

MZDOVÝ PRŮZKUM HAYS CZECH REPUBLIC

2022



OBSAH

Vítejte	3
O publikaci	4
Trendy na pracovním trhu	5
Průzkum zaměstnavatelů: Náborové trendy a strategie	7
Průzkum: spokojenost zaměstnanců	12
Finance a Účetnictví	14
Bankovníctví	18
Administrativa, HR & Právo	21
Obchod a Marketing	25
Retail	35
Life Sciences	39
Technologie / IT & Telekomunikace	45
Výroba & Strojírenství	49
Logistika & Nákup	53
Stavebnictví & Reality	56
Business Services	60
Dočasné zaměstnávání	64
O Hays	68
Kontaktujte nás	69



Vítejte u mzdového průzkumu Hays pro rok 2022.

Pravděpodobně každý doufal, že rok 2021 bude zlomový, co se týče pandemie a jejího vlivu na naše pracovní i osobní životy. Navzdory tomu, že určitá omezení aktivit a cestování s námi nadále zůstávají, pozorujeme i mnoho pozitivních změn.

Ekonomická situace se pomalu zlepšuje a pracovní trh se z hlediska poptávky po pracovní síle stává snad ještě aktivnějším, než tomu bylo před vypuknutím pandemie. Takto masivní poptávka po kvalifikovaných zaměstnancích nás proto opětovně ujišťuje, že stále čelíme trhu řízenému kandidáty. Nová situace jde však ruku v ruce s trendy, které trh práce ovlivňují, ať už se jedná o důraz na automatizaci nebo hledání nových cest, jak oslovovat ty nejlepší talenty.

Jsem si jistý, že pro vás bude stejně zajímavé přechít si o těchto trendech více, stejně jako bylo zajímavé pro nás v Hays tento přehled pro vás sestavit. Být v tomto vysoce konkurenčním prostředí úspěšným zaměstnavatelem znamená pochopit svou cílovou skupinu a vědět, co vaši budoucí zaměstnanci chtějí. Pro uchazeče o práci je pak stejně důležité mít jasnou představu o tom, co trh aktuálně nabízí – naše studie vám poskytne obojí.

S velkým potěšením vám mohu představit nejnovější mzdový průzkum Hays, náš každoroční report o odměňování a trendech na českém trhu práce. V této publikaci naleznete informace o průměrných mzdách odborných a vedoucích pracovníků, rozdělených dle oborových specializací. Data, která jsme v průběhu roku 2021 shromáždili, jsou jedním z nejkomplexnějších informačních zdrojů dostupných pro všechny, kdo se chtějí dozvědět více o mzdách nabízených na českém trhu práce a aktuálních trendech v zaměstnávání specialistů.

Doufám, že v tomto vydání Mzdového průzkumu Hays naleznete řadu zajímavých informací pro plánování vašich náborů i kariéry.

Sándor Bodnár
Managing Director
Hays Czech Republic, s.r.o.

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 2021 z tisíců náborových projektů a rozhovorů s uchazeči z databáze společnosti Hays Czech Republic a zohledňují jak nabízenou výši mezd, tak požadavky uchazečů a finální nabídku mzdy při obsazení pozice.

Informace o náborových trendech a benefitech vznikla na základě vyhodnocení průzkumu mezi 937 zaměstnanci a 511 zaměstnavateli z října roku 2021.

Děkujeme

Rádi bychom tímto poděkovali všem společnostem a kvalifikovaným odborníkům, kteří se zúčastnili našeho průzkumu a poskytli nám tak cenné informace, díky kterým tato publikace mohla vzniknout. Doufáme, že opět přinese zajímavé postřehy z pracovního trhu jak zaměstnavatelům, tak i expertům, kteří se zajímají o kariérní změnu.

TRENDY NA PRACOVNÍM TRHU



TRENDY NA PRACOVNÍM TRHU

Pozitivní výhled české ekonomiky

Koronavirová krize způsobila celosvětové ekonomice hluboké rány, které se budou ještě dlouho hojit. První covidový rok přinesl České republice ekonomický propad o 5,8 %. Navzdory dalšímu silnému útoku pandemie v zimě a na jaře roku 2021 jsou však patrné pozitivní změny, jak ekonomické, tak z hlediska pracovního trhu. V roce 2021 se dle makroekonomických predikcí očekává nárůst hrubého domácího produktu o 3,2 %, čemuž nasvědčují i údaje dostupné v době přípravy tohoto článku o hospodářském výsledku 2. čtvrtletí, kde vidíme jednoprocentní mezičtvrtletní nárůst HDP, meziročně pak růst o 8,4 %. Míra nezaměstnanosti v průběhu celého loňského roku postupně klesala, ze 4,3 % v lednu 2021 na 3,5 % (údaj ze září 2021). Počet neobsazených volných míst se v druhé polovině loňského roku drží nad 350 tisíci.

Oživení náborů a rostoucí potřeba headhuntingu

Co se týká příležitostí ke změně pracovního místa a celkové ochoty uchazečů ke změně práce, pro uplynulý rok byla typická opatrnost. Lockdown v první třetině roku v mnoha firmách způsobil zmrznutí náborů, z pohledu uchazečů měnili nejčastěji místo ti, pro které to bylo nezbytné. Firmy pak často věnovaly čas novému pracovnímu nastavení, adaptaci pracovního prostředí na nový styl práce, který, patrně již trvale, bude znamenat vyšší flexibilitu a větší poměr práce z domova. Léto, zlepšení epidemické situace a uvolnění restrikcí – to vše přineslo pracovnímu trhu nový nádech. Společnosti zintenzivnily nábor, uchazečů, kteří byli na pracovním trhu aktivní, také přibývalo. Ne však dostatečně k tomu, aby dokázali pokrýt potřeby zaměstnavatelů. Ti jsou při výběrech svých nových zaměstnanců také opatrnější a chtějí si být svou volbou jistí. Často proto čekají na ideálního kandidáta, splňujícího všechny požadavky – to je však napříč obory nedostatkový artikl. Roste tak potřeba přímého oslovování kandidátů, headhunting už tedy není náborovou metodou využívanou výhradně pro top manažerské role, stále častěji se tímto způsobem obsazují i role operativní. U kandidáta je potřeba hledat tu správnou motivaci ke změně, což kromě financí může být stabilní zaměstnavatel poskytující atraktivní produkt či službu, možnost profesního růstu, vzdělávání v oboru, smlouvu na dobu neurčitou nebo třeba zajímavější projekt, který nabídne možnost využití nejnovějších technologií.

Tito neaktivní kandidáti pak velmi pečlivě zvažují pracovní nabídky a zjišťují si reference na daného zaměstnavatele. Sledují sociální sítě, média, webové stránky společnosti, zásadním rozhodovacím faktorem je také kvalita a rychlost komunikace ze strany společnosti v průběhu výběrového řízení.

Pohovory bez účasti zaměstnavatele?

Nová éra práce vybízí k tomu, aby společnosti vyzkoušely i nové způsoby vedení výběrových řízení. Pokud můžeme pracovat online, dokážeme si také na dálku vybrat toho správného zaměstnance? Telefonický pohovor nebo videohovor již dnes není novinkou a řada zaměstnavatelů upřednostňuje tento formát jako první kolo, obvykle pak v kole druhém ale chtějí uchazeče vidět osobně. Objevují se ale pokusy o vedení výběrových řízení zcela bez účasti zaměstnavatele – například prostřednictvím zaslání odkazů na online formuláře a kvalifikační testy. Jiné společnosti si vyžádají zaslání videonahrávky s představením, kterou uchazeč sám natočí a zašle do společnosti. Zatím můžeme říci, že tento systém se příliš neosvědčil, úspěšnost těchto forem výběru není vysoká. Z hlediska uchazečů se nejedná o atraktivní způsob – i oni si vybírají své budoucí zaměstnavatele a chtějí se předem seznámit alespoň okrajově s kulturou společnosti a případně také s potenciálními kolegy.

Nábory v roce 2022

Problém s nedostatkem uchazečů napříč profesemi se v roce 2022 s největší pravděpodobností nezmírní. Potřeba kandidátů na volná místa bude velká a v mnoha odvětvích bude způsobovat další tlak na urychlování automatizace – nejvíce v oblasti výroby a logistiky. Zaměstnavatele i náborové společnosti tak čeká další boj o uchazeče a s tím spojené výzvy: motivace a loajalita stávajících talentů, přilákání nových perspektivních kandidátů a jejich úspěšný onboarding – ať už prezenční či digitální formou, optimalizace výběrových řízení, kontinuální posilování jména firmy jako spolehlivého zaměstnavatele a v neposlední řadě hledání dalších efektivních způsobů, kde a jak vhodné kandidáty oslovit a zaujmout.

Vývoj mezd

V uplynulém roce byl na trhu kvalifikovaných pracovních míst patrný mírný růst mezd, obvykle v rozmezí 3-5%. Stále platí, že největší šanci na vyšší mzdu mají profily typické vysokou poptávkou – aktuálně například online marketing, operativní finanční role, experti ve výzkumu a vývoji. Na individuální bázi pak mohou být nárůsty mezd vyšší, v průměru o 15 %, v závislosti na urgenci zaměstnavatele a typu pozice. V letošním roce můžeme očekávat z důvodu nedostatku pracovních sil, ale také rostoucích spotřebitelských cen a tím tedy i inflace, zvýšený tlak na růst mezd. Společnosti však nejčastěji plánují navyšování udržet na aktuální úrovni, tedy nepřevyšující 5%.

PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ NÁBOROVÉ TRENDY A STRATEGIE

Větší objem nábory, pokračující růst mezd, retence a motivace zaměstnanců: to jsou hlavní úkoly, kterým v roce 2022 budou zaměstnavatelé čelit. Pracovní trh se již v druhé polovině loňského roku začal navracet zpět do kondice a nově vzniklá volná místa je třeba obsadit – rychle, kvalitně a trvale.

Do našeho průzkumu týkajícího se náborových trendů a plánů, který probíhal v říjnu 2021, se zapojilo 511 společností.

Náborová aktivita v roce 2022

Více než polovina účastníků průzkumu z řad společností plánuje v letošním roce aktivní nábor na nová pracovní místa a hodlá své stávající týmy dále rozšiřovat. V některých sektorech však bude jejich konkrétní objem záviset na dalším vývoji pandemie a mnohé z nich se s nedostatkem lidí potýkají z tohoto důvodu již několik měsíců – ať už jde o výrobu, maloobchod nebo ubytování a pohostinství. Rostoucí počet příležitostí je patrný v technologiích, v obchodu, v sektoru sdílených služeb či v e-commerce. Čtvrtina firem pak plánuje pouze nahrazovat odchodící zaměstnance a zachovat tak nastavený headcount.

Růst mezd

Zatímco v loňském roce převažoval růst mezd na individuální bázi – individuálně navyšovalo finanční ohodnocení 46 % zaměstnavatelů oproti třetině firem, které zvyšovaly mzdy plošně; letošní rok by měl být více vyrovnaný – 35 % zaměstnavatelů plánuje plošný růst mezd a 34 % společností pak růst individuální. Čtvrtina zaměstnavatelů zatím o růstu mezd finálně nerozhodla a vyčkávají na další vývoj situace na trhu či stanovisko managementu.

Práce na dálku

Práce z domova se stala naprosto běžnou součástí pracovní politiky firem – pouze v deseti procentech případů zaměstnavatelé vzdálenou práci neumožňují. Překvapením je, že více než polovina firem nemá pro práci z domova nastavená fixní omezení a zaměstnanci tak mohou využít vzdálenou práci zcela dle svých potřeb. Nakolik je práce z domova dobrovolným rozhodnutím, velká většina firem se rozhodla nepřispívat finančně na provoz domácí kanceláře. Nicméně, zapůjčení vybavení – pracovního stolu a židle, monitoru nebo další drobné techniky zůstává běžnou praxí.

Dovolená a sick days

90 % společností nabízí dny dovolené navíc, nad rámec zákonem stanovených 20 dní. Nejčastěji se v nabídce objevuje 25 dní dovolené celkem, 8 % respondentů pak dokáže svým zaměstnancům poskytnout volných dní ještě více. Nad rámec této nabídky se objevují další příležitosti k odpočinku ve formě věnostního volna, narozeninového volna nebo například bridge days, které propojují státní svátky s víkendy.

Sami uchazeči vnímají 25 dní dovolené jako běžný standard a nabízí-li firma méně, může to být značná konkurenční nevýhoda.

V porovnání s předchozími lety nyní nabízí menší počet společností zdravotní volno, tzv. sick days. Zatímco před čtyřmi lety poskytovalo tuto výhodu přibližně 60 % společností, nyní je to 51 procent. Důvodem může být právě vyšší poměr práce na dálku a flexibilní pracovní režim, kdy si může pracovník přizpůsobit pracovní povinnosti svému zdravotnímu stavu v pohodlí domova.

Benefity

Nabídku benefitů firmy obzvláště v minulém roce velmi obohatily. Průměrně nyní společnosti nabízí svým lidem v balíčku 9 různých benefitů, na ty nejčastější se můžete podívat v našem přehledu. Výrazně stoupl počet společností, které otevřely dveře domácím mazlíčkům svých zaměstnanců, s odstupem čtyř let stoupl počet těchto firem ze sedmi na 17 procent.

Nad rámec běžné nabídky benefitů společnosti rovněž posílily odměňovací systém související přímo s nábořem – ať už se jedná o odměny za doporučení nových zaměstnanců, náborový příspěvek nebo dárky k překlenutí zkušební doby, dlouholetí zaměstnanci se pak často mohou těšit na ocenění za pracovní výročí a věnostní bonusy. Více firem také poskytuje benefity související se zdravím, ať už se jedná o zdravotní péči, podporu duševního zdraví, online zdravotní konzultace nebo očkovací programy.

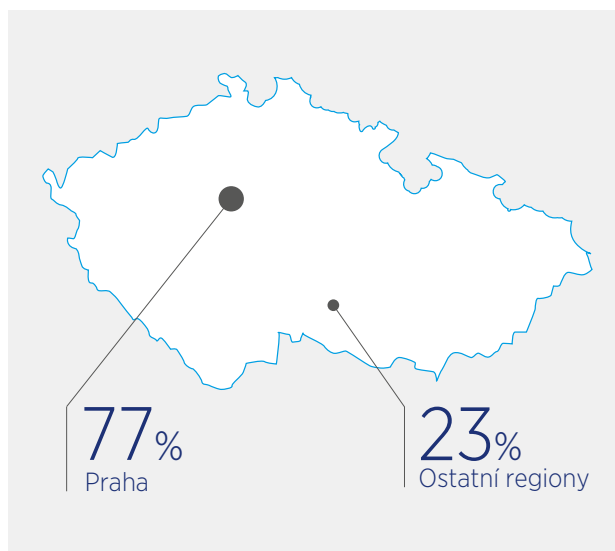
Vzhledem k novým pracovním režimům společnosti využívání benefitů pečlivě sledují a vyhodnocují. Pouze 2 % společností se chystá v letošním roce některé výhody rušit, naopak více než čtvrtina jejich portfolio bude dále rozšiřovat a 15 % firem se chystá k jejich optimalizaci.

PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ NÁBOROVÉ TRENDY A STRATEGIE

Hlavní oblasti podnikání respondentů

-  Finance, bankovníctví, pojišťovnictví
-  Výroba, strojírenství, logistika
-  IT & Technologie, telekomunikace
-  Obchod, prodej, marketing, maloobchod
-  HoReCa, volný čas
-  Farmacie, zdravotnictví
-  Právní služby, konzultační služby, HR

Lokalita respondentů



Zaměstnavatelé plánují dále zintenzivnit nábor

Plánujete přijímat zaměstnance v roce 2022?

56% Ano, budeme navyšovat počet zaměstnanců

5% Ne

25% Ano, pouze náhrady za odchozí zaměstnance

14% Možná, podle situace v průběhu roku

Individuální růst mezd převažuje

Změnily se v roce 2021 mzdy ve vaší společnosti?

27%
Ano, rostly plošně do 5%

6%
Ano, rostly plošně do 10%

1%
Ano, rostly plošně o více než 10%

26%
Ano, rostly individuálně do 5%

16%
Ano, rostly individuálně do 10%

4%
Ano, rostly individuálně o více než 10%

19%
Ne

1%
Snížily se

PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ NÁBOROVÉ TRENDY A STRATEGIE

Firmy plánují v roce 2022 mzdy dále navyšovat

Plánujete v roce 2022 zvyšovat mzdy?

27%

Ano, plošně
do 5%

7%

Ano, plošně
do 10%

1%

Ano, plošně
o více než
10%

18%

Ano,
individuálně
do 5%

14%

Ano,
individuálně
do 10%

2%

Ano,
individuálně
o více než 10%

6%

Ne

25%

Ještě nebylo
rozhodnuto

90% Zaměstnavatelů umožňuje práci z domova

Mají vaši zaměstnanci možnost pracovat z domova?

Ano – všichni

27%

Ano – v závislosti na pozici

63%

Ano – práce z domova je povinná

0%

Ne

10%

Kolik dní v týdnu mohou Vaši zaměstnanci pracovat z domova?



Poskytujete zaměstnancům příspěvek za práci z domova?

Ano, do 300 Kč měsíčně

8%

Ano, do 500 Kč měsíčně

4%

Ano, do 1000 Kč měsíčně

3%

Ano, do 2000 Kč měsíčně

1%

Ano, více než 2000 Kč měsíčně

1%

Ne

83%

PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ NÁBOROVÉ TRENDY A STRATEGIE

Nabídka základního počtu dní dovolené může být konkurenční nevýhodou

Poskytujete dovolenou nad rámec zákonem stanovených 20 dnů?

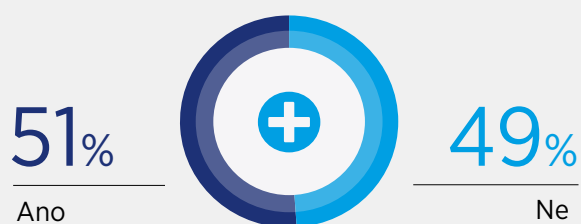


Kolik dní navíc nabízíte?

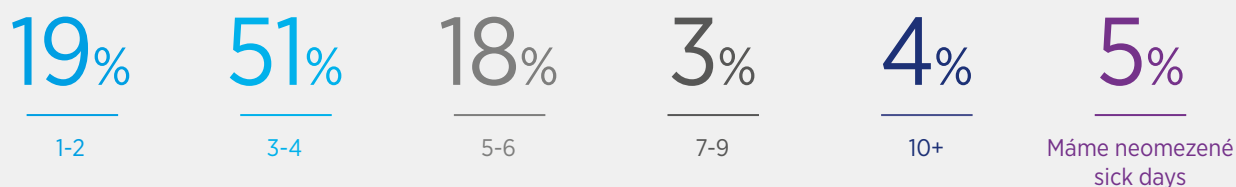


Více práce z domova znamená méně sick-days v nabídce

Poskytujete sick-days?



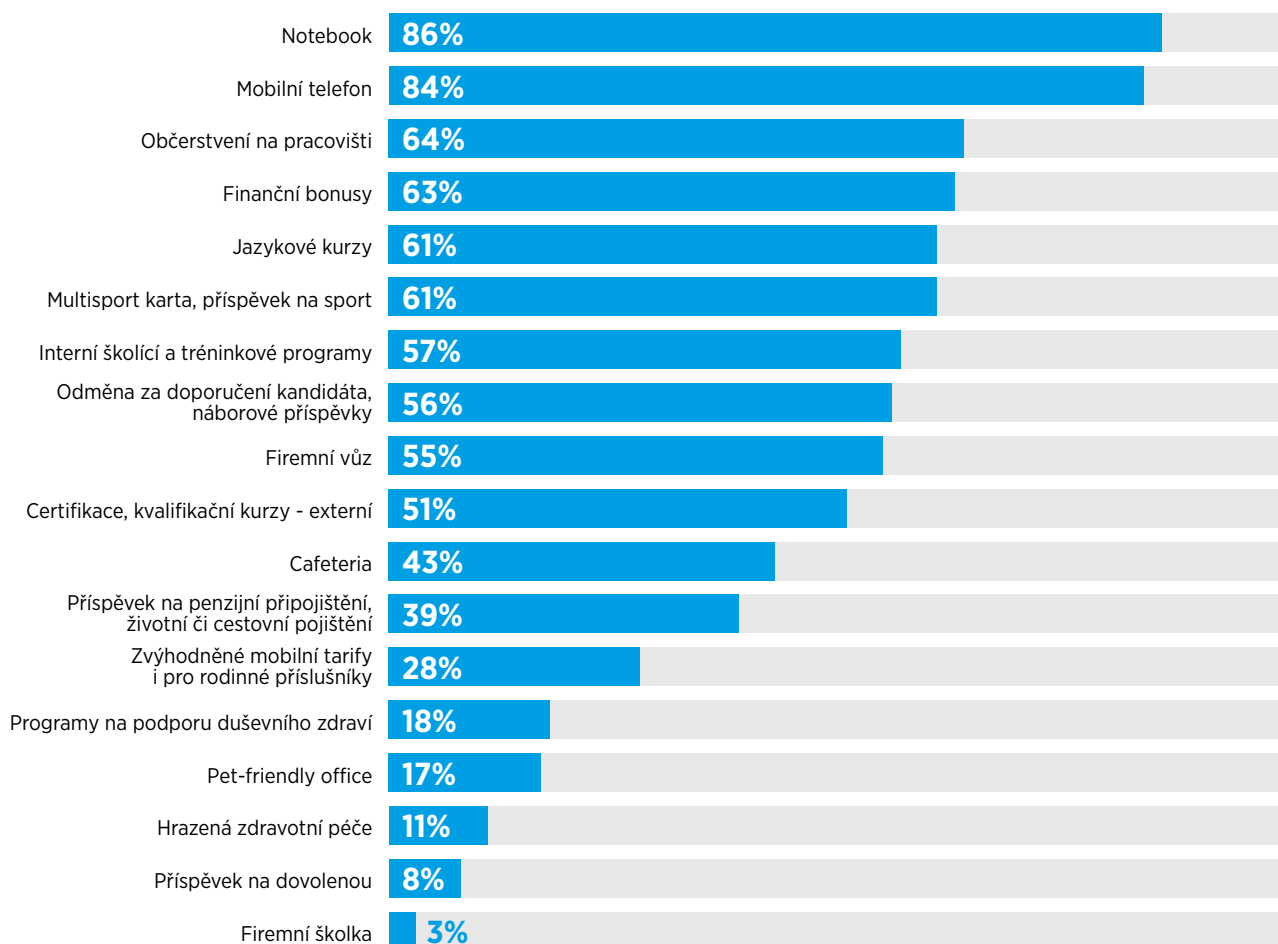
Kolik sick-days ročně nabízíte?



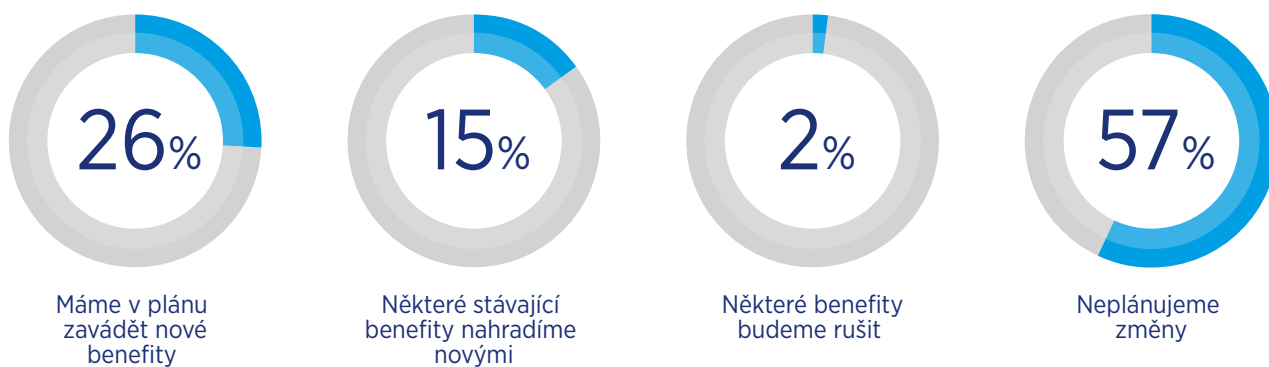
PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ NÁBOROVÉ TRENDY A STRATEGIE

Firmy nabídku benefitů významně rozšířily

Jaké benefity aktuálně svým zaměstnancům nabízíte? Možnost volby více odpovědí



Plánujete v roce 2022 provést revizi benefitů?



PRŮZKUM: SPOKOJENOST ZAMĚSTNANCŮ PŘEVLÁDAJÍCÍ OPTIMISMUS KARIÉRNÍ ZMĚNĚ NEBRÁNÍ

Průzkum zaměstnanců týká se spokojenosti s finančním ohodnocením a aktuální pracovní pozicí proběhl v říjnu 2021 a zúčastnilo se jej 937 respondentů. Navzdory převládajícímu optimismu v tomto směru se však více než polovina respondentů chystá v roce 2022 ke kariérní změně.

Spokojenost se mzdou a aktuální pracovní pozicí

Opatrný optimismus: tak bychom mohli hodnotit spokojenost zaměstnanců s jejich aktuálním finančním ohodnocením. Celkem 69 procent respondentů průzkumu uvedlo, že jsou se svou mzdou spokojeni nebo velmi spokojeni. Aktuální výše mzdy pak nevyhovuje zhruba třetině zaměstnanců, což stále patří mezi nejčastější důvody, proč se začít rozhlížet po nové pracovní příležitosti.

23 % dotázaných uchazečů uvedlo, že ve své současné práci nejsou v tuto chvíli spokojeni. Mezi nejčastější důvody, proč zaměstnanci ztrácí motivaci, patří kromě finanční otázky zejména nemožnost kariérního posunu, profesní stagnace a nedostatek příležitostí pro osobní rozvoj, neztídká také nevyhovující atmosféra mezi kolegy či styl vedení týmu.

Preference v případě změny místa

Pokud se tedy uchazeči rozhodují o změně, u nové role je zajímavá zejména atraktivita pracovní náplně, možnost flexibilního přizpůsobení pracovní doby a možnost práce z domova a samozřejmě také příležitosti k osobnímu a profesnímu růstu ve struktuře společnosti. Díky posilující roli vzdálené práce se uchazeči méně zajímají o lokalitu pracoviště a jsou ochotni dojíždět déle za předpokladu, že se bude jednat o omezený počet dní v týdnu.

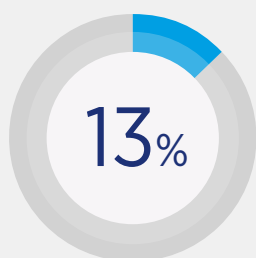
Ochota ke změně práce v roce 2022

Navzdory převažující spokojenosti jak v oblasti mezd, tak v samotném zaměstnání, se uchazeči další profesní změně v roce 2022 nebrání. Obavy z nejistoty plynoucí ze zkušební doby pomalu mizí a kandidáti jsou ochotni si zajímavou pracovní nabídku vyslechnout – což je pro ně zajímavější varianta, než proaktivní hledání nového uplatnění, například prostřednictvím sledování inzerce. Rádi si také nechají nového zaměstnavatele doporučit od přátel či známých – doporučenou společnost vnímají jako prověřenou záruku jistoty a serióznosti.

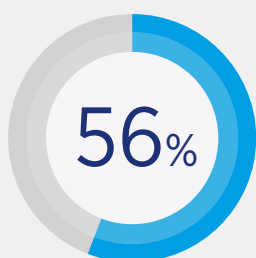
42 % respondentů plánuje v letošním roce přesun k novému zaměstnavateli či na nový projekt, 12 % dotázaných pak upřednostní změnu v rámci stávající společnosti. Pro firmy to znamená zejména potřebu zaměřit se na optimalizaci programů souvisejících s retencí zaměstnanců.

Spokojenost s výší mzdy u zaměstnanců převažuje

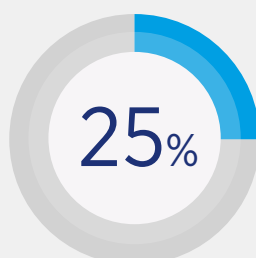
Jak jste spokojeni s vaší mzdou na současné (či vaší poslední) pozici?



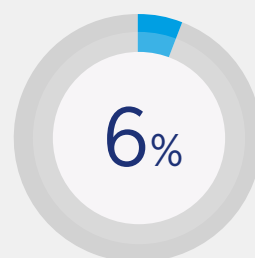
Velmi spokojen-a



Spokojen-a



Nespokojen-a

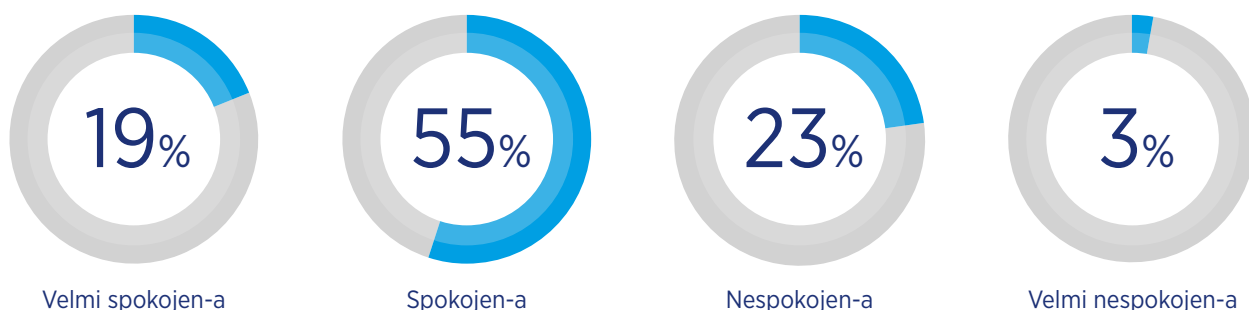


Velmi nespokojen-a

PRŮZKUM: SPOKOJENOST ZAMĚSTNANCŮ PŘEVLÁDAJÍCÍ OPTIMISMUS KARIÉRNÍ ZMĚNĚ NEBRÁNÍ

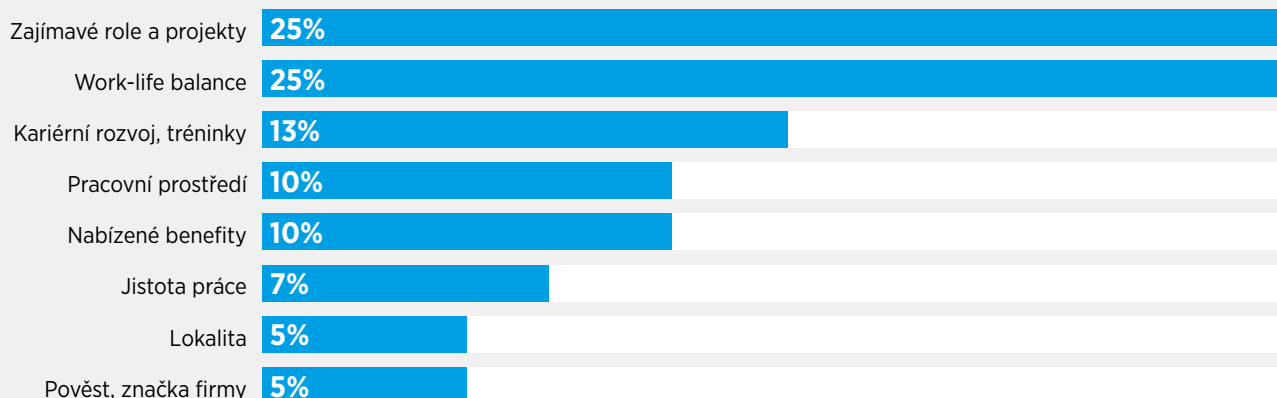
74 % Zaměstnanců je v aktuálním zaměstnání spokojeno

Jak byste ohodnotili vaši spokojenost v současném zaměstnání?



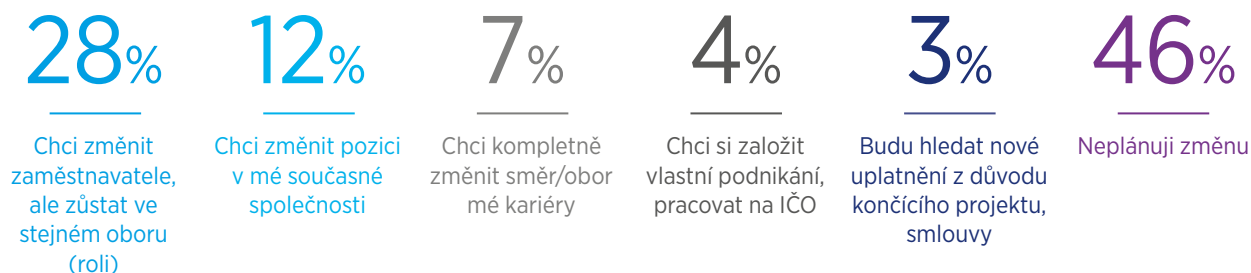
Uchazeče lákají zajímavé projekty a work-life balance

Kromě mzdy, jaký z následujících faktorů je pro vás nejdůležitější, když se rozhodujete o nové práci?



Více než polovina respondentů plánuje v roce 2022 kariérní změnu

Plánujete v následujících 12 měsících ve vaší kariéře některou z uvedených změn?



FINANCE A ÚČETNICTVÍ



FINANCE A ÚČETNICTVÍ MANAŽERŮ JE DOSTATEK, UCHAZEČI PRO OPERATIVU CHYBÍ

Typickým jevem pro oblast financí byl v uplynulém roce nárůst požadavků kandidátů na ekonomickou stabilitu společnosti, kdy upřednostňují konkrétní sektory před jinými. Automobilový průmysl vnímají jako rizikový, oproti tomu je zajímaví firmy působící v informačních technologiích a farmacii.

Pracovní trh se stále potýká s nedostatkem zkušených uchazečů na operativní role v oblasti financí. Tato neuspokojivá situace na trhu práce je důsledkem opatrnosti na straně firem i uchazečů v důsledku pandemie. Nejvíce cenění specialisté, kteří stoprocentně splňují současné vysoké nároky firem, totiž práci aktivně nehledají. Očekávání uchazečů, kteří na trhu práce aktivní jsou, se často neshodují s nabídkou a představami potenciálních zaměstnavatelů. Navzdory tomu, společnosti ze svých požadavků neustupují a vyčkávají na uchazeče, kteří budou odpovídat jak kvalifikačním, manažerským, tak i jazykovým kritériím. Na trhu aktivních uchazečů pak dochází k talentové neshodě – nedostatkovým artiklem je především znalost angličtiny či adekvátní délka požadované praxe.

Příležitosti pro manažery je málo, žádané jsou technické a analytické dovednosti

K úbytku manažerských rolí, například v důsledku slučování týmů či centralizace, docházelo již v roce 2020. Rok 2021 v tomto ohledu změnu nepřinesl, společnosti poptávající zkušené manažery mají na výběr často mnoho velmi kvalitních uchazečů, naopak kandidátům na tato místa se nové uplatnění nehledá snadno. Situaci často řeší tak, že zvažují i krátkodobé projekty nebo aplikují na nižší pozice, obvykle samostatné role bez vedení týmu. Zaměstnavatelé se ale v těchto případech obávají, že tito zaměstnanci nebudou pro práci na nižší roli dlouhodobě motivováni. Pokud ale ukáží velkou motivaci při výběrovém řízení a jejich finanční očekávání se shoduje s rozpočtem na danou roli, jsou úspěšní.

V souvislosti s úbytkem příležitostí pro manažery zaznamenáváme vyšší zájem společností o outplacement pro vyšší management v oblasti financí.

K rostoucí poptávce naopak dochází u řadových operativních rolí ve financích, jako je například samostatná účetní, junior controller nebo analytik. Přetrvává trend vyššího zájmu o zkušené kandidáty z oblasti finančního a business controllingu s pokročilou znalostí Excelu a anglického jazyka, dále o seniorní účetní a IFRS specialisty. Stále častěji je kladen důraz na osobnostní fit, zkušenosti s implementací nového účetního systému a také analytické dovednosti.

Uchazeči aktivně nehledají, na přímé oslovení však reagují pozitivně

Výše zmíněná ekonomická stabilita společnosti, smlouva na dobu neurčitou a odvětví firmy hraje velkou roli při zvažování změny zaměstnání. Přestože aktivita uchazečů klesla, obvykle nesledují a nereagují na inzerované pracovní pozice, nebrání se přímému oslovení. Jsou ochotni si vyslechnout informace o nové pracovní pozici a zvážit zajímavou kariérní příležitost. Tento způsob je však méně vhodný pro obsazení akutních pracovních míst, až na výjimky je zde potřeba počítat s dvouměsíční výpovědní lhůtou.

Online pohovory se stále těší velké oblibě

V důsledku pandemie probíhá nadále většina prvních kol výběrových řízení online. Do druhého kola se často zařazuje odborné testování nebo vypracování případových studií a až v posledním třetím kole se uchazeč obvykle osobně pozná se zástupci společnosti. Ovšem, dochází také k případům, kdy celý proces proběhne kompletně v online prostředí. Tento způsob však nemůžeme zcela doporučit, neboť zde existuje riziko s obtížnější identifikací osobnosti uchazeče a následným začleněním do týmu. K častým komplikacím při tomto řešení jsou také případná nedorozumění při nastavení očekávání či poměru vzdálené práce.

Rozhodujícím faktorem je flexibilita a finanční nabídka

Vývoj trhu a mezd v roce 2022 lze za současné situace obtížně predikovat, přesto razantní změny od výše uvedených trendů neočekáváme. Uchazeči si zvykli na částečnou práci z domova a vyšší flexibilitu a to bude patřit k jejich nejčastějším požadavkům i letos. Smlouva na dobu neurčitou není samozřejmostí, ale dalším benefitem, na který uchazeči reagují velmi pozitivně. Společnosti budou dále hledat úsporná opatření a optimalizovat interní procesy, včetně těch náborových. Nárůst mezd se ve finanční sféře v uplynulém roce pohyboval okolo 6%. V letošním roce očekáváme prozatím obdobný vývoj, případně velmi mírné zpomalení tempa růstu mezd.

MZDOVÝ PŘEHLED FINANCE A ÚČETNICTVÍ

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

Accounting

Role	Minimum	Maximum	Typical
Invoice Clerk	30 000	38 000	33 000
Junior Accountant	33 000	45 000	38 000
Financial Accountant	40 000	50 000	45 000
Independent / Senior Accountant	45 000	65 000	55 000
Chief Accountant	60 000	80 000	70 000
Junior Payroll Accountant	33 000	45 000	39 000
Payroll Accountant	40 000	60 000	50 000

Controlling

Role	Minimum	Maximum	Typical
Junior Controller	40 000	50 000	45 000
Senior Controller	65 000	85 000	75 000
Financial Analyst (mid senior)	55 000	75 000	65 000
Business Analyst (mid senior)	55 000	75 000	65 000

Financial Management

Role	Minimum	Maximum	Typical
Accounting Manager	80 000	120 000	100 000
Controlling Manager	90 000	120 000	105 000
Finance Manager Junior	80 000	100 000	90 000
Finance Manager Senior	100 000	120 000	110 000
Finance Director	100 000	180 000	140 000

MZDOVÝ PŘEHLED FINANCE A ÚČETNICTVÍ

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

Audit

Role	Minimum	Maximum	Typical
Internal Auditor	50 000	100 000	75 000
Internal Audit Manager	100 000	150 000	125 000
External Auditor / 0-2 years exp.	38 000	55 000	46 500
External Auditor / 3 years exp.	50 000	70 000	60 000
External Auditor / 4+ years exp.	60 000	90 000	75 000
External Audit Manager	90 000	150 000	120 000

Tax

Role	Minimum	Maximum	Typical
Tax Assistant	35 000	50 000	42 500
Tax Consultant / 3 years exp.	60 000	90 000	75 000
Tax Manager	90 000	180 000	135 000

BANKOVNICTVÍ



BANKOVNICTVÍ - NEDOSTATEK PERSONÁLU BANKY ŘEŠÍ POSÍLENÍM DIGITALIZACE A OSLOVOVÁNÍM UCHAZEČŮ Z JINÝCH SEKTORŮ

Začátkem roku 2021 se po několikaměsíční pauze nábor nových zaměstnanců začal opět probouzet k větší aktivitě. Poptávku jsme zaznamenali zejména po seniorních kandidátech na nově vytvořené pozice na pomezí IT, obchodu a online marketingu. Je to způsobeno především digitalizací, kterou bankovní a finanční segment v posledních letech prochází.

Digitalizace přináší nová pracovní místa

Bankovní trh v uplynulém roce prošel určitými změnami, častým tématem bývá spojení sil několika významných hráčů na trhu. Díky těmto fúzím banky mohou získat větší podíl na trhu a rozšířit si stávající klientelu. Toto slučování opět znamená větší důraz na digitalizaci služeb a zvyšující se nároky na zabezpečení dat, které se ovšem bez dalších významných finančních investic neobejde. Digitalizace tak do sektoru přináší nová pracovní místa, zaměřená například na business analýzu či samotný vývoj aplikací pro jednotlivé produkty.

Volná místa je obtížné obsadit, zaměstnanci v sektoru změnu nevyhledávají

Fluktuace na obchodních i back-office pozicích je obecně nízká. Nejvíce otevřených pozic registrujeme v oblasti retailového bankovníctví, kde společnosti poptávají především zkušené bankéře, kteří již vlastní specializované certifikace ČNB. Aktivita uchazečů je poměrně nízká. Většina aktivních uchazečů se zkušenostmi z obchodních bankovních pozic má zájem o přesun do oblasti back office, ale nemají potřebné zkušenosti a znalosti. Nedostatek bankéřů na pobočkách firmy řeší tím, že dávají častěji příležitost i obchodně zdatným uchazečům s ekonomickým vzděláním bez zkušeností v bankovním sektoru. Vzhledem k tomu, že si banky obvykle vzájemně příliš nekonkurují nabízenou mzdou nebo balíčkem nabízených benefitů, je potřeba oslovovat kandidáty mimo sektor stále častěji.

Home office v bankách je novou realitou

Možnost práce z domova nebyla v minulých letech u front office pozic ve finančních institucích dříve možná. Ovšem, po zkušenostech z roku 2020, kdy lockdown způsobený pandemií neumožnil klientům navštěvovat pobočky osobně, bankéři museli začít ve větší míře komunikovat s klienty online či telefonicky. To se ukázalo jako efektivní řešení, do dalších let tak bude tento způsob komunikace přinášet do sektoru více flexibility. Standardem u většiny front office pozic je čerpání jednoho až dvou dnů práce z domova týdně. Back office pozice nabízejí flexibilitu rozšířenější, tito zaměstnanci mohou pracovat z domova až tři dny v týdnu.

Některé instituce přecházejí na sdílená pracovní místa, což kromě zvýšené flexibility přináší i úsporu nákladů. Další výhodou, díky kterému je sektor pro uchazeče lákavý, je nadprůměrný počet dní volna, které mohou zaměstnanci v průběhu roku využít. Nad rámec dovolené, která bývá 25 dní, banky dále nabízí až týden studijního volna na certifikace, sick days, narozeninové volno, věrnostní volno a mnoho dalšího. Celkem tak zaměstnanec může využít i více než 40 dní volna ročně. Mimo to, mezi aktuálně velmi oblíbený benefit také patří slevy na bankovní produkty – například hypotéky se zvýhodněnou úrokovou sazbou – vzhledem k aktuálním cenám nemovitostí. Při výběru nového zaměstnavatele se uchazeči stále více zaměřují na pověst a jméno společnosti na trhu.

Opatrný růst mezd a bonusové složky

Mírný růst mezd do 5 % očekáváme v příštím roce u rolí v back office.

Základní mzdy uchazečů na pozice ve front office budou v příštím roce spíše stagnovat. Nárůst můžeme očekávat u bonusových složek, které se nyní standardně pohybují okolo 18-25% . V letošním roce by mohla jejich výše dosáhnout až ke třiceti procentům z hrubé měsíční mzdy.

Nedostatek uchazečů na front office pozicích budou společnosti řešit digitalizací, více produktů tedy bude možné sjednat online, bez nutnosti návštěvy pobočky. Poptávka po uchazečích na front office role ale zůstane na vysoké úrovni, jako je tomu nyní. Poradenství, nabídku doplňkových služeb a konzultativní přístup, který je typický pro složitější finanční produkty, nelze automatizovaným řešením úspěšně nahradit, alespoň prozatím.

“ Banky si nabízenou mzdou a balíčkem benefitů příliš nekonkurují, potřeba přilákat uchazeče z jiných sektorů proto stoupá. ”

MZDOVÝ PŘEHLED BANKOVNICTVÍ

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

Back Office

	Minimum	Maximum	Typical
Credit Risk Analyst	50 000	80 000	65 000
Credit Risk Specialist / Manager	80 000	150 000	115 000
Senior Controller	60 000	80 000	70 000
Finance Analyst	50 000	80 000	65 000
Risk Analyst	50 000	80 000	65 000
Risk Manager	80 000	150 000	115 000
AML Specialist	55 000	90 000	72 500
Treasury Analyst	55 000	90 000	72 500
Treasury Manager	90 000	180 000	135 000
Regulatory Reporting Specialist	50 000	80 000	65 000
Internal Audit Specialist	50 000	90 000	70 000
Internal Audit Manager	90 000	170 000	130 000
Compliance Specialist	60 000	90 000	75 000
Compliance Manager / Director	90 000	150 000	120 000
Trader	55 000	80 000	67 500

Front Office

	Minimum	Maximum	Typical
Relationship Manager / SME	70 000	130 000	90 000
Senior Relationship Manager / Large Corporate	100 000	185 000	145 000
Private Banker	70 000	160 000	90 000
Relationship Manager / Affluent Clients	45 000	60 000	50 000
Relationship Manager / Top Affluent Clients	50 000	55 000	53 000
Junior Relationship Manager / Retail / SMB	35 000	45 000	40 000
Relationship Manager / Retail / Top SMB	45 000	65 000	50 000
Personal Banker / Mass Retail	28 000	38 000	35 000
Investment Specialist	40 000	48 000	45 000
Branch Manager	60 000	140 000	80 000
Sales Team Leader	45 000	70 000	50 000
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	45 000	60 000	48 000

ADMINISTRATIVA,
HR A PRÁVO



ADMINISTRATIVA, HR A PRÁVO

HR ODDĚLENÍ VE FUNKCI KRIZOVÉHO TÝMU

Struktura oblasti podpůrných pozic v rámci organizačních struktur společností se v průběhu uplynulého roku změnila poměrně výrazně. Administrativní role typické vysokou poptávkou v předchozích letech zaměstnavatelé v hojné míře nevypisují, na druhou stranu je patrný rostoucí vliv HR na interní procesy uvnitř společností.

Poptávka po uchazečích do administrativy zůstává nízká

Nejzásadnější vliv na počet dostupných administrativních pozic typu Office manager, Office assistant nebo Recepční, měl jednoznačně přechod firem na práci z domova. Některé tyto role byly ve firmách v covidovém období redukovány a celkově těchto pozic významně ubylo. To se přibližně v polovině roku 2021 lehce změnilo a poptávka po nových zaměstnancích pro tyto role, sice jen velmi mírně, ale přesto, vzrostla. I tak však zdaleka nedosahuje poptávky předchozích let. Letošní rok v tomto směru zřejmě výrazný zvrat nepřinese, vzhledem k pokračujícím hybridním formám pracovního režimu, na který přešla výrazná část společností napříč trhem.

Mzdy na administrativních rolích spíše stagnovaly a růst se neočekává ani v roce letošním. Případná individuální navýšení byla v důsledku rušení pracovních míst a následné kumulaci zodpovědností na konkrétní pozici.

Mzdy v právním sektoru mírně rostly

V oblasti právních služeb patří dlouhodobě mezi nejpoptávanější profily advokátní koncipienti. Ti při akceptaci nabídek zvažují faktory jako je výše nabízené mzdy, renomé advokátní kanceláře a obor práva, ve kterém se mohou rozvíjet, ale i to, jak advokátní kancelář koncipienty podporuje při přípravě na advokátní zkoušky. Mezi nejpoptávanější oblasti práva z pohledu uchazečů patří generální praxe, případně zaměření na oblast korporátního práva nebo real estate.

Přístup uchazečů o nová pracovní místa je spíše pasivní, nicméně pokud jsou kandidáti osloveni napřímo, jsou otevření zajímavým nabídkám, zejména z důvodu zajímavějšího finančního ohodnocení, větší flexibility nebo možnosti kariérního růstu. Ze strany uchazečů proto v posledním roce pozorujeme větší zájem o in-house právní pozice, které jsou ale často úzce zaměřeny a není zde tolik prostoru pro rozvoj.

Z důvodu nízkého počtu uchazečů s odpovídajícími dovednostmi mzdy u právních pozic mírně stouply, a to zhruba o 5 %. Šanci na vyšší nabízenou mzdu mají uchazeči, kteří mohou svému zaměstnavateli nabídnout nad rámec znalosti anglického jazyka také aktivní používání němčiny.

Význam HR oddělení se dále mění a posiluje

Oblast lidských zdrojů vystoupila výrazně do popředí a její důležitost vzrostla na zcela novou úroveň. HR oddělení se nově transformují spíše do podoby krizových týmů zastřešujících interní komunikaci, situace spojené s případy covid-pozitivních zaměstnanců, prevenci a bezpečnost práce na pracovišti, aktualizaci a dodatky pracovně-právních dokumentů, organizují práci z domova a další aktivity, které nebyvaly standardní součástí jejich každodenní práce.

S rokem 2021 přišel i výrazný růst nábory zaměstnanců ve většině oborů. To způsobilo extrémní růst poptávky po recruitech napříč oblastmi specializací, nejvýznamněji však pro oblast IT.

Mzdy v oboru stagnují, polepší si IT recruiteři

Finanční ohodnocení v oblasti HR se v minulém roce významně nezměnilo, stagnace se předpokládá i v roce letošním. Jiná je situace u zkušených IT recruiterů, kteří jsou nyní velmi žádaným artiklem a kteří svou cenu dobře znají. U těchto vysoce žádaných profilů se společnosti intenzivně snaží si vzájemně konkurovat nabízenou mzdou, ale také balíčkem benefitů. Tomu dominuje možnost až 100% práce z domova a flexibilní rozvržení pracovní doby. Výjimkou již není ani posílená bonusová složka a nástupní bonus, který může dosahovat výše jedné měsíční mzdy.

“ Výrazné oživení nábory zaměstnanců v roce 2021 vyústilo v extrémní nárůst poptávky po recruitech napříč obory, zejména pak pro oblast IT. ”

MZDOVÝ PŘEHLED OFFICE PROFESSIONALS

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

Administration

Role	Minimum	Maximum	Typical
Receptionist	25 000	35 000	30 000
Team / Specialized Assistant	28 000	45 000	35 000
Executive Assistant	35 000	60 000	50 000
Office Manager	40 000	60 000	55 000

Human Resources

Role	Minimum	Maximum	Typical
HR Support / HR Assistant	28 000	35 000	30 000
HR Administrator	32 000	40 000	35 000
HR Specialist / HR Operations	40 000	55 000	45 000
HR Generalist	45 000	70 000	60 000
HR Business Partner	50 000	90 000	75 000
HR Manager	75 000	120 000	85 000
HR Director	85 000	180 000	135 000
HR Analyst	35 000	55 000	45 000
Compensation & Benefits Specialist	50 000	80 000	65 000
Learning Coordinator / Training Coordinator	35 000	55 000	45 000
Learning & Development Manager	58 000	90 000	78 000
Recruiter	38 000	60 000	45 000
IT Recruiter	50 000	80 000	65 000
Senior Recruiter (4 years+) / Recruitment Lead	65 000	110 000	80 000

Call Centres

Role	Minimum	Maximum	Typical
Call Centre Operator / Hot Line Operator	28 000	35 000	30 000
Call Centre Supervisor	30 000	50 000	39 000

Customer Service

Role	Minimum	Maximum	Typical
Team Leader / Customer Service Manager	45 000	60 000	53 000
Customer Service Specialist	38 000	50 000	42 000

MZDOVÝ PŘEHLED OFFICE PROFESSIONALS

**Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek
v sektoru OFFICE PROFESSIONALS:**

Legal / Law Firm

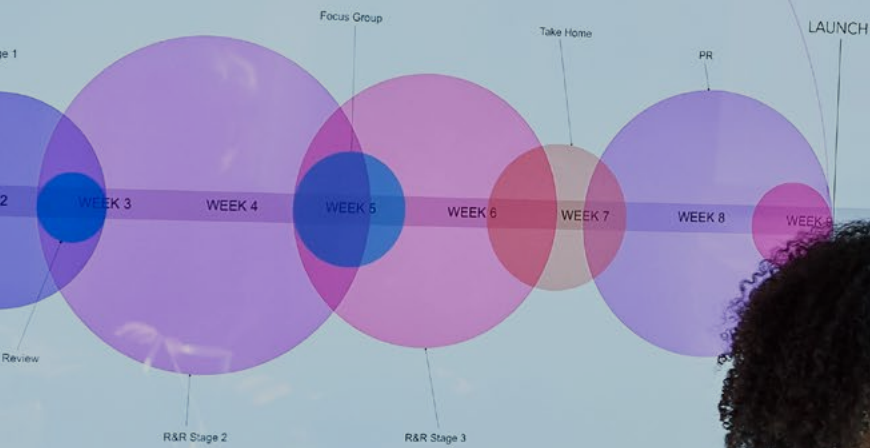
Role	Minimum	Maximum	Typical
Paralegal	110Kč/hod	200Kč/hod	160Kč/hod
Junior Associate	35 000	60 000	45 000
Associate	60 000	100 000	80 000
Senior Associate	80 000	200 000	130 000

Legal / Corporate

Role	Minimum	Maximum	Typical
Junior Lawyer	40 000	60 000	45 000
Inhouse Lawyer	60 000	90 000	70 000
Senior Lawyer	80 000	150 000	100 000
Head of Legal Department	100 000	200 000	130 000
Compliance Specialist	45 000	65 000	55 000

OBCHOD A MARKETING

PRODUCT LAUNCH



OBCHOD A MARKETING VOLNÝCH MÍST OPĚT PŘIBÝVÁ, POROSTOU I MZDY



Navzdory lockdownu v počátku roku 2021 v České republice a s tím spojené nejistoty, pozdější jarní měsíce znamenaly pro mnoho zaměstnavatelů novou energii a optimismus. Společnosti se opět pustily do nábory, který byl poměrně dlouhou dobu pozastaven. V první řadě se zaměřily na náhrady klíčových zaměstnanců, v některých oborech jsme však zaznamenali také vznik nových rolí či celých obchodních oddělení za účelem zefektivnění práce.

Obecný přehled trhu

Ze strany zaměstnavatelů byla poptávka po uchazečích značně vyšší než v roce předchozím, aktivní náborů však brzdila nízká ochota kandidátů ke změně místa. Klasické náborové zdroje a osvědčené metody nyní selhávají. Takřka jedinou možností a cestou k úspěchu je aktivní headhunting či revidování požadavků kladených na uchazeče. Vzhledem k menšímu počtu absolventů v oboru techniky – zejména elektrotechnika a automatizace – je tato oblast v nejvyšším deficitu uchazečů vzhledem k volným pracovním místům.

Společnosti si ve velké míře stále zakládaly na tom, aby uchazeč disponoval zkušenostmi z konkrétního oboru a byly si ochotny na takového kandidáta i delší dobu počkat. Druhá polovina roku 2021 přinesla jistý ekonomický restart a novou potřebu nábory. Společnosti působící především v oblasti e-commerce, logistiky a techniky se tak v souvislosti

s navyšováním zakázek potýkají s nedostatkem pracovníků na obchodních pozicích. To je nutí pružněji reagovat a jsou více flexibilní ohledně požadavků na daného kandidáta.

Kandidáti z oblasti obchodu mají z čeho vybírat. Většina obchodních pozic je zaměřena spíše na péči o svěřené portfolio klientů, tvorbu zcela nové obchodní strategie či business analýzu.

Nových příležitostí pro marketingové specialisty, s výjimkou online a e-commerce, naopak příliš nepřibýlo. Většina otevřených rolí je čistě spjata se znalostmi online nástrojů a klade důraz na předchozí zkušenost v této oblasti, vzhledem k rychlému vývoji tohoto oboru. Mnoho uchazečů tedy často využívá volné chvíle k rozvoji svých znalostí v podobě kurzů či trainee programů. Pozice komplexních marketérů tedy bývá obsazena poměrně snadno, pozice online specialistů je naopak velmi obtížná.

OBCHOD A MARKETING

VÝVOJ TRHU DLE SEGMENTŮ

IT & TELCO

V segmentu IT je patrný růst společností v oblasti kybernetické bezpečnosti, umělé inteligence či softwarového vývoje analytických nástrojů. Vzhledem k přemíře poptávaných uchazečů, zaměstnavatelé postupně ustupují od striktních požadavků, pokud je to možné. S blížícím se koncem roku se nutnost obsazení volných pracovních míst zvýšila a společnosti jsou tak otevřenější kandidátům i z jiných oborů.

Uchazeči o pracovní místa nevytvářejí výrazný tlak na růst mezd, protože sektor obecně odměňuje zaměstnance nadprůměrně. Klíčem k úspěšnému náboru byla spíše flexibilita ze strany zaměstnavatelů týkající se nutných požadavků na uchazeče a případná ochota přijmout kandidáta z jiného či příbuzného sektoru. Společnosti, které se této nyní již nutnosti, dokázaly včas přizpůsobit, tak mohly získat širší spektrum uchazečů do výběrových řízení. Jejich výhodou pak může být vyšší motivace k získání zkušeností v novém segmentu trhu, stejně tak i atraktivní finanční odměna, kterou sektor nabízí.

FMCG & E-COMMERCE

Nebude překvapením, že segment e-commerce v roce 2021 pokračující pandemie negativně nezasáhla. Zaznamenává meziroční nárůst více než 10%. Mnoho společností, původně známých jako start-up, se nyní mění na klasické korporátní společnosti a postupně expandují do zahraničí. Nové společnosti zaměřující se na e-commerce stále vznikají a tím roste poptávka po nových zaměstnancích, jak na role v marketingu, tak i v obchodu. Uchazeči z oboru FMCG jsou na tyto nově otevřené pozice vhodnými kandidáty, jednak z důvodu příbuznosti oborů, dále pak je pro ně e-commerce atraktivní z hlediska finančního. Oblast e-commerce je v uplynulých letech na vzestupu a může si dovolit nabídnout uchazečům atraktivnější mzdu. Nejvíce nových rolí v tomto oboru vzniklo v marketingu, kde jsou opět nejvíce poptáváni digitální specialisté.

Vlivem této situace se nyní v oboru FMCG uplatní i uchazeči se zkušenostmi mimo tuto produktovou oblast, což nebylo dříve obvyklé. Společnosti vyžadují předchozí obchodní zkušenost, zápal a osobnostní kvality obecně.

Dalším trendem doposud tradičních FMCG společností v oboru B2B je vytváření vlastních e-commerce platform, čímž zpřístupňují své produkty širšímu portfoliu zákazníků z řad menších a středních firem. Komunikace s těmito zákazníky je tak rychlejší a efektivnější.

FINANCE

Finanční sektor je z pohledu obchodních rolí typický poptávkou po uchazečích se zkušenostmi v oboru. Rok 2020 přinesl velké pozastavení náborů i úbytek rolí, nicméně v loňském roce bylo již patrné mírné oživení, společnosti opět hledají nové zaměstnance, a přednostně právě ty s relevantní praxí. Stále se ovšem nejedná o masivní nábor, společnosti upřednostňují kvalitu uchazeče před

rychlostí náboru a čekají na 100% fit. Nejčastěji poptávaly Key account manažery pro oblast B2B, zejména v oblasti leasingu a pojišťovnictví.

S blížícím se závěrem roku 2021 roste počet příležitostí pro pojišťovací a investiční poradce, vzhledem k rostoucí poptávce po jejich službách. Investice budou v příštím roce častým tématem, očekává se zvýšený zájem o tento typ konzultací a služeb, což přinese i větší počet volných míst pro tyto odborníky, opět přednostně se zkušenostmi.

Zvýšený nápor zájmu o své služby zaznamenaly také pojišťovny, které se po náborovém útlumu přechodního roku opět otevřely uchazečům o práci jak v Praze, tak i v dalších regionech napříč republikou. Na pozicích poradců se dobře uplatní také absolventi, vzhledem k dobrým interním školicím programům, které tyto instituce nabízejí.

Marketingových rolí se ve finančním segmentu příliš neotevíralo, s výjimkou oblasti B2C. Tyto společnosti posilují zejména své online týmy, aby dokázaly zaujmout širší okruh zákazníků a umožnily jim jednoduché zprostředkování svého produktu prostřednictvím webu nebo aplikace.

TECHNIKA

Pro technický sektor je specifický trend pokračující digitalizace a automatizace. Společnosti nabízející tato řešení rostou, stejně jako poptávka po jejich službách. S tím souvisí také nábor na obchodní pozice, kde jsme už v prvních měsících tohoto roku zaznamenali intenzivnější poptávku po zkušených odbornících. Tento obor je poměrně striktní co se týká požadavků na kandidáty – středoškolské či vysokoškolské vzdělání technického směru, znalosti z oboru a znalost zákaznického spektra patří k nezbytnostem. Trendem je i slučování obchodní a servisní role, což pro koncové zákazníky znamená nabídku komplexní služby. Obchodní pozice se staly více konzultativními, vzhledem k vysoce konkurenčnímu prostředí napříč obory. Rozhodující roli často hraje právě kvalita obsluhy zákazníka. Více než akvizice je pro technické společnosti důležité zaměřit se na stávající portfolio klientů a těmto pak nabízet doplňkové služby a zboží, jako jsou například náhradní díly, servis a podobně. Tato taktika se stále zdá být efektivní.

Z pohledu obchodníků, kteří jsou zodpovědní za menší typ zákazníků – malé a střední firmy – postupně zaniká nutnost vyjíždět do terénu. V minulých měsících se společnosti přesvědčily, že tyto zákazníky efektivně obslouží online. Vlivem toho vznikají nové obchodní týmy. U obchodníků do těchto nových týmů firmy očekávají technické či obchodní vzdělání, což souvisí se složitostí produktu; a dále pak také obchodního ducha. Na předešlé zkušenosti až tolik nelpí a díky tomu se na trhu práce otevírají dveře i kandidátům, kteří zatím praktické zkušenosti s obchodem nemají.

Společnosti prodávající komponenty namísto komplexních technických řešení jdou s dobou a pro své zákazníky vytváří online platformy. Také u nich tedy vzrostla poptávka po e-commerce specializistech.

OBCHOD A MARKETING

VÝVOJ TRHU DLE SEGMENTŮ

LOGISTIKA

I oblast logistiky v zažívá v posledním roce růst. Patrný je poměrně vysoký nárůst vzniku distribučních center v České republice. Tyto společnosti převážně přijímají kandidáty na pozice technické, obchodní a IT. Z hlediska obchodních rolí se pak uplatní především schopní hunteři, nezbytným požadavkem je na těchto pozicích dobrá znalost angličtiny. Oproti ostatním segmentům je zde vyšší poměr nutnosti cestovat, obchodník je v terénu až 4 dny v týdnu.

V rámci lokálního trhu své obchodní týmy posilují především společnosti zaměřené na zásilkovou přepravu. Zde, z důvodu vysoké konkurence poskytovatelů těchto služeb vzrostla poptávka opět po akvizičních obchodnících. Zaměstnavatelé kladou důraz především na obchodní zkušenost, nevyvíjí větší tlak na obor, ze kterého obchodník přichází.

SLUŽBY & MÉDIA

Do popředí se stále více dostávají online média, na úkor těch tištěných. Obchodníci nejsou často nuceni proaktivně získávat nové zákazníky, bývají pod tlakem poptávky po online reklamních prostorech. Společnosti proto posilují své obchodní týmy, které se na tuto oblast prodeje zaměřují. Ani zde zaměstnavatelé na zkušenosti z oboru netrvají a dávají příležitost schopným obchodníkům napříč trhem. Zaznamenáváme také tendenci firem více se zaměřit na komplexnost jejich řešení a propojení více reklamních kanálů pro své klienty, pokud jim to mohou umožnit. Vyšší poptávku pozorujeme po online marketingových specialistech, kde se očekává, tak jako u jiných oborů, přechod z zkušenosti a rychlé zefektivnění online marketingové strategie a procesů.

Vývoj mezd v roce 2022

Ke změnám v oblasti benefitů ve společnostech příliš nedocházelo, jejich nabídka v minulých letech dosáhla maxima, co společnosti mohou svým lidem nabídnout. Vysoká míra flexibility v rozložení práce je uchazeči stále více poptávána. Společnosti více než počet odpracovaných hodin sledují splnění úkolů a cíle.

Růst mezd můžeme v příštím roce zaznamenat v technickém segmentu. Zejména v průmyslové automatizaci a elektrotechnice bude trh nucen vzhledem k nedostatku vhodných uchazečů mzdy navýšit. Stejně tak očekáváme nárůst mezd v oblasti online marketingu a e-commerce napříč segmenty trhu. U všech zmíněných oborů můžeme očekávat nárůst v rozmezí až 7-10 %.

Mírný růst mezd lze očekávat u FMCG společností, které se tímto způsobem budou snažit zmírnit riziko odlivu zaměstnanců do jiných segmentů, především do zmiňovaného e-commerce. Navýšení budou v tomto případě spíše individuální, v rozmezí 3-7 %.

Mnoho pozic v sektoru nyní může působit permanentně z home office, některé společnosti toho využily k přesídlení do menších prostor a přistoupily k vytváření sdílených pracovních míst. Regionální rozdíly ve finančním ohodnocení se tak postupně stírají. Obchodníci, kteří mají na starost region celé České republiky, mohou nyní pracovat odkudkoliv a pobírat mzdu standardní pro jiný region. Stejná situace je u marketérů, kterým je také často umožněno pracovat pouze z domova. Očekáváme, že se v následujících letech tento trend ještě umocní a mzdové rozdíly v regionech se budou výrazně tlumit.

“ Rostoucí potřeba nových zaměstnanců a zároveň nízká aktivita uchazečů o změnu pracovního místa nutí firmy měnit tradiční náborové strategie. Častěji řeší své náborové potřeby za pomoci headhuntingu či revidují své požadavky na kandidáty. ”

MZDOVÝ PŘEHLED

OBCHOD A MARKETING / FMCG

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

Sales FMCG

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

Marketing FMCG

Role	Minimum	Maximum	Typical
Junior Marketing Specialist	35 000	42 000	35 000
Brand Manager	50 000	85 000	60 000
Junior Brand Manager	37 000	52 000	42 000
Senior Brand Manager	60 000	100 000	80 000
Group Brand / Senior Product Manager	72 000	145 000	105 000
Marketing Manager	80 000	180 000	140 000
Market Research Analyst	30 000	60 000	47 000
Category Manager	45 000	85 000	64 500
Junior Category Manager	35 000	55 000	42 000
Senior Category Manager	60 000	120 000	85 000
Market Research Manager	50 000	90 000	70 000
Digital Marketing Manager	65 000	140 000	90 000
E-commerce Manager	40 000	120 000	80 000
Online Marketing Specialist	45 000	90 000	75 000
Trade Marketing Manager	65 000	100 000	85 000
Junior Trade Marketing Manager	35 000	63 000	40 000
Channel Marketing Manager	75 000	130 000	105 000
PR Manager	55 000	120 000	70 000

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	Minimum	Maximum	Typical
Inside Account Manager	40 000	70 000	45 000
Sales Representative	40 000	55 000	45 000
KAM – Corporates	65 000	90 000	80 000
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	80 000
Channel Specialist / Channel Account	50 000	80 000	65 000
Area Account Manager	50 000	70 000	60 000
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
Purchaser IT / Telco	60 000	90 000	75 000

Sales / Logistics

Role	Minimum	Maximum	Typical
Sales Representative	38 000	65 000	42 000
Sales Executive / Hunter	45 000	70 000	58 000
Area Sales Manager	55 000	85 000	73 000
Key Account Manager	53 000	85 000	68 000
Sales Director / Manager	90 000	180 000	125 000
Business Development Manager	75 000	130 000	95 000

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	Minimum	Maximum	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	65 000	50 000
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	80 000	60 000
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

Marketing / Logistics

Role	Minimum	Maximum	Typical
PR Manager	45 000	80 000	60 000
Marketing Specialist	40 000	70 000	50 000

MZDOVÝ PŘEHLED

OBCHOD A MARKETING / TECHNIKA

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

Sales Technical

Role	Minimum	Maximum	Typical
Inside Sales	40 000	70 000	62 000
Sales Representative	37 000	65 000	45 000
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	Minimum	Maximum	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	Minimum	Maximum	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

B2B Services

Role	Minimum	Maximum	Typical
Sales Manager	55 000	80 000	60 000
Sales Director	90 000	260 000	170 000

Marketing

Role	Minimum	Maximum	Typical
Senior Product Manager	65 000	90 000	80 000
Senior Marketing Specialist	45 000	80 000	60 000
Digital Project Manager	52 000	95 000	85 000
CRM Manager / Business Analyst	65 000	90 000	80 000
Junior Marketing Online Specialist	35 000	50 000	45 000
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 A MARKETING / SLUŽBY & MÉDIA

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

Sales

Role	Minimum	Maximum	Typical
Sales Support / Inside Sales	30 000	42 000	35 000
Sales Representative	33 000	50 000	42 000
Account Manager	33 000	55 000	47 000
Key Account Manager	43 000	75 000	58 000
Sales Manager	65 000	93 000	80 000
Sales Director	75 000	170 000	115 000

Marketing

Role	Minimum	Maximum	Typical
PPC Specialist	43 000	70 000	65 000
Digital Specialist	47 000	65 000	55 000
Digital Manager	68 000	100 000	75 000
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



RETAIL

POKRAČUJÍCÍ TRANSFORMACE RETAILU

Od nejistoty k zásadním inovacím: takto bychom mohli definovat situaci, kterou si retailový segment prošel v posledních dvou letech. Zatímco někteří hráči z retailového trhu úplně zmizeli, jiní se stále snaží přizpůsobit svůj business dnešní době. Chuť spotřebitelů nakupovat nezmizela, jde jen o to, jak se k nim dostat správnou cestou.

Přesun do online prostředí vs investice

Již před několika lety bylo jasné, že přechod do online prostředí bude v retailu hrát zásadní roli a do modernizace procesů firmy již investovaly masivní sumy. Potřeba těchto investic nečekaně zrychlila díky pandemii a online prostředí tak začalo být mnohem více kompetitivní, než kdy dříve.

Objem online prodeje bude nadále významně růst, ať už díky zvyšující se poptávce nebo díky investicím společností do probíhající transformace maloobchodu.

Růst online obchodu donutil maloobchodníky přehodnotit skutečnou firemní hodnotu a roli svých kamenných obchodů. Hlavní otázkou ale stále zůstává těžko předvídatelné chování spotřebitelů. Stále častěji můžeme pozorovat, že dokonce i mladší spotřebitelé primárně hledají vysokou kvalitu a značky, které korespondují s jejich hodnotami. Toto jsou faktory, které ovlivňují dle některých společností až polovinu trhu mladších spotřebitelů.

Revitalizace kamenných obchodů

Některé kamenné prodejny se mění ve výdejní místa, zatímco jiní maloobchodníci spíše investují do jejich revitalizace netradiční formou. Jeden z příkladů je třeba propojení s virtuální realitou, kde si spotřebitelé mohou vybrat, popřípadě přizpůsobit produkt svým potřebám, eventuálně si také „vyzkoušet“ vybrané zboží ve virtuálním prostředí.

Firmy nepodceňují ani důležitost dat, která sbírají a analyzují, aby tak získaly podklady k budoucímu rozvoji digitálního ekosystému. Tato revitalizace má však jasný cíl – personalizace pro každého zákazníka, díky které se zvyšuje jeho loajalita. Předpokládá se tedy, že investice do netradičních způsobů péče o zákazníka budou v blízkém období hrát na retailovém trhu stále významnější roli.

Kritický nedostatek zaměstnanců

Rok 2020, stejně tak i první polovina loňského roku znamenala značný zásah do pracovního trhu v tomto sektoru a nárůst nezaměstnanosti, kdy mnoho zaměstnanců bylo prakticky ze dne na den nuceno změnit odvětví. Zároveň se výrazně snížila fluktuace a lidé se drželi převážně svých jistot. Tento trend se ovšem začínal vyvíjet zcela jinak po uvolnění protipandemických opatření, kdy se v sektoru opět nastartoval nábor – od Store manažerů až po Sales asistenty, kterých je ovšem v aktuálních post-covidových strukturách méně.

Zaměstnavatelé na retailovém pracovním trhu opět musí o zaměstnance bojovat, nejčastěji prostřednictvím navyšování mezd. Loňský rok přinesl pracovníkům navýšení v průměru o 5-8 % oproti roku předchozímu, je také patrná snaha o zatraktivnění balíčku benefitů. Častěji tak vidáme nabídku flexibilní pracovní doby, navýšení nároku na dovolenou v případě, že zaměstnavatel doposud nabízel pouze 20 dní, případně také bonusovou složku podle dosažených výsledků. Navzdory těmto aktivitám však nemohou zaměstnavatelé volná pracovní místa obsadit, protože uchazeče s požadovaným profilem na trhu buď nemohou najít nebo nejsou ochotni práci změnit, vzhledem k nejistotě, která kamenné prodejny stále provází.

Na druhé straně pak stojí zaměstnanci e-commerce - vysoce žádaní napříč segmenty trhu. Jejich obor je nyní vysoce perspektivní a stabilní, a v případě zajímavé pracovní příležitosti či projektu jsou změně otevření.

Mzdy v retailu dále porostou

Vzhledem k obtížím, kterým zaměstnavatelé při obsazování pracovních míst čelí a také vzhledem ke zvyšujícím se životním nákladům se společnosti navyšování mezd neubrání. Tempo růstu mezd však bude opět určovat další vývoj pandemie a souvisejících opatření. Společnosti se nejčastěji přiklání k navyšování v průměru o 7 %, popřípadě k zatraktivnění bonusové složky, respektive její dosažitelnosti. Růst mezd oproti letům před pandemií se bude opět týkat i manažerů, tentokrát však z důvodu širšího záběru a růstu zodpovědností souvisejících s nižším počtem zaměstnanců na operativních rolích na pobočkách.

“ Sektor se potýká s nedostatkem uchazečů, zaměstnavatelé této situaci čelí navyšováním mezd a optimalizací nabídky benefitů. I v tomto roce mzdy porostou, v průměru až o 7%. ”

MZDOVÝ PŘEHLED

RETAIL

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

Sales: Praha

Role	Minimum	Maximum	Typical
Shop Assistant	23 000	50 000	28 000
Supervisor / Key Holder	25 000	55 000	30 000
Cashier / Head of Cashier	23 000	45 000	31 000
Department Manager	27 000	80 000	33 000
Store Manager	30 000	60 000	37 000
Area Manager	37 000	250 000	75 000
Visual Merchandiser	23 000	53 000	27 000
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)	38 000	140 000	55 000

Sales: Morava

Role	Minimum	Maximum	Typical
Shop Assistant	21 000	28 000	25 000
Department Manager	25 000	38 000	31 000
Store Manager	28 000	60 000	35 000
Area Manager	37 000	80 000	65 000
Visual Merchandiser	23 000	30 000	27 000
Area Visual Manager	36 000	55 000	50 000
Store Manager (English speaking)	36 000	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	Minimum	Maximum	Typical
Marketing Manager	60 000	250 000	90 000
Marketing Specialist	35 000	65 000	48 000
PR Manager	48 000	200 000	90 000
PR Specialist	37 000	60 000	48 000
Internal / External Communication	32 000	60 000	45 000
E-commerce Manager	50 000	150 000	93 000
Online Specialist	35 000	60 000	47 000
E-commerce Analyst	38 000	70 000	55 000
E-marketing Specialist	32 000	50 000	37 000
Brand Manager Retail	40 000	75 000	60 000
Category Manager Retail	40 000	85 000	60 000
Event Manager	38 000	75 000	60 000

LIFE SCIENCES



LIFE SCIENCES

OBCHODNÍCH ROLÍ UBYLO, POSILUJE VÝZNAM SPECIALIZACÍ

Rok 2021 byl pro farmacii ve znamení vyčkávání a celkové transformace dlouhodobých strategií. Farmaceutické společnosti implementovaly nové formy přístupu ke svým obchodním partnerům, nastavovaly také nové interní procesy s ohledem na opatření spojená s Covid-19. Zaměstnanci se nabírali především pro nově vytvořené pozice s úzkou specializací, největší nárůst rolí jsme zaznamenali v oblasti Medical Device.

OBCHOD A MARKETING

V roce 2021 docházelo ve společnostech na trhu Life Sciences k reorganizaci obchodních oddělení a s tím spojené redukci obchodních týmů. To se týkalo především pozic specialistů (Medicínský reprezentant, Obchodní reprezentant, Obchodní zástupce) v menších regionech či v lokalitách s nižším obchodním potenciálem. Agenda se rozdělila mezi menší počet zaměstnanců, popřípadě docházelo ke změnám obchodního přístupu k zákazníkům. Nárůst obchodních pozic zaznamenal sektor Medical Device, a to v oblasti diagnostiky, tak i zdravotnických prostředků. Společnosti hledaly především zkušené obchodníky, kteří dokáží rychle proniknout do problematiky bez potřeby intenzivního zaškolování.

Nový obchodní přístup: více kontaktů v digitálním prostředí

Loňský rok byl stále ovlivněn pandemickou situací na trhu, farmaceutické společnosti na něj reagovaly utlumením obchodních aktivit v terénu, posílením digitálních přístupů, edukací zákazníků a obchodních partnerů ve virtuálním prostoru. Enormně se navýšila poptávka po kandidátech, kteří mají kladný vztah k digitálním technologiím, dokáží budovat silné obchodní vazby skrze on-line platformy, mají inovativní a vizionářský přístup. Náborové aktivity byly zaměřeny na středně zkušené kandidáty, Key Account Management pozice s přesahem do tender business, či obchodní pozice pro úzce specializované terapeutické oblasti. V porovnání s předchozím rokem se otevíralo až o 40% méně pracovních příležitostí na klasické Medical Sales Representative pozice.

Zodpovědný přístup k redukci pozic

Sektor v loňském roce zasáhl i potřeba redukce počtu zaměstnanců. Ta se týkala především obchodních týmů zaměřených na prodej léčiv. Společnosti k této problematice přistupovaly velmi citlivě a nabízely svým zaměstnancům nejen adekvátní odstupné, ale i služby nad rámec standardu pro rychlejší začlenění zpět do pracovního procesu – jednalo se především o služby typu Outplacement, Consulting, Coaching.

Nově vytvořené role v Medical Device

Oblast Medical Device naopak zaznamenala prudký růst nejen u spotřebního a diagnostického zboží spojeného s pandemií Covid 19, ale i v oblastech lékařských přístrojů, zdravotnických produktů a klinické diagnostiky. Nejčastěji obsazovanými rolemi byly pozice klinických, produktových

či aplikačních specialistů. Převážně se jednalo o nově vytvořené pozice se zaměřením na odbornost, edukaci a prodej. Společnosti u kandidátů hledaly především odbornost získanou praxí či vzděláním, stabilitu, možnost regionálního přesahu a s tím spojenou jazykovou vybavenost.

V druhé polovině roku byly společnosti při náborových aktivitách oproti předchozím rokům zdrženlivější, zaměřovaly se především na dlouhodobé projekty a stabilizaci stávajících týmů. Důležitým tématem byl onboarding nových zaměstnanců, který ve více než polovině případů probíhal vzdálenou formou, bez osobního kontaktu s novým zaměstnancem. Life Sciences trh v tomto směru v průběhu celého roku dodržoval přísně nastavená pravidla pro pohyb v terénu či kumulaci zaměstnanců v místě pracoviště.

Rostoucí poptávka po kandidátech pro online marketing

Trend rozvoje marketingových týmů nadále pokračoval, farmaceutické společnosti se otevřely i pro kandidáty bez předchozí praxe v sektoru. Prioritou u těchto uchazečů byla předchozí zkušenost s digitálním marketingem, v případě juniorních i seniorních pozic. Společnosti hledaly u kandidátů především netradiční pohled na problematiku, inovativní a vizionářský přístup v dlouhodobém horizontu. Docházelo k plošnému posilování marketingových divizí na úkor těch obchodních, v porovnání s předchozími lety poptávka vzrostla o přibližně 20 %.

Mzdy v marketingu a na odborných medical device pozicích rostou

Zájem zaměstnanců o profesní změnu prudce klesl a společnosti se potýkaly s nedostatkem kvalifikovaných odborníků ve výběrových řízeních. Snažily se uchazeče při vstupu do výběrových procesů podpořit, ve většině případů se jednalo o cílené oslovování jednotlivců a nutnosti nabídnout „něco navíc“. Mzdy vzrostly plošně asi o 4 % u pozic marketingových, medical device, případně u Key account management pozic, které částečně nahrazovaly klasické obchodní role. Uchazeči byli motivováni kromě vyšší fixní mzdy také možnostmi spolupráce na dobu neurčitou, investicemi do zaměstnanců i přístupem daného zaměstnavatele ke svým zaměstnancům během pandemie.

LIFE SCIENCES

OBCHODNÍCH ROLÍ UBYLO, POSILUJE VÝZNAM SPECIALIZACÍ

SPECIALIZOVANÉ LIFE SCIENCES OBLASTI

Rok 2021 byl přelomový především pro oblast zdravotnických prostředků, kde došlo ke změnám v zákoně pro registraci zdravotnických prostředků a v zákoně o regulaci reklamy s platností od května 2021. Tyto změny se týkaly jak výrobců MDR, tak i distribučních společností. Společnosti se na tuto změnu připravovaly a posilovaly své týmy o odborníky se znalostí této problematiky, především v divizích Regulatory Affairs a Quality Assurance. Český trh se celkově potýká s nedostatkem kvalifikovaných Regulatory Affairs specialistů, mnohdy se zájem českých firem upíná ke slovenskému trhu. V oblasti Quality Assurance došlo vzhledem k pandemické situaci k výpadku certifikací ze strany SÚKL pro kvalifikované osoby. Poptávka po zkušených Quality Assurance / Qualified Person tedy převýšila v roce 2021 nabídku.

V oblasti Medical Affairs docházelo k nárůstu poptávky po těchto pozicích, především díky rozšíření portfolia na vakcíny spojené s Covid-19. Otevíralo se minimum juniorních pozic, společnosti se zaměřovaly na zkušené odborníky v daných terapeutických oblastech. Trend budování kombinovaných pozic Medical Affairs / Training Manager stále pokračuje, v roce 2021 byl rozšířen o regionální přesah a podporu v přímé klinické praxi pro Key opinion leadery.

Roste potřeba odborníků s úzkou specializací

Společnosti hledají nové možnosti na trhu bez masové konkurence, orientují se na specializované oblasti inovativní léčby, vzácná onemocnění či rozšiřují své portfolio o zdravotnické prostředky. Díky tomu potřebují více specializovaných pozic zaměřených na obecnou agendu, ale i hlubokou produktovou znalost či přesah do klinické praxe. Společnosti jsou náročné při výběru zaměstnanců, výběrová řízení jsou velmi detailní.

Oblast Market Access opět zaznamenala nárůst poptávky zkušených kandidátů v originálních i generických společnostech. Jednalo se o pozice s širokým záběrem i role úzce specializované na lokální i regionální úrovni.

Pro oblast Clinical Research byl znatelný nárůst poptávky po kandidátech ze zkušeností v klinickém výzkumu pro medical device. Česká republika je s dostatkem pacientů i kvalifikovaných lékařů hojně vyhledávaným regionem pro realizaci klinických studií v oblasti zdravotnických prostředků. Přetrvává vysoká poptávka po uchazečích pro realizaci onkologických studií od pozic CRA po projektové manažery.

Výběrová řízení jsou podrobná a náročná

Life Sciences / farmaceutické společnosti si drží úroveň náročnosti výběrových řízení, primárně se snaží „vychovávat“ si specialisty z vlastních řad a intenzivně pracují na kariérních plánech pro své zaměstnance. V případě možností otevřených pro externí kandidáty mají stanovená náročná kritéria výběru. Hledají nejen kvalitní předchozí zkušenosti, celkový přínos nového zaměstnance, ale i soulad směrem k firemní kultuře, interním týmům i typickým zákazníků. Po náročném výběrovém řízení jsou připraveni zvolenému uchazeči nabídnout dlouhodobou spolupráci, motivující benefity i něco „navíc“, uvědomují si, co by přinesla případná ztráta.

Přístup společnosti a její kultura

V roce 2021 se uchazeči zajímali především o dlouhodobou perspektivu spolupráce, rozvoj – kariérní i profesní, stabilitu a kvalitu portfolia firmy a její historii, hodnotili také přístup potenciálních spolupracovníků během výběrového řízení.

V roce 2022 čeká farmaceutický trh několik stěžejních představení nových produktů, zároveň expirace patentů, především u onkologických produktů. Bude tedy silit postavení generických firem, další společnosti vstoupí do konkurence vakcinačního portfolia proti Covid-19. Firmy čeká revize nových přístupů k trhu ve srovnání s tradičními možnostmi a taktéž plánování nových přístupů k zaměstnancům z hlediska pracovního prostředí a fungování uvnitř organizační struktury.

Další rozšíření benefitů a mírný růst mezd

Oblast benefitů prošla radikální změnou v předchozím roce 2020, kdy Home office byl již zcela automatickou součástí balíčku, zaměstnanci získávali podporu ze strany zaměstnavatele na vybavení domácí kanceláře, případně benefity na podporu zdraví. Loňský rok přinesl rozšíření benefitů na možnost vzdálené práce odkudkoliv, na dobu určitou pak i mimo území České republiky, možnost volby benefitů na míru, což uchazeči žádají a oceňují, a celkově vyšší investice do podpory zaměstnanců. Služební automobil i k soukromým účelům, penzijní připojištění, flexibilní pracovní doba, týden dovolené navíc zůstávají mezi tzv. „must have“ benefity.

V roce 2022 očekáváme stabilizaci mezd na aktuálních hodnotách s přihlédnutím k inflaci na českém trhu. K vyššímu nárůstu mezd o přibližně 8 % pak může dojít u vysoce specializovaných odborníků.

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	Minimum	Maximum	Typical
MSR Rx original	40 000	60 000	50 000
MSR Rx generics	40 000	55 000	45 000
MSR OTC	35 000	45 000	40 000
Sales/Product Specialist	48 000	60 000	55 000
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	45 000	65 000	52 000
Brand Manager	72 000	95 000	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

Diagnostics

Role	Minimum	Maximum	Typical
Product Specialist	55 000	70 000	60 000
Key Account Manager	55 000	80 000	70 000
Sales Manager	80 000	120 000	100 000
Application Specialist	50 000	80 000	60 000
Field Service Engineer	42 000	65 000	50 000
Field Service Manager	60 000	80 000	70 000
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	Minimum	Maximum	Typical
Sales Specialist	42 000	60 000	52 000
Product Specialist	45 000	65 000	55 000
Application Specialist	50 000	80 000	60 000
Field Service Engineer	40 000	70 000	55 000
Field Service Manager	70 000	85 000	80 000
Sales / Marketing Manager	90 000	130 000	110 000
Product Manager	70 000	90 000	80 000
Education Specialist	52 000	85 000	65 000
Business / Market Development Manager	80 000	120 000	100 000
Business Unit Manager	100 000	160 000	120 000

Medical

Role	Minimum	Maximum	Typical
Medical Scientific Liaison	50 000	85 000	75 000
Medical Advisor	80 000	120 000	85 000
Medical Manager	85 000	135 000	115 000
Medical Director	120 000	220 000	180 000
Regulatory Specialist	38 000	60 000	46 000
Regulatory Manager	70 000	110 000	80 000
PVG Junior	35 000	50 000	45 000
PVG Manager	62 000	100 000	70 000
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	50 000	70 000	55 000
Market Access Manager	85 000	130 000	100 000
Compliance Manager	68 000	110 000	80 000
QA Specialist	42 000	65 000	50 000
QA Manager	75 000	90 000	80 000
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	Minimum	Maximum	Typical
CTA	35 000	45 000	40 000
CRA (2-3 years experience)	57 000	80 000	66 000
SCRA / Lead CRA (3-10 years experience)	78 000	100 000	85 000
Start-up Specialist	50 000	70 000	60 000
Medical Information Specialist	45 000	60 000	50 000
Clinical Study Manager	75 000	100 000	95 000
Project Manager	80 000	110 000	90 000
Clinical Research Country Lead	100 000	150 000	140 000
Medical Advisor Clinical Research	90 000	130 000	110 000

TECHNOLOGY



TECHNOLOGY

MZDY IT EXPERTŮ NAPŘÍČ REGIONY SE SROVNÁVAJÍ

Oproti nejistému a nestabilnímu roku 2020, kdy šok z nečekané epidemické situace krátce zasáhl i jinak celkově odolný a profitující IT sektor, rok 2021 znamenal pro tento obor postupnou stabilizaci situace, která souvisí s postupným otevíráním ekonomiky a preventivními opatřeními proti Covid-19.

IT specialisté se opět, i když často jen částečně, vrátili do kanceláří, poptávka po těchto odbornících opět zesílila a dříve pozastavené náborové procesy ve firmách byly obnoveny a dokonce zrychlily. Současnou kondici IT sektoru ukazuje fakt, že uchazeči často řeší pět až šest pracovních nabídek současně.

Rok 2021 potvrdil pokračování a posílení trendů, které začaly nabírat na síle již během horké fáze pandemie. Online pohovory včetně technických testů vedených virtuálně se stávají oborovým standardem a zásadně přispívají ke zrychlení výběrových řízení. Větší péče je věnována také pre-on-boarding a on-boarding procesům.

Práce na dálku stírá mzdové rozdíly napříč regiony

Možností vzdálené práce významně přibýlo, což společností umožňuje rozšířit výběr uchazečů mimo místo a okolí působíště zaměstnavatele na území celé České republiky. Tento trend tak může potenciálně přispět k narovnání mezd mezi Prahou a ostatními regiony.

Možnost častěji pracovat vzdáleně se také promítla do uvažování společností nad dovednostmi, které od nových IT specialistů vyžadují. Komunikační schopnosti a výbornou angličtinu nyní očekávají nejen u obchodně a projektově orientovaných pozic, ale také u vývojářů a inženýrů, a to právě s přihlédnutím k nárůstu objemu spolupráce s mezinárodními týmy i expanzí českých firem do zahraničí. Oproti tomu podmínka znalosti českého jazyka je v inzerátech jednoznačně na ústupu.

Vypsané role bývají obecně komplexnější. Stále méně firem hledá čistě backendové nebo frontendové vývojáře. Větší univerzálnost je nyní u IT pozic považována za znatelnou výhodu. Obdobně také ustupuje přísné dělení na QA manuální a automatizované testery, jelikož obě role v dnešní době víceméně splývají. Tématem loňského roku byla také oblast kybernetické bezpečnosti – ochrana dat z důvodu GDPR legislativy a zvýšeného počtu online operací je nadále vysokou prioritou firem.

Nastavení home office politiky zůstává pro společnosti zásadním tématem. Nejčastěji se přiklání k hybridnímu režimu práce, kdy od zaměstnanců požadují dva až tři dny na pracovišti a zbytek formou práce z domova. Firmy, které nejsou v této oblasti dostatečně flexibilní z naší zkušenosti ztrácí konkurenční výhodu na trhu, kde čím dál více IT specialistů alespoň částečnou možnost vzdálené práce preferuje.

Jak nalákat IT odborníky? Mzda a flexibilita zůstávají v popředí zájmu.

Právě práce z domova a flexibilní pracovní doba zůstávají pro IT pracovníky jedním z klíčových rozhodovacích bodů při volbě zaměstnání spolu s otázkou mzdy – v loňském roce napříč odvětvím spíše stagnující –, atraktivitou projektu a souborem technologií, které by na nové pozici využívali.

Velkou motivací ke změně práce a benefitem v jednom i nadále zůstávají možnosti školení, získání certifikátů, příležitost pracovat s nejnovějšími technologiemi v oboru, ale také například neomezená dovolená či finanční bonusy v podobě akcií, ročních bonusů a podobně.

K dalším častým důvodům změny zaměstnavatele pak patří v případě IT pracovníků nemožnost profesního růstu nebo také vyčerpanost a přetížení zaměstnance v případech, kdy firmy pozastavily během pandemie nábor a nyní se potýkají s nedostatkem pracovní síly.

Češi příliš měnit nechtějí, zahraniční experti jsou dostupnější

Celkově však čeští IT pracovníci přistupují ke změně práce spíše opatrně, důležitá pro ně zůstává stabilita a jistoty vyplývající ze současného zaměstnání. Tento postoj však velmi závisí na typu odvětví, v němž zaměstnavatelé působí. Kandidáti celkově nyní více zvažují, jaká odvětví jsou perspektivní, přičemž preferovaný nadále zůstává farmaceutický průmysl, bankovníctví či potravinové řetězce. Odlišná je pak situace u zahraničních IT pracovníků, kteří jsou v tomto ohledu obecně otevřenější. V průběhu loňského roku jsme registrovali silící trend, kdy mnoho IT profesionálů z regionu CEE zvažuje z finančních důvodů relokační do České republiky.

Zahraničních pracovníků přibude, mzdy plošně neporostou

Řada trendů, které v IT & Telco sektoru v současnosti probíhají, se promítnou do vývoje trhu i v letošním roce. Očekáváme, že příliv zahraničních IT pracovníků bude pokračovat i v roce 2022, nejvíce pravděpodobně ze zemí východní Evropy. Vzhledem k navyšování firemních investic do zabezpečení bude kybernetická bezpečnost v nadcházejícím roce dále narůstat na významu. V oblasti mezd výrazné změny nepředpokládáme kromě výše zmíněného regionálního vyrovnání na základě dopadů práce na dálku. Jak zkušenosti předchozích dvou let ukazují, retenci zaměstnanců a přilákání nových uchazečů na IT pozice mohou firmy čelit tak, že se adaptují na nové post-pandemické podmínky práce a budou dostatečně flexibilní.

MZDOVÝ PŘEHLED INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru IT/TELCO:

Role	Minimum	Maximum	Typical
ABAP Programator	65 000	120 000	100 000
Administrator / Support Engineer	40 000	80 000	60 000
Application Specialist – 2nd and 3rd line	55 000	90 000	80 000
BI Developer	45 000	120 000	90 000
Business Analyst	60 000	90 000	80 000
C++ / Embedded	50 000	115 000	70 000
C/ C++ SW Developer	60 000	120 000	90 000
Cloud Engineer	100 000	130 000	110 000
Data Analyst	70 000	80 000	75 000
Data Developer	60 000	150 000	125 000
Data Scientist	85 000	120 000	100 000
Developer / Programmer - .NET	60 000	120 000	100 000
Developer / Programmer – Java	60 000	120 000	100 000
DevOps Engineer	80 000	130 000	110 000
DTB Administrator / Developer	40 000	110 000	95 000
Hadoop Data Engineer	60 000	120 000	110 000
iOS Developer	65 000	140 000	110 000
IT Architect - IoT	90 000	130 000	120 000
IT Auditor	60 000	110 000	100 000
IT Manager	100 000	150 000	130 000
JavaScript Engineer	80 000	120 000	100 000
Machine Learning / Artificial Intelligence Engineer	70 000	120 000	90 000
Network Security Engineer	75 000	120 000	95 000
PHP Developer	50 000	100 000	80 000
Product Manager	120 000	220 000	160 000
Programmer graduate - any language	40 000	65 000	50 000
Project Manager	80 000	160 000	120 000
Python Engineer	90 000	120 000	100 000
QA (Automation)	70 000	110 000	90 000
SAP Key user	45 000	75 000	60 000
SAP Specialist / Consultant	60 000	140 000	100 000
Scrum Master	90 000	150 000	130 000
Security Analyst / Specialist	45 000	80 000	65 000
Security Officer	100 000	130 000	115 000
SW Architect	115 000	150 000	130 000

MZDOVÝ PŘEHLED INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru IT/TELCO:

Role	Minimum	Maximum	Typical
System Administrator Windows	45 000	100 000	80 000
System Administrator Linux	55 000	110 000	80 000
Systems Analyst	40 000	100 000	80 000
Technical Leader	120 000	160 000	140 000
Test Analyst	35 000	80 000	65 000
Test Manager	90 000	120 000	110 000
UX / UI Engineer	60 000	110 000	85 000

VÝROBA A STROJÍRENSTVÍ



VÝROBA A STROJÍRENSTVÍ

SEKTOR BOJUJE S NÁSLEDKY KRIZE, VÝVOJOVÁ CENTRA ROSTOU

Začátek loňského roku znamenal pro odvětví průmyslu především nejistotu, kterou umocnil probíhající lockdown v České republice v jarních měsících. Nicméně již začátkem léta došlo k určitému oživení tohoto sektoru a zaměstnavatelé přešli do fáze opatrného optimismu. Některé obory dokonce zaznamenaly z hlediska poptávek a kapacity výroby růst.

Příkladem tohoto růstu jsou například firmy působící v obalovém průmyslu nebo vývojová centra – zde je růst kontinuální a tyto společnosti dosahují rekordních zisků. Zájem zaměstnavatelů o uchazeče do těchto oborů je stále vysoký. Mnoho společností na kvalifikované pozice poptává kandidáty také v zahraničí, převážně v zemích EU – z důvodu jednodušší administrativy spojené s přijetím takového zaměstnance.

Sektor se dále potýká s následky krize

Koronavirová krize ve vysoké míře celosvětově poznamenala celý dodavatelský řetězec. Nehoda lodi Ever Given v Suezkém průplavu a lockdown přístavu v čínském Ning-po Čou-šanu pak dále přispěla ke zdražení dopravy i materiálu, s čímž souvisí také nedostatek komodit pro výrobní firmy.

Nedostatek materiálu se nejvíce dotýká automobilového průmyslu, který nyní nedokáže přesně plánovat svoje aktivity. Ačkoliv mají společnosti jasně naplánované objemy výroby, musí pružně reagovat na změny ze strany zákazníků. Tyto skutečnosti mohou vést ke zastavení produkce samotných automobilek a k vysokým finančním ztrátám. V krajních případech společnosti řeší situaci omezením počtu agenturních zaměstnanců, popřípadě převedením kmenových zaměstnanců na překážky.

Uchazeči do vývoje a automatizace jsou stále vysoce žádaní

Navzdory komplikované situaci v sektoru však některé společnosti rozšiřují svoje kapacity, díky čemuž roste poptávka po kandidátech zejména z oblasti vývoje a automatizace. Zaměstnavatelé mají o tyto uchazeče enormní zájem, stále častějším trendem a nejžádanějším profilem je kombinace znalosti IT a engineeringu, firmy často otevírají pozice typu Software nebo elektro inženýr. Co se týká automatizace, tak hlavní potřeba je po pozicích PLC programátorů, PLC test inženýrů a techniků automatizace.

Kandidáti jsou otevřenější ke změně, požadují však vyšší mzdu

V první polovině loňského roku se zaměstnavatelé potýkali s extrémně nízkou aktivitou uchazečů a celkově minimální ochotou měnit zaměstnání. Druhá polovina roku pak přinesla pozitivní změnu. Kandidátů aktivně reagujících na nabídky práce mírně přibýlo, větší otevřenost ke změně a ochota vyslechnout si zajímavou nabídku byla a stále je patrná i u aktuálně zaměstnaných specialistů na klíčových rolích, které je potřeba oslovit napřímo.

Tito uchazeči požadují oproti svému současnému zaměstnání navýšení mzdy až o 20%, dotazují se také na další nefinanční benefity, jako je flexibilní pracovní doba či home-office. Pro mnoho tradičních výrobních společností je toto komplikace a jsou proto nuceni revidovat jejich dosavadní odměňovací politiku či benefity. Pokud společnost nemá z různých důvodů možnost flexibility v rámci ohodnocování, volí pak další možnou cestu – zaměřuje se na nábor juniorních kandidátů a jejich interní rozvoj a zaškolení.

Intenzivní nábor se neplánuje, mzdy porostou individuálně

Společnosti, které dokáží pružně reagovat na výše zmíněné změny a problémy, jsou v získávání uchazečů úspěšnější, daří se jim také lépe v oblasti plánování výrobních kapacit. Práce z domova nebo flexibilní pracovní doba se stává samozřejmostí i ve firmách, kde to dříve nebylo myslitelné.

Další vývoj pracovního trhu závisí na stabilizaci dodavatelských řetězců, převážně v oblasti automobilového průmyslu. Masivní nábor proto neočekáváme, prioritou zaměstnavatelů bude udržení stávajících zaměstnanců.

Vzhledem k vyššímu zájmu o kandidáty na specializované role a jejich nedostatku na trhu mzdy těchto odborníků dále porostou, ale spíše na individuální bázi, v závislosti na typu pozice nebo oblasti trhu.

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	Minimum	Maximum	Typical
Production / Manufacturing Engineer	37 000	59 000	43 000
Quality Engineer	36 000	65 000	49 000
PLC Programmer	32 000	54 000	45 000
R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	38 000	60 000	43 000
Project Engineer	43 000	70 000	54 000

Experienced Engineering 3-5 yrs experience

Role	Minimum	Maximum	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
R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	50 000	85 000	65 000
Project Engineer	50 000	75 000	65 000

Senior, Team Leaders, Middle Management

Role	Minimum	Maximum	Typical
Production / Manufacturing Supervisor	50 000	85 000	67 000
Quality Supervisor	55 000	85 000	70 000
Team Leader of PLC Programmers	60 000	90 000	70 000
R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	60 000	100 000	80 000
Project Manager	65 000	120 000	90 000

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

MZDOVÝ PŘEHLED

VÝROBA & STROJÍRENSTVÍ

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

Top Management

Role	Minimum	Maximum	Typical
Production Manager / Director	75 000	160 000	110 000
Quality Manager / Director	85 000	160 000	110 000
Operations Manager / Director	90 000	200 000	160 000
Plant Manager	150 000	280 000	200 000
R&D Manager / Director	90 000	180 000	130 000
Project Manager	85 000	140 000	100 000

Special roles

Role	Minimum	Maximum	Typical
EHS Technician	32 000	50 000	40 000
EHS Engineer	35 000	60 000	45 000
EHS Manager	75 000	120 000	100 000
Lean Engineer	45 000	90 000	70 000
Continuous Improvement Manager	95 000	150 000	115 000

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

LOGISTIKA
& NÁKUP



LOGISTIKA & NÁKUP

RŮST MEZD I POPTÁVKU URČUJE E-COMMERCE

Rok 2021 byl pro oblast logistiky plný výzev. Část logistiky zaměřující se převážně na námořní přepravu utrpěla velké rány kvůli několika krizím, na druhé straně logistika zaměřená na oblast e-commerce zase výrazně rostla.

Koronavirová krize masivně zasáhla globální dodavatelské řetězce a nehoda v Suezském průplavu významně ovlivnila převážně ceny dopravy - například cena kontejnerů se až zpětinasobila. Převážně výrobní společnosti kvůli této krizi čelí problémům s nedostatkem klíčového materiálu, přičemž na tomto způsobu dopravy jsou závislé.

Vyšší počet protinabídek v sektoru

Z hlediska poptávky po nové pracovní síle společnosti obsazují spíše operativní role a odborníky pro koordinaci dopravy a obchodu. Upřednostňují pak uchazeče se zkušenostmi, například od konkurenční firmy, nicméně uplatnit se mohou i kandidáti s předchozí praxí na operativních rolích ve výrobě. I v tomto sektoru je boj o kvalitní kandidáty nevyhnutelnou nutností. Společnosti se snaží si své talenty a klíčové zaměstnance udržet, k čemuž často využívají také protinabídky, pokud hrozí riziko, že takový zaměstnanec má možnost získat pozici u konkurence.

Nejrychleji rostou společnosti navázané na e-commerce

Segment e-commerce zažívá obrovský boom, jak celosvětově, tak i lokálně. Růst v České republice v posledních pěti letech zrychlil z 8 % na 17 % podílu na trhu, z čehož profitují i segmenty na e-commerce navázané, převážně pak distribuční centra a zásilkové služby. Posílení segmentu e-commerce vede v důsledku k dynamickému růstu nových logistických center. Česká republika se nyní stává oblíbeným místem zahraničních investorů a vzniká zde nyní několik distribučních center pro Evropu, například v Olomouckém nebo Plzeňském kraji. Mnoho investorů nyní volné prostředky investuje do logistických nemovitostí, což způsobuje růst jejich ceny. Tyto společnosti si mohou dovolit svoje zaměstnance velmi dobře zaplatit, jsme svědky toho, že jsou na klíčových pozicích schopny nabídnout mzdu až od 20 % vyšší oproti konkurenci. V loňském roce byly v náboru zaměstnanců tyto firmy velmi aktivní, mezi nejčastěji poptávanými byly zejména pozice v oblasti řízení operativy a zlepšování procesů.

Automatizace není pouze doménou výroby

Automatizace procesů jako alternativa lidské práce dávno není doménou pouze výrobních firem. Dynamický růst některých společností společně s nedostatkem potřebné pracovní síly nutí společnosti investovat do nových technologií, například roboti a autonomní vozidla mohou významně pomoci s tříděním, výběrem a přepravou zboží. Efektivita některých provozů se tímto může až zněkolikanásobit. Mnoho společností tedy obsazuje nové pozice, které doposud neměly ve své struktuře.

Pokračující růst e-commerce z hlediska poptávky i mezd

Vývoj mezd v oboru je výrazně nerovnoměrný a určuje jej především dopad koronavirové krize na tu kterou společnost. Leaderem jsou logistické společnosti navázané na e-commerce, kde je trend růstu aktuálně nejrychlejší. E-commerce zůstane trendem i v roce letošním, očekává se další posílení tohoto sektoru a tím i zvýšená poptávka po zaměstnancích. Vzhledem k tomu, že jsou tyto společnosti schopny kvalitní zaměstnance přelátit, vznikne zde tlak na růst mezd napříč oborem. Bude proto potřeba, aby se společnosti zaměřily na péči o zaměstnance komplexně – nabízely jim žádanou flexibilitu a home office, možnosti kariérního růstu či možnost podílet se na zajímavých a perspektivních projektech.

“ V logistice se uplatní nejlépe uchazeči s předchozí praxí v oboru, popřípadě z operativních rolí ve výrobě. Zejména společnosti v e-commerce segmentu je pak dokáží velmi dobře ohodnotit. ”

MZDOVÝ PŘEHLED NÁKUP A LOGISTIKA

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

LOGISTICS AND SUPPLY CHAIN (internal and outsourcing)

Purchasing

Role	Minimum	Maximum	Typical
Purchasing Assistant	35 000	43 000	38 000
Purchasing Coordinator	38 000	48 000	40 000
Operational Buyer	40 000	60 000	50 000
Strategic Buyer	45 000	80 000	60 000
Purchasing Manager	65 000	125 000	85 000

Logistics

Role	Minimum	Maximum	Typical
Supply Chain Coordinator	32 000	65 000	49 000
Logistics Process Developer	32 000	60 000	49 000
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	32 000	60 000	42 000
Demand Planner	45 000	75 000	60 000
Warehouse Manager	55 000	90 000	75 000
Distribution Center Manager	90 000	150 000	120 000
Customer Service	35 000	42 000	40 000
Customer Service Manager	50 000	100 000	60 000
Logistics Specialist	32 000	60 000	49 000
Internal Logistics Agent	32 000	50 000	38 000
Customs Agent	32 000	50 000	38 000

STAVEBNICTVÍ
A REALITY



STAVEBNICTVÍ A REALITY

TRH REALIT JE V DOBRÉ KONDICI, CHYBÍ MU VŠAK LIDÉ

Rok 2022 se v prostředí realitního trhu nesl na vlně zklidnění a lehkého optimismu, spíše než obav. I přes opakované vlny covidové pandemie a s nimi spojenými omezeními jsme byli svědky živého pohybu pracovních sil a dokonce zvýšené poptávky.

Staví se totiž všude, všechno a hodně. Není překvapení, že nejvíce živo je v logistické a rezidenční výstavbě. Bydlení je stále nedostatková komodita a zvyk objednávat a nakupovat online spíše roste, než aby se stabilizoval, potřeba výstavby nových skladovacích hal a prostor je tedy nasnadě.

Aktivita stavebního trhu neustává

Staví, přestavuje a upravuje se i v retailovém trhu, zvýšená aktivita je pak patrná u retailových řetězců, z nichž některé počítají s expanzí v řádu desítek prodejen za rok. U nákupních center potřeba nových zaměstnanců spíše stagnuje, ale například zkušený leasingový či centre manažer uplatnění nalezne vždy. Ani v oblasti administrativních budov se nová výstavba nezastavila. Nejčastěji poptávanou profesí v komerční výstavbě a správě nemovitostí je Property Manager s přibližně pětiletou praxí, který dokáže přinést nové nápady a úhly pohledu na to, jak učinit jemu svěřenou budovu atraktivní pro stávající či nové nájemce.

Poptávka po uchazečích roste, včetně juniorních profilů

Vysoký zájem z hlediska poptávky po zaměstnancích v sektoru je patrný po odbornících v akvizicích pozemků a následném land developmentu (rozvoji územních celků), a to jak na juniorních i seniorních pozicích, žádání jsou také projektoví manažeři se zkušenostmi a dobrou znalostí angličtiny. Společnosti jsou nyní otevřenější k najímání i relativně juniorních kandidátů, kteří prokážou zájem právě o konkrétní společnost, velkou míru motivace a ideálně odhodlání zůstat u firmy delší dobu. S ohledem na společenskou odpovědnost, ke které se hlásí stále více jednotlivců i firem, přetrvává zájem o udržitelnou výstavbu a správu budov, zejména velké a korporátní firmy poptávají kanceláře, které tento parametr splňují. Své uplatnění a prostor k realizaci najdou nejen odborníci v Sustainability (udržitelnost), ale také manažeři kvality. Ve správě nemovitostí patřili k neobsazovanějším rolím zmiňování Property manažeři, Facility manažeři a analytici.

Výběrová řízení se prodloužila o případové studie a testování

Ochota uchazečů ke změně práce, ale i společností nové zaměstnance nabírat, byla jednoznačně vyšší než v loňském roce a v případě, že došlo k naplnění očekávání a pracovní nabídka splňovala žádoucí parametry, kandidát byl změně nakloněn. K odmítání nabídek ve prospěch stávajícího zaměstnavatele prakticky nedocházelo, spíše si uchazeči mapovali pracovní trh a vlastní hodnotu na něm. Náborové strategie firem doznaly jedné výraznější

změny, a sice prodloužení výběrových řízení, která často obsahují různé sady nebo stupně testování. Důvodem této změny je jednoznačně snaha o to, aby vybraný kandidát skutečně maximálně zapadl do prostředí společnosti, ať už po profesní či osobní stránce. Výběrová řízení se tak prodloužila až na čtyři kola, která zahrnovala případové studie či psychodiagnostické testování. Často se stává, že nového člověka chce, alespoň na krátkou schůzku, vidět i vedení společnosti. Online pohovory zůstávají legitimní součástí zejména v prvotní fázi výběrového řízení a pomáhají tak celý proces urychlit.

Základní mzdy stagnovaly, bonusové složky rostly

V loňském roce k navyšování základních mezd se strany zaměstnavatelů nedocházelo, zaměstnanci si přišli na více peněz zejména díky nižšímu daňovému zatížení. Kde ovšem došlo k absolutně viditelnému a patrnému posunu, je oblast bonusové složky mzdy a také nabídky benefitů. V ročním úhrnu dosahuje bonus mezi 17 až 34 % hrubé roční mzdy u juniorních pozic, v případě seniorních rolí se pak můžeme pohybovat až k hranici 50 % i více, což je v porovnání s předchozím rokem v průměru o 15 % více.

Benefity na míru

Práce z domova se stala nedílnou součástí nabídek a dnes by bylo téměř nemyslitelné tuto možnost alespoň v minimální podobě novému zaměstnanci neposkytnout. Větší volnost zaznamenáváme v oblasti benefitů obecně, společnosti přecházejí častěji na formát obdobný kafeterii, kdy si zaměstnanci mohou sami poskládat portfolio benefitů, které jim vyhovuje. Přidělenou roční částku si tak mohou libovolně rozdělit například do příspěvků na stravování, příspěvku na penzijní či životní pojištění nebo třeba mohou celou částku použít jako příspěvek na dovolenou.

Výhled: další volná místa a růst mezd

Rok 2022 patrně přinese změny do výše základních mezd. Situace ve stavebním sektoru je poměrně exponovaná, zaměstnanců je dlouhodobě nedostatek, což povede k růstu finančního ohodnocení, který by se v průměru mohl pohybovat okolo 10 procent. Společnosti budou tímto způsobem reflektovat růst a fakt, že se jim v posledních letech, navzdory situaci okolo Covid-19, dařilo.

MZDOVÝ PŘEHLED STAVEBNICTVÍ A REALITY

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

Construction & Development

Role	Minimum	Maximum	Typical
Rozpočtář / Přípravář	30 000	45 000	36 000
Rozpočtář / Přípravář Senior	45 000	70 000	55 000
Site Manager - General Contractor	35 000	70 000	55 000
Project Manager - General Contractor	50 000	80 000	70 000
Junior Project Manager - Consultancy	38 000	55 000	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	60 000	120 000	80 000
Project / Development Director	120 000	300 000	170 000
Junior Project Manager- Fitout	40 000	55 000	50 000
Project Manager- Fitout	55 000	90 000	75 000
Cost Manager	50 000	120 000	80 000
Land Acquisition Manager	70 000	150 000	100 000
Land Specialist / Building Permitting	55 000	90 000	70 000
Junior Architect	30 000	55 000	45 000
Senior Architect	55 000	80 000	70 000
Space Planner	35 000	55 000	48 000
Quality Manager	50 000	90 000	80 000
EHS Manager (BOZP)	60 000	110 000	90 000

MZDOVÝ PŘEHLED STAVEBNICTVÍ A REALITY

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

Property & Real Estate

Role	Minimum	Maximum	Typical
Facility Specialist	35 000	50 000	43 000
Facility Manager	45 000	80 000	55 000
Property Manager	50 000	90 000	70 000
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	65 000	120 000	90 000
Senior Asset Manager / Head	90 000	150 000	120 000
Technical Director	70 000	110 000	80 000
Centre Manager	70 000	120 000	100 000
Real Estate Analyst	40 000	60 000	50 000
Real Estate Agency Broker	40 000	80 000	65 000
Researcher	40 000	80 000	40 000
Investment Analyst	40 000	80 000	60 000
Investment Manager	80 000	130 000	100 000
Valuer	50 000	100 000	70 000
Expansion Manager	60 000	80 000	70 000
Senior Expansion Manager	80 000	110 000	90 000
Sales Consultant - Residential	40 000	90 000	70 000

BUSINESS SERVICES



BUSINESS SERVICES

POPTÁVKA PO ZAMĚSTNANCÍCH STRMĚ STOUPÁ

Stejně jako téměř všechny sektory napříč trhem, i oblast Business Services nezůstala pandemií nepoznamenána. Zatímco některé sektory, zejména z oblasti maloobchodu či pohostinství, se jen velmi pomalu dostávaly zpět na nohy, zatímco sektor IT naopak rostl dynamicky, společnosti centralizující své aktivity do center sdílených služeb prošly oběma těmito fázemi.

Oproti roku 2020 doznal sektor sdílených služeb významných změn. Opatrné plánování náborů, hiring freeze a dokonce propouštění typické pro první rok s pandemií vystřídal optimismus. V loňském roce se nábor opět dostal mezi hlavní priority a společnosti doháněly několikaměsíční výpadek; rok 2021 se nesl ve znamení prudkého nárůstu poptávky po nové pracovní síle, zejména v oblasti financí a zákaznické podpory.

Příležitosti pro kandidáty je opět dostatek

Tyto proaktivní náborové aktivity firem, zejména zájem o zkušené specialisty z výše uvedených oblastí, nezůstaly uchazečům utajeny. Ti se po několika měsících nejistoty opět vrátili na trh práce, nyní s vyšším očekáváním a silnějšími preferencemi.

Na pracovním trhu se objevila řada perspektivních uchazečů o práci, vzhledem k množství společností, často z oblastí farmacie či výroby, které se z důvodu covidové krize rozhodly pro ukončení působení v České republice. Obvykle se jednalo o profily kandidátů, kteří si bez větších problémů mohli nové uplatnění najít. Ostatní společnosti, kterým se navzdory pandemii dařilo, jako například IT, E-commerce či logistické společnosti, spíše rozšiřovaly a posilovaly týmy, zkušené kandidáti tak mají nyní z čeho vybírat.

Uchazeči o pracovní místa zvyšují svoji cenu, agilní společnosti jsou ve výhodě

Zvýšený zájem o nové posily jdou ruku v ruce se změnou očekávání na straně kandidátů a to zejména ve smyslu finančního ohodnocení a garantovaného balíčku benefitů. V oblasti benefitů již druhým rokem převládá možnost využívat flexibilně home-office. Nyní již méně ze strachu z pandemie, ale spíše z důvodu zvyku z domova pracovat a neochotě se této možnosti vzdát. Dalšími faktory při rozhodování je také možnost kariérního posunu v rámci organizační struktury firmy.

Mzdové ohodnocení bylo a stále je ovšem hlavním kritériem při rozhodování o přijetí nabídky. Struktura ohodnocování se však u většiny společností změnila jen minimálně a ve srovnání s předchozím rokem je růst jen velmi opatrný. Společnosti mají tendenci dohánět ušlé

příjmy či zpomalení růstu během pandemie a mzdy tedy výrazně výše neposouvají. To bývá největším úskalím při vyjednávání podmínek s kandidáty, kteří však svá očekávání zvýšili více, nežli jsou společnosti ochotny akceptovat. Zaměstnavatelé s agilním přístupem, kteří se dokázali tomuto trendu přizpůsobit, byť na úkor jiných benefitů jako například cafeterie či firemní team-buildingy, jsou při výběru a získávání nových uchazečů úspěšnější.

Sektor bude prosperovat i v roce 2022

Dle aktuálních predikcí a očekávání ze strany společností i kandidátů lze předpokládat obdobný vývoj pracovního trhu v sektoru Business Services také v roce 2022. Uchazečů proaktivně hledajících novou kariérní výzvu by měl být na trhu dostatek a společnosti hodlají v růstovém trendu nastaveném v loňském roce pokračovat. Očekáváme tedy další růst poptávky po nové pracovní síle, zároveň však vyšší nároky přicházející ze strany kandidátů na volná pracovní místa.

Do hry vstupují také zahraniční uchazeči o práci, kteří se opět po několikaměsíční pauze ochotně vracejí do České republiky, aby zde našli nové uplatnění. Díky nim bude možné zaplnit i obtížně obsaditelné pozice, například s nestandardními jazykovými kombinacemi či znalostmi netypických systémů.

“ Uchazeči se na pracovní trh vrátili s vyššími mzdovými požadavky. Společnosti, které jsou mírně navýšení nakloněny, byť na úkor jiných benefitů, jsou v získávání kandidátů úspěšnější. ”

MZDOVÝ PŘEHLED BUSINESS SERVICES

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

PRAHA

Customer Service	Minimum	Maximum	Typical
Junior	35 000	43 000	40 000
Specialist	40 000	48 000	43 000
Senior	45 000	55 000	48 000
Team Leader	50 000	66 000	58 000

Finance AP/AR	Minimum	Maximum	Typical
Junior	36 000	45 000	40 000
Specialist	39 000	48 000	45 000
Senior	45 000	58 000	50 000
Team Leader	55 000	85 000	65 000
Manager	85 000	140 000	110 000

Finance GL	Minimum	Maximum	Typical
Junior	42 000	46 000	44 000
Specialist	50 000	62 000	55 000
Senior	60 000	75 000	68 000
Team Leader	65 000	110 000	75 000
Manager	85 000	150 000	120 000

Reporting / Controlling	Minimum	Maximum	Typical
Specialist	60 000	70 000	65 000
Senior	75 000	90 000	80 000

IT (1st level support)	Minimum	Maximum	Typical
Junior	40 000	42 000	40 000
Specialist	43 000	50 000	46 000
Team Leader	60 000	80 000	75 000

IT (2nd level support)	Minimum	Maximum	Typical
Specialist	45 000	53 000	48 000
Senior	53 000	62 000	56 000
Team Leader	65 000	80 000	75 000

BRNO

Customer Service	Minimum	Maximum	Typical
Junior	33 000	40 000	35 000
Specialist	35 000	45 000	40 000
Senior	45 000	52 000	45 000
Team Leader	47 000	65 000	53 000

Finance AP/AR	Minimum	Maximum	Typical
Junior	34 000	40 000	38 000
Specialist	38 000	43 000	40 000
Senior	45 000	55 000	48 000
Team Leader	50 000	80 000	60 000
Manager	80 000	140 000	100 000

Finance GL	Minimum	Maximum	Typical
Junior	38 000	44 000	40 000
Specialist	45 000	55 000	48 000
Senior	50 000	70 000	60 000
Team Leader	60 000	85 000	70 000
Manager	80 000	140 000	110 000

Reporting / Controlling	Minimum	Maximum	Typical
Specialist	55 000	65 000	58 000
Senior	65 000	83 000	68 000

IT (1st level support)	Minimum	Maximum	Typical
Junior	35 000	40 000	38 000
Specialist	40 000	45 000	42 000
Team Leader	55 000	70 000	60 000

IT (2nd level support)	Minimum	Maximum	Typical
Specialist	40 000	50 000	45 000
Senior	45 000	55 000	50 000
Team Leader	60 000	75 000	65 000

Uvedená mzdová rozmezí pro sektor Business services jsou průměrná a kromě znalosti angličtiny reflektují znalost druhého jazyka. 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:

PRAHA

Logistics	Minimum	Maximum	Typical
Junior	39 000	43 000	42 000
Specialist	41 000	50 000	45 000
Senior	45 000	60 000	55 000
Team Leader	60 000	85 000	70 000

HR Operations	Minimum	Maximum	Typical
Junior	38 000	45 000	42 000
Specialist	42 000	50 000	47 000
Senior	50 000	60 000	55 000
Team Leader	50 000	85 000	70 000

Procurement	Minimum	Maximum	Typical
Junior	38 000	42 000	40 000
Specialist	43 000	65 000	55 000
TL	55 000	75 000	65 000
Category Manager	72 000	115 000	85 000

Transition/Project managers	Minimum	Maximum	Typical
Specialist	65 000	85 000	75 000
Senior	85 000	125 000	100 000

Head of SSC	Minimum	Maximum	Typical
up to 70 FTEs	150 000	250 000	200 000
more than 70 FTEs	200 000	300 000	250 000

BRNO

Logistics	Minimum	Maximum	Typical
Junior	35 000	40 000	38 000
Specialist	38 000	45 000	41 000
Senior	43 000	60 000	50 000
Team Leader	55 000	80 000	65 000

HR Operations	Minimum	Maximum	Typical
Junior	35 000	40 000	36 000
Specialist	35 000	45 000	40 000
Senior	45 000	50 000	48 000
Team Leader	50 000	70 000	50 000

Procurement	Minimum	Maximum	Typical
Junior	33 000	38 000	35 000
Specialist	40 000	60 000	50 000
TL	50 000	70 000	60 000
Category Manager	65 000	100 000	80 000

Transition/Project managers	Minimum	Maximum	Typical
Specialist	60 000	80 000	70 000
Senior	80 000	120 000	100 000

Head of SSC	Minimum	Maximum	Typical
up to 70 FTEs	150 000	250 000	200 000
more than 70 FTEs	200 000	300 000	250 000

Uvedená mzdová rozmezí pro sektor Business services jsou průměrná a kromě znalosti angličtiny reflektují znalost druhého jazyka. Mzdy v regionu Ostrava se pohybují o 5-10 % níže, než je uvedeno v přehledu pro region Brno.

DOČASNÉ
ZAMĚSTNÁVÁNÍ



DOČASNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ POTŘEBA KVALIFIKOVANÝCH EXPERTŮ NA DOČASNÉ ROLE ROSTE

Pandemie přinesla změnu poptávky společností po odborných pozicích s vyšší úrovní kvalifikace a krátkodobých projektových rolích. Administrativní role je opět obtížné obsadit, kandidáti zaujali konzervativní přístup a aktivně nereagují na inzerované nabídky.

Agenturní zaměstnávání bývá obvykle charakterizováno větší mírou flexibility a nižší mírou stability oproti klasickému pracovnímu poměru. Na druhou stranu má jeho využití pro zaměstnance své výhody. V době aktivního hledání stabilního pracovního vztahu, agenturní zaměstnávání může sloužit jako dočasné řešení, jak získat pracovní místo nebo zvýšit svou odbornost. V případě absolventů je dočasné přidělení často prvním krokem pro získání stálého zaměstnání a potřebných zkušeností. Získávají tak možnost vyzkoušet si práci v různých typech pracovního prostředí a vybrat si toho správného zaměstnavatele. Využití agenturního zaměstnávání také umožňuje šetřit náklady na nábor personálu a zpracování personální a mzdové agendy. Zájem zaměstnavatelů a poptávka po tomto řešení vzrostla po počátečním útlumu během pandemie o více než pětinu.

Flexibilita ve výši úvazku i při práci z domova

Se změnou trhu práce přichází potřeba větší flexibility, jak v pracovních úvazcích, tak v možnosti práce z domova i na odborných a projektových pozicích. Požadavek na větší flexibilitu vzrostl ze strany kandidátů za poslední rok významně, přičemž se uchazeči přiklání především k možnosti práce z domova. Zde je patrná snaha převážně většiny společností o nastavení jakési pravidelnosti a rovnováhy týkající se práce na dálku, nejoblíbenějším a nejčastěji využívaným modelem se stala varianta 3/2.

Zájem o brigády a administrativní role poklesl

Zatímco trend poptávky po agenturních zaměstnancích v roce 2020 klesl v jarních měsících kvůli pandemii o více než 60 %, přičemž k nejzásadnějšímu propadu došlo na pozicích v oblasti administrativní podpory, recepce a krátkodobých projektů. Opětovný nárůst pozic v této oblasti jsme zaznamenali s příchodem nového roku. Uchazeči na dočasnou dobu jsou nyní v administrativě z pohledu zaměstnavatelů preferovanou variantou. Nicméně, kandidáti jsou velmi konzervativní, dlouho zvažují změnu zaměstnání a veškerá rizika, které změna přináší. Na inzerované pozice v administrativě aktivně nereagují, protože se obávají dalšího případného uzavření kanceláří a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. V letních měsících jsme zaznamenali velký pokles zájmu studentů o brigády, a to až o polovinu oproti běžné poptávce. Nejčastějším důvodem bylo cestování a možnost aktivního odpočinku v době zmírnění protipandemických opatření.

Kratší doba přidělení znamená finanční kompenzaci pro kandidáta

V současné době společnosti poptávají specialisty z oblasti projektového řízení, logistiky, obchodu a financí, a to nejčastěji na dobu 6 – 9 měsíců. Jedná se převážně o role datových, BI a Business analytiků, Demand / Supply Chain plannerů, krizových manažerů se zkušeností v oboru 5 let a více. Vzrostly také požadavky na krátkodobé přidělení na výpomoc v účetních odděleních v Praze i v regionech, zvýšila se také poptávka po řešení zástupů za mateřskou dovolenou. Kandidáti jsou otevření krátkodobým projektům, ale žádají vyšší finanční ohodnocení jako kompenzaci za nejistotu další spolupráce. Společnosti většinou akceptují tuto skutečnost a jsou ochotny navýšit rozpočet na danou pozici, v těchto případech ovšem očekávají odpovídající rychlost, flexibilitu a přidanou hodnotu v odbornosti a kvalifikaci daného uchazeče.

Výhodnější smlouva či cílení na absolventy: firmy bojují o talenty

Nabídka benefitů, stejně jako mzdy dočasných zaměstnanců, musí být ze zákona srovnatelné se mzdami kmenových zaměstnanců, z tohoto důvodu docházelo ke změnám na stejné úrovni.

Některé společnosti dokonce zvolily za účelem vyšší motivace další výhodu - dočasně přiděleným zaměstnancům na poloviční úvazek nabídly smlouvu na hlavní pracovní poměr. Tím jim umožňují čerpat dovolenou, účastnit firemního vzdělávání a užívat další benefity v adekvátním poměru vůči úvazku. Společnosti tímto způsobem zvyšují své šance při akceptaci nabídky, další přidanou hodnotou je také nižší procento fluktuace u těchto zaměstnavatelů.

Novou strategií jsou také rostoucí investice a zájem firem o studenty a absolventy vysokých škol. Umožňují jim kontinuální zvyšování odbornosti, identifikují jejich silné stránky, aby mohly efektivně pracovat s jejich talentem a nápady, a tím zvyšují jejich loajalitu.

MZDOVÝ PŘEHLED

TEMPORARY SERVICES

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	150,- / hod	170,- / hod
Office Manager	190,- / hod	240,- / hod
Administrative Support	150,- / hod	180,- / hod

Sales & Marketing

Role	Part time Min	Part time Max
Marketing Trainee	160,- / hod	170,- / hod
Marketing Support	170,- / hod	190,- / hod
Marketing Specialist	180,- / hod	250,- / hod

Finance & Accounting

Role	Part time Min	Part time Max
Junior Accountant	160,- / hod	200,- / hod
Senior Accountant	260,- / hod	350,- / hod
Data Administrator	180,- / hod	220,- / hod

Information Technology

Role	Part time Min	Part time Max
1st Level Support Junior / Trainee	170,- / hod	200,- / hod
IT Help Desk	200,- / hod	300,- / hod
IT Tester (Java, C# etc.) Junior	300,- / hod	400,- / hod

MZDOVÝ PŘEHLED

TEMPORARY SERVICES

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

Human Resources

Role	Part time Min	Part time Max
HR Trainee	170,- / hod	190,- / hod
HR Administrator	170,- / hod	200,- / hod
Payroll Specialist	250,- / hod	350,- / hod

Interim Management*

Role	Minimum	Maximum	Typical
Interim HR Manager	90 000	130 000	105 000
Interim Finance Manager	90 000	130 000	115 000

* 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 naboru 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, IT contracting, outplacement zaměstnanců nebo outsourcing naboru 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.

13

oblastí specializace

- Administrativa, HR a právo
- Business Services
- Bankovníctví
- Finance a účetnictví
- IT a Telekomunikace
- Life Sciences
- Logistika a nákup
- Obchod a marketing
- Retail
- Stavebnictví a reality
- Výroba a strojírenství
- IT Contracting
- Temporary Recruitment

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

KONTAKTUJTE NÁS

Hays Czech Republic s.r.o.
Olivova 4/2096
110 00 Praha 1
E: prague@hays.cz
T: +420 228 887 915

Hays Czech Republic s.r.o.
Moravské nám. 3
602 00 Brno
E: brno@hays.cz
T: +420 770 179 575

hays.cz