

RODINNÉ FIRMY A JEJICH POSTOJ K ZAMĚSTNANCŮM

Závěrečná zpráva z výzkumu

Květen 2023



© Ipsos | Confidential

GAME CHANGERS



METODOLOGIE A POZADÍ VÝZKUMU

Pozadí výzkumu

Asociace malých a středních podniků a živnostníků České republiky se ve spolupráci s výzkumnou agenturou Ipsos zaměřila na kvalitu zaměstnanců, zahraniční a starší pracovníky a benefity v rodinných firmách v ČR. Výsledky jsou zároveň porovnány s rokem 2022.

Výzkumný nástroj

Strukturovaný dotazník o délce
cca 10 minut

Metoda sběru dat

Dotazování metodou CASI
prostřednictvím Ipsos online
panelu **Populace.cz**

Termín sběru dat

Sběr dat byl realizován
od 19. 4. do 28. 4. 2023

Cílová skupina

Zástupci rodinných firem v ČR

Celkem n = 200

Kontakty

Michal Kormaňák
Account Director Ipsos
Public Affairs
michal.kormanak@ipsos.com
GSM: +420 739 472 302

HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ

HLAVNÍ ZÁVĚRY I

STAV ZAMĚSTNANCŮ

- Přes dvě pětiny zástupců rodinných firem se potýká s nedostatkem zaměstnanců, především řemeslníků, opravářů a technických pracovníků.
- Největší bariérou při hledání zaměstnanců je nedostatek kvalitní pracovní síly na trhu práce a příliš vysoké mzdové nároky uchazečů.
- Rodinné firmy se snaží řešit problémy s hledáním nových zaměstnanců zvyšováním mezd, nabízením nástupního bonusu nebo flexibilní pracovní doby a školeními.
- Nespolehlivost současných zaměstnanců, nedostatek kvalifikace a vyšší nároky na mzdu jsou největšími problémy rodinných firem ohledně současných zaměstnanců.
- Pro zaměstnavatele jsou pak u zaměstnanců nejdůležitějšími vlastnostmi spolehlivost, produktivita a zájem o práci.

BENEFITY

- Podle zaměstnavatelů jsou pro pracovníky nejdůležitější finanční benefity jako bonusy a vyšší mzda.
- Rodinné firmy ze současných benefitů nejčastěji nabízejí stravenky, příspěvek na stravování či dovolenou navíc.
- V rámci rodinných firem jsou častěji upřednostňovány individuální benefity před skupinovými.
- Více než pětina rodinných firem si myslí, že nemají žádnou výhodu oproti ostatním firmám na trhu práce.

SPOUPRÁCE SE ŠKOLAMI

- Polovina rodinných firem nespolupracuje se žádnou školou. Pětina pak spolupracuje se středními odbornými učiteli.
- Rodinné firmy, které spolupracují se školami, je obvykle sponzorují nebo jim nabízejí exkurze na pracoviště.
- Více než třetina rodinných firem zaměstnává studenty, ale většina z nich pro ně nemá žádné speciální benefity.
- Důležitost vzdělání se pro rodinné firmy snižuje, zatímco stále více firem klade důraz jak na praxi, tak na vzdělání.
- Většinu rodinných firem by motivovalo zaměstnávat absolventy, pokud by stát přispíval na jejich zaměstnávání.

HLAVNÍ ZÁVĚRY II

ZAHRANIČNÍ A STARŠÍ PRACOVNÍCI

- Tři pětiny rodinných firem v ČR nezaměstnávají zahraniční pracovníky a v budoucnu to neplánují kvůli obavám z jazykové bariéry, administrativní náročnosti a obavám z jejich pracovní morálky.
- 68 % rodinných firem zaměstnává osoby nad 55 let. Většina těchto firem ale nemá speciální benefity pro zaměstnance starší 55 let.
- Tři čtvrtiny firem nezaměstnávají lidi v důchodovém věku.
- Firmy, které zaměstnávají lidi v důchodovém věku, tak nejčastěji činní na DPČ nebo DPP.

EKONOMICKÁ SITUACE

- Více než třetina rodinných firem očekává zlepšení ekonomické situace v ČR. Ve srovnání s minulým rokem očekává zhoršení situace méně firem.
- V porovnání s minulým rokem zhoršení ekonomické situace ve firmě očekává pětina rodinných firem. Loni to byly dvě pětiny.
- Méně rodinných firem než loni plánuje investovat do dalšího rozvoje.
- Většina rodinných firem stále věří, že by stát měl cíleně podporovat tento segment.

PŘEDÁNÍ FIRMY

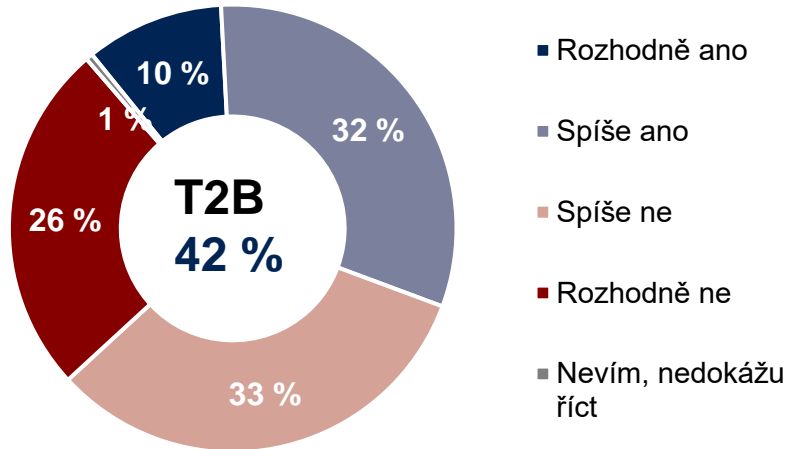
- V loňském roce chtěla více než polovina rodinných firem převést vedení společnosti na rodinného příslušníka. V letošním roce tento plán má pouze 44 % firem.
- Rodinné firmy, které chtějí předat vedení rodinnému příslušníkovi, nejčastěji nemají určený časový plán
- Téměř dvě pětiny rodinných firem má zaměstnance, kteří by mohli převzít vedení firmy. Nejčastěji mají jednoho nebo dva zaměstnance s tímto potenciálem.

RODINNÉ FIRMY A ZAMĚŠTNANCI

NEDOSTATEK ZAMĚŠTNANCŮ NA TRHU

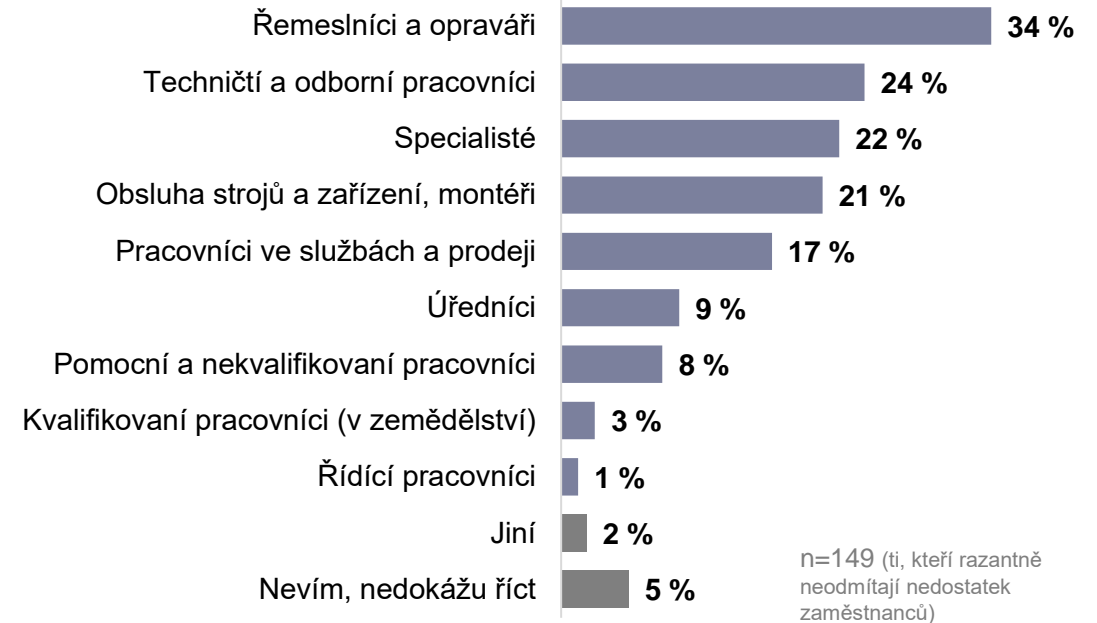
Přes 40 % zástupců rodinných firem uvádí, že se v současnosti potýká s nedostatkem zaměstnanců. Nejčastěji jim chybí řemeslníci, opraváři či techničtí pracovníci.

Nedostatek zaměstnanců



Tři čtvrtiny menších rodinných firem s 10 či méně zaměstnanci nemá problémy s nedostatkem zaměstnanců.

Nejčastěji postrádaní zaměstnanci



n=149 (ti, kteří razantně neodmítají nedostatek zaměstnanců)

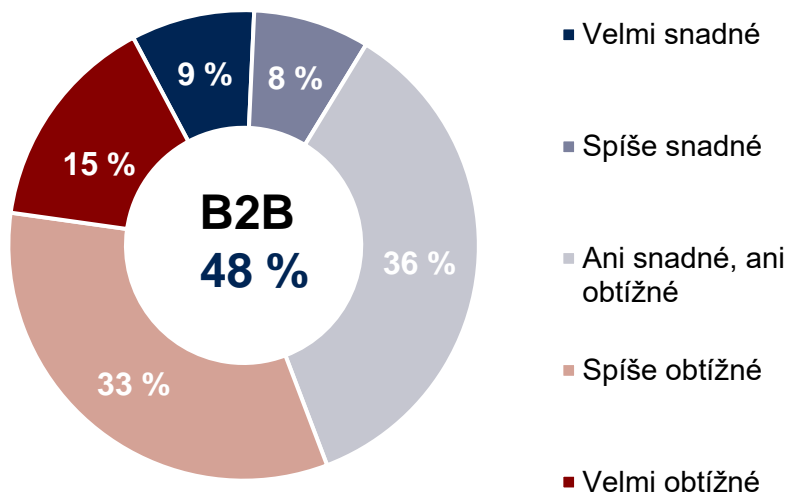
Komentář AMSP ČR: Ukazuje se, že situace na trhu práce se zásadně nezměnila, a to ani během "covidových let". Firmy stále marně shánějí kvalifikované pracovníky, a to jak odborníky, tak kvalitní personál na nižší pracovní pozice. Bohužel to ani v následujících letech nevypadá na zásadní změnu v této oblasti. To však sebou přináší negativní vliv na celé hospodářství, kdy jsou rodinné firmy nuceny odříkat zakázky, a tím je zásadně snížena jejich konkurenceschopnost. Průzkum též potvrzuje, že problém s technickými pracovníky a řemesly narůstá. Menší firmy dokážou udržet poměrně stabilní tým. Tento trend bude motivovat, kde to lze, k technologickému posunu.

Pozn.: T2B = součet odpovědí „Rozhodně ano“ a „Spíše ano“
Báze: n=200

HLEDÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

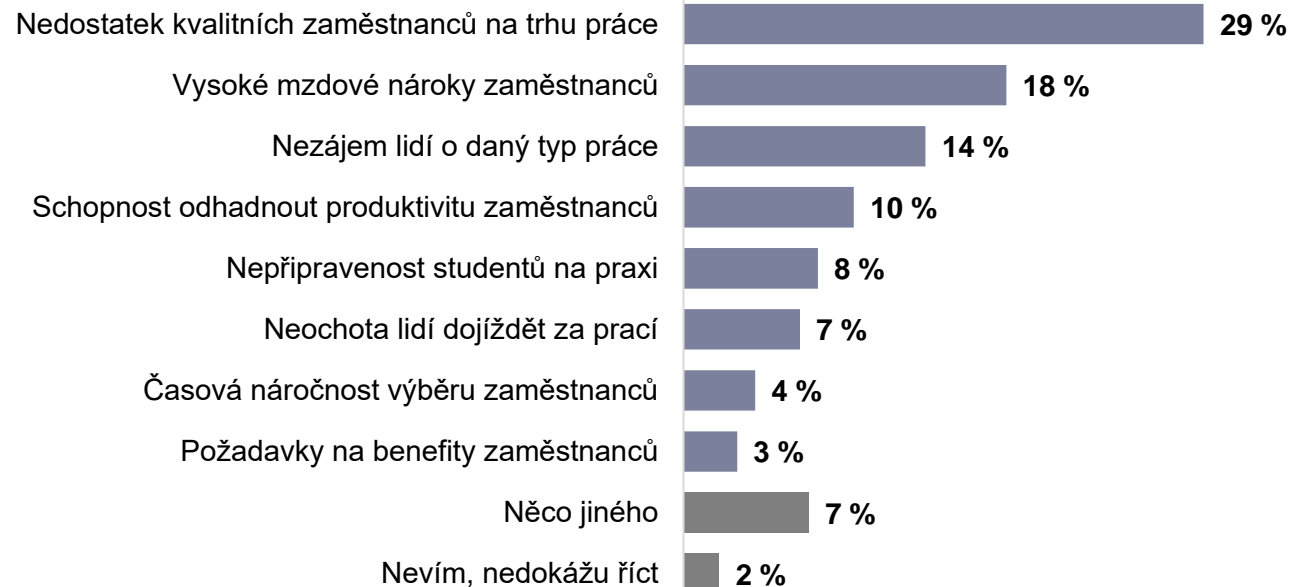
Téměř polovina zástupců rodinných firem uvádí, že je dnes obtížné hledat kvalitní zaměstnance. Nejčastější bariérou při hledání zaměstnanců je jejich nedostatek na trhu práce nebo jejich vysoké mzdové nároky.

Hledání kvalitních zaměstnanců



Rodinné firmy, které se potýkají s nedostatkem zaměstnanců častěji uvádí, že hledání kvalitních zaměstnanců je obtížné (64 %), zároveň je pro tyto firmy nejčastější bariérou právě nedostatek kvalitních zaměstnanců na trhu (66 %).

Bariéra při hledání



Komentář AMSP ČR: Zde se ukazuje, že dlouhodobá strategie zaměstnanosti, která zahrnuje zejména různé státní příspěvky na pracovní místa pro velké zahraniční firmy, přináší nemalé problémy českým rodinným firmám. Tyto přestávají být na trhu práce konkurenceschopné zejména vzhledem k mzdovým podmínkám. Pracovníci nejsou k dispozici – mají větší požadavky, plus již není silná ochota více pracovat (generační posun). Kdo dokáže nabídnout více peněz, má výhodu. Bohužel každá firma má limity a možnost soutěžit.

Otázka: Q2. Jak obtížné je pro vás hledat do firmy kvalitní zaměstnance? Q4. Co je pro vás největší bariéra při hledání zaměstnanců?

Pozn.: B2B = součet odpovědí „Spíše obtížné“ a „Velmi obtížné“

Báze: n=200

HLAVNÍ PROBLÉMY PŘI NÁBORU ZAMĚŠTNANCŮ

45 % rodinných firem má při náboru zaměstnanců problémy s odhadnutím míry jejich produktivity, často se také potýkají s neschopností plnit požadavky uchazečů jako je zkrácený úvazek či možnosti práce z domova.

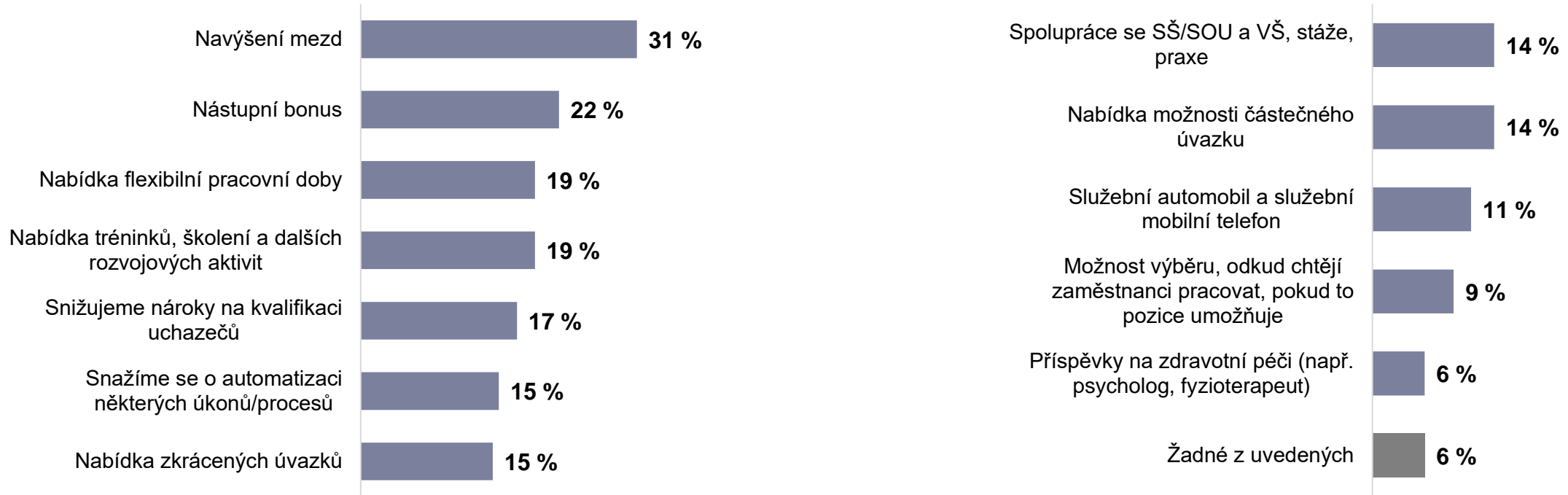


Komentář AMSP ČR: Zejména menší rodinné firmy nemají specializované HR pracovníky a náborové testy uchazečů. Nejsou schopny navíc konkurovat nadnárodním společnostem v oblasti benefitů a které navíc čerpají různé podpory na dané pracovní místo. Proto by bylo dobré v tomto směru menší firmy podpořit a poskytnout know-how. V těchto rodinných firmách je každý zaměstnanec nezbytný a nikdo se před prací neschová, tedy velmi rychle se ukáže, zda daný člověk je opravdu produktivní. Mnoho manuálních profesí je obtížné obsadit, výroba rovněž nemůže čerpat tak oblíbený home office.

Otázka: Q5. S jakými z následujících problémů se potýkáte při nábořech zaměstnanců?
Báze: n=200

ŘEŠENÍ NEDOSTATKU ZAMĚSTNANCŮ

Rodinné firmy se často potíže s hledáním nových zaměstnanců snaží řešit skrze navyšování mezd, nástupní bonus, nabídkou flexibilní pracovní doby či nabídkou dalších tréninků a školení.



Komentář AMSP ČR: I přes to, že podmínky nejsou na trhu práce pro firmy rovné, je vidět, že rodinné firmy se snaží nabídnout maximum možného tak, aby kvalitní zaměstnance získaly, a to častokrát i na úkor svého zisku. Rodinné firmy totiž přemýšlejí v dlouhodobém horizontu a ne jen v rámci fiskálního roku. Řada z nich také podporuje regionální střední školy, kde se snaží získat budoucí zaměstnance.

Otázka: Q6. Jakými všemi způsoby se snažíte vyřešit nedostatek zaměstnanců u vás ve firmě?

Báze: n=149 (lidé, kteří razantně neodmítají to, že se potýkají s nedostatkem zaměstnanců na pracovním trhu)

NEJVĚTŠÍ STAROSTI SE SOUČASNÝMI ZAMĚSTNANCI RODINNÝCH FIREM

Rodinné firmy nejčastěji trápí nespolehlivost současných zaměstnanců, nedostatečná kvalifikace či absence ochoty dělat něco navíc. Trápí je taktéž vysoké nároky samotných zaměstnanců na mzdu.



Příklady konkrétních odpovědí

„Nespolehlivost. U mladých lidí neustálé čumění do mobilu a neochota udělat cokoliv navíc.“

„Že nedokážu dostatečně odměnit své zaměstnance.“

„Vztah k firmě, nezáměr o zvyšování kvalifikace a vlastní produktivity.“

„Mladí jsou velice nedisciplinovaní, příliš vysoké požadavky na nástupní plat.“

„Nedostatek kvalifikace a ochota zaškolení, schopnost jednání se zákazníky, důvěryhodnost.“

Komentář AMSP ČR: Zde to není dle našeho názoru problém jen rodinných firem. Během „covidových“ let pracovní morálka řady zaměstnanců zásadně klesla a bude trvat opět několik let, než se vrátí na původní úroveň. S nespolehlivostí a vysokými nároky na mzdu se firmy setkávají zejména u mladých uchazečů, u absolventů škol dokonce bez praxe. Zásadní otázkou je, jak změnit / posunout mladší generaci? Má se příliš dobře?

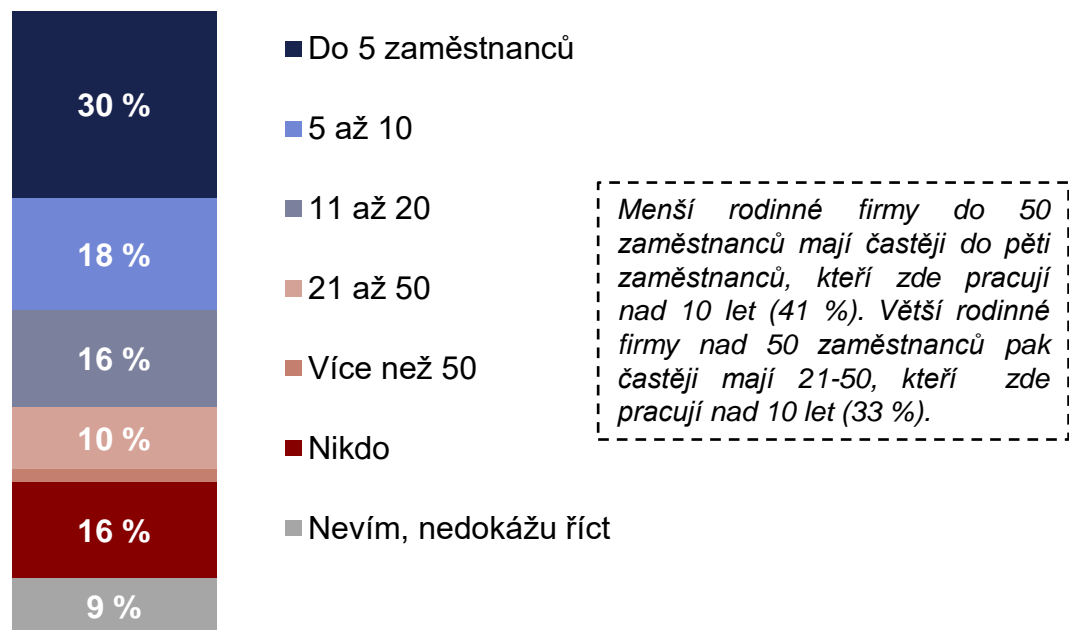
Otázka: Q7. Co vás ve vztahu k současným zaměstnancům ve vaší rodinné firmě nejvíce trápí?

Báze: n=200

DLOUHODOBÍ ZAMĚŠTNANCI A JEJICH VLASTNOSTI

30 % rodinných firem zaměstnává do pěti dlouhodobých zaměstnanců, 18 % pět až deset. Pro zaměstnavatele je nejdůležitější vlastností u zaměstnanců jejich spolehlivost, produktivita a efektivita či jejich zájem o práci.

Počet dlouhodobých zaměstnanců
(nad 10 let)



Důležité vlastnosti zaměstnanců



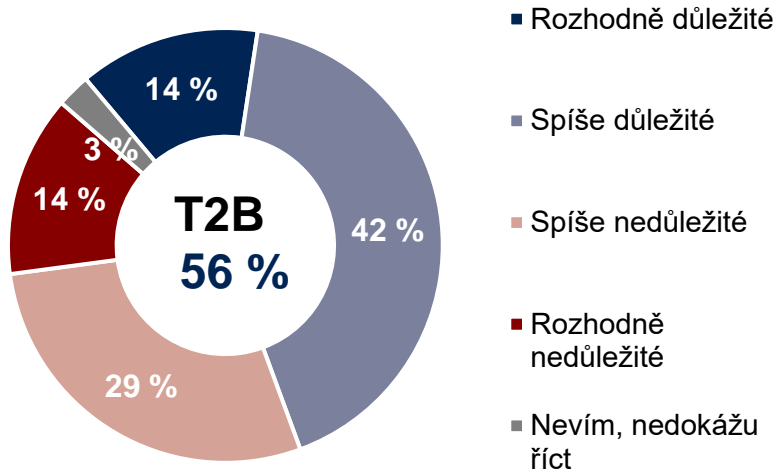
Komentář AMSP ČR: Je vidět, že rodinné firmy se ke svým zaměstnancům chovají skutečně jako ke členům rodiny. Nechtějí je ztratit. Očekávají, že tito zaměstnanci budou zejména spolehliví. Tedy, že se budou chovat, jako když jsou skutečnou součástí této rodiny. Zajímavostí je, že loajalita zaměstnanců k firmě se projevuje zejména u malých rodinné firmy do 50 zaměstnanců.

Otázka: Q29. Kolik vašich zaměstnanců je ve vaší rodinné firmě zaměstnáno déle než 10 let? Q30. Které vlastnosti vašich zaměstnanců jsou pro vaši firmu nejdůležitější?
Báze: n=200

DŮLEŽITOST VZDĚLÁNÍ

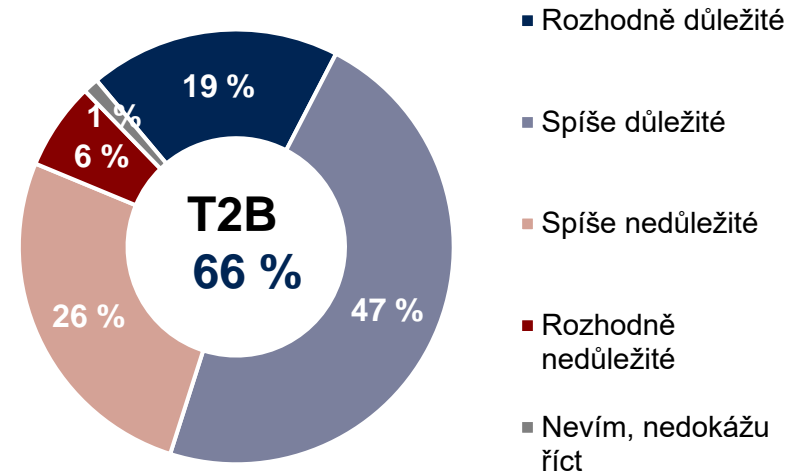
Důležitost vzdělání zaměstnanců v čase klesla. Zatímco v roce 2022 bylo vzdělání pro rodinné firmy důležité pro dvě třetiny, letos je to o deset procentních bodů méně.

Aktuální důležitost vzdělání v rodinných firmách



Pro malé rodinné firmy do 10 zaměstnanců je vzdělání častěji nedůležité (57 %).

Důležitost vzdělání v rodinných firmách 2022



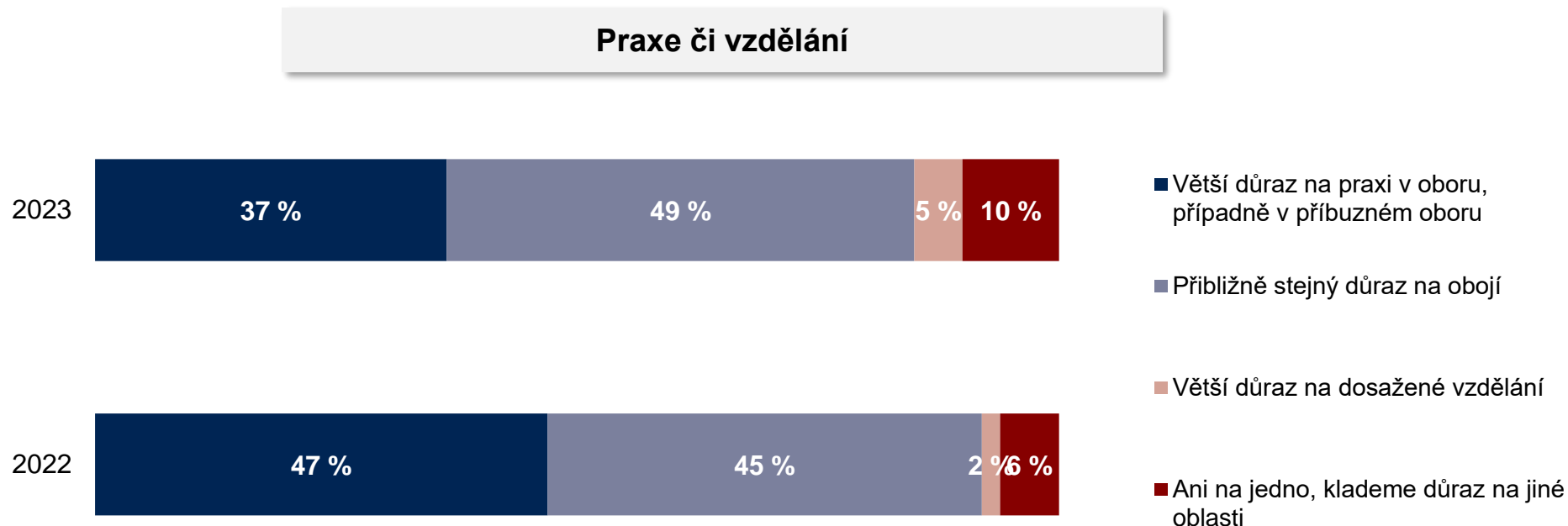
Komentář AMSP ČR: Ukazuje se, že vzdělání, tedy diplom, ne vždycky zaručuje, že zaměstnanec bude skutečně kvalitní a spolehlivý. K čemu je vzdělaný ale nespolehlivý a neochotný pracovník? I přes to je vzdělání pro rodinné firmy základní ukazatel o kvalitě pracovníka. Následně však rodinné firmy preferují osobní zkušenost a spolehlivost. U nadpoloviční většiny mikrofirem do 10 zaměstnanců dokonce vzdělání nepovažují za důležité. Zde spíše potřebují člověka se zájmem se naučit nové věci – v mikrofirmách totiž často jedna osoba vykonává několik funkcí kumulovaně.

Otázka: Q31. Do jaké míry je pro vaši rodinnou firmu důležité, jaké mají vaši zaměstnanci nejvyšší dosažené vzdělání?

Báze: n=200 (2023), n=262 (2022)

UPŘEDNOSTNĚNÍ PRAXE ČI VZDĚLÁNÍ

Přesto však i v roce 2023 firmy stále na vzdělání přihlíží. Téměř polovina firem klade důraz jak na praxi tak na vzdělání. V čase však klesla důležitost kladení na praxi v příbuzném oboru.



Komentář AMSP ČR: Zde se ukazuje, že vzhledem k akutnímu nedostatku kvalitních lidí na trhu práce, se rodinné firmy často spokojí i s kvalitním a zkušeným zaměstnancem, který není přímo z oboru. Je zřejmé, že pro rodinné firmy je zkušenost pracovníků velmi důležitá, ale častokrát nejsou schopny investovat velké peníze do dlouhodobého zaškolování nových pracovníků, které pak mnohdy přetáhne konkurence.

Otázka: Q32. Kladete při výběru nových zaměstnanců větší důraz na praxi v oboru nebo na dosažené vzdělání?

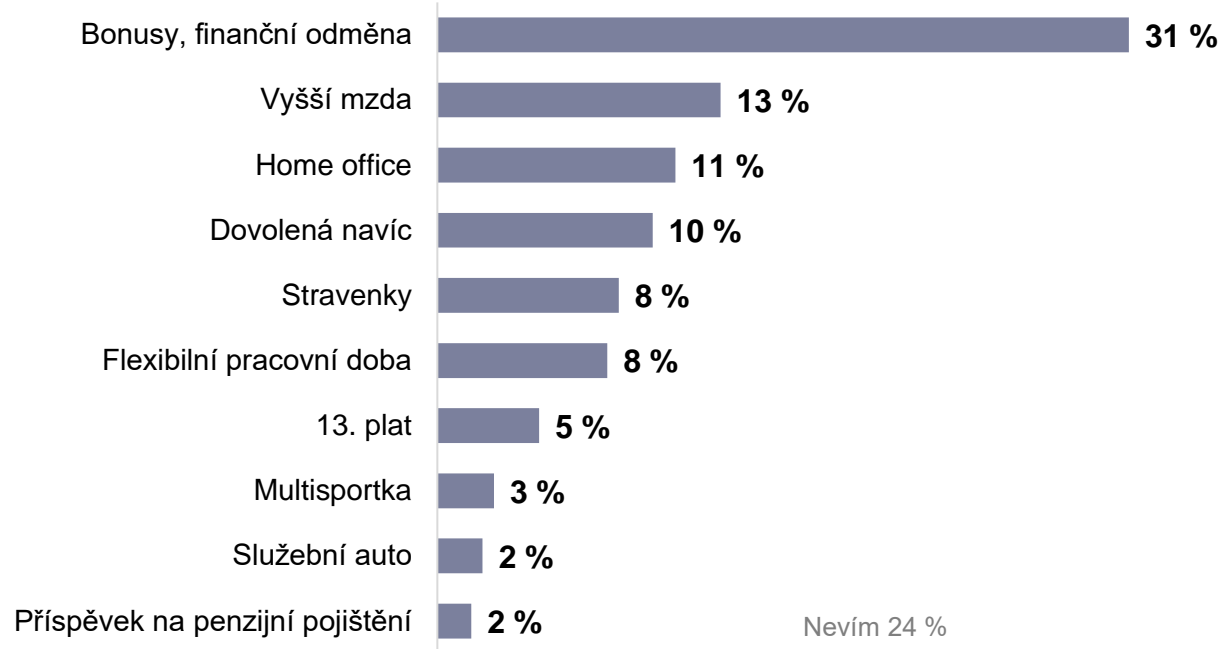
Báze: n=200 (2023), n=262 (2022)

RODINNÉ FIRMY A BENEFITY

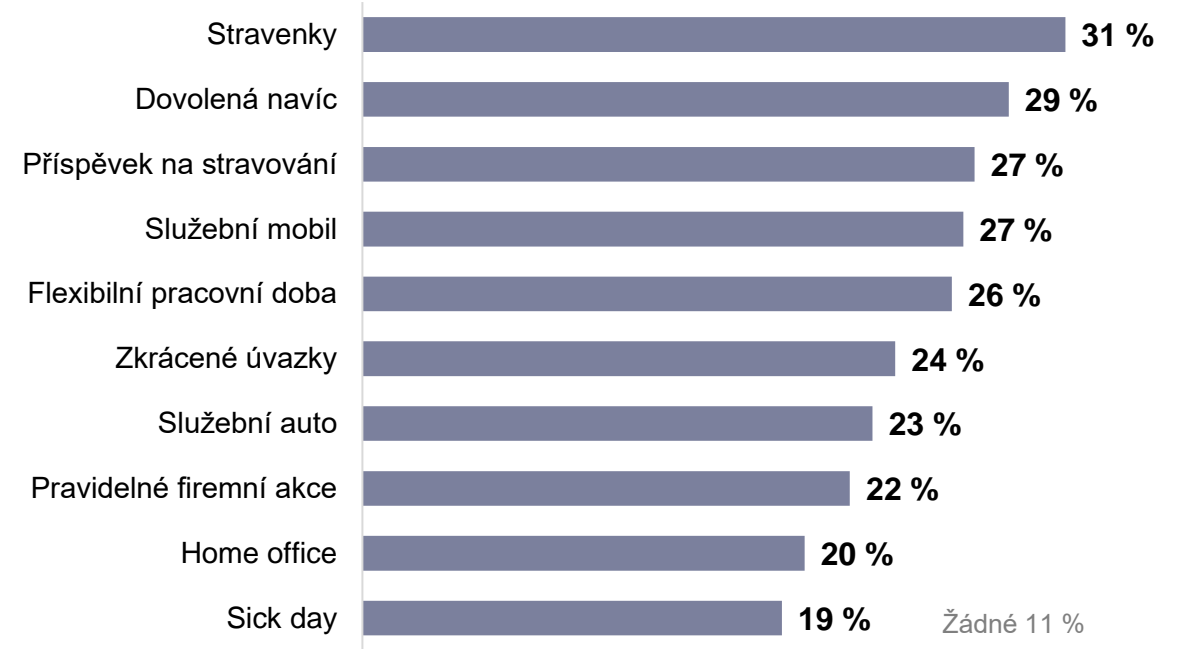
ZAMĚSTNANCI, FIRMA A BENEFITY

Podle zaměstnavatelů pracovníci nejvíce upřednostňují finanční benefity jako jsou bonusy či vyšší mzda. Rodinné firmy nabízí nejčastěji stravenky, dovolenou navíc či příspěvek na stravování.

Benefity upřednostňované zaměstnanci
(podle rodinných firem)



Benefity poskytované zaměstnavatelem



Komentář AMSP ČR: Představa o benefitech se zde liší. Rodinné firmy se v mnoha případech snažily zaměstnancům nabízet benefity nad rámec povinností. Inflační tlaky v posledním roce u zaměstnanců však začaly zásadně měnit jejich požadavky. V dnešní době se ukazuje, že jsou skutečně finanční benefity ty nejdůležitější. Rodinné firmy se snaží svým zaměstnancům nabídnout maximum možného.

Otázka: Q8. Na jaký benefit podle vás zaměstnanci v současné době nejvíce slyší? Q9. Které z následujících benefitů v současné době poskytuje vašim zaměstnancům?

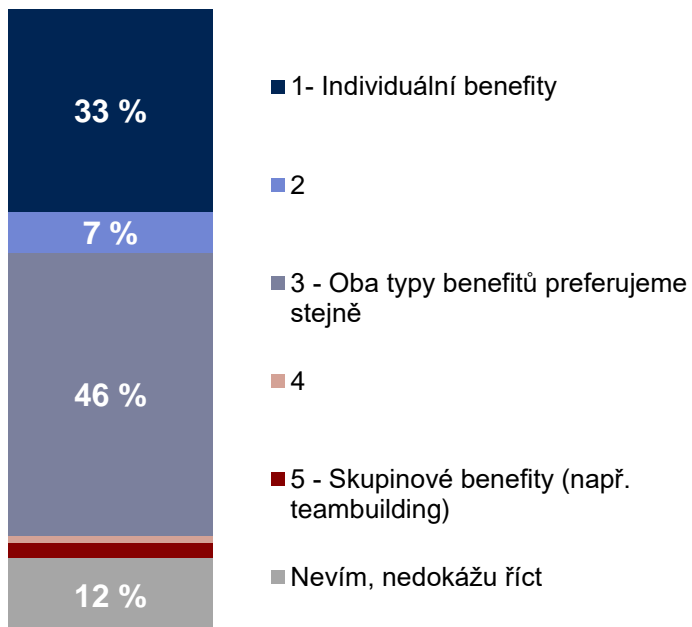
Báze: n=200

Pozn.: Zobrazeno 10 nejčastějších odpovědí

BENEFITY A VÝHODY RODINNÝCH FIREM

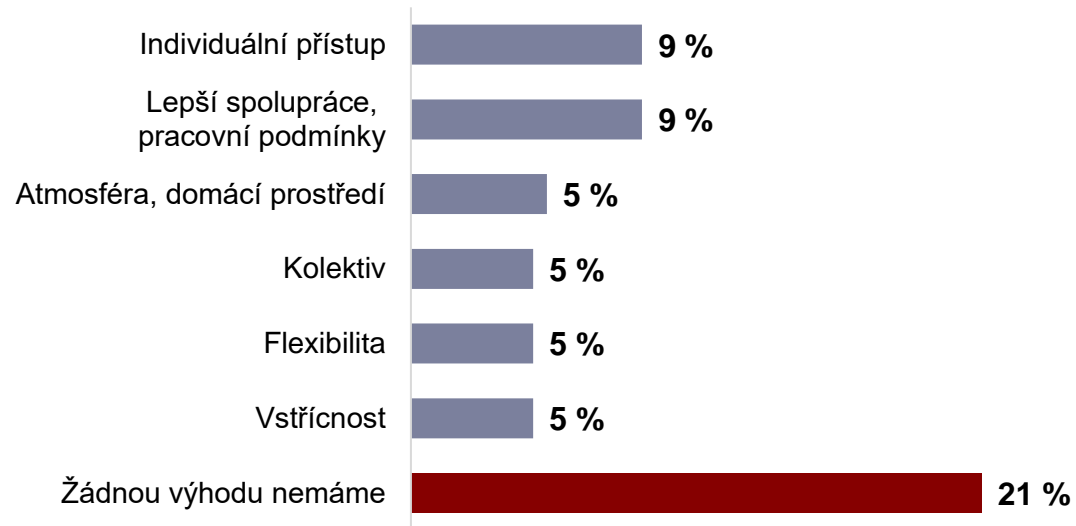
V rámci rodinných firem jsou častěji upřednostňovány individuální benefity před skupinovými benefity. Více než pětina rodinných firem si myslí, že žádnou výhodu oproti ostatním firmám na trhu práce nemají.

Benefity upřednostňované firmou



Větší rodinné firmy nad 50 zaměstnanců častěji preferují oba typy benefity stejně (67 %).

Výhody rodinných firem



Nevím 24 %
Zobrazeny odpovědi >5 %

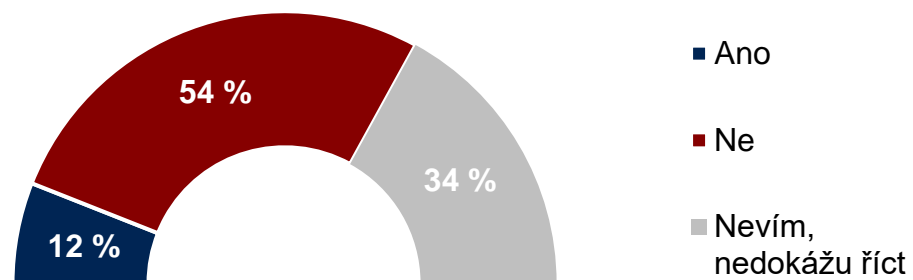
Komentář AMSP ČR: Je jasné, že rodinné firmy si hodně promýšlí, jaký benefit a komu poskytnou tak, aby tento ekonomický výdaj byl vždy opodstatněný a dával smysl. I když si toho rodinné firmy vědomy nejsou, jejich největší výhoda, kterou zaměstnancům poskytují, je stabilita, což si dle našich zkušeností naopak uvědomují zaměstnanci. Každá firma může mít výhodu a musí ji umět „prodat“. Častou výhodou rodinných firem může být dobrý kolektiv a osobní přístup. Pro řadu lidí je zásadní prostředí, kde pracují.

Otázka: Q9b. Jaké benefity u vás ve firmě upřednostňujete vůči zaměstnancům? Q9c. Jaké máte výhody jako rodinná firma vůči ostatním firmám na trhu práce?
Báze: n=200

BENEFIT ESOP

Rodinné firmy nejčastěji nezvažují zavedení zaměstnaneckých akciových plánů jako jeden z benefitů do budoucna.

Zvažování zavedení zaměstnaneckých akciových plánů (ESOP)



ESOP jako benefit zvažují častěji rodinné firmy s 20 – 50 zaměstnanci (28 %). A také častěji rodinné firmy, které zaměstnávají zahraniční pracovníky (37 %), ty, které mají benefity pro zaměstnance starší 55 let (52 %), zaměstnávají osoby v důchodovém věku (27 %) a ty, které zaměstnávají studenty (27 %).

Komentář AMSP ČR: V současné době prochází většina rodinných firem teprve první generační výměnou a na tyto benefity přijde určitě čas v dalších generacích s tím, jak rodinné firmy porostou a budou se vyvíjet. U „otců zakladatelů“ je častokrát nepředstavitelné, aby se o svou firmu „dělili“ se zaměstnanci. Tento výsledek je pochopitelný, „akciové“ plány se hodí pouze pro limitovanou skupinu větších firem či start-upů. Plus u nás bohužel stále není ideální prostředí, které by k tomu motivovalo – daňově.

Otázka: Q9d. Zvažujete zavedení zaměstnaneckých akciových plánů (ESOP) do budoucna jako jeden z možných benefitů pro zaměstnance?

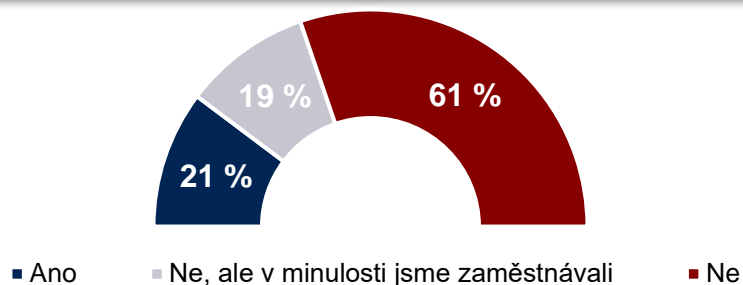
Báze: n=200

RODINNÉ FIRMY A ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍCI

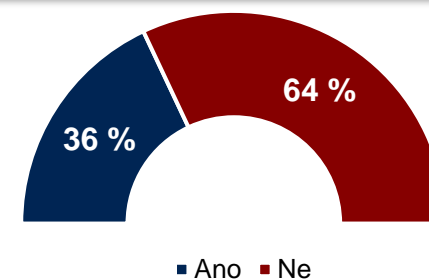
ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍCI V RODINNÝCH FIRMÁCH

Šest z deseti rodinných firem v ČR nezaměstnávají zahraniční pracovníky a ani se k tomu nechystají. Největšími bariérami jsou obavy z jazykové bariéry, administrativní náročnost nebo obavy z pracovní morálky těchto pracovníků.

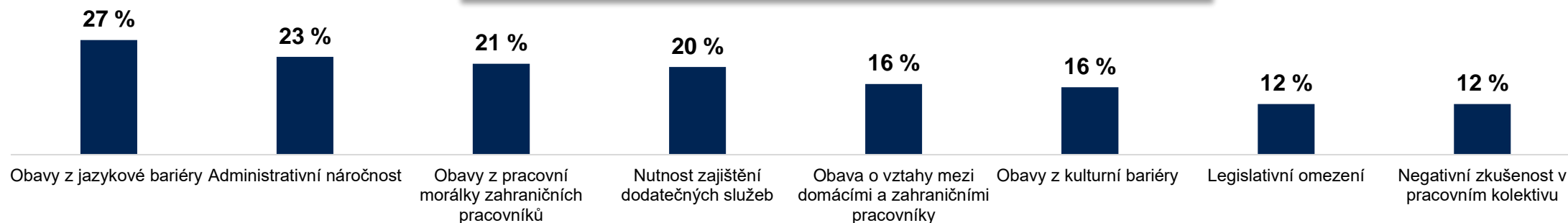
Zahraníční pracovníci ve firmě



Využití zahraničních pracovníků v budoucnu



Bariéry pro využití zahraničních pracovníků v budoucnu



Nevím 10 %
n=128

Komentář AMSP ČR: Pro rodinné firmy je skutečně náročné se do tohoto procesu pouštět v případech, kdy hledají malé množství pracovníků. Zároveň jim chybí zkušenosti a často jsou vázány na region, ve kterém působí. I zde je podpora žádoucí.

Otázka: Q10. Zaměstnáváte zahraniční pracovníky? Q11. Plánujete do budoucna využívat možnosti najímat zahraniční pracovníky? Q12. Z jakých důvodů neplánujete využívat možnosti zaměstnávat zahraniční pracovníky?

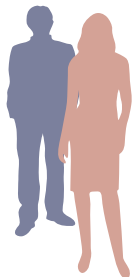
Báze: n=200, n=128, ti, kteří zahraniční pracovníky neplánují zaměstnat

RODINNÉ FIRMY A ZAMĚŠTNANCI V LETECH

VĚK ZAMĚSTNANCŮ

Průměrný věk zaměstnanců v rodinných firmách je 42 let. V příštích 10 letech neočekávají, že by se průměrný věk výrazně změnil. 68 % rodinných firem zaměstnává osoby nad 55 let.

Průměrný věk zaměstnanců v rodinných firmách

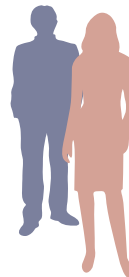


42 let

je aktuální průměrný věk zaměstnanců v rodinných firmách

n=33

Průměrný věk zaměstnanců v rodinných firmách za 10 let

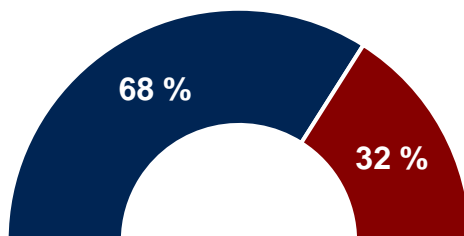


45 let

je průměrný věk zaměstnanců, který rodinné firmy očekávají za 10 let

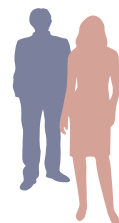
n=56

Zaměstnanci 55+ let



- Ano
- Ne

Počet zaměstnanců 55+ let



8 zaměstnanců

starších 55 let mají aktuálně průměrně rodinné firmy

n=22

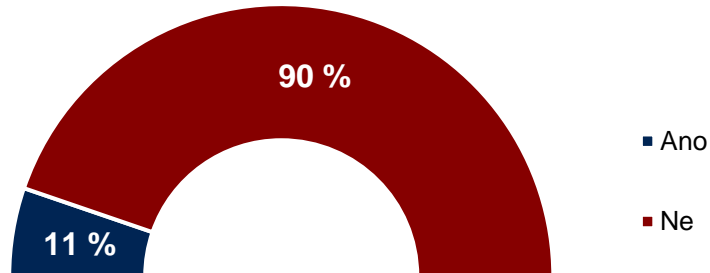
Komentář AMSP ČR: Jak se ukazuje, stálost u rodinných firem je skutečným benefitem. Zaměstnanci z těchto firem neutíkají a fluktuace je malá. Samozřejmě to sebou přináší zvyšování průměrného věku u zaměstnanců. Pro rodinné firmy není věk problémem co se týká zaměstnanců, naopak jsou rády za zkušené pracovníky.

Otázka: Q13. Jaký je průměrný věk vašich zaměstnanců? Q14. Jaký očekáváte, že bude průměrný věk vašich zaměstnanců za 10 let? Q15. Máte ve vaší firmě zaměstnance starší 55 a více let? Q16. Kolik zaměstnanců starších 55 a více let aktuálně zaměstnáváte?
Báze: n=200

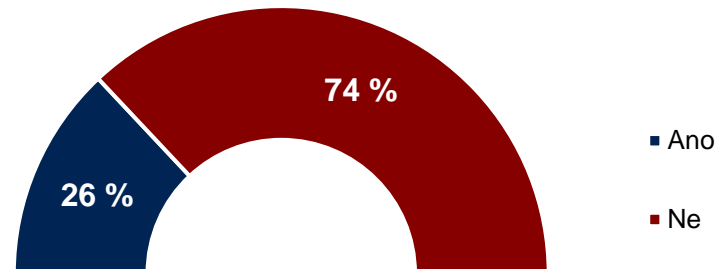
ZAMĚŠTNANCI 55+ LET A PRACOVNÍCI V DŮCHODOVÉM VĚKU

Většina rodinných firem nemá speciální benefity pro zaměstnance starší 55 let. Tři čtvrtiny rodinných firem nezaměstnává lidi v důchodovém věku. Ti, kteří zaměstnávají lidi v důchodovém věku, tak nejčastěji činní na DPČ nebo DPP.

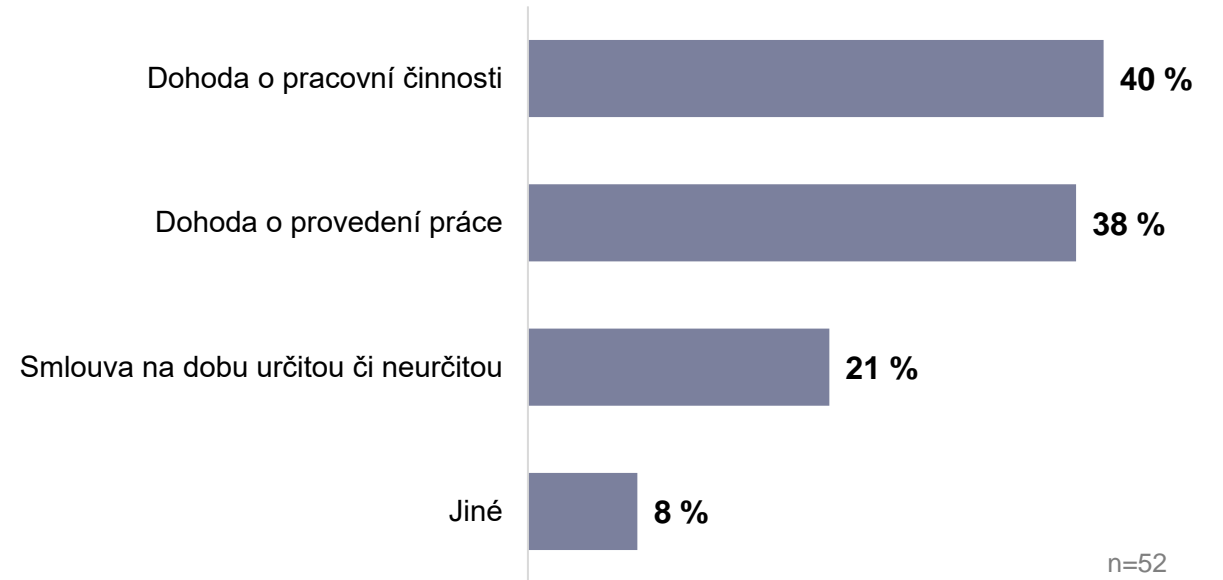
Speciální benefity pro zaměstnance 55+ let



Zaměstnanci v důchodovém věku



Způsob zaměstnání seniorů



n=52
(ti, kteří zaměstnávají seniory)

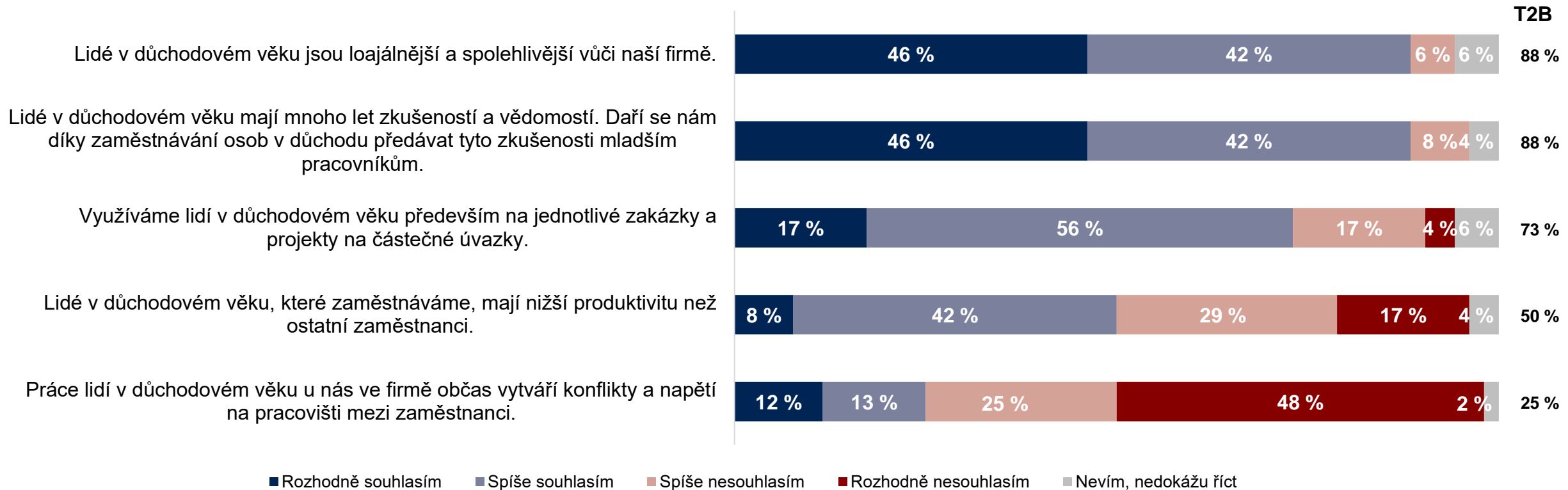
Komentář AMSP ČR: Tito „starší“ zaměstnanci častokrát vyrostli s firmou, proto není důvod pro speciální benefity. Zaměstnanci, kteří jsou již v důchodovém věku, nejsou do další práce tlačeni, pokud to však pro obě strany dává smysl, tato spolupráce pokračuje na úrovni DPP nebo DPČ. Důvodů je několik, tyto pracovníky práce baví, jsou rádi ve známém kolektivu a pokud jim to zdraví dovolí, rádi si přivydělají k důchodu a cítí se užiteční.

Otázka: Q17. Máte zavedené speciální benefity, které cílí především na zaměstnance starší 55 let? Q19. Zaměstnáváte osoby v důchodovém věku? Q20. Jakými všemi způsoby zaměstnáváte osoby v důchodovém věku?

Báze: n=200

SOUHLAS S VÝROKY OHLEDNĚ ZAMĚSTNANCŮ V DŮCHODOVÉM VĚKU

Nejčastěji zástupci rodinných firem souhlasí s tím, že jsou zaměstnanci v důchodovém věku loajálnější vůči firmě a s tvrzením, že lidé v důchodovém věku mají mnoho zkušeností a vědomostí, které předávají mladším pracovníkům.



Komentář AMSP ČR: Jak naučit mladší pracovníky větší loajalitu a spolehlivost? Zde se potvrzují informace, které byly zmíněny již dříve. Zaměstnanci v důchodovém věku častokrát vyrostli s firmou a jsou nepostradatelnou studnicí znalostí v rámci firmy. Evidentně jsou k firmě loajální. Největší úskalí u těchto zaměstnanců je, aby byli schopni své znalosti kvalitně předat nové generaci zaměstnanců. Věkově smíšené kolektivy začínají být velkým trendem.

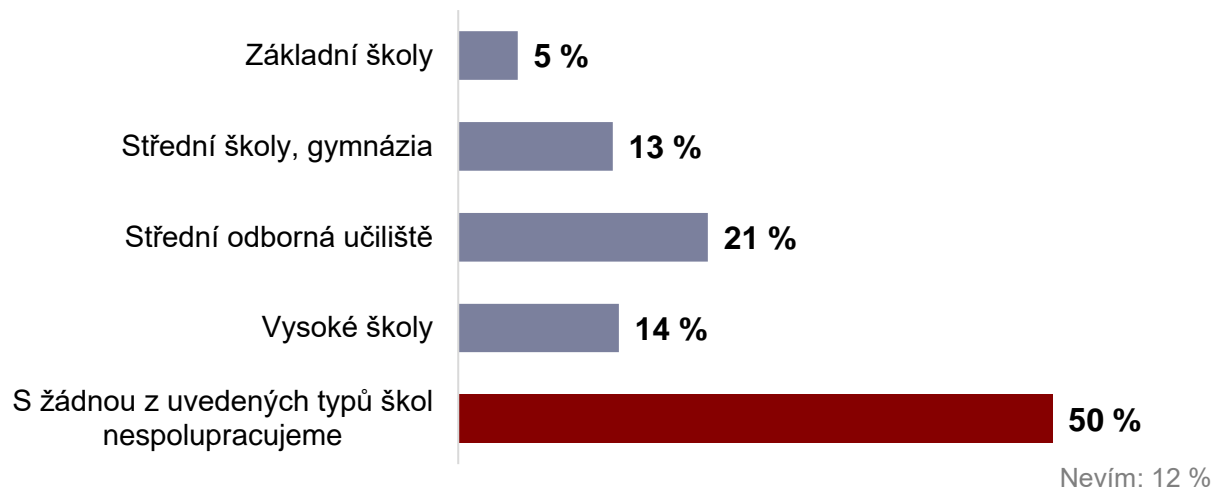
Otázka: Q21. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkající se zaměstnávání osob v důchodovém věku?
 Báze: n=52 (ti, kteří zaměstnávají seniory)

RODINNÉ FIRMY A ŠKOLY

RODINNÉ FIRMY A SPOLUPRÁCE SE ŠKOLAMI

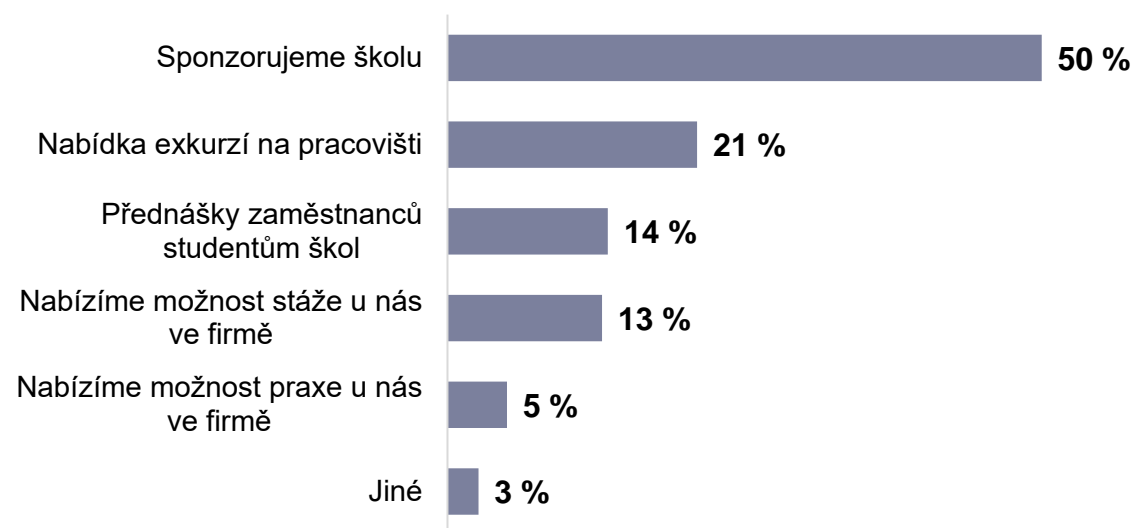
Polovina rodinných firem nespolupracuje se žádnou školou. Pokud s nějakou školou spolupracují, pak nejčastěji se středními odbornými učiteli. Rodinné firmy, které spolupracují se školami, uvádí, že je nejčastěji sponzorují či jim nabízejí exkurze na pracoviště.

Spolupráce se školami



Malé rodinné firmy do 10 zaměstnanců častěji s žádnou školou nespolupracují (80 %). Rodinné firmy s 21-50 zaměstnanci častěji spolupracují se středními odbornými učiteli.

Způsob spolupráce se školami



n=77 (ti, kteří spolupracují se školami)

Komentář AMSP ČR: Ukazuje se, že větší spolupráce se školami je u větších rodinných firem, což je logické. Je často vázána na daný region, ve kterém rodinná firma působí. Věříme, že tyto spolupráce se budou v následujících letech spíše prohlubovat, vzhledem k tlakům na trhu práce a pomohou navázat vztahy pro budoucí zájemce z řad absolventů o práci v dané firmě. Praxe je pro studenty zcela zásadní, mají pak větší šanci uspět. Vzorem nám může být Německo.

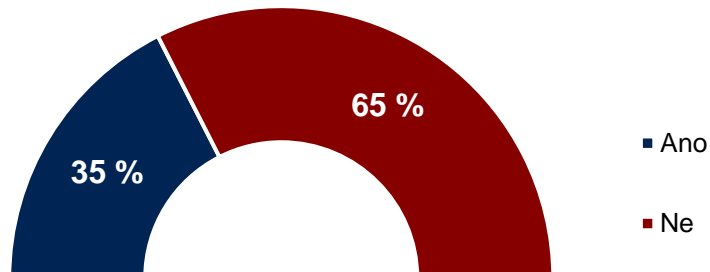
Otázka: Q22. Se kterými z níže uvedených škol spolupracujete, pokud s nějakou? Q23. Jakým způsobem s těmito školami spolupracujete?

Báze: n=200

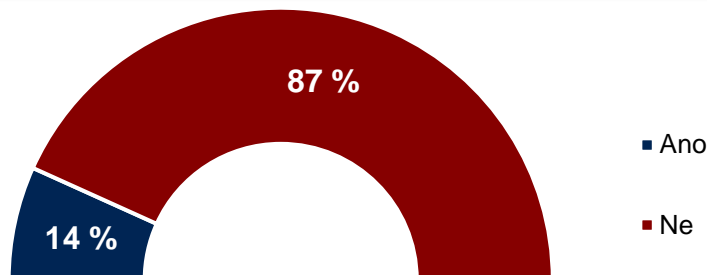
ZAMĚSTNANCI – STUDENTI

Více než třetina rodinných firem zaměstnává studenty, ale většina z nich pro ně nemá žádné speciální benefity. Pokud nějaké mají, bývají to hlavně finanční benefity, stravenky či flexibilní pracovní doba.

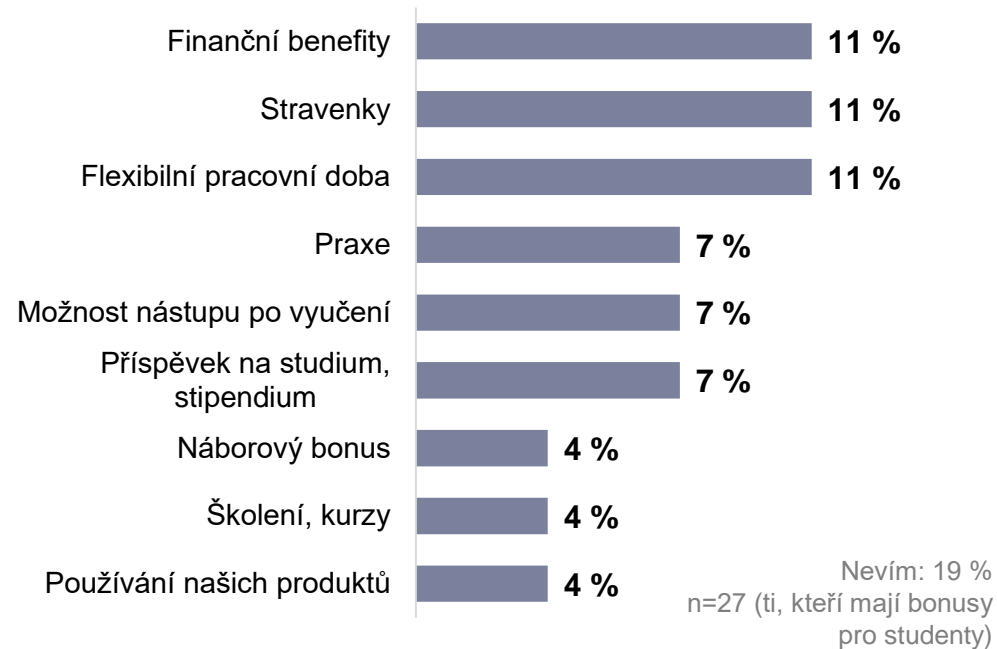
Studenti v rodinných firmách



Speciální benefity pro zaměstnané studenty



Konkrétní benefity pro studenty



Komentář AMSP ČR: Pro rodinné firmy není věk překážkou, jde zejména o schopnosti a zájem se učit nové věci v praxi, proto pro ně není překážkou, že daný pracovník je ještě studentem. Ohledně bonusů se potvrzuje, že rodinné firmy každý z těchto benefitů pečlivě promýšlí, zda má kýžený přínos pro celkové fungování společnosti. Otázkou zůstává, jak vhodně motivovat studenty?

Otázka: Q24. Máte ve vaší firmě zaměstnance, které byste označil/a za studenta či absolventa školy? Q26. Máte zavedené speciální benefity, které cílí především na studenty a absolventy škol?

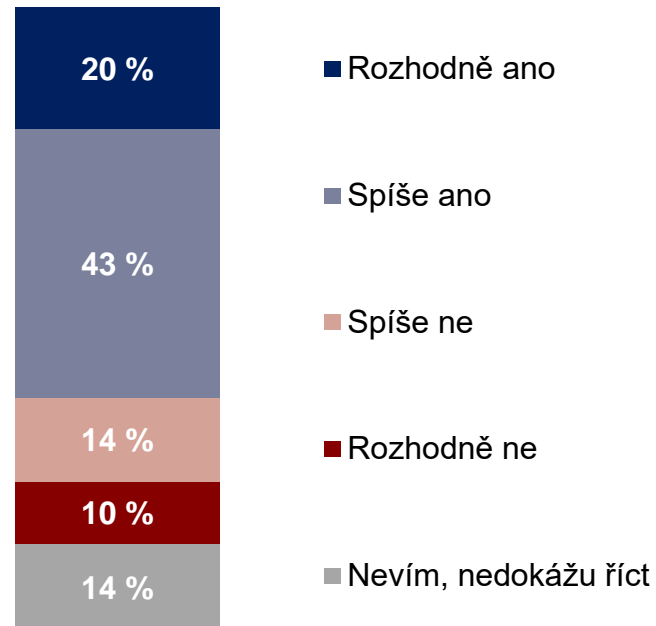
Q27. Jaké benefity cílí na studenty a absolventy škol máte?

Báze: n=200

MOTIVACE PRO NAJÍMÁNÍ STUDENTŮ

Více než tři pětiny rodinných firem by motivovalo zaměstnávat absolventy, pokud by stát přispíval na jejich zaměstnávání. Pro pětinu firem by byl příspěvek od státu velkým motivátorem pro zaměstnání pracovníků-absolventů.

Motivace příspěvkem od státu na zaměstnání absolventů



Státní příspěvek na zaměstnávání absolventů by motivoval častěji rodinné firmy s 21-50 zaměstnanci (78 %).

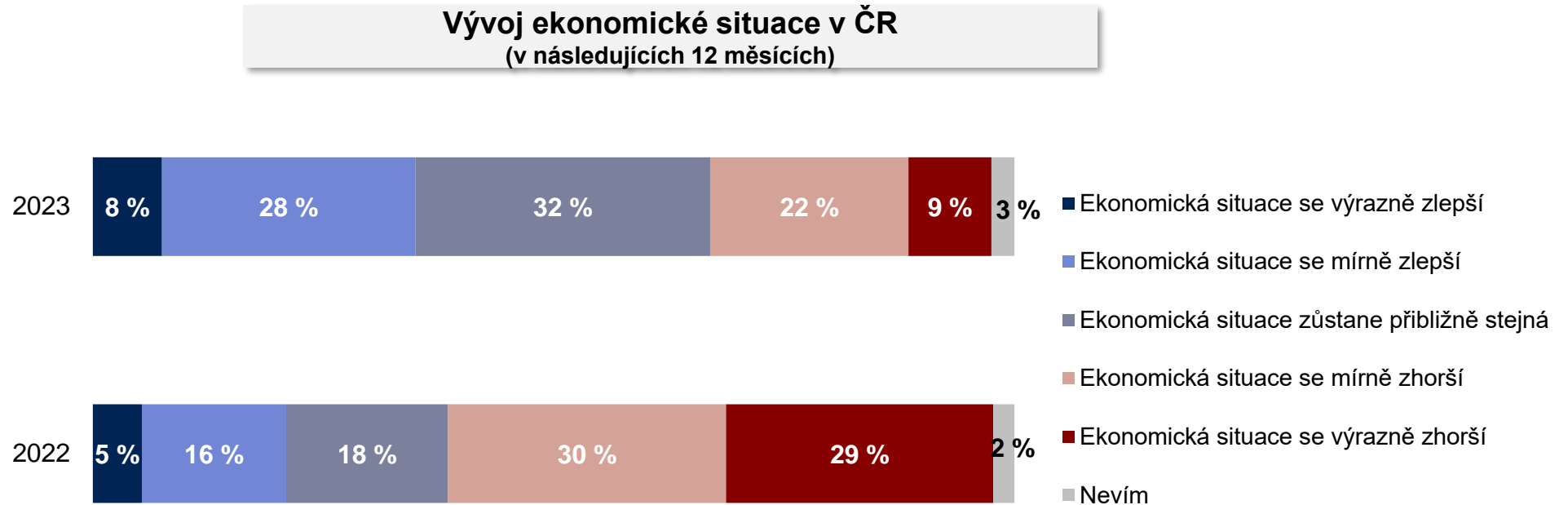
Komentář AMSP ČR: Rodinné firmy by velice rády více spolupracovaly se studenty. Nejsou však schopny častokrát nabídnout stejné benefity jako velké nadnárodní firmy. Proto by každá pomoc státu v této oblasti (např. úlevy na odvodech) určitě zásadně napomohla navýšení této spolupráce prospěšné pro obě strany.

Otázka: Q28. Pokud by stát zavedl příspěvek na zaměstnávání absolventů do 5 let od ukončení školy, do jaké míry by Vás to motivovalo přijímat studenty a absolventy
Báze: n=200

EKONOMICKÁ SITUACE RODINNÝCH FIREM

VÝVOJ EKONOMICKÉ SITUACE V ČR PODLE RODINNÝCH FIREM

Ekonomický vývoj v ČR vidí rodinné firmy pozitivněji, než v minulém roce. 36 % rodinných firem očekává zlepšení situace.

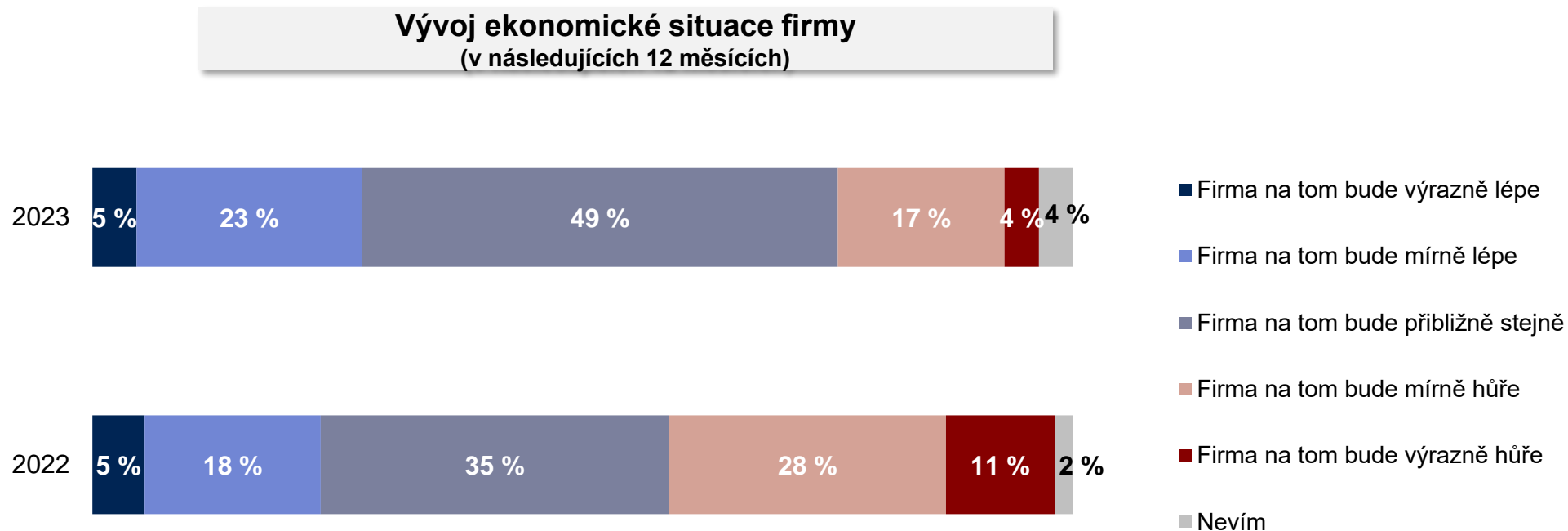


Komentář AMSP ČR: Majitelé rodinných firem jsou optimisté a podnikání mají rádi. Po covidových letech i energetické krizi většina z nich věří, že se situace začíná obracet k lepšímu.

Otázka: Q33. Jak vidíte vývoj ekonomické situace v České republice v následujících 12 měsících?
Báze: n=200 (2023), n=262 (2022)

VÝVOJ EKONOMICKÉ SITUACE RODINNÝCH FIREM

Stejně tak jsou pozitivnější ve výhledu vývoje jejich firmy. Zatímco v minulém roce 39 % rodinných firem očekávalo zhoršení jejich situace, letos tak očekává pouze 21 % z nich.

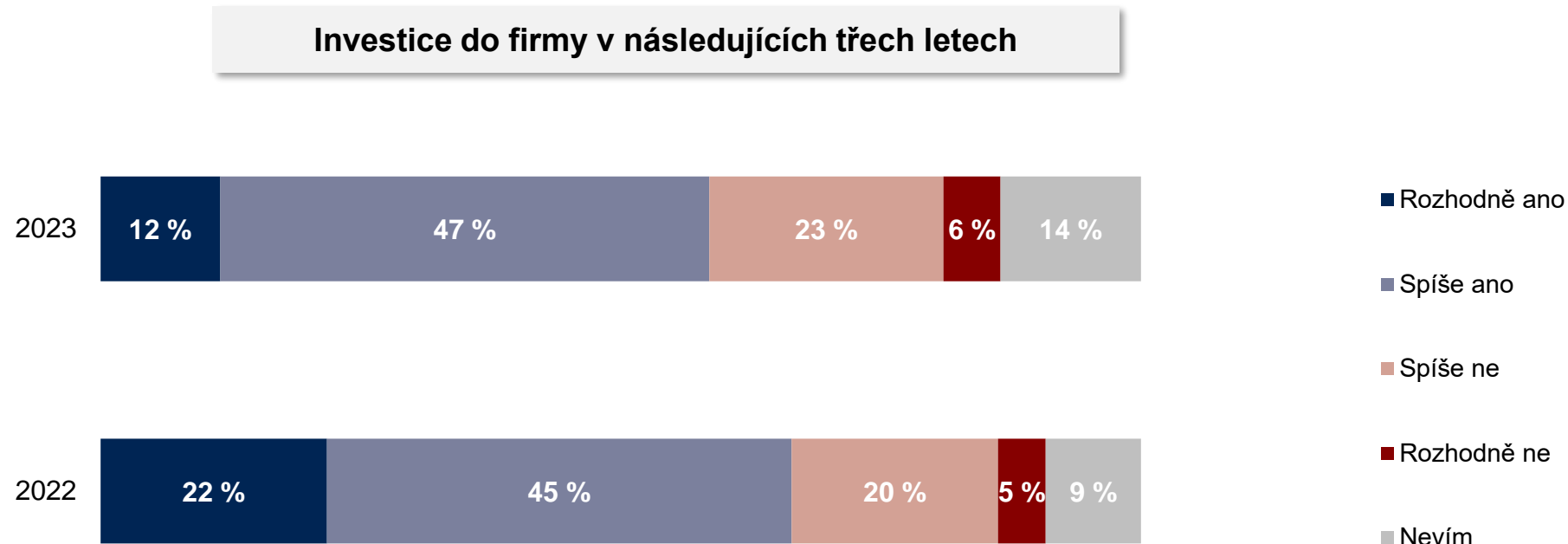


Komentář AMSP ČR: Meziroční posun k pozitivnější náladě je zde poměrně zásadní, ukazuje se opětovně, že rodinné firmy jsou skutečnými tahouny ekonomiky, a to i ve svých predikcích.

Otázka: Q34. Jak vidíte vývoj ekonomické situace pro vaši rodinnou firmu v následujících 12 měsících?
Báze: n=200 (2023), n=262 (2022)

PLÁNOVANÁ INVESTICE DO FIRMY

Přesto investovat do dalšího rozvoje rodinné firmy plánuje méně rodinných firem než před rokem.



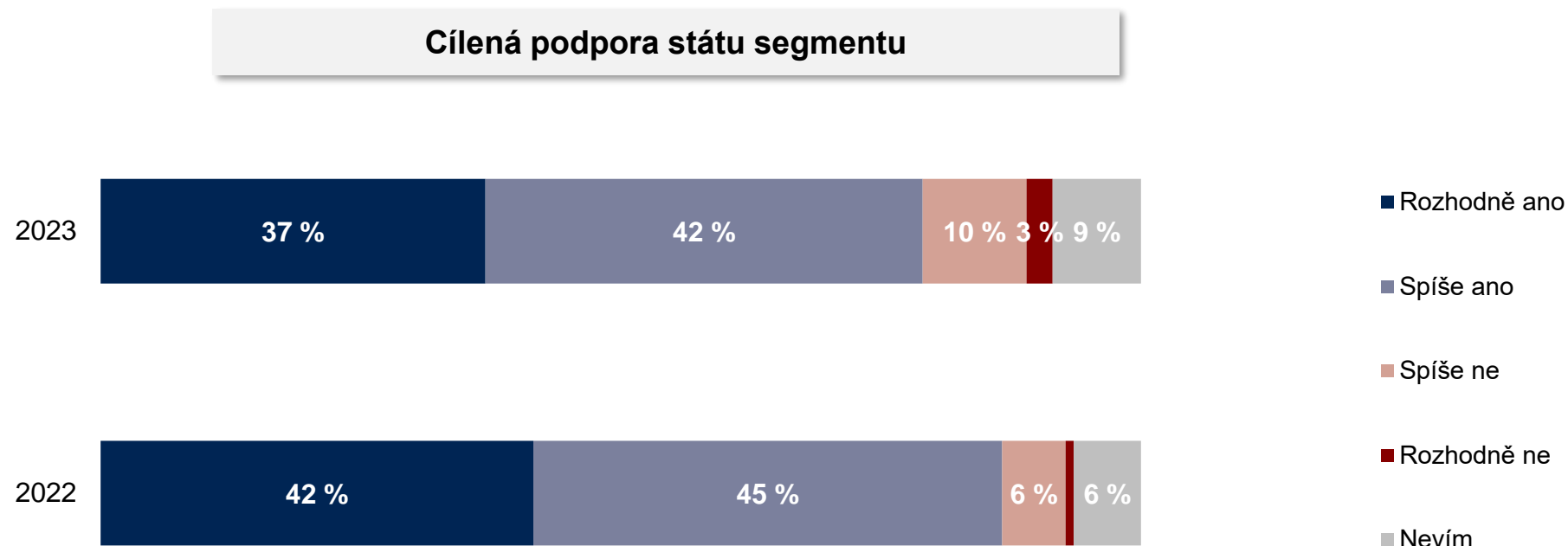
Komentář AMSP ČR: I když rodinné firmy očekávají zlepšení celkové situace a jsou vesměs pozitivní, minulé roky, které byly pro většinu z nich velmi náročné, je naučily mnohem více rozmýšlet veškeré investice a opatrněji nakládat s financemi, které mají. Proto v letošním roce spíše „drží pozice“, zdroje zejména menších firem jsou limitované.

Otázka: Q35. Plánujete investovat v následujících 3 letech do dalšího rozvoje vaší firmy?

Báze: n=200 (2023), n=262 (2022)

STÁT A PODPORA RODINNÝCH FIREM

Většina rodinných firem stále věří, že by stát měl cíleně podporovat tento segment, ačkoliv meziročně míra souhlasu s tímto výrokem klesla na z 87 % na 79 %.



Komentář AMSP ČR: Zde se nám nic zásadního nemění, většina rodinných firem si uvědomuje svoji důležitost pro hospodářství a uvítaly by cílenou podporu této oblasti. Důležitost rodinného podnikání se ukazuje jako skutečná a důkazem toho byly i poslední krizové roky.

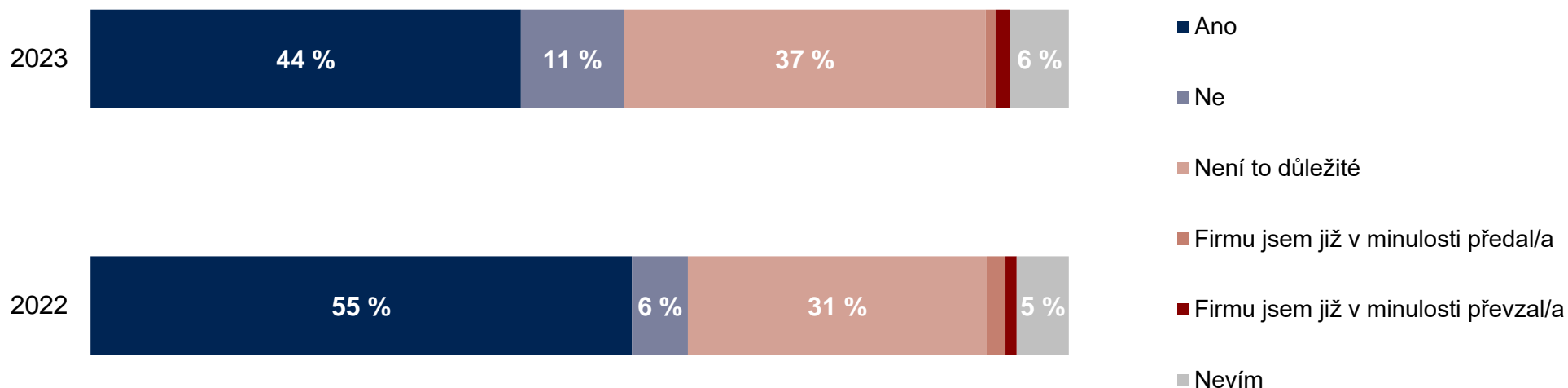
Otázka: Q36. Měl by podle Vás stát více cíleně podporovat segment rodinných firem?
Báze: n=200 (2023), n=262 (2022)

PŘEDÁVÁNÍ RODINNÉ FIRMY

PLÁNOVANÉ PŘEDÁNÍ FIRMY RODINNÉMU PŘÍSLUŠNÍKOVÍ

Zatímco v loňském roce bylo cílem více než poloviny rodinných firem převzetí společnosti rodinným příslušníkem, v letošním roce má takový plán méně rodinných firem (44 %).

Plán pro převzetí rodinné firmy rodinným příslušníkem



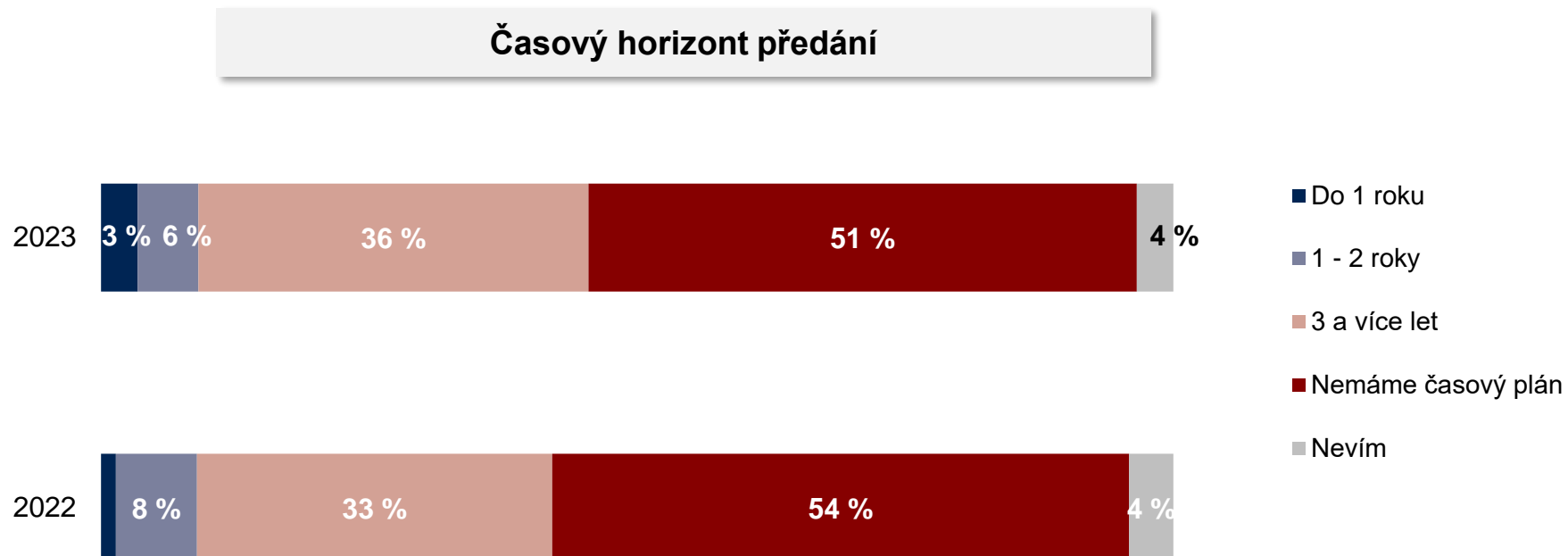
Komentář AMSP ČR: Poslední roky, které nebyly pro většinu rodinných firem vůbec jednoduché, trochu zamíchaly kartami. I přes to má téměř polovina firem plán na předání další generaci, což je pozitivní, ale pokles této priority je jasně dán náročnou ekonomickou situací, kdy plán převzetí předběhly urgentnější priority. Předání samozřejmě nemusí nutně být v rámci rodiny, neznamená to však, že by tyto rodinné firmy nepůsobily na trhu i nadále a přestaly být rodinnými firmami. Řešením může být najmutí externího manažera.

Otázka: Q37. Je cílem vaší rodinné firmy, aby vedení převzal některý z rodinných příslušníků (dětí, ...)?

Báze: n=200 (2023), n=262 (2022)

ČASOVÝ HORIZONT PŘEDÁNÍ FIRMY RODINNÉMU PŘÍSLUŠNÍKOVÍ

Rodinné firmy, které plánují předat vedení společnosti rodinnému příslušníkovi pro tento krok nejčastěji nemají časový plán.



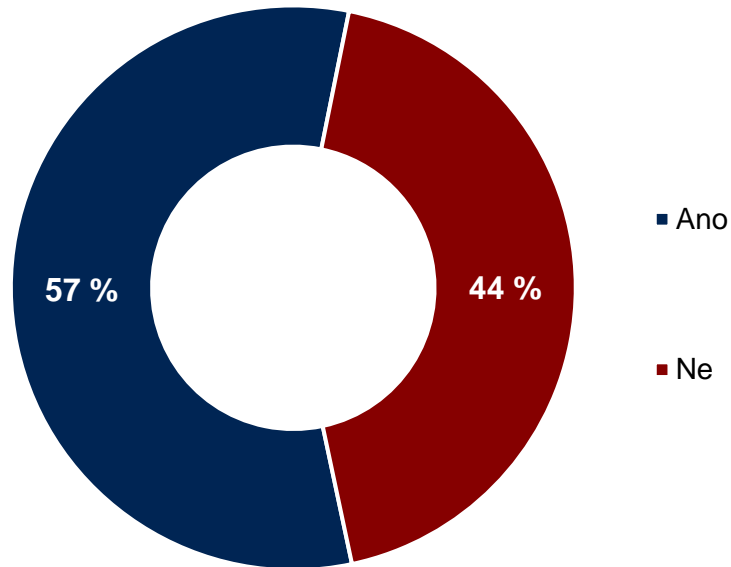
Komentář AMSP ČR: Většina současných majitelů zatím necítí tlak, aby měli jasný časový plán pro předání. AMSP ČR však tyto rodinné firmy edukuje, že vždy je lepší mít připravený jasný plán předání – jde o velmi náročný projekt s jednotlivými fázemi, jehož neúspěch má fatální následky jak na firmu, tak na rodinu. I nástupníci stále častěji zmiňují, že toto téma bývá v rodinné firmě tabu. Manažerská odpovědnost je předávána postupně, nicméně o majetku se dost často mlčí. Toto téma je velmi citlivé.

Otázka: Q38. V jakém časovém horizontu plánujete předat vaši rodinnou firmu některému z rodinných příslušníků?
Báze: n=88 (2023), n=145 (2022); ti, kteří plánují předat firmu rodinnému příslušníkovi

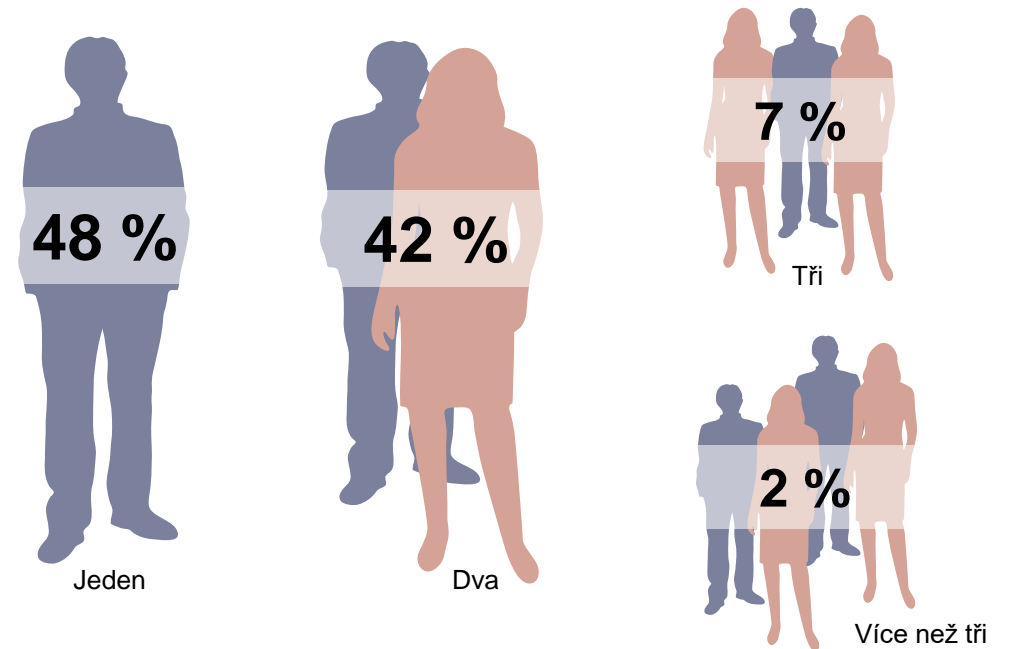
POTENCIÁLNÍ NÁSTUPCI VE FIRMĚ

57 % rodinných firem má ve společnosti zaměstnance, který by mohl převzít vedení. Nejčastěji mají jednoho či dva takové kandidáty.

Zaměstnanec ve firmě, který by mohl převzít vedení



Počet takových zaměstnanců

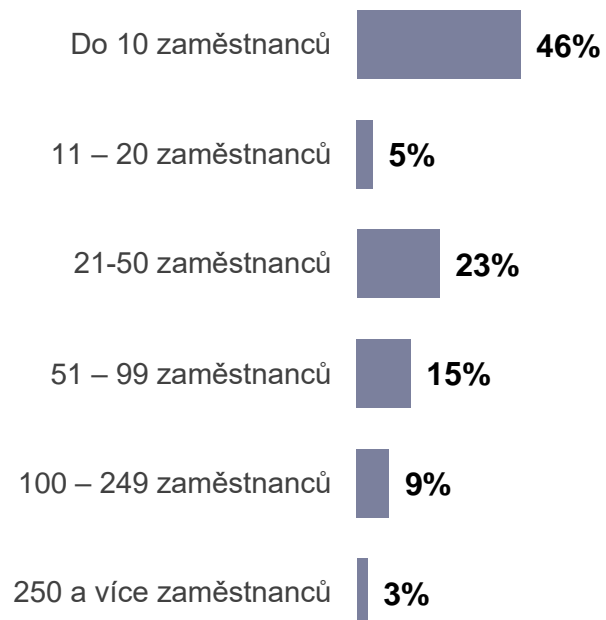


Komentář AMSP ČR: Ukazuje se, že zaměstnanci, kteří s firmou vyrůstali a jsou součástí společnosti, se mohou v budoucnu stát i jejími řediteli. Tzn. že manažerské předání nemusí být nutně v rámci rodiny a i přes to si firmy mohou zachovat svůj rodinný statut a působnost na trhu v nezměněné podobě.

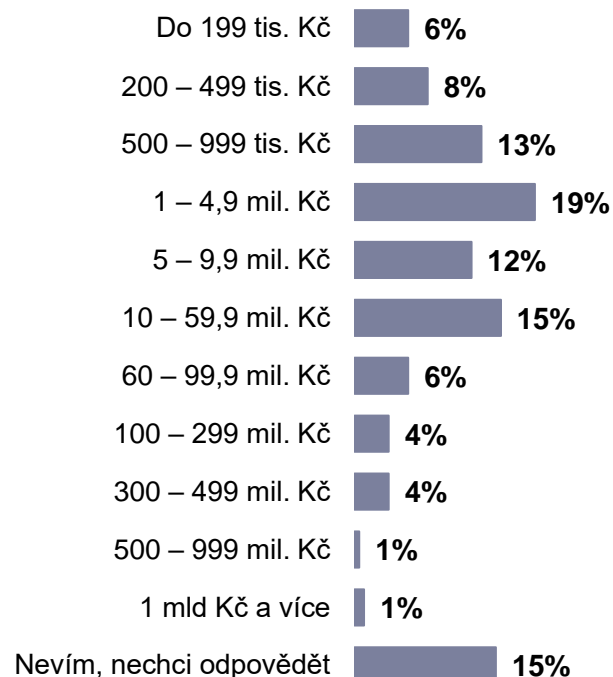
Otázka: Q39. Pracuje ve Vaší rodinné firmě již nyní někdo, kdo by mohl v budoucnosti převzít vedení firmy? Q40. Kolik takových potenciálních nástupců ve firmě aktuálně zaměstnáváte?
Báze: n=200, n=113; ti, kteří mají ve firmě zaměstnance, který by mohl převzít vedení firmy

STRUKTURA VZORKU

POČET ZAMĚSTNANCŮ



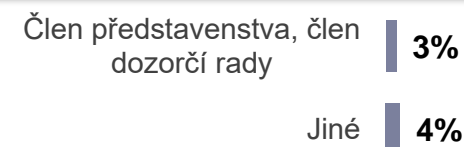
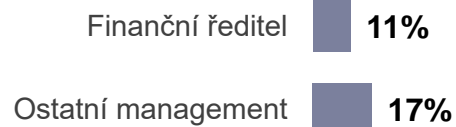
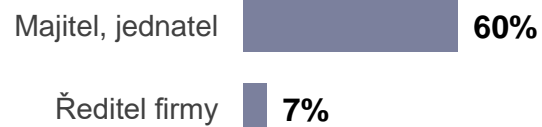
ROČNÍ OBRAT V LOŇSKÉM ROCE



HLAVNÍ OBOR FIRMY



POZICE VE FIRMĚ



Pozn.: ID2 - ostatní služby (zastoupeny v méně než 3 %) 42 %.

Otázka R2. Kolik zaměstnanců má Vaše rodinná firma? ID3. Jaký obrát měla Vaše rodinná firma v loňském roce (za poslední roční účetní období)? ID2. Jaký je hlavní obor činnosti vaší rodinné firmy? R3. Jaká je Vaše pozice ve firmě?

Báze: n=200