

HAYS CZECH REPUBLIC **MZDOVÝ PRŮZKUM 2023**

OBSAH

Úvod	1
O publikaci	2
Pracovní trh v roce 2022	3
Strategie náboru	5
Vývoj mezd a benefitů	8
Práce z domova	15
Poptávka v roce 2023	18
Novela zákoníku práce	22
Finance a účetnictví	23
Bankovníctví	26
Administrativa, HR a právo	28
Business Services	32
Obchod a marketing	36
Retail	46
Life Sciences	50
IT & Telekomunikace	56
Logistika a Supply Chain	61
Výroba a strojírenství	64
Stavebnictví a reality	67
Dočasné zaměstnávání	71
O Hays	75
Kontaktujte nás	76

ÚVOD



Vážené dámy, vážení pánové,

Vítejte u Mzdového průzkumu Hays pro rok 2023.

Posledních několik let se neslo ve znamení pandemie a takzvané Velké rezignace. Tyto faktory ovlivňující světové ekonomiky se v loňském roce dále rozšířily o válečný konflikt na Ukrajině, energetickou krizi, která zasáhla prakticky celou Evropu, a o prudce rostoucí inflaci, přičemž důsledky všech těchto faktorů zůstávají velmi obtížně predikovatelné.

Po předchozích letech kontinuálního ekonomického růstu, včetně rychlého zotavení po pandemické krizi, musíme nyní čelit nové realitě, kterou je celkové zpomalení trhů a ekonomická recese. Dle ekonomů se Česká republika již v určité mírné formě recese nachází. To zajistě ovlivní i pracovní trh a HR strategie firem.

Řada firem ve svých náborových strategiích těží z atraktivity České republiky pro zahraniční uchazeče, a proto se snaží nedostatek některých dovedností na trhu pokrýt pomocí zahraniční pracovní síly. Po zjednodušení a urychlení imigračního procesu firmy již dlouho volají a nyní tato potřeba nabývá na důležitosti ještě více.

Zvýšená úroveň stresu, kterou způsobily výše uvedené události a se kterou se nyní lidé potýkají, přispěla k novému fenoménu nazývanému „quiet quitting“, při kterém zaměstnanci vykazují nižší angažovanost i produktivitu. To z pochopitelných důvodů vytváří nesoulad mezi vyššími mzdovými požadavky uchazečů a společnostmi, které se snaží ochránit svou profitabilitu.

Z finančního pohledu se jedná o velmi citlivou situaci pro obě strany, jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Zaměstnavatelé se snaží být na pracovním trhu konkurenceschopní co se týká nabízených mezd, aby jejich výše byly relevantní, ale nikoliv přemrštěné. Mzdové požadavky uchazečů by pak měly především odpovídat jejich znalostem a zkušenostem, s přihlédnutím k aktuálním možnostem trhu.

Doufám, že vám letošní mzdový průzkum Hays opět poslouží jako validní přehled trendů na pracovním trhu a podklad pro vaši strategii – ať už je vaším cílem nábor zaměstnanců či vyhledání nového pracovního uplatnění; a zůstane hlavním zdrojem informací pro kvalifikovaný trh práce v České republice.

Závěrem bych rád vyjádřil své naděje v brzké uklidnění válečného konfliktu i jeho následků a doufám, že nebude docházet k jeho další eskalaci. Přeji vám všem bezpečí a pevné zdraví.

Sándor Bodnár
Managing Director
Hays Czech Republic

O PUBLIKACI

Metodologie

Mzdový průzkum Hays je publikace zaměřená na vývoj mezd a pracovního trhu v jednotlivých sektorech, připravená odborníky společnosti Hays v České republice.

Mzdová data byla získávána v průběhu roku 2022 z databáze společnosti Hays Czech Republic a zohledňují jak nabízenou výši mezd, tak požadavky uchazečů a finální nabídku mzdy při obsazení pozice.

Podrobnější datové šetření probíhalo v říjnu 2022 a zúčastnilo se jej 1051 respondentů z řad zaměstnanců a uchazečů o práci a 523 respondentů z řad zaměstnavatelů působících na českém pracovním trhu.

V zaměstnavatelském průzkumu mezi respondenty převažovaly velké (49%) a střední (41%) společnosti. Z hlediska oborů byly zastoupeny nejvíce IT společnosti (17%), Výrobní společnosti (17%), Obchodní společnosti (15%), Engineering a logistika (15%), Finance a bankovníctví (8%), Life Sciences, farmacie a zdravotnictví (8%).

Průzkumu uchazečů se zúčastnilo 62 % mužů a 37 % žen, převážně zaměstnaných na rolích střední seniority (63%). Nejčastěji byly zastoupeny následující obory profesí: IT (25%), Finance a účetnictví (17%), Inženýring, logistika a výroba (14%), Administrativa, HR a právo (11%) Obchod a Marketing (11%).

Děkujeme

Tímto děkujeme všem společnostem a odborníkům, kteří se zúčastnili našeho průzkumu a poskytli nám tak cenné informace, díky kterým tato publikace mohla vzniknout. Doufáme, že přinese řadu zajímavých postřehů a informací z pracovního trhu jak zaměstnavatelům, tak i specialistům, kteří zvažují kariérní změnu.



PRACOVNÍ TRH V ROCE 2022

Pracovní trh zaznamenal v loňském roce opět řadu zvratů a výzev. Relativně rychlé oživení světové ekonomiky po koronavirové pandemii prudce zbrzdila energetická krize a válečný konflikt na Ukrajině. To vše se promítá do strategických rozhodování firem a ovlivňuje plánování finančních i lidských zdrojů. Hlavním tématem proto v mnoha společnostech byla v loňském roce nákladová a provozní efektivita.

Míra nezaměstnanosti se v průběhu loňského roku pohybovala kolem 3,3 % a po létě vystoupala k hodnotě 3,5 %. Počet volných míst ovšem nadále převyšuje 300 tisíc, je tedy zřejmé, že nerovnováha mezi poptávanými dovednostmi a dostupnou pracovní silou pokračuje ve stejné intenzitě. Společnosti byly v průběhu roku z hlediska náborů aktivní, otevíraly nová pracovní místa, nahrazovaly odchozí zaměstnance, stále více oborů a profesí se však potýká s nízkou aktivitou uchazečů i obecně s nedostatkem kandidátů s požadovanými dovednostmi.

Ceny energií jsou aktuálně hlavní výzvou pro mnoho společností a zaměstnavatelů, obzvláště v tak průmyslově zaměřeném regionu, jakým je právě Česká republika. Někteří zaměstnavatelé v důsledku toho budou nuceni optimalizovat svůj provoz, což může vyústit například v omezení výroby v některých segmentech, v krajním případě pak i relokaaci výrobních závodů do levnějších regionů. Recesi se lokální ekonomika nevyhne, ačkoliv její hloubka by neměla být dle predikcí až tak extrémní. Následný restart ekonomiky pak má být pomalý, růst HDP pro rok 2023 se předpokládá okolo 0,7 %.

Zaměstnavatelé jsou vzhledem k obtížné předvídatelnosti dalšího vývoje cen a dostupnosti komodit velmi obezřetní a jejich strategickým cílem pro následující měsíce je především zvýšení obrátu a provozního zisku. Největšími komplikacemi, které jim v tomto snažení brání, je nedostatek kvalifikovaného personálu a rostoucí náklady.

Na jaké hlavní 3 strategické cíle se aktuálně zaměřuje vaše společnost?

Zaměstnavatelé

Zvýšení obrátu (tržeb)

47%

Zvýšení provozního zisku

43%

Stabilizace hlavního podnikání

28%

Vytváření inovací

28%

Rozšíření produktového portfolia

27%

Získání podílu na trhu

23%

Zvýšení konkurenceschopnosti

20%

Zajištění udržitelnosti

28%

Zvýšení prestiže

10%

Podpora / zavádění aktivit šetrných k životnímu prostředí

10%

Rozšíření diversity ve společnosti

7%

Posílení sociální zodpovědnosti

4%

Nejsem si jist/a

2%

Jiné

2%

U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

PRACOVNÍ TRH V ROCE 2022

Jaké z níže uvedených faktorů vám, dle vašeho názoru, brání / mohou bránit v dosažení vašich strategických cílů?

Zaměstnavatelé

34%

Nedostatek kvalifikovaných odborníků na pracovním trhu

28%

Rostoucí náklady firmy

14%

Finanční možnosti / rozpočty firmy jsou omezené

6%

Problémy s retencí stávajících zaměstnanců

6%

Rostoucí životní náklady zaměstnanců

4%

Jiné

3%

Udržení kroku s technologickými inovacemi

2%

Nedostatek absolventů a juniorů

2%

Nejsem si jist/a

1%

Nedostatek kandidátů na manažerské role

U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

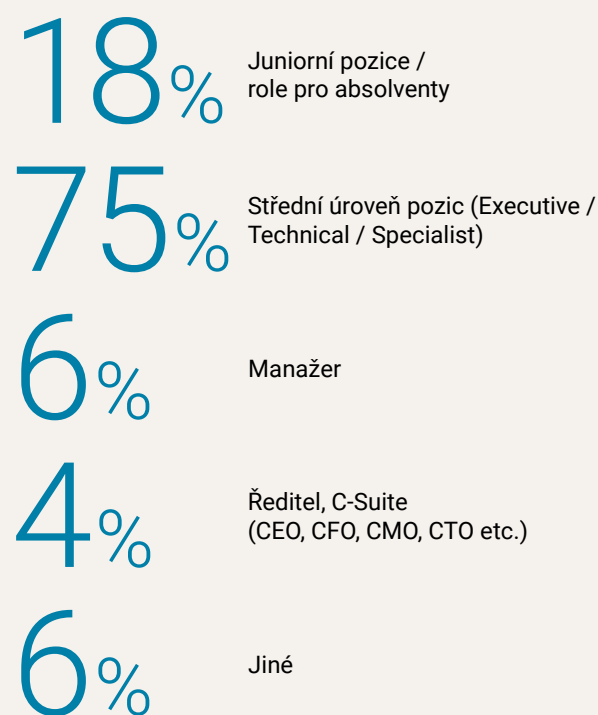
STRATEGIE NÁBORU

Společnosti revidují své náborové strategie a usilují o rozšíření náborových metod o další efektivní zdroje, zejména v nejvíce zasažených oborech jako je IT, výroba a vývojová centra. Těmi jsou například přímé oslovování zaměstnanců u konkurence a nábor uchazečů ze zahraničí. V případě zahraničních uchazečů bývá jednodušší a administrativně rychlejší volbou zapojení kandidátů ze

zemí Evropské unie, případně z třetích zemí, pakliže již pobývají na území České republiky. Společnosti, které nábor ze zahraničí zatím do svých strategií neimplementovaly toto rozhodnutí zdůvodňují především jazykovou bariérou či přímo nutností disponovat v práci plynulou češtinou.

Které pozice se dle Vašich zkušeností nejobtížněji obsazovaly?

Zaměstnavatelé



Jakým způsobem máte v plánu řešit nedostatek pracovníků ve vaší společnosti?

Zaměstnavatelé



Odkud aktuálně hledáte a přijímáte zaměstnance na volná místa ve vaší společnosti?

Zaměstnavatelé



U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

STRATEGIE NÁBORU

Co považujete za překážky, které vám brání zaměstnat cizince?

Zaměstnavatelé

Je to legislativně náročné

29%

Nemáme kapacity na nábor ze zahraničí

11%

Nedostatek znalostí zahraničních trhů

8%

Nemáme potřebu hledat uchazeče mimo ČR

21%

Nezvažujeme nábor cizinců

16%

Nic z výše uvedeného

16%

Jiné

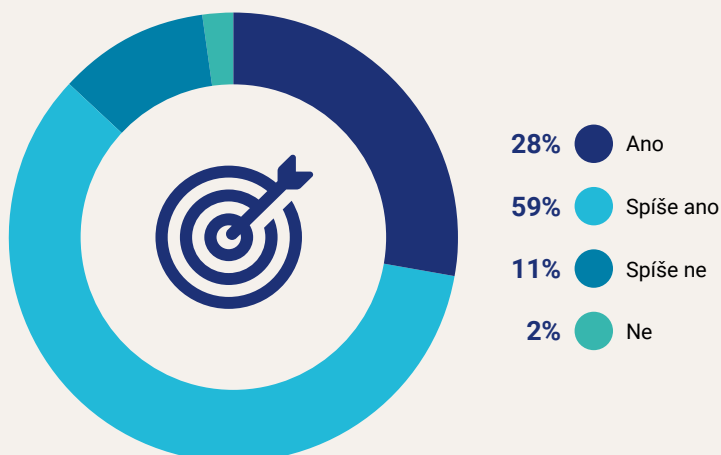
13%

Další možností, jak lze nedostatek uchazečů s patřičnou kvalifikací řešit, je přehodnocení požadavků na role, kde je to možné, a směřovat nábor k více juniorním uchazečům a absolventům. Případné chybějící dovednosti se doplňují prostřednictvím školicích programů. Jak společnosti, tak i uchazeči nyní z důvodů větší efektivity preferují osobní formu tréninků, ať už se jedná o vzdělávání interní v rámci firmy nebo prostřednictvím externího dodavatele školicích

služeb. Na juniorních nebo naopak velmi seniorních rolích pak roste obliba zavádění mentoringu. Méně zkušeným pracovníkům mentor umožní rychlejší zapojení do společnosti a stane se tak dříve produktivním. Zkušeným zaměstnancům a manažerům přináší mentoring například nový pohled na vedení týmu či řešení krizových situací.

Domníváte se, že vaše společnost disponuje z pohledu pracovní síly potřebnými dovednostmi, aby dosáhla stanovených cílů?

Zaměstnavatelé



U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

STRATEGIE NÁBORU

Jak vaše společnost tuto situaci řeší?

Zaměstnavatelé

Interní tréninky (online)

42%

Interní tréninky (prezenční formou)

49%

Externí tréninky (online)

37%

Externí tréninky (prezenční formou)

41%

Certifikace, kurzy

34%

Mentoring

35%

Aktuálně toto neřešíme

14%

Jiné

5%

Jste přesvědčen/a o tom, že máte všechny potřebné dovednosti k tomu, abyste svou pozici úspěšně zastávali v letošním roce?

Zaměstnanci

63%

Ano - jednoznačně

34%

Ano - některé znalosti by ale bylo dobré doplnit

3%

Ne - více znalostí je třeba doplnit

0%

Ne - v mnoha oblastech si nejsem jist/a

U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

VÝVOJ MEZD A BENEFITŮ

Růst mezd byl v roce 2022 oproti původním předpokladům a okolnostem rychlejší, na kvalifikovaných rolích dosáhl v průměru k deseti procentům. Z důvodu vysoké inflace nezřídka docházelo k tomu, že v průběhu roku navýšily firmy mzdu ve dvou fázích. S pokračujícím růstem mezd

počítají zaměstnavatelé i v letošním roce, nejčastěji se bude pohybovat opět v rozmezí 5-10 %, až pětina firem ale plánuje navyšovat mzdy pouze na individuální bázi.

Jak se v roce 2022 změnily ve vaší společnosti mzdy?

Zaměstnavatelé

1%

Zvýšily se o 20% nebo více

2,5%

Zvýšily se o 15% až 19.9%

11%

Zvýšily se o 10% až 14.9%

37%

Zvýšily se o 5% až 9.9%

22%

Zvýšily se o 2.5% až 4.9%

3%

Zvýšily se do 2.4%

6%

Zůstaly stejné

17%

Zvyšovali jsme pouze individuálně

0,5%

Snížily se

Jaký růst mezd očekáváte ve vaší společnosti v roce 2023?

Zaměstnavatelé

1%

Porostou o 20% nebo více

1,5%

Porostou o 15% - 19.9%

11,5%

Porostou o 10% - 14.9%

41%

Porostou o 5% - 9.9%

15%

Porostou o 2.5% - 4.9%

4%

Porostou do 2,4%

6%

Zůstanou stejné

19%

Budeme zvyšovat mzdy pouze individuálně

1%

Sníží se

U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

VÝVOJ MEZD A BENEFITŮ

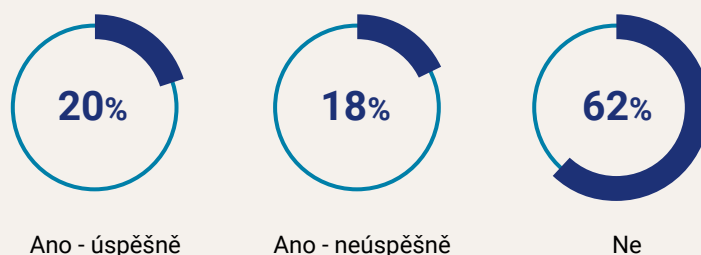
O kolik procent se v roce 2022 změnila vaše mzda?

Zaměstnanci



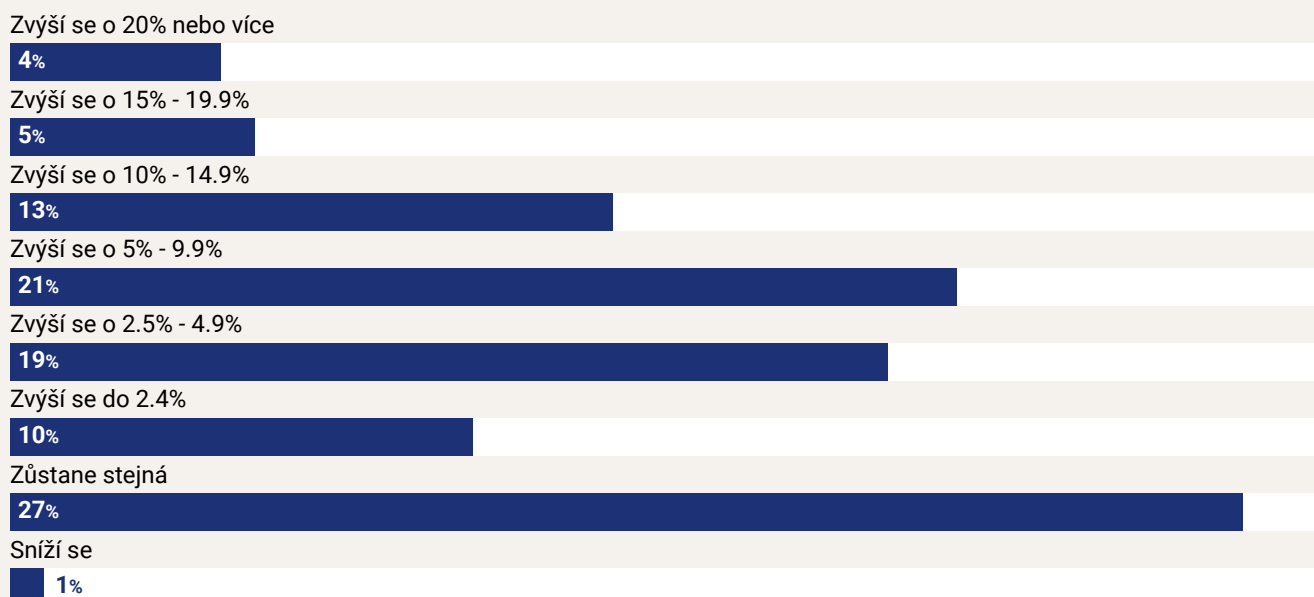
Požádal/a jste v roce 2022 o zvýšení mzdy?

Zaměstnanci



Jak předpokládáte, že se změní vaše mzda v roce 2023?

Zaměstnanci



U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

VÝVOJ MEZD A BENEFITŮ

V oblasti benefitů společnosti obvykle pokračovaly v trendech nastavených v covidovém období, popřípadě se snažily o optimalizaci nabídky benefitů tak, aby byly v rámci daného sektoru na pracovním trhu konkurenceschopné. Z pohledu zaměstnanců jsou nejdůležitější benefity týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem

a pracovní flexibility. Nabídka benefitů patří sice mezi pět hlavních kritérií, která kandidáti, kromě mzdy, při přijetí pracovní nabídky posuzují, důležitější je ovšem stále pracovní náplň jako taková, a samozřejmě již zmíněná flexibilita.

Kromě mzdy, které 3 faktory vám nejvíce pomáhají s přilákáním a udržením zaměstnanců?

Zaměstnavatelé

Nabídka benefitů

39%

Kariérní rozvoj

27%

Zajímavá náplň práce / zajímavé projekty

55%

Prestiž zaměstnavatele

31%

Jistota pracovního místa

33%

Lokalita

15%

Pracovní prostředí

35%

Work-life balance (včetně flexibilní pracovní doby)

33%

Naše společnost je vysoce inovativní

7%

Přístup firmy k udržitelnosti

2%

Silná politika sociální zodpovědnosti

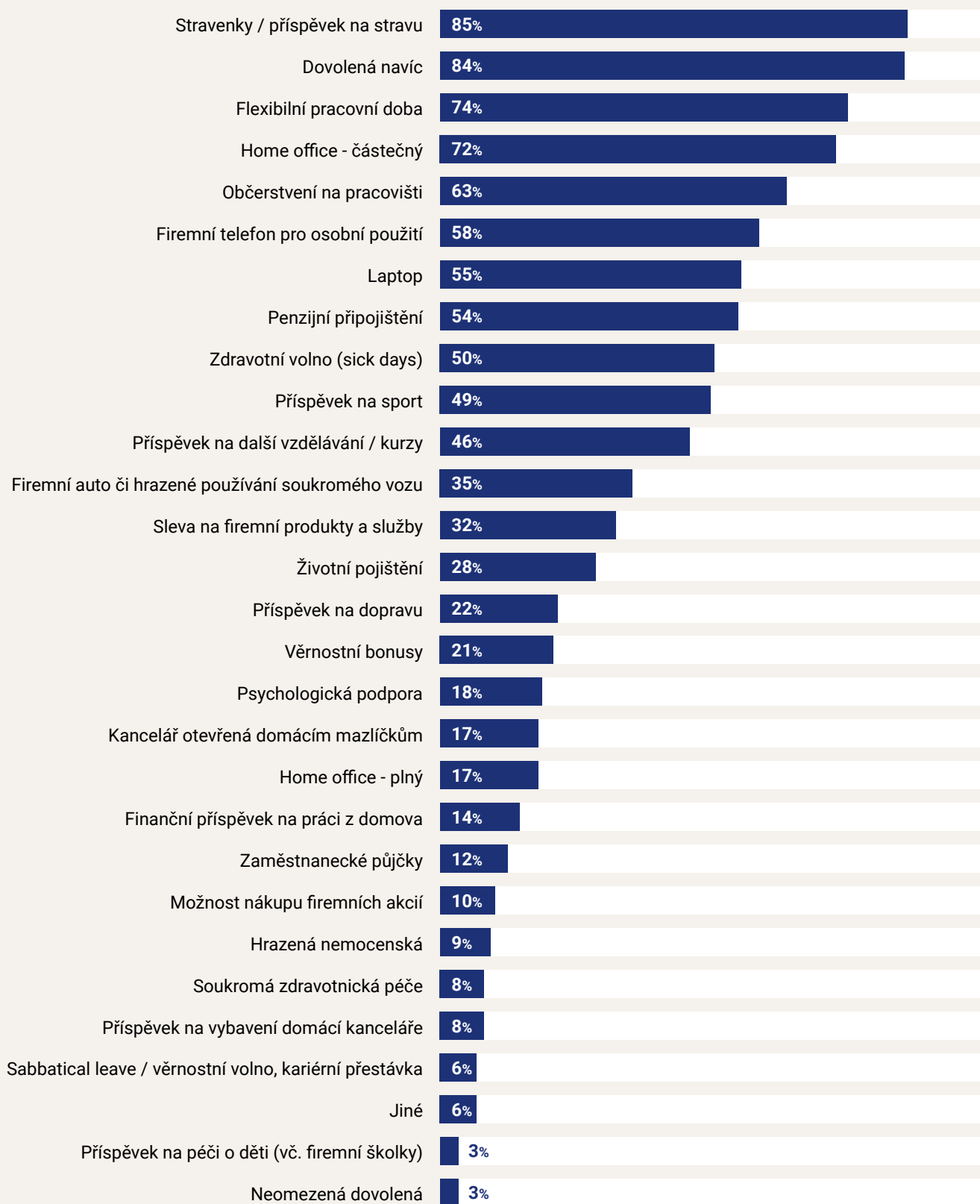
2%

U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

VÝVOJ MEZD A BENEFITŮ

Jaké benefity nabízíte standardně svým zaměstnancům?

Zaměstnavatelé

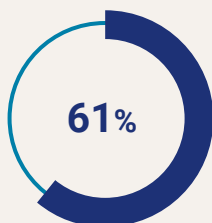


U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

VÝVOJ MEZD A BENEFITŮ

Kromě mzdy, které 3 faktory jsou pro Vás důležité, když se rozhodujete o přijetí pracovní nabídky?

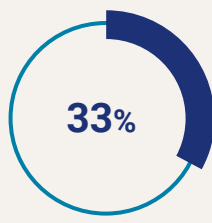
Zaměstnanci



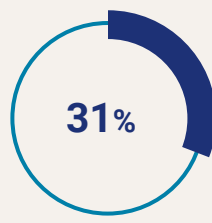
Náplň práce /
projektu



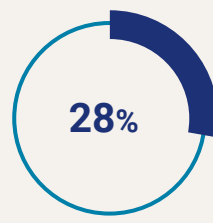
Work-life balance
(včetně flexibilní práce)



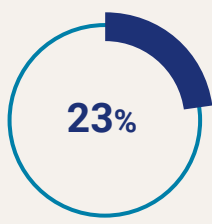
Lokalita



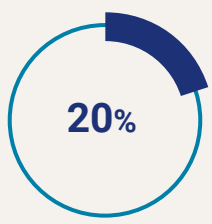
Možnosti
kariérního rozvoje



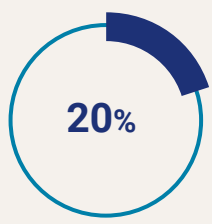
Nabídka
benefitů



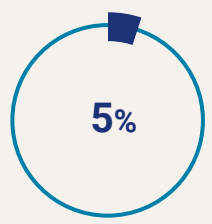
Značka či
pověst firmy



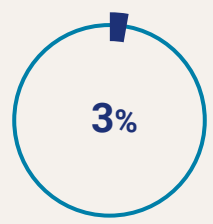
Pracovní prostředí



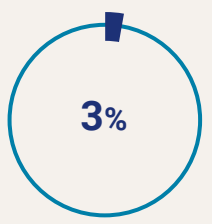
Jistota pracovního
místa



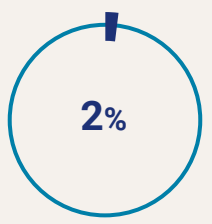
Firma, která je
vysoce inovativní



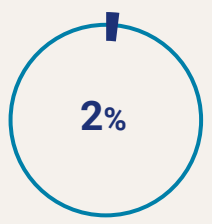
Firma
s prokazatelnou
politikou udržitelnosti



Sociálně
zodpovědná firma



Firma, která
podporuje diverzitu



Jiné



U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

VÝVOJ MEZD A BENEFITŮ

Jaké benefity aktuálně dostáváte?

Zaměstnanci



U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

VÝVOJ MEZD A BENEFITŮ

Které 3 benefity jsou pro vás nejdůležitější?

Zaměstnanci



U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

PRÁCE Z DOMOVA

Práce z domova zdaleka není uzavřeným tématem. V hybridním módu či s plnou flexibilitou pracuje 72 % dotázaných zaměstnanců a uchazečů o práci a ve většině případů se jedná o výhodu, kterou si chtějí udržet. Pracovní nabídku bez možnosti vzdálené práce by nepřijala téměř

polovina respondentů a pokud by jejich zaměstnavatel hodlal práci z domova omezit, třetina zaměstnanců by hledala práci jinde a 40 % by požadovalo nějakou formu kompenzace – ať už formou vyšší mzdy, dodatečné flexibility či dalších benefitů.

Jak byste ohodnotili rovnováhu mezi vaším pracovním a soukromým životem?

Zaměstnanci

32%

Jsem velmi spokojen/a

49%

Jsem spíše spokojen/a

16%

Jsem nespokojen/a

3%

Jsem velmi nespokojen/a

Ve kterém z těchto pracovních modelů aktuálně pracujete?

Zaměstnanci

Mám plnou flexibilitu, dle svých preferencí z domova i z kanceláře

26%

Hybrid (4 dny v týdnu v kanceláři)

15%

Hybrid (2-3 dny v týdnu v kanceláři)

26%

Hybrid (1 den v týdnu v kanceláři)

6%

Hybrid (1-3 dny v měsíci v kanceláři)

1%

Kompletně na dálku

8%

Kompletně z kanceláře

18%

Akceptovali byste pracovní nabídku, pokud by byla bez možnosti home office?

Zaměstnanci



13% ● Ano

48% ● Ne

13% ● Nejsem si jist/a

26% ● Záleželo by na nabídce

U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

PRÁCE Z DOMOVA

Jak byste reagovali, pokud by Váš zaměstnavatel přešel trvale na práci z kanceláře?

Zaměstnanci

Hledal/a bych práci jinde

32%

Požadoval/a bych flexibilní pracovní dobu

26%

Je mi to jedno - mé plány to nezmění

18%

To se mě netýká

9%

Chtěl/a bych zvýšit mzdu

9%

Požadovala bych více vhodných benefitů

5%

Byl/a bych spokojenější - chybí mi práce z kanceláře

1%

Mezi zaměstnavateli nadále zůstává diskutovaným dopad vzdálené práce na firemní kulturu. Možnost práce z domova nabízí aktuálně 77 % z nich. Pouze 7 % společností, které aktuálně možnost práce z domova poskytují, ji hodlá v příštím roce redukovat a požadovat častější docházku do kanceláře, obvykle z důvodu očekávaného zvýšení pracovní

Co by Vás přimělo zvážit pracovní nabídku bez možnosti home office?

Zaměstnanci

Vyšší mzda

49%

Nezvážil/a bych takovou nabídku

23%

Flexibilní pracovní doba

15%

Jiné

5%

Jedinečné kancelářské prostory a vybavení

5%

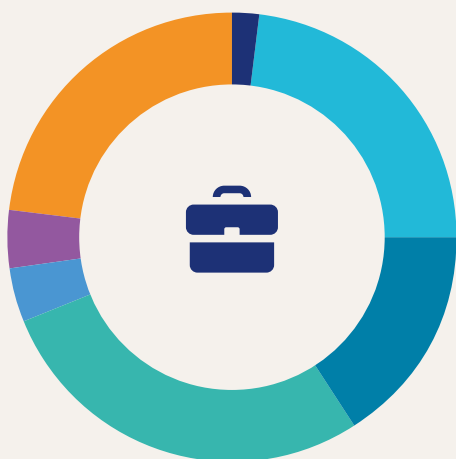
Zajímavější nabídka benefitů

3%

produktivity. Naopak devadesáti procentům zaměstnavatelů se nastavený poměr práce z domova osvědčil a změny neplánují, převážně z důvodu spokojenosti ze strany zaměstnanců. Zbývající 3 procenta firem naopak možnost práce z domova rozšíří o další dny navíc.

Jak byste popsali aktuální pracovní model, který převládá ve vaší společnosti?

Zaměstnavatelé



- 2% Kompletně na dálku
- 23% Lidé mohou pracovat plně flexibilně, z domova i z kanceláře
- 16% Hybrid (4 dny v týdnu z kanceláře)
- 28% Hybrid (2-3 dny v týdnu z kanceláře)
- 4% Hybrid (1 den v týdnu z kanceláře)
- 4% Hybrid (1-3 dny v měsíci z kanceláře)
- 23% Kompletně z kanceláře

U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

PRÁCE Z DOMOVA

Jaké jsou důvody rozhodnutí pro zachování stávajícího modelu či rozšíření práce z domova?

Zaměstnavatelé

Zredukovali jsme kancelářské prostory

15%

Investovali jsme do infrastruktury pro podporu práce na dálku

13%

Pozorujeme pozitivní dopad na náš business

18%

Naši zaměstnanci si přejí zachovat stávající model

60%

Zvýšila se retence zaměstnanců

7%

Předpokládáme, že naši zaměstnanci by mohli odejít z firmy

16%

Rozšířilo to naše možnosti při náboru

26%

Pozitivní rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

34%

Jaké jsou důvody rozhodnutí pro častější docházku do kanceláře?

Zaměstnavatelé

Zvýšení produktivity

80%

Zaměstnanci měli zájem vrátit se do kanceláře

4%

Investovali jsme do nových prostor

16%

Pozorujeme negativní dopad na naše výsledky

52%

Neodpovídá to kultuře naší společnosti

28%

Nevyhovuje to povaze našeho sektoru

32%

Minimalizace dopadu pocitu osamělosti a izolace

40%

Negativní rozostření rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem

20%

Plánujete v souvislosti s rozšířením docházky zavést nějaké další výhody?

Zaměstnavatelé

24%

Flexibilní práci

44%

Finanční bonus /
zvýšení mzdy

40%

Širší nabídku
benefitů

28%

Lepší vybavení
kanceláří

4%

Ne

16%

Nejsem si jist/a

U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

POPTÁVKA PO KVALIFIKOVANÉ PRACOVNÍ SÍLE V ROCE 2023

Poptávka po kvalifikovaných zaměstnancích a specialistech bude ale v příštím roce nadále vysoká, a to napříč sektory. Jak jsme již zmínili dříve, pro řadu společností je nedostatek odborníků zásadní překážkou v dosahování jejich obchodních cílů, náborová aktivita firem, zejména na

klíčové role, proto zintenzivní. Pro úspěšnost těchto náborů bude důležité zaměřit se na efektivní a kvalitní onboarding nových zaměstnanců, což se v mnoha případech v době „postcovidové“ stalo výzvou.

Jak se změnil počet zaměstnanců ve vaší společnosti v roce 2022 v porovnání s rokem 2021?

Zaměstnavatelé

20%

Zvýšil se o více než 10%

16%

Zvýšil se o 6-10%

14%

Zvýšil se o 5% nebo méně

3%

Zvýšil se, ale nevím o kolik

22%

Zůstal stejný jako v roce 2021

10%

Snížil se o méně než 5%

6%

Snížil se o 6-10%

5%

Snížil se o více než 10%

1%

Snížil se, ale nevím o kolik

3%

Nevím

Jak byste popsali stav pracovního trhu v loňském roce?

Zaměstnavatelé

Celkově více kandidátů reaguje na pozice, než dříve

11%

Obecně je počet kandidátů dostačující

5%

Počet kvalifikovaných kandidátů je dostačující

2%

Počet absolventů / juniorů je dostačující

3%

Je celkový nedostatek kandidátů

39%

Je nedostatek kvalifikovaných kandidátů

63%

Je nedostatek juniorů / absolventů

13%

Kandidáti mají nerealistická mzdová očekávání

46%

Vysoká konkurence ze strany dalších zaměstnavatelů

29%

Imigrační restrikce omezují možnosti náboru ze zahraničí

7%

Nic z výše uvedeného

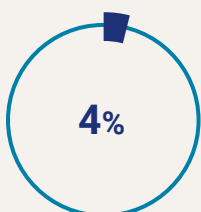
2%

U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

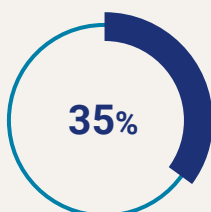
POPTÁVKA PO KVALIFIKOVANÉ PRACOVNÍ SÍLE V ROCE 2023

Jak optimističtí jste ohledně širšího ekonomického klimatu a pracovních příležitostí, které se mohou vytvořit/nevytvořit v následujících 2-5 letech?

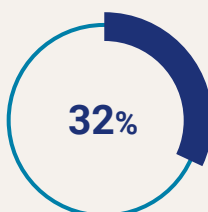
Zaměstnavatelé



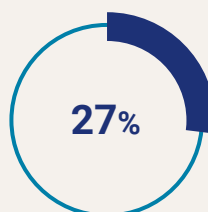
Velmi optimistický/á



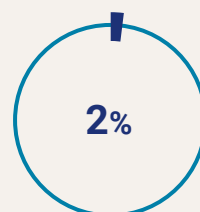
Spíše optimistický/á



Neutrální



Nepříliš optimistický/á



Pesimistický/á

Jaký typ rolí budete obsazovat v roce 2023?

Zaměstnavatelé

89%

Trvalé pozice

12%

Pozice pro kontraktory

6%

Dočasné pozice

9%

Neplánujeme nábor

Na straně respondentů z řad uchazečů a zaměstnanců převažuje spokojenost v aktuálním zaměstnání, kariérní změnu v příštím roce plánuje 49 % účastníků průzkumu. V 15 procentech případů by se mělo jednat o změnu interní, v rámci stávající organizace, zbývajících 34 procent bude hledat novou příležitost jinde. Nejčastějším důvodem ke změně je výše mzdy, následovaná nemožností rozvoje kariéry a absencí dalších příležitostí ve společnosti.

U uchazečů o kvalifikovaná pracovní místa i zaměstnavatelů nepozorujeme výrazný pesimismus ohledně množství pracovních nabídek, které se na pracovním trhu v příštích

letech mohou objevit. Navzdory složitému ekonomickému klimatu mají společnosti jasně stanovené plány a strategie a ty zahrnují i aktivní nábor a vytváření nových pracovních míst. Úspěšnější v získávání talentů budou společnosti, které dokáží nabídnout stabilní zázemí a jistotu pracovního místa, perspektivní projekt či produkt, kvalitní tréninkové a rozvojové programy, flexibilitu a samozřejmě mzdu zohledňující aktuální trendy v ohodnocování.

Jak hodnotíte Vaši spokojenost na Vaší současné pozici?

Zaměstnanci

14%

Velmi spokojen/a

63%

Spokojen/a

20%

Nespokojen/a

3%

Velmi nespokojen/a

U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

POPTÁVKA PO KVALIFIKOVANÉ PRACOVNÍ SÍLE V ROCE 2023

Plánujete letos některou z níže uvedených změn ve Vaší kariéře?

Zaměstnanci

Změnu neplánuji, chci zůstat na své pozici u stávajícího zaměstnavatele

51%

Chci změnit zaměstnavatele, ale zůstat ve svém oboru

23%

Očekávám povýšení

9%

Chci kompletně změnit směr mé kariéry

6%

Chci si najít novou roli u stávajícího zaměstnavatele

6%

Chci začít podnikat

1%

Podnikám a chci se nechat zaměstnat

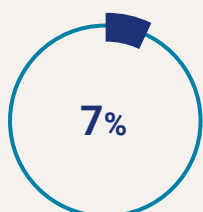
1%

Jiné

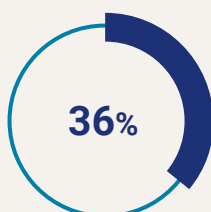
3%

Jak optimističtí jste ohledně širšího ekonomického klimatu a pracovních příležitostí, které se mohou vytvořit/nevytvořit v následujících 2-5 letech?

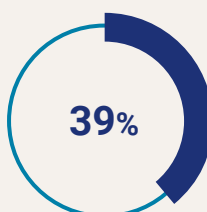
Zaměstnanci



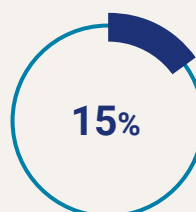
Velmi optimistický/á



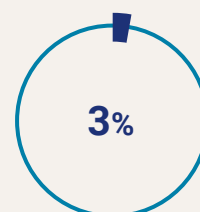
Převážně optimistický/á



Neutrální



Nepříliš optimistický/á



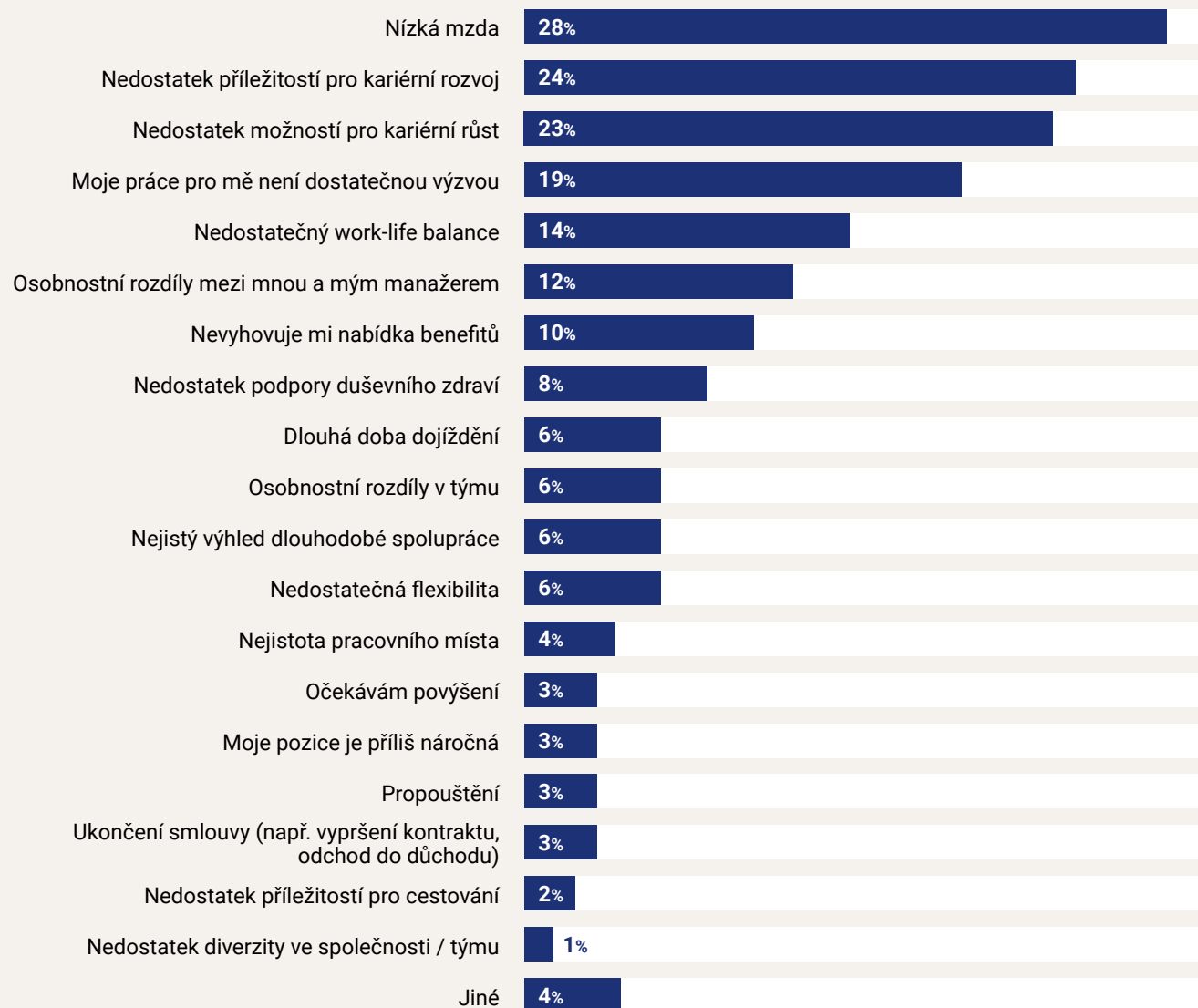
Pesimistický/á

U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

POPTÁVKA PO KVALIFIKOVANÉ PRACOVNÍ SÍLE V ROCE 2023

Jaké jsou 3 hlavní důvody, proč chcete odejít ze své současné pozice?

Zaměstnanci



U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE

Rok 2023 bude opět v mnoha ohledech přelomový. Chystaná novela zákoníku práce přinese řadu úprav, mimo jiné se budou týkat také pravidel pro nastavení práce z domova, nových náležitostí v dohodách o pracovní činnosti a o provedení práce nebo například digitalizace pracovně právních dokumentů. Novela zákoníku práce se v době přípravy tohoto Mzdového průzkumu nachází v připomínkovém řízení, nicméně většina z navrhovaných změn podléhá evropským směrnicím a jejich implementace tak bude povinná.

Předmětem změny v oblasti **práce z domova** je například právo na home office pro zaměstnance pečující o děti do 15 let a těhotné ženy, zavedení písemné dohody o práci z domova mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem či povinnosti zdůvodnění případného zamítnutí žádosti zaměstnance o práci z domova. Tento návrh mezi zaměstnavateli přináší velké množství otázek. Mezi diskutovaná témata patří zejména plánovaná povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnancům náklady spojené s výkonem práce na dálku. Přestože je to v některých firmách již nyní běžnou praxí, bude se v mnoha společnostech jednat o významnou nákladovou položku. Do náležitostí dohody o provádění práce z domova má patřit mimo jiné i povinnost specifikace konkrétního místa výkonu práce či zabezpečení ochrany a bezpečnosti zdraví při práci na dálku.

Nové výhody najdou zaměstnanci také ve smlouvách o výkonu **práce mimo hlavní pracovní poměr** (dohody o provedení práce / činnosti). Při splnění zákonných podmínek budou mít nově právo na dovolenou či na ošetrovné, na příplatky za noční směny či práci o svátcích, zaměstnavateli vznikne povinnost rozvržení týdenní pracovní doby. Pracovní podmínky těchto forem zaměstnávání se tedy významně přibližují standardnímu pracovnímu poměru, což do určité míry omezuje současnou flexibilitu těchto úvazků.

Mnoho výhod, urychlení a zefektivnění procesů přinese dlouho očekávaná možnost **elektronického doručování a podepisování** pracovně právních dokumentů. To se bude týkat jak pracovních smluv a dohod konaných mimo pracovní poměr či jejich dodatků. Pro jednostranné ukončení pracovního poměru či podpis mzdového výměru novela počítá s přísnějšími pravidly a oboustranným uznávaným elektronickým podpisem.

Vzhledem k mnoha otázkám, které novela přináší a které je třeba řešit s odborníky, lze očekávat, že v návrhu dojde ještě k četným úpravám. Vstoupit v platnost by dle předpokladů měla již v prvním čtvrtletí roku 2023.

U některých otázek mohli respondenti zvolit více možností.

FINANCE A ÚČETNICTVÍ

INFLACE OVLÁDÁ OČEKÁVÁNÍ KANDIDÁTŮ



Uchazeči ve financích jsou na trhu práce oproti minulým dvěma rokům více otevření novým pracovním příležitostem. Tento jev je způsoben zejména vlivem vysoké inflace, která se promítá do vyššího finančního očekávání kandidátů.

Mezi nejobsazovanější role nadále patří účetní a kontroléři. U těchto uchazečů pozorujeme větší tendence ke změně kvůli zvyšujícím se nákladům na život a jejich současní zaměstnavatelé často nejsou schopni jejich mzdovým požadavkům vyhovět. Motivací pro změnu je tedy zejména mzda, ale i vyšší míra flexibility a zajímavý projekt či kariérní posun. Alespoň částečný home office již kandidáti vnímají jako standard.

Nejefektivnější cestou náboru je přímé oslovení kandidátů

Otevřenost uchazečů k pracovním nabídkám ovšem neznamená jejich zvýšenou proaktivitu v rámci reakcí na inzerované pracovní nabídky. Na trhu práce se kandidáti stále chovají spíše pasivně, proto je nejefektivnější cestou náboru přímé oslovení. Společnosti obvykle neslevují ze svých požadavků a snaží se najít ideálního uchazeče, který bude disponovat jak potřebnými zkušenostmi, ale prokáže také dostatečnou motivaci a loajalitu. Takzvané „job hoppery“ společnosti automaticky z náborek vyřazují. V mnoha případech však mají kandidáti relevantní důvody pro častou změnu zaměstnání. Doporučujeme tedy alespoň krátký telefonický hovor, který může vyvrátit pochybnosti o jinak kvalitním uchazeči, případně je vhodné v pokročilé fázi výběrového řízení ověřit reference u bývalých zaměstnavatelů.

Vysoké mzdové požadavky juniorů v oblasti daní

Vysoká poptávka firem a s tím související nedostatek kandidátů na role v účetnictví napříč senioritami již není novinkou. Tento trend se postupně přesouvá také do oblasti daní. Kvalifikovaní specialisté na daňovou problematiku si jsou tohoto faktu vědomi, což se často odráží na jejich finančním očekávání. I junioři mají mnohem vyšší finanční nároky v porovnání s jinými juniorskými kandidáty v sektoru, oproti rolím v účetnictví či controllingu očekávají i o 40 % vyšší mzdu.

V oblasti účetních pozic jsou dlouhodobě nejvíce ceněni a poptáváni kandidáti se znalostí angličtiny. Mnoho firem,

včetně lokálních či bez potřeby využití cizího jazyka, nabízí jazykové kurzy jako benefit, ale chybí-li možnost používat angličtinu v praxi, zaměstnanci se příliš v tomto směru nerozvíjí. Pokud se pak účastní výběrových řízení u mezinárodních společností, jejich znalosti nebývají dostatečné.

V oblasti controllingu je výborná znalost Excelu brána jako samozřejmost. Žádání jsou pak zejména specialisté, kteří mají zkušenost s automatizací či implementací ERP systému. Pro zvýšení úspěšnosti ve výběrovém řízení u mezinárodních firem je velkou výhodou znalost IFRS.

Společnosti preferují osobní setkání před online formou pohovorů

Většina firem opět preferuje již první kolo pohovoru osobně přímo ve společnosti. Často jsou ale schopny formát výběrového řízení přizpůsobit možnostem kandidátů, obzvláště na seniorní role. V pokročilých kolech výběrového řízení pak pozorujeme zájem o osobní setkání jak ze strany společností, tak i ze strany kandidátů. Testování znalostí Excelu či účetnictví se stalo celkem běžnou součástí náborového procesu. Výběrová řízení jsou obvykle dvoukolová a společnosti se je snaží uzavřít do měsíce.

Růst mezd letos zpomalí

V roce 2022 mzdy ve finančním sektoru v průměru rostly o 8-10 %, přičemž nejvýrazněji se nárůst projevil na juniorských a operativních rolích. V rámci nabídky kandidáti očekávají možnost pracovat z domova 2 dny v týdnu, přestože ji často nevyužívají pravidelně. Chybějící flexibilita a možnost práce z domova ovšem může být důvodem odmítnutí nabídky.

Vzhledem ke změnám makroekonomických ukazatelů, rostoucím nákladům na provoz společností a růstu cen energií v letošním roce předpokládáme, že růst mezd bude nižší, pravděpodobně nepřesáhne 7 %. Kandidáti vítají možnost pravidelné roční valorizace mezd, přestože vyšší inflace v aktuální situaci nedorovnává.

MZDOVÝ PŘEHLED

FINANCE A ÚČETNICTVÍ

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru FINANCE & ÚČETNICTVÍ:

ACCOUNTING

Role	Min	Max	Typical
Invoice Clerk	33 000	45 000	39 000
Junior Accountant	35 000	47 000	41 000
Financial Accountant	45 000	55 000	50 000
Independent / Senior Accountant	47 000	70 000	58 500
Chief Accountant	65 000	90 000	77 500
Junior Payroll Accountant	35 000	47 000	41 000
Payroll Accountant	45 000	70 000	57 500

CONTROLLING

Role	Min	Max	Typical
Junior Controller	45 000	55 000	50 000
Senior Controller	70 000	90 000	80 000
Financial Analyst (mid senior)	60 000	80 000	70 000
Business Analyst (mid senior)	70 000	90 000	80 000

FINANCIAL MANAGEMENT

Role	Min	Max	Typical
Accounting Manager	90 000	130 000	110 000
Controlling Manager	90 000	130 000	110 000
Finance Manager Junior	90 000	110 000	100 000
Finance Manager Senior	110 000	130 000	120 000
Finance Director	130 000	270 000	200 000

MZDOVÝ PŘEHLED

FINANCE A ÚČETNICTVÍ

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru FINANCE & ÚČETNICTVÍ:

AUDIT

Role	Min	Max	Typical
Internal Auditor	65 000	110 000	87 500
Internal Audit Manager	100 000	160 000	130 000
External Auditor / 0-2 years exp.	38 000	55 000	46 500
External Auditor / 3 years exp.	55 000	75 000	65 000
External Auditor / 4+ years exp.	75 000	90 000	82 500
External Audit Manager	90 000	150 000	120 000

TAX

Role	Min	Max	Typical
Tax Assistant	40 000	50 000	45 000
Tax Consultant / 3 years exp.	60 000	90 000	75 000
Tax Manager	90 000	190 000	140 000

BANKOVNICTVÍ

BANKY BOJUJÍ O UCHAZEČE ZAJÍMAVÝMI BENEFITY, MZDY V SEKTORU ROSTLY



Pokračující trend digitalizace bankovních produktů a služeb nadále sílí. V důsledku toho dochází k optimalizaci bankovních poboček, kdy pobočková síť bankéřů nemusí být tak silná, jako tomu bylo v letech minulých. I digitalizace má ale svá omezení, zejména vzhledem k potřebám zákazníků konzultovat výběr vhodného produktu. Poptávka po uchazečích na obchodní pozice v bankovním sektoru je i tak nadále vysoká.

Navzdory tomu, že se obchodních pozic v bankách v minulém roce nabízelo oproti roku předchozímu o něco méně, nepoměr mezi množstvím volných míst a potenciálních uchazečů je značný. Hlavním problémem, na který společnosti při svých nábořích narážejí, je motivace uchazečů pro práci v tomto sektoru. Zájem o volná místa je ze strany kandidátů relativně nízký, obvykle z důvodu certifikací, které banky požadují, a vysokého tlaku na výkon. K prioritám kromě náboru samotného patří tedy i retence zaměstnanců.

Realistické cíle a benefity hrají roli při retenci zaměstnanců

Pokud si společnosti chtějí zaměstnance udržet, je důležité zaměřit se na stanovení reálných cílů a adekvátní ohodnocení zaměstnanců, a to nejen finanční. V bankovním sektoru totiž více než v jiném hrají roli benefity, mezi ty nejlépe hodnocené patří dny volna navíc, placené kurzy a certifikace, zvýhodněné bankovní produkty, nebo koučink. Pokud jde o home office, standardem bývá jeden den práce z domova v případě bankéřů; a až 2 dny práce z domova u pozic v back office. Vyšší poměr práce z domova v dohledné době v sektoru neočekáváme, vzhledem k tomu, že společnosti nyní spíše vyhodnocují dopady home office na výkon a firemní kulturu.

Nábor zrychluje, má ale řadu výzev

Proces náboru probíhá na front office rolích rychleji, než tomu bylo v minulých letech. Není výjimkou, že uchazeč obdrží pracovní nabídku již po prvním kole výběrového řízení. Oproti tomu v back office trvá proces výběru déle, kandidáti vstupují do minimálně dvoukolových řízení, často bývá součástí i psychologický test.

V oblasti front office zaznamenáváme poptávku zejména po osobních bankéřích a bankéřích pro movitou klientelu. Tyto pozice zaměstnavatelé nabízejí i uchazečům s krátkou zkušeností či zcela bez praxe. Vzhledem k tomu, že pro výkon této práce jsou nutné příslušné odborné certifikace, jejichž získání je zpoplatněno, banky absolvování těchto certifikací a zkoušek hradí, aby tak přilákaly nové uchazeče a zvýšily jejich motivaci pro tyto pozice. Nezbytným předpokladem je ovšem angličtina na komunikativní úrovni a zájem o obchod.

V back office vzniká problém při obsazování pozic v risk managementu, controllingu a analytických rolích. Vzhledem ke specifikům bankovních produktů a objemu dat není pro většinu kandidátů z jiných společností a oborů přechod do bankovní sféry zajímavý a uchazeči z konkurenčních společností obvykle nejsou ochotni změnit působiště za obdobných, zejména finančních, podmínek.

Vývoj mezd

Mzdy letos rostly oproti standardu segmentu o něco rychleji, v průměru o 8-10 %.

Společnosti, které přistupovaly k navyšování mezd v minulých dvou letech opatrně či se mu bránily, budou muset na svých strategiích v letošním roce zapracovat, aby si na pracovním trhu zachovaly konkurenceschopnost, protože zde bude potřeba mzdy dorovnat. V případě front office rolí se v letošním roce předpokládá nárůst maximálně o pět procent, v back office se navýšení dočkají spíše kandidáti na juniorních pozicích, kde by se mělo pohybovat do 10 %.

MZDOVÝ PŘEHLED BANKOVNICTVÍ

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru BANKOVNICTVÍ:

BACK OFFICE

Role	Min	Max	Typical
Credit Risk Analyst	60 000	85 000	72 500
Credit Risk Specialist / Manager	90 000	150 000	120 000
Senior Controller	70 000	90 000	80 000
Finance Analyst	60 000	80 000	70 000
Risk Analyst	60 000	80 000	70 000
Risk Manager	80 000	150 000	115 000
AML Specialist	60 000	90 000	75 000
Treasury Analyst	60 000	90 000	75 000
Treasury Manager	50 000	180 000	125 000
Regulatory Reporting Specialist	70 000	85 000	67 500
Internal Audit Specialist	65 000	100 000	82 500
Internal Audit Manager	100 000	170 000	135 000
Compliance Specialist	60 000	90 000	75 000
Compliance Manager/Director	90 000	150 000	120 000
Trader	60 000	90 000	75 000

FRONT OFFICE

Role	Min	Max	Typical
Relationship Manager / SME	80 000	130 000	100 000
Senior Relationship Manager / Large Corporate	100 000	185 000	150 000
Private Banker	70 000	160 000	90 000
Relationship Manager / Affluent Clients	50 000	70 000	58 000
Relationship Manager / Top Affluent Clients	60 000	75 000	68 000
Junior Relationship Manager / Retail / SMB	38 000	48 000	42 000
Relationship Manager / Retail / Top SMB	45 000	65 000	55 000
Personal Banker / Mass Retail	35 000	47 000	40 000
Investment Specialist	40 000	55 000	48 000
Branch Manager	70 000	140 000	80 000
Sales Team Leader	50 000	80 000	60 000
Head of Corporate Banking Team / SME	120 000	260 000	170 000
Head of Corporate Banking Division / Large Corporate	160 000	290 000	200 000
Middle Office / B2B	50 000	70 000	58 000

ADMINISTRATIVA, HR A PRÁVO PODPŮRNÝCH ROLÍ PŘÍBÝVÁ, MZDY VZROSTLY ZEJMÉNA JUNIORŮM



Trh se v posledním roce po období stagnace z velké části obrátil ve prospěch uchazečů. Spíše než nedostatek pracovních příležitostí společnosti často řeší nedostatek kandidátů, předhánějí se v nabízených benefitech a snaží se zaujmout ty správné kandidáty nejen finančním ohodnocením, ale také firemní kulturou a dalšími výhodami.

ADMINISTRATIVA & HR

Vyšší počet příležitostí je patrný napříč sektorem, týká se jak administrativních rolí, tak i HR týmů, znovu ožily díky zrušeným pandemickým restrikcím také pozice v Event managementu. Společnosti u uchazečů hledají především kvalitní praxi, naopak upouštějí od požadavku vysokoškolského titulu. Zásadním je ale z pohledu náboru přístup daného uchazeče během výběrového řízení a jeho motivace pro společnost pracovat.

Relevantních uchazečů na juniorní role je nedostatek, firmy tyto náborů řeší externě

Ve větším objemu se nyní obsazují i juniorní asistentské role, kde společnosti naráží na problém nedostatku relevantních profilů uchazečů, proto i nábor na tyto role nyní ve větší míře probíhá přes externí zprostředkovatele. Tento trend pravděpodobně souvisí s pracovním trhem, který je nyní nastaven ve prospěch kandidátů, kteří si mohou mezi pracovními příležitostmi více vybírat. Inzerce efektivněji funguje na seniornější role.

U zaměstnanců, kteří se rozhodli pro ukončení pracovního poměru, se nejčastěji objevují dva hlavní důvody tohoto rozhodnutí – nedostačující onboarding, kdy je nováček do určité míry ponechán svému osudu a není tedy překvapující, když se vzájemná očekávání firmy a kandidáta v těchto případech rozcházejí. Dalším, často se objevujícím faktorem, bývají vztahy v týmu, popřípadě nevyhovující management, při výběru zaměstnance je tedy důležité zaměřit se na osobnostní kvality uchazeče a jeho vhodnost pro daný tým.

Nejoblíbenějším benefitem je stále home office

V oblasti benefitů společnosti v loňském roce pracovaly na optimalizaci práce z domova, vzhledem k tomu, že se jedná o snad nejoblíbenější benefit vůbec. Zatímco rok 2021 znamenal často kompletní práci z domova, v loňském roce společnosti i z důvodu povahy administrativních profesí tento model upravily. Nejčastěji se tedy nyní setkáváme se dvěma dny práce z domova a třídní přítomností v kanceláři. Objevují se ale i společnosti nabízející až stoprocentní home office, to se ale pojí obvykle pouze s jednotkami pozic či s určitým typem rolí, jako jsou například datově orientované role – HR Specialist / Generalist pro regiony mimo Českou republiku, případně také s recruitery.

Novinkou posledních let jsou benefity týkající se podpory duševního zdraví, popřípadě finanční či právní poradny pro zaměstnance.

Vývoj mezd

V loňském roce jsme zaznamenávali růst mezd především na juniorních rolích, a to až o 10 %, přičemž nejvíce firmy navyšovaly ohodnocení na spodních hranicích mzdového rozpětí z důvodu vyšší konkurenceschopnosti na pracovním trhu. Mzdy mírně porostou i v roce letošním a růst se dotkne zřejmě více pozic střední a vyšší seniority. Navyšování však bude spíše na individuální bázi a jeho tempo mírně zpomalí, předpokládáný průměr nárůstu v roce 2023 se pohybuje kolem 6 %.

ADMINISTRATIVA, HR A PRÁVO PODPŮRNÝCH ROLÍ PŘÍBÝVÁ, MZDY VZROSTLY ZEJMÉNA JUNIORŮM



PRÁVO A PRÁVNÍ SLUŽBY

Nábor v oblasti právních služeb se podobně jako v jiných oborech řídí uchazeči. Společnosti často přistupují k navyšování bonusů za doporučení zaměstnanců, aby získaly ty nejlepší talenty.

Uchazečů na seniorní role je dostatek, nicméně junioři, zejména na pozice koncipientů, chybí. Největší poptávku registrujeme v oblastech korporátního práva, IT/IP práva a v Compliance. Při výběru zaměstnavatele uchazeči hodnotí work-life balance, náplň práce a samozřejmě výši finančního ohodnocení.

Nesoulad v ohodnocení v advokátních kancelářích a na interních rolích

Finanční ohodnocení nabízené advokátními kancelářemi stále více předstihuje výši mezd, které společnosti nabízejí na interní role v právních odděleních, zejména v případě seniorních uchazečů. V případě juniorů je situace jiná, ti v advokátní kanceláři dosáhnou na vyšší mzdu až po složení advokátních zkoušek. Často je ale právě finanční ohodnocení a work-life balance na začátku kariéry tím hlavním kritériem pro akceptaci nabídky, když se absolvent po dostudování rozhoduje, jakým směrem se vydat. Obecně ale mzdy na juniorních pozicích v sektoru rostly, a to v průměru o 8-10 %.

Prevence odchodů klíčových zaměstnanců

Společnosti často řeší výpovědi svých zaměstnanců protinabídkami, není to ale efektivní řešení. Hlavním důvodem, proč zaměstnanci hledají práci jinde nebývají peníze, ale spíše špatná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, nedostatek příležitostí ke kariérnímu růstu nebo touha po různých výzvách. Vyšší mzda tyto problémy nevyřeší a je pravděpodobné, že pokud se zaměstnanec rozhodne zůstat, bude to jen krátkodobé řešení.

Péče o zaměstnance je v tomto sektoru nyní velmi důležitá. Navýšení mzdy by nemělo být způsobem, jak odvrátit jejich odchod, očekávají, že přijde prostřednictvím pravidelného ročního hodnocení nebo formou odměny za dlouhodobé kvalitní plnění úkolů. Pokud u zaměstnanců pozorujeme nespokojenost, doporučujeme s nimi probrat, co je možné v jejich pracovní náplni upravit tak, aby byli spokojenější a firma tak eliminovala komplikace spojené se ztrátou kvalitního zaměstnance.

Rozsah, v jakém mohou zaměstnanci pracovat na dálku, může záviset na lokalitě jejich kanceláře, oblasti praxe a preferencích partnerů, pro které pracují. Možnost pracovat dva dny v týdnu z domova je většinou vnímáno jako standard.

Růst mezd své tempo udrží

V roce 2023 očekáváme růst mezd v obdobném tempu, tedy o 8-10 %. Nejcenějším benefitem u právnických profesí bude možnost využívání home office, z důvodu zachování adekvátního poměru mezi pracovním a soukromým životem. Aktuálně advokátní kanceláře nabízejí možnost využití home office až do 50 % v průběhu jednoho měsíce.

MZDOVÝ PŘEHLED

ADMINISTRATIVA, HR A PRÁVO

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru ADMINISTRATIVA, HR A PRÁVO:

ADMINISTRATION

Role	Min	Max	Typical
Receptionist	28 000	36 000	32 000
Team / Specialized Assistant	32 000	45 000	40 000
Executive Assistant	45 000	70 000	50 000
Office Manager	45 000	60 000	55 000

HUMAN RESOURCES

Role	Min	Max	Typical
HR Support / HR Assistant	35 000	40 000	37 000
HR Administrator	38 000	45 000	40 000
HR Specialist / HR Operations	40 000	50 000	45 000
HR Generalist	45 000	75 000	58 000
HR Business Partner	60 000	100 000	75 000
HR Manager	70 000	150 000	90 000
HR Director	90 000	180 000	140 000
HR Analyst	43 000	65 000	50 000
Compensation & Benefits Specialist	55 000	80 000	65 000
Learning Coordinator / Training Coordinator	42 000	60 000	50 000
Learning & Development Manager	60 000	90 000	80 000
Recruiter	40 000	60 000	47 000
IT Recruiter	50 000	80 000	65 000
Senior Recruiter(4 years+) / Recruitment Lead	65 000	100 000	80 000

MZDOVÝ PŘEHLED

ADMINISTRATIVA, HR A PRÁVO

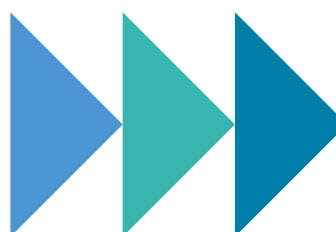
Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru ADMINISTRATIVA, HR A PRÁVO:

LEGAL / LAW FIRM

Role	Min	Max	Typical
Paralegal	130 Kč/h	220Kč/h	160Kč/h
Junior Associate	35 000	65 000	50 000
Associate	65 000	120 000	92 500
Senior Associate	120 000	250 000	185 000

LEGAL / CORPORATE

Role	Min	Max	Typical
Junior Lawyer	45 000	65 000	55 000
Inhouse lawyer	65 000	130 000	97 500
Senior Lawyer	100 000	200 000	150 000
Head of Legal Department	120 000	250 000	185 000
Compliance Specialist	50 000	80 000	65 000



BUSINESS SERVICES

VÍCE PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ABSOLVENTY I ČIZINCE Z TŘETÍCH ZEMÍ



Uplynulý rok znamenal pro sektor Business Services především mnoho dynamických změn nejen v ohodnocování, ale také v nastavení náborových strategií. Růst cen a s tím související nárůst mzdových požadavků nových uchazečů i stávajících zaměstnanců měl jistě dopad na všechny sektory. Ovšem, jak bývá zvykem, společnosti, které se potýkají s nadprůměrnou fluktuací, kterými business centra jsou, tuto dynamiku pracovního trhu obvykle zaznamenávají nejdříve a nejvýrazněji.

Vysoká míra inflace postihující celou Evropu a Česko se podepsala na výrazném zvýšení mzdového očekávání kandidátů, zejména v oblasti účetnictví a financí a na pozicích v zákaznickém servisu. Tato změna přišla poměrně rychle a zastihla zaměstnavatele spíše nepřipravené. Bylo zapotřebí rychlé reakce a mezi priority se tak dostala optimalizace strategie náboru a retence stávajících zaměstnanců, v hojně míře požadujících navýšení fixní částky jejich mzdy.

Růst mezd a otevřenost absolventům ve finančním sektoru

Jakou konkrétní strategii daný zaměstnavatel použije, je ve velké míře závislé na tom, která oblast z pohledu náboru je pro něj kritičtější. V případě účetnictví a financí, kde se zvýšené finanční očekávání uchazečů projevilo nejvíce (až o 18 % na pozici General Ledger), volily společnosti mezi dvěma řešeními. Prvním z nich bylo rozhodnutí o navýšení mezd na novou, vyšší úroveň. Alternativou pak byl nábor juniorních kandidátů či absolventů vysokých škol, kterým zaměstnavatelé mohou nabídnout zaučení na danou pozici a perspektivu kariérního růstu.

Čím dál více společností se také otevírá uchazečům z třetích zemí s nabídkou podpory formou zaměstnanecké karty – tedy vízem spojeným se zaměstnáním u konkrétního zaměstnavatele.

Společnosti, které z různých důvodů nemohou cílit své náborové aktivity na juniorní uchazeče a zároveň se prozatím nedokázaly aklimatizovat na nové podmínky trhu, budou s velkou pravděpodobností vystaveny zvýšenému tlaku a hledání řešení situace je v blízké době nemine.

Zákaznický servis se otevírá kandidátům z jiných oborů

Oblast zákaznického servisu nabízí nepatrně více řešení současné situace. Zde zaměstnavatelé nově dávají šanci uchazečům přicházejícím s jinými zkušenostmi a z jiných

odvětví, jako například cestovní ruch, maloobchod či z jiných administrativních funkcí. Požadavek na jazykové dovednosti samozřejmě přetrvává, z měkkých dovedností pozorujeme větší zaměření na schopnost komunikace, organizace a týmovost. Díky tomu, že tito zaměstnavatelé dokázali zapojit uchazeče z jiných oborů, mzdové náklady na nové zaměstnance nerostly tak prudce jako ve finančním sektoru. Meziročně si tak drží nárůst v rozmezí 5-10 %.

Fixní mzda a bonusy v popředí zájmu kandidátů

Jednou ze změn, kterou loňský rok přinesl a co bude jako trend pokračovat i v roce 2023, je pohled kandidátů na fixní částku mzdy a garantované bonusy. Ty uchazeči nově zdůrazňují jako prioritu a dávají jim přednost oproti benefitům či bonusovým složkám, které závisí na jiných výsledcích, než jsou ty individuální. Existuje samozřejmě výčet benefitů, které kandidáti očekávají v rámci standardní nabídky, patří mezi ně především flexibilní pracovní doba s možností práce z domova alespoň 2 dny v týdnu, týden dovolené navíc nad zákonný rámec, systém kafeterie či stravenky, příspěvky na dopravu a penzijní či životní pojištění. U manažerských pozic se stále více uchazečů zajímá o nabídku firemního automobilu. Roční, půlroční či čtvrtletní bonus ve výši 5–20 % je nejčastěji nabízený finanční benefit.

Horní hranice mezd se stabilizují, ty spodní dále porostou

Z pohledu růstu mezd v roce 2023 budou v popředí strategií ohodnocování především spodní hranice mezd, které bude zapotřebí přiblížit k nově nastaveným úrovním. K výraznému zvyšování finančního očekávání kandidátů pravděpodobně nedojde, horní hranice mezd se s koncem loňského roku ustálily. Předpokládáme, že rok 2023 se bude vyznačovat spíše stabilizací a hledáním dalších způsobů, pomocí kterých bude možné nábor zefektivnit a přilákat nové talenty.

MZDOVÝ PŘEHLED BUSINESS SERVICES

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek
v sektoru BUSINESS SERVICES:

CUSTOMER SERVICE

Role	Praha			Brno		
	Min	Max	Typical	Min	Max	Typical
Junior	40 000	50 000	45 000	35 000	42 000	40 000
Specialist	45 000	52 000	47 000	40 000	45 000	43 000
Senior	50 000	60 000	55 000	48 000	53 000	50 000
Team Leader	60 000	75 000	68 000	50 000	65 000	58 000

FINANCE AP/AR

Role	Praha			Brno		
	Min	Max	Typical	Min	Max	Typical
Junior	40 000	45 000	43 000	35 000	43 000	40 000
Specialist	45 000	52 000	48 000	38 000	46 000	43 000
Senior	50 000	60 000	55 000	45 000	55 000	50 000
Team Leader	60 000	85 000	70 000	50 000	80 000	60 000
Manager	85 000	140 000	110 000	80 000	140 000	100 000

FINANCE GL

Role	Praha			Brno		
	Min	Max	Typical	Min	Max	Typical
Junior	50 000	58 000	53 000	40 000	48 000	45 000
Specialist	55 000	65 000	60 000	50 000	58 000	55 000
Senior	65 000	85 000	75 000	55 000	65 000	60 000
Team Leader	85 000	110 000	90 000	60 000	85 000	75 000
Manager	90 000	160 000	120 000	80 000	140 000	110 000

Mzdová rozmezí reflektují aktuální situaci v centrech sdílených služeb na pozicích s anglickým jazykem. Příplatek za znalost dalšího jazyka se pohybuje v průměru 10 - 20 % z uvedených mezd.

Mzdy v regionu Ostrava se pohybují o 5-10 % níže, než je uvedeno v přehledu pro region Brno.

MZDOVÝ PŘEHLED BUSINESS SERVICES

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru BUSINESS SERVICES:

REPORTING / CONTROLLING

Role	Praha			Brno		
	Min	Max	Typical	Min	Max	Typical
Specialist	63 000	70 000	65 000	55 000	65 000	60 000
Senior	75 000	90 000	80 000	65 000	83 000	68 000

IT (1ST LEVEL SUPPORT)

Role	Praha			Brno		
	Min	Max	Typical	Min	Max	Typical
Junior	45 000	48 000	46 000	35 000	40 000	38 000
Specialist	46 000	58 000	53 000	43 000	48 000	45 000
Team Leader	65 000	80 000	75 000	58 000	75 000	65 000

IT (2ND LEVEL SUPPORT)

Role	Praha			Brno		
	Min	Max	Typical	Min	Max	Typical
Specialist	50 000	58 000	56 000	40 000	50 000	45 000
Senior	55 000	70 000	65 000	52 000	65 000	60 000
Team Leader	75 000	90 000	80 000	60 000	80 000	68 000

LOGISTICS

Role	Praha			Brno		
	Min	Max	Typical	Min	Max	Typical
Junior	40 000	45 000	43 000	38 000	42 000	40 000
Specialist	45 000	55 000	50 000	40 000	48 000	44 000
Senior	53 000	65 000	58 000	45 000	65 000	55 000
Team Leader	65 000	90 000	80 000	60 000	80 000	68 000

Mzdová rozmezí reflektují aktuální situaci v centrech sdílených služeb na pozicích s anglickým jazykem. Příplatek za znalost dalšího jazyka se pohybuje v průměru 10 - 20 % z uvedených mezd.

Mzdy v regionu Ostrava se pohybují o 5-10 % níže, než je uvedeno v přehledu pro region Brno.

MZDOVÝ PŘEHLED BUSINESS SERVICES

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru BUSINESS SERVICES:

HR OPERATIONS

Role	Praha			Brno		
	Min	Max	Typical	Min	Max	Typical
Junior	40 000	48 000	44 000	35 000	40 000	38 000
Specialist	45 000	60 000	55 000	38 000	52 000	48 000
Senior	55 000	80 000	65 000	50 000	63 000	56 000
Team Leader	60 000	95 000	80 000	62 000	80 000	70 000

PROCUREMENT

Role	Praha			Brno		
	Min	Max	Typical	Min	Max	Typical
Junior	40 000	50 000	43 000	35 000	40 000	38 000
Specialist	45 000	65 000	58 000	40 000	60 000	53 000
TL	60 000	75 000	70 000	55 000	70 000	65 000
Category Manager	80 000	120 000	90 000	65 000	100 000	80 000

HEAD OF SSC

Role	Praha			Brno		
	Min	Max	Typical	Min	Max	Typical
up to 70 FTEs	150 000	250 000	200 000	150 000	250 000	200 000
more than 70 FTEs	200 000	300 000	250 000	200 000	300 000	250 000

Mzdová rozmezí reflektují aktuální situaci v centrech sdílených služeb na pozicích s anglickým jazykem. Příplatek za znalost dalšího jazyka se pohybuje v průměru 10 - 20 % z uvedených mezd.

Mzdy v regionu Ostrava se pohybují o 5-10 % níže, než je uvedeno v přehledu pro region Brno.

OBCHOD A MARKETING

FIRMY HLEDÁJÍ U KANDIDÁTŮ ZKUŠENOSTI, OSLOVIT JE MUSÍ NAPŘÍMO



Navzdory nepříznivým okolnostem zaznamenala česká ekonomika v prvním pololetí loňského roku růst a společnosti se proto zaměřily na vytváření nových pozic ve svých obchodních i marketingových týmech. Nejvýrazněji se tento trend projevil v oblasti logistiky, e-commerce, IT a průmyslové automatizace. Nepoměr mezi množstvím otevřených pozic a uchazečů dostupných na pracovním trhu se tak projevil v ještě větší intenzitě.

Obecný přehled trhu

V začátcích roku byla patrná vysoká poptávka zejména po seniorních obchodnících s jazykovou vybaveností a zkušenostmi z oboru. Mnoho společností začalo své obchodní týmy rozšiřovat se záměrem sjednotit obchodní aktivity směrem ke stávajícím zákazníkům a jejich vytěžení. S tím souvisí také vyšší poptávka po produktových manažerech a v technickém segmentu pak po obchodnících, kteří nabízejí doplňkové servisní služby. Dříve firmy nejčastěji poptávaly uchazeče na role business developerů, kteří měli na starosti budování nových vztahů, nyní se trh otevřel více vztahovým obchodníkům, kteří jsou schopni prostřednictvím inovované nabídky produktů zvýšit odběr u stávajících zákazníků. Zejména v technickém segmentu se společnosti snaží rozšířit své portfolio o nehmátelné služby, které mohou zákazníkovi poskytnout. Děje se tak v důsledku zpožděných dodávek ze zahraničí a nedostatku materiálu, což bylo doménou minulého roku.

Rok 2022 znamenal také příchod několika nových zahraničních firem na český trh. To s sebou přineslo mnoho možností pro obchodníky se zaměřením na business development. Tyto společnosti u uchazečů hledají jak znalost produktu, tak zkušenost s navazováním nových obchodních vztahů, tvorbou strategií a patřičné osobnostní předpoklady pro vedení týmu.

Zaměstnavatelé obvykle neradi slevují ze svých požadavků, tím nejčastějším bývá zkušenost kandidáta z daného oboru – znalost klientského portfolia a klientského prostředí. Tento trend přetrvával i v roce minulém. Již ale striktně netrvají na znalosti konkrétního produktu, tu často může podpořit produktové oddělení. Nutností je také znalost anglického jazyka. V oblasti marketingu dominuje poptávka po digitálních marketérech a zajímavé pro firmy jsou především zkušenosti z prostředí e-commerce.

Pozic, které by se v sektoru objevovaly pro juniorní kandidáty či absolventy, se v minulém roce vypisovalo méně.

V případě, že taková pozice otevřená je, firmy často naráží na nedostačující motivaci kandidáta či vysoké finanční očekávání.

Z důvodu zvýšené poptávky a potřeby kvalitních a zkušených kandidátů nejsou pasivní náborové metody příliš efektivní. Uchazeči nejsou aktivní na trhu práce, na inzerci často nereagují a je potřeba je s novou pracovní výzvou přímo oslovit, což zvýšilo zájem o headhuntingové služby.

Pro uchazeče, kteří se ke změně rozhodnou, bývá hlavním důvodem a lákadlem zejména atraktivita produktu, vize a stabilita společnosti.

IT & Telco

Trendem a lákadlem pro nové uchazeče v tomto segmentu zůstaly nové technologie – kybernetická bezpečnost, umělá inteligence, softwarový vývoj analytických nástrojů. Uchazeči z jiných oborů vzhledem k růstu a sílícímu potenciálu tohoto segmentu mají o přechod do tohoto odvětví velký zájem. Jejich snahu však v tomto roce začal limitovat požadavek firem na alespoň střední senioritu uchazečů, tedy těch, kteří se již s IT produktem setkali. Pokud má kandidát zájem pracovat v tomto odvětví, je často jeho jedinou možností začít na juniorní obchodní pozici, kde má možnost seznámit se podrobně s produktem a následně se vypracovat do vyšších rolí. Z pohledu marketingu jsou firmy flexibilnější a jsou otevřeny zkušeným kandidátům z jiných oborů, požadují však znalost digitálních nástrojů a praxi z jiného dynamického odvětví, například z e-commerce, FMCG či z logistiky.

V oblasti prodeje softwarových produktů nebyl v loňském roce tlak na růst mezd patrný a mzdy tedy spíše stagnovaly. Oproti tomu, v případě obchodu s hardware produkty je situace opačná a uchazeči očekávají v případě přechodu ke konkurenci mzdu vyšší až o 20 %.

OBCHOD A MARKETING

FIRMY HLEDÁJÍ U KANDIDÁTŮ ZKUŠENOSTI, OSLOVIT JE MUSÍ NAPŘÍMO



FMCG & E-commerce

Segment e-commerce byl v minulém roce pro uchazeče na obchodní role velmi atraktivní. Jeho výhodou je otevřenost vůči kandidátům s obchodní praxí z jiné oblasti trhu, uplatní se tak nejčastěji uchazeči z FMCG, logistiky nebo i IT.

To však neplatí pro pozice marketingové, zkušenosti z e-commerce prostředí jsou pro úspěch ve výběrovém řízení nezbytné, stejně jako znalost digitálních nástrojů. Vyšší poptávka po expertech na online a e-commerce je patrná i v oblasti potravin.

Mezi nejčastější požadavky uchazečů na těchto pozicích patří kvalitní technické vybavení, služební automobil i k soukromému využití a flexibilní rozvržení pracovní doby.

Finance

Finanční sektor v loňském roce nabíral uchazeče ve velké intenzitě. Trendy, které byly patrné již v závěru předchozího roku přetrvávaly, zejména pak pokračující zájem o kandidáty v oblasti pojišťovnictví a investičního poradenství. Tam dostávají opět přednost zkušení uchazeči, kteří mají potřebné certifikace české národní banky.

Společnosti působící v oblasti B2C hojně investují do online platforem, které usnadňují nákup jejich produktů a zároveň si tak snáze rozšiřují zákaznickou databázi. V tomto odvětví jsou velmi vítáni e-commerce business analytici, kteří se podílejí na vývoji aplikací, a dále digitální marketéři.

Růst z pohledu pracovního trhu vnímáme v segmentu digitálních plateb. Zde zaměstnavatelé hledají uchazeče se zkušenostmi z financí, zároveň ale poptávají také technologické znalosti a odbornost v oblasti digitalizace.

Technika

Trendy v oblasti technického obchodu se liší v závislosti na oboru dané společnosti.

V odvětví strojního průmyslu byla v loňském roce patrná vyšší poptávka po uchazečích na samostatné seniorní role zaměřené na oslovování současného portfolia zákazníků s novým typem produktů či servisních služeb. Zaměstnavatelé hledají u kandidátů spíše konzultativní obchodní přístup. Obchodní aktivity se obecně přesunuly směrem k péči a vytěžení stávajícího portfolia prostřednictvím nové nabídky služeb. Tato změna

obchodních aktivit proměnila u mnoha zaměstnavatelů poměr fixní a bonusové složky, kdy nejčastější rozložení je 80 / 20. Změna ve prospěch fixní částky je tak až 20 %.

Mezi často poptávané profily patří také produktoví manažeři a tzv. „nabídkáři“, kteří podporují obchodníky v terénu tvorbou technického a cenového řešení. U těchto pozic je stěžejní technické vzdělání uchazečů ve specifických oblastech průmyslové automatizace či elektrotechniky a anglický jazyk. Zde je trh otevřený také čerstvým absolventům technických segmentů. Díky vysoké poptávce po nich a velkém množství pozic, ze kterých si mohou vybírat, se jejich mzdy významně posunuly vzhůru. Aktuálně na trhu získávají fixní měsíční mzdu až 45 tisíc korun plus bonusovou složku.

Headhunting je pro nábor v technickém segmentu nepostradatelným řešením, vzhledem k nutnosti technických znalostí uchazečů. Ač jsou firmy otevřené i méně zkušeným kandidátům, pozice zůstávají dlouho neobsazené, zejména v oblasti elektrotechniky, kde je nedostatek kandidátů s příslušným vzděláním nejvíce citelný.

Na vzestupu jsou společnosti podnikající s obalovými materiály a technickým vybavením skladů. Vzniká zde mnoho nových pracovních příležitostí, kde se uplatní také kandidáti se zkušenostmi z logistiky. Nezbytným předpokladem pro všechny uchazeče je ale zkušenost s akvizicí a tvorbou obchodních strategií.

Ve stavebním segmentu jsme zaznamenali vyšší poptávku po seniorních business developerech, kteří se zaměřují přímo na realizační projekty a snaží se o navázání spolupráce s architekty. Cílem většiny výrobců stavebních produktů je dostávat se se svou nabídkou přímo do počáteční fáze projektů a upevňovat tak svou pozici na trhu, získávat objemnější zakázky a posilovat tak své postavení na trhu.

OBCHOD A MARKETING

FIRMY HLEDÁJÍ U KANDIDÁTŮ ZKUŠENOSTI, OSLOVIT JE MUSÍ NAPŘÍMO



Logistika

Vzhledem k návaznosti odvětví logistiky na pokračující digitalizaci roste dlouhodobě poptávka po regionálních obchodnících, jejichž úkolem je nejen pečovat o současné zákazníky, ale z velké části také akvizice nových klientů z FMCG a e-commerce sektoru.

Požadavky na takové obchodníky nejsou tak striktní jako u jiných segmentů. Ve výběrovém řízení často uspěje kandidát se znalostí B2B segmentu a akvizic.

Uchazeči se pak ve svém výběru zaměřují na brand společnosti a služby, které firma nabízí, oblíbeným benefitem je automobil i pro soukromé využití.

Služby & Média

Tištěná média pokračují v rozšiřování svých produktů o online platformy a služby. To je spojeno s aktivním nábojem marketingových digitálních specialistů a obchodníků s online webovým prostorem. Finančně se jejich nabídky však často nedokážou vyrovnat jiným segmentům, a proto často volí cestu juniornějších uchazečů s potenciálem kariérního růstu.

Mnoho zaměstnavatelů působících na trhu služeb se zaměřením na B2B i B2C digitalizuje své produkty a vytváří platformy přístupnější svým klientům. To umocňuje poptávku po business analyticích, project ownerech, big data

specialistech či odbornících na digitální marketing.

Vývoj mezd v roce 2023

V otázce zaměstnaneckých benefitů se nyní společnosti opět předhánějí svou originalitou. Neobvyklá již dnes není například neomezená dovolená, pet-friendly office, možnosti dalšího vzdělávání, věrnostní programy nebo bezplatná zdravotní či psychologická péče.

Ze strany uchazečů je však stále nejvíce poptávaná flexibilita, home office a kvalitní IT vybavení. U obchodních pozic je pak pro obchodníky stěžejní vlastní automobil i pro soukromé využití.

V roce 2023 neočekáváme již výrazný růst mezd u obchodních rolí. Odvětví, kde mzdy porostou v průměru do 10 %, je e-commerce, logistika a průmyslová automatizace. Role, kterých by se mzdový růst napříč segmenty měl týkat, jsou stále digitální marketéři, business analytici, big data specialisté nebo produktoví manažeři, zde se očekávané navýšení může pohybovat dle sektoru a důležitosti role v rozmezí 8-13 %.

MZDOVÝ PŘEHLED

OBCHOD & MARKETING - FMCG

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru OBCHOD & MARKETING v segmentu FMCG:

SALES FMCG

Role	Min	Max	Typical
Sales Representative	30 000	50 000	35 000
Junior Key Account Manager	42 000	60 000	50 000
Area Sales Manager	50 000	85 000	60 000
Key Account Manager	60 000	95 000	70 000
Field Sales Manager	75 000	100 000	85 000
Export Manager	60 000	120 000	80 000
Senior Key Account Manager	70 000	100 000	85 000
National Key Account Manager	85 000	160 000	125 000
Sales Director	90 000	200 000	160 000

MARKETING FMCG

Role	Min	Max	Typical
Junior Marketing Specialist	35 000	45 000	38 000
Junior Brand Manager	37 000	52 000	42 000
Market Research Analyst	35 000	74 000	52 000
Junior Trade Marketing Manager	35 000	68 000	45 000
Junior Category Manager	35 000	55 000	42 000
E-commerce Manager	50 000	150 000	100 000
Category Manager	45 000	85 000	64 500
Senior Category Manager	60 000	120 000	90 000
Market Research Manager	50 000	90 000	70 000
Online Marketing Specialist	45 000	100 000	80 000
Brand Manager	50 000	85 000	70 000
PR Manager	55 000	120 000	80 000
Trade Marketing Manager	65 000	100 000	85 000
Senior Brand Manager	60 000	100 000	80 000
Digital Marketing Manager	65 000	140 000	100 000
Group Brand / Senior Product Manager	72 000	145 000	105 000
Channel Marketing Manager	75 000	130 000	105 000
Marketing Manager	80 000	180 000	140 000

MZDOVÝ PŘEHLED OBCHOD A MARKETING / IT & TELCO & LOGISTIKA

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru OBCHOD A MARKETING se zaměřením na role v IT a logistických firmách:

SALES IT / TELCO

Role	Min	Max	Typical
Inside Account Manager	40 000	70 000	45 000
Sales Representative	40 000	55 000	45 000
KAM – Corporates	65 000	100 000	90 000
Portfolio Development Executive	70 000	110 000	100 000
Business Development Manager	80 000	120 000	100 000
Sales Manager - Hunter	60 000	100 000	70 000
Partner Manager / Channel Manager	55 000	100 000	85 000
Channel Specialist / Channel Account	50 000	80 000	65 000
Area Account Manager	50 000	82 000	75 000
Sales Director	150 000	250 000	180 000
Chief Commercial Officer	240 000	325 000	280 000
Regional Sales Manager	130 000	250 000	180 000
Business Unit Manager	100 000	180 000	130 000
KAM – public	60 000	90 000	70 000
Senior Presales Consultant	70 000	120 000	90 000
Presales Consultant	50 000	80 000	70 000
Nákupčí / Purchaser IT / Telco	60 000	100 000	80 000

MZDOVÝ PŘEHLED OBCHOD A MARKETING / IT & TELCO & LOGISTIKA

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru OBCHOD A MARKETING se zaměřením na role v IT a logistických firmách:

MARKETING IT / TELCO

Role	Min	Max	Typical
Junior Product Manager	45 000	60 000	50 000
Senior Product Manager	50 000	90 000	70 000
Group Product Manager	70 000	150 000	100 000
Marketing Manager	150 000	250 000	180 000
Market Research Manager	50 000	80 000	70 000
PR Manager	70 000	120 000	90 000
Market Research Analyst	40 000	76 000	64 000
Internal / External Communication	50 000	80 000	60 000
Trade Marketing Manager	50 000	90 000	70 000
Marketing Specialist	40 000	60 000	45 000
Online Marketing Specialist	45 000	92 000	68 000
E-Care Specialist	50 000	80 000	70 000
E-Sales Specialist	50 000	80 000	70 000
Web Content Specialist	45 000	70 000	55 000
Online Campaign Manager	80 000	150 000	130 000
Online Marketing Director / Manager / VP	150 000	280 000	225 000
Head of Big Data	150 000	280 000	230 000
Creative Director	90 000	180 000	150 000
Copywriter	40 000	60 000	50 000

MZDOVÝ PŘEHLED OBCHOD A MARKETING / IT & TELCO & LOGISTIKA

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru OBCHOD A MARKETING se zaměřením na role v IT a logistických firmách:

SALES - LOGISTICS

Role	Min	Max	Typical
Sales Representative	40 000	68 000	50 000
Sales Executive / Hunter	45 000	80 000	60 000
Area Sales Manager	55 000	90 000	75 000
Key Account Manager	53 000	90 000	84 000
Sales Director / Manager	90 000	180 000	125 000
Business Development Manager	75 000	130 000	95 000

MARKETING - LOGISTICS

Role	Min	Max	Typical
PR Manager	45 000	80 000	60 000
Marketing Specialist	40 000	70 000	50 000

MZDOVÝ PŘEHLED

OBCHOD & MARKETING / TECHNIKA

Základní měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru OBCHOD & MARKETING v segmentu Technika:

SALES TECHNICAL

Role	Min	Max	Typical
Inside Sales	40 000	70 000	62 000
Sales Representative	40 000	65 000	50 000
Sales Engineer	45 000	75 000	65 000
Key Account Manager	55 000	90 000	80 000
Area Sales Manager	68 000	100 000	90 000
Sales Director	90 000	180 000	140 000
Product Specialist	40 000	70 000	65 000
Product Manager	55 000	85 000	75 000
Product Director	80 000	150 000	120 000

MARKETING TECHNICAL

Role	Min	Max	Typical
Digital Coordinator	40 000	60 000	55 000
Digital Specialist	45 000	75 000	60 000
Digital Manager	70 000	130 000	90 000
Director of Digital Marketing	140 000	200 000	180 000
Marketing Coordinator	35 000	45 000	40 000
Marketing Specialist	40 000	65 000	50 000
Marketing Manager	70 000	110 000	80 000
Marketing Director	120 000	180 000	160 000
Graphic Designer	40 000	100 000	70 000

MZDOVÝ PŘEHLED

OBCHOD A MARKETING - FINANCE

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru OBCHOD A MARKETING se zaměřením na role v bankovníctví, pojišťovnictví, leasingu a B2B službách:

LEASING

Role	Min	Max	Typical
Sales Representative	35 000	55 000	45 000
Key Account Manager	45 000	75 000	60 000
Middle Office - B2B	40 000	55 000	45 000

LEASING

Role	Min	Max	Typical
Sales Manager	55 000	80 000	60 000
Sales Director	90 000	260 000	170 000

MARKETING / PRODUCT

Role	Min	Max	Typical
Senior Product Manager	65 000	90 000	80 000
Senior Marketing Specialist	45 000	80 000	60 000
Digital Project Manager	52 000	100 000	90 000
CRM Manager / Business Analyst	65 000	120 000	95 000
Junior Marketing Online Specialist	40 000	55 000	50 000
PPC Specialist	40 000	60 000	50 000
Marketing Communication Specialist	45 000	80 000	60 000
Marketing Manager	65 000	87 000	80 000
Marketing Director	90 000	170 000	130 000
Project Manager	65 000	120 000	80 000
Online / Digital Director	160 000	240 000	200 000

MZDOVÝ PŘEHLED

OBCHOD & MARKETING / SLUŽBY & MÉDIA

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru OBCHOD & MARKETING v segmentu Služby a Média:

SALES

Role	Min	Max	Typical
Sales Support / Inside Sales	33 000	48 000	38 000
Sales Representative	33 000	50 000	45 000
Account Manager	33 000	55 000	50 000
Key Account Manager	43 000	75 000	62 000
Sales Manager	65 000	93 000	80 000
Sales Director	75 000	170 000	125 000

MARKETING

Role	Min	Max	Typical
PPC Specialist	43 000	70 000	65 000
Digital Specialist	47 000	75 000	65 000
Digital Manager	68 000	100 000	85 000
Director of Digital Marketing	80 000	150 000	130 000
Marketing Specialist	37 000	60 000	45 000
Marketing Manager	65 000	90 000	75 000
Marketing Director	80 000	160 000	110 000
PR Coordinator	34 000	47 000	40 000
PR Specialist	42 000	64 000	50 000
PR Manager	60 000	100 000	75 000
PR Director	100 000	140 000	125 000
Graphic Designer	38 000	90 000	64 000
Web Analyst	37 000	80 000	65 000

RETAIL ZÁSADNÍ ZMĚNY NÁBOROVÝCH STRATEGIÍ



Dva pandemické roky znamenaly pro segment retailu obrovské změny a pracovní trh v této oblasti se velmi proměnil. Aktuálně se potýká s kritickým nedostatkem kvalifikovaného personálu, který se během pandemie přesunul do jiných oborů, zejména na administrativní nebo logistické profese.

Lidé často v těchto nových oborech zůstávají, ať už z finančních důvodů nebo z obavy, že se bude situace z kovidových roků opakovat, popřípadě jim lépe vyhovuje pravidelná pracovní doba.

Klíčová otázka: jak přilákat zaměstnance do sektoru

Rok 2022 se z výše uvedeného důvodu mezi retailovými zaměstnavateli nesl ve velké míře na vlně analytické: společnosti se aktivně zajímaly o mzdová data a revidovaly své náborové strategie, zjišťovaly, jak přilákat nové uchazeče, co jim nabídnout a jak je zaujmout. Vzhledem k nízké míře nezaměstnanosti ubylo aktivních uchazečů, je proto nutné je oslovovat aktivně, což celkově činí nábor i na řadové role náročnějším. Trh je nyní silně řízen kandidáty, kteří jsou si dané situace vědomi. Často, zejména na základních rolích, řeší více nabídek od různých zaměstnavatelů, které pečlivě porovnávají a výše nabízené mzdy je pro ně klíčovým faktorem, dle kterého se rozhodují.

Nová strategie: uchazeči z jiných oborů

Náborové strategie zaměstnavatelů a jejich požadavky na zaměstnance se liší i z pohledu konkrétních segmentů retailového trhu. Fast fashion značky nabízejí více příležitostí studentům a brigádníkům, uplatní se zde i cizinci, pokud disponují alespoň komunikativní znalostí českého jazyka – ta je nutností. Oproti tomu firmy v segmentu Luxury bývají kariérním cílem mnoha lidí v oboru a společnosti těží zejména z prestižního jména značky. Kandidát je často ochoten přijmout i nižší pozici, než doposud zastával, pokud je pro něj daná značka atraktivní. Zde pozorujeme také první signály nových strategií náboru – firmy jsou otevřenější uchazečům z jiných oblastí pracovního trhu, zejména pak z hotelnictví. Tito uchazeči obvykle disponují nejen dobrými jazykovými dovednostmi, ale také žádaným prozákaznickým přístupem a kvalitou poskytovaného zákaznického servisu.

RETAIL

ZÁSADNÍ ZMĚNY NÁBOROVÝCH STRATEGIÍ



Mzdy na řadových a kritických rolích rostly nejvíce, benefity nebyly prioritou

K nejpoptávanějším rolím roku 2022 patřily pozice Store Manager, Assistant Store Manager a Shop Assistant. Nejobtížněji se obsazovala především poslední ze jmenovaných pozic, a proto jsme zaznamenali u těchto rolí vyšší finanční růst, zejména na spodní hranici mzdového rozpětí. Určitou flexibilitu co se týče rozpočtu pozorujeme při obsazování seniornějších pozic, které mají pro firmu klíčový obchodní význam. Obecně se v roce 2022 dočkal retailový sektor sedmiprocentního nárůstu mezd, na nejobsazovanějších rolích mzdy vzrostly v průměru o 10 %.

Seniorní kandidáti často projevují zájem o pozice v Back office – mají zájem o přesun z prostředí prodejny na roli Area Manager nebo do HR oddělení firem – takových pozic ovšem není v sektoru otevřených mnoho a tlak na růst mezd zde proto nevzniká v takové míře.

Oblast benefitů nebyla v uplynulém roce v segmentu výraznou prioritou, a to i s přihlédnutím k preferencím kandidátů. Pro ty, zejména na nejnižších pozicích, je výše základní mzdy, popřípadě výše finančního bonusu, prioritou. Téma benefitů nyní společnosti otvírají a k případné revizi tedy může dojít v roce letošním. Do standardní nabídky patří stravenky, příspěvek na ošacení, multisport karta, slevy na produkty, dovolená navíc.

Flexibilita náborových strategií bude pro rok 2023 zásadní

Rok 2023 může znamenat pro oblast retailu opět mnoho změn. Začátek roku, z důvodu vysoké inflace, obav z cen energií a s tím spojeného možného úbytku zákazníků bude z pohledu náborů zřejmě pomalejší. I tak bude nadále potřeba doplnit chybějící zaměstnance a úspěšnější budou společnosti, které si dokážou rozšířit potenciální okruh uchazečů o jiné sektory. U kandidátů bude potřeba zaměřit se především na jejich motivaci pracovat pro danou značku a kvalitní onboarding.

Mzdy se v letošním roce mírně zvýší podobně jako v minulém roce, dle nastavené strategie firem v průměru o 7 %. Společnosti, které se doposud navýšení bránily, se tomu již nevyhnou a nárůsty by měly být vyšší, aby zůstaly konkurenceschopné nejen ve svém oboru, ale také směrem k cílovým sektorům, kam uchazeči z retailu v minulých letech odcházeli – to odpovídá navýšení o přibližně 10 %.



MZDOVÝ PŘEHLED

RETAIL

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru RETAIL:

SALES: PRAHA

Role	Min	Max	Typical
Shop Assistant	26 000	32 000	28 000
Client Advisor (luxury)	40 000	60 000	45 000
Assistant Store Manager	30 000	38 000	33 000
Store Manager	40 000	60 000	42 000
Cashier / Head of Cashier	25 000	45 000	31 000
Department Manager	29 000	80 000	37 000
Area Manager	45 000	250 000	75 000
Visual Merchandiser	27 000	53 000	33 000
Area Visual Manager	40 000	75 000	60 000
Sales Director	90 000	250 000	150 000
Country Manager	130 000	320 000	180 000
Store Manager (English speaking)	42 000	180 000	65 000

SALES: MORAVA

Role	Min	Max	Typical
Shop Assistant	24 000	30 000	27 000
Department Manager	27 000	40 000	32 000
Store Manager	32 000	60 000	35 000
Area Manager	38 000	100 000	67 000
Visual Merchandiser	25 000	35 000	29 000
Area Visual Manager	38 000	60 000	50 000
Store Manager (English speaking)	38 000	60 000	45 000

MZDOVÝ PŘEHLED

RETAIL

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru RETAIL:

MARKETING

Role	Min	Max	Typical
Marketing Manager	80 000	250 000	100 000
Marketing Specialist	48 000	65 000	55 000
PR Manager	48 000	180 000	80 000
PR Specialist	40 000	60 000	50 000
Internal / External Communication	40 000	60 000	48 000
E-commerce Manager	65 000	180 000	98 000
Online Specialist	40 000	70 000	55 000
E-commerce Analyst	42 000	70 000	65 000
Brand Manager Retail	45 000	90 000	65 000
Category Manager Retail	50 000	90 000	67 000
Event Manager	40 000	80 000	65 000

LIFE SCIENCES OBDOBÍ STAGNACE PŘECHÁZÍ V CELKOVÝ RŮST SEKTORU



Rok 2022 přinesl do farmaceutického prostředí osvěžující změnu v podobě růstu téměř všech oblastí. Dlouhodobé strategie, které se nastavovaly v předchozích letech, získaly svou konkrétní podobu, delší dobu stagnace vystřídal investice do nových projektů i personálního růstu.

Trh v roce 2022 byl turbulentní, co se personálních změn týká, což také umožnilo společnostem revidovat základnu pro možné nástupnictví uvnitř svých týmů a zahájit celkovou transformaci své interní struktury. Viditelně dochází k útlumu obchodních pozic pro léčivé přípravky, naopak Medical Device a IVD je stále na vzestupu. Inflace a celospolečenské dění silně ovlivnilo plánování budgetů na další rok a plošný růst mezd, který v loňském roce dosahoval 7-10 %. V další etapě očekáváme posilování medicínských oddělení v originálních společnostech, zmenšování regionů v obchodních týmech a podporu odborností, zploštění struktur především na úrovni vyššího managementu či téma personalizované zdravotní péče pro pacienty.

OBCHOD A MARKETING

Rok 2022 navázal na ten předchozí v oblasti reorganizace obchodních týmů, nebylo výjimkou rozpouštění celých divizí pro konkrétní terapeutické oblasti. Nábor obchodních reprezentantů pro léčivé přípravky byl spíše raritou, pokud k němu docházelo, společnosti nahrazovaly dlouholeté specialisty juniorními kandidáty s cílem vytvořit si stabilní model „nástupnictví“ do budoucna. Nové pozice Medical Sales Representative se až na výjimky neotevíraly. Nejjobsazovanější pozicí byly Key Account Manager role, zastřešující cílený přístup ke specialistům v oboru, do lékáren i na management nemocnic.

Nově „volní“ obchodní zástupci z oblasti léčivých přípravků hledali další uplatnění v oblasti Medical Device, která v roce 2022 nabízela množství nově vytvářených pracovních příležitostí. Velké nadnárodní společnosti i menší lokální distributoři zdravotnických prostředků zaznamenali růst obchodních příležitostí, potýkali se však se zpožděním dodávek zboží. Zaměstnavatelé na trhu Medical Device (kromě vysoce specializovaných prostředků) se nebránili kandidátům bez předchozích zkušeností z řad obchodních zástupců z farmacie, důležité pro ně bylo vzdělání v oblasti Life Sciences a schopnost rychle proniknout do problematiky.

Nejvíce obchodních pozic se ale otevíralo pro oblast laboratorního portfolia – IVD. Nové společnosti vstupovaly na český trh, většina stávajících týmů se rozšiřovala o aplikační specialisty a produktové manažery, výrobci i distributoři laboratorního vybavení a přístrojů rozšiřovali svá portfolia či toto plánují do nejbližších období. Poptávají tedy především zkušené specialisty v daném oboru s adekvátním vzděláním a předchozí obchodní zkušeností, kterých je ale na českém trhu nedostatek, jedná se tedy o vysoce konkurenční prostředí. V letošním roce také začalo platit evropské nařízení o diagnostických zdravotnických prostředcích in vitro (IVDR), které si vyžádalo i posílení Regulatory týmů.

Na trh nevstupovali noví hráči v oblasti prevence Covid onemocnění, investice farmaceutických společností směřovaly na léčbu onemocnění – lék na Covid-19. Na významu nabývají méně tradiční terapeutické oblasti zaměřující se na prevenci onemocnění, včasnou diagnostiku, případně autoimunitní onemocnění, doplňují tak nejvíce rozšířené terapeutické oblasti zastoupené na českém trhu – kardiologie, onkologie, CNS. Zároveň dochází ke snaze propojit odborníky z různých terapeutických oblastí a zaměřit se na personalizovanou zdravotní péči.

Pokud jde o situaci na Ukrajině, společnosti se snaží o zachování dodávek léčiv a potřebného materiálu do zasažených oblastí, podporují své zaměstnance na dálku, či umožnily jejich přesun do jiných lokalit. Velké farmaceutické společnosti neodcházely z ruského trhu, ať už pro zachování péče o pacienty i s ohledem na průběh klinických studií.

Vzhledem k růstu cen energií, celkové inflaci i k problémům s dodávkami zboží, především výrobci generických léčiv zvažují omezení produkce a volají po zásahu Evropské unie a zařazení generického výrobního sektoru do krizových oblastí, které je třeba řešit prioritně.

Zájem o mzdová data na míru především pro obchodní a marketingové sekce prudce vzrostl. Společnosti chtějí znát detailní situaci na českém trhu, konkrétně pro jejich odvětví, zejména z důvodu zachování konkurenceschopnosti na trhu i odvrácení odchodu zaměstnanců za lepšími podmínkami.

LIFE SCIENCES

OBDOBÍ STAGNACE PŘECHÁZÍ V CELKOVÝ RŮST SEKTORU

Digitalizace farmaceutického trhu

Velký apel je na využívání digitálních technologií, přínosem je know-how z jiných segmentů, rozdělení aktivit se zákazníky na osobní a virtuální – to byla hlavní témata roku 2022 v oblasti farmacie.

Pandemická situace zafungovala jako jakýsi katalyzátor tohoto trendu i v poměrně tradičním farmaceutickém prostředí. Společnosti i jejich zaměstnanci po dobu pandemie získali potřebné zkušenosti v oblasti digitální komunikace (interně i externě) a firmy dále rozvoj fungování ve virtuálním prostředí podporovaly. U většiny nově otevřených pozic je zájem o kandidáty, kteří mají pozitivní vztah k novým technologiím, případně mohou přinést know-how z jiných trhů a transformovat ho do farmacie. Digital Marketing, Omnichannel marketing a E-commerce pozice byly nejvíce zastoupené, poptávali se kandidáty, kteří již zkušenosti mají, a to ideálně v širokém spektru, jsou schopni nastavit a aplikovat silnou marketingovou strategii pro farmaceutické produkty.

SPECIALIZOVANÉ LIFE SCIENCE OBLASTI

Ke změnám docházelo také v Medical Affairs týmech. Strategii společností bylo celkové posílení týmů zaměřujících se na odbornost a kvalitní interpretaci dat i vzhledem ke snižování počtu obchodních zástupců. Napříč trhem docházelo k rozšiřování medicínských týmů – především pozic MSL se zaměřením na kontakt s lékaři v terénu (cca 70 %). Oproti minulým letům byly společnosti otevřené i kandidátům bez předchozích zkušeností na pozici MSL, dávaly prostor kandidátům z Clinical Research, marketingových a obchodních týmů, pokud jejich profil odpovídal požadavkům pro vykonávání MSL agendy.

Specialisté pro laboratorní segment byli poptáváni jak z řad přímých výrobců, tak i ze strany distributorů – tady naopak zaměstnavatelé očekávali prokazatelné předchozí zkušenosti s daným segmentem, ať už v rámci vzdělání či následné praxe. Nejdynamičtější byla oblast imunologie a hematologie. V České republice je aktuálně nedostatek specialistů, kteří by mohli tento segment plně a rychle pokrýt, výběrová řízení tedy byla delší než standard (4-9 měsíců), kandidáti se ve finále rozhodovali mezi několika nabídkami i protinabídkou od současného zaměstnavatele. I v dalším roce očekáváme rostoucí poptávku po těchto specialistech s úzkým zaměřením.

Produktoví specialisté pro zdravotnické prostředky a léčivé přípravky neměli nouzi o nové pracovní příležitosti, zavádění nových pracovních pozic pomohlo i obchodním reprezentantům ze sféry léčivých přípravků najít nové zaměstnání v krátkém časovém horizontu. Tyto oblasti propojovaly odborný přístup k produktům s obchodními cíli a komplexním přístupem k lékařům. Nejjobsazovanější byly pozice pro oblast oftalmologie, dental, urgent a chirurgie.

Jak již bylo zmíněno, v průběhu roku 2022 došlo ke změnám v zákoně pro registraci IVD. Tyto změny měly za následek posílení týmu RA+QA se znalostí především ISO 13485. Specialistů pro tento segment je na trhu dostatek, kandidáti tedy měli možnost volby a často figurovali ve více výběrových řízeních najednou.

Vysokou poptávku a nedostatek odborníků zaznamenaly servisní týmy. Vzhledem k rozšiřování portfolia zdravotnických prostředků a laboratorních přístrojů rostl i počet příležitostí pro servisní techniky s předchozími zkušenostmi v daných segmentech. Společnosti neměly prostor poskytnout novým zaměstnancům dlouhá školení a pozvolnou adaptaci, již při hledání se tedy zaměřovaly na zkušené uchazeče s možností rychlého nástupu. Tento segment se v loňském roce potýkal s nejvyšším procentem odmítnutých nabídek – až třetina uchazečů se rozhodla jít cestou jistoty a zůstat u stávajícího zaměstnavatele.

V oblasti Clinical Research byl znatelný nárůst zahájených studií především v oblasti biologické léčby, medical device a onkologie. Společnosti volají po digitalizaci českého zdravotnictví, především po sofistikovaném a propojeném systému digitálních zdravotních dat, což umožní směřovat více klinických studií do České republiky. Poptávka po kandidátech se nijak dramaticky nelišila od předchozích let, nejobsazovanějším profilem byl CRA s částečnou praxí (3-5 let, ne více) a angličtinou na pokročilé úrovni.

Po době stagnace přichází růst

Společnosti nastavují nové modely fungování, po době stagnace nastává opět růst. Pracovní trh (kromě obchodních pozic) je stabilní, situace na trhu podporuje růst, nové akvizice a vstup společností na český trh. Rok 2022 byl pro farmacii významný, došlo k řadě důležitých fúzí, naopak některé společnosti z trhu odešly a ukončily svou činnost. Plánované projekty pro další roky přináší řadu nových a zajímavých příležitostí, dynamika farmaceutického prostředí tedy opět plně využívá svůj potenciál.

Zklidnění situace okolo pandemie přispělo k pořádání seminářů a kongresů na osobní rovině, nicméně řada společností se již k původnímu modelu (100 % v prezenční formě) nevrátila a volila spíše kombinaci osobního a digitálního kontaktu. Také předsednictví České republiky v radě EU přivedlo do země řadu mezinárodních farmaceutických a medicínských symposií. Hospodářská komora v souvislosti s předsednictvím uvedla jako jednu z hlavních priorit posílení farmaceutické výroby v České republice, podporu vědy a výzkumu se zaměřením na vývoj a výrobu především onkologických léků, ale i rozpracování Evropského prostoru pro zdravotní data, což pozitivně ovlivní další vývoj trhu.

LIFE SCIENCES

OBDOBÍ STAGNACE PŘECHÁZÍ V CELKOVÝ RŮST SEKTORU

Firmy hledají cesty, jakými si udrží konkurenceschopnost

Farmaceutické firmy se snaží udržet si stávající zaměstnance a s nimi i jejich know-how, zaměřují se na konkurenceschopnost na trhu nejen z pohledu zvyšování základních mezd, ale i z pohledu celkových balíčků a benefitů pro své zaměstnance. Zájem o mzdová data v roce 2022 významně vzrostl, společnosti zajímalo, jaká je aktuální situace u konkurence, jak je reflektována inflace a co ostatní společnosti nabízejí svým zaměstnancům.

Life Sciences a farmaceutické společnosti si drží úroveň výběrových řízení, zaměřují se v první řadě na zjištění priorit a na to, jak uchazeč nahlíží na danou problematiku, je pro ně důležité, aby sdílel mnohdy novou či pozměněnou firemní kulturu a vizi společnosti u krátkodobých i dlouhodobých cílů. Budují strategii „nástupnictví“, dávají přednost spíše juniornímu kandidátovi s „potenciálem“ než zkušenému uchazeči.

Motivující podmínky jsou pro úspěšný nábor zásadní

I podmínky pro stávající či nové zaměstnance prošly v tomto roce radikální změnou. Nastavení práce z domova 3/2 případně 2/3 je již zcela běžné i u společností, které přistupovaly v tomto tématu konzervativně. Není výjimkou plný home office a dobrovolnost docházení do kanceláře.

Balíček benefitů nepatřil mezi hlavní témata, nabídka zůstala obdobná jako v minulých letech (možnost volby benefitů na míru, služební automobil i k soukromým účelům, penzijní připojištění, flexibilní pracovní doba, týden dovolené navíc, sick days, příspěvek na home office a stravování). Důležité pro společnosti bylo reflektovat růst cen na trhu a hladinu inflace u mezd, a to jak z pohledu centrální firem, tak i jejich lokálních potřeb. Nárůst mezd se pohyboval v rozmezí 7-10 % plošně. Zajímavým benefitem je pozvolná obměna vozového parku společností s přihlédnutím k ekologii a volbě elektromobilů či automobilů na jiný alternativní pohon.

V roce 2023 můžeme očekávat další vlnu revidování mezd a benefitů ze strany zaměstnavatelů, obecně navyšování základních mezd u společností, které dosud nereflektovaly situaci na trhu, případně změny neprosadily na centrálách. Bude to pro ně zásadní téma z hlediska zajištění konkurenceschopnosti na trhu. Z pohledu nábory nových zaměstnanců indicie směřují k rozšiřování medicínských oddělení a produktově zaměřených pozic, případně e-commerce segmentu.

MZDOVÝ PŘEHLED

LIFE SCIENCES

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru LIFE SCIENCES:

PHARMA - SALES & MARKETING

Role	Min	Max	Typical
MSR Rx original	45 000	65 000	55 000
MSR Rx generics	42 000	57 000	45 000
MSR OTC	42 000	55 000	47 000
Sales / Product Specialist	45 000	66 000	58 000
KAM (centric business)	55 000	90 000	70 000
KAM (whole hospital portfolio)	60 000	90 000	75 000
ASM (District, Team Leader)	65 000	80 000	70 000
Sales Manager	80 000	120 000	90 000
Junior Brand Manager (up to 2 years exp.)	52 000	65 000	57 000
Brand Manager	80 000	110 000	85 000
Product Manager Rx	80 000	100 000	90 000
Digital Marketing Specialist	60 000	72 000	68 000
Digital Marketing Manager	80 000	120 000	95 000
Marketing Manager	100 000	120 000	110 000
Business Development Manager	85 000	120 000	100 000
Business Unit Manager	120 000	200 000	150 000
Commercial / Sales Director	120 000	180 000	140 000

LABORATORY SEGMENT

Role	Min	Max	Typical
Product Specialist	55 000	80 000	65 000
Key Account Manager	55 000	85 000	70 000
Application Specialist	60 000	80 000	65 000
Sales Manager	80 000	120 000	100 000
Field Service Engineer	45 000	65 000	60 000
Field Service Manager	78 000	95 000	85 000
Marketing Manager	100 000	120 000	110 000
Commercial Manager	110 000	140 000	120 000

MZDOVÝ PŘEHLED

LIFE SCIENCES

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru LIFE SCIENCES:

MEDICAL DEVICE

Role	Min	Max	Typical
Sales Specialist	48 000	65 000	55 000
Product Specialist	45 000	80 000	65 000
Field Service Engineer	45 000	70 000	55 000
Field Service Manager	78 000	95 000	85 000
Sales / Marketing Manager	90 000	130 000	110 000
Product Manager (mkt)	70 000	90 000	80 000
Education Specialist	55 000	85 000	65 000
Business / Market Development Manager	80 000	120 000	100 000
Business Unit Manager	100 000	160 000	120 000

MEDICAL AFFAIRS

Role	Min	Max	Typical
Medical Scientific Liaison	65 000	85 000	75 000
Medical Advisor	80 000	120 000	90 000
Medical Manager	90 000	150 000	120 000
Medical Director	120 000	220 000	180 000
Regulatory Specialist	48 000	75 000	60 000
Regulatory Manager	70 000	110 000	80 000
PVG Junior	40 000	55 000	50 000
PVG Manager	75 000	120 000	80 000
Qualified Person	75 000	120 000	90 000
PVG & Reg. Manager / local role	80 000	150 000	110 000
PVG & Reg. Manager/ regional role	100 000	170 000	120 000
Market Access Specialist	55 000	75 000	60 000
Market Access Manager	85 000	130 000	100 000
Compliance Manager	68 000	110 000	80 000
QA Specialist	48 000	68 000	62 000
QA Manager	75 000	110 000	85 000
QA Manager / Auditor GMP + GDP	80 000	130 000	120 000
Business Training Manager	80 000	120 000	100 000

MZDOVÝ PŘEHLED

LIFE SCIENCES

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru LIFE SCIENCES:

CLINICAL RESEARCH / PHARMA / CRO'S

Role	Min	Max	Typical
CTA	45 000	55 000	50 000
CRA (2-3 years experience)	62 000	85 000	72 000
SCRA / Lead CRA (3-10 years experience)	80 000	110 000	95 000
Start up Specialist	50 000	82 000	74 000
Start up Manager	72 000	130 000	90 000
Medical Information Specialist	52 000	65 000	57 000
Clinical Study Manager	75 000	120 000	95 000
Project Manager	80 000	120 000	90 000
Medical Advisor Clinical Research	90 000	130 000	110 000

INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE MZDY ROSTOU JEN MÍRNĚ, LÁKÁ FLEXIBILITA A ZAJÍMAVÝ PROJEKT



Česká republika zůstává i nadále zajímavou destinací pro řadu zahraničních investorů včetně amerických startupů, kteří důvěřují ideální kombinaci technologicky zdatných IT pracovníků a dostupných úrovní mezd. Někteří z nich ovšem po prvním roce přiznávají, že mzdy zdejších IT zaměstnanců nakonec nejsou na tak nízké úrovni, jakou původně předpokládali. Praha pak nadále zůstává kosmopolitním hubem, kde se již na univerzitách setkávají lidé z různých částí světa.

Především toto je pro technologické firmy přidanou hodnotou a snaží se oslovit studenty, například nabídkou částečných úvazků, stáží, spoluprací na diplomových pracích. Absolventům pak nabízejí společnosti napříč segmenty nejrozličnější formy trainee a mentoring programů.

Některé IT pozice se stávají komplexnějšími a v důsledku toho se tedy proměňují také jejich zodpovědnosti. S tím souvisí i zvýšené požadavky na další technologie a komunikační dovednosti. Například u vývojářských a inženýrských pozic narůstá požadavek na znalost CI/CD a obecně DevOps nástrojů nebo cloudových prostředí. Vyšší specializaci pozorujeme v oblasti datové analytiky a vědy, kdy jsou datoví specialisté potřeba i ve vysoce diverzifikovaných oborech, jako je například farmacie, logistika, herní průmysl či úzce zacílené startupy zaměřené na extrakci dat ze satelitních snímků.

Obecně však na trhu dominuje dlouhodobá poptávka po software vývojářích v jazycích Java či .NET, zaznamenáváme také rostoucí objem pozic zaměřených na komplexnější zodpovědnosti na poli infrastruktury s přesahem do DevOps domény nebo cloudových prostředí.

Ideální výběrové řízení? Rychlé, efektivní a bez testování.

IT odborníci obvykle řeší hned několik výběrových procesů zároveň, o to je důležitější hladký a celkově efektivní průběh. I drobné komunikační či koordinační zaváhání může ohrozit celkový dojem kandidáta z nabízené pozice i společnosti jako takové.

Výběrová řízení sice zpravidla zůstávají na online platformách, ale druhá kola pohovorů stále častěji probíhají osobně, za účasti seniorních členů týmu a Hiring manažerů. Tuto kombinaci preferují i samotní uchazeči.

Technologické či osobnostní testy mohou být ve výběrovém řízení brzdou a uchazeči mají tendenci nepouštět se do výběrových řízení, která testování obsahují. Společnosti tedy postupně zvažují, pro které role je testování nezbytností a kde ho lze z výběrového řízení vynechat a celý proces tak zrychlit.

Především u vývojářů firmy výběrová řízení optimalizují na 1 až 2 kola, kde již někteří uchazeči obdrží nabídku. U seniorních pozic pak vnímáme vyšší toleranci vůči požadované znalosti angličtiny. Pokud by měla společnost vhodného kandidáta zamítnout jen kvůli nedostačující angličtině, zahrne do nabídky i možnost jazykových kurzů.

Trial days jsou výhodou pro obě strany

V pokročilých fázích výběrových řízení se začínají objevovat takzvané „trial days“, které jsou velmi úspěšnou strategií, jak si kandidáta „otestovat“ v praxi. Nesporné výhody přináší i uchazečům, kteří se mohou ještě před nástupem seznámit s případnými kolegy i se samotnou pracovní náplní. Obecně zanechávají „trial days“ v kandidátech pozitivní dojem a zvyšují úspěšnost prezentovaných nabídek.

Pozitivním trendem je také vyšší aktivita zaměstnavatelů na sociálních sítích. Prostřednictvím video obsahu zde propagují konkrétní IT týmy a firemní kulturu. Nejen že tak mohou efektivně oslovovat nové uchazeče, udrží se také lépe v povědomí kandidátů během celého výběrového řízení.

INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE

MZDY ROSTOU JEN MÍRNĚ, LÁKÁ FLEXIBILITA A ZAJÍMAVÝ PROJEKT



Plánovaný návrat do kanceláří firmy přehodnocují

Často diskutovaná byla také flexibilita práce z domu. IT společnosti se sice minulý rok pokusily o částečný návrat do kanceláří, nicméně některé musely svá rozhodnutí přehodnotit a ponechat míru flexibility z covidového období. Stále jsou IT experti, kteří výslovně vyžadují práci z domova. V důsledku toho většina technologických firem dává zaměstnancům volnost k tomu, aby se sami rozhodli, jaká forma práce jim více vyhovuje. To umožňuje společností zaměstnat kandidáty z různých regionů republiky a nemusí své náborové aktivity nutně směřovat pouze na jednu konkrétní lokaci. Kancelářské prostory se proto proměňují, firmy častěji využívají tzv. hotdesk, kdy zaměstnanci nemají svá vlastní trvalá pracovní místa, ale vzájemně je sdílí. Pro snazší organizaci a rezervaci pracovních míst pak využívají vlastní rezervační systémy. Uvolněné kancelářské prostory byly v některých společnostech upraveny na Relax zóny, v jiných případech je firmy zredukovaly a získaly tak určitou finanční úsporu.

Tématem posledních let je flexibilita úvazků obecně. V praxi funguje výborně především u výše zmíněných studentů, méně však u rodičů, kteří se vrací z rodičovské dovolené. Vláda se snaží tuto skupinu zvýhodnit nižšími daňovými odvody, takže i zde by se mohla situace výhledově zlepšit.

Balíčky benefitů si zaměstnanci mohou sestavit sami

Flexibilita se více promítá také do benefitů, které IT společnosti nabízejí. Více firem nyní nechává možnost volby na zaměstnancích samotných. Na místo pevně daného balíku benefitů obdrží zaměstnanci konkrétní částku, kterou mohou investovat do benefitů dle svých preferencí. Mzdu se pak snaží zatraktivnit zajímavějšími variabilními částkami, ročními bonusy či možností odkoupení firemních akcií. Přehodnocováním a optimalizací aktuální nabídky benefitů společnosti ukazují, že vedle náborových aktivit je pro firmy klíčová také strategie, jak pečovat a udržet si stávající zaměstnance.

Průměrný růst mezd v sektoru IT se v loňském roce pohyboval okolo 5 %, avšak namísto plošného navyšování byl ve většině společností častější nárůst na individuální bázi. Dle seniority, konkrétního typu pozice a její důležitosti pro chod týmu i firmy jako takové se v těchto individuálních případech mohli kandidáti dočkat navyšení až o 10 %.

Výhled roku 2023

Predikce pro rok 2023 budou ovlivňovat ceny energií, vzhledem k tomu, jak jsou na energie náročná datová centra, serverovny a další IT oblasti. Výrobní firmy jsou závislé na fungování dodavatelů a stále se potýkají i s omezenou logistikou.

Na druhou stranu o možné recesi se hovoří již od doby začátku covidu, některé firmy mají připravené krizové scénáře a předem se snažily na možnou nepříznivou ekonomickou situaci připravit. Pokud tedy výraznější pokles ekonomiky nastane, IT sektor by měl být ovlivněn nejméně, případně jako jeden z posledních.

Většina firem plánuje v roce 2023 náborů v obdobném objemu, jako tomu bylo v roce loňském. Řada společností si pak stanovuje prioritizaci pozic na role, bez kterých se v nadcházejících měsících neobejdou, a pozic, jež stačí pozvolně obsadit během roku. Dochází tak k propojení více juniorních a mediorních rolí, které nahradí některé seniorní pozice.

Mzdy plošně neporostou, tématem bude retence

Pro rok 2023 nepředpokládáme výraznější plošný nárůst mezd. Počítat lze s pokračujícím trendem individuálního zvyšování finančního ohodnocení v závislosti na důležitosti a urgenci konkrétní role. Hlavním cílem i strategií řady firem bude retence zaměstnanců, tedy snaha si ve značně nepředvídatelné a dynamické době schopné kolegy udržet.

MZDOVÝ PŘEHLED

INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru INFORMAČNÍCH TECHNOLOGIÍ:

CLOUD COMPUTING

Role	Min	Max	Typical
Cloud Engineer	80 000	130 000	110 000

CYBER SECURITY

Role	Min	Max	Typical
Network Security Engineer	75 000	120 000	95 000
Security Analyst / SOC	45 000	80 000	65 000
Security Specialist	70 000	110 000	90 000
Security Officer	100 000	135 000	115 000

DATA & ADVANCED ANALYTICS

Role	Min	Max	Typical
BI Developer	45 000	120 000	90 000
Data Scientist	85 000	130 000	100 000
Data Developer	60 000	120 000	100 000
Business Analyst	60 000	110 000	85 000
Hadoop Data Engineer	60 000	120 000	110 000
IT Auditor	60 000	110 000	100 000

ERP & CRM

Role	Min	Max	Typical
ABAP Programator	75 000	130 000	100 000
SAP Key User	45 000	80 000	60 000
SAP Specialist / Consultant	60 000	150 000	110 000

MZDOVÝ PŘEHLED

INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru INFORMAČNÍCH TECHNOLOGIÍ:

INFRASTRUCTURE

Role	Min	Max	Typical
Administrator / Support Engineer	45 000	90 000	65 000
Application Specialist – 2nd and 3rd line	55 000	90 000	80 000
DevOps Engineer	70 000	130 000	115 000
IT Systems Analyst	40 000	100 000	80 000
QA (Automation)	70 000	120 000	95 000
System Administrator Linux	60 000	110 000	85 000
System Administrator Windows	45 000	100 000	80 000
Test Analyst	45 000	100 000	75 000

LEADERSHIP

Role	Min	Max	Typical
IT Manager	110 000	160 000	130 000
Technical Leader	120 000	160 000	140 000
Test Manager	90 000	130 000	110 000

PROJECT / CHANGE MANAGEMENT

Role	Min	Max	Typical
Product Manager	110 000	160 000	140 000
Project Manager	80 000	160 000	120 000
Scrum Master	85 000	125 000	110 000

MZDOVÝ PŘEHLED

INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru INFORMAČNÍCH TECHNOLOGIÍ:

SOFTWARE DEVELOPMENT

Role	Min	Max	Typical
Android Developer	70 000	140 000	110 000
C / C++ SW Developer	80 000	140 000	100 000
C++ / Embedded	50 000	130 000	85 000
Developer / Programmer - .NET	60 000	130 000	100 000
Developer / Programmer - Java	70 000	130 000	105 000
DTB Administrator / Developer	45 000	110 000	90 000
iOS Developer	70 000	140 000	110 000
JavaScript Engineer - frontend (react, angular)	70 000	120 000	95 000
Machine Learning / Artificial Intelligence Engineer	70 000	130 000	90 000
PHP Developer	50 000	100 000	80 000
Programmer Graduate - any language	40 000	65 000	50 000
Python Engineer	60 000	120 000	85 000
SW Architect	115 000	150 000	130 000
UX / UI Engineer	60 000	110 000	85 000

LOGISTIKA & SUPPLY CHAIN TURBULENTNÍ OBDOBÍ POKRAČUJE



Sektor logistiky se stále potýká z řadou výzev, které vznikly během koronavirové pandemie. Události uplynulých dvou let masivně zasáhly globální dodavatelské řetězce a významně ovlivnily převážně ceny dopravy, významná stabilizace dodavatelských řetězců nenastala ani v roce 2022.

I když ceny zejména námořní dopravy mají nyní klesající trend, další obavy v sektoru způsobila válka na Ukrajině, prudce rostoucí inflace v řadě zemí, růst cen energií a pohonných hmot. Přístavy v Evropě jsou přeplněné, vykládka a nakládka lodí vážne. Je obtížné plánovat vlakovou přepravu zboží do vnitrozemí, což vytváří další zpoždění v dodávkách.

Rostoucí ceny komodit komplikují další vývoj sektoru

Zejména ceny energií a pohonných hmot způsobují v oblasti transportu a kontraktní logistiky nejistotu. Přestože k určitému zvýšení cen přepravy logicky muselo dojít, není možné přenést zvýšení nákladů na zákazníky kompletně. I tak zde stále hrozí riziko, že současná situace bude pro řadu zákazníků likvidační a ekonomicky ji neustojí.

Pokud by se mělo jednat o déletrvající stav, hrozí nejen úbytek nových velkých projektů zaměřených na skladovací služby a služby s přidanou hodnotou, které přichází do České republiky, ale také potenciální relokační stávajících projektů do levnějších regionů.

Z pohledu nových investic je CEE region stále atraktivní, i když pozorujeme ze strany investorů vyšší nákladovou obezřetnost. V rámci zemí regionu pečlivě porovnávají ceny a dostupnost pozemků i pracovní síly jako takové, infrastrukturu a další důležité faktory.

Tlak na zefektivňování procesů

Z hlediska poptávky po nové pracovní síle společnosti obsazují spíše operativní role a odborníky pro koordinaci dopravy, pozice v obchodu a rozvoji stávajícího zákaznického portfolia. Vysoký tlak je kladen na pozice zabývající se zefektivňováním procesů, jako je například Lean Manager, Lean Coordinator, Proces Engineer. Jejich hlavním úkolem je optimalizace celkových logistických, výrobních i administrativních procesů napříč organizací s cílem zajistit stabilitu a profitabilitu firmy ve stále obtížněji předvídatelném prostředí. To jde ruku v ruce se zvýšeným tlakem na zavedení robotizace a automatizaci provozů, což s sebou přináší vznik nových vysoce kvalifikovaných profesí na pomezí výroby a IT.

Firmy hledají obchodníky a disponenty, mzdy rostly spíše individuálně

V rámci kontraktní logistiky / 3PL poskytovatelů jsou kromě tradičně nejpoptávanějších operativních rolí ve skladech žádání také obchodníci a Key account manažeři. Společnosti také často obsazují pozice disponentů specialistů. Jak v případě obchodních pozic, tak i u pozic disponentů, nejvíce jich chybí v segmentu námořní přepravy. Žádání jsou také odborníci pro vývoj a údržbu systémů v oblasti IT.

K růstu mezd u stávajících zaměstnanců v loňském roce docházelo, nikoliv však plošně napříč oborem. Pokud se společnost pro plošné navýšení mezd rozhodla, obvykle se pohybovalo v rozmezí 5-10 procent. K růstu o vyšší procento pak docházelo na individuální bázi na pozicích, jejichž obsazení bylo pro firmu kritické, a obvykle se týkalo pouze rolí specialistických. V těchto případech si uchazeči mohli vyjednat vyšší mzdu i o více než 15 %.

LOGISTIKA & SUPPLY CHAIN

TURBULENTNÍ OBDOBÍ POKRAČUJE

Konsolidace E-commerce

Během koronavirové krize se ukázalo, že oblast e-commerce logistiky má svojí neodmyslitelnou budoucnost v našem každodenním životě. I v tomto roce došlo k rozšíření již několika existujících e-commerce projektů a další, nové, na našem území vznikají. Z pohledu náborů to znamená další pracovní příležitosti, především ve vývoji softwaru a aplikací, které vylepšují propojení mezi e-shopem, poskytovatelem logistiky a koncovým zákazníkem.

Co do objemu těchto nových zakázek byl kulminačním rokem rok 2021, v současné době můžeme hovořit spíše o konsolidaci trhu.

Výhled roku 2023

Ohledně rozhodnutí o navyšování mezd v roce 2023 jsou firmy obezřetné a vyčkávají, zásadní pro ně bude mimo jiné také vývoj geopolitické situace. Další vývoj v sektoru, jak z pohledu poptávky, tak i tempo růstu mezd a dalšího strategického plánování, bude úzce souviset s provozními náklady a s výší cen energií nebo pohonných hmot. Dle predikcí budou zaměstnavatelé letos v oblasti plánovaného růstu mezd opatrnější, měl by se pohybovat plošně obvykle do šesti procent. Případné vyšší nárůsty budou velmi individuální. Klíčovým úkolem pro letošní rok bude pro většinu zaměstnavatelů retence a stabilizace, a to jak personální, tak i obchodní.

MZDOVÝ PŘEHLED

LOGISTIKA

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru LOGISTIKA:

PURCHASING

Role	Min	Max	Typical
Purchasing Assistant	35 000	43 000	38 000
Purchasing Coordinator	40 000	52 000	44 000
Operational Buyer	44 000	65 000	54 000
Strategic Buyer	45 000	85 000	60 000
Purchasing Manager	65 000	130 000	85 000

LOGISTICS

Role	Min	Max	Typical
Supply Chain Coordinator	35 000	65 000	54 000
Logistics Process Developer	45 000	90 000	65 000
Logistics Manager	80 000	180 000	120 000
Supply Chain Manager	80 000	180 000	120 000
Supply Planner	45 000	70 000	58 000
Packaging Specialist	37 000	60 000	44 000
Demand Planner	45 000	68 000	55 000
Warehouse Manager	55 000	110 000	75 000
Distribution Center Manager / Site Manager	90 000	150 000	120 000
Customer Service	37 000	50 000	44 000
Customer Service Manager	50 000	100 000	70 000
Logistics Specialist	35 000	60 000	49 000
Internal Logistics Agent	36 000	50 000	38 000
Customs Agent	35 000	55 000	43 000

VÝROBA A STROJÍRENSTVÍ ČÁST SEKTORU STAGNUJE, JINÁ DYNAMICKY ROSTE



Obor průmyslu se v loňském roce vzpamatoval z různých omezení souvisejících s pandemií. Ačkoliv není omezen co do fungování, kritickou oblastí zůstává nedostatek materiálů a jejich ceny. Situaci navíc dále komplikuje energetická krize a další souvislosti s válečným konfliktem na Ukrajině.

Situaci v průmyslu nelze generalizovat. Na jedné straně jsou společnosti, které byly navázány na východní trhy a z tohoto důvodu se nyní nachází v krizi, na druhé straně jsou společnosti, které nejsou schopny uspokojit narůstající poptávku na trhu, například výrobci solárních panelů či topných zařízení na pevná paliva. Největší odvětví průmyslu v České republice, automobilový průmysl, je spíše ve fázi očekávání budoucího vývoje. Některé společnosti u každé otevřené pozice přemýšlí, zda je nezbytně nutné ji obsadit, vzhledem k nejistotě nových zakázek či snížení odvolávek u současných projektů, jiné naopak rozšiřují provoz a zahajují nové projekty – zvláště zaměřené na e-mobilitu.

Firmy chtějí odborníky na kvalitu, proces a do vývoje

Poptávka po specialstech s různým zaměřením je stále vysoká a mnoho společností má problém obsadit i tradiční pozice v oblasti kvality či procesního inženýringu, pozice zůstávají neobsazené i celou řadu měsíců. I když se finanční ohodnocení nabízené společnostmi nachází na mediánu trhu, tedy firma má nastavené poměrně atraktivní mzdy, má problém tyto odborníky získat. Například inženýr kvality se zaměřením na zákazníka či dodavatele žádá při změně zaměstnavatele až o 20 % vyšší mzdu, než jakou pobírá nyní. Vzhledem k časové náročnosti takového náborového projektu proto mnoho společností poptává služby headhunterů, popřípadě zvažují kompletní změnu mzdové politiky v rámci daného oddělení – tedy plošné navýšení mezd zaměstnanců na stejné pozici v konkrétním oddělení.

Co se týká poptávky po zaměstnancích ve vývojových centrech, tento trend nadále pokračuje. Nejvíce žádané jsou pozice v oblasti hardwaru se zaměřením na elektro či mechaniku, a dále pozice zaměřené na softwarový vývoj. Uchazečů na ty to role je pak vzhledem k vysoké poptávce největší nedostatek.

Změny náborových strategií

Jelikož se trh mění a společnosti stále čelí rostoucímu problému s nábořem klíčových specialistických pozic, jsou

otevřeny různým změnám v náborových strategiích. Jednou z těchto změn je cílení náborových aktivit na zahraniční trhy. Prvním krokem pro společnosti jsou země Evropské Unie, primárně z důvodu nižší administrativní zátěže. Přibývá ovšem společností, které jsou otevřeny všem regionům včetně třetích zemí a jsou ochotny vypomoci s vízovou agendou a počkat na kandidáta i celou řadu měsíců.

Uvnitř společností probíhají často diskuse, zda je to dobrá cesta. Na jednu stranu mají firmy další zdroje uchazečů, na druhou stranu to ale přináší celou řadu změn v rámci interních procesů, například změnu interního komunikačního jazyka firmy do angličtiny a celou řadu dalších procesních úprav.

Z toho důvodu je stále mnoho společností v tomto směru zdrženlivých a zaměřují se raději na lokální kandidáty, ačkoliv to znamená menší pružnost v nábořech.

Zahraniční kandidáti nejsou způsobem, jakým by firma mohla uspořit náklady. Hlavní efekt náboru v zahraničí spočívá v rozšíření portfolia uchazečů a získání potřebných dovedností. Finanční požadavky uchazečů ze zahraničí jsou srovnatelné s požadavky českých kandidátů, v některých případech je i převyšují. Součástí celého procesu by měl být také relokační balíček obsahující podporu při nezbytném přestěhování, podporu ohledně bydlení a podobně.

Růst mezd a další vývoj

Společnosti se ve většině případů vydávají cestou plošného navýšování mezd, obvykle v rozpětí 5–10 %. Častým trendem je i individuální navýšování, ať už u nových náborů nebo u současných zaměstnanců na klíčových pozicích. Nejvyšší tlak na mzdy mohou očekávat zaměstnavatelé právě ze strany nejobsazovanějších pozic, bude však dále přicházet i ze strany současných zaměstnanců vzhledem k rostoucí inflaci. Růst mezd v příštím roce ovšem inflaci nedorovná, firmy se proto budou zaměřovat na další nefinanční benefity, které svým zaměstnancům budou moci nabídnout, například flexibilní pracovní dobu či práci z domova na vybraných pozicích.

MZDOVÝ PŘEHLED

VÝROBA & STROJÍRENSTVÍ

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru VÝROBA & STROJÍRENSTVÍ:

JUNIOR ENGINEER 0-3 YRS EXPERIENCE

Role	Min	Max	Typical
Production / Manufacturing Engineer	37 000	59 000	43 000
Quality Engineer	36 000	65 000	49 000
PLC Programmer	37 000	62 000	47 000
Project Engineer	45 000	70 000	56 000

EXPERIENCED ENGINEERING 3-5 YRS EXPERIENCE

Role	Min	Max	Typical
Production / Manufacturing Engineer	50 000	75 000	65 000
Quality Engineer	50 000	80 000	65 000
PLC Programmer	45 000	85 000	55 000
Project Manager	55 000	80 000	65 000

SENIOR, TEAM LEADERS, MIDDLE MANAGEMENT

Role	Min	Max	Typical
Production / Manufacturing Supervisor	50 000	85 000	70 000
Quality Supervisor	55 000	85 000	75 000
Team Leader of PLC Programmers	65 000	94 000	75 000
Project Manager	65 000	120 000	90 000

TOP MANAGEMENT

Role	Min	Max	Typical
Production Manager / Director	75 000	160 000	120 000
Quality Manager / Director	85 000	160 000	110 000
Operations Manager / Director	100 000	200 000	160 000
Plant Manager	155 000	280 000	200 000
R&D Manager / Director	90 000	180 000	130 000
Head of Project Management / Program Manager	100 000	150 000	130 000

MZDOVÝ PŘEHLED

VÝROBA & STROJÍRENSTVÍ

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru VÝROBA & STROJÍRENSTVÍ:

SPECIAL ROLES

Role	Min	Max	Typical
EHS Technician	33 000	50 000	42 000
EHS Coordinator	40 000	75 000	45 000
EHS Manager	75 000	120 000	100 000
Lean Coordinator	45 000	90 000	70 000
Continuous Improvement Manager	95 000	150 000	115 000

R&D AND INDUSTRIAL AUTOMATION

Role	Min	Max	Typical
Embedded Engineer	42 000	120 000	70 000
SW Engineer	40 000	65 000	55 000
PLC Programmer	37 000	65 000	55 000
Head of Automation	75 000	120 000	95 000
Test Engineer	42 000	72 000	55 000
Junior R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	38 000	60 000	43 000
Medior R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	50 000	85 000	65 000
R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	68 000	100 000	80 000

Pozn.: výše mezd se liší v závislosti na výrobním zaměření firmy, firemní kultuře a lokalitě v rámci ČR

STAVEBNICTVÍ A REALITY

VOLNÝCH MÍST JE MNOHO, OBSADIT JE NENÍ SNADNÉ



Sektor se nadále vyznačuje vysokou aktivitou a poptávkou v oblasti rezidenčních projektů a posiluje také trend investic do logistických projektů. I z těchto důvodů vykazuje tento obor růst, stavební společnosti jsou úspěšné a aktivně nabírají nové zaměstnance. I tak ale řeší také mnoho výzev, jak v oblasti náborů, tak v oblasti materiální – nedostatek zboží a rostoucí ceny komodit.

V loňském roce patřily mezi nejaktivnější oblasti trhu sektor industriální a retailový. Napříč regiony v České republice vznikají nové lokace. V oblasti industriální výstavby jde ve většině případů o logistická centra. Jednou z lokalit, kde je koncentrace v tomto roce vysoká, je například Plzeňský kraj. Výstavby jsou obecně již dlouhodobě rozplánované a firmy investují do ambiciózních projektů napříč segmenty. Výstavba se nezastavila ani v oblasti administrativních či rezidenčních objektů. V tomto roce se začalo stavět mnoho nových zajímavých projektů. Hlavní investiční a developerské společnosti v současné době mají stanovené jasné plány na následujících pět let. Největším problémem je tak nedostatek stavebního materiálu a jeho prudké zdražování, které se promítá do cen nemovitostí.

Poptávka po projektovém managementu roste

Volných míst bylo v loňském roce otevřeno hodně, nejčastěji společnosti obsazovaly role projektových manažerů všech úrovní seniority. Nezbytným požadavkem na těchto rolích je technické vzdělání a aktivní znalost anglického jazyka,

bez kterého se ve většině případů kandidáti neobejdou. Společnosti oceňují kombinaci předchozí zkušenosti ze samotných realizací a přípravných fází společně s praxí v projektovém managementu. Pokračujícím trendem je udržitelnost, a proto konstantně roste poptávka po uchazečích, kteří se v této problematice orientují.

Růst mzdového ohodnocení byl patrný u juniorních i seniorních rolí. Společnosti ovšem naráží na problém při vyjednávání o mzdách zejména na juniorních rolích, kdy očekávání kandidátů je vyšší o osm až dvacet procent oproti přechozímu roku. Toto navýšení není pro mnoho zaměstnavatelů reálné, najdou se však na trhu tací, kteří jsou schopni požadovanou částku nabídnout, splňuje-li uchazeč nezbytné předpoklady. Společnosti se snaží aktivně reagovat na aktuální trendy a požadavky zaměstnanců, a proto přichází s nabídkou lákavějších benefitů, snaží se zatraktivnit finanční benefity ve formě půlročních, ročních či specifických bonusů, nabízejí možnosti dalšího profesního růstu.

STAVEBNICTVÍ A REALITY

VOLNÝCH MÍST JE MNOHO, OBSADIT JE NENÍ SNADNÉ



Přímé vyhledávání je tématem napříč spektrem pozic

Živější situace na trhu a více volných míst v sektoru působí také na uchazeče, kteří jsou více nakloněni možnosti změnit své působiště. Aktivní však v tomto směru nejsou a spíše vyčkávají, zda budou sami osloveni s nabídkou od potenciálních zaměstnavatelů. Stále častěji pak přichází na řadu potřeba přímého oslovení kandidátů nejen na manažerské pozice, ale i na role řadové či pozice specialistů. Nábor na pozice stavbyvedoucího, připraváře či TZB pracovníka je obtížnější než dříve, s inzercí obvykle společnosti neuspějí a je tedy zapotřebí zkombinovat různé náborové metody.

Kandidáti při změně nezvažují pouze lepší finanční nabídku, ale také zajímavost daného projektu a další nefinanční benefity. Klíčové postavení mezi nefinančními benefity má z pohledu zaměstnanců flexibilní pracovní doba a možnost využití home office na pozicích, kde je to možné.

Pro úspěšné obsazení pozic je tedy důležité, aby zaměstnavatel správně komunikoval svou firemní kulturu, nabízené výhody a zejména také samotnou náplň práce a projekt, na kterém se bude nový pracovník podílet.

Základní mzdy v minulém roce rostly

Zaměstnavatelé v loňském roce volili dvojí přístup ke zvyšování mezd. Převážně se vydávali strategií růstu základních mezd v souvislosti se zvyšujícím se tlakem inflace. Velká skupina zaměstnavatelů volila plošné navýšení mezd v rozmezí 5–8 %, v některých ojedinělých případech až o 12 %. Další skupina zaměstnavatelů upřednostňuje nárůst mezd na individuální bázi, to se obvykle týká rolí či oddělení, která jsou pro společnost či projekt zcela zásadní.

Výhled: aktivní boj o zaměstnance a výzva v podobě cen

Ačkoliv drtivá většina společností v oboru má nasmlouvané projekty na dalších několik let a z obchodního hlediska se jim daří, budou se i nadále potýkat s některými komplikacemi. Jednou z nich bude nadále výše zmíněný nedostatek materiálu, dlouhé dodací doby a růst cen, další se bude týkat pracovního trhu. Tématem bude kromě přilákání nových zaměstnanců také retence, očekáváme, že trh se bude stávat postupně vysoce konkurenčním. Navzdory pokračujícímu inflačnímu tlaku bude zapotřebí do určité míry usměrňovat přemrštěné mzdové požadavky některých uchazečů, mírný růst mezd bude ovšem i tak pokračovat – dle našich předpokladů již však ne tak progresivně, jako v roce minulém. Očekávaný průměrný nárůst v sektoru se bude pohybovat do 6 %.

MZDOVÝ PŘEHLED STAVEBNICTVÍ & REALITY

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru STAVEBNICTVÍ & REALITY:

CONSTRUCTION & DEVELOPMENT

Role	Min	Max	Typical
Rozpočtář / Přípravář	31 000	48 000	39 000
Rozpočtář / Přípravář Senior	48 000	70 000	56 000
Stavbyvedoucí (Site Manager - General Contractor)	37 000	70 000	60 000
Project Manager - General Contractor	50 000	100 000	75 000
Junior Project Manager - Consultancy	40 000	60 000	45 000
Project Manager - Consultancy	60 000	100 000	80 000
Junior Project Manager - Development	40 000	60 000	50 000
Project Manager - Development	70 000	130 000	90 000
Construction Manager - Development	65 000	120 000	80 000
Project / Development Director	120 000	300 000	170 000
Junior Project Manager- Fitout	40 000	60 000	50 000
Project Manager- Fitout	60 000	100 000	75 000
Cost Manager	55 000	120 000	80 000
Land Acquisition Manager	70 000	150 000	100 000
Land Specialist / Building Permitting	55 000	85 000	70 000
Junior Architect	35 000	60 000	50 000
Senior Architect	60 000	80 000	70 000
Space Planner	40 000	60 000	50 000
Quality Manager	50 000	110 000	90 000
EHS Manager (BOZP)	60 000	110 000	90 000

MZDOVÝ PŘEHLED STAVEBNICTVÍ & REALITY

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek
v sektoru STAVEBNICTVÍ & REALITY:

PROPERTY & REAL ESTATE

Role	Min	Max	Typical
Facility Specialist	40 000	55 000	45 000
Facility Manager	50 000	90 000	60 000
Property Manager	55 000	100 000	75 000
Senior Property Manager / Head	80 000	120 000	90 000
Letting Agent / Consultant / Junior	40 000	65 000	50 000
Letting Manager	60 000	100 000	80 000
Asset Manager	70 000	120 000	90 000
Senior Asset Manager / Head	90 000	150 000	120 000
Technical Director	70 000	110 000	85 000
Centre Manager	70 000	120 000	100 000
Real Estate Analyst	40 000	65 000	50 000
Real Estate Agency Broker	45 000	100 000	65 000
Researcher	40 000	80 000	45 000
Investment Analyst	45 000	80 000	65 000
Investment Manager	80 000	130 000	100 000
Valuer	50 000	100 000	75 000
Expansion Manager	60 000	80 000	70 000
Senior Expansion Manager	80 000	112 000	90 000
Sales Consultant - Residential	45 000	90 000	70 000

DOČASNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ JAKÉ VÝHODY PŘINÁŠÍ FIRMÁM I ZAMĚSTNANCŮM



Dočasné zaměstnávání se v současné době využívá převážně pro obsazení krátkodobých projektů, vykrytí nepřítomnosti během mateřských dovolených či dlouhodobé nemoci, popřípadě při nedostatku kmenových zaměstnanců nebo nemožnosti dalšího kmenového zaměstnance přijmout, obvykle z důvodu omezeného rozpočtu.

Některé společnosti využívají dočasné přidělení jako jakousi formu trainee programů – zaměstnanec je během studia zaměstnán prostřednictvím agentury a po ukončení studia přechází po dohodě do kmene. Klíčový je rovněž pro firmy, které teprve na český trh vstupují a je to pro ně jediný legální způsob, jak přijmout zaměstnance v takto rané fázi.

Pestré zkušenosti napříč obory

Proč by měli zaměstnanci o dočasném zaměstnání přemýšlet? Juniorním uchazečům přináší možnost získat různorodou praxi napříč odvětvími, zapojit se do zajímavých krátkodobých projektů a obohatit tak své zkušenosti, aniž by museli mít obavu z nálepky fluktuanta. V mnoha případech tato forma zaměstnání vede po vzájemné dohodě i k dlouhodobé spolupráci. Zkušenosti profesionálové pak mají díky interim rolím příležitost využít a předat svou expertní znalost ve svém oboru. Po administrativní stránce jsou zaměstnanci dle své potřeby v kontaktu se zodpovědnou osobou na straně zprostředkovatele – agentury, která promptně vyřídí jejich požadavky, poskytne legislativní poradenství a je k dispozici v případě jakýchkoliv situací, které je třeba řešit.

Dočasné role mohou fungovat také jako jakýsi test kompatibility mezi zaměstnancem a společností, kdy si vzájemně obě strany vyzkouší, zda dokáží sladit svá očekávání.

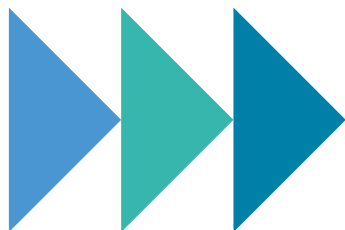
Strategie v rámci úsporných řešení a dovednosti na dosah

Pandemie Covid-19 významně změnila způsob, jakým společnosti uvažují o utváření strategií zaměstnanosti. Firmy i specialisté stále častěji vidí výhody ve spolupráci na sjednanou konkrétní dobu. Společnostem tento způsob zaměstnávání přináší flexibilitu řízení nákladů na pracovní sílu a takřka neomezený přístup ke schopnostem a dovednostem, které potřebují pro dokončení klíčových projektů.

Firmy se nyní převážně zaměřují na novou realitu, ve které jsou klíčem k úspěchu nákladová efektivita, automatizace a flexibilita. Naprostá většina firem proto již nyní vytváří strategie zaměstnanosti, které zohledňují aktuální rizika – ať už ekonomická nebo v oblasti retence zaměstnanců.

Součástí těchto nových strategií je obvykle přísná kontrola výdajů, což může znamenat například dočasné pozastavení náboru nových zaměstnanců. Toto „zmrazení počtu kmenových zaměstnanců“ znamená, že potřebné kompetence je potřeba získat jiným způsobem. Pokud taková situace nastane, společnosti se obvykle rozhodnou zadat úkoly nebo projekty externě.

Díky externí formě zaměstnání mohou firmy získat kvalifikované odborníky a zároveň si zachovat flexibilitu, snížit administrativní náročnost, minimalizovat riziko spojené s případným hledáním náhrady za takového zaměstnance. To je pro společnosti v současné, neustále se měnící situaci na trhu práce velice cenné.



DOČASNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ JAKÉ VÝHODY PŘINÁŠÍ FIRMÁM I ZAMĚSTNANCŮM

Z kanceláře nebo na dálku?

Mnoho společností dnes řeší, jak navrátit zaměstnance zpět do kanceláře alespoň na určitý počet dní v týdnu. Zejména studenti či zaměstnanci na krátkodobém projektu potřebují často detailnější vedení či radu od zkušenějších kolegů, kterou tak mají díky přítomnosti v kanceláři obratem k dispozici. Mnoho studentů si přivyklo vysoké míře flexibility a případně i možnosti práce ze zahraničí, o to těžší je pak návrat za pracovní stůl do kanceláře. Firmy se snaží na tuto potřebu pružně reagovat a zvažují různé možnosti, jednou z nich je například umožnit v příštím roce práci ze zahraničí v objemu do 30 dní v roce.

Jak ukazují výsledky studie popsané v letošním Mzdovém průzkumu Hays, zaměstnavatelé se i nadále zaměří především na nábor zaměstnanců na plný úvazek. Zájem

o externí formy zaměstnání však rok od roku pomalu stoupá. Spolupráci s dočasnými zaměstnanci a kontraktory plánuje v příštím roce až 12 procent dotázaných společností z řad respondentů aktuálního průzkumu.

Flexibilní formy zaměstnávání si mezi českými zaměstnavateli i odborníky postupně hledají své místo a každým rokem získávají více příznivců. Přestože se počet dočasných míst a pracovníků u nás zdaleka nepřibližuje západním statistikám, kde je tato forma zaměstnávání běžná napříč profesemi a obory, český pracovní trh objevuje jeho výhody a zájem o flexibilní řešení nábory má rostoucí tendenci.

MZDOVÝ PŘEHLED

DOČASNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Hrubá hodinová mzda je uváděna v českých korunách pro nejčastější part time pozice v typických oborech:

ADMINISTRATION

Role	Part time Min	Part time Max
Receptionist	160,-/h	200,-/h
Administrative Support	160,-/h	220,-/h
Office Manager	190,-/h	285,-/h

SALES & MARKETING

Role	Part time Min	Part time Max
Marketing Trainee	180,-/h	250,-/h
Marketing Support	200,-/h	270,-/h
Marketing Specialist	220,-/h	280,-/h

FINANCE & ACCOUNTING

Role	Part time Min	Part time Max
Junior Accountant	190,-/h	250,-/h
Senior Accountant	260,-/h	320,-/h
Data Administrator	200,-/h	240,-/h

INFORMATION TECHNOLOGY

Role	Part time Min	Part time Max
1st Level Support Junior / Trainee	200,-/h	250,-/h
IT Help Desk	220,-/h	320,-/h
IT Tester (Java, C# etc.) Junior	300,-/h	400,-/h

MZDOVÝ PŘEHLED

DOČASNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Hodinová mzda je uváděné v českých korunách pro nejčastější part time pozice v typických oborech:

HUMAN RESOURCES

Role	Part time Min	Part time Max
HR Trainee	170,-/h	210,-/h
HR Administrator	170,-/h	220,-/h
Payroll Specialist	250,-/h	400,-/h

INTERIM MANAGEMENT*

Role	Min	Max	Typical
Interim HR Manager	100 000	150 000	120 000
Interim Finance Manager	100 000	200 000	180 000

* u rolí v Interim managementu uvádíme hrubé měsíční mzdy bez dalších bonusů

O NÁS

Hays Czech Republic s.r.o. je součástí Hays plc, světového leadera v oblasti vyhledávání a nábory specialistů. V současné době má Hays více než **260** poboček ve **33** zemích světa a zaměstnává **11,000** lidí ve **20** různých specializacích.

Společnost Hays Czech Republic otevřela svou první kancelář v Praze v roce 1998 a je vedoucí společností na českém trhu v oblasti specializovaného recruitmentu. Ve svých pobočkách v Praze a v Brně máme více než 80 odborných konzultantů a nadále posilujeme své aktivity v dalších regionech republiky.

Zabýváme se náborem kvalifikovaných zaměstnanců na trvalý i dočasný pracovní poměr či na projektové role. Kromě standardního databázového vyhledávání dále nabízíme službu přímého vyhledávání, outplacement zaměstnanců nebo outsourcing nábory zaměstnanců (RPO).

V Hays klademe důraz na úzkou specializaci jednotlivých divizí a zaměření na konkrétní segment trhu. Naši konzultanti jsou profesionály ve svém oboru, mají detailní informace o vývoji pracovního trhu ve svěřeném sektoru, a proto mohou poskytnout kvalifikovaný poradenský servis a kvalitní služby svým klientům i uchazečům o zaměstnání.

Pro více informací o našich službách či aktuálních trendech na pracovním trhu se obraťte na Vaši nejbližší pobočku Hays.

13 oblastí specializace

- Administrativa, HR a právo
- Business Services
- Bankovníctví
- Finance a účetnictví
- IT a Telekomunikace
- Life Sciences
- Logistika & Supply Chain
- Obchod a marketing
- Retail
- Stavebnictví a reality
- Výroba a strojírenství
- IT Contracting
- Dočasné zaměstnávání


KONTAKTUJTE NÁS

Hays Czech Republic s.r.o.

Olivova 4/2096

110 00 Praha 1

 **prague@hays.cz**


 **+420 228 887 915**

Hays Czech Republic s.r.o.

Moravské nám. 3

602 00 Brno

 **brno@hays.cz**

 **+420 606 781 461**



hays.cz