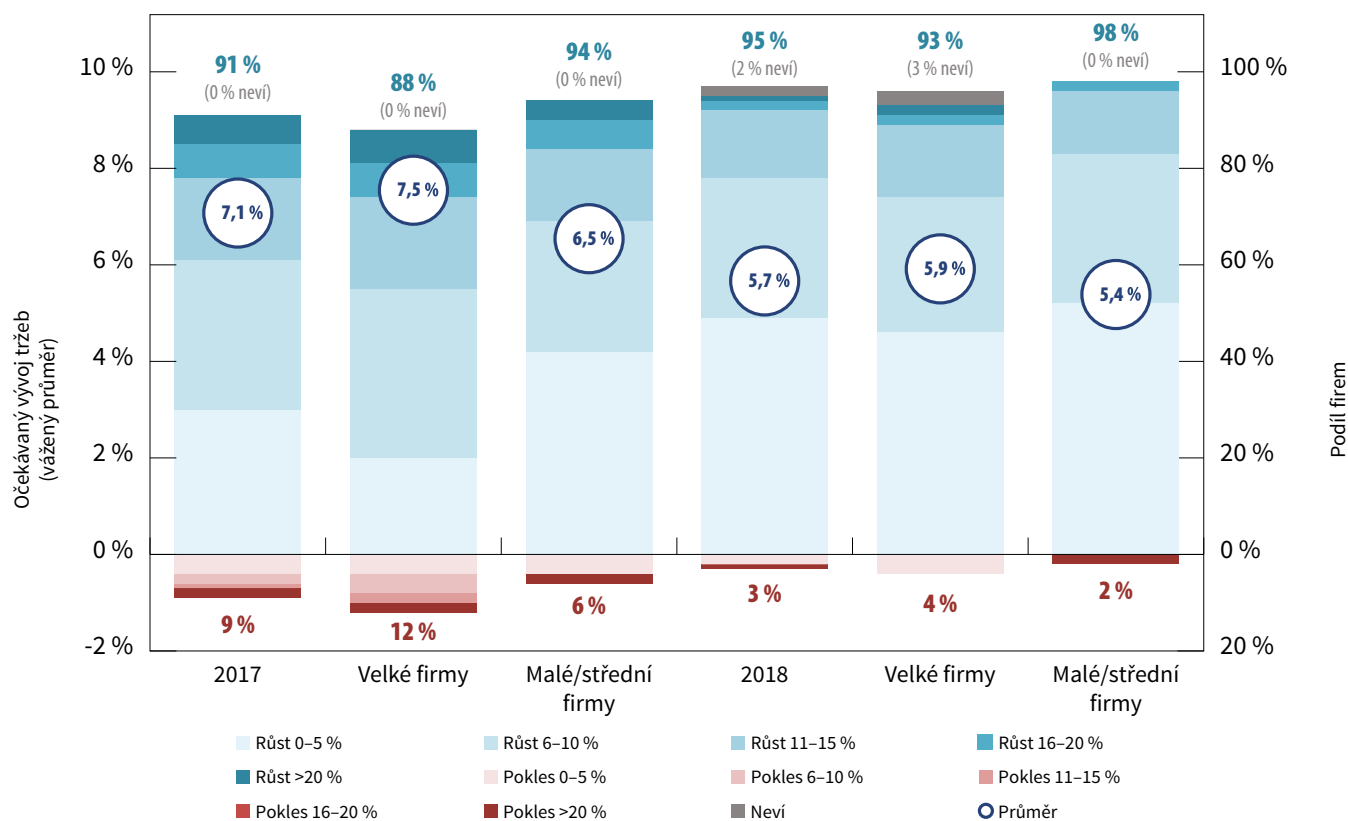


Naše společnost očekává další z řady růstových roků. V segmentu manipulační techniky je stále silná poptávka, od které si slibujeme minimálně 5% růst. Největší výzvou bude úspěšné ukončení investičních akcí zaměřených na posílení vývoje a obnova 30 % produktového portfolia.

**Pavel Rieder**

jednatel, JULI Motorenwerk, s. r. o.

## OČEKÁVANÝ VÝVOJ TRŽEB V LETECH 2017 – 2018



## Růst tržeb bude dosažen zejména růstem objemu zakázek

Růstu svých tržeb plánují společnosti dosáhnout především prostřednictvím růstu objemu svých zakázek (potvrzuje 51 procent ředitelů), dále pak expanzí do zahraničí (uvádí 24 procent firem). Zvyšovat svoje aktivity mimo území ČR budou především velké firmy (29 procent). V porovnání s předchozím výzkumem CEEC Research, který byl se strojírenskými firmami realizován v druhém pololetí roku 2016, jsou firmy více optimistické, pokud jde o odhadovaný růst cen jejich produkce (v současné době ho uvádí dvojnásobný počet firem jako prostředek k dosažení růstu tržeb (15 procent oproti 7 procentům)). Expanzí do nových segmentů strojírenství (v rámci ČR) nebo akvizicí jiných firem se růst tržeb spíše nepředpokládá.



*Naším společně se podařilo zajistit na letošní rok více zakázek, než jsme plánovali, a všechny naše společnosti by měly hospodařit ziskově. Rozhodli jsme se pro několik investic do strojního, zkušebního a měřicího vybavení.*

**Antonín Růžička**  
generální ředitel, Wikov Industry, a. s.



*Naše společnost získala ve výběrových řízeních v rámci skupiny ALPS Electric celou řadu nových zakázek. Naše výrobní a inženýrské aktivity v tomto roce výrazně vzrostou.*

**Tomáš Leder**  
Human Resources Senior Manager, ALPS Electric Czech, s. r. o.



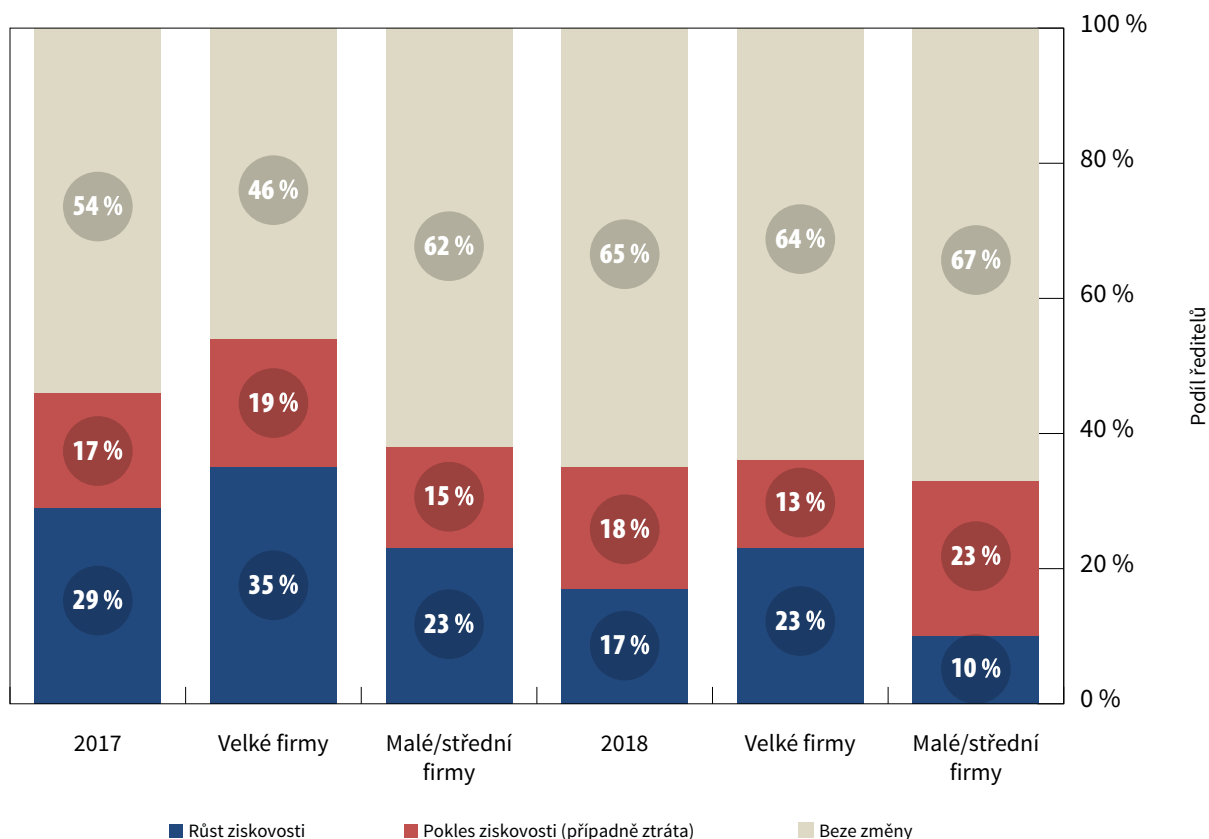
*Již nyní můžu konstatovat, že naše firma naváže na stabilní výsledky z minulých let. Z obchodního hlediska se již soustředíme na rok 2018. Nadále budeme vyhledávat nové příležitosti, soustředíme se na zvyšování technické úrovně našich výrobků a především vývoj nových produktů, se kterými chceme proniknout na nové trhy.*

**Milan Martínek**  
obchodní ředitel, Prestar, s. r. o.

## Očekávaná ziskovost zakázek

Téměř třetina strojírenských společností (29 procent) očekává v letošním roce zvýšení ziskovosti (marží) svých zakázek. Necelá pětina společností (17 procent) naopak očekává, že ziskovost poklesne (případně bude zaznamenána ztráta). Zbývající většina firem (54 procent) změny v ziskovosti neočekává. Zvýšení ziskovosti očekávají spíše velké společnosti.

### VÝVOJ ZISKOVOSTI (MARŽÍ) 2017 – 2018



#### Výhled na rok 2018

V predikcích ziskovosti na rok 2018 jsou společnosti méně optimistické, když zvýšení ziskovosti očekává pouze necelá pětina z nich (17 procent). Jsou to především velké společnosti – zvýšení marží ve srovnání s rokem 2017 jich očekává 23 procent.

#### Platební morálka se spíše nemění

Ředitelé strojírenských firem také v rámci aktuálního výzkumu odpovídali na otázku, jak se vyvíjí platební morálka jejich zákazníků. Negativní trend zaznamenalo 25 procent firem, a byly to především malé společnosti, které uvedly v tomto ohledu zhoršení (30 procent). Většina firem (65 procent) naopak potvrdila, že se platební morálka příliš nezměnila.

#### Faktury po termínu splatnosti

Z celkového objemu svých pohledávek firmy aktuálně evidují 7 procent podílu pohledávek po termínu splatnosti, dvě procenta podílu svých pohledávek považují již za nedobytné. Mírně lepší je situace v segmentu velkých firem, kde je nedobytných pohledávek v průměru 1 % a maximální podíl nepřesahuje 10 procent.



*Firmy jsou pod tlakem na prodloužení délky splatnosti svých faktur. Ředitelé tento problém zmiňovali velmi často. Pokud se jedná o menší dodavatele velkým korporacím, kde je vyjednávací pozice velmi obtížná, je nepodlehnutí tlaku otázkou osobní odvahy a podstoupení rizika, že o danou zakázku přijdou.*

**Alena Burešová**  
ředitelka pro průmysl a ICT, CEEC Research

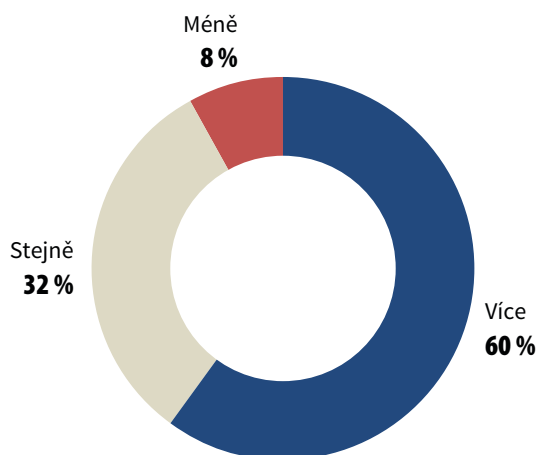
## 3

**Kapacity strojírenských firem jsou aktuálně naplněny na 93 procent. Čtyři pětiny ředitelů (81 %) by letos chtěly své kapacity navyšovat, narážejí však na akutní nedostatek pracovníků. Pouze desetina (13 %) z nich předpokládá možnost navýšení svých lidských kapacit dle plánu. V případě, že by byl na trhu práce dostatek pracovníků, zvýšila by se přítom výroba ve strojírenství o pětinu (19 %).**

### Dvě třetiny firem mají větší podíl zakázek

Podíl společností, které mají více zakázek než ve srovnatelném období loňského roku, dosahuje 60 procent. Ve srovnání s předchozím pololetím (H2/2016) je to téměř dvojnásobek, o 27 procentních bodů více. Pokles zakázek oproti minulému roku uvádí pouze 8 procent firem. Stejně množství zakázek jako v roce 2016 uvedlo 32 procent ředitelů.

### NASMLOUVANÉ ZAKÁZKY VE SROVNÁNÍ S MINULÝM ROKEM



### Firmy mají nasmlouvané zakázky na 12,2 měsíce

V současné době mají firmy nasmlouvanou práci na 12,2 měsíce. Velké společnosti jsou přitom více zabezpečeny, pokud jde o nasmlouvané zakázky, než ty malé a střední.

### Vytížení kapacit společností je na úrovni 93 procent

Průměrné vytížení kapacit strojírenských společností se oproti minulému pololetí (H2/2016) zvýšilo o dalších pět procentních bodů a v současné době se pohybuje na vysoké úrovni 93 procent.

### Firmy navýší své kapacity o 14 %

Většina firem plánuje v letošním roce navýšit své kapacity (potvrdilo 81 procent ředitelů), a to v průměru o 14 procent. Ředitelé se těší na nové investice do nových strojů, většina firem (84 procent) bude investovat do modernizace svého závodu.



*Naše společnost v současné době vyrábí již na maximální hranici svých kapacit. Loni se obrat zvýšil o 16 %, letos čekáme nárůst o 10 %. Kapacity už máme velice omezené a 25 % závodu už dnes jede nepřetržitě. Jen letos investujeme 170 mil. Kč do nových a moderních technologií právě na navýšení kapacit a ve střednědobém horizontu zvažujeme rozšíření stávajícího výrobního závodu.*

**Petr Novák**

generální ředitel a jednatel, Koyo Bearings Česká republika, s. r. o. (KBCZ)



*Plánujeme navyšovat kapacity, a to jak investicemi do technologií, automatizovaných a robotizovaných výrobních pracovišť pro tlakové lití hliníku a obrábění, tak i do budov. Samozřejmostí je rozvoj a navyšování personálních kapacit.*

*Investice do nových hal jsou pro nás potřebné a nutné, a doufám, že budou přínosem pro zvýšení produktivity a zkvalitnění práce v našich firmách. Jedná se o haly pro MOTOR JIKOV Slévárna, a. s. divize Tlaková slévárna a druhá bude sloužit divizi Montáže MOTOR JIKOV Strojírenská, a. s. v Soběslavi. Tam chceme nových prostor využít k logickému uspořádání a seskupení všech montáží v rámci holdingu MOTOR JIKOV GROUP. Obě stavby nových prostor navazují na nové technologické organizační uspořádání a pochopitelně i na očekávaný nárůst tržeb pro období let 2017 – 2019. Nemalá investice v řádu sedm milionů nás také čeká v podobě výměny pískového hospodářství v divizi Slévárna litiny MOTOR JIKOV Slévárna, a. s. Celkem plánujeme v letošním roce investovat min. 140 mil. Kč a podobné to bude i v příštím roce.*

**Tomáš Prášil**

Director of Project Management, MOTOR JIKOV Group, a. s.



*Díky nemalým investicím v předchozích letech a snahou o získání dalších trhů jak v Evropě, tak i ve světě, očekáváme, že bychom mohli navýšit naše výrobní kapacity. Naší výzvou v průběhu let 2017-2018 bude zavedení nové výrobní haly a zároveň udržení stávajících provozoven na požadované kvalitě.*

**Tomáš Krajča**

jednatel, ELKOPLAST CZ, s. r. o.



*Plánujeme zvýšit naše výrobní kapacity a v příštím roce, protože budeme investovat do nových technologií, budeme zvyšovat kapacity pro výrobu hliníkových bezpečnostních podvozkových dílů pro automobily vyšších tříd.*

**Miroslav Jelínek**

generální ředitel, Strojmetal Aluminium Forging, s. r. o.



*Ve výhledu letošního roku již vidíme výrazný nárůst tržeb, tomu jsme přizpůsobili i naše rozvojové aktivity a plány. V roce 2017 postupně navýšíme naši kapacitu na přibližně dvojnásobek až trojnásobek.*

**Vladislav Němec**

ředitel, DEIMOS, s. r. o.

### 85 % firem nebude moci navýšit své lidské kapacity

Zároveň však ředitelé řeší problém, jak při akutním nedostatku pracovních sil na trhu obsadit volné pracovní pozice, aby zajistili včas výrobu nasmlouvaných zakázek. Většina ředitelů (65 procent) uvedla, že navýšit lidské kapacity dle plánu bude s ohledem na všeobecný nedostatek pracovníků na trhu velmi problematické. Pětina (20 procent) ředitelů odhaduje, že se jim lidské kapacity podaří navýšit pouze částečně. Pouze desetina firem (13 procent) si je jistá svou schopností přijmout dostatečný počet zaměstnanců pro zajištění naplánovaného objemu výroby v letošním roce.

### Pouze 5 procent firem má dostatek zaměstnanců

Aktuálně má dostatek zaměstnanců pouze 5 procent firem. V průměru chybí společnostem 14 procent zaměstnanců.



Momentální stav na trhu práce je alarmující, růst průmyslové výroby v posledních letech zapříčinil katastrofální nedostatek pracovní síly. Nezaměstnanost jako taková významně klesá v celé EU, lze se jen domnívat, že nechuť vlády řešit tento problém může souviset s letošními volbami ve smyslu předvolebních témat – záměrného tlaku na zaměstnavatele na zvyšování mezd nekorespondujícího s růstem produktivity. Průmysl jen těžko chápe, proč např. v sousedním Polsku vláda potřeby průmyslu chápe a vytváří podmínky pro imigraci zaměstnanců ze zemí mimo EU, kdežto ta česká ne.

**Tomáš Leder**

Human Resources Senior Manager, ALPS Electric Czech, s. r. o.



Přiměřené navýšení kapacit je pro nás prioritou, ale najít kvalitní zaměstnance je stále těžší a složitější, takže se vydáváme cestou výchovy vlastních pracovníků. To je samozřejmě běh na dlouhou trať, takže přímý efekt nelze očekávat přímo v tomto roce.

**Martin Kouřil**

CEO, MONTANA, s. r. o. Mladá Boleslav

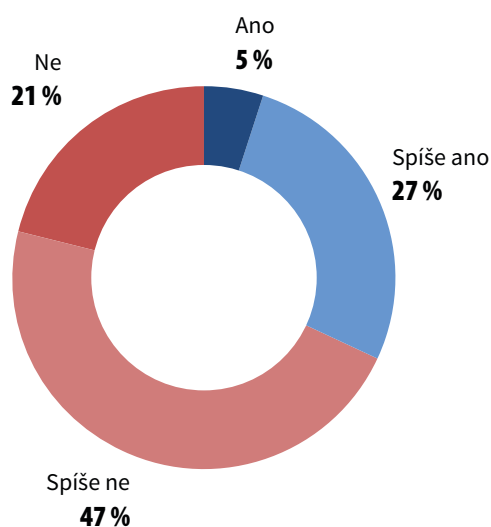
### BUDE REÁLNĚ NAVÝŠIT KAPACITY DLE PLÁNU?

	Celkem	Velké firmy	Malé/střední firmy
<b>Ano</b>	13 %	14 %	11 %
<b>Pouze částečně</b>	20 %	14 %	25 %
<b>Bude to velmi problematické</b>	65 %	72 %	59 %
<b>Ne</b>	2 %	0 %	5 %

**Nedostatek pracovníků snižuje  
produkcí firem o 19 %**

Pokud by firmy měly dostatek zaměstnanců a do svých kalkulací o možném navýšení výroby by nezahrnovaly faktor všeobecného nedostatku technických odborníků na trhu práce, navýšila by se výroba ve strojírenství o pětinu (19 procent).

### MÁ VAŠE SPOLEČNOST DOSTATEK PRACOVNÍCH SIL PRO ZAJIŠTĚNÍ VÝROBY V ROCE 2017?



**Firmám chybí především dělníci**

Strojírenské firmy by potřebovaly doplnit především dělnické profese pro obsluhu strojů a zařízení (potvrzuje 90 % ředitelů), problém je mírně vyšší u velkých firem. Dále společně chybí odborné technické profese na střední i vyšší úrovni (potvrzuje 87 %, resp. 49 %) a jsou to opět velké společnosti, které pocítují jejich akutní nedostatek. Pětina malých firem (21 %) intenzivně hledá také provozní pracovníky. Menší problém mají ředitelé s administrativními pracovníky a nekvalifikovanými a pomocnými pracovními pozicemi, doplnit management není potřeba.



*Nejvíce nám chybí dělnické profese pro obsluhu strojů, svářeči a zámečníci a rovněž pracovníci pro nekvalifikované a pomocné pracovní pozice. Nábor v podstatě probíhá neustále, ale další zdroje tuzemské pracovní síly, která by chtěla pracovat, nejsou. Tak jako doposud se budeme orientovat také na zahraniční pracovníky.*

**Jiří Rosenfeld**

předseda představenstva, Slováké strojírny, a. s.



*Co se týká zaměstnanců, tak budeme hledat hlavně operátorské profese do výroby a údržbáře. K náboru využijeme standardní nástroje, jako jsou inzerce či personální agentury.*

**René Hilscher**

generální ředitel, CROMODORA WHEELS, s. r. o.



*Jednoznačně nám nejvíce chybí profese Seřizovač a obsluha CNC kovoobráběcích strojů. Nábor nových zaměstnanců řešíme především sázkou na mladé lidi ze Střední školy technické, tříletý obor Obráběč kovů. Mladí lidé maturitního oboru Mechanik – seřizovač či maturanti ze strojní průmyslovky odcházejí na vysoké školy a perspektiva jejich získání je mizivá.*

**Miroslav Vehovský**

ředitel, STROJÍRNA Vehovský, s. r. o.

**JAKÉ POZICE POTŘEBUJETE PRO ROK 2017 DOPLNIT?**

<b>Nekvalifikované a pomocné pracovní pozice</b>	10 %
<b>Dělnické profese, obsluha strojů a zařízení</b>	90 %
<b>Provozní pracovníci</b>	16 %
<b>Administrativní pracovníci</b>	9 %
<b>Odborné a technické profese na střední úrovni</b>	87 %
<b>Odborné profese na vyšší úrovni, odborní specialisté</b>	49 %
<b>Management</b>	0 %

**Agenturní zaměstnávání**

Jednou z možností, jak řešit problém nedostatku pracovních sil, je tzv. agenturní zaměstnávání, které je využíváno čím dál větším počtem firem (aktuálně 41 procent). Dalších 6 procent firem plánuje využívat tento způsob zajištění kapacit v budoucnu. Tato praxe je častější ve velkých společnostech, kde agenturní pracovníky zaměstnává polovina firem (50 procent), v případě malých firem je to pouze 32 procent.





*Všichni naši zaměstnanci jsou zaměstnanci kmenoví, většinou z Olomouce a jeho blízkého okolí. Snažíme se lidem v kraji dávat hezkou práci, rozvíjet ho a stabilizovat. Tomu odpovídá i skutečnost, že jsme v loňském roce získali národní ocenění Odpovědná firma roku nebo již šestkrát získali ocenění Zaměstnavatel olomouckého kraje. Před pěti lety nás v Olomouci téměř nikdo neznal, dnes už jsme v kraji v povědomí a vyhledávaným zaměstnavatelem. Přestože jsme v rukou japonského majitele, agenturní zaměstnávání nevyužíváme.*

**Petr Novák**

generální ředitel a jednatel, Koyo Bearings Česká republika, s. r. o. (KBCZ)



*Naše společnost řeší deficit pracovníků využitím zahraničních pracovníků z Polska, Bulharska, Slovenska, Ukrajiny i Vietnamu, a to dlouhodobě, již od devadesátých let minulého století. Nyní se deficit stále prohlubuje, nejsou prováděna dostatečná opatření k uvolnění přísunu zahraničních pracovníků a nedostatek pracovníků je limitujícím faktorem dalšího rozvoje.*

**František Kulovaný**

generální ředitel a předseda představenstva, BAEST Machinery Holding, a. s.



*Jsme silně limitováni možnostmi na trhu pracovních sil. Zde absolutně nechápeme restriktce vízové politiky k Ukrajině. Myslím, že vzhledem ke geopolitické situaci tohoto státu je to jediné blízké řešení pro podniky našeho charakteru. Jedná se velice slušně vzdělané a pracovitě síly.*

**Lukáš Chmel**

obchodní ředitel, ŽDAS, a. s.



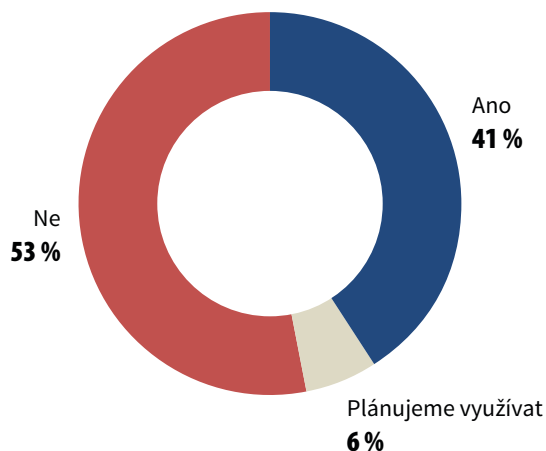
*Agenturní zaměstnávání může být pro strojírenské firmy určitým sítím, kde si jako konečný uživatel ověřím, že vybraní kandidáti jsou ti správní, a to nejen po stránce pracovních výkonů, ale i po stránce adaptace do společnosti (bydlení, nákupy). Řádné agentury poskytují balíčky služeb (ubytování, zajištění lékaře, dopravu do místa výkonu práce, zajištění dokumentů atd.), které nejsou schopni koneční uživatelé v současné době obsáhnout.*

*V současné době co se týká tzv. „hotových“ lidí tak jediné Ukrajina, pakliže hovoříme o chuti a potřebě pracovat s lidmi a poskytnout jim praxi už v době jejich studií, tak se přikláníme k Bulharsku a Rumunsku, kde je velký potenciál ve školách.*

**Helena Koutová**

jednatel/personální ředitel, AMBOSELI, s. r. o.

## VYUŽÍVÁTE K ZAJIŠTĚNÍ DOSTATEČNÝCH KAPACIT TZV. AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ?



### Zaměstnávání cizinců

Ve většině společností umožňuje výroba zaměstnávání cizích státních příslušníků ze zemí EU, pro které je jejich rodný jazyk a kultura odlišná od české reality (např. Bulharsko, Rumunsko, tj. kromě Slovenska). Tento fakt potvrzuje 79 procent ředitelů. V třetině případů je nutný překladatel výrobních postupů do mateřského jazyka (potvrzuje 33 procent ředitelů). Překladaatele využívají především velké firmy (43 procent).

### Firmy zvyšovaly mzdy

Strojírenské firmy musí na problém aktuálního nedostatku pracovních sil na trhu reagovat a vymýšlet různé postupy, jak si své pracovníky získat a dlouhodobě udržet. Čtyři pětiny (82 procent) firem potvrdily, že v souvislosti s tímto problémem byly v letošním roce nuceny zvýšit mzdy svých zaměstnanců, a to v průměru o 7 procent. Klíčoví zaměstnanci si polepšili dokonce o 9 procent. Společnosti zvyšovaly také nástupní platy (potvrzuje 79 procent ředitelů), v průměru o 8 procent. Častěji šly mzdy nahoru ve velkých firmách (88 procent vs. 76 procent), ale míra navýšení byla v segmentech v podstatě stejná.



*Snažíme se udržet naše pracovníky dobrou mzdou za odvedenou práci. Nástupní platy jsme zvýšili o 15 % a nový pracovník má po dobu tří měsíců zaručenou hodinovou mzdu bez ohledu na odvedený výkon. Stávajícím pracovníkům jsme zvýšili mzdy o 15 % a těm klíčovým o 20 %. Bohužel, ani tato opatření nepřinášejí takové výsledky, které bychom potřebovali. Zvýšení mezd není často podloženo větší produktivitou práce a kvalitou odvedené práce.*

**Jiří Rosenfeld**

předseda představenstva, Slovákcké strojírný, a. s.



*Naše společnost navýšila mzdy loni o 10 % a letos cca o 7 %. Je pravděpodobné, že bychom postupovali stejně i v případě, pokud by bylo k dispozici větší množství pracovní síly ze zahraničí.*

**Tomáš Leder**

Human Resources Senior Manager, ALPS Electric Czech, s. r. o.



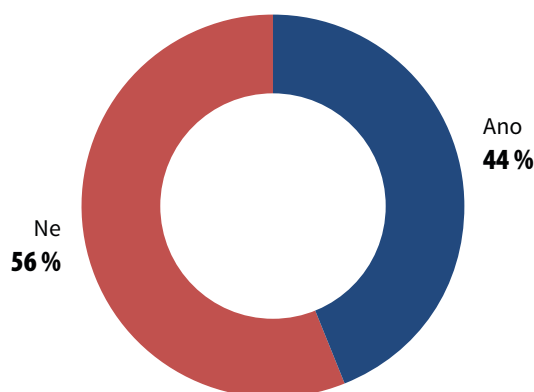
*Pro udržení stávajících zaměstnanců (a téměř výhradně se jedná o dělnické profese, kde je největší fluktuace) stále pracujeme na zlepšování souboru opatření – lepší sociální zázemí, budování zdatnějšího kolektivu, školení atd. Jednoznačně stěžejní je však výše mezd. Každoročně platy zvyšujeme, ale v letošním roce jsme byli nuceni zvýšit základní platy zaměstnanců až o 15 %, bohužel na úkor investic.*

**Miroslav Vehovský**  
ředitel, STROJÍRNA Vehovský, s. r. o.

### Zaměstnanci preferují vyšší mzdy oproti benefitům

Firmy se soustředily spíše na zvýšení přímého ohodnocení svých zaměstnanců, než na poskytnutí dodatečných benefitů k jejich mzdě. Škálu benefitů poskytovaných svým zaměstnancům rozšířilo v letošním roce pouze 44 procent firem, častěji to byly velké společnosti (55 procent).

### ROZŠÍŘILA VAŠE SPOLEČNOST V LETOŠNÍM ROCE ŠKÁLU BENEFITŮ POSKYTOVANÝCH SVÝM ZAMĚSTNANCŮM?



### Způsoby získání a udržení si zaměstnanců

Strojírenské společnosti využívají širokou škálu způsobů, jimiž se snaží udržet si své pracovníky dlouhodobě. Nejvíce se snaží svým zaměstnancům poskytnout pocit jistoty a budovat image firmy jako dlouhodobě perspektivního zaměstnavatele (hodnocení 8,1 bodu z 10 max). A samozřejmě je důležité již zmíněné finanční ohodnocení, aby bylo odpovídající a konkurenceschopné s podmínkami v kraji (hodnocení 8,0 bodu), doplněné o základní zaměstnanecké benefity jako je např. závodní stravování nebo příspěvek na stravenky, dovolená nad zákonný nárok, nápoje/občerstvení na pracovišti, apod. (hodnocení 8,0 bodu). Ředitelé také zdůrazňovali důležitost přátelské firemní kultury a vytváření příjemného pracovního prostředí pro své zaměstnance. Odpovědi v segmentech podle velikosti byly podobné.



*Jedná se o komplexní soubor opatření od moderně fungujícího nábory, přes dodatečnou kvalifikaci zaměstnanců, až po širokou nabídku benefitů. Významná je nadprůměrná platová hladina ve společnosti a dlouhodobá jistota zaměstnání.*

**Bohdan Wojnar**  
prezident Sdružení automobilového průmyslu  
a člen představenstva, Škoda Auto, a. s.



*Nabízíme atraktivní pracovní podmínky, práci na zajímavých úkolech a v mezinárodním prostředí. Nabízíme zaměstnancům i jasnou perspektivu dalšího rozvoje. Jako globálně působící společnost v mnoho oborech pro to máme ideální podmínky. Průběžně samozřejmě sledujeme i mzdový vývoj a držíme se dlouhodobě na špici v našem segmentu trhu. Máme celou řadu benefitů, které je možné čerpat, pokud se zaměstnanec rozhodne, že chce kariérně, či odborně růst v naší společnosti.*

**Milan Šlachta**

reprezentant Bosch Group v ČR a na SK,  
generální ředitel Robert Bosch odbytová, s. r. o.



*Osvědčilo se zvýšení odměn za doporučení u našich zaměstnanců. Prohlubujeme spolupráci s odbornými školami v okolí.*

*Základem přístupu k zaměstnancům dělnických pozic je jejich stabilizace. Porovnali jsme odměňování dělnických profesí s okolím a jejich klíčovost pro společnost. Na tomto základě jsme upravili mzdy u jednotlivých profesí a stanovili systém jejich dalšího možného růstu na základě plnění kritérií.*

**Libor Kuchař**

předseda představenstva, KOVOSVIT MAS, a. s.



*Naše firma patří mezi největší a nejstabilnější zaměstnavatele regionu, kde působí přes 80 let. Dlouhodobě pracujeme na budování značky atraktivního zaměstnavatele, o čemž svědčí nízká fluktuace do 1 %.*

**Mojmír Čapka**

předseda představenstva, Brisk, a. s.



*Věříme, že firemní kultura, možnosti dalšího rozvoje a předmět činnosti naší firmy, která generuje užitečný, a vysoce sofistikovaný produkt, jsou hlavními faktory, které pomáhají pracovníky získat a dlouhodobě udržet.*

**Michal Košacký**

CFO, jednatel, Doosan Škoda Power, s. r. o.



*Pracovníky se snažíme motivovat firemními benefity, příjemným pracovním prostředím a možnostmi dalšího vzdělávání. Organizujeme firemní akce, kterých se pravidelně zúčastňují i rodinní příslušníci našich zaměstnanců.*

**Milan Martínek**

obchodní ředitel, Prestar, s. r. o.

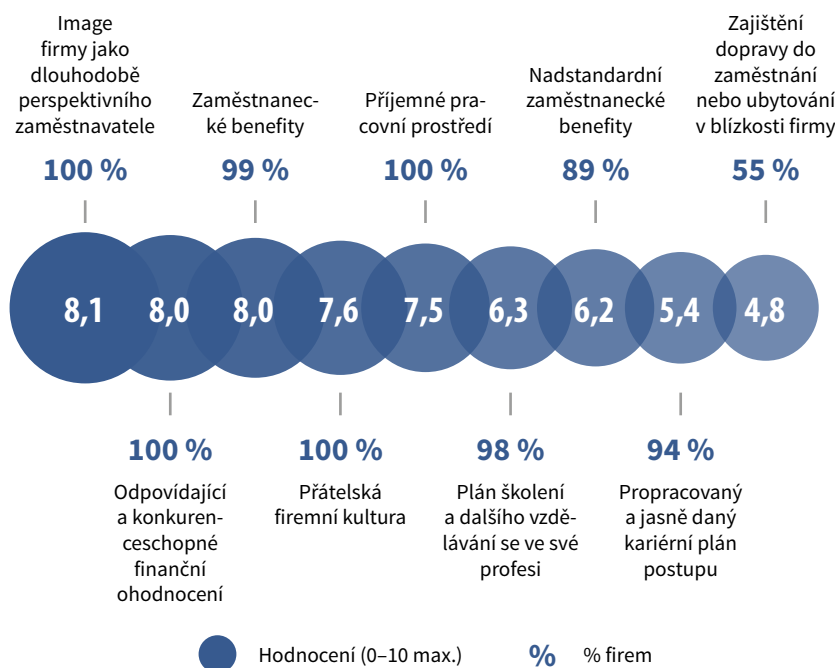


DEIMOS je vnímán jako velmi atraktivní zaměstnavatel. To nám umožňuje veškeré nové pozice obsazovat ve velmi krátkém časovém horizontu – ať už z řad studentů a čerstvých absolventů, tak i na základě doporučení stávajících zaměstnanců, atp.

**Vladislav Němec**

ředitel, DEIMOS, s. r. o.

## JAKÝM ZPŮSOBEM SE SNAŽÍ VAŠE SPOLEČNOST UDRŽET SI SVÉ PRACOVNÍKY DLOUHODOBĚ?



### Firmy si přebírají zaměstnance

S všeobecným nedostatkem pracovních sil na trhu jde logicky ruku v ruce i snaha firem získat si své pracovníky poskytnutím výhodnějších pracovních podmínek, než jaké jim nabízí jejich stávající zaměstnavatel. Většina společností (87 procent) uvádí, že v minulém roce nabídla jiná strojírenská firma jejich zaměstnancům lepší pracovní podmínky, byť krátkodobě (např. vyšší mzdu), ve snaze získat je jako své zaměstnance. Tuto praxi potvrzují spíše velké firmy, ale rozdíly jsou minimální. K výše uvedenému dochází i v případě jiné než strojírenské firmy, což potvrzuje 61 procent ředitelů, a to opět spíše ve velkých společnostech.



Kritický nedostatek pracovních sil situaci logicky eskaloval. Strojáři jsou však rozumní a pragmatičtí lidé a chápou, že napětí v regionech neprospívá dlouhodobě nikomu. Objevují se tendence o určitou míru spolupráce mezi zaměstnavateli – vyměňují si informace o přechodu svých zaměstnanců a domluví se na jeho výpovědní lhůtě, aby za sebe dotýčný odchozí mohl zaškolit náhradu.

**Alena Burešová**

ředitelka pro průmysl a ICT, CECC Research

## 4

**K rychlejšímu rozvoji tzv. Průmyslu 4.0 by dle ředitelů přispělo především zjednodušení legislativy, větší podpora výzkumu a vývoje, zlepšení infrastruktury a efektivnější využití finančních prostředků. Pro připravenost absolventů na tzv. Průmysl 4.0 je třeba, aby studijní obory odpovídaly praxi a fungovala intenzivnější spolupráce škol a firem.**

**Co přinese tzv. Průmysl 4.0?**

Velmi diskutovaným fenoménem ve strojírenství je v současnosti tzv. Průmysl 4.0. Ředitelé firem diskutují o možném zvýšení efektivity výroby prostřednictvím digitalizace a automatizace výrobních procesů, mj. i o jako jednom z řešení problematiky nedostatku lidských kapacit. Proto jsme se představitelů strojírenských firem v rámci aktuálního výzkumu zeptali na jejich názory o možném dopadu tzv. Průmyslu 4.0 na strukturu pracovních míst, dále do jaké míry reflektuje aktuální systém vzdělání nové trendy a nároky v průmyslu a rovněž na to, jaké nutné změny je třeba podniknout ze strany vlády.



*Současný strojírenský průmysl bude významně ovlivněn akcelerací technologických inovací. V nejbližší budoucnosti jde především o koncepci Průmysl 4.0. Zvláště ve strojírenství umožní její zavedení optimalizovat celý výrobní proces a bude možné vyrábět i v plně automatizovaných výrobních provozech zboží na míru dle přání zákazníka. Současně dojde ke zkrácení času výroby stejně jako ke snížení nákladů. Digitalizace výroby přinese také více možností práce na dálku. Dojde ke vzniku tzv. „chytrých továren“, kde budou vznikat „chytré produkty“. Otevře se prostor pro nové kreativní cesty tvorby přidané hodnoty a vzniku nových obchodních modelů. Chceme-li dlouhodobě udržet a posilovat pozici české ekonomiky v globální konkurenci, je zapotřebí reagovat na trendy v technologiích co nejdříve.*

**Jiří Havlíček**

ministr průmyslu a obchodu ČR



*Současný vývoj v oblasti strojírenství je a bude charakterizován významným nástupem automatizace a robotizace, a to pravděpodobně ve všech oborech. S tím souvisí zvýšená poptávka po specialistech, kteří jsou tyto technologie schopni implementovat a udržovat.*

**Tomáš Leder**

Human Resources Senior Manager, ALPS Electric Czech, s. r. o.



*Pomocí metod a nástrojů Průmyslu 4.0 by mělo dojít k úsporám času a peněz a ke zvýšení flexibility firem. Jsou zde však i rizika, např. ohrožení sítí, zneužití dat, apod. Myšlenka Průmyslu 4.0 s sebou přináší naději na zvýšení kvality lidského života díky zvyšování produktivity práce a mizení monotónních a fyzicky náročných profesí.*

**Jiří Šubrt**

ředitel, Technologický park Jihlava, CGMC, družstvo



*Jako globální lídr v oboru energetiky a automatizace vidíme budoucnost velmi pozitivně. Prognóza dlouhodobé poptávky ve třech hlavních zákaznických sektorech ABB – v energetice, průmyslu, dopravě a infrastruktuře – zůstává kladná. Hlavními faktory jsou výrazný posun v řízení spotřeby elektrické energie, zvýšení produktivity průmyslu prostřednictvím internetu věcí (IoT) a digitálních technologií, a také rychlá urbanizace a potřeba energetické efektivity v dopravě a infrastruktuře. To jsou globální trendy, které ovlivňují průmysl a energetiku i v České republice. ABB je zde v České republice dobře připravena využít těchto příležitostí pro dlouhodobý ziskový růst díky svému silnému postavení na trhu, širokému obchodnímu záběru, pozici technologického lídra.*

**Tanja Vainio**

generální ředitelka, ABB Czech Republic



*Digitalizace a automatizace nejen ve výrobě, ale i administrativě, se jednoznačně ukazuje jako cesta, jak dlouhodobě a strukturálně vyřešit problémy, které přináší nedostatek pracovních sil nebo jejich rozdílná kvalita. Zákazníci, kteří díky ABRA Software prošli digitalizací procesů ve své firmě, oceňují nejen výrazně menší administrativní náročnost provozu jejich firmy, ale také vyšší kapacitu zpracování zakázek nebo minimalizaci rizika selhání lidského faktoru. Díky digitalizaci a automatizaci se tak podnikatelům otevírají nové možnosti pro práci na strategických projektech.*

**Jaroslav Řasa**

předseda představenstva, ABRA Software, a. s.

## Změna pracovního trhu v důsledku tzv. Průmyslu 4.0

Téměř všichni ředitelé (91 procent) se domnívají, že díky tzv. Průmyslu 4.0 dojde postupně ke snížení počtu pracovních míst v tradičních oborech. Zároveň většina z nich dodává, že lidský faktor prostřednictvím automatizace nebude možné nahradit zcela, a že toto snížení bude pouze částečné a jen v některých oborech, typech výroby (60 procent). Ke snižování počtu pracovních míst bude docházet postupně, ve vlastních společnostech aktuálně předpokládá snížení počtu nutných pracovních míst 67 procent ředitelů, a to v průměru o 7 procent. V souvislosti s Průmyslem 4.0 budou společnosti naopak vytvářet nová pracovní místa v oblasti služeb a ICT (potvrzuje 26 procent ředitelů). V průměru tak počet pracovních míst v těchto oblastech vzroste o 7 procent. Částečné zvýšení očekává 38 procent ředitelů, ale 36 procent vytváření nových míst v oblasti služeb a ICT nepředpokládá.



*Změny budou zásadní. Každou z nich je třeba postupně odpracovat a připravit se na ni. Tyto změny se však nebudou týkat pouze výroby, kde k nim již ve značné míře dochází. Možná ještě více se promění díky digitalizaci práce v kancelářích.*

**Bohdan Wojnar**

prezident Sdružení automobilového průmyslu  
a člen představenstva, Škoda Auto, a. s.



Některé pozice pravděpodobně zaniknou, jiné s novou kvalifikací vzniknou. Jestli to bude znamenat snížení zaměstnanosti, ukáže až další vývoj, ale s ohledem na aktuální nedostatek pracovníků na trhu práce by to mohlo být i jedno z řešení. V závodech Bosch v současnosti ale řešíme spíše projekty I4.0 zaměřené na lepší servis pro naše zákazníky, větší flexibilitu, snížení nákladů na údržbu, či investiční náročnost.

**Milan Šlachta**

reprezentant Bosch Group v ČR a na SK,  
generální ředitel Robert Bosch odbytová, s. r. o.



Průmysl 4.0 dle našeho názoru přinese změny ve struktuře profesí, což je do značné míry vidět u naší společnosti již nějaký čas. Vzhledem k vysoké míře digitalizace, CNC strojů i autonomních center, má naše společnost vysoký podíl středoškolsky i vysokoškolsky vzdělaných specialistů ve výrobě. Vzhledem k tomu, že naše společnost se orientuje na projektově zaměřené zakázky, je naším hlavním cílem dosáhnout schopnosti prodávat specifický projekt, ale s náklady blízko sériové výrobě.

**Michal Košacký**

CFO, jednatel, Doosan Škoda Power, s. r. o.



Rutinní a fyzicky namáhavé činnosti budou postupně automatizovány a robotizovány. Konvenční stroje pomalu vymizí a budou nahrazeny CNC stroji. Budou potřeba správci a analytici velkých dat.

**Antonín Růžička**

generální ředitel, WIKOV Industry, a. s.



Automatizace má nahradit těžkou monotónní práci lidí a pomáhá řešit akutní nedostatek lidí na trhu práce.

V Třineckých železárnách je plně automatizovaná většina výrobních procesů, na dalším zavádění robotizace intenzivně pracujeme. Automatizace je dnes součástí každé nové investice, bez ní se nové technologie neobejdou.

Dalšímu růstu digitalizace firem napomáhá také tlak na zvyšování mezd.

**Jan Czudek**

generální ředitel a předseda představenstva, Třinecké železářny, a. s.



Vznik tzv. „chytrých továren“, tj. současný trend digitalizace a s ní související automatizace výroby, může vyvolat změny na trhu práce. Ohrožena mohou být místa s nízkou kvalifikací. U našich zaměstnanců podporujeme i změnami v systému odměňování jejich individuální vzdělávání (např. aby pracovníci měli zájem zvládat obsluhu více typů výrobních zařízení). Samozřejmostí je u nás využití čárových kódů v materiálovém toku či hlášení práce, sledování vytížení výrobních zařízení, využití špičkových sw nástrojů nejen ve vývoji ale i v naší výrobě.

**Libor Kuchař**

předseda představenstva, KOVOSVIT MAS, a. s.





*Předpokládám, že zavádění Průmyslu 4.0 přinese relativní úspory počtu pracovníků a zvýší se podíl kvalifikovaných profesí.*

**Mojmír Čapka**

předseda představenstva, Brisk, a. s.



*Průmysl 4.0 nebude mít tak rychlý nástup ve všech oblastech strojírenství, jak se nyní všeobecně publikuje. Tento způsob výroby sice nahradí určitou část pracovníků, zejména z oblasti manuální práce, bude však vyžadovat nárůst počtu pracovníků s vysokou kvalifikací pro přípravu sofistikovaných operací pro řízení strojně technologických procesů. Ze současného vývoje našeho technického školství všech stupňů je zřejmé, že budeme narážet i nadále na bariéry lidského potenciálu, v případě, že nebude proveden zásadní obrat v systému odborné přípravy, včetně možnosti využití zahraničních pracovníků v širším měřítku.*

**František Kulovaný**

generální ředitel a předseda představenstva, BAEST Machinery Holding, a. s.



*V první fázi pravděpodobně bude pracovních míst ubývat, ale časem vzroste poptávka po pracovnících s vyšší kvalifikací. Dojde také pravděpodobně ke ztrátě nízko kvalifikovaných míst. Takže tento rozpor bude nutné dále řešit.*

**Jiří Šubrt**

ředitel, Technologický park Jihlava, CGMC, družstvo



*Z hlediska zaměstnanosti v našem oboru přinese tlak na zvýšení kvality pracovní síly na všech úrovních. Ten, kdo tomu nebude stačit, bude „odsouzen“ k vykonávání jednoduchých pomocných prací. V návaznosti na výše uvedené budeme zavádět nové technologie, které zvýší produktivitu práce a kvalitu výsledné produkce.*

**Jiří Rosenfeld**

předseda představenstva, Slováké strojírný, a. s.



*Jednou ze změn, které očekávám, je, že se nenaplní strachy o tom, že robotizace a automatizace zmenší počet pracovních míst. Samozřejmě, některá pracovní místa ubudou, ale zase jiná budou vznikat. Podle některých studií to může být až dvojnásobek těch, které zaniknou. Takže zde není prostor pro paniku, ba naopak. Radujme se z toho, že to může být u nás v ČR a že udržíme krok s částí světa, do které logicky chceme patřit a chceme se zbavit stigma jako „země montoven“.*

**Martin Kouřil**

CEO, MONTANA, s. r. o. Mladá Boleslav

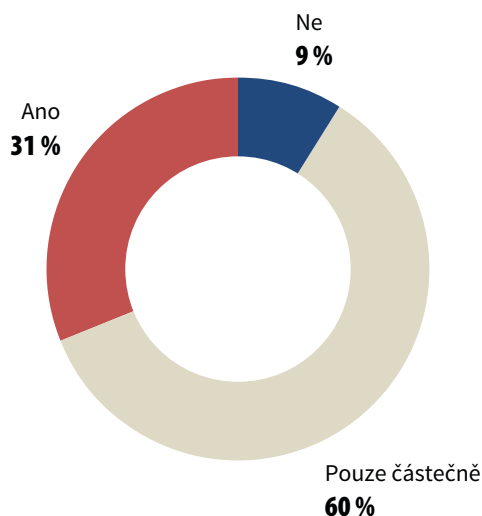


*Krátkodobě nám průmysl 4.0 přinese snížení nákladů a zvýšení pružnosti ve výrobě. To může pokrokovým firmám pomoci čelit očekávaným negativním trendům. Dlouhodobě to může vytvořit prostor pro reorganizaci a racionalizaci výrobního procesu. Naše firma se zabývá automatizací pracovních postupů a podnikových procesů pomocí implementace software pro Business Process Management (BPM).*

**Petar P. Stanchev**

ředitel, APLIS CZ, a. s.

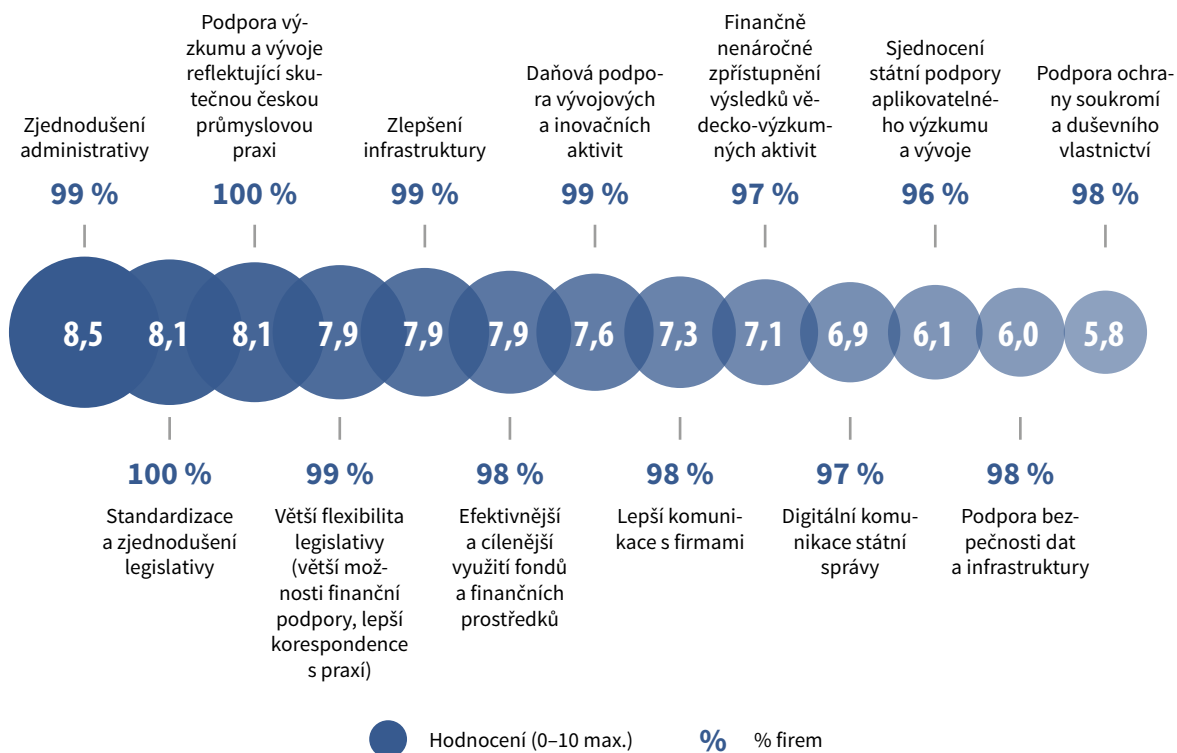
## DOMNÍVÁTE SE, ŽE KVŮLI TZV. PRŮMYSLU 4.0 DOJDE KE SNÍŽENÍ POČTU PRACOVNÍCH MÍST V TRADIČNÍCH OBORECH?



### Podpora tzv. Průmyslu 4.0 ze strany vlády

Z aktuálního výzkumu vyplývá, že ze strany vlády by k zavedení Průmyslu 4.0 významně přispělo především zjednodušení administrativy, standardizace a zjednodušení legislativy a dále pak podpora výzkumu a vývoje, zlepšení infrastruktury a efektivnější a cílenější využití fondů a finančních prostředků.

## JAKÉ KROKY NA PODPORU TZV. PRŮMYSLU 4.0 BY VAŠE SPOLEČNOST OCENILA ZE STRANY VLÁDY?



## 5

**Aktuální systém českého technického školství reflektuje nové trendy v průmyslu pouze částečně. Nutné je prohloubení vazby složení studijních oborů a jejich obsahu s potřebami praxe a další zintenzivnění spolupráce škol s firmami. Firmy zaznamenaly vyšší podporu technickému vzdělání, trend otevírání více tříd technických oborů však stále znatelný není.**

**Systém českého vzdělávání nereflektuje nové trendy**

Současný systém českého vzdělávání pouze částečně reflektuje nové trendy a nároky, které s sebou přináší tzv. Průmysl 4.0 (potvrzuje to 62 procent ředitelů). Více než třetina společností (38 procent) se dokonce domnívá, že vzdělávací systém nové trendy nereflektuje vůbec. Optimističtější jsou přitom velké firmy.



*Jsme nejprůmyslovější zemí v Evropě se silnou tradicí technického vzdělávání. Přesto v posledních letech čelíme akutnímu nedostatku technicky vzdělaných pracovníků navíc zesilovanému faktem, že se ekonomice daří a průmyslová výroba a vývoj volají po kvalitních lidských zdrojích. Tento problém velmi často zmiňovali zástupci firemního sektoru při našich společných setkáních. Nám se podařilo dostat k jednomu stolu zástupce průmyslu, vědy a výzkumu a vzdělávání, protože podpora a strategický dialog této „trojnožky“ je investicí do naší budoucí prosperity a konkurenceschopnosti. Z informací, které jsme získali, jsme připravili řadu koncepčních dokumentů, v nichž jsou jasně definované priority a perspektivní oblasti, a položili jsme tak základy pro tvorbu koncepce hospodářské politiky 21. století. Ta stále chybí a její naplnění musí být cílem každé budoucí vládní politiky.*

**Pavel Bělobrádek**

místopředseda vlády pro vědu, výzkum a inovace



*Systém technického vzdělávání se za 20 let potřebám průmyslové praxe vzdálil. Teprve nyní se snažíme z iniciativy firem zpřetřhané vazby obnovit a navázat nové. Považujeme za nezbytné, aby žáci a studenti technických škol (SŠ i VŠ) získávali svou praxi v reálném pracovním prostředí.*

**Jaroslav Hanák**

prezident, Svaz průmyslu a dopravy ČR



*Současné vzdělávání, nutno říct, že až na pár výjimek, rozhodně nereflektuje požadavky současného trhu. A právě v problematice Průmyslu 4.0 je jeden ze stěžejních bodů příprava technicky způsobilých absolventů rovnou do praxe. Pokud dynamika průmyslového trhu zůstane stejná, je v podstatě nemožné spoléhat se na to, že si firmy budou muset vychovávat své techniky úplně samy. Firmy nyní potřebují, aby doba mezi nástupem a plnohodnotným využitím absolventa byla zkracována, stejně jako tomu je v případě zkracování nutného vývojového cyklu nových produktů.*

**Vanda Petrov**

ředitelka OT průmysl, ABF, a. s.



*Od robotizace a dalších nástrojů Průmyslu 4.0 si některé firmy slibují částečné řešení dlouhodobého problému s nedostatkem kvalifikovaných lidských zdrojů – zejména v technických profesích. Zatím jde však o poměrně nákladnou záležitost, ve srovnání s náklady na mzdy. Máme také od některých firem informace o neúspěšném pokusu nahradit lidskou práci roboty – u některých výrobních činností. Každopádně úspěšný rozvoj Průmyslu 4.0 předpokládá změny náplně výuky ve školství, důraz na související studijní obory, a také mnohem větší provázanost výuky s praxemi. Absolventa bez reálných zkušeností nikdo z firem k zařazení za milióny korun nepustí.*

**Kamil Krč**  
ředitel, OK4Inovace



*Systém školní praxe pokulhává za postupem technického vývoje ve firmách. Chybí zde bližší sepětí s novým technickým vývojem. Chybí prostor pro praktické předávání zkušeností z výroby do škol a větší sepětí s praxí. Některé prvky duálního systému vzdělávání a jejich širší prosazení by mohly přinést větší kontinuitu průmyslu se školstvím.*

**Jiří Šubrt**  
ředitel, Technologický park Jihlava, CGMC, družstvo



*Bohužel, počet a struktury absolventů technických oborů na všech úrovních (učňovské, střední, vyšší odborné, vysokoškolské) zaostávají za potřebami firem již několik let. Zde vidíme velký prostor pro zlepšení spolupráce jak státu, kraje, měst a obcí jako zřizovatelů škol, tak i firem jako potenciálních zaměstnavatelů, což by mělo vést k vytvoření podstatně většího počtu absolventů s technickým vzděláním. V tomto ohledu hraje rovněž velmi důležitou úlohu rodina, která ovlivňuje mladé lidi v tom, jakou si vyberou střední či vysokou školu. Je tedy nutno začít již od mateřských a základních škol, včetně úzké spolupráce s rodiči.*

**René Hilscher**  
generální ředitel, CROMODORA WHEELS, s. r. o.

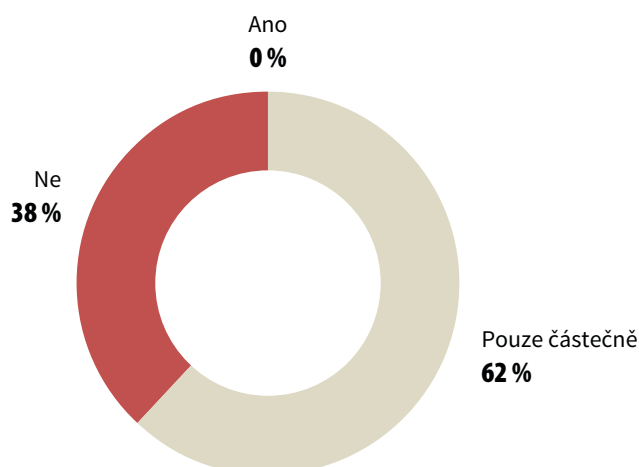


*S kvalitou českého strojírenství a kvalifikovanými lidmi zde v České republice jsme velmi spokojeni. Očekáváme, že kvalita technických oborů a kvalita technického vzdělávání se bude nadále zvyšovat, jak tomu bylo v uplynulých desetiletích. To je pro nás samozřejmě velmi důležité, protože v České republice : máme 7 výrobních závodů, 4 výzkumná a vývojová centra a 2 inženýrská centra.*

*V následujících letech bude kvalita české techniky ještě důležitější. Jako lídr čtvrté průmyslové revoluce, zvané také průmysl 4.0, se ABB přesouvá od stávajících připojených systémů, které pouze sbírají data, k průmyslovým provozům a strojům, které pomocí dat provádějí monitorování a diagnostiku, analýzu dat a následnou optimalizaci procesů. Pro zákazníky z průmyslu to znamená prodloužení doby bezporuchového provozu a vyšší efektivnost a produktivitu. Znamená to také, že hledáme stále více technických odborníků z různých oborů. S radostí mohu říci, že v České republice spolupracujeme se všemi hlavními univerzitami a technickými vysokými školami, aby se kvalita technických oborů dále zlepšovala.*

**Tanja Vainio**  
generální ředitelka, ABB Czech Republic

## REFLEKTUJE PODLE VÁS SOUČASNÝ SYSTÉM ČESKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ NOVÉ TRENDY A NÁROKY, KTERÉ S SEBOU PŘINÁŠÍ TZV. PRŮMYSL 4.0?



### Kvalita vzdělání absolventů je průměrná

Kvalitu vzdělání čerstvých absolventů škol, pokud jde o jejich teoretickou znalost trendů digitalizace průmyslu a jejich schopnost využít tyto znalosti v praxi, hodnotí ředitelé jako spíše průměrnou. Lépe je hodnocena úroveň teoretických znalostí, avšak zaostává schopnost implementace v praxi. Nejlépe vycházejí ze srovnání absolventů s vysokoškolským vzděláním pro svoji nejvyšší úroveň teoretických znalostí, zároveň však s nejvyšším rozdílem u schopnosti implementovat získané teoretické znalosti ve výrobní praxi. Rozdíly s ohledem na velikost firmy nebyly zaznamenány.

### KVALITA VZDĚLÁNÍ ABSOLVENTŮ – TRENDY TZV. PRŮMYSLU 4.0

<b>Se středním vzděláním</b>	Úroveň teoretických znalostí	4,6
	Schopnost implementace v praxi	3,7
<b>S vyšším odborným vzděláním</b>	Úroveň teoretických znalostí	5,0
	Schopnost implementace v praxi	4,0
<b>S vysokoškolským vzděláním</b>	Úroveň teoretických znalostí	6,7
	Schopnost implementace v praxi	5,0

### Nutná je korespondence teorie s praxí

Lepší připravenosti absolventů technických oborů na nové trendy v průmyslu by podle názoru ředitelů firem nejvíce pomohlo prohloubení vazby složení studijních oborů a jejich obsahu na potřeby praxe (hodnocení 9,1 bodu z 10 max) a také intenzivnější spolupráce škol a firem v oblasti výměny informací a znalostí (hodnocení 8,8 bodu). Finanční pomoc školám ze strany firem by podle mínění ředitelů strojírenských firem přinesla nejmenší efekt. Na tom se shodují jak velké, tak malé společnosti.



*Třeba jsou tyto kroky:*

*Zavedení prvků duálního vzdělávání, což je forma vzdělávání, která reflektuje aktuální situaci na trhu a z velké části probíhá přímo v podnicích. Inspirací přitom může být např. duální systém v Německu, ve kterém je praktická výuka realizována na pracovištích zaměstnavatelů. Není nezbytné zavedení kompletního systému, ale alespoň jeho klíčových prvků a principů.*

*Změna financování odborného vzdělávání a úprava kapacit oborů. Je žádoucí vytvořit takový systém financování, který bude zohledňovat i kvalitu vzdělání a uplatnění absolventů v oboru. Finančně by měly být podpořeny méně početné a víceoborové třídy. Je třeba vytvořit systém predikcí kvalifikačních potřeb trhu práce, podle kterých by následně byla upravena struktura oborů otevřených na středních školách. A obecně je důležité podporovat prestiž technických oborů a zvýšit zájem rodičů.*

**Milan Šlachta**

reprezentant Bosch Group v ČR a na SK,  
generální ředitel Robert Bosch odbytová, s. r. o.



*Dle našeho názoru je třeba vyšší zapojení studentů do chodu společnosti již na škole, kde by získali hlubší praktické znalosti a dovednosti. Exkurse studentů a praxe na jednotlivých pracovištích ve společnosti je jen začátek. Je nutno prohloubit propojení vzdělávacích plánů, zadání a vedení ročníkových či závěrečných studentských prací s reálným životem v konkrétní společnosti.*

**Libor Kuchař**

předseda představenstva, KOVOSVIT MAS, a. s.



*Doosan Škoda Power se intenzivně věnuje podpoře technického vzdělávání, spolupracujeme se středními i vysokými školami, pravidelně propagujeme high tech strojírenství na veletrzích práce, Noci vědců, pořádáme časté exkurse studentů přímo ve firmě a podobně. Stejně tak poskytujeme stipendia studentům či zakázky výzkumným částem univerzit. Věříme, že propagace high tech strojírenství a jeho podstaty, a také podporou technického školství například úzkou spoluprací ve výzkumu a vývoji, je cestou, jak ke studiu a práci ve strojírenství přilákat mladé lidi. Uměle, formou jakýchsi příkazů, kolik jakých škol má být, se zájem studovat techniku dle mého názoru nevygeneruje.*

**Michal Košacký**

CFO, jednatel Doosan Škoda Power, s. r. o.



*Naše firma se aktivně zapojuje do podpory technického vzdělávání již od základních škol. Techničtí absolventi, kteří se u nás ucházejí o práci, většinou splňují naše požadavky, zejména jazykovou připravenost.*

**Mojmír Čapka**

předseda představenstva, Brisk Tábor, a. s.

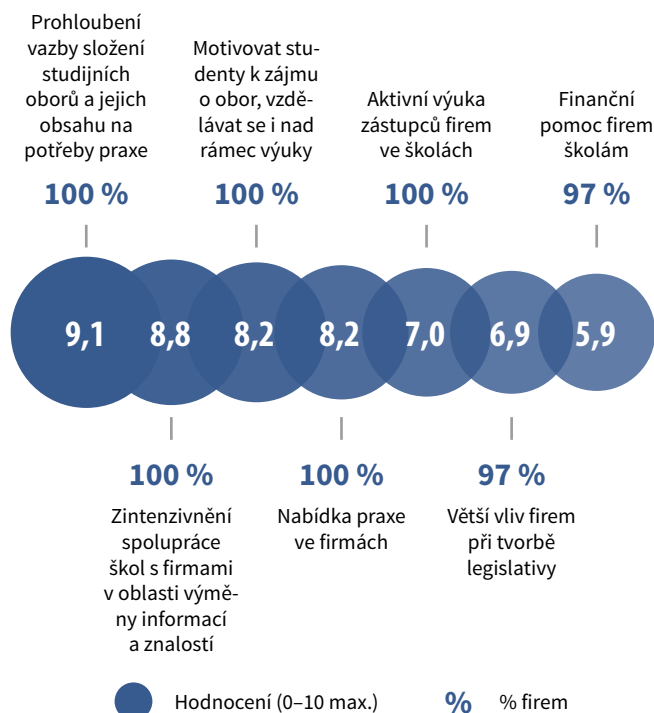


*Podle mého názoru je potřeba udělat technické obory více „sexy“. Velké firmy / svazy a stát by měly zainvestovat do postupného „brand buildingu“ českého průmyslu a jeho výrobků. Mladí lidé si dnes své hodnoty a zájmy vybírají a uvědomují mnohem dříve a je potřeba s nimi komunikovat moderními způsoby již od útlých let.*

**Milan Málek**

obchodní manažer, Van Leeuwen Pipe and Tube, s. r. o.

## JAKÉ KROKY BY PODLE VÁS NEJVÍCE POMOHLY LEPŠÍ PŘIPRAVENOSTI ABSOLVENTŮ TECHNICKÝCH OBORŮ NA NOVÉ TRENDY V PRŮMYSLU?



### Podpora technickému vzdělání je vidět

Více než polovina (54 procent) ředitelů strojírenských společností pozoruje v současné době ve svém kraji větší podporu technického vzdělávání. Pouze čtvrtina (25 procent) z nich však již v praxi zaznamenala trend otevírání více tříd technických oborů.



*Vláda začala vnímat tuto otázku jako prioritu. Výsledky nelze čekat okamžitě, ale v nastaveném trendu podpory je třeba pokračovat, je nutné ještě více zintenzivnit komunikaci o reálných potřebách praxe, ještě více propojit školství a výrobní sektor. Struktura a obsah učebních oborů by měly odpovídat potřebám krajů. Firmy musí komunikovat své výrobní plány a zároveň dostávat přesné informace o demografickém vývoji. Technologie používané v rámci výuky nesmí být mnoho let zastaralé. Výzkum a vývoj by neměl být pouze akademickou záležitostí, ale měl by mít především své reálné využití v praxi.*

**Alena Burešová**

ředitelka pro průmysl a ICT, CEEC Research



*Situace se pomalu zlepšuje. Vždy velmi záleží na kvalitě školy, učitelů a vztahu rodičů k technice. Velmi negativně trend zvyšování zájmu o technické obory však ovlivňuje demografická křivka. Každý rok odchodem do důchodu přicházíme o tisíce technicky vzdělaných lidí, které nemá kdo nahradit.*

**Bohdan Wojnar**

prezident Sdružení automobilového průmyslu  
a člen představenstva, Škoda Auto, a. s.



Zatím jsem nezaznamenal podporu technického vzdělávání ve Středočeském kraji.

**Miroslav Jelínek**

generální ředitel, Strojmetal Aluminium Forging, s. r. o.



Bosch je aktivním partnerem krajů i jednotlivým školám. Naším cílem je podpořit zřizovatele škol při rozšiřování výuky technických oborů.

V Jihlavě byl čerstvě akreditován technický obor na Vysoké škole polytechnické (VŠPJ) a praktická část probíhá mimo jiné v jihlavském závodě Bosch, v Č. Budějovicích vznikl již před 2 lety první technický obor Mechatronika na Jihočeské Univerzitě (JČU), kdy veškerá praktika studentů probíhají v budějovickém závodě Bosch. Navíc již přes 15 let poskytujeme firemní školicí střediska na odborný výcvik a odbornou praxi středním školám.

**Milan Šlachta**

reprezentant Bosch Group v ČR a na SK,  
generální ředitel Robert Bosch odbytová, s. r. o.



V Olomouckém kraji je problém s nedostatkem technicky vzdělaných absolventů, zejména absolventů vysokoškolských technických oborů, ještě o něco markantnější než v jiných regionech. A to z toho důvodu, že je zde silná koncentrace strojírenského průmyslu, ale přitom Olomoucký kraj nemá vysokou školu pro potřebné technické obory. Firmy už nespolehají jen na opatření státu nebo kraje a některé se snaží navázat dlouhodobé spolupráce se studenty středních nebo vysokých škol, a získat tak vztah se svými potenciálními zaměstnanci.

**Kamil Krč**

ředitel, OK4Inovace

Lepší zkušenosti mají přitom velké strojírenské společnosti, které větší podporu krajů pociťují ve dvou třetinách (64 procent) případů. Otevření většího počtu nových technických tříd potvrzuje třetina (34 procent) ředitelů.



V našem regionu vzniklo při Jihočeské hospodářské komoře několik sektorových dohod, které podporují technické vzdělání. Je nastavena úzká spolupráce se školami, včetně exkurzí, odborné praxe, dlouhodobé stáže. Otevírá se více tříd technických oborů učňovského a středního odborného školství.

**Mojmír Čapka**

předseda představenstva, Brisk Tábor, a. s.



Pozoruji řadu změn k lepšímu v našem Zlínském kraji. Je zde snaha napravit v technickém vzdělávání „hříchy“ minulých let. Na tyto problémy sám upozorňuji minimálně 15 let, bohužel všichni ti, kteří to měli na starosti, to jen vyslechli, ale nečinili. I když je myslím nastolen pozitivní trend v této oblasti, tak jeho praktické výsledky můžeme očekávat tak za 7 až 10 let. A zde je další problém. Myslím, že školy nevychovávaly pro úroveň techniky, která bude za těch 7 až 10 let, ale ani nevedou mladou generaci k tomu, že je a bude potřeba se neustále vzdělávat.

**Jiří Rosenfeld**

předseda představenstva, Slováké strojírný, a. s.





Mohu říci že ano, a dokonce jsme v této oblasti aktivním účastníkem. Určitě jsme zaznamenali otevírání nových tříd technických oborů v Jižních Čechách, a dokonce na některých přímo participujeme. Z aktivit poslední doby lze zmínit například jednání s Vyšší odbornou školou a střední průmyslovou školou automobilní a technickou v Českých Budějovicích na úpravě školního vzdělávacího programu a také společném postupu při předkládání požadavků ke změně rámcového vzdělávacího programu ministerstvu školství. V rámci možností školy bychom pak chtěli nabídnout nový obor mechanik – seřizovač pro slévárny. Dále lze zmínit rozšířenou spolupráci se Západočeskou univerzitou v Plzni. Ta se domluvila s firmami působícími v odvětví automotive a otevřela nový obor, kde se studenti naučí opravovat auta a používat přitom moderní počítačové aplikace. Na výuce se přímo podílejí lidé ze spolupracujících firem, mezi ně samozřejmě patří i MOTOR JIKOV Group, a. s.

**Tomáš Prášil**

Director of Project Management, MOTOR JIKOV Group, a. s.

Mnohem horší je situace z pohledu malých strojírenských firem, které trend otevírání nových tříd technických oborů zaznamenaly jen v 16 procentech případů.



Nezaznamenali jsme podporu technického vzdělání a bohužel máme pocit, že se propast stále zvětšuje.

**Tomáš Krajča**

jednatel, ELKOPLAST CZ, s. r. o.



Po boji opavských firem s krajským úřadem došlo k navýšení počtu tříd na Střední škole průmyslové a umělecké v Opavě, a to konkrétně o jednu. Nicméně i toto považujeme za úspěch.

**Milan Martínek**

obchodní ředitel, Prestar, s. r. o.

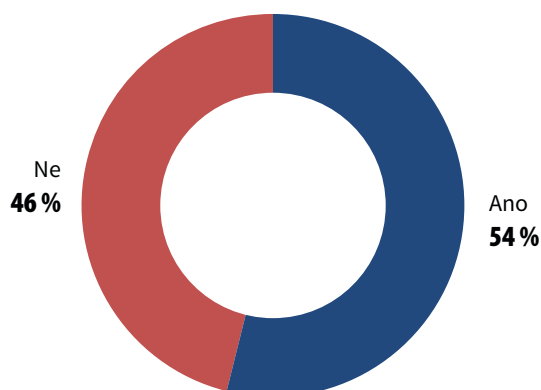


Náš kraj zahrnuje hlavní město Praha, tj. základna je poměrně velká. Přesto jsme žádný takový trend nezaznamenali.

**Vladislav Němec**

ředitel, DEIMOS, s. r. o.

## POZORUJETE VĚTŠÍ PODPORU TECHNICKÉMU VZDĚLÁNÍ?



## 6

Hlavními limitujícími faktory strojírenství je nedostatek pracovních sil, administrativní zátěž, dlouhé rozhodovací lhůty úřadů a špatná infrastruktura. Kvalitu dopravní infrastruktury hodnotí ředitelé jako průměrnou a zároveň potvrzují, že z důvodu její nedostatečné kvality dochází k navýšení nákladů společností.

**Klíčový problém:**  
**nedostatek pracovních sil**

V aktuálním výzkumu českého strojírenství jsme s řediteli společností diskutovali, jaké jsou v současnosti hlavní limity, které omezují strojírenství v České republice. Nejčastěji zmiňovaným (100 %) a současně limitem s největším dopadem na strojírenství (9,5 na škále 0 až 10 max) je nedostatek pracovních sil. Druhým z klíčových faktorů limitujícím české strojírenství je administrativní zátěž a byrokracie (potvrzuje 98 procent respondentů, hodnotí 7,8 bodu). Často zmiňované jsou také dlouhé rozhodovací lhůty úřadů, nekvalitní legislativa a její časté změny nebo nedostatečná kvalita dopravní infrastruktury. Nižší vliv má podle názoru ředitelů firem nedostatek zakázek, malá podpora ze strany státu nebo nepřijetí eura.



*Strojírenství výrazně ovlivňuje regionální rozvoj. Kvalitní infrastruktura je důležitá zejména v regionech České republiky. Proto je i zde Ministerstvo pro místní rozvoj velmi aktivní a podporuje v mnoha ohledech jak dopravní infrastrukturu prostřednictvím národního dotačního programu na modernizaci a rekonstrukci silnic v obcích, tak i třeba oblast bydlení, kdy naše podpora směřuje na výstavbu různých typů bytů pro mladé, seniory či prostranství sídlišť. Z našeho Integrovaného regionálního operačního programu pak například podporujeme velké množství projektů napříč kraji České republiky, které se zaměřují na vzdělávání v oblasti strojírenství na základních a středních školách včetně infrastruktury pro další zájmové, neformální a celoživotní vzdělávání právě v této oblasti. Chceme tak udržet růst českého strojírenského průmyslu v naší zemi a pokračovat tak v trendu, který je nastaven.*

**Karla Šlechtová**  
ministryně pro místní rozvoj ČR



*Aktuálně jsou třeba výrazné investice nejen do dopravní infrastruktury, ale také do infrastruktury sociální. A to zejména v regionech, kde je práce, ale kam se lidé například vzhledem k nedostatku nájemního bydlení nemohou za prací stěhovat. V rozvíjejících se regionech chybí také školy, školky či zdravotní služby.*

**Bohdan Wojnar**  
prezident Sdružení automobilového průmyslu  
a člen představenstva, Škoda Auto, a. s.



V České republice v podstatě neexistují vysokorychlostní sítě, projekty v e-Governmentu, jako jsou e-neschopěnáknky nebo integrovaný systém finanční správy k ulehčení plnění daňových povinností, a dálniční síť. Největší problémy nevidím v nedostatku financí, ale v nastavení legislativy a aktivitě jednotlivých rezortů. Například pro výstavbu dálniční sítě jsou doposud nepřipravené projekty, nevykoupené některé pozemky, není vyřešeno vyvlastňování, není dostačující novela stavebního zákona atd.

**Jaroslav Hanák**  
prezident, Svaz průmyslu a dopravy ČR



Kvalita infrastruktury je špatná, bohužel ani tempo nové výstavby to jen tak v nejbližší době nezmění. Jsme průmyslově orientovanou zemí s významným podílem exportu a bez kvalitní infrastruktury spočívající v ucelené a propojené dálniční síti, jak uvnitř ČR, tak i na hlavní zahraniční dálniční tahy se neobejdeme. To samé platí i o železniční infrastruktuře, která je velmi důležitá, ale na spoustě tahů zastaralá, pomalá a neodpovídající požadavkům na rychlou přepravu nákladů za odpovídající cenu, proto se jedná z dnešního pohledu o logistiku méně využívané řešení, které má však významný potenciál do budoucna.

Dalším tématem by bylo vytvoření a propojení komplexních logistických uzlů, jako je nákladní letecká přeprava s železniční a silniční přepravou.

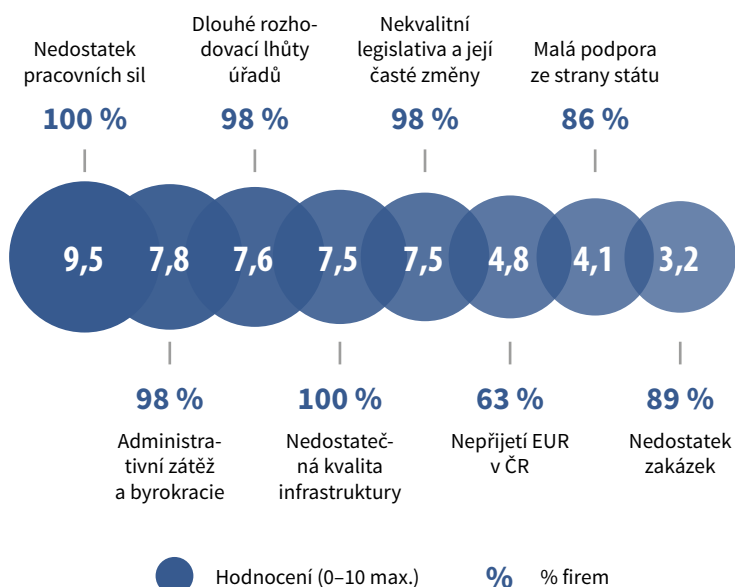
**Tomáš Prášil**  
Director of Project Management, MOTOR JIKOV Group, a. s.



Co nás trápí je pomalé datové a internetové spojení v mnoha částech republiky. V těchto oblastech se situace vůbec nelepší a zde potřebujeme zásadní změny, které pomůžou jednotlivým firmám po celé ČR, a napomůžou tak k jejich vyšší konkurenceschopnosti vůči ostatním zemím v EU a zbytku světa.

**Petr Novák**  
generální ředitel a jednatel, Koyo Bearings Česká republika, s. r. o. (KBCZ)

## CO PODLE VÁS LIMITUJE STROJÍRENSTVÍ V ČR?



## Kvalita infrastruktury je průměrná

Kvalitu současné infrastruktury v ČR hodnotí ředitelé strojírenských firem jako průměrnou, když ji na škále od 1 do 10 (kde 1 = velmi špatná až 10 = výborná) ohodnotili 4,4 bodu. Většina odpovědí se pohybovala mezi 3 až 5 body a rozdíly mezi segmenty byly minimální.



*Ocenili bychom zvýšení podpory železniční nákladní dopravy a zvýšení její kapacity. Současně je třeba urychlit přípravu výstavby vysokorychlostní tratě.*

**Jan Czudek**

generální ředitel a předseda představenstva, Třinecké železářny, a. s.



*Dopravní infrastruktura prochází již několikátým rokem po většinu roku rozsáhlými opravami a dopravní obslužnost je tak velmi komplikovaná. Myslím, že zcela chybí koncepce, která by dostala transitiní a dálkovou nákladní dopravu na železnici. ČR by měla budovat síť kombinované přepravy, která by pružně umožňovala přepravu kamionů po železnici.*

**Antonín Růžicka**

generální ředitel, WIKOV Industry, a. s.



*Infrastruktura v ČR vykazuje dosud velké nedostatky, zejména v nedořešení dálniční sítě a nízkém využití potenciálu železnice, což způsobuje nadměrnou koncentraci přepravy kamiony po silnicích I. a II. třídy. V některých městech a vesnicích to způsobuje katastrofální zhoršení životního prostředí pro občany.*

*Je nezbytné urychleně novelizovat stavební zákon a související předpisy k urychlení přípravy a realizace dopravních staveb a modernizace železniční přepravy v ČR.*

**František Kulovaný**

generální ředitel a předseda představenstva, BAEST Machinery Holding, a. s.



*Na stát v srdci Evropy je naše infrastruktura silně zanedbaná. Dobudování dálniční sítě je nezbytnou podmínkou „možného“ rozvoje našeho průmyslu a investičních pobídek. Myslím, že je velice důležité zvolit bezpečnou a efektivní energetickou koncepci státu.*

**Lukáš Chmel**

obchodní ředitel, ŽDAS, a. s.



*Aktuální stav infrastruktury je v současné době nevyhovující zejména v oblasti dopravní infrastruktury, vláda se potýká dle našeho názoru s problémy slabé připravenosti investic právě v této oblasti a problematickou legislativou. Tady bychom ocenili změnu, tento druh staveb vyžaduje dlouhodobou přípravu, která zřejmě momentálně zaostala za potřebami.*

**Tomáš Leder**

Human Resources Senior Manager, ALPS Electric Czech, s. r. o.



Nejvíce bych ocenil, pokud by vláda zavedla pro každý plánovaný infrastrukturní projekt analýzu vyhodnocení vlivu času a průtahů při přípravě a realizaci daného projektu na kvalitu života společnosti a ekonomiku státu. Nejde samozřejmě o nekonečnou papírovou válku podobnou studiím EIA, ale alespoň o uvědomění si dopadů časových průtahů na společnost i ekonomiku.

**Petr Karásek**

krizový manažer a Viceprezident České asociace interim managementu



Ocenili bychom výrazné zrychlení realizace nových či oprav stávajících páteřních komunikací, jako např. D1, rychlostní komunikace na Slovensko do Žiliny, rychlostní komunikace z Mohelnice do Hradce Králové, resp. Mladé Boleslavi.

**Rene Hilscher**

generální ředitel, CROMODORA WHEELS, s. r. o.



Jelikož jsem z Hradce Králové, tak bych velmi ocenil dostavbu R35 směrem na Olomouc, která by výrazně ulehčila přetíženým silnicím první třídy, ale určitě i D1.

**Milan Málek**

obchodní manažer, Van Leeuwen Pipe and Tube, s. r. o.

### Firmám se navyšují náklady na výrobu

Ředitelé strojírenských firem také potvrzují, že z důvodu nedostatečné kvality infrastruktury v ČR dochází k navýšení nákladů společnosti. Pětina ředitelů (23 procent) se dokonce domnívá, že navýšení je výrazné. Problém s nedostatečnou kvalitou infrastruktury zaznamenaly především malé/střední firmy.

### DOCHÁZÍ Z DŮVODU NEDOSTATEČNÉ KVALITY INFRASTRUKTURY V ČR K NAVÝŠENÍ NÁKLADŮ SPOLEČNOSTI?

	Celkem	Velké firmy	Malé/střední firmy
<b>Ano, výrazně</b>	23 %	20 %	25 %
<b>Ano, částečně</b>	57 %	52 %	62 %
<b>Ne</b>	20 %	28 %	13 %

V důsledku nedostatečné infrastruktury v ČR došlo v téměř polovině společností (potvrzuje 47 % ředitelů) ke zpoždění výroby nebo plnění zakázky. V tomto ohledu nejsou mezi segmenty téměř žádné rozdíly.

## 7

**Tržby z exportu porostou v průměru o 6,9 %. Většina ředitelů (71 %) považuje český export za příliš závislý na zemích EU. Zejména velké firmy plánují zvýšit podíl svého exportu mimo země EU. Důvod závislosti našeho vývozu na zemích EU vidí ředitelé především v geografické blízkosti a podílem zahraničních investic ze zemí EU do ČR.**

**Tržby z exportu porostou**

Českým strojírenským firmám porostou v roce 2017 tržby z exportu, a to v průměru o 6,9 procenta (potvrzuje 90 procent ředitelů). V roce 2018 pak ředitelé firem očekávají další nárůst – ve výši 5,8 procenta. Shoduje se na tom 93 procent ředitelů. Tržby z exportu porostou především velkým firmám.



*Přes zpomalování některých ekonomik zejména v západní Evropě by se měl celkový objem exportu vyvíjet pozitivně. Na druhé straně opět dochází k určitému oživení v Rusku a na Ukrajině, což je pozitivní signál. Exportéry však do značné míry brzdí nedostatek pracovních sil na českém pracovním trhu i nevhodná struktura nezaměstnaných. Zde by byla potřeba větší otevřenost ze strany české vlády pro přeshraniční migraci.*

*Obecně platí, že čeští exportéři by měli ještě více budovat kontakt s koncovými zákazníky a zvyšovat přidanou hodnotu své produkce. Česká republika by se měla rozvíjet směrem technologicky rozvinutých zemí.*

**Bohdan Wojnar**

prezident Sdružení automobilového průmyslu  
a člen představenstva, Škoda Auto, a. s.



*Minerva Boskovice, a. s. je exportně orientovaná a očekává v letošním roce nárůst exportu 3–5 % oproti roku 2016.*

**Romana Špačková**

předsedkyně představenstva, MINERVA BOSKOVICE, a. s.



*V naší firmě tvoří export cca 97 % a prakticky veškerý nárůst výroby a tržeb směřuje ne export. Proto i v letošním roce se bude podíl exportu zvyšovat, a to do zemí EU a Ruska.*

**Mojmír Čapka**

předseda představenstva, Brisk Tábor, a. s.



*Jako exportně orientovaný podnik počítáme s růstem exportu v procentuálně stejné výši, jako bude růst výroby. Kromě západní Evropy očekáváme významný růst v asijském regionu, který nyní obsluhujeme prostřednictvím dceřiné společnosti v PRC.*

**Pavel Rieder**

jednatel, JULI Motorenwerk, s. r. o.



Naši exportéři prokázali v posledních letech schopnost získávat zakázky a mají určitě předpoklady překonat rekordní čísla z roku 2016. Na druhou stranu můžeme očekávat, že český export bude ovlivněn ukončením intervencí a návratem k volnému režimu kurzu koruny vůči euru. Případné vyšší posílení koruny by mohlo v korunovém vyjádření vývoz zbrzdit.

**Jaroslav Hanák**

prezident, Svaz průmyslu a dopravy ČR

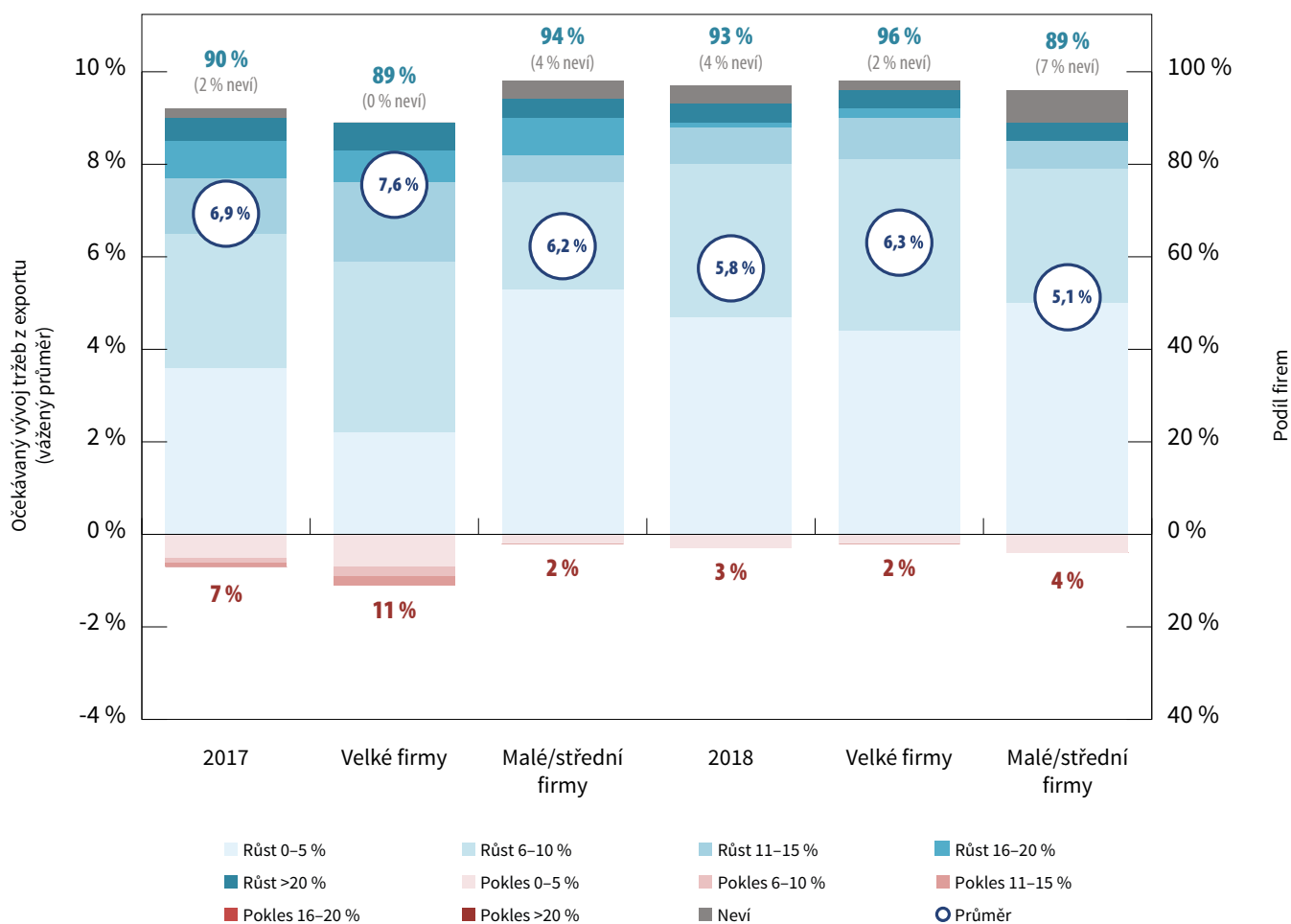


Významnější dopady na tržby exportních podniků od ukončení kurzového závazku ČNB neočekávám. Vycházím z předpokladu, že případné posílení koruny letos nebude natolik výrazné, aby se negativně promítlo do snížení konkurenceschopnosti českých exportérů. Navíc očekávám, že ČNB nebude případné nadměrné posílení koruny v letošním roce tolerovat.

**Milan Cerman**

předseda představenstva, AKCENTA CZ, a. s.

### OČEKÁVANÝ VÝVOJ TRŽEB Z EXPORTU V LETECH 2017 – 2018



## Český export je příliš závislý na vývozu do zemí EU

S řediteli strojírenských firem jsme také diskutovali o vysokém podílu exportu do zemí EU. 71 procent z nich uvedlo, že považují český export za příliš závislý na vývozu do zemí EU. Zároveň třetina z nich (33 procent) zmínila, že má v plánu zvýšit svůj podíl exportu mimo země EU, jedná se především o velké firmy (41 procent).



*Vývoj exportu je spojen s ekonomickým výkonem zahraničních obchodních partnerů. Nicméně předpokládáme do budoucna nárůst exportu do znovu otevřených a perspektivních destinací jako jsou Kuba, Írán, Myanmar nebo Indie. Bude pokračovat také pozitivní růst exportu českého zboží do Izraele a na Arabský poloostrov.*

**Jaroslav Hanák**  
prezident, Svaz průmyslu a dopravy ČR



*Exportujeme do více jak 70 zemí celého světa, diversifikace exportu je velmi důležitá. V ČR existuje řada firem s velkým odběratelem, ale s malým počtem dalších odběratelů, tím se zvyšuje závislost na určitém teritoriu. Zde sehrává roli i charakter příslušné komodity, zejména určené pro subdodávky finalistům.*

**Mojmír Čapka**  
předseda představenstva, Brisk Tábor, a. s.



*Stejně jako celkový obrát, i náš export poroste. Podíl exportu v našich tržbách se navíc díky velkým zakázkám směřovaným kromě Evropy i do Asie a Latinské Ameriky výrazně zvýší.*

**Vladislav Němec**  
ředitel, DEIMOS, s. r. o.



*V případě Wikovu pro rok 2017 platí, že prim hraje Evropa. Nicméně například Jižní Korea, Střední Amerika nebo Blízký a Střední Východ jsou teritoria, kde se nám daří nebo kde vidíme potenciál.*

**Antonín Růžička**  
generální ředitel, WIKOV Industry, a. s.



*Naším hlavním exportním trhem je západní Evropa. Východní Evropa a Asie v našem oboru podnikání je stále otevřená a zajímavá. Ovšem bude trvat několik let, než si naše společnost získá svou pozici a tzv. jméno i na těchto trzích.*

**Tomáš Krajča**  
jednatel, ELKOPLAST CZ, s. r. o.



*Exportujeme 100 % výroby do zahraničí a to do celého světa. Především se zaměřujeme na EU. Je důležité, aby vývoz byl orientován do technicky vyspělých ekonomik, což EU je.*

**Miroslav Jelínek**  
generální ředitel, Strojmetal Aluminium Forging, s. r. o.





*Naší obchodní strategií, kterou již v minulosti Kovošvit prosazoval, je primárně český a slovenský trh. Co se týče exportu, v Polsku máme dceřinou společnost a dobře známe tamní výrobní prostředí. Tradičně se orientujeme také na trh v Německu, kde se nyní snažíme prosadit s novými produkty. Holandsko, Španělsko, Portugalsko a Itálie – to jsou další destinace, ke kterým měl Kovošvit vždy blízko a vždy se nám tam dařilo prodávat. V současné době plánujeme vstup na rumunský trh. Máme zpracovanou a rozvíjíme marketingovou studii o rozsahu rumunského trhu. Rumunsko je rovněž jedna z priorit, která podporuje naši obchodní myšlenku zůstat ve střední Evropě. Samozřejmě nelze opomenout ani trh Ruska, kde se od počátku roku snažíme o znovuoživení prodejních kanálů. Co se týká asijských trhů, zde se můžeme prosadit s určitým typem produktů, zejména pak se sofistikovanými typy strojů. Pečlivě však musíme zvážit, jakému zákazníkovi a jakou technologii nabídneme. Prodat stroj je jedna věc, druhá je být schopen dodávat náhradní díly a mít dobře zvládnutou technologickou a servisní podporu. Zabezpečit logistiku je finančně náročné.*

*Nyní je pro nás primární prosazovat se na trhu ČR a SR. Orientace na trhy EU oproti ostatním (Asie, Amerika), je způsobena z čistě ekonomického hlediska, na které má vliv zejména náročnost zajištění technologické, servisní, logistické a v konečném důsledku i personální podpory.*

**Libor Kuchař**

předseda představenstva, KOVOŠVIT MAS, a. s.



*Odhadovat vývoj exportu je velmi složité. Z dnešního pohledu bychom měli exportovat vyšší objemy zákazníkům do Kanady, Anglie a Itálie. Máme velké možnosti, limituje nás však nedostatek kvalitních spolupracovníků.*

**Miroslav Vehovský**

ředitel, Strojírna Vehovský, s. r. o.

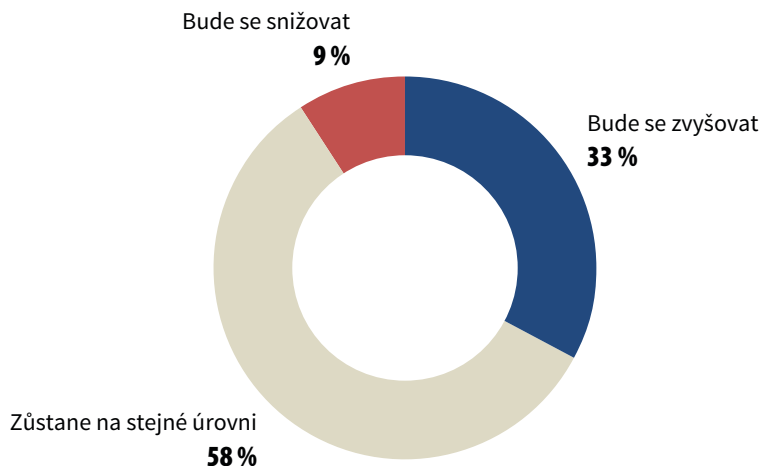


*Naše společnosti exportují hlavně do zemí v Evropské unii díky vysoké míře integrace do evropské ekonomiky. Podpora diversifikace by jistě přispěla k vyššímu růstu a odolnosti české ekonomiky. Ovšem i tato cesta přináší svá rizika s ohledem na vyšší nestabilitu některých, především rozvíjecích se trhů, a zpomalení či zastavení liberalizace mezinárodního obchodu. Citibank v České republice podporuje své firemní klienty při expanzi do více než 100 zemí světa. Díky naší globální přítomnosti pomáháme našim klientům efektivněji řídit likviditu na úrovni celé skupiny tím, že zajistíme otevření účtu v několika zemích a měnách, a jejich propojení do mezinárodního cash pooling. Zároveň dokážeme zajistit i agregovaný reporting, což firmám umožňuje efektivněji kontrolovat jejich účty.*

**Michal Nebeský**

generální ředitel, Citibank Europe plc, organizační složka

## JAK SE BUDE VYVÍJET V PŘÍŠTÍM ROCE PODÍL VAŠEHO VÝVOZU MIMO ZEMĚ EU?



### Příčiny vysoké závislosti na exportu do zemí EU

Příčiny vysokého podílu exportu do zemí EU přitom firmy vidí v geografické blízkosti (8,8 bodů z 10), vysokém podílu investic ze zemí EU do ČR (8,1 bodů), kulturní blízkosti nebo politice EU. Naopak příčinou vysokého exportu do EU spíše nejsou špatné podmínky financování a pojištění exportu do zemí mimo EU ani nedostatečná podpora od státu.



*Problémem není ani tak vysoký podíl vývozu do zemí EU, i když samozřejmě, vysoký podíl něčeho na něčem vždy vytváří určitou míru závislosti, v tomto případě na relativně stabilním, geograficky blízkém regionu.*

*Pokud by náš export obsahoval mnohem více finální výroby, míra závislosti by se tím výrazně snížila. Vždy je výpadek trhu problematický, ale ne nenahraditelný, řada firem si s tímto uměla v minulosti poradit, najít své zákazníky jinde. Samozřejmě, situace je jiná, pokud je např. firma v rukou cizího majitele a výroba závodu je koncipována na subdodávky v rámci skupiny.*

*Problematická je především struktura našeho strojírenství a jeho subdodavatelské zaměření, velký podíl výrobků s nízkou přidanou hodnotou. Marže jsou sraženy na minimum, a to, s ohledem na uvolnění české koruny, není pro firmy do budoucna zárukou stability.*

*České exportní firmy by se měly zaměřit ještě více na zvyšování přidané hodnoty své produkce, inovovat a posilovat vztahy se svými koncovými zákazníky. Pokud jsou v rukou zahraničního majitele – snažit se získat co nejvíce autonomie a prostředků na svůj rozvoj. Co nejvíce vygenerovaného zisku by mělo zůstat v českých rukách.*

*Čeští strojaři jsou velice chytří a inovativní lidé. O těchto problémech samozřejmě ví a snaží se je řešit. V praxi pozorují řadu snah a iniciativ. Věřím tomu, že se strojírenství bude v budoucnu posouvat tím správným směrem.*

**Alena Burešová**

ředitelka pro průmysl, CEEC Research



*V ČR je stále ještě mnoho firem s nízkou přidanou hodnotou a pokud chtějí uspět a přežít, budou muset více inovovat, a to jak v oblasti produktu, procesu, tak v oblasti služeb, které nabízejí. Uvolněná monetární politika bude další faktor, který přinutí firmy se zaměřit více na větší přidanou hodnotu a tím svou konkurenceschopnost a to z důvodu proexportně zaměřené ekonomiky a očekávaného posilování české koruny.*

**Petr Novák**

generální ředitel a jednatel, Koyo Bearings Česká republika, s. r. o. (KBCZ)



*Země EU jsou geograficky i celně výhodné. Firmy, které vyrábí rozměrné a hmotné výrobky se s ohledem na přepravní náklady nemohou angažovat na vzdálených teritoriích. Pro takové výrobce je existence EU a geografická poloha maximálně výhodné pro export.*

**František Kulovaný**

generální ředitel a předseda představenstva, BAEST Machinery Holding, a. s.



*Geografická poloha a přímé sousedství se světovou exportní velmocí, Německem, ČR přímo předurčuje k vývozu do EU. Na této skutečnosti lze sotva něco měnit a pokud nedojde k zásadnímu politickému obratu, tak stěžejní směr českého exportu bude vždy do EU. Příhodná geografická poloha by však zároveň neměla sloužit jako překážka větší diverzifikace exportu a zpřístupnění cest na nové mimoevropské trhy. Co se týče vládní pomoci, tak v současnosti je pomoc státu nezbytným předpokladem pro rozvíjení obchodní spolupráce.*

**Miroslav Novák**

hlavní analytik, AKCENTA CZ, a. s.



*Trh EU patří k těm nejnáročnějším. Pokud se na něj české podniky orientují, nemůže to být považováno za chybu. Problémem však může být struktura exportu. Tedy pokud převažují subdodávky s nižší přidanou hodnotou, na jejichž základě pak podniky v dalších státech EU generují profit, jehož redistribuce je pak ovlivněna více sídlem korporací, než skutečnými schopnostmi techniků, dělníků i lokálního managementu.*

**Petr Karásek**

krizový manažer a Viceprezident České asociace interim managementu



*Česká republika je pevnou součástí Evropy a s tím souvisí i struktura jejich obchodních partnerů. Teritoriální diverzifikace by byla pěkná, ale ve větším měřítku bude narážet na „kulturní vzdálenost“ asijských zemí a možné obchodní překážky ze strany nové americké administrativy.*

**Pavel Rieder**

jednatel, JULI Motorenwerk, s. r. o.



Proces exportu do zemí EU je jak logisticky, tak administrativně velmi jednoduchý. V našem oboru, tedy v průmyslové automatizaci, kdy je předmětem dodávky většinou velké a poměrně nákladné speciální výrobní zařízení, jako je například automatizovaná montážní linka, je potom zcela nesrovnatelný např. s Latinskou Amerikou. Diverzifikace exportu určitě není na škodu, v našem portfoliu zabírá export do zemí EU z výše uvedených důvodů cca 60 %, nicméně se snažíme posilovat naše působení i mimo Evropu. Zatím velmi úspěšně.

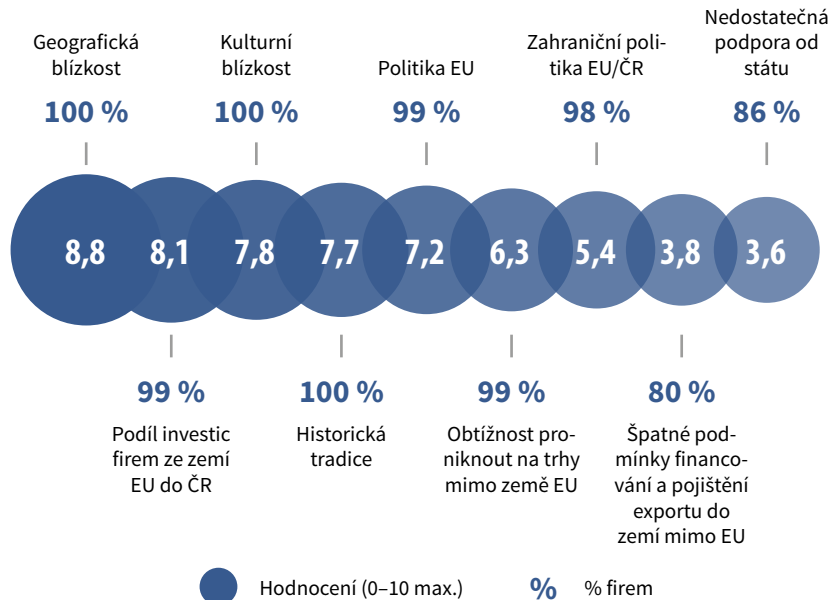
**Vladislav Němec**  
ředitel, DEIMOS, s. r. o.



Vysoký podíl exportu do zemí EU předurčuje aktuální struktura naší ekonomiky (subdodavatelské zaměření i vlastnická struktura velkých podniků). Přirozeně podpořeno naší polohou uprostřed Evropy. Odvážnou dlouhodobou hospodářskou koncepcí nejen pro diverzifikaci českého exportu, ale především pro modernizaci struktury české ekonomiky postrádáme. Naše společnost poskytuje financování do více než 120 zemí. Kromě profinancování exportních zakázek na sebe většinou přebíráme i riziko (ne)úhrady zahraničním odběratelem a poskytujeme také poradenství v odběratelských vztazích. Celkový servis tak dodává zejména malým a středním firmám potřebnou finanční stabilitu a umožňuje jim soustředit se na svůj byznys.

**Michal Gabriel**  
Managing Director, Bibby Financial Services, a. s.

## JAKÉ JSOU PŘÍČINY VYSOKÉHO PODÍLU ČESKÉHO EXPORTU DO ZEMÍ EU?



## KONTAKTY



### CEEC Research

Společnost CEEC Research je největším výzkumem strojírenství a stavebnictví v zemích střední a východní Evropy. Od svého založení v roce 2005 bezplatně poskytuje studie o aktuálním stavu a očekávaném vývoji vybraných sektorů v deseti zemích střední a východní Evropy. Všechny naše studie a analýzy jsou založené výhradně na údajích získaných z pravidelných strukturovaných interview s klíčovými představiteli vybraných největších, středních i malých společností a na dalších důležitých zdrojích.

CEEC Research navíc k pravidelným a bezplatným analýzám také organizuje Setkání lídrů vybraných klíčových oborů ekonomiky v jednotlivých zemích, kterých se účastní generální ředitelé nejvýznamnějších společností a rovněž i ministři a nejvyšší představitelé států z vybraných zemí.

#### Jiří Vacek

Ředitel společnosti  
Tel.: +420 774 325 111  
E-mail: vacek@ceec.eu  
[www.ceec.eu](http://www.ceec.eu)



### Bibby Financial Services

Bibby Financial Services je největší nezávislá factoringová společnost poskytující provozní financování. Na požadavky klientů reagujeme rychle a flexibilně. Financování přizpůsobujeme na míru potřebám klienta a naše řešení zakládáme především na bonitě odběratelů a kvalitě pohledávek. Díky tomu poskytujeme financování také společnostem, kterým stávající financování nestačí tempu jejich růstu nebo potřebují profinancovat dlouhý výrobní cyklus. Působíme ve 14 zemích, a proto umíme podnikům pomoci se vstupem na nové trhy bez obav z jazykových bariér a kurzových výkyvů.

Bibby Financial Services je součástí skupiny Bibby Line Group (BLG), která nabízí služby business-to-business. BLG je zaměřená na finanční služby, vlastní a provozuje lodě, ubytování v plovoucích botelech, pomáhá při těžbě ropy a plynu, poskytuje smluvní logistické služby, leasing speciálních zařízení, provozuje unikátní lesní parky a síť maloobchodních prodejen. Společnost byla založena panem Johnem Bibby v roce 1807 v Liverpoolu, kde má své sídlo dosud.

#### Kontakt:

Jakub Novák  
Obchodní ředitel CZ & SK  
+420 724 055 838  
Jakub.novak@bfs.cz



## Czech Gulf Business Council

Obchodní komora Czech Gulf Business Council byla založena s vizí dlouhodobého navázání obchodní spolupráce se zeměmi Perského zálivu, zejména Spojenými arabskými emiráty, Saúdskou Arábií, Kuvajtem, Katarem, Ománem a Bahrajnem.

Czech Gulf Business Council podporuje možnosti exportu ve zmiňovaných státech a také přivádí nové arabské investory na český trh, zprostředkovává investorům z tohoto teritoria monitoring českého trhu a informace potřebné pro investice do českých firem.

V současné době má Czech Gulf Business Council dvě pobočky, jednu v Praze a druhou v Dubaji.

### Robert Pergl

předseda představenstva  
Tel.: +420 602 221 963  
E-mail: robert.pergl@cgbc.cz  
[www.cgbc.cz](http://www.cgbc.cz)



## AKCENTA CZ

Společnost AKCENTA CZ je největší střeoevropská platební instituce. Úzce se specializuje na směnu měn, zahraniční platby a zajišťovací obchody pro klienty z řad malých a středně velkých firem a institucí. Díky maximální efektivitě při poskytování služeb může svým klientům nabídnout lepší devizové kurzy a výrazné úspory při realizaci zahraničních plateb. Dalšími výhodami, které klienti oceňují, jsou nabídka nástrojů pro zajištění proti kurzovému riziku, rychlost poskytování služeb a především spolehlivost spolu s maximálním zabezpečením.

Společnost AKCENTA CZ má za sebou 18 let zkušeností s poskytováním finančních služeb na trzích nejenom v Česku, ale také na Slovensku, v Polsku, Maďarsku, a Rumunsku, kde obsluhujeme přes 27 000 klientů.

### Spolupráce s AKCENTOU CZ, a. s., přináší mnoho výhod:

- nízké nebo nulové poplatky za platební služby
- výhodné kurzy při směně měn
- zajišťovací termínové obchody
- jednoduché sjednání obchodů po internetu v aplikaci OLB
- osobní přístup k potřebám klienta
- rychlé, bezpečné a spolehlivé vypořádání obchodů
- denní informace o situaci na trhu včetně výhledu na další období

### Kontakt

Aleš Dubský  
obchodní ředitel pro český trh  
Tel.: +420 605 299 737  
Email: ales.dubsky@akcenta.eu  
[www.akcentacz.cz](http://www.akcentacz.cz)



## Česká pojišťovna, a. s.

Česká pojišťovna, a. s., je univerzální pojišťovnou s více než 185letou bohatou tradicí poskytování životního i neživotního pojištění. Předmětem činnosti České pojišťovny je, kromě individuálního životního a neživotního pojištění, i pojištění pro malé, střední a velké klienty v oblasti průmyslových, podnikatelských rizik a zemědělství.

Česká pojišťovna je schopna nalézt řešení drtivé většiny pojistných potřeb klientů - bez ohledu na jejich velikost či předmět podnikání. Klíčem je dlouholetá zkušenost s průmyslovým pojištěním, maximálně rozmanité portfolio stávajících klientů a kvalitní zajištěný program.

Vzhledem ke skutečnosti, že od roku 2008 je Česká pojišťovna členem mezinárodní skupiny Generali PPF Holding, není pojišťovací činnost omezena na území ČR, ale pojišťovací servis je zajištěn pro celé území Evropy a další destinace.

Zvláště pro developerské společnosti může být zajímavý fakt, že komplexní pojistný servis České pojišťovny představuje krytí rizik po celou dobu trvání projektu a reflektuje změny rizika v příslušných fázích projektu - od stavebně-montážního pojištění kryjícího rizika výstavby/založení projektu, přes navazující živelní pojištění (příp. pojištění přerušení provozu, pojištění odcizení, pojištění strojů/elektroniky, pojištění terorismu, atd.) fungující jako ochrana před škodami na již existujícím objektu až po související pojištění odpovědnosti (příp. pojištění profesní odpovědnosti, odpovědnosti orgánů společnosti, atd.) kryjící škody způsobené třetím osobám v souvislosti s provozovanou činností klienta.

Kontakt: [jan.klima@ceskapojistovna.cz](mailto:jan.klima@ceskapojistovna.cz)



## GRAITEC, s. r. o.

GRAITEC, s. r. o. je mezinárodní společnost zabývající se dlouhodobě poradenstvím, vývojem a prodejem softwaru pro projekční, stavební a architektonické kanceláře. Díky svému mezinárodnímu působení disponujeme více jak 270 techniků s vysoce odborným zaměřením napříč GRAITEC Group, kteří sdílí svoje know-how. Prostřednictvím poboček po celém světě je společnost schopna zajistit stejnou kvalitu služeb kdekoli na světě, zajistit implementaci v ČR, ale i v pobočkách v zahraničí.

GRAITEC, s. r. o., je dlouhodobě propagátorem BIM řešení a angažuje se při jeho prosazování v rámci ČR. Vzhledem k provázanosti na zahraničí, disponuje nejnovějšími informacemi o BIM. Společnost zajišťuje implementaci BIM i přizpůsobení na míru. Díky vlastnímu vývoji nabízí rozšíření do jednotlivých softwarů, které významně vylepšují funkcionalitu (např. GRAITEC Advance PowerPack pro Revit, GRAITEC Advance PowerPack pro Advance Steel). Zároveň zajišťují vývoj na míru dle potřeb zákazníků.

**GRAITEC, s. r. o.**  
Jeremenkova 90a  
140 00 Praha 4

Tel.: 244 016 055  
Email: [graitec@graitec.cz](mailto:graitec@graitec.cz)  
[www.graitec.cz](http://www.graitec.cz)



### **aplis.cz, a. s.**

aplis.cz, a. s. poskytuje své produkty a služby v oblasti informačních technologií více než 20 let.

Náš tým českých vývojářů a konzultantů rozvíjí, dodává a udržuje naše jedinečné softwarové řešení abcSuite.

abcSuite nabízí velice účinné sloučení automatizovaného řízení podnikových procesů a moderní správu elektronických dokumentů.

abcSuite umožňuje:

- automatizování řady agend uvnitř organizací
- zavedení centralizovaného a důvěryhodného úložiště elektronických dokumentů
- zprůhlednění procesů spolupráce, rozhodování, vč. formálního schvalování (např. obchodních nabídek a kalkulací, příchozích faktur, smluv a směrnic)
- dodržování veškerých legislativních povinností souvisejících s elektronickými dokumenty
- napojení na datové schránky

### **aplis.cz, a. s.**

Podbabská 1112/13  
160 00 PRAHA 6  
IČ: 26199599  
DIČ: CZ26199599  
Tel.: 277 002 211  
E-mail: [recepce@aplis.cz](mailto:recepce@aplis.cz)



### **ABRA Software, a. s.**

Jsme ABRA Software, dynamická technologická firma, která vyvíjí a dodává moderní informační systémy. Podnikatelům a manažerům na celém světě pomáháme mít dokonalý přehled o své firmě, uvolňujeme jim ruce od administrativy a umožňujeme jim dělat správná rozhodnutí. Společně vyhledáváme místa ke zlepšení a k využití IT jako strategické výhody.

Máme 25 let zkušeností s tisíci úspěšných instalací robustního ERP systému u velkých a středních firem. Poskytujeme online cloudové účetnictví, řešení e-commerce, webové a mobilní zakázkové aplikace. Naše produkty používá přes 20 tisíc zákazníků po celém světě. ABRA dlouhodobě tvoří trendy ve svém oboru, je aktivním podporovatelem podnikatelského prostředí, rozvoje firem a vzdělávání studentů.

### **Kontakt:**

ABRA Software, a. s.  
Jeremiášova 1422/7 b  
155 00 Praha 13

Email: [poptavka@abra.eu](mailto:poptavka@abra.eu)  
Telefon: +420 296 397 310  
[www.abra.eu](http://www.abra.eu)





## AMBOSELI, s. r. o.

Společnost byla založena v roce 2006 pod obchodním jménem AMBOSELI, s. r. o. Jsme agentura práce zabývající se pronájmem pracovních sil a v současné době pronajímáme více jak 1700 zaměstnanců. Působíme v celé České republice se sídlem kanceláří v Praze, Mladé Boleslavi, Stříbře, Plzni a Humpolci, v SRN v okolí Frankfurtu nad Mohanem a v Rumunsku na ose Cluj –Bistritia. Zaměřujeme se nejenom na dělnické profese ve všech průmyslových odvětvích, ale i na kvalifikovaný personál, stejně jako na cílené vyhledávání pracovníků a TOP pozice. Náš tým s dlouholetými zkušenostmi v oblasti personalistiky je připraven najít řešení na míru potřeb každé společnosti a vyhovět všem vašim požadavkům.

### Základní firemní hodnoty a principy, kterými se řídíme:

- Spokojenost zákazníka s orientací na měřitelné cíle
- Spokojenost zaměstnanců
- Individuální přístup k zákazníkovi

### Benefity pro zákazníky:

- Veškeré aktivity spojené s procesem nábory, personální a případně mzdové agendy, administrativy, nahrazení a ukončování pracovní síly, řešíme za vás v plné míře - úspora vašeho času
- Vždy budete mít tolik zaměstnanců, kolik zrovna potřebujete
- Zajistíme dostatek pracovních sil v době, kdy vaši zaměstnanci čerpají dovolenou nebo nemocenské

### Kontakt

AMBOSELI, s. r. o.  
Třebohostická 1244/12  
100 00 Praha 10 Strašnice  
**Web: www.amboseli.cz**

Telefon: +420724984847  
Bezplatná telefonní linka: 800100166  
E-mail: info@amboseli.cz



## Citi

Citi byla založena v roce 1812 v New Yorku a již v roce 1890 se stala největší americkou bankou. Dnes je Citi jednou z největších globálních finančních institucí s více než 200 milióny klientských účtů a působí ve více než 160 zemích světa a jurisdikcích. Citi poskytuje firmám, vládám, institucím a fyzickým osobám širokou řadu finančních produktů a služeb včetně firemního a investičního bankovníctví, obchodování s cennými papíry, transakčních služeb, osobního bankovníctví, úvěrových produktů a wealth managementu.

Citi je přítomna v České republice od roku 1991 a podniká zde prostřednictvím pobočky Citibank Europe plc, organizační složky. Patří k předním zahraničním bankám a nabízí bankovní služby té nejvyšší kvality pro lokální i globální firemní klienty, což dokazují i prestižní mezinárodní ocenění. V roce 2016 zvítězila Citi v České republice v soutěži prestižního časopisu Euromoney o nejlepší banku v oblasti platebního styku a řízení hotovosti. Díky široké globální síti korespondenčních bank a ucelené nabídce produktů obchodního financování pomáhá svým klientům při expanzi do více než 100 zemí světa.

### Adresa:

Citibank Europe plc, organizační složka  
Bucharova 2641/14  
158 02 Praha 5

Daniel Krumpolc  
Ředitel komerčního bankovníctví  
E-mail: daniel.krumpolc@citi.com  
Tel.: 233 061 471

**www.citibank.cz**



## **COPY GENERAL®**

Studie českého strojírenství H1/2017 byla vytištěna díky spolupráci se společností COPY GENERAL.

Informace zde obsažené jsou obecného charakteru a nejsou určeny k řešení situace konkrétní osoby či subjektu. Ačkoliv se snažíme zajistit, aby byly poskytované informace přesné a aktuální, nelze zaručit, že budou odpovídat skutečnosti k datu, ke kterému jsou doručeny, či že budou platné i v budoucnosti. Uživatelé by před konáním nebo zdržením se konání na základě informací obsažených v této studii měli zvážit využití příslušných profesionálních služeb. Odpovědnost za kroky podniknuté na základě obsahu této studie nebude akceptována.

© CEEC Research