



HAYS Recruiting experts
worldwide

2021

MZDOVÝ PRŮZKUM

TRENDY NA PRACOVNÍM TRHU V ČESKÉ REPUBLICE

OBSAH

O nás	3
Vítejte	4
Trendy na pracovním trhu v roce 2020	6
Klientský průzkum – Nábor v době Covid-19	8
Zaměstnanecký průzkum – Práce v době Covid-19	14
Finance a účetnictví	20
Bankovníctví	22
Administrativa, HR & Právo	24
Obchod a marketing / FMCG	28
Obchod a marketing / IT & Logistika	30
Obchod a marketing / Technika	34
Obchod a marketing / Finance	36
Obchod a marketing / Média	38
Retail	40
Life Sciences	44
IT & Telekomunikace	50
Výroba & Strojírenství	54
Logistika & Nákup	56
Stavebnictví & Reality	58
Business Services	62
Dočasné zaměstnávání	66
Region Morava	68

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 10,400 lidí ve 20 různých specializacích.

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

Zabýváme se náborem kvalifikovaných zaměstnanců na trvalý i dočasný pracovní poměr či na projektové role. Kromě standardního databázového vyhledávání dále nabízíme službu přímého vyhledávání, outplacement zaměstnanců nebo outsourcing 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	Obchod a marketing
Business Services	Retail
Bankovníctví	Stavebnictví a reality
Finance a účetnictví	Výroba a strojírenství
IT a Telekomunikace	IT Contracting
Life Sciences	Temporary Recruitment
Logistika	

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

hays.cz



Vážené dámy, vážení pánové, vítejte u nejnovějšího vydání mzdového průzkumu Hays Czech Republic pro rok 2021.

Je mi potěšením přispět do mzdového průzkumu Hays, který se během posledních let stal jedním z nejdůležitějších referenčních bodů na českém trhu práce. Když jsem v dubnu loňského roku převzal českou pobočku Hays, pandemie byla v rané fázi a přestože jsme věděli, že jde o vážnou věc, nejsem si jistý, zda jsem očekával, že i nyní, v závěru roku, budu psát tyto řádky během lockdownu.

Tento rok byl rozhodně nesmírně složitý a v první řadě to byla právě pandemie, která výrazně ovlivnila ekonomiku. Viděli jsme, jak se podniky zavírají, pravděpodobně některé z nich i na trvalo, celá odvětví se na dlouhou dobu ocitla pod vodou. Dlouhodobé dopady tohoto roku zjevně přesahují naše možnosti predikcí, i tak vám ale přinášíme co nejobjektivnější každoroční komplexní shrnutí událostí na pracovním trhu kvalifikované pracovní síly a specialistů.

Rok 2020 nám jasně ukázal, na co jsme po několika letech ekonomické prosperity mohli zapomenout, a připomíná nám, že nic nelze brát jako trvalé. Byl to rok plný nejistoty a vážných potíží s plánováním. Většina našich klientů i kandidátů uvádí, že tato nejistota byla v průběhu roku tou nejnáročnější součástí jejich pracovního života. Pevně věřím, že náš report napříč třinácti hlavními specializovanými sektory vám pomoci mzdových údajů a náborových trendů nastíní, jak se trhy změnily (nebo nezměnily), a poskytne vám doporučení, jak dále stabilizovat vaše podnikání nebo kariéru a efektivně plánovat do budoucna.

Informace a data do letošního vydání Hays mzdového průzkumu jsme sbírali kontinuálně v průběhu roku 2020. Vyhodnotili jsme data z více než 6,300 pracovních míst, v kombinaci s daty, která nám poskytlo 20 tisíc uchazečů, se kterými jsme v minulém roce spolupracovali.

Doufám, že v tomto vydání Hays mzdového průzkumu naleznete řadu užitečných informací a přečtete si jej s chutí. Bez ohledu na to, jaký byl pro vás rok 2020, věřím, že rok 2021 bude úspěšnější i bezpečnější.

S přáním pevného zdraví,

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





TRENDY NA PRACOVNÍM TRHU V ROCE 2020 VŠEOBECNÝ PŘEHLED

NÁBORY ZPOMALILY, ALE NEZASTAVILY SE

Ekonomika České republiky v roce 2020 v důsledku pandemie oslabila, dle predikcí bude očekávaný propad ekonomických výsledků roku 2020 o 6,6 %. Pro rok 2021 ale experti očekávají oživení a růst HDP o 3,9 %. Míra nezaměstnanosti se s koncem roku ustálila na hodnotě 3,7 procenta a počet otevřených pracovních míst stále převyšuje hranici 300 tisíc.

Pandemie zasáhla jednotlivé sektory různou měrou, mnohé z nich se nevyhnuly propouštění, i tak ale společnosti přibíraly do svých řad nové posily, k výraznějšímu oživení náborů docházelo v druhé polovině roku. Některé oblasti IT nebo sektor Life Sciences zaznamenávaly naopak nárůst, a nadále aktivně poptávaly zkušené odborníky na své projekty.

PRÁCE NA DÁLKU A MODEL HYBRIDNÍCH TÝMŮ: NOVÁ REALITA

Lockdown v různé míře intenzity zasáhl pracovní svět v loňském roce hned dvakrát. Rychlý přesun na práci z domova všude, kde to je možné, byl největší výzvou pro mnoho společností. Práce na dálku a model hybridních týmů se tak stal novou realitou, přestože adaptace na tento nový styl práce nebyla pro mnoho společností i jednotlivců jednoduchá. Prioritou se stává ochrana dat a kybernetická bezpečnost, vzhledem k množství pracovníků v tomto režimu a celkově vyšší online aktivitě populace. Významně roste potřeba digitálních dovedností, což ovlivňuje požadavky zaměstnavatelů na pracovním trhu.

Digitalizace a automatizace je všudypřítomná a příchod pandemie její rozvoj ještě více urychlil. Bude pokračovat vznik nových rolí, jiné se budou adaptovat, aby dokázaly naplnit nová očekávání a obchodní potřeby firem. To je patrné zejména v oblasti online marketingu a e-commerce; v IT oblasti pak společnosti posilují své týmy, které jsou zaměřeny na machine learning, cloudová a IoT řešení.

STAGNACE MEZD A ROZDÍLNÝ PŘÍSTUP K NABÍDCE BENEFITŮ

Mzdy napříč odvětvími v loňském roce stagnovaly. Mírný nárůst o 3 - 10 % byl patrný na rolích s vysokou poptávkou, úzkou specializací či urgencí zaměstnavatele. Uchazeči tak řeší i další aspekty nad rámec mzdy, jako je například atraktivita pracovní náplně, možnost růstu, nabídka kurzů a jiných příležitostí pro další vzdělávání nebo flexibilita. Celkově více přihlížejí k benefitům, než tomu bylo v minulých letech.

V tomto směru se společnosti vydávají dvěma směry – zúžení nabídky benefitů za účelem snížení nákladů společnosti; jiné firmy naopak svou nabídku benefitů oživily a přizpůsobily aktuální situaci. Aktuálně se lze tedy častěji setkat s výhodami jako je hrazené testování na přítomnost onemocnění Covid-19, finanční kompenzace při práci z domova, online psychologické konzultace a podobně.

MOTIVACE UCHAZEČŮ KE ZMĚNĚ

Změnu pracovního místa v současné době vnímá mnoho uchazečů jako riskantní krok. Ti, kteří práci mají, nehledají aktivně nové příležitosti, nicméně jsou ochotni si detaily nové potenciální kariérní výzvy vyslechnout. Vyšší aktivita uchazečů je patrná ve finančním segmentu, který patří k těm, který za daných okolností rovněž posílil. Uchazeči tedy změnu pečlivě zvažují a posuzují každý jednotlivý aspekt: průběh a celkový dojem z výběrového řízení, rychlost zpětné vazby, délku výběrového řízení, typ pracovní smlouvy a dále samozřejmě i samotnou náplň práce, tým, se kterým budou spolupracovat a aspekty jako je nabízená mzda a benefity. Pokud mají „riskovat“ zkušební dobu na novém působišti, chtějí si být jisti, že jim změna přinese nové možnosti a výhody. Výhodu v tomto případě pak mají stabilní a silné společnosti s dobrým postavením na pracovním trhu, jasnou obchodní vizí, a proto je employer branding opět v tomto roce silné téma a pro společnosti by měl být jednou z priorit.

JAK OVLIVNILA PANDEMIE COVID VAŠI SPOLEČNOST A NÁBORY PRŮZKUM SPOLEČNOSTÍ



Příchod pandemie onemocnění COVID-19 do České republiky v březnu 2020 spustil velmi rychlou reakci firem. Během dvou až tří týdnů od prvních prokázaných případů na našem území dokázaly firmy převést své zaměstnance na práci z domova téměř všude, kde to charakter pracovních pozic dovolil. Společnosti byly zejména v těchto prvních fázích poměrně vzdáleny běžnému provozu a běžným aktivitám, bylo třeba upřednostnit nastavení vzdálených přístupů, zajistit potřebné vybavení a nastavit komunikaci tak, aby stávající systém co nejméně utrpěl.

Šok, který celosvětová ekonomika v důsledku pandemie utrpěla, bude mít bezesporu dlouhodobé následky. Některé obory byly pandemií zasaženy extrémně, jiných se zásadně nedotkla, některé společnosti naopak vykazují růst. Průzkum o tom, jak první vlna pandemie firmy zasáhla a jak na ni reagovaly, probíhal v létě roku 2020 a zúčastnilo se ho více než 300 zaměstnavatelů působících převážně v Praze a v dalších velkých městech v České republice. Jeho souhrnné výsledky vám nyní přinášíme na dalších stránkách této publikace.

41 procent společností v závěru léta 2020 hlásilo propad svých výsledků a obchodních aktivit. Není jisté překvapením, že nejvýznamněji byla zasažena oblast maloobchodu, pohostinství, hotelnictví a oblast služeb. Naopak zvýšenou aktivitu hlásilo 5 % respondentů. Více práce měly například IT společnosti, tržby rostly e-shopům či společnostem poskytujícím zdravotnické vybavení.

43 % společností v této době nenabíralo nové zaměstnance, buď z důvodu pozastavení náborů (26 %) nebo neměly aktuálně potřebu (17 %). Dostatek uchazečů na volná místa si pochválilo 23 % respondentů, naopak extrémní nedostatek kandidátů s potřebnými dovednostmi navzdory vyššímu počtu uchazečů na trhu přetrvával v 11 % případů. V rámci specializovaných dovedností se společností nejčastěji

nedostávalo uchazečů se schopností manažerského vedení, provozními dovednostmi či se zkušeností s vedením projektů a řízením změn. Ty, společně s obchodními dovednostmi a vývojem softwaru patří k těm, které jsou aktuálně dle společností nejvíce obtížné nalézt a získat.

Pandemie rovněž způsobila, že zaměstnavatelé přemýšlejí více do hloubky o strategiích a pracovním uspořádání do dalších období. Online komunikační nástroje se velmi osvědčily a zachová je téměř čtvrtina firem. 20 % společností zapracuje na flexibilní pracovní politice a 10 % společností plánuje zredukovat své stávající kancelářské prostory.

Při návratu zaměstnanců na pracoviště firmy komplikace povětšinou neočekávají. Výzvou v tomto směru mohou být výsledky společností (21%), pracovní ujednání ohledně práce na dálku, vzhledem k tomu, že bude častěji poptávaná (17 %), popřípadě také nízká motivace či morálka pracovníků (16%).

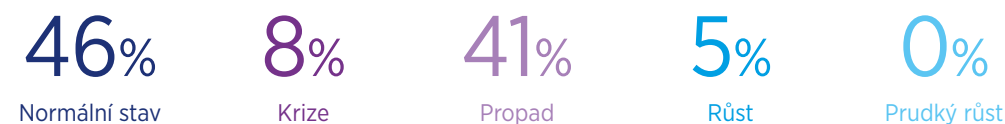
Mzdy společnosti v závěru roku neupravovaly. 81 % firem ponechává mzdy na stejné úrovni, 7 % zaměstnavatelů ohlásilo snižování. 11 % společností si ponechává prostor pro zvyšování mezd na individuální bázi. Ke snížení objemu benefitů pak došlo ve 30 % případů, naopak 8 % zaměstnavatelů svou nabídku rozšířilo. Nejčastěji firmy optimalizovaly nabídku zdravotních benefitů či poskytovaly dodatečnou podporu při práci z domova, ať už formou finančních příspěvků, možností převozu kancelářského vybavení nebo organizací různých doplňkových online aktivit a kurzů.

Podzimní vlna pandemie přinesla další omezení a další propady v tržbách ve výše zmiňovaných sektorech. Další prioritou firem tedy bude především stabilizace, jak ekonomická, tak i personální. Pro společnosti je zásadní, aby si nyní udržely své klíčové talenty a dokázaly správně motivovat zaměstnance, ať už pracují na dálku anebo z pracoviště.

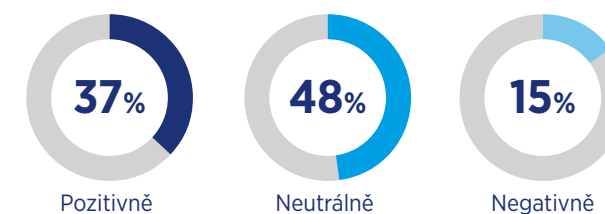
I uchazeči postupně začínají měnit svůj přístup, stále méně často začínají hledat nové uplatnění ze spekulativních důvodů, protože pociťují, že pracovní trh se postupně mění a zklidňuje.

PRŮZKUM HAYS PRIORITY SPOLEČNOSTÍ V DOBĚ KORONAKRIZE

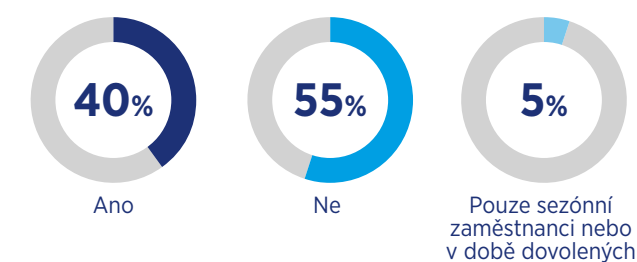
Která z níže uvedených situací nejlépe popisuje současnou fázi vaší organizace?



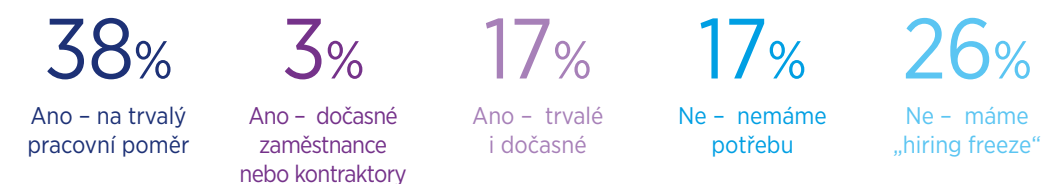
Jak hodnotíte aktuální vyhlídky vaší organizace z hlediska jejího výkonu?



Najímáte za běžných okolností na pracovním trhu dočasné zaměstnance?



Přijímáte aktuálně nové zaměstnance?

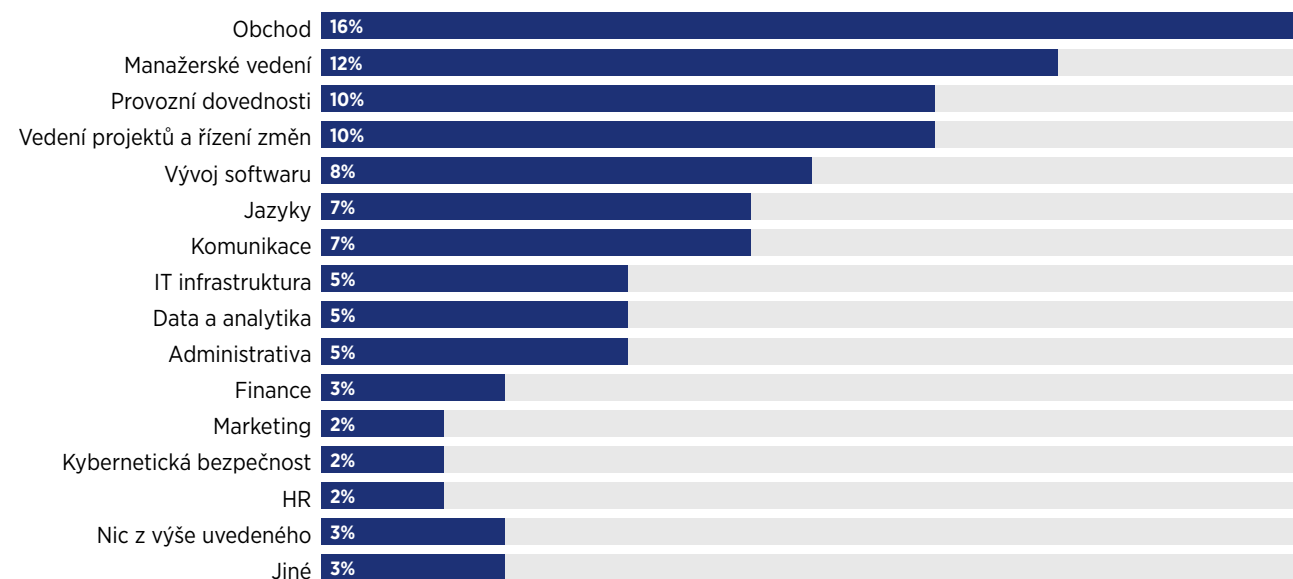


Máte aktuálně dostatek uchazečů, kteří disponují dovednostmi, které potřebujete?

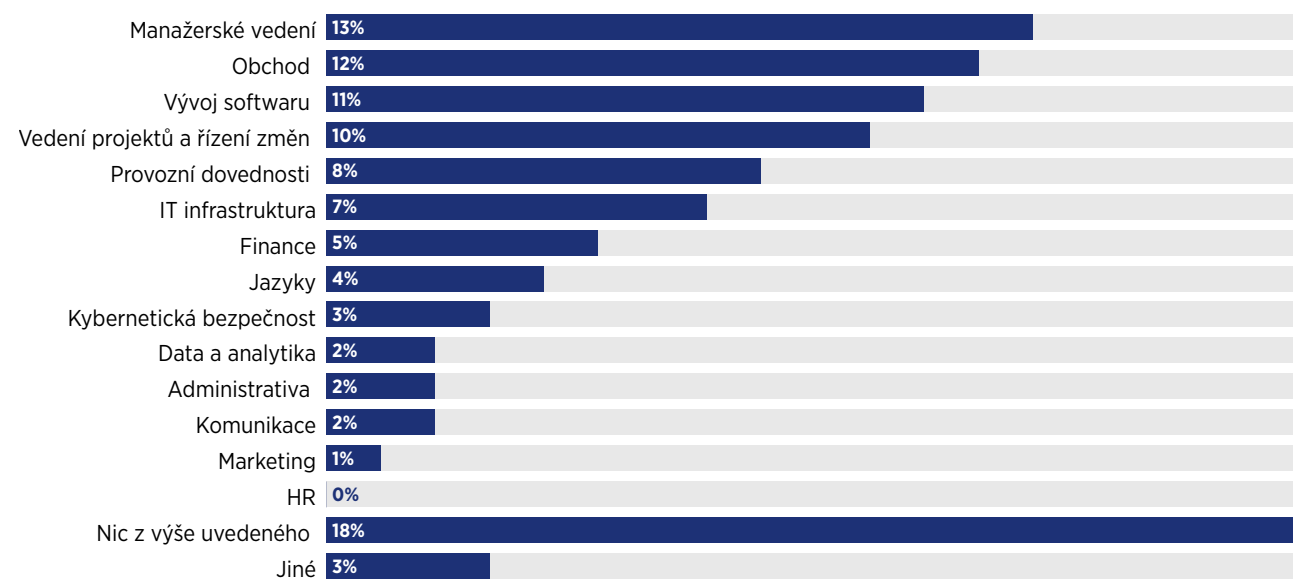


PRŮZKUM HAYS PRIORITY SPOLEČNOSTÍ V DOBĚ KORONAKRIZE

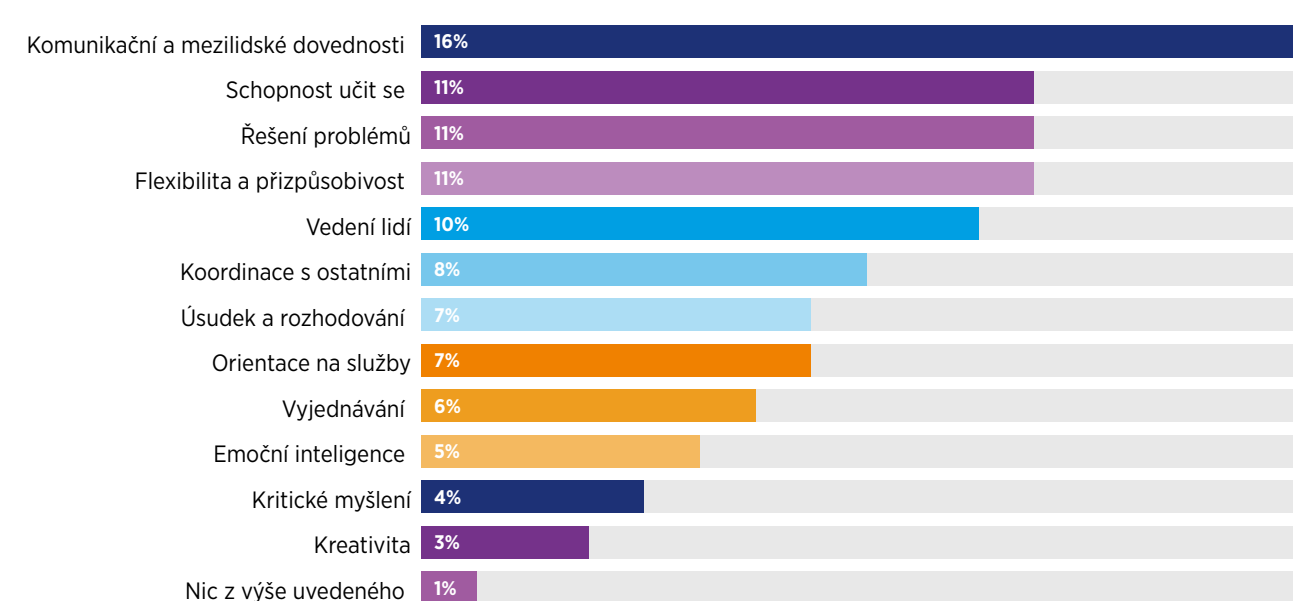
Které z následujících specializovaných dovedností jsou ve vaší organizaci nejvíce potřeba? (Možnost volby více možností)



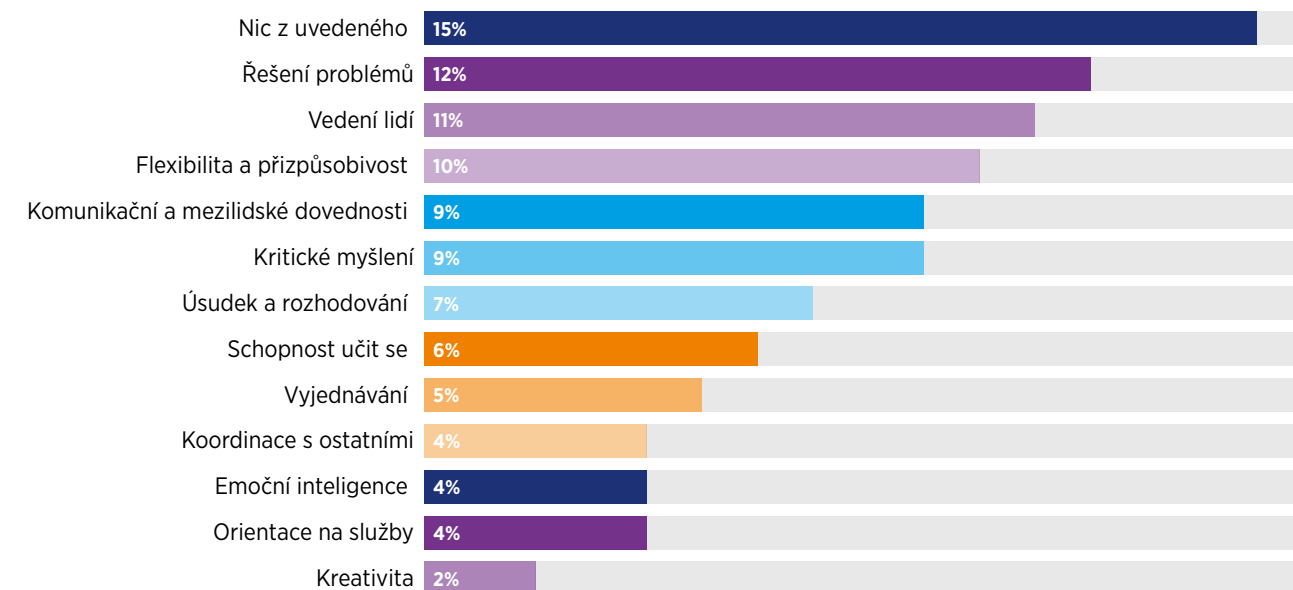
Je v současné době obtížné najít některou z níže uvedených odborných dovedností? (Možnost volby více možností)



Které z následujících měkkých dovedností vaše organizace nejvíce potřebuje? (Možnost volby více možností)

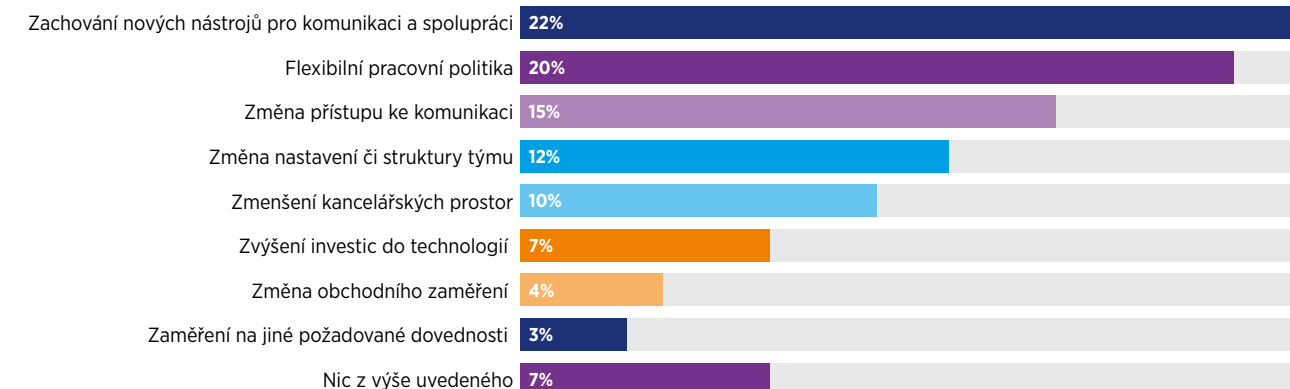


Je v současné době obtížné najít některou z níže uvedených měkkých dovedností? (Možnost volby více možností)

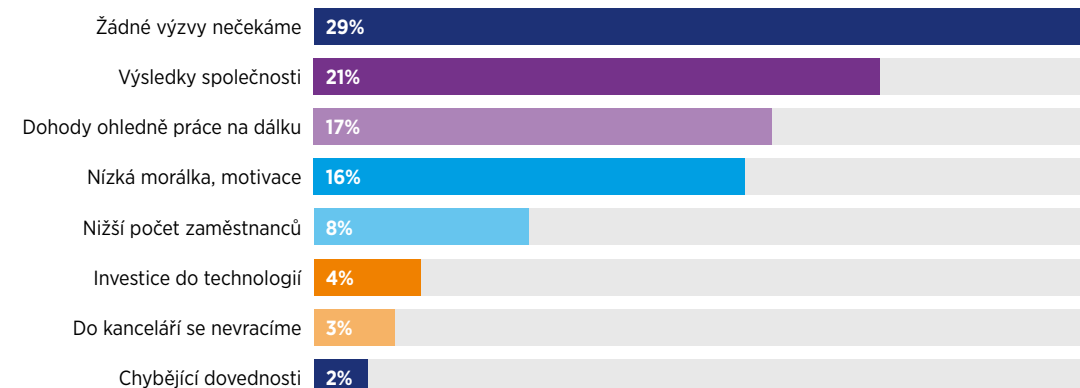


PRŮZKUM HAYS PRIORITY SPOLEČNOSTÍ V DOBĚ KORONAKRIZE

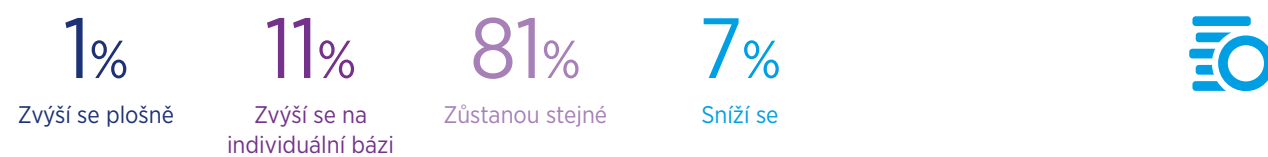
Plánujete v důsledku propuknutí koronavirové krize nějaké dlouhodobé změny na vašem pracovišti? (Možnost volby více možností)



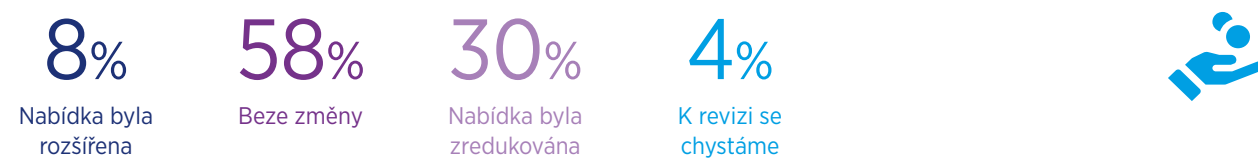
Co myslíte, že bude největší výzvou spojenou s návratem zaměstnanců na pracoviště?



Změní se v následujících třech měsících mzdy vašich zaměstnanců?



Došlo ve vaší společnosti v posledních 3 měsících k revizi nabídky benefitů?



JAK OVLIVNILA KORONAVIROVÁ PANDEMIE VÁŠ PRACOVNÍ ŽIVOT? ZAMĚSTNANECKÝ PRŮZKUM



Příchod pandemie COVID-19 byl v loňském roce nejsilnějším faktorem, který ovlivnil dění v celém světě, pracovní trhy nevyjímaje. Dopad pandemie na zaměstnance se poměrně významně lišil v závislosti na oborech. Změn, kterými si zaměstnanci v souvislosti s touto novou situací museli projít, bylo mnoho. Dříve tolik žádaný home office se stal každodenní realitou a v kombinaci s ostatními aspekty, jako například péče o děti či jiné blízké osoby, distanční výuka nebo péče o chod domácnosti, nabyl nyní trochu jiných rozměrů.

V závěru léta loňského roku jsme provedli průzkum mezi zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání, abychom zjistili, jak tyto změny ve svém běžném pracovním životě vnímají, jak se s nimi sžili a jaký další vývoj vzhledem ke svému pracovnímu uplatnění očekávají. Průzkumu se zúčastnilo téměř 600 respondentů z řad kvalifikovaných zaměstnanců a specialistů a jeho podrobné výsledky vám nyní přinášíme.

Práce z domova vs. work-life balance

Častým tématem loňského roku mimo jiné byla i tendence k vyššímu pracovnímu nasazení při práci z domova a související obava z přepracování. Pozitivním zjištěním tedy je, že lepší nebo stejnou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem během karantény uvádí celé tři čtvrtiny respondentů. Nicméně stále je zde 25 % lidí, u kterých se situace v tomto směru zhoršila a potýkají se s větším množstvím úkolů, než je dlouhodobě možné zvládnout. Kromě aspektů týkajících se například péče o členy rodiny, které zmiňujeme výše, pak může být dalším důvodem i více povinností na některých rolích v souvislosti s rušením vybraných pracovních pozic ve firmách a rozdělení

zodpovědností z těchto rolí mezi ostatní kolegy. Je tedy rozhodně na místě při práci na dálku udržovat pravidelný kontakt se všemi zaměstnanci, zajímat se o jejich pohodu a hledat možnosti, jak jim nesnadnou situaci pomoci zvládnout. Může se zdát, že v tomto ohledu má český pracovní trh ještě kus práce před sebou – 50 % respondentů uvádí, že jejich zaměstnavatel podporu osobní pohody zaměstnanců neposkytuje. Zhruba stejné procento lidí však ale převzetí odpovědnosti za osobní pohodu jednotlivců od svého zaměstnavatele ani neočekává.

Komunikace jako klíč ke spokojenosti zaměstnanců

Dalším aspektem, kde vidí zaměstnanci prostor pro významné zlepšení je komunikace ze strany manažerů. 54 procent lidí uvedlo, že lepší komunikace managementu jim pomůže k tomu, aby se při práci na dálku cítili lépe. V době, kdy není možné pravidelně se potkávat tak, jak jsou lidé a týmy zvyklé, je pravidelná a včasná komunikace naprosto zásadní. Nicméně, přes všechny různé aspekty, které nám práci na dálku mohou činit složitou, se tato transformace povedla velmi dobře. Některé společnosti nyní ani neuvažují, že by se vrátily ke standardnímu modelu, kdy z kanceláře pracují denně všichni zaměstnanci.

Pokles mezd?

Negativním aspektem, který se projevil do pracovních životů českých zaměstnanců je v některých případech i pokles mezd. Přestože nedochází k tomu, že by zaměstnavatelé mzdy snižovali, někteří zaměstnanci nebyli schopni dosáhnout na bonusové složky. Jinde docházelo ke snižování úvazků a tím i k pokracení mzdy. Lidé, kteří hledali práci urgentně, pak byli v tomto období ochotni své mzdové požadavky revidovat. Pokles mezd v období koronakrize zaznamenalo 29 % respondentů průzkumu a toto jsou jeho hlavní důvody.

Navzdory všem okolnostem 71 % zaměstnanců další změny ve mzdě neočekává a dalších 17 % dokonce predikovalo v následujících měsících nárůst.

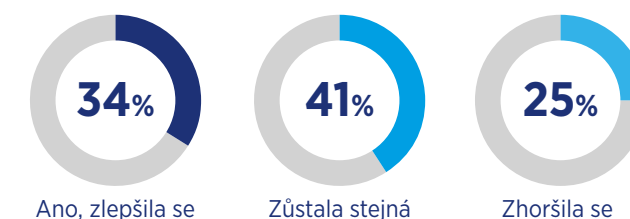
Jak osobně vnímáte výhled vaší pracovní pozice?



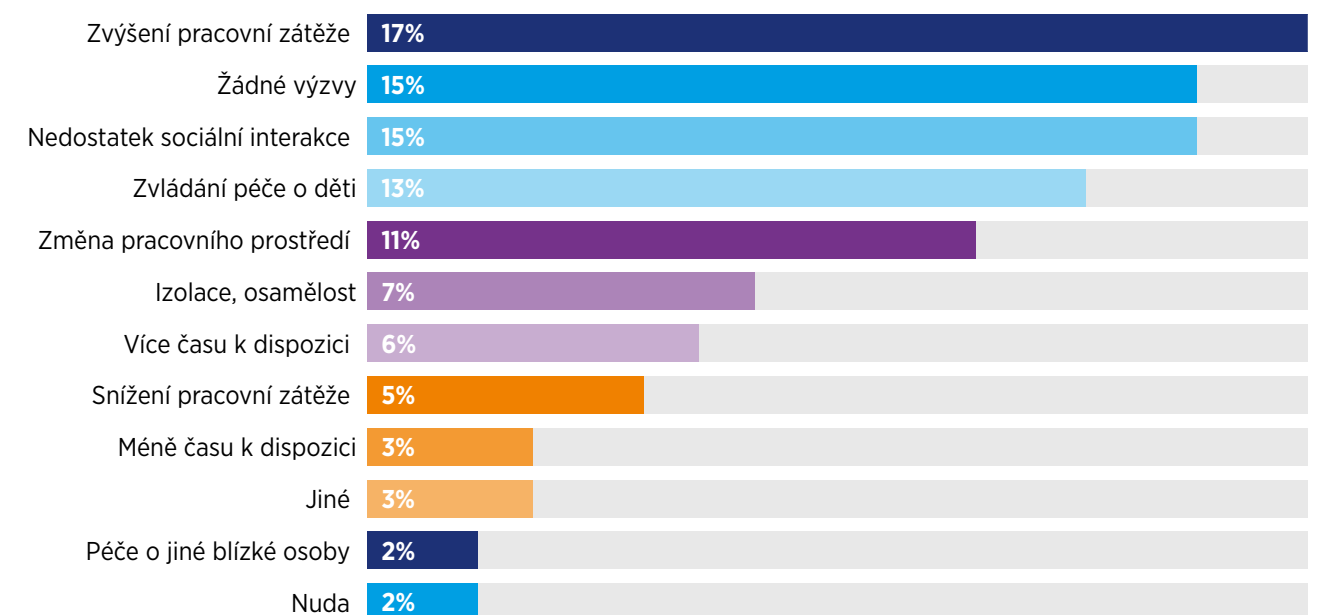
Jak hodnotíte svou aktuální rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem?



Změnila se vaše rovnováha mezi pracovním a soukromým životem od začátku karantény způsobené koronavirem?

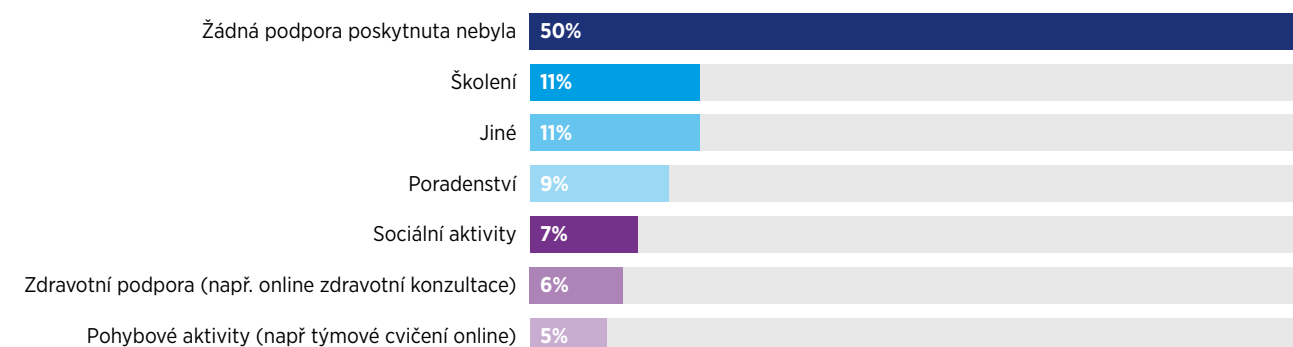


Jaká byla největší výzva pro vaši osobní pohodu?

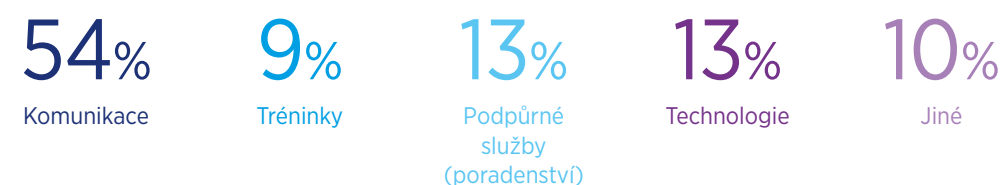


JAK OVLIVNILA KORONAVIROVÁ PANDEMIE VÁŠ PRACOVNÍ ŽIVOT? ZAMĚSTNANECKÝ PRŮZKUM

Jak váš zaměstnavatel podpořil vaši osobní pohodu? (Možnost volby více možností)



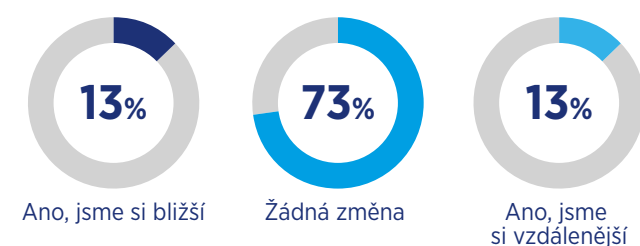
Na co by se váš manažer měl soustředit především, abyste se cítili lépe?



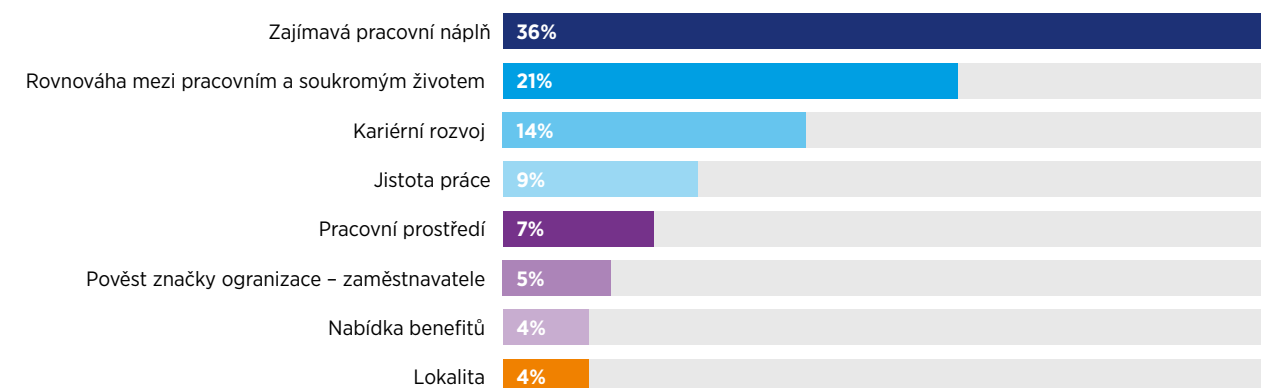
Máte pocit, že má váš zaměstnavatel odpovědnost za podporu vaší osobní pohody?



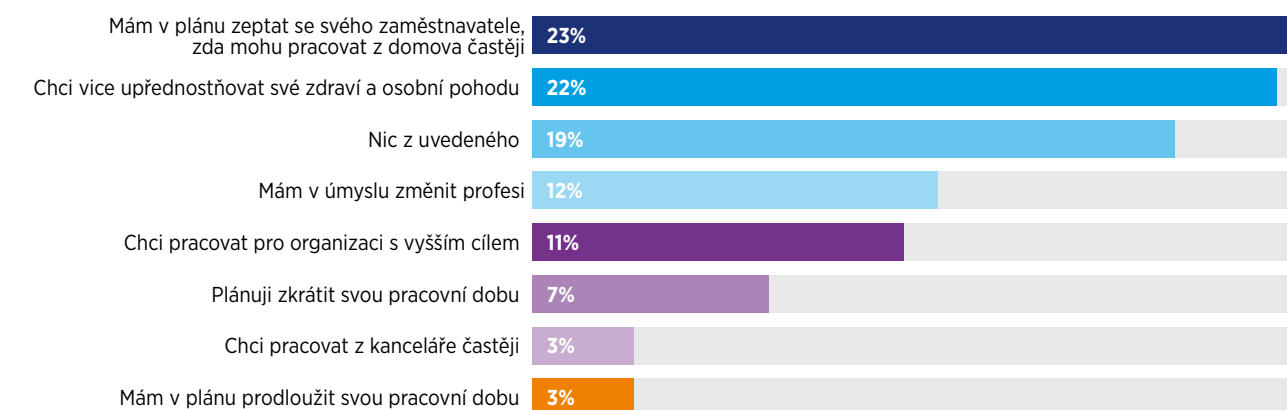
Změnily se od začátku koronavirové karantény vaše vztahy s kolegy?



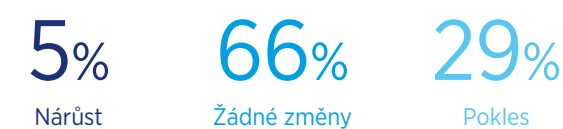
Který z následujících faktorů jsou pro vás při zvažování nové role nejdůležitější, kromě mzdy?



Plánujete nějaké dlouhodobé změny ohledně vašeho pracovního místa v důsledku koronavirové pandemie? (Možnost volby více možností)



Zaznamenali jste v důsledku propuknutí koronavirové pandemie nějaké změny ve vaší mzdě?

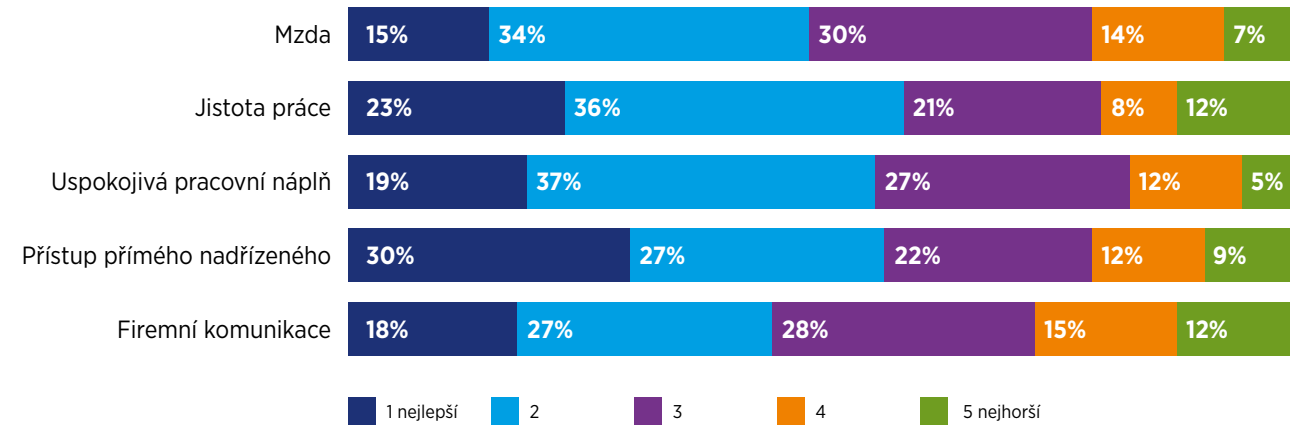


Očekáváte během příštích 3 měsíců nějaké změny ve mzdě?



JAK OVLIVNILA KORONAVIROVÁ PANDEMIE VÁŠ PRACOVNÍ ŽIVOT? ZAMĚSTNANECKÝ PRŮZKUM

Jak byste ohodnotili následující aspekty vaší současné (nejaktuálnější) pracovní pozice? (1 nejlepší, 5 nejhorší)



FINANCE A ÚČETNICTVÍ

VÍCE PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ANALYTIKY A KONTROLERY

V roce 2020 byla patrná snaha společností o zefektivnění organizačních struktur v rámci finančních oddělení. Docházelo jak ke slučování, tak i ke vzniku nových pozic. Kvalitních uchazečů na trhu postupně přibýlo a zaměstnavatelé zpřísnili své požadavky na nové zaměstnance. Prezentace společnosti nyní hraje klíčovou roli v rozhodování uchazečů.

První čtvrtletí roku 2020 se neslo stejně jako v ostatních oborech ve znamení zpomalení až zastavení náběrů, v případě finančních pozic se však jednalo o útlum krátkodobých. Finanční role jsou pro fungování a strategické plánování společnosti klíčové, a ty proto rychle soustředily svůj zájem na profily, které jsou pro ně v době nastavování úsporných opatření zásadní. Přibýlo příležitostí pro kontrolery a analytiky, po počátečním ochlazení se v druhé polovině loňského roku obnovila poptávka i po uchazečích s kratší dobou praxe do dvou let.

Více příležitostí v kontrolingu, méně rolí pro finanční manažery

Po příchodu pandemie Covid-19 je patrná vyšší poptávka po zkušených kandidátech z oblasti finančního a business controllingu s pokročilou znalostí Excelu, vynikajícími analytickými, prezentačními a komunikačními dovednostmi. Na těchto rolích se předpokládá znalost anglického jazyka na komunikativní úrovni.

Na druhé straně řada společností rušila některé manažerské posty ve financích, na trhu je tak patrný dostatek velmi kvalitních a kvalifikovaných odborníků a expertů, kteří bez problémů dokážou vyhovět i specifickým potřebám firem.

Úbytek manažerských rolí znamená přerozdělení agendy mezi stávající zaměstnance a větší zodpovědnost pro ostatní seniorní role v rámci finančních týmů. Pozorujeme i vznik nových rolí, jako je Head of Accounting, resp Controlling, popřípadě kombinaci obou oblastí v jedné roli.

Výběrová řízení se prodlužují

Společnosti pečlivěji vybírají své nové zaměstnance, snaží se vytěžit maximum z dostatku kandidátů na pracovním trhu a čekají na ideál. Výběrová řízení se proto prodlužují, firmy do nich zařazují také případové studie orientované na prověření znalostí a orientaci v prostředí MS Office (zejména Excelu), kdy zadání vychází z reálné situace. Uchazeči tak mají dobrou představu o tom, s čím se budou na pozici setkávat. Není tak výjimkou, když se z dřívější standardní délky dvoukolového výběrového řízení s výsledkem do dvou týdnů stává náborový proces až o čtyřech kolech v délce trvání i více než měsíc.

Nežádanější benefity v sektoru



Vzdělávací kurzy



Flexibilní pracovní doba



Smlouva na dobu neurčitou



Dovolená navíc

Změna přístupu k práci z domova

Pandemie rovněž způsobila v tomto segmentu malou revoluci v oblasti přístupu k home office. Pro řadu zaměstnavatelů to nebylo oblíbené téma a přistupovali k práci z domova jako k benefitu velmi skepticky, fungování finančního oddělení na dálku pro ně bylo nepředstavitelné. S příchodem vládních restrikcí a doporučení však přešly na home office i společnosti, které se mu dlouhodobě bránily a vzdálené fungování týmů si tak v praxi vyzkoušely. Zaměstnanci díky tomu získali více důvěry od svých manažerů, mohli se lépe soustředit na některé složitější operace a jejich efektivita se často zvýšila. Tato praxe tak změnila přístup mnoha společností k práci z domova jako takové a zařazuje ji v určitém objemu jako trvalý benefit.

Aktivita uchazečů roste, nové působiště však pečlivě zvažují

Změny v mnoha ohledech pozorujeme i v přístupu zaměstnanců ke změně pracovního místa. Obor, který je typický svou stabilitou a nízkou fluktuací paradoxně v tomto nejistém období vykazuje vyšší aktivitu a uchazeči se změny zaměstnavatele neobávají, naopak ji často vyhledávají. Nemění však slepě a velmi pečlivě zvažují, kam svůj životopis zašlou. Hledají více informací, zjišťují si reference, sledují webové stránky a sociální sítě. Ve výhodě jsou pak zaměstnavatelé z oborů, které jsou v současné době považovány za perspektivní, jako jsou zdravotnické / farmaceutické nebo IT společnosti.

Kromě toho se uchazeči často dotazují na to, jakým způsobem se společnosti starají o ochranu zdraví svých zaměstnanců. V tomto směru se začíná ve společnostech objevovat nový trend, kterým je instalace mobilních kanceláří v místě bydliště svých zaměstnanců, kdy společnost zajistí dopravu a instalaci potřebného technického zázemí, aby tak lidé mohli bez problémů vykonávat svou práci na dálku.

Manažeři snižují své mzdové požadavky, kontroléři si polepšili

Mzdy se v uplynulém roce vyvíjely dvěma směry. Bylo patrné razantní snížení nabídek pro finanční manažery a extrémní úbytek těchto rolí na trhu. Z tohoto důvodu jsou tito zkušení pracovníci ochotni o mzdě vyjednávat a často snížit své požadavky až o třetinu.

Nižší nabídky můžeme pozorovat také na pozicích junior účetních, často i z důvodu nadhodnocených finančních požadavků těchto uchazečů z řad absolventů.

Naopak růstu se dočkaly vysoce poptávané role v kontrolingu a analýzách, kde si uchazeči aktuálně mohou polepšit o 5-10 %.

Vývoj trhu a mezd v roce 2021 lze za současné situace obtížně predikovat, přesto razantní změny od výše uvedených trendů neočekáváme. Společnosti budou dále hledat úsporná opatření a optimalizovat interní procesy, včetně těch náborových.

MZDOVÝ PŘEHLED

FINANCE A ÚČETNICTVÍ

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

ACCOUNTING	MIN	MAX	TYPICAL
Invoicing	25 000	35 000	30 000
Junior Accountant	30 000	40 000	35 000
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
Payroll Accountant Junior	25 000	35 000	30 000
Payroll Accountant	40 000	60 000	50 000

CONTROLLING	MIN	MAX	TYPICAL
Junior Controller	40 000	50 000	45 000
Senior Controller	65 000	85 000	75 000
Financial Analyst (mid senior)	55 000	70 000	62 500
Business Analyst (mid senior)	50 000	80 000	65 000

FINANCIAL MANAGEMENT	MIN	MAX	TYPICAL
Accounting Manager	80 000	120 000	100 000
Controlling Manager	90 000	120 000	105 000
Finance Manager junior	80 000	110 000	95 000
Finance Manager senior	100 000	150 000	125 000
Finance Director	150 000	250 000	200 000

AUDIT	MIN	MAX	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	120 000	90 000
External Audit Manager	80 000	150 000	115 000

TAX	MIN	MAX	TYPICAL
Tax Assistant	35 000	45 000	40 000
Tax Consultant / 3 years exp.	60 000	90 000	75 000
Tax Manager	90 000	180 000	135 000

BANKOVNICTVÍ

BANKY ČELÍ PŘÍLIVU UCHAZEČŮ Z JINÝCH SEKTORŮ

V uplynulém roce docházelo v důsledku pandemie COVID-19 ke změnám i v bankovním sektoru, především se jednalo o slučování některých pozic či pozastavení náborů na nově vzniklé pozice. I přestože obchodní cíle na mnoha rolích jsou vysoké a těžko dosažitelné a některá místa zanikla, fluktuace se v retailovém bankovníctví snižuje.

Aktuálně je hlavní motivací uchazečů zájem o stabilní společnost, stabilní bonusová a benefitní struktura, a proto je patrná nižší ochota ke změně zaměstnavatele.

Digitální projekty zůstávají v popředí zájmu bank

Banky se v průběhu roku 2020 zaměřovaly na vývoj interních digitálních projektů. Cílem je zefektivnění zákaznického servisu, a proto investují do vývoje mobilních aplikací, digitálních tréninků, otevírají juniorní a seniorní online marketingové pozice a pozice koučů. Banky i zákazníci zjistili, že dokáží bezpečně a efektivně fungovat online. I to přináší další tlak na restrukturalizaci tohoto sektoru a banky musí pokračovat v dalších změnách v personální politice a počítat s dopady na zaměstnance. V tomto směru lze očekávat například další posílení digitalizace komunikace a online projektů či slučování některých rolí.

Juniorní role pomáhají obsadit uchazeči z jiných segmentů

Banky umožňují svým zaměstnancům rozvíjet se v rámci korporátu nebo svých dceřiných společností. I z tohoto důvodu jsou juniorní pozice nejčastěji obsazovány interně. Společnosti si vážící svých seniorních manažerů a specialistů, kteří mají zkušenosti s interními systémy společnosti, snaží se je maximálně podpořit atraktivními bonusy a benefity.

Dopad pandemie na segment HORECA a Retail vyvolal velký zájem kandidátů se zkušenostmi z těchto oborů o kariéru právě v bankovníctví. Společnosti tak čelí velkému počtu reakcí na juniorní obchodní pracovní pozice, ovšem ne všichni uchazeči disponují potřebnými osobnostními i profesními předpoklady a žádaným ekonomickým rozhledem, aby mohli obchodní role v bankovníctví zastávat. Z toho vyplývá nutnost pečlivé selekce kandidátů a individuální přístup. I přes tento zvýšený zájem stále ještě evidujeme nedostatek kvalitních kandidátů na obchodní role pro regionální pobočky.

Trend přechodu z front office do back office v bankovníctví přetrvává, nicméně oproti loňskému roku je nyní patrný úbytek back office rolí. Zde pozorujeme pozitivní trend zlepšení úrovně angličtiny uchazečů, která je, zejména pokud očekávají kariérní posun, pro práci v back office vyžadována.

Výběrová řízení si drží stejný standard, neprodlužují se

Vyšší počet uchazečů na pracovní místa se neprojevil na délce trvání výběrových řízení jako v jiných oborech. Banky zůstávají u svého maximálně dvoukolového standardu, u seniornějších rolí může být výběrové řízení rozšířeno o přípravu případové studie, obchodního plánu či absolvování znalostních či osobnostních testů. Výběrová řízení téměř vždy probíhají přímo s potenciálním nadřízeným a HR manažerem zodpovědným za nábor.

Nabídka benefitů zůstává pestrá a atraktivní

Nabídka benefitů je v bankovníctví velice široká a stále zůstává jednou z nejatraktivnějších napříč obory. Nejvíce si uchazeči cení možnosti osobního a kariérního rozvoje, vzdělávacích programů, atraktivní variabilní složky mzdy, dovolené navíc a zdravotního volna, cafeterie a zvýhodněných podmínek pro využití služeb banky.

Mzdy nerostou, firmy lákají uchazeče na atraktivní bonusy. Obchodní cíle budou dosažitelnější.

Výše mezd na pozicích ve front office zůstává na stejné úrovni jako v loňském roce. Juniorní pozice jsou typické nižší fixní mzdou a atraktivní variabilní složkou. Na seniorních pozicích se výše bonusů pohybuje od 25 % až do 50 % základní hrubé mzdy.

Finanční ohodnocení zaměstnanců v back office se od minulého roku příliš nezměnilo, mzdy zůstávají na obdobné úrovni, uchazeči proto obvykle nevyhledávají změnu z finančních důvodů.

V roce 2021 se očekává redukování počtu pracovních míst zaměřených na obchod. Fixní mzdy v tomto roce neporostou – rozhodujícími a motivačními by stále měly zůstat variabilní složky mzdy.

V souvislosti s následky koronavirové pandemie by mohlo dojít ke snížení obchodních cílů, aby jejich splnění a dosažení bonusové složky bylo reálné. Vzhledem k pokračující vnitřní restrukturalizaci a přechodu na agilní strukturu očekáváme v určité míře rušení pozic a mírnou fluktuaci napříč bankovním sektorem.

Nejžádanější benefity v sektoru



Flexibilní pracovní doba / home office



Dovolená navíc, sick days



Cafeterie



Kariérní růst

MZDOVÝ PŘEHLED

BANKOVNICTVÍ

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

BACK OFFICE	MIN	MAX	TYPICAL
Credit Risk Analyst	50 000	75 000	62 500
Credit Risk Specialist / Manager	80 000	150 000	115 000
Senior Controller	60 000	80 000	70 000
Finance Analyst	45 000	70 000	57 500
Risk Analyst	50 000	80 000	65 000
Risk Manager	80 000	150 000	115 000
AML Specialist	50 000	80 000	65 000
Treasury Analyst	50 000	90 000	70 000
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	70 000	62 500

FRONT OFFICE	MIN	MAX	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 & PRÁVO

ADMINISTRATIVNÍCH ROLÍ JE MÉNĚ, HR NABÝVÁ NA DŮLEŽITOSTI

Sektor podpůrných služeb byl zasažen pandemií Covid-19 velmi významně. Vzhledem k masivnímu přechodu firem na práci na dálku se snížila potřeba administrativních pracovníků a podpory kanceláří obecně. Proto nezřídka docházelo ve firmách k propouštění a společnosti neprodlužovaly zaměstnancům stávající smlouvy.

V tuto chvíli již pracovní trh není přesycen pracovními nabídkami na podpůrné role, společnosti spíše hledají náhrady za odchází zaměstnance. Z tohoto důvodu také nyní lidé preferují spíše stabilitu než změnu.

HR sektor zůstává aktivní

Pozice v oblasti HR patřily v loňském roce k těm obsazovanějším. HR pracovníci úzce spolupracovali s dalšími odděleními na převedení zaměstnanců na home office, tvořili programy pro úspěšný onboarding a školení online, jejich úkolem bylo postarat se o celkovou pohodu zaměstnanců v nové situaci, vytvářeli nové normy pro bezpečný návrat do kanceláří a jejich následný provoz. Jejich úloha ve společnostech se tedy stala zásadní.

Na straně uchazečů v sektoru lidských zdrojů nyní vnímáme zájem o zastřešování komplexní HR agendy namísto dílčích úkonů, jako je například samotný nábor nebo odměňování. Velký zájem je tedy o pozice HR Generalist nebo HR Business Partner.

Díky vyššímu počtu dostupných uchazečů na pracovním trhu společnosti mají možnost výběru a nejsou až tak pod tlakem, co se týká rychlosti náborového procesu. Ten se proto prodloužil, firmy čekají na ideálního uchazeče, který splňuje maximum požadavků. To vede aktuálně k nižšímu zájmu o juniorní uchazeče s kratší dobou praxe. Ze strany kandidátů však přetrvává zájem o společnosti, které jsou i v současné době schopny udělat rozhodnutí rychle a neprodlužují poskytnutí zpětné vazby. Často se stává, že uchazeči právě tyto společnosti při finálním rozhodování upřednostní.

Stagnace mezd díky Covidu přetrvává

Mzdy na většině rolí stagnovaly již v předchozích dvou letech. Tento rok nebude jiný a plošné změny v ohodnocení na pozicích v sektoru nelze očekávat. Případná navýšení budou poskytována spíše na individuální bázi.

Oblast benefitů se stala jednou z těch, kde společnosti hledaly v minulém roce úspory. Jejich nabídka pak často byla optimalizována dle aktuální ekonomické situace v dané společnosti. Je však patrná větší otevřenost ze strany firem vůči možnosti práce z domova, která se častěji stává součástí pracovních nabídek.

Nábory pokračují i v právním segmentu

Rovněž oblast právních služeb zůstává v oblasti nábory poměrně aktivní. Poptávání jsou advokátní koncipienti, kde úspěšnost nábory nejvíce ovlivňuje nabízená mzda, renomé společnosti, nabízená flexibilita a možnost kariérního rozvoje. Během pandemie začaly ale advokátní kanceláře častěji obsazovat paralegal pozice, které jsou pro ně větší podporou. Naopak v některých případech pozastavovaly nábory na role seniorní. Více příležitostí se nabízí i interním právníkům.

Společnosti vyhledávají uchazeče se znalostí anglického i německého jazyka, na trhu jich je velmi málo, proto dokáží tuto jazykovou dovednost ocenit i finančně a nabídnout její další zdokonalování pomocí jazykových kurzů.

Zájem ze strany uchazečů je i nadále především o korporátní právo či realitní oblast, kde vidí větší možnost rozvoje.

Právníkům mohou mzdy v roce 2021 mírně růst

Mzdy v právní sféře v uplynulém roce stagnovaly a nárůst nezaznamenaly, až na výjimky týkající se například zmíněné znalosti němčiny. Větší společnosti však plánují zatraktivnění mzdových schémat v roce 2021, což se může dotknout i bonusových systémů a některých benefitů. Růst by však neměl přesáhnout 5 %.

MZDOVÝ PŘEHLED

ADMINISTRATIVA, HR & PRÁVO

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru Administrativa, HR & Právo:

ADMINISTRATION	MIN	MAX	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	MIN	MAX	TYPICAL
HR Support / HR Assistant	28 000	35 000	30 000
HR Administrator	30 000	40 000	35 000
HR Specialist / HR Operations	35 000	55 000	40 000
HR Generalist	45 000	70 000	60 000
HR Business Partner	50 000	90 000	70 000
HR Manager	70 000	110 000	80 000
HR Director	80 000	180 000	120 000
HR Analyst	35 000	55 000	45 000
Compensation & Benefits Specialist	50 000	80 000	65 000
Learning Coordinator / Training Coordinator	30 000	50 000	40 000
Learning & Development Manager	50 000	80 000	70 000
Recruiter	35 000	55 000	45 000
IT Recruiter	50 000	80 000	60 000
Senior Recruiter(4 years+)/Recruitment Lead	60 000	100 000	70 000

CALL CENTRES	MIN	MAX	TYPICAL
Call Centre Operator / Hot Line Operator	25 000	35 000	28 000
Call Centre Supervisor	30 000	50 000	35 000

CUSTOMER SERVICE	MIN	MAX	TYPICAL
Team Leader / Customer Service Manager	45 000	60 000	50 000
Customer Service Specialist	30 000	45 000	35 000

Nežádánější benefity v sektoru



Dovolená navíc



Zdravotní volno



Flexibilní pracovní doba



Home office

MZDOVÝ PŘEHLED ADMINISTRATIVA, HR & PRÁVO

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru Administrativa, HR & Právo:

LEGAL / LAW FIRM	MIN	MAX	TYPICAL
Paralegal	110Kč/hod	200Kč/hod	160Kč/hod
Junior Associate	30 000	60 000	40 000
Associate	60 000	100 000	80 000
Senior Associate	80 000	200 000	130 000

LEGAL / CORPORATE	MIN	MAX	TYPICAL
Junior Lawyer	35 000	60 000	40 000
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	35 000	65 000	45 000





Dopady restriktivních opatření na FMCG trh se lišily zejména v závislosti na oblasti té které společnosti. Napříč sektorem je ale patrný větší důraz na e-commerce prostředí, díky kterému pomáhají společnosti vyrovnat ztráty z kamenných prodejen.

Nejvíce byly opatřeními zasaženy firmy zaměřující se především na on-trade trh. Ty byly nejvíce omezeny ve svém standardním provozu a v důsledku toho zaznamenaly nejvyšší pokles poptávky od svých klientů. Společnosti v off-trade prostředí až tolik pandemií zasaženy nebyly, vzhledem k tomu, že většinu svého obrátu generují na moderním a tradičním trhu.

Některé společnosti zaznamenaly v důsledku příchodu pandemie zvýšenou poptávku po svém segmentu (hygienické prostředky, balené potraviny..), ale neměly zvýšenou potřebu nových zaměstnanců vzhledem k tomu, že okruh jejich zákazníků zůstal stabilní. Jiné společnosti se naopak potýkaly s nedostatkem zboží díky zavřeným výrobním závodům v Evropě.

E-commerce posiluje, roste zájem o freelancery

Trh e-commerce nabírá na intenzitě. Nejistá situace z jara 2020 přiměla společnosti zaměřit se ještě více na rozvoj nových projektů v rámci tohoto tržního kanálu. První polovina loňského roku proběhla ve snaze o adaptaci na měnící situaci na klasickém a moderním trhu a náhradu za ušlé zisky právě z těchto sektorů. Přesun obchodních aktivit do online prostředí byl v uplynulém roce primárním zaměřením FMCG společností. Mezi nejpoptávanější profily uchazečů patřili zkušení obchodníci s praxí z e-commerce a marketéři se zkušeností s digitálními platformami. Často byli také vyhledáváni marketingoví specialisté z freelance prostředí, kteří jsou zvyklí pracovat na komplexnějších projektech zejména v oblasti digitálního marketingu.

Mimo oblast e-commerce hledaly FMCG společnosti nejčastěji Brand manažery a Marketingové specialisty se znalostí několika jazyků. Nejvíce vyhledávanými profily v obchodu byli pak Key Account manažeři.

Uchazeči hledají silný brand a jistotu

Uchazeči o nové zaměstnání se nedívají v rámci FMCG jen po nejvyšší mzdě. Jméno zaměstnavatele a jeho postavení na trhu je pro ně velmi důležité, mnoho z nich se dívá po tzv. „srdcovkách“. Mimo silné pozice firmy na trhu uchazeče dále zajímá, s jakým portfoliem produktů a značek budou v novém působišti pracovat. V neposlední řadě je pak zásadní také rozložení a forma bonusové struktury a dosažitelnost bonusové složky mzdy. V důsledku nastalých změn dále roste poptávka po možnosti práce z domova.

Růst mezd byl mírný a týkal se jen některých rolí

Přestože trh rychloobrátkového zboží nebyl výrazně pandemií zasažen, zůstává z hlediska mezd konzervativní a opatrný a mzdy zaměstnanců zaznamenaly minimální nárůst. Cílem firem v letošním roce nebyla tedy expanze, ale stabilizace a snaha o udržení zaměstnanců.

V uplynulém roce došlo k růstu mezd na některých rolích, v průměru o 3 %. Tento nárůst se týkal především online marketingových pozic, a to povětšinou jejich minimálních úrovní. Obdobný růst jsme zaznamenali na seniorních obchodních rolích, často s regionálním přesahem, jako například Area Sales Manager, Senior / National Key Account Manager.

Na místo úpravy mzdových schémat se velká část zaměstnavatelů přikláběla k optimalizaci benefitních programů a modernizaci nefinančních odměn pro své zaměstnance. Sem patří právě možnost home office, flexibilní pracovní doba a také vzdělávací a rozvojové programy.

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

Table with 4 columns: SALES FMCG, MIN, MAX, TYPICAL. Rows include Sales Representative, Junior Key Account Manager, Area Sales Manager, Key Account Manager, Field Sales Manager, Export Manager, Senior Key Account Manager, National Sales Manager / National KAM / Group KAM, and Sales Director / Manager.

Table with 4 columns: MARKETING FMCG, MIN, MAX, TYPICAL. Rows include Junior Marketing Specialist, Junior Brand Manager, Market Research Analyst, Junior Trade Marketing Manager, Junior Category Manager, E-commerce Manager, Category Manager, Senior Category Manager, Market Research Manager, Online Marketing Specialist, Brand Manager, PR Manager, Trade Marketing Manager, Senior Brand Manager, Digital Marketing Manager, Group Brand / Senior Product Manager, Channel Marketing Manager, and Marketing Manager.

Nežádánější benefity v sektoru



Služební auto k soukromému využití



Flexibilní pracovní doba / home office



Týden dovolené navíc



Jazykové kurzy

OBCHOD & MARKETING / IT & LOGISTIKA

TECHNOLOGICKÉ FIRMY ZAZNAMENÁVAJÍ RŮST

V minulých letech jsme mohli sledovat rostoucí trend přechodu na nové technologie ve všech odvětvích. S příchodem roku 2020 a nástupem pandemie se potřeba jejich využití opět výrazně zvýšila. Vývoj jsme mohli sledovat v oblasti umělé inteligence, IT topologií nebo blockchain.

Meziroční pokles odbytu zaznamenali výrobci a prodejci PC vybavení, a to i přesto, že poptávka ze strany mnoha zaměstnavatelů vzrostla. Start-upové společnosti zaměřené vývoj nových technologií jsou naopak díky koronavirové krizi na cestě na vrchol.

Prioritou jsou náborové procesy pro vývojová oddělení

Tak jako v ostatních sektorech, i zde se naprostá většina náborů na jaře loňského roku zastavila, náborové procesy se pak rozběhly opět ve druhé polovině roku. Prioritou firem zůstala investice do vývojových oddělení. Pozice v obchodních týmech zůstaly v pozadí zájmu zaměstnavatelů. V závěru loňského roku byla pak patrná rostoucí poptávka po strategicky zaměřených rolích produktových manažerů a business developerů. Mnoho společností v návaznosti na koronavirovou krizi nebylo nuceno propouštět, své týmy naopak stabilizovaly.

Požadavky firem jsou přísné, uchazeči vyjednávají o mzdě

Požadavky zaměstnavatelů jsou mnohdy velmi striktní, častou nutností je předchozí zkušenost v prodeji dané technologie. To není novinkou, ale v současné době, kdy zaměstnavatelé velmi zvažují investice do nových zaměstnanců, se tento trend dále umocnil.

Více než 90 % vhodných uchazečů není na trhu práce aktivních a jejich ochota měnit zaměstnavatele se snížila. Zvyšují své mzdové nároky za účelem kompenzace nejistoty během zkušební doby v novém působišti. Zásadní roli také hraje postavení společnosti na trhu. Délka trvání náborových procesů se ve snaze o získání nejvhodnějšího uchazeče nezdá prodlužovat.

V průběhu roku 2019 byl patrný odliv kandidátů do dynamičtějšího prostředí start-upových firem, trend loňského roku se naopak otočil ve prospěch korporací. Ty jsou kandidátům schopny v současné době nabídnout stabilitu, která je pro ně bez ohledu na odvětví nyní prioritní.

Více dostupných uchazečů pro online marketing

Trendem posledních let byla vysoká poptávka po uchazečích do marketingu se specializací na online prostředí. Nyní podobných pracovních příležitostí ubylo, vysoká poptávka přetrvává po specialistech pro e-commerce a Big Data. Ke snížení poptávky došlo u Online a Social media specialistů. Z tohoto důvodu je na trhu nyní relativní dostatek těchto odborníků, čímž dochází ke snížení tlaku na růst mezd v tomto odvětví a mzdy tedy stagnují.

Firmy přechází na trvalý home-office

Koronavirová krize s sebou nese nový způsob práce. Firmy se velmi rychle dokázaly adaptovat na nestandardní situaci. Kanceláře zůstaly prázdné a jejich zaměstnanci začali pracovat plně z domovů. V průběhu několika měsíců se mnoha společností tento způsob práce osvědčil natolik, že návrat zaměstnanců do kanceláří neplánují. Efektivita zaměstnanců se často dokonce zvýšila a dle průzkumů jsou spokojenější. Mezi oddělení, která by v budoucnu mohla na home office zůstat trvale, patří i marketing.

Obchodně zaměřené role touto změnou prošly již v minulých letech. Obchodníci v dnešní době pracují z domu považují spíše za standard než benefit. Uchazeči o obchodní role vyžadují nejen tuto možnost, ale také vysokou míru flexibility při organizaci jejich práce.

Logistické firmy se potýkaly počátkem roku 2020 s problémy, nicméně v jeho druhé polovině zaznamenaly růst tržeb i mezd

Pro mnoho logistických společností byl start roku 2020 velmi náročný. Musely se vypořádat s poklesem tržeb a celkově nelehkou situací. Soustředily se především na celkovou interní stabilizaci a retenci zaměstnanců. Druhá polovina roku byla již optimističtější, dokonce docházelo k růstům mezd, a to v průměru o 4 %, přičemž nejpatrnější byl u juniorních pozic. Uchazeči se zajímají o bonusovou složku, která zde často není omezená a je proto velmi atraktivní pro „huntery“. Společnosti také nabízejí zajímavé nefinanční benefity pro své zaměstnance jako například finanční prostředky určené k rozvoji zaměstnanců, mezinárodní školení a v neposlední řadě kombinaci práce v terénu a z domova.

Více volných míst ve start-upech v roce 2021, mzdy však neporostou

Vzhledem k nárůstu tržeb mnoha technologických start-upů lze předpokládat, že jejich poptávka po zaměstnancích v následujícím roce vzroste. Zkušených kandidátů na tyto nově otevřené role však bude patrně nedostatek. Pro společnosti tak bude stále těžké pracovní pozice obsadit, vzhledem k nízkému počtu uchazečů ochotných ke změně.

Mzdy by se měly v roce 2021 držet na obdobné úrovni, případný mírný nárůst se bude týkat jen několika málo IT oborů a bude se pohybovat okolo 2 %. Společnosti budou muset své požadavky na kandidáty přizpůsobit dovednostem na trhu dostupným. Uchazeči při svém výběru budou posuzovat faktory jako postavení společnosti na trhu, prosperitu produktu a míru flexibility práce.

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	MIN	MAX	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
Nákupčí / Purchaser IT / Telco	60 000	90 000	75 000

MARKETING IT / TELCO	MIN	MAX	TYPICAL
Junior Product Manager	45 000	60 000	50 000
Senior Product Manager	50 000	90 000	70 000
Group Product Manager	70 000	150 000	100 000
Marketing Manager	150 000	250 000	180 000
Market Research Manager	50 000	80 000	70 000
PR Manager	70 000	120 000	90 000
Market Research Analyst	40 000	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

MZDOVÝ PŘEHLED OBCHOD A MARKETING / IT & TELCO & LOGISTIKA

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

SALES - LOGISTICS	MIN	MAX	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

MARKETING - LOGISTICS	MIN	MAX	TYPICAL
PR Manager	45 000	80 000	60 000
Marketing Specialist	40 000	70 000	50 000

Nežádанější benefits v sektoru



Služební auto
k soukromému
využití



Flexibilní pracovní doba /
home office



Týden dovolené navíc



Příspěvek na
vybavení domácí
kanceláře



OBCHOD & MARKETING / TECHNIKA

NEDOSTATEK UCHAZEČŮ S PATŘIČNOU KVALIFIKACÍ PŘETRVÁVÁ



Opatrnost v přístupu k náborům byla typickým jevem roku 2020. Zaměstnavatelé pečlivě zvažovali otevírání pracovních míst i kvalitu uchazečů, kteří se o místa ucházejí. Aktivita a ochota kandidátů ke změně pracovního místa se rovněž snížila. Mzdy přestaly v porovnání s předchozími lety dále růst.

Náborové aktivity firem rostly v druhé polovině roku, zejména za účelem minimalizace ekonomických ztrát

Nástup pandemie COVID-19 a částečné uzavření ekonomiky v závěru prvního čtvrtletí roku 2020 způsobilo, že společnosti své náborové aktivity zastavily a vyčkávaly na další vývoj situace. Společnosti v rámci strojírenského segmentu v České republice hlásily propad obchodních výsledků okolo 10 %, v některých sektorech, zejména pak v automobilovém průmyslu, se pak mohlo jednat o desítky procent. Aktivněji začaly společnosti nabírat a otevírat pozastavené procesy až v druhé polovině loňského roku. Převážně se jednalo o pozice podporující obchodní aktivity a samostatné obchodní role zaměřené na rozvoj stávající klientely, aby tak mohly společnosti zachovat ekonomickou a personální stabilitu do dalších měsíců.

Stavební trh krize významně nezasáhl

Koronavirová situace v loňském roce v rámci technického segmentu nejméně zasáhla oblast stavebního trhu, kde k poklesům tržeb téměř nedocházelo. Přesto společnosti z pohledu náborů nejednaly ukvapeně, své týmy razantně nerozšiřovaly a nevytvářely nové pracovní pozice.

Náborové priority firem se týkaly především strategických rolí. Ze strany zaměstnavatelů jsme zaznamenali zájem o uchazeče na vyšší manažerské pozice, na pozice zabývajícími se průzkumy trhu a na obchodní role úzce vázané na developerské projekty.

Uchazečů je stále nedostatek, absolventi musí ze svých požadavků slevovat

Kvalifikovaných a zkušených kandidátů v technických oborech je stále nedostatek. Ač vlivem ekonomických dopadů v jiných segmentech volných uchazečů na trhu práce přibývalo, technického segmentu se tento nárůst netýká. Firmy stále více vyžadují kandidáty zkušené v jejich oblasti podnikání. Těch aktivních však na trhu práce spíše ubylo, upřednostňují jistotu u stávajícího zaměstnavatele a nejsou změně nakloněni. Kandidáti, kteří nejsou na trhu aktivní, zvýšili svá finanční očekávání jako kompenzaci za vstup do nejistoty, která se ke změně zaměstnání váže. Naopak absolventi vysokých škol byli nuceni svá očekávání snížit, jelikož je pro ně náročnější nyní vhodné uplatnění získat.

Mzdy neporostou, uchazeči budou těžit z flexibility

Neočekáváme, že by v roce 2021 mělo docházet k navyšování mezd, stagnace bude nadále pokračovat, a to ve všech oblastech technického segmentu. Změnami však projde způsob práce. Kancelářské profese se díky úspěšné implementaci práce z domova dočkají vyšší časové flexibility. Tento způsob se zaměstnavatelům osvědčil jako efektivní a lze předpokládat, že tato forma práce přeroste na řadě rolí v trvalou. Online komunikace bude stále více využívána i na pozicích klasických obchodníků pohybujících se v terénu, kterým tak v důsledku ubyde pracovních cest. Očekáváme, že uchazeči o pracovní místa budou tento způsob práce stále více vyžadovat.

MZDOVÝ PŘEHLED

OBCHOD A MARKETING / TECHNIKA

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

SALES TECHNICAL	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Support / Inside Sales	35 000	70 000	60 000
Sales Representative	35 000	65 000	45 000
Sales Engineer	40 000	75 000	60 000
Key Account Manager	50 000	90 000	70 000
Area Sales Manager	60 000	90 000	80 000
Sales Director	90 000	180 000	140 000
Product Specialist	40 000	70 000	55 000
Product Manager	50 000	85 000	70 000
Product Director	80 000	150 000	120 000

MARKETING TECHNICAL	MIN	MAX	TYPICAL
Digital Coordinator	40 000	50 000	45 000
Digital Specialist	40 000	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
PR Coordinator	40 000	50 000	40 000
PR Specialist	40 000	75 000	55 000
PR Manager	70 000	110 000	85 000
PR Director	100 000	165 000	130 000
Graphic Designer	40 000	100 000	65 000

Nežádанější benefity v sektoru



Flexibilní pracovní doba



Home office



Služební vůz



Vzdělávání/
jazykové kurzy

OBCHOD A MARKETING - FINANCE

SLUČOVÁNÍ A REDUKCE OBCHODNÍCH MÍST PŘIVÁDÍ NA TRH ZKUŠENÉ UCHAZEČE

Koronavirová pandemie do určité míry ovlivnila situaci na trhu práce ve finančních institucích. Většina z nich, včetně pojišťoven a leasingových společností, nyní neřeší prioritně plánování náborů a zaměřují se více na restrukturalizační změny a finanční plánování. Přestože se pro začátek roku 2021 očekává úbytek obchodních rolí v tomto sektoru, finanční instituce zůstávají jedním z nejstabilnějších zaměstnavatelů v České republice.

Uchazeči nejsou příliš otevření případné změně zaměstnání, obávají se dopadů pandemie a změn, které v jejím důsledku mohou na trhu práce nastat, nechtějí tak přijmout riziko zkušební doby u nového zaměstnavatele. Míra fluktuace se tak stále snižuje, a to zejména na obchodních pozicích na regionálních pobočkách. Jedná se o nejpoptávanější role v celém segmentu.

Tak jako v jiných oblastech obchodu, středem zájmu společností jsou stále akvizitní obchodníci a online marketéři. Firmy preferují specialisty, kteří již mají pracovní zkušenosti v oboru u konkurenčních nebo příbuzných společností.

Úbytek rolí pro seniorní uchazeče, regiony se slučují

Příležitostí pro seniorní uchazeče v obchodní sféře ubylo. Většina společností má tendence uzavírat tyto role interně, povýšením interního zaměstnance, popřípadě sloučením regionů, například na rolích obchodních zástupců nebo regionálních manažerů. V některých případech nebyly instituce z důvodu příchodu pandemie schopny prodloužit zaměstnancům smlouvy na dobu určitou, nyní tak firmy mohou těžit z vyššího počtu uchazečů, kteří jsou na trhu dostupní, aktivní a s odpovídajícími zkušenostmi. To se týká i zkušených uchazečů na seniorní role, kdy se v rámci restrukturalizace tyto pozice rušily a docházelo k propojování interních divizí.

Marketing dále posiluje, především digital a e-commerce

Oblast marketingu pandemie až tolik neovlivnila. Je patrný nárůst pozic zaměřených na digital a e-commerce. Důvod je jasný – společnosti se snaží co nejrychleji a nejefektivněji přizpůsobit všeobecnému trendu přechodu na moderní online platformy, aby zákazník mohl vyřešit online co nejvíce svých požadavků. Otevírají se jak juniorní pozice pro čerstvé absolventy, tak i seniorní role koučů a team leaderů digitálních a e-commerce týmů.

Mzdy v sektoru mírně rostly

Výrazné změny ve mzdách v loňském roce nenastaly. K mírnému růstu mezd do 3 % docházelo u zaměstnanců na pozicích Relationship Manager, Key Account Manager, kteří mají na sebe navázanou zajímavou klientelu a plní obchodní plány, zde se potvrzuje snaha společností o maximální retenci zaměstnanců. Hlavním motivačním nástrojem je stále výše variabilní složky. Ty se nastavují individuálně a pohybují se v širokém rozmezí od 25 % do 100 % základní roční mzdy.

U marketingových pozic se stále drží trend poskytování vyšší základní mzdy (v závislosti na senioritě kandidáta) a nižší variabilní složky (maximálně 13-15 % základní mzdy). Kandidáti na pozicích v digital marketingu a e-commerce si polepšili na výplatních páskách zhruba o 2-3 procenta.

Uchazeči nejsou nakloněni změnám zaměstnavatele, chtějí především jistotu a perspektivu

Pracovní nabídky posuzují uchazeči velmi komplexně; velkou důležitost přikládají brandu a postavení společnosti na trhu, její stabilitě a jasně definované strategii do budoucna. Oproti předchozím obdobím má proto vyšší důležitost i rychlost výběrového řízení, zásadními aspekty jsou mzdové ohodnocení a bonusy. Klíčovými benefity i nadále zůstává možnost práce z domova a firemní auto i k osobním účelům (nejpopulárnější benefit u obchodníků v terénu), odpovídající bonusová složka a vzhledem k současné situaci stabilita a možnost rychlého interního kariérního růstu.

V roce 2021 by měl trh zůstat i nadále konzervativní. I v případě, že se pandemii podaří rychle překonat, neočekáváme, že většina zaměstnanců bude otevřena změně zaměstnání bez seriózních důvodů. Na druhou stranu, očekávané slučování a omezení obchodních pozic přivede na trh zkušené aktivní uchazeče.

Nejžádanější benefity v sektoru



Home office



Flexibilní pracovní doba



Příspěvek na vzdělávání



Automobil i pro soukromé využití

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	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Representative	35 000	55 000	45 000
Key Account Manager	45 000	75 000	60 000
Middle Office - B2B	40 000	55 000	45 000

B2B SERVICES	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Manager	55 000	80 000	60 000
Sales Director	90 000	260 000	170 000

MARKETING / PRODUCT	MIN	MAX	TYPICAL
Senior Product Manager	65 000	90 000	80 000
Senior Marketing Specialist	45 000	80 000	60 000
Digital Project Manager	50 000	90 000	80 000
CRM Manager	65 000	90 000	80 000
Junior Marketing Online Specialist	35 000	50 000	45 000
PPC Specialist	35 000	60 000	45 000
Marketing Communication Specialist	45 000	80 000	60 000
Marketing Manager	90 000	170 000	130 000
Project Manager	65 000	120 000	80 000
Digital Director	160 000	240 000	200 000



Marketingové agentury se v první polovině loňského roku intenzivně potýkaly s dopadem pandemie na jejich oblast působnosti. Byly často nuceny snižovat své rozpočty a zaměřovaly se více na in-house marketing.

Více jak polovina společností zaznamenala v tomto období výrazné snížení poptávky ze strany zákazníků. V létě 2020 se situace začala postupně stabilizovat, byl patrný zejména nárůst poptávky po online propagaci a službách na sociálních sítích. I tak ale klienti marketingových agentur zůstávají opatrní a stále spíše vyčkávají, jaký zvrát přinese rok 2021.

Firmy se snaží motivovat své lidi dosažitelnějšími cíli

Společnosti v loňském roce své týmy dále ve větší míře neposilovaly, spíše se zaměřovaly na udržení a motivaci zkušených pracovníků a zavedených týmů. Tyto snahy jim usnadňoval fakt, že jejich lidé neměli tendenci vyhledávat konkurenční pracovní příležitosti a zůstávali vůči svým zaměstnavatelům loajální. Ze strany firem bylo patrné snižování ambiciózních obchodních cílů, aby zaměstnanci měli větší příležitost dosáhnout na bonusovou složku mzdy.

Společnosti nyní nejčastěji poptávají Account manažery – Huntery, kteří mohou přivést nové zákazníky. V marketingu se pak nejlépe uplatní specialisté na online prostředí, které v důsledku současné situace prosperuje nejvíce.

Firmy rozvíjejí nefinanční benefity, další nabídku byly nuceny omezit

Z hlediska firemních výhod se firmy více věnovaly optimalizaci nefinančních balíčků benefitů. V preferencích uchazečů se stále na nejvyšších příčkách drží možnost home office a flexibilní pracovní doba, tedy oblasti přímo související s vyváženým pracovním a osobním životem. Zkušenosti z počátku loňského roku umožnily společnostem ve službách a médiích bez rozdílu velikosti firmy tyto výhody nabízet častěji, přestože to pro ně dříve nebylo obvyklé.

Propad v zakázkách a tedy i v obratu společností v důsledku omezení další benefity, které jinak společnosti běžně svým lidem nabízí, část nabídky těchto výhod byla dočasně pozastavena.

Uchazeči o pracovní místa v oboru médií a služeb jsou silně přitahováni silou značky, popřípadě atraktivitou projektu. Pokud se uchazeč rozhoduje mezi dvěma nabídkami, neřídka zvolí tu, která je pro něj z těchto hledisek zajímavější, a to i za cenu celkově nižší finanční nabídky ze strany zaměstnavatele.

V rámci ochrany a péče o zdraví svých zaměstnanců se naprostá většina zaměstnavatelů rozhodla pro zavedení dlouhodobé práce na dálku. V jiných případech firmy převáděly své zaměstnance na směnný provoz, aby došlo k omezení celkového počtu zaměstnanců na pracovišti tím ke snížení kontaktů.

Mírný nárůst mezd v online marketingu

Oblast mezd v uplynulém roce neprošla v tomto odvětví výraznou změnou. Pozitivním faktem bylo, že zaměstnavatelé nebyli nuceni propouštět a byli schopni si zachovat týmy v původním rozsahu. Úbytek zakázek a nižší příjmy však neumožnily další růst mezd. Mírný nárůst pozorujeme v online marketingu, kde základní mzdy vyrostly v průměru o 4 %. Růst mezd se neočekává ani v roce letošním. Mzdy budou stagnovat a firmy budou pracovat více s retencí a motivací zaměstnanců.

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

SALES	MIN	MAX	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	MIN	MAX	TYPICAL
PPC Specialist	38 000	70 000	50 000
Digital Specialist	42 000	65 000	55 000
Digital Manager	63 000	100 000	75 000
Director of Digital Marketing	80 000	150 000	125 000
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	36 000	90 000	64 000
Web Analyst	32 000	60 000	47 000

Nežádанější benefity v sektoru



Home Office



Flexibilní pracovní doba



Jazykové kurzy



Týden dovolené navíc

RETAIL

PRACOVNÍCH MÍST VÝZNAMNĚ UBYLO, INVESTICE PLYNOU DO E-COMMERCE

Retailový pracovní trh a celý segment jako takový patřil v loňském roce k těm, které byly koronavirovou pandemií zasaženy nejvíce. Příchod Covid-19 měl dopad nejen na profit a fluktuaci ve společnostech, proměnil také styl práce a omezil expanzi firem.

Obchodníkům chybí turisté, a to především v segmentech luxury a premium, kde zahraniční zákazníci tvoří většinu objemu tržeb. Tyto segmenty zaznamenaly zásadní propad. Velký boom však zažívá online prodej.

Pozic celkově masivně ubylo, firmy se zaměřují na online

Úbytek pracovních míst v retailu byl patrný již v posledním čtvrtletí roku 2019, zejména pak u seniorních rolí. V březnu 2020 pak společnosti náborů zastavily téměř kompletně, s výjimkou online marketingu, kde bylo nutné posílit týmy. Mnoho náborů bylo pozastaveno a jisté zlepšení a obnovení výběrových řízení bylo patrné až v závěru léta.

Aktuálně společnosti nejčastěji obsazují pozice Store manažerů, Shop asistentů a role v online marketingu. Vzhledem k odloženým expanzím firem, respektive vstupu nových obchodníků na český trh, nyní plánovaných na druhou polovinu letošního roku, se objevují i příležitosti na klíčové ředitelské posty.

Ztrátu tržeb v kamenných prodejnách se společnosti snažily alespoň částečně kompenzovat prodejem online. Zákazníci strávili od března do srpna loňského roku výrazně více času na internetu, což se samozřejmě promítlo i do objemů nákupů uskutečněných online. E-shopy hlásí rekordní tržby, které v průměru vzrostly v loňském roce o zhruba 20 %.

I tak se mnoho společností nevyhnulo propouštění zaměstnanců, globální značky redukují počty kamenných prodejen a soustředí se na další stabilizaci, případně posílení e-commerce.

Firmy se snaží o stabilizaci týmů

Hlavním tématem loňského roku byla u většiny retailových řetězců retence. Snaha o udržení klíčových lidí, popřípadě snaha získat kvalitní a loajální zaměstnance, kteří budou posilou společnosti z dlouhodobého hlediska. Firmy usilují o snížení fluktuace, která je pro retail typická. Společnosti investovaly čas do práce na sociálních sítích, neztrácely zájem o práci s talenty a investovaly také do externích tréninků. Společnosti se dále zajímají o vývoj mezd na pracovním trhu a případné změny v očekávání uchazečů.

Uchazeči navyšují své mzdové očekávání, firmy jim však nemohou vyhovět

Vzhledem k aktuální situaci paradoxně vnímáme ze strany uchazečů vyšší mzdové požadavky, které zdůvodňují relativně nízkým počtem dostupných kvalitních kandidátů na trhu. Mzdy však v loňském roce nerostly, jejich navýšení, až na výjimky v exponovaných oborech, nebylo ze stran společností ekonomicky únosné.

V letošním roce se nárůstu dočkají zaměstnanci především v potravinářských řetězcích. Pokles mezd jsme zaznamenali především u seniorních rolí, jako je například Area Manager, kde se aktuální finanční nabídka pohybuje přibližně o 5-7 % níže.

Počet otevřených míst je výrazně nižší, ale přesto se uchazeči snaží vyjednat si co nejvýhodnější podmínky a hledají kompromisy, například ve finančním ohodnocení a časové flexibilitě, ale firmy nejsou příliš ochotné těmto požadavkům vyhovět. Pro firmy bude nadále prvořadý rozvoj zaměstnanců, zaměřují se proto na školící systémy, včetně nabídky externích školení.

MZDOVÝ PŘEHLED RETAIL

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

SALES: PRAHA / PRAGUE	MIN	MAX	TYPICAL
Shop Assistant	22 000	50 000	26 000
Supervisor / Key Holder	24 000	55 000	28 000
Cashier / Head of Cashier	22 000	45 000	30 000
Department Manager	26 000	80 000	30 000
Store Manager	28 000	60 000	36 000
Area Manager	40 000	250 000	75 000
Visual Merchandiser	23 000	53 000	27 000
Area Visual Manager	40 000	75 000	60 000
Sales Director	100 000	250 000	150 000
Country Manager	150 000	320 000	180 000
Store Manager (English speaking)	36 000	140 000	55 000

SALES: MORAVA	MIN	MAX	TYPICAL
Shop Assistant	20 000	28 000	23 000
Department Manager	24 000	38 000	28 000
Store Manager	28 000	60 000	34 000
Area Manager	40 000	80 000	65 000
Visual Merchandiser	23 000	30 000	28 000
District Manager	37 000	70 000	55 000
Area Visual Manager	36 000	55 000	50 000
Store Manager (English speaking)	35 000	60 000	45 000

MARKETING	MIN	MAX	TYPICAL
Marketing Manager	60 000	250 000	90 000
Marketing Specialist	35 000	65 000	50 000
PR Manager	45 000	200 000	90 000
PR Specialist	36 000	60 000	47 000
Internal / External Communication	30 000	60 000	45 000
E-commerce Manager	45 000	150 000	90 000
Online Specialist	35 000	60 000	45 000
E-merchandising Manager	45 000	90 000	65 000
Online Analyst	35 000	70 000	60 000
E-marketing Specialist	30 000	50 000	35 000
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

MZDOVÝ PŘEHLED

RETAIL

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

AREA DESIGN	MIN	MAX	TYPICAL
Creative Director	60 000	240 000	120 000
Graphic Designer	40 000	85 000	60 000

AREA WHOLESALE	MIN	MAX	TYPICAL
Wholesale Manager / Director	55 000	160 000	90 000
Key Account Manager	35 000	90 000	70 000

SLOVENSKO* / SLOVAKIA*	MIN	MAX	TYPICAL
Shop Assistant	810	1 200	900
Department Manager	1 000	1 800	1 400
Store Manager	1 200	2 200	1 600
Area Manager	1 700	2 700	2 400
Visual Merchandiser	900	1 400	1 200
Sales Director	3 000	6 000	4 400
Country Manager	4 200	8 000	5 800

* Mzdy v regionu Slovensko jsou uváděny v Eurech.

Nejžádanější benefity v sektoru



13. mzda



Bonusy ihned po nástupu



Dovolená navíc



Plně hrazené stravenky



V roce 2020 jsme zaznamenali stagnaci nábora, která byla ještě umocněna příchodem pandemie Covid-19 a následnými opatřeními, které omezily obchodní aktivity společností. Docházelo k zastavení nábora nejen u obchodních rolí, ale i u pozic středního managementu ve specializovaných oblastech.

Loňský rok byl typický pokračujícími změnami organizačních struktur, snížením zájmu o čerstvé absolventy, dalším tlakem na vznik kombinovaných pozic, zásadními změnami v obchodních aktivitách nebo také ochotou investovat do juniorních kandidátů s částečnou praxí.

Nové trendy a postupy v obchodu i v náboru

Společnosti své náborové aktivity na počátku roku utlumily, odhadem bylo otevřeno o 20 % méně nových příležitostí, než v roce předchozím. Ovšem poptávka po zkušených kandidátech, zejména s portfoliem kontaktů a znalostí dané terapeutické oblasti, měla stále svoji dynamiku. S nástupem pandemie Covid-19 se situace změnila a došlo k utlumení nábora na obchodní role u většiny farmaceutických společností. V oblasti Medical Device tento útlum nebyl tak značný a obchodníci se zdravotními prostředky byli stále poptáváni. Nejvíce pozic jsme zaznamenali v oblasti klinické diagnostiky, ať už to bylo rozšiřování stávajících týmů či dokonce vstup nových společností na český trh. Portfolio těchto společností bylo přímo propojeno s testováním Covid-19 a jednalo se především o pozice odborné, edukační a prodejní.

Během první vlny jsme nezaznamenali přechod obchodníků na kurzarbeit ani masivnější propouštění, hlavním cílem většiny společností bylo udržet si stávající zaměstnance. Tato snaha si vyžádala reakci ze strany zaměstnavatelů v podobě vybavení domácích kanceláří, přehodnocení obchodních aktivit ve smyslu podpory telekonferencí a online obchodních aktivit a poklesu návštěv u klientů.

Od druhé poloviny roku docházelo ke změnám v organizačních strukturách, slučování obchodních týmů a zvětšování obchodních regionů. U seniorních pozic se uvedené změny promítly do propojování mezinárodních regionů. Vznikaly nové digitálně zaměřené pozice v oblasti marketingu, ale i obchodu. Trend vzniku kombinovaných, tzv. hybridních rolí, nadále zesiluje, vznikají edukační pozice, pro firmy je to výhodné z finančního pohledu. Zda tento přístup přináší vyšší efektivitu zůstává nadále diskutabilní. Kandidáti musí prokázat dostatečnou flexibilitu, ochotu sloučit obchodní a marketingové aktivity a zejména pak tuto sdílenou agendu v praxi zvládnout. Přínosem pro ně je pak větší rozmanitost náplně práce, více zodpovědnosti a impulsy k osobnímu rozvoji, na druhou stranu přicházejí o prohloubení odbornosti a specializace. Trend posilování online prodeje s tím spojené e-commerce kanály přináší nové příležitosti pro kandidáty s tímto zaměřením.

Mzdy na obchodních pozicích zůstaly na své úrovni, mění se skladba benefitů a motivace

Nová situace na pracovním trhu přinesla sice větší počet dostupných uchazečů, ovšem, společnosti zpřísnily kritéria výběru, trvají si na odbornosti kandidátů a mají vysoké nároky. Zkušenosti a odborně vybavení kandidáti jsou ovšem velice opatrní a nechtějí udělat změnu, obávají se zkušební doby a nových obchodních plánů. Uchazeči jsou více motivováni vyšší fixní složkou mzdy, než její provizní částí. Obávají se vlivu restrikcí a opatření na obchodní aktivity a z toho plynoucí neschopnosti plnění nastavených obchodních cílů. Dále preferují a vítají možnost rozvoje a vzdělávání. Setkáváme se tak s určitou disproporcí na trhu mezi nabídkou aktuálně volných kandidátů, ovšem z jiných oborů, a mezi poptávkou po seniorních specializovaných obchodnících s motivací ke změně zaměstnání. Nábor těchto kandidátů tedy zůstává nadále obtížný a je třeba oslovovat kandidáty cíleně a přesvědčit je ke změně.

Mzdy na obchodních pozicích si zachovaly stávající úroveň nebo zaznamenaly jen kosmetický nárůst v podobě 2 až 5 procent, především z důvodu retence seniorních specializovaných zaměstnanců. U některých distribučních společností byl patrný mírný pokles mezd. Pokles zájmu o absolventy zastavil tlak na růst mezd pro tyto juniorní uchazeče.

Změnami prošly také benefity. Home office již není žádaným benefitem, ale samozřejmostí. Zaměstnanci očekávají podporu ze strany firem týkající se vybavení pro práci z domova. Společnosti zařadily nové benefity, jako hrazení testování na C-19, nadstandardní zdravotní péči a nákup vitamínů, pro manažerské a top manažerské pozice bývá k dispozici možnost zařadit se do akciového programu. Služební auto i k soukromým účelům, penzijní připojištění, flexibilní pracovní doba, týden dovolené navíc zůstávají mezi tzv. „must have“ benefity a firmy je více než kdy jindy využívají k udržení kvalifikovaných obchodníků.

Pro rok 2021 očekáváme nadále stagnaci mezd, pokud dojde k nárůstu, tak jen v jednotkách procent. Polepšení si na svých výplatních páskách do výše 5 až 7 procent mohou očekávat seniorní odborně vybavení obchodníci se znalostí trhu a klientely a zkušenosti marketéři v oblasti digital marketingu a e-commerce.



Rok 2020 byl bohatý na pozice v oblasti Medical Affairs napříč senioritou i zaměřením. Vyskytovaly se typově „nové“ pracovní příležitosti pro kandidáty bez předchozí zkušenosti v tomto odvětví, se snahou poskytnout juniornímu kandidátovi (s adekvátním vzděláním) supervizi, zaškolení, certifikace a uvést ho do problematiky Medical Affairs.

Pro zkušené Medical Advisory vznikaly pozice kombinované s přesahem do dalších oblastí, například do Market Access, Training, či celkové budování Medical Affairs oddělení na „zelené louce“ a to jak pro léčiva po registraci, tak v rámci Clinical Research.

Úzké zaměření specialistů

U odborných pozic zaznamenáváme nárůst velmi úzce specializovaných rolí. V průběhu roku několik společností vytvářelo ve své struktuře nové tréninkové pozice se zaměřením na měkké dovednosti, ale i produktově odbornou stránku, a oprošťovaly se od externích dodavatelů. V oblasti Market Access docházelo k úzké specializaci uvnitř oddělení, zejména na pozice typu HTA / Pricing / Reimbursement. V klinickém hodnocení docházelo k posilování týmů Medical Information a Data Statistics.

Společnosti jsou velmi náročné při výběru nových uchazečů, primárně se zaměřují na interní zdroje a možnost posunu

vlastních zaměstnanců, v případě externích kandidátů mají jasně stanovená kritéria výběru, která se snaží naplnit. Zároveň jsou schopny po takto detailním výběru nabídnout kandidátovi určité jistoty i nadstandardní ohodnocení a dlouhodobou spolupráci.

Renomé společnosti jako hlavní benefit

V roce 2020 bylo velké téma slovo loajalita – ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů. Při změně zaměstnání uchazeče ve velké míře zajímá fluktuace dané společnosti, přístup k zaměstnancům, zjišťují si reference na dostupných portálech a celkovou spokojenost ve firmě, či možnosti profesního růstu uvnitř společnosti. Covid-19 ovlivnil celkové procesy spojené s náborem, většina společností přistoupila k „vyčkávací strategii“ a nábor nových pozic byl pozastaven. Dotklo se to především pozic ve středním managementu.

Výhled do roku 2021

Jako prioritu společností pohybující se v odvětví farmacie v letošním roce vnímáme celkovou stabilizaci, odlišení se od konkurence, hledání nových komunikačních platform. Kandidáti naopak budou hledat větší jistoty u svých zaměstnavatelů, satisfakci s celkovým prostředím ve společnosti, lukrativní finanční ohodnocení.

Ze strany společností je patrný rovněž větší zájem o další podporu obchodních aktivit, ať už v podobě detailních mzdových průzkumů na míru či spolupráce při relokaci kandidátů ze/do zahraničí, nebo zajištění služby outplacementu pro zaměstnance, se kterými se společnost musí rozloučit v důsledku nastalé situace.

Nežádanější benefity v sektoru



Flexibilní pracovní doba



Vybavení pro práci na home office



Dovolená navíc



Možnost nákupu firemních akcií

MZDOVÝ PŘEHLED
LIFE SCIENCES

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

PHARMA - SALES & MARKETING	MIN	MAX	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 (1-2 years exp.)	45 000	55 000	50 000
Brand Manager	70 000	90 000	80 000
Product Manager Rx	80 000	100 000	90 000
Digital Marketing Specialist	55 000	70 000	65 000
Digital Marketing Manager	70 000	100 000	85 000
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	MIN	MAX	TYPICAL
Medical Sales Representative	40 000	55 000	50 000
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	45 000	60 000	50 000
Field Service Engineer	38 000	60 000	45 000
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	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Specialist	40 000	55 000	45 000
Product Specialist	45 000	65 000	55 000
Application Specialist	45 000	60 000	50 000
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	50 000	80 000	60 000
Business / Market Development Manager	80 000	120 000	100 000
Business Unit Manager	100 000	160 000	120 000

MEDICAL	MIN	MAX	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	150 000	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	35 000	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	MIN	MAX	TYPICAL
CTA	28 000	40 000	35 000
CRA (2-3 years experience)	57 000	76 000	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



INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE & TELEKOMUNIKACE

MOTIVACÍ KE ZMĚNĚ JE MZDA, STABILITA FIRMY A ZAJÍMAVÝ PROJEKT



Již v minulém vydání mzdového průzkumu jsme predikovali zpomalení trhu v závěru roku 2019. I přes stále ještě narůstající platové požadavky ze strany kandidátů řada firem přistoupila k určité racionalizaci ohledně svých náborových plánů a podmínek pro nově příchozí zaměstnance. Něco takového nebylo v IT sektoru dlouhá léta vůbec možné.

Příchod pandemie COVID-19 ale situaci dále zkomplikoval. Je pravdou, že IT / Telco sektor byl vůči nečekaným změnám obdivuhodně odolný a ve srovnání s jinými obory nezaznamenal dramatický propad. Řada společností si byla dobře vědoma toho, že udržení vlastních zaměstnanců z oblasti IT je pro ně klíčové a proto hledaly úspory jinde.

Covid-19 proměnil i IT sektor, firmy prodlužují výběrová řízení

Navzdory predikcím nebyl IT segment zasažen větší vlnou propouštění, zejména v jarních měsících roku 2020 však došlo k poklesu poptávky ze strany zaměstnavatelů a na trh vstoupili uchazeči, kteří možná poprvé v životě přišli o práci. Jejich počty nebyly závratné, přesto ale dopad na trh měly.

Situace se dotkla nejvíce projektových manažerů a pracovníků věnujících se projektům pouze na částečný úvazek. Problematická situace nastala i u firem poskytujících outsourcingové IT služby. Z úsporných důvodů začaly společnosti upřednostňovat zaměstnance na hlavní pracovní poměr před freelancery.

Některé společnosti, zejména ty mezinárodní, zastavily nábor až do konce kalendářního roku 2020, většina firem se ale snažila už koncem léta aktivity v této oblasti opět obnovit, zejména kvůli odsunutým termínům projektů.

Průběh náborového procesu se nyní opět prodlužuje z jednoho až na tři kola, v ojedinělých případech se společnosti vracejí k ověřování referencí a obecně si více vybírají. Následování těchto kroků v případě IT specialistů nedoporučujeme, jejich přínos pro výběr toho správného kolegy je diskutabilní a i nadále by měl hrát prim důraz na technické dovednosti kandidáta a rychlý výběrový proces, protože konkurence je stále obrovská.

Změnil se také přístup k práci z domova. Pohovory přes Skype, Zoom apod. se staly samozřejmějšími, onboarding nového zaměstnance pomocí těchto technologií se ukázal jako nutné, ale nikoliv nemožné řešení a trvalý přechod na práci z domu byl nevyhnutelnou skutečností, které se firmy musely přizpůsobit. I společnosti, které dlouhá léta práci z domova odmítaly, nyní zjistily, že takto fungovat lze.

Posilují IoT týmy, zájem o pracovníky ze třetích zemí upadá

Pokračujícím pozitivním trendem je přechod do cloudových řešení a rostoucí potřeba rozšiřovat týmy specializující se na machine learning a IOT řešení. Zatímco v předchozích letech se o těchto trendech spíše jen mluvilo v teoretické rovině, dnes reálně společnosti takové týmy zakládají a dále je posilují.

Naopak zcela opomenutý zůstal trend najímat spolupracovníky ze zemí mimo Evropskou unii a pomáhat jim se získáním pracovního povolení. V době před vypuknutím pandemie se touto cestou vydávalo stále více společností, nyní se tyto snahy utlumily. Společnosti, které očekávají další růst, mají proto ideální příležitost služeb častokrát mnohdy velmi kvalitních uchazečů využít.

Uchazeči odcházejí za lepšími projekty či lepším manažerským vedením

Preference uchazečů v oblasti IT se vyvíjí dvěma směry. Ti, kterých se krize nedotkla a i nadále svou práci bez větších změn mají, jsou při zvažování dalších nabídek opatrnější. Zajímají se o stabilitu společnosti a mzdové požadavky až tolik nerevidují. Změnu pracovního místa vnímají jako nejistotu, která s koncem zkušební doby nemusí nutně skončit. Důvodem ke změně u těchto pracovníků byla nejčastěji kritika opatření, která jejich současný zaměstnavatel udělal ve snaze udržet společnost v zisku nebo zjištění, že slibované projekty, kvůli kterým do firmy nastoupili původně, se buď odkládají nebo ruší. Varianta setrvání ve firmě, ovšem za cenu nezajímavého projektu či pozměněné pracovní náplně pro ně příliš atraktivní není. Bude-li ale koronavirová pandemie pokračovat i v tomto roce, je možné, že se tento názor začne měnit.

Druhou skupinou kandidátů jsou ti, kteří kvůli pandemii o práci přišli. Navzdory obtížné ekonomické situaci o ně zaměstnavatelé usilují, pokud jim to jejich možnosti alespoň částečně dovolují. Stále platí, že v IT sektoru poptávka dramaticky převyšuje nabídku. I tito zaměstnanci kladou důraz na stabilitu zaměstnání, zatímco zajímavost projektu nebo finanční podmínky už jsou k diskuzi. Ochota najít kompromis výhodný pro obě strany je zřejmá. Pokud v tomto případě finanční nabídka u nového zaměstnavatele odpovídá předchozímu ohodnocení uchazeče, je to bráno jako úspěch.

V současné době vidí uchazeči jako perspektivní a stabilní zaměstnavatele společnosti zaměřující se na distribuci, logistiku, retail, potravinové řetězce, farmaceutické firmy, bankovní instituce nebo IT společnosti s interními projekty. Předpokládají totiž, že budou jejich služby poptávány i do budoucna, ať už se situace vyvine jakkoliv.

Mzdy v IT až na výjimky neporostou, firmy šetří na benefitech

Mzdy IT specialistů v letošním roce, až na několik výjimek, zůstávají ve stejné výši. Drtivá většina společností zastavila nárůst mezd, jejich snížení ale v IT sektoru neočekáváme. Drobné změny zaznamenaly pozice, u nichž byla v posledních dvou letech nejviditelnější rostoucí křivka poptávky, tedy DevOps, IT Security, SW Architect a Data Analyst, respektive Data Scientist, a s nimi i celá oblast e-commerce. V oblasti softwarového vývoje se drží na stejné úrovni, bez ohledu na daný programovací jazyk.

Aby společnosti nemusely redukovat stavy zaměstnanců, hledaly často úspory v oblasti benefitů. Tam kde je bonusová složka mezd navázána na obrát společnosti, se často zaměstnanci svých bonusů v loňském roce nedočkali. Mimo to docházelo ke snižování nebo rušení příspěvků na dopravu, změny se dotkly i poskytování rozvojových a školicích programů. Z důvodu nemožnosti osobní účasti na kurzech se některé sice přesunuly do online prostředí, jiné však bylo nutno zrušit.

Predikce dalšího vývoje je i nadále problematická a závisí na dalším vývoji pandemie. Můžeme předpokládat, že případná vládní opatření se dříve či později dotknou i IT sektoru. V takovém případě lze očekávat další zpomalení či zastavení náborů, eventuálně redukci pracovních míst u některých zaměstnavatelů či další odklady projektů. Minimálně do doby, než bude na trhu běžně dostupná bezpečná vakcína.

Nežádanější benefity v sektoru



Tréninky / certifikáty



Home office



Finanční bonusy



Flexibilní pracovní doba

MZDOVÝ PŘEHLED INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE / TELEKOMUNIKACE

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

ROLE	MIN	MAX	TYPICAL
ABAP Programator	65 000	110 000	90 000
Administrator / Support Engineer	40 000	65 000	60 000
Application Specialist – 2nd and 3rd line	60 000	80 000	75 000
BI Developer	45 000	100 000	65 000
Big Data Analyst	50 000	110 000	90 000
Big Data Architect	130 000	200 000	160 000
Big Data Developer	90 000	160 000	125 000
Business Analyst	60 000	90 000	80 000
Cloud Engineer	60 000	110 000	90 000
Data Analyst	60 000	90 000	75 000
Developer / Programmer – .NET	60 000	140 000	120 000
Developer / Programmer – Java	60 000	140 000	120 000
DevOps Engineer	60 000	140 000	120 000
DHW Specialist / BI	50 000	100 000	80 000
DTB Administrator / Developer	45 000	90 000	70 000
Hadoop Data Engineer	60 000	120 000	110 000
iOS Developer	55 000	90 000	75 000
IT Architect – IoT	90 000	130 000	120 000
IT Auditor	45 000	110 000	85 000
IT Manager	70 000	200 000	130 000
JavaScript Engineer	50 000	130 000	100 000
Machine Learning / Artificial Intelligence Engineer	70 000	120 000	90 000
Network Security Engineer	50 000	90 000	80 000
PHP Developer	50 000	100 000	95 000
QA (Automation)	50 000	120 000	85 000
QA (Manual)	40 000	75 000	55 000
Product Manager	90 000	220 000	140 000
Programmer graduate – any language	35 000	65 000	55 000
Project Manager	55 000	120 000	100 000
Python Engineer	50 000	100 000	90 000
SAP Key User	40 000	70 000	60 000
SAP Specialist / Consultant	80 000	150 000	100 000
Scrum Master	70 000	110 000	90 000
Security Analyst / Specialist	60 000	110 000	90 000
Security Officer	80 000	130 000	115 000
Service Manager (ITIL)	70 000	110 000	90 000

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

ROLE	MIN	MAX	TYPICAL
SW Architect	90 000	130 000	110 000
SW Engineer C / C++ / Embedded	50 000	120 000	90 000
System Administrator	50 000	80 000	75 000
Systems Analyst / QA	40 000	100 000	80 000
Technical Leader	70 000	130 000	115 000
Technical Writer	45 000	85 000	75 000
Technology / Business Consultant	45 000	85 000	70 000
Test Analyst	35 000	80 000	65 000
Test Manager	50 000	115 000	100 000
UX / UI Engineer	60 000	150 000	120 000



VÝROBA A STROJÍRENSTVÍ

RŮST POPTÁVKY PO UCHAZEČÍCH DO AUTOMATIZACE

Zpomalení průmyslu se začalo projevovat již počátkem roku 2020 a naplno propuklo nástupem koronavirové krize do České republiky. Nejvíce ovlivněn byl v první fázi dodavatelský řetězec asijských společností a později i těch Evropských, které měly určitou závislost na Itálii či Španělsku. Nejvíce ovlivněný byl automobilový průmysl v celém spektru dodavatelů.

Jedinou výjimku v automobilovém průmyslu pak tvoří Research and Development centra, kde je stále zájem o vysoce kvalifikované kandidáty jak z České republiky, tak i ze zahraničí.

Trh si v plné míře uvědomil důležitost průmyslu 4.0

Již v několika posledních letech jsme zaznamenali nárůst potřeby automatizace. Koronavirová krize tuto potřebu ještě více umocnila a tak pozorujeme stále se zvyšující poptávku po kandidátech, zejména na pozice PLC programátorů, PLC test inženýrů a techniků automatizace. Těchto kandidátů je na trhu ovšem stále nedostatek a je velmi obtížné sehnat zkušeného zaměstnance. Proces automatizace je závislý na dostatku financí a plánech projektů. I přes současné problémy většiny výroby očekáváme větší investice do automatizačních projektů během roku 2021 a tím pádem i nárůst rolí.

Většina výrobních firem se nevyhnula propouštění

Většina společností musela přistoupit k propouštění zaměstnanců na nižších výrobních pozicích s cílem stabilizovat specializované a manažerské role. V mnoha společnostech došlo na omezení pracovní doby či zrušení směnného provozu. Byly ovšem i společnosti, které krizi přečkaly v úsporném režimu bez nových náborů, ale také bez propouštění. Nejlépe se dařilo společnostem v oblasti farmaceutického a potravinářského průmyslu a společnostem se zaměřením na servisní služby. I přes krizi jsou na trhu otevřené nové pozice, a to buď ty, které jsou urgentní a kritické pro chod společnosti, a nebo na druhou stranu doplňkové pracovní pozice stabilních společností, jejichž nábor není prioritní. Společnosti si tak

dopřávají čas na výběr kandidátů z vlastní inzerce. Takový nábor probíhá pomalu, zejména proto, že na trhu práce ubylo aktivních uchazečů s odpovídající kvalifikací, či těch, kteří jsou ochotni riskovat změnu současně stabilní pozice za novou pracovní příležitost. V těchto případech uchazeči usilují o co nejvýhodnější nabídku, jak finanční, tak i v oblasti benefitů.

Mzdy stagnují, společnosti se snaží o snižování nákladů

Zaměstnavatelé usilují o snižování mzdových nákladů a výše mzdy se tak stala klíčovým faktorem výběrového řízení. Oproti loňskému roku, kdy byly společnosti ochotny k navýšení mzdy v případě vysoké kvalifikace uchazeče, nyní pečlivě posuzují i jejich finanční očekávání. Na druhou stranu se společnosti snaží udělat maximum pro to, aby stávající klíčoví zaměstnanci zůstali loajální. Je také patrný vyšší počet protinabídek a zvyšování mezd v momentě, kdy zaměstnanec podá výpověď. Společnost si je vědoma vyšších finančních ztrát, které by plynuly v souvislosti s časovou prodlevou s dokončením zakázek či nemožností dostát svým obchodním závazkům.

Úsporná opatření neměla velký dopad na nabídku benefitů

Zaměstnanci, kteří nepracují přímo ve výrobě, přešli během koronavirové krize na práci z domova. Tento benefit se nyní díky tomu stává na trhu velmi žádaným. Uchazeči dále oceňují zajímavé finanční bonusy, pátý týden dovolené a služební vůz, nebo alespoň dostatečnou parkovací kapacitu pro soukromé auto. V současné době, kdy ochrana zdraví zaměstnanců je prioritou, mají lidé tendenci častěji využívat osobní automobil pro cesty do práce. Navzdory úsporným opatřením se firmám podařilo udržet si vzdělávací a rozvojové programy, aby nadále umožnily svým zaměstnancům profesní růst a rozvoj. Patří sem oblíbené jazykové kurzy nebo vzdělávání v rámci daných specializací potřebných pro chod výroby.

Predikce vývoje mezd v sektoru je v tuto chvíli obtížná, neboť závisí na ekonomických výsledcích firem v sektoru a dalších dopadech pandemie. Navzdory tomu v tuto chvíli očekáváme pokračující stagnaci. Mírný nárůst mohou zaznamenat specializované pozice v R&D centrech či v automatizaci, kdy potřeba kvalitního zaměstnance s potřebnou kvalifikací bude nutností.

Nežádanější benefity v sektoru



Jazykové kurzy



Automobil i k soukromým účelům na manažerských rolích



Hrazená zdravotní péče



Home office

MZDOVÝ PŘEHLED

VÝROBA A STROJÍRENSTVÍ

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

ENGINEERING/ MANUFACTURING

JUNIOR ENGINEER 0-3 YRS EXPERIENCE	MIN	MAX	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	MIN	MAX	TYPICAL
Production / Manufacturing Engineer	50 000	75 000	63 000
Quality Engineer	50 000	80 000	65 000
PLC Programmer	43 000	80 000	50 000
R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	50 000	80 000	65 000
Project Engineer	45 000	75 000	60 000

SENIOR, TEAM LEADERS, MIDDLE MANAGEMENT	MIN	MAX	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	75 000	65 000
R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	60 000	100 000	80 000
Project Manager	65 000	120 000	90 000

TOP MANAGEMENT	MIN	MAX	TYPICAL
Production Manager / Director	75 000	160 000	100 000
Quality Manager / Director	85 000	160 000	105 000
Operations Manager / Director	85 000	200 000	160 000
Plant Manager	100 000	220 000	155 000
R&D Manager / Director	85 000	150 000	130 000
Project Manager	85 000	140 000	100 000

SPECIAL ROLES	MIN	MAX	TYPICAL
EHS Technician	32 000	50 000	40 000
EHS Engineer	35 000	60 000	45 000
EHS Manager	75 000	100 000	82 000
Lean Engineer	45 000	90 000	70 000
Continuous Improvement Manager	95 000	125 000	115 000

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



Růst mezd v sektoru logistiky a nákupu se po delší době zastavil a v některých případech dochází spíše k poklesu. To bylo způsobeno především situací kolem nákazy Covid-19, která na několik týdnů vyřadila ekonomiku z provozu. Největší propad zaznamenali dopravci a společnosti zabývající se externí logistikou.

Prioritou firem je udržet loajální zaměstnance

Se zmiňovaným zastavením ekonomiky jde ruku v ruce zpomalení, a u některých společností zastavení nábory zaměstnanců. Někteří zaměstnavatelé, především dopravci, výrobní společnosti napojené na sektor automobilového průmyslu či poskytovatelé skladovacích prostor, museli přistoupit z úsporných důvodů k propouštění zaměstnanců pro nadbytečnost nebo k reorganizaci, kdy jsou některé pozice rušeny. Jiná situace je pak u společností zaměřujících se na oblast zdravotnického vybavení, farmacie a FMCG, které naopak své kapacity navyšují a zaznamenávají růst, jak ekonomický, tak i z hlediska počtu zaměstnanců. Firmy se primárně soustřeďují na retenci loajálních pracovníků, kteří ve společnosti působí již delší dobu. Výrazné změny jsou patrné i v procesu výběrových řízení a nároků na uchazeče. V předchozích letech byl prioritou firem především růst, a aby společnosti byly schopny naplnit volná místa, často své požadavky na schopnosti a předchozí praxi uchazečů revidovaly. Nyní jsou zaměstnavatelé v oblasti náborů daleko opatrnější, zpřísnili své požadavky a z toho důvodu se prodlužuje i celková doba výběrových řízení.

Benefity už nejsou hlavní priorita

Prioritou zaměstnavatelů z řad výrobních a logistických firem bylo především udržení klíčových pracovních míst z hlediska rozpočtu. Plánované úpravy například benefitních schémat, se kterými se dříve aktivně pracovalo, proto firmy odkládaly, případně docházelo k mírným redukcím, aby se tak vyhnuly nežádoucím škrtům v headcountu. Aktuálně neplatí trend z let minulých, kdy se společnosti předháněly v rozsahu portfolia benefitů, cílem je reálné udržení pracovních pozic. Benefity nabízené THP pracovníkům jsou například individuální pracovní doba, home-office, možnost využívat pool car nebo příspěvky na dálkové studium.

Růst mezd se zastavil

Krise způsobená poklesem poptávky zapříčinila i zastavení růstu mezd, který v posledních letech byl každoročně několikaprocentní. Některé společnosti byly nuceny v rámci úsporných opatření snížit svým zaměstnancům úvazky, čímž snížily i své mzdové náklady. Neznamená to však, že se náborové kompletně zastavily. Nová místa jsou však vypsaná často s nižší základní mzdou, než tomu bylo v loňském roce, maximálně však o 5 %. V sektoru se v současné době nejlépe uplatní zkušení nákupčí, zde přetrvává relativně stabilní poptávka a stabilní bývá i nabídka mezd. Vývoj mezd a poptávky v logistice bude v letošním roce úzce spojen s makroekonomickým vývojem, který bude samozřejmě ovlivněn dalším vývojem pandemie Covid-19 a vládními opatřeními. Firmy budou pokračovat v nastavené snaze o stabilizaci, růst mezd, ani významný propad však neočekáváme.

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

LOGISTICS AND SUPPLY CHAIN (INTERNAL AND OUTSOURCING)

PURCHASING	MIN	MAX	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	MIN	MAX	TYPICAL
Supply Chain Coordinator	30 000	65 000	47 000
Logistics Process Developer	30 000	60 000	48 000
Logistics Manager	80 000	160 000	120 000
Supply Chain Manager	75 000	115 000	95 000
Supply Planner	45 000	70 000	58 000
Packaging Specialist	28 000	55 000	40 000
Demand Planner	45 000	75 000	60 000
Warehouse Manager	55 000	90 000	75 000
Distribution Center Manager	75 000	120 000	100 000
Customer Service	33 000	40 000	37 000
Customer Service Manager	50 000	100 000	60 000
Logistics Specialist	28 000	50 000	40 000
Internal Logistics Agent	33 000	42 000	40 000
Customs Agent	32 000	42 000	38 000

Nežádanejší benefity v sektoru



Flexibilní pracovní doba/
Home-Office



Možnost kariérního
růstu



Stravenky/příspěvek na
stravování



Dny dovolené navíc

STAVEBNICTVÍ A REALITY

POKRAČUJÍCÍ STAGNACE MEZD, UCHAZEČI HLEDAJÍ JISTOTU A STABILITU

Není překvapením, že rok 2020 byl turbulentním ve všech segmentech trhu. Nejistota kolem pandemie covid-19 se různou měrou odrazila v ochotě, ale vlastně i možnosti firem nabírat nové zaměstnance. Jde však o zcela jiný průběh „krize“, než tomu bylo v roce 2008. Tehdy se jednalo o naprostý pád finančního trhu, který zásadně ohrozil a narušil financování jak už probíhajících, tak připravovaných projektů.

Tyto signály nyní nemáme a staví se dál, a to i za pomoci a podpory bankovního financování. Dopady pandemie, reakce a následný vývoj ve třech částech realitního trhu, stavební, investiční / developerské a správy nemovitostí, se však liší.

Nedostatek lidí brzdí proces výstavby

Oblast výstavby byla koronavirovou pandemií zasažena nejvíce a důvod je zřejmý – nedostatek lidského kapitálu. Stavebním firmám chybí nekvalifikovaní stavební dělníci a některé z nich dokonce zaznamenaly i problém s dodávkou stavebního materiálu, což v kombinaci s předešlým může vést a povede ke zdržení celého odběratelsko-dodavatelského řetězce. Pokud jde o nábor, stále platí poptávka po zkušených stavbyvedoucích a lidech do přípravy, ať už té předvýrobní či realizační. Nadále přetrvává potřeba specialistů v oboru technického zabezpečení budov, obsazují se i role v liniových stavbách, tj. vodohospodářských či silničních.

Odborníci z retailu se uplatní v logistických projektech

Výstavba retailových projektů byla vždy úzce propojena s těmi logistickými, proto při hledání zaměstnanců pro tyto dva segmenty společnosti vítají zkušenost alespoň z jednoho z nich. To znamená, že ať už se obsazují kandidáti do projektového řízení ve výstavbě, pronájmu nebo správě, industriální developeri jsou otevření kandidátům z retailu a naopak. V současnosti je to právě logistika, pro kterou jsou covidové okolnosti letošního roku „šťěstím v neštěstí“. Uzavření retailových poboček či celých nákupních center přeneslo obrovský objem nákupů do online prostředí a e-commerce je tak na vzestupu. To s sebou nese i zvýšenou poptávku po skladovacích prostorách, a tudíž jejich rozšiřování či výstavbě. Právě do oblasti průmyslové / logistické výstavby tak často směřují kandidáti z retailu a obsazují tolik vyžadované pozice ve výstavbě, správě, pronájmu a v poslední době velmi významně i akvizicích. Maloobchodní potravinové řetězce významně zasaženy nebyly a pozice obsazují dále, na rozdíl od těch oděvních či přímo nákupních center – tady už je stagnace zásadní.

Když se doma bydlet musí a pracovat může
V případě rezidenčního trhu bude výrazným tématem poptávka v Praze, Středočeském kraji a pravděpodobně i Brně a jeho blízkém okolí. Více zájemců o bydlení lze očekávat na nájemním trhu, kde se uvolnily nemalé počty bytů dříve využívané v rámci Airbnb. Na kancelářském trhu poroste význam prvotřídních projektů, které nabídnou výjimečné technologie, vybavení, služby i lokalitu. Jako hlavní klíčové jevy a trendy, které bude možné pozorovat na trhu kancelářských prostor v letech 2020–2021, uvádí většina specialistů kvalitu pracovního prostředí, udržitelnost, architekturu a služby pro zaměstnance a nájemníky. Naopak lze pozorovat menší zájem o moderní kancelářské budovy s velkoplošnými prostory. Co to znamená ve vztahu k poptávaným profesím? U bytů to jsou i nadále odborníci na akvizice a zkušení projektoví manažeři, kteří si dokáží ohlídat celý průběh projektu, včetně engineeringu i zdoluhavé povolovací procesy. I pro oblast administrativních budov se hledají projektoví manažeři, obeznámení s LEED a BREEAM certifikacemi a zkušeností účastnit se i následných leasingových vyjednávání. Poptávání jsou dále i anglicky hovořící vedoucí projektů a technici, kteří se specializují na interiérové vestavby a přestavby, tzv. fitouty. Pravdou je, že příležitostí je nyní mnohem více ve správě stávajících portfolií než ve výstavbě nových. Property Manažery tak hledají nejen samotní developeri, ale stejně často i konzultační a poradenské společnosti v oblasti real estate.

Uchazeči si žádají flexibilitu, stabilitu a dobré jméno zaměstnavatele
Zaměstnanec je potřeba motivovat nejenom dobrým pracovním zázemím, ale také škálou nadstandardních benefitů a firemní kulturou na vysoké úrovni. Nicméně je v dnešní době nutné do tohoto modelu zahrnout podstatný faktor a tím je bezpečí a jistota práce. Do škály spokojenosti zaměstnance proto patří ve velké míře finanční ohodnocení a jistota a podpora zaměstnavatele při práci z domova. Práce z domova ovšem není realizovatelná ve výstavbě, kdy je přítomnost zaměstnanců všech úrovní nezbytná. Zásadním motivačním faktorem vedle pevné složky mzdy, bonusové struktury a zmíněných benefitů je tak zakázková naplněnost, která zaručí dostatek práce jak pro zaměstnance ve stavebních firmách, tak pro ty na straně developera či investora. K dalším rozhodujícím faktorům pak patří renomé společnosti, její firemní kultura a v neposlední řadě i technologie, které budou při práci využívat. Mzdy v sektoru se v loňském roce neměnily. K propouštění či restrukturalizaci docházelo pouze v jednotkách případů, a jejich důvodem nebyla vždy nutně koronavirová krize. K růstu mezd nebude docházet ani v roce letošním, protože druhá vlna pandemie může trh zasáhnout více než ta první. Předpokládáme tedy stejnou mzdovou hladinu i se všemi benefity, jako tomu bylo letos.

MZDOVÝ PŘEHLED

STAVEBNICTVÍ A REALITY

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

CONSTRUCTION & DEVELOPMENT	MIN	MAX	TYPICAL
Rozpočtář / Přípravář	35 000	45 000	40 000
Rozpočtář / Přípravář Senior	45 000	60 000	55 000
Site Manager - General Contractor	35 000	60 000	50 000
Junior Project Manager - General Contractor	35 000	45 000	40 000
Project Manager - General Contractor	50 000	70 000	60 000
Junior Project Manager - Consultancy	40 000	55 000	50 000
Project Manager - Consultancy	60 000	80 000	70 000
Junior Project Manager - Development	40 000	60 000	50 000
Project Manager - Development	70 000	150 000	100 000
Construction Manager - Development	60 000	120 000	90 000
Project / Development Director	120 000	300 000	180 000
Junior Project Manager- Fitout	40 000	55 000	50 000
Project Manager- Fitout	55 000	80 000	65 000
Cost Manager	50 000	120 000	80 000
Land Acquisition Manager	80 000	130 000	90 000
Land Specialist / Building Permitting	50 000	80 000	60 000
Junior Architect	35 000	50 000	45 000
Senior Architect	50 000	80 000	65 000
HVAC Designer	40 000	60 000	50 000
Space Planner	40 000	55 000	50 000

Nežádанější benefity v sektoru



Auto pro osobní použití



Finanční bonusy



Příspěvek na vzdělávání



Cafeterie

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	MIN	MAX	TYPICAL
Facility Specialist	35 000	48 000	42 000
Facility Manager	45 000	75 000	55 000
Property Manager	55 000	90 000	68 000
Senior Property Manager / Head	80 000	120 000	90 000
Letting Agent / Consultant / Junior	40 000	65 000	55 000
Letting Manager	60 000	90 000	75 000
Senior Letting Manager / Head	80 000	110 000	90 000
Asset Manager	60 000	90 000	70 000
Senior Asset Manager / Head	90 000	130 000	110 000
Technical Director	70 000	120 000	90 000
Centre Manager	70 000	110 000	90 000
Real Estate Analyst	40 000	60 000	50 000
Real Estate Agency Broker	40 000	60 000	50 000
Researcher	38 000	60 000	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	60 000



BUSINESS SERVICES

PRACOVNÍCH NABÍDEK JE MÉNĚ, UCHAZEČI JSOU OCHOTNI KE KOMPROMISUM



Tak jako ve všech sektorech, pracovní trh a nárůst volných míst v sektoru center sdílených služeb v březnu 2020 výrazně zpomalil. Přestože se v druhé polovině roku postupně dostával pracovní trh do lepší kondice, úbytek míst je stále patrný a uchazeči jsou tak více otevření vyjednávání o pracovních podmínkách.

Stejně jako v ostatních oblastech pracovního trhu, březen 2020 znamenal i pro centra sdílených služeb dočasné zmrazení pracovního trhu a pozastavení aktuálních náborových procesů. Míra dopadu koronavirových restrikcí se v jednotlivých společnostech lišila, nicméně ve většině firem došlo k omezení náboru, zastavení či posunutí tranzic nových procesů. Organizace, které jsou primárně navázané na segmenty nejvíce zasažené pandemií, se nevyhnuly propouštění. Nábor byl často limitován pouze na urgentní role, kritické pro fungování, a zaměřoval se tak na náhrady zaměstnanců ve výpovědi.

Digitalizace a práce z domova

Velkou výzvou letošního jara byl přesun zaměstnanců na home office. Většina SSC společností již měla zkušenost s občasnou prací z domova, nicméně plný přesun na práci na dálku a zavírání kanceláří byl opravdovou výzvou pro všechny. Kromě technického řešení celé situace bylo třeba implementovat také nové HR procesy a nastavit online fungování týmů. Z aktuálních dat průzkumů se zdá, že vše proběhlo bez výrazného dopadu na produktivitu. Relativně hladký průběh přechodu na práci na dálku a snaha o maximální péči o ochranu zdraví zaměstnanců umožnily řadě firem setrvat na home office dlouhodobě, některé společnosti zůstaly v tomto režimu od března až do konce kalendářního roku. Je ovšem otázkou jaký dopad bude mít fungování v online prostředí například na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců.

Úsporná opatření nabídku benefitů neovlivnila

Hlavní otázkou týkající se benefitů se stala problematika práce z domova. Uchazeči nyní častěji vyžadují, aby byl home office v širší míře součástí běžného balíčku benefitů. V případě nabídky práce z domova alespoň 2-3 dny v týdnu, jsou pak kandidáti ochotni ke kompromisu ohledně délky dojíždění do práce. V duchu flexibility se nesou i další preference uchazečů - pokud jde o nabídku benefitů, oblíbený je především systém cafeteria. Sektor sdílených služeb byl v loňském roce jedním z těch šťastnějších, kdy zaměstnavatelé nehledali úspory v oblasti benefitů a až na drobné výjimky nepřistupovali k jejich omezování.

Mzdy stagnují, ke snižování však nedochází

Situace minulého roku a nastavená úsporná opatření společností vzhledem k ekonomickým dopadům koronavirové pandemie neumožnila další růst mezd. Mzdy zůstávají na stejné úrovni jako v roce předchozím a nedochází ani k jejich snižování. Stagnace se předpokládá i pro rok letošní. Počet otevřených pracovních míst je stále nižší, než tomu bylo ještě v počátku loňského roku. Uchazeči, kteří jsou aktuálně nezaměstnaní, jsou nyní ochotni ke kompromisům ohledně pracovních nabídek a často jsou ochotni slevit ze svých mzdových požadavků, pokud to může zvýšit pravděpodobnost rychlejšího získání nového místa. Během roku 2021 očekáváme opětovný nárůst pracovních příležitostí, a to i nově otevřených pozic. Rychlost vypisování nabídek a jejich celkový objem však bude úzce souviset s dalším vývojem pandemie a s ekonomickou situací jednotlivých společností.

V našem mzdovém průzkumu letos uvádíme mzdy včetně jazykových bonusů. Základní částka je tedy pro roli, která již obsahuje, kromě angličtiny, také znalost dalšího jazyka.

MZDOVÝ PŘEHLED

BUSINESS SERVICES

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

CUSTOMER SERVICE	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	35 000	41 000	37 000
Specialist	37 000	46 000	41 000
Senior	44 000	55 000	46 000
Team Leader	50 000	66 000	55 000

FINANCE AP/AR	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	35 000	40 000	38 000
Specialist	38 000	45 000	44 000
Senior	45 000	55 000	50 000
Team Leader	55 000	85 000	65 000
Manager	85 000	140 000	110 000

FINANCE GL	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	38 000	44 000	40 000
Specialist	45 000	60 000	50 000
Senior	55 000	75 000	65 000
Team Leader	65 000	90 000	75 000
Manager	85 000	145 000	120 000

REPORTING / CONTROLLING	MIN	MAX	TYPICAL
Specialist	55 000	65 000	60 000
Senior	65 000	85 000	70 000

IT (1ST LEVEL SUPPORT)	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	36 000	41 000	39 000
Specialist	41 000	48 000	43 000
Team Leader	53 000	75 000	65 000

IT (2ND LEVEL SUPPORT)	MIN	MAX	TYPICAL
Specialist	42 000	53 000	47 000
Senior	48 000	57 000	52 000
Team Leader	58 000	80 000	69 000

MZDOVÝ PŘEHLED

BUSINESS SERVICES

LOGISTICS	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	36 000	41 000	38 000
Specialist	40 000	47 000	42 000
Senior	45 000	60 000	55 000
Team Leader	55 000	85 000	70 000

HR OPERATIONS	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	35 000	42 000	38 000
Specialist	38 000	47 000	42 000
Senior	45 000	53 000	48 000
Team Leader	50 000	75 000	55 000

PROCUREMENT	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	35 000	41 000	37 000
Specialist	43 000	65 000	55 000
TL	55 000	75 000	65 000
Category Manager	70 000	110 000	85 000

TRANSITION/PROJECT MANAGERS	MIN	MAX	TYPICAL
Specialist	65 000	85 000	75 000
Senior	85 000	125 000	100 000

HEAD OF SSC	MIN	MAX	TYPICAL
up to 70 FTEs	150 000	250 000	200 000
more than 70 FTEs	200 000	300 000	250 000

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

Nežádánější benefity v sektoru



Home office



Flexibilní pracovní doba



Finanční bonusy



Smlouva na dobu
neurčitou



DOČASNÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

RŮST MEZD NA PROJEKTOVÝCH A INTERIM ROLÍCH



Možnost přidělení zaměstnance na dočasnou dobu je odpovědí na rychle se měnící potřeby pracovního trhu. Během nepředvídatelných situací, kdy náborové plány nejsou zcela jasné a společnosti se potýkají s turbulentními změnami či zmrazením interního náboru, roste potřeba zapojení dočasných řešení a flexibility.

Agenturní zaměstnávání umožňuje firmám flexibilně reagovat na požadavky trhu a snížení či zvýšení aktuální potřeby zaměstnanců. Zaměstnavatelům dovoluje rozšířit kapacity, pokrýt absenci kmenových zaměstnanců či zastřešit speciální projekty. Ačkoliv tyto pracovní pozice nemají charakter trvalého pracovního poměru, neznamená to, že nejsou důležité. Společnosti nadále potřebují odpovídající dovednosti, zkušenosti i profesionální přístup zaměstnanců – jen je nyní potřebují nalézt rychleji a flexibilněji.

Zatímco rok 2019 lámal rekordy v nabídkách na dočasné přidělení, trend poptávky po agenturních zaměstnancích klesl v jarních měsících loňského roku kvůli pandemii o více jak 60 %, přičemž k nejzásadnějšímu propadu došlo na pozicích v oblasti administrativní podpory, recepce a krátkodobých projektů. Důvodem je mimo jiné dočasné uzavírání kanceláří či vyšší procento zaměstnanců pracujících z domova, což snížilo potřebu pracovních pozic navázaných na office management. K omezení počtu těchto pozic dále docházelo v důsledku úsporných opatření, pozastavení projektů a investic či omezení trainee programů a koncentrace na stabilizaci pracovních míst stávajících zaměstnanců.

Půlroční kontrakt ověří kvalitu uchazeče

V současné době firmy poptávají specialisty z oblasti financí, projektového řízení, datových analýz či IT, a to nejčastěji na dobu 6 měsíců, objevují se i požadavky na roční dočasné přidělení. Vzhledem k současné situaci firmy však volí spíše možnost počátečního kratšího přidělení a pokud možno, následného prodloužení.

Zaměstnance na kratší dobu pak hledají také společnosti na pozice do center sdílených služeb, a to napříč všemi specializacemi. Firmy tak často využívají dobu dočasného přidělení jako zkušební období, ve kterém si ověřují schopnosti kandidátů a s těmi úspěšnými poté uzavřou přímý pracovněprávní vztah.

V dočasném zaměstnávání manažerů ČR stále za Evropou zaostává

Co se týče využití služby dočasného přidělení u manažerských pozic, čeští zaměstnavatelé zůstávají oproti jiným evropským lokalitám nadále konzervativní. Například v Německu, Nizozemí, Belgii či Velké Británii je pozice takzvaného Interim manažera běžnou a často využívanou praxí. Pokud se však společnost rozhodne pro tuto formu řešení stávajícího projektu či situace ve firmě, jedná se zpravidla o Interim manažery z oblasti lidských zdrojů, financí, IT nebo s výrobní zkušeností. Obecně však můžeme říci, že Interim manažerské a odborné pozice jsou trendem v oblasti flexibilního zaměstnávání, protože přinášejí jak know-how, tak i rychlé a efektivní řešení krizových situací.

Pandemie nezpůsobila propad mezd, na některých rolích dále rostou

Nabídka benefitů, stejně jako mzdy dočasných zaměstnanců, musí být ze zákona srovnatelné se mzdami kmenových zaměstnanců. Růst mezd pozorujeme u projektových a interim pozic, kde časové omezení a specifický úkol pozice často znamená nabídku vyšší mzdy. Segmenty, které byly koronavirovou krizí zasaženy nejméně, jako je interní logistika nebo farmacie, zaznamenaly v uplynulém roce mírný nárůst mezd, jinak se situace v oblasti ohodnocování příliš nezměnila.

Covid-19 přiměl zaměstnavatele četných odvětví zvyknout si na práci z domova. Ten je minimálně po tento rok běžný i pro dočasně přidělené zaměstnance – stal se nejen pracovní nutností, ale oceňovaným benefitem a prostředkem, jak získat vytoužený work-life balance, tedy rovnováhu mezi pracovním a osobním životem.

MZDOVÝ PŘEHLED

DOČASNÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

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

ADMINISTRATION	PART TIME MIN	PART TIME MAX
Receptionist	130,- / hod	160,- / hod
Office Manager	180,- / hod	240,- / hod
Administrative Support	130,- / hod	160,- / hod

SALES & MARKETING	PART TIME MIN	PART TIME MAX
Marketing Trainee	130,- /hod	160,- / hod
Marketing Support	130,- /hod	180,- / hod
Marketing Specialist	180,- / hod	250,- / hod

FINANCE & ACCOUNTING	PART TIME MIN	PART TIME MAX
Junior Accountant	150,- / hod	200,- / hod
Senior Accountant	250,- / hod	350,- / hod
Data Administrator	170,- / hod	200,- / hod

INFORMATION TECHNOLOGY	PART TIME MIN	PART TIME MAX
1st Level Support Junior / Trainee	170,- / hod	200,- / hod
IT Help Desk	180,- / hod	300,- / hod
IT Tester (Java, C# etc.) Junior	200,- / hod	350,- / hod

HUMAN RESOURCES	PART TIME MIN	PART TIME MAX
HR Trainee	160,- / hod	180,- / hod
HR Administrator	160,- / hod	180,- / hod
Payroll Specialist	200,- / hod	350,- / hod

REGION MORAVA

OPATRNOST PŘI NÁBORECH A DELŠÍ VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ

Dopad koronavirové pandemie z počátku loňského roku se napříč regiony nijak nelišil. Prudké zpomalení nábory v začátcích, optimalizace interních procesů, rychlý přechod do online prostředí a snaha o maximální finanční úspory - tak vypadaly jarní měsíce u naprosté většiny zaměstnavatelů.

Nástup home office ve výrobních závodech

Morava a blízké okolí dlouhodobě nabízí široké možnosti uplatnění především v technických oborech. Dopad pandemie Covid-19 byl patrný zejména u výrobních společností, primárně v oblasti automobilového průmyslu, jeho efekt však pocítily i další výrobní společnosti. Příchod koronaviru donutil společnosti z řad výrobních závodů přejít na práci z domova na všech pozicích, kde to bylo možné, do online prostředí se přesunul i nábor zaměstnanců. Některé výrobní či strojírenské společnosti se dříve práci na dálku intenzivně bránily a z důvodů zastaralých postupů a minimálnímu využití online procesů ztrácely na atraktivitě pro uchazeče. Situace, která v počátku roku neočekávaně přišla, jim tak paradoxně v jistém smyslu pomohla vymanit se z dřívějších stereotypů a přiblížit se trendům běžným v ostatních oborech.

Nábory v obchodně-technické oblasti byly až na některé výjimky kompletně pozastaveny, docházelo i k rušení pracovních míst. Oblast výroby byla dotčena především nižší poptávkou, v některých případech docházelo k odkládání projektů, což znamenalo nižší potřebu nových zaměstnanců.

Firmy poptávají více zkušených IT odborníků

Odvětví informačních technologií nebylo koronakrizí zasaženo až tak výrazně, nicméně jisté dopady pozorujeme i zde, a to především v menších technologických společnostech a startupech. Prvotně došlo k celkovému zpomalení nábory, některá výběrová řízení se protáhla na několik týdnů až měsíců. V důsledku toho se proměnila i poptávka po senioritě kandidátů na vypsaná pracovní místa. Do nevýhody se dostali uchazeči juniorní, s krátkou praxí. Společnosti začaly více upřednostňovat zkušené profesionály, vzhledem k jejich nižší potřebě zaškolení a možnosti prakticky okamžitě začít aktivně pracovat na přiděleném projektu, a to i z domova.

V rámci poptávky firem přetrvává primární zájem o zkušené vývojáře, ať již Java, .NET či JS developery, zejména pro oblast webového a mobilního vývoje. Patrná je také rostoucí poptávka po specifických rolích jako je Scrum master, DevOps či Solution Architect.

Uchazeči hledají stabilitu a flexibilitu

Mnoho uchazečů bylo vzniklou situací zasaženo přímo, kdy z důvodu finančních úspor ve společnostech docházelo k častějšímu propouštění. Pokud kandidát zvažuje změnu či je otevřen nové pracovní příležitosti, je pro něj v tuto chvíli nejdůležitější stabilita a celkové postavení společnosti na trhu. Zaznamenáváme změnu u odborníků, kteří doposud pracovali na IČO. Právě tito lidé nyní vyhledávají větší jistotou v podobě práce na hlavní pracovní poměr. Stejně jako v loňském roce se zajímají o nefinanční benefity, jako je home office, flexibilní pracovní doba, vzdělávání či odborná školení.

Home office zůstává trendem i nástrojem, jak ušetřit

Společnosti kontinuálně sledují další vývoj situace a u zaměstnavatelů je patrná velká obezřetnost a opatrnost v oblasti plánování nových projektů, investic a rozpočtů. Téměř polovina firem měnila svou organizační strukturu a přerozdělila kompetence mezi stávající zaměstnance. Tímto způsobem společnosti šetří náklady spojené s náborem nových zaměstnanců. Díky nečekanému zvratu na počátku loňského roku se společnosti naučily úspěšně fungovat v online prostředí a mnohé z nich chtějí v nastaveném trendu dále pokračovat. Vidí to také jako příležitost, jak ochránit své zaměstnance a ušetřit na provozních nákladech.

Firmy plánují další nábory, mzdy v IT mohou dále růst

Poptávka po zaměstnancích navzdory okolnostem přetrvává, pracovní trh se nezastavil a pro firmy je nábor nových zaměstnanců stále aktuální. Řada zaměstnavatelů má naplánováno otevírání nových pracovních pozic hned v začátku roku 2021. Mzdové ohodnocení dle našeho zjištění nezaznamená výrazné výkyvy v porovnání s předchozím rokem. V IT oborech lze očekávat mírné navýšení, vzhledem k nově vznikajícím společnostem, rostoucí poptávce po kvalifikovaných odbornících a neustálému konkurenčnímu růstu v tomto oboru.

MZDOVÝ PŘEHLED

REGION MORAVA

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v regionu Morava:

IT / TELCO	MIN	MAX	TYPICAL
ABAP Developer	63 000	110 000	90 000
Administrator / Support Engineer	40 000	65 000	60 000
Application Specialist – 2nd and 3rd line	45 000	75 000	55 000
BI Developer	50 000	90 000	65 000
Big Data Analyst	50 000	110 000	90 000
Big Data Architect	130 000	200 000	160 000
Big Data Developer	90 000	160 000	125 000
Business Analyst	60 000	90 000	80 000
Cloud Engineer	60 000	110 000	90 000
Data Analyst	60 000	90 000	75 000
Developer / Programmer - .NET	65 000	130 000	110 000
Developer / Programmer – Java	50 000	130 000	95 000
DevOps Engineer	65 000	130 000	110 000
DHW Specialist / BI	50 000	100 000	80 000
DTB Administrator / Developer	45 000	90 000	70 000
Hadoop Data Engineer	60 000	120 000	110 000
iOS Developer	65 000	100 000	75 000
IT Architect - IoT	90 000	130 000	120 000
IT Auditor	45 000	100 000	85 000
IT Manager	60 000	110 000	80 000
JavaScript Engineer	45 000	110 000	95 000
Machine Learning / Artificial Intelligence Engineer	65 000	120 000	90 000
Network Security Engineer	50 000	90 000	80 000
PHP Developer	50 000	100 000	95 000
Product Manager	90 000	220 000	140 000
Programmer / Analyst (Graduate)	35 000	65 000	60 000
Project Manager	60 000	120 000	100 000
Python Engineer	45 000	90 000	70 000
SAP Specialist / Consultant	55 000	150 000	100 000
Scrum Master	65 000	100 000	90 000
Security Analyst / Specialist	45 000	90 000	75 000
Security Officer	80 000	130 000	115 000
Service Manager (ITIL)	70 000	110 000	90 000
SW Architect	60 000	120 000	90 000
SW Engineer C / C++ / Embedded	45 000	100 000	90 000
System Administrator	50 000	80 000	75 000
Systems Analyst / QA	40 000	100 000	80 000

MZDOVÝ PŘEHLED REGION MORAVA

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v regionu Morava:

IT / TELCO	MIN	MAX	TYPICAL
Technical Leader	70 000	130 000	115 000
Technical Writer	45 000	85 000	75 000
Technology / Business Consultant	45 000	85 000	70 000
Test Analyst	40 000	80 000	65 000
Test Manager	55 000	115 000	100 000
UX / UI Engineer	60 000	150 000	120 000
Web Developer	35 000	85 000	65 000

SALES & MARKETING - TECHNICAL

SALES TECHNICAL	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Support / Inside Sales	35 000	70 000	50 000
Sales Representative	35 000	60 000	45 000
Sales Engineer	40 000	70 000	60 000
Key Account Manager	50 000	80 000	70 000
Area Sales Manager	60 000	90 000	80 000
Sales Director	90 000	170 000	140 000
Product Specialist	40 000	65 000	55 000
Product Manager	50 000	80 000	70 000
Product Director	80 000	150 000	120 000

MARKETING TECHNICAL	MIN	MAX	TYPICAL
Digital Coordinator	40 000	50 000	45 000
Digital Specialist	40 000	70 000	60 000
Digital Manager	70 000	120 000	90 000
Director of Digital Marketing	140 000	200 000	180 000
Marketing Coordinator	35 000	45 000	40 000
Marketing Specialist	45 000	65 000	55 000
Marketing Manager	70 000	100 000	80 000
Marketing Director	120 000	180 000	160 000
PR Coordinator	35 000	45 000	40 000
PR Specialist	45 000	70 000	55 000
PR Manager	70 000	100 000	85 000
PR Director	100 000	160 000	130 000
Graphic Designer	50 000	90 000	70 000

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v regionu Morava:

MANUFACTURING & ENGINEERING

JUNIOR ENGINEER 0-3 YRS EXPERIENCE	MIN	MAX	TYPICAL
Production / Manufacturing Engineer	37 000	55 000	45 000
Quality Engineer	35 000	60 000	50 000
PLC Programmer	30 000	50 000	45 000
R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	36 000	55 000	45 000
Project Engineer	40 000	70 000	50 000

EXPERIENCED ENGINEERING 3-5 YRS EXPERIENCE	MIN	MAX	TYPICAL
Production / Manufacturing Engineer	50 000	70 000	65 000
Quality Engineer	45 000	80 000	64 000
PLC Programmer	40 000	80 000	55 000
R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	48 000	80 000	63 000
Project Engineer	45 000	75 000	60 000

SENIOR, TEAM LEADERS, MIDDLE MANAGEMENT	MIN	MAX	TYPICAL
Production / Manufacturing Supervisor	55 000	85 000	65 000
Quality Supervisor	55 000	80 000	65 000
Team Leader of PLC Programmers	55 000	72 000	63 000
R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	60 000	100 000	80 000
Project Manager	60 000	120 000	80 000

TOP MANAGEMENT	MIN	MAX	TYPICAL
Production Manager / Director	90 000	150 000	110 000
Quality Manager / Director	80 000	150 000	105 000
Operation Manager / Director	90 000	190 000	150 000
Plant Manager	100 000	200 000	160 000
R&D Manager / Director	90 000	140 000	120 000
Project Manager	80 000	130 000	100 000

SPECIAL ROLES	MIN	MAX	TYPICAL
EHS Technician	35 000	50 000	40 000
EHS Engineer	40 000	60 000	48 000
EHS Manager	70 000	100 000	80 000
Lean Engineer	45 000	85 000	65 000
Continuous Improvement Manager	90 000	120 000	110 000

MZDOVÝ PŘEHLED REGION MORAVA

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v regionu Morava:

BUSINESS SERVICES

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.

CUSTOMER SERVICE	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	32 000	40 000	35 000
Specialist	35 000	45 000	40 000
Senior	44 000	50 000	43 000
Team Leader	47 000	65 000	50 000

FINANCE AP/AR	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	34 000	40 000	38 000
Specialist	38 000	42 500	40 000
Senior	45 000	55 000	48 500
Team Leader	50 000	80 000	60 000
Manager	80 000	140 000	100 000

FINANCE GL	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	38 000	42 000	40 000
Specialist	40 000	55 000	45 000
Senior	50 000	70 000	60 000
Team Leader	60 000	85 000	70 000
Manager	80 000	140 000	110 000

REPORTING / CONTROLLING	MIN	MAX	TYPICAL
Specialist	53 000	63 000	58 000
Senior	63 000	83 000	68 000

IT (1ST LEVEL SUPPORT)	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	35 000	40 000	38 000
Specialist	40 000	45 000	42 000
Team Leader	50 000	70 000	60 000

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v regionu Morava:

BUSINESS SERVICES

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.

IT (2ND LEVEL SUPPORT)	MIN	MAX	TYPICAL
Specialist	40 000	50 000	45 000
Senior	45 000	55 000	50 000
Team Leader	55 000	75 000	65 000

LOGISTICS	MIN	MAX	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	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	33 000	40 000	35 000
Specialist	35 000	45 000	40 000
Senior	40 000	50 000	45 000
Team Leader	45 000	70 000	50 000

PROCUREMENT	MIN	MAX	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	MIN	MAX	TYPICAL
Specialist	60 000	80 000	70 000
Senior	80 000	120 000	100 000

HEAD OF SSC	MIN	MAX	TYPICAL
up to 70 FTEs	150 000	250 000	200 000
more than 70 FTEs	200 000	300 000	250 000



NAŠE POBOČKY

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: +420 778 118 300

hays.cz

© Copyright Hays plc 2021 HAYS, the Corporate and Sector H devices, Recruiting experts worldwide, the HAYS Recruiting experts worldwide logo and Powering the World of Work are trade marks of Hays plc. The Corporate and Sector H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved. The reproduction or transmission of all or part of this work, whether by photocopying or storing in any medium by electronic means or otherwise, without the written permission of the owner, is restricted. The commission of any unauthorised act in relation to the work may result in civil and/or criminal action.