HAYS Working for your tomorrow

HAYS CZECH REPUBLIC
MZDOVÝ PRŮZKUM 2024

hays.cz

OBSAH

Úvod
O publikaci
Trendy náboru
Průzkum zaměstnavatelů
Umělá inteligence v HR
Průzkum zaměstnanců a uchazečů o práci
Transpoziční novela zákoníku práce
Mzdový přehled
Finance a účetnictví
Bankovnictví a finanční služby
Business Services
HR a administrativa
Právo
Life Sciences
Obchod a marketing
Informační technologie
Inženýring a výroba
Logistika a supply chain
Stavebnictví a reality
Dočasné zaměstnávání
O nás
Kontaktujte nás

ÚVOD

Vážené dámy, vážení pánové,

srdečně vás vítám u Mzdového průzkumu Hays pro rok 2024, ve kterém, tak jako každým rokem, přinášíme ucelený pohled na nejnovější trendy na trhu práce a v odměňování.

V dnešním světě, kde se společnosti často musejí rychle přizpůsobovat měnícím se okolnostem, je nezbytné mít přehled o nejnovějším vývoji a držet krok s konkurencí. Cílem našeho Mzdového průzkumu je poskytnout vám k tomu potřebné podklady a podat přehled o současném trhu práce ve 12 hlavních specializacích, včetně mzdových rozpětí pro téměř 400 pracovních pozic a stručné prognózy dalšího vývoje v jednotlivých odvětvích.

Míra inflace byla v loňském roce stále vysoká, zejména v první polovině roku. To způsobilo pokračující tlak na růst mezd. Vzhledem k rostoucím podnikovým nákladům a snaze o zvyšování zisků dokázaly společnosti na tento tlak reagovat částečně a průměrný růst mezd na kvalifikovaném pracovním trhu se pohyboval kolem osmi procent. Předpovědi náboru pro rok 2024 se zdají být optimistické - 92 % zaměstnavatelů bude přijímat nové zaměstnance, nicméně vzhledem k tomu, že optimalizace nákladů zůstává v popředí zájmu mnoha firem, zapojují častěji také dočasné pracovníky a kontraktory a hledají tímto způsobem chytrá, efektivní a flexibilní řešení náboru.

Nedostatek kvalifikovaných pracovníků zůstává jedním z klíčových témat na světových trzích práce, Českou republiku nevyjímaje, které úzce souvisí s potřebou zvyšování kvalifikace a rekvalifikace pracovní síly. Vzniká zde tedy nutnost poskytovat pracovníkům adekvátní školení a vzdělávací programy, které jim umožní získat nové dovednosti a znalosti, ať už proto, aby udrželi krok s aktuálními potřebami ve svém oboru, nebo proto, aby mohli přejít na nové pozice či do nových odvětví. 42 % společností v našem průzkumu označilo programy vzdělávání a tréninků za hlavní prioritu v oblasti lidských zdrojů pro rok 2024.

Nepřehlédnutelným se v minulém roce stal vzestup umělé inteligence. Co se však týká jejího širšího využití mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v České republice, zatím si své místo hledá – umělou inteligenci na pracovišti podporuje a využívá zhruba třetina firem a zaměstnanců. Z našich zjištění je zřejmé, že oběma stranám v širším využívání AI brání řada nezodpovězených otázek. Jak dočtete dále v této publikaci, AI má potenciál způsobit revoluci ve fungování firem. Také v oblasti lidských zdrojů se AI ukazuje jako efektivní v mnoha úkolech, zároveň ale také přináší obavy z úbytku pracovní míst a zmíněné vyšší potřeby zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

Letošní Mzdový průzkum Hays vám přináší nejen novinky a trendy v jednotlivých oborech a v HR oblasti jako takové, ale také informace o průměrných mzdách specialistů a manažerských pozic na českém trhu práce, rozdělených dle konkrétních specializací. Jako uchazeč o zaměstnání zde najdete aktuální informace o nabízených mzdách, jako společnost či personalista pak nejnovější poznatky z oboru, které můžete začlenit do vašich HR strategií.

Doufáme, že pro vás bude Mzdový průzkum Hays opět cenným zdrojem informací a jsme rádi, že vám můžeme pomáhat orientovat se v neustále se měnícím světě práce. Přeji vám příjemné čtení.

Agnieszka Pietrasik
Managing Director
Hays Czech Republic, s.r.o.

O PUBLIKACI

Metodologie

Mzdový průzkum Hays je publikace, která sleduje vývoj pracovního trhu a ohodnocování na kvalifikovaných profesích na českém pracovním trhu. Komentuje dění ve 12 sektorech a uvádí mzdová rozpětí na téměř 400 pracovních pozicích.

Uváděné částky představují průměrnou hrubou mzdu typickou pro větší města České republiky.

Mzdová data byla získávána v průběhu roku 2023 z databáze společnosti Hays Czech Republic a zohledňují jak nabízenou výši mezd, tak požadavky uchazečů a finální nabídku mzdy při obsazení pozice. Tyto informace jsme doplnili výstupy z průzkumu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, který proběhl v říjnu 2023. Tohoto průzkumu se zúčastnilo 1024 respondentů z řad zaměstnanců a uchazečů o práci a 548 respondentů z řad zaměstnavatelů působících na českém pracovním trhu.

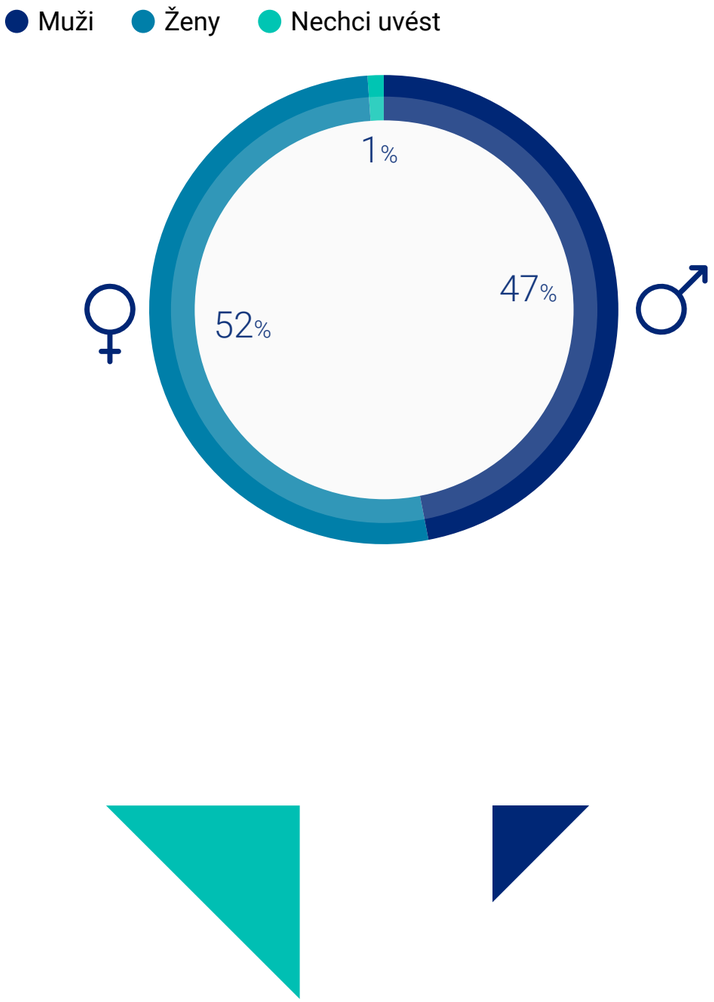
Děkujeme

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

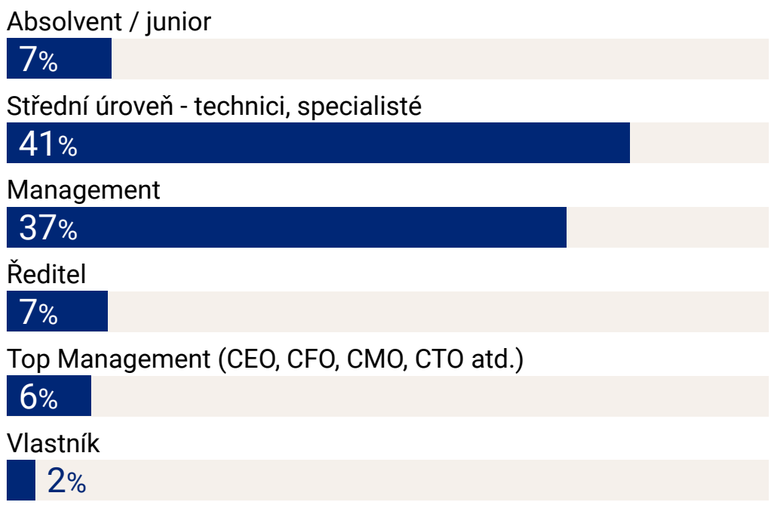
PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ

OBECNÉ INFORMACE A SPECIFIKACE RESPONDENTŮ

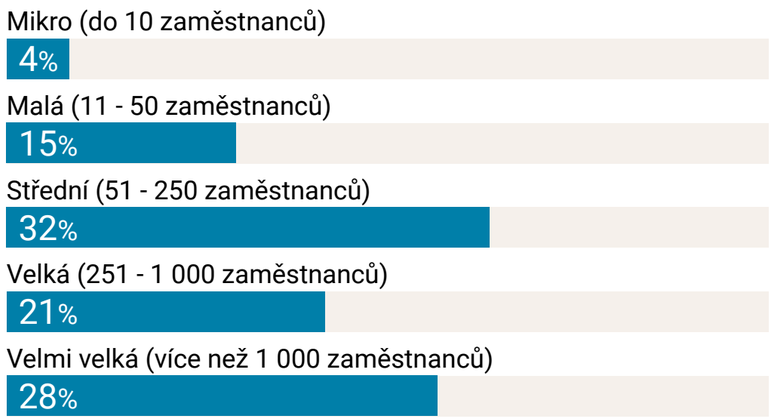
Respondenti dle pohlaví



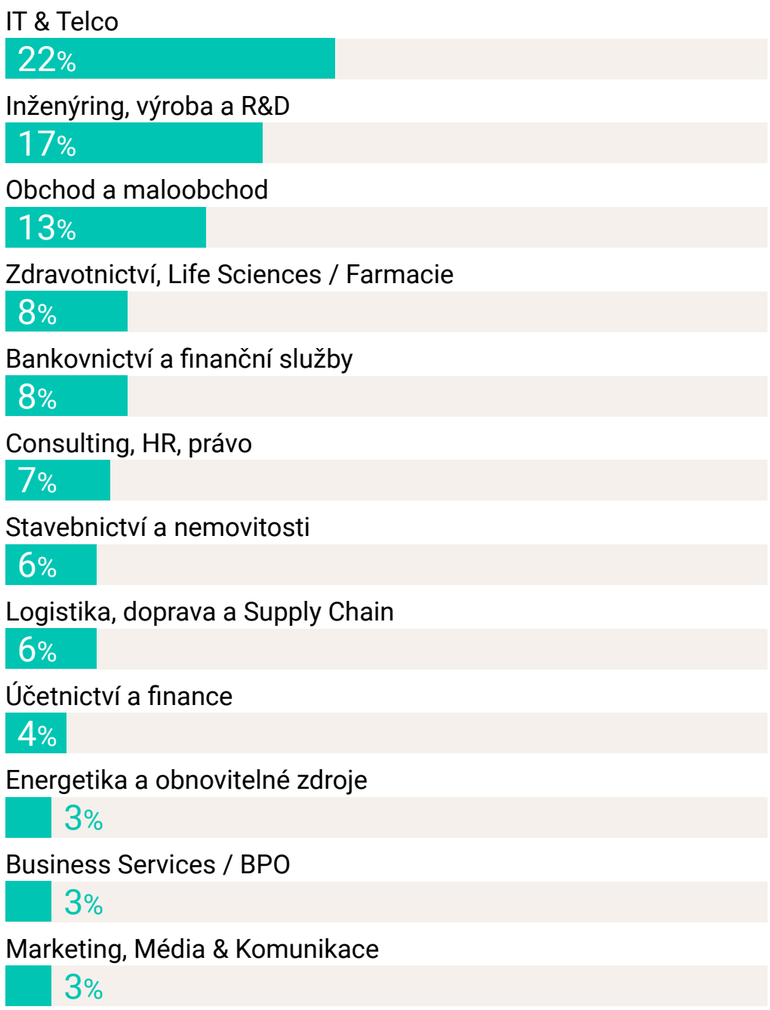
Respondenti dle seniority pozice



Respondenti dle velikosti společnosti



Respondenti dle sektoru firmy



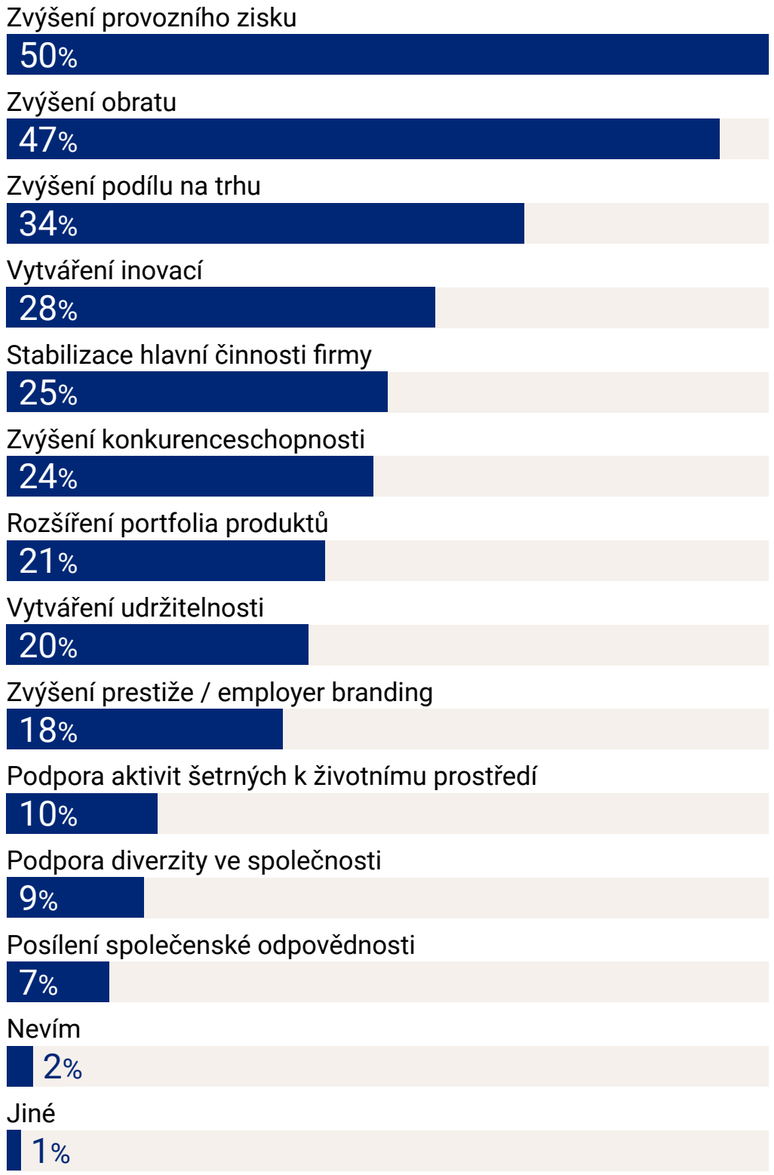
PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ
STRATEGIE A HR INVESTICE

Strategické cíle společností se meziročně příliš nemění, v popředí se stále drží důraz na zvýšení obratu a provozního zisku firmy, tím pádem i posílení pozice na trhu. Nové trendy a potřeba urychlení automatizace a digitalizace procesů ve firmách pak na další místo v žebříčku řadí proaktivní přístup k inovacím.

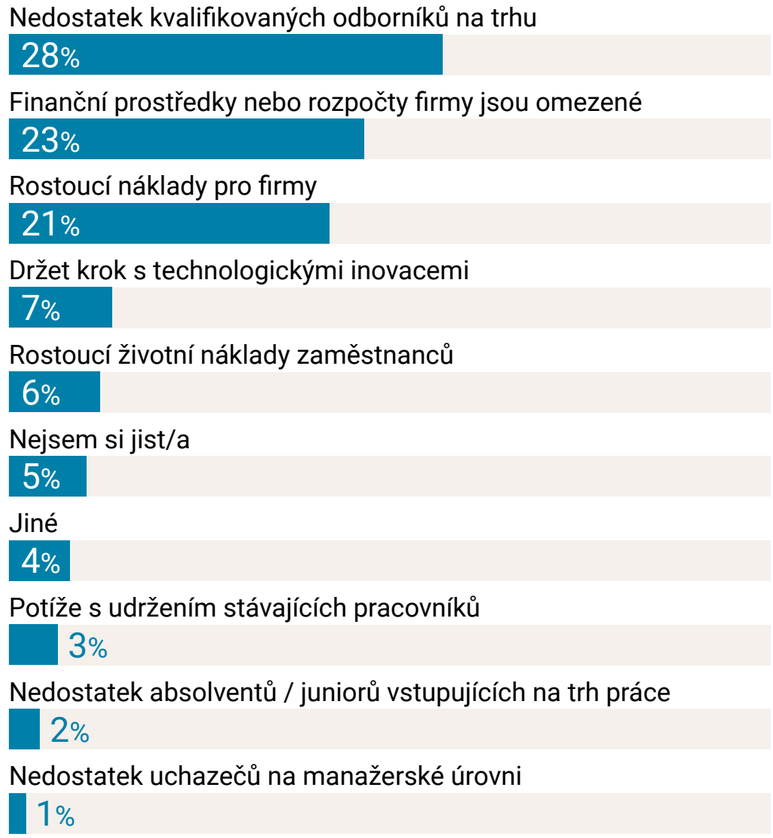
Firmy se nadále potýkají s dostupností kvalifikované pracovní síly na pracovním trhu. 28 % společností to vnímá jako klíčový faktor, který je brzdí v dosažení stanovených cílů. Kvalitních odborníků, kteří by na trhu byli volní, je dlouhodobě skutečně málo. Již několikátým rokem platí, že většinu specialistů a kvalifikovaného personálu je zapotřebí proaktivně oslovit a nabídnout jim takové podmínky, aby jim změna zaměstnavatele dávala v dané situaci smysl. Na nábor prostřednictvím přímého oslovení je nutné nahlížet individuálně a komplexně. Atraktivní může pro uchazeče být nejen vyšší mzda, ale také zajímavější a vyšší pracovní pozice, lákavější produkt, přístup firmy ke vzdělávání a obecně k rozvoji zaměstnanců i nabízená flexibilita.

S tím do určité míry souvisí také oblasti, na které se firmy aktuálně zaměřují a do kterých investují z personálního hlediska – pracují s retencí zaměstnanců (49%), vzdělávacími programy (42%) a soustředí se na nábor nových lidí (34%). Novela zákoníku práce, které se věnujeme dále v této publikaci, pak mezi priority zařadila také automatizaci (34%) a digitalizaci (27%) procesů.

Na jaké strategické cíle se aktuálně zaměřuje vaše společnost?



Který z těchto faktorů vás nejvíce omezuje v dosažení vašich strategických cílů?

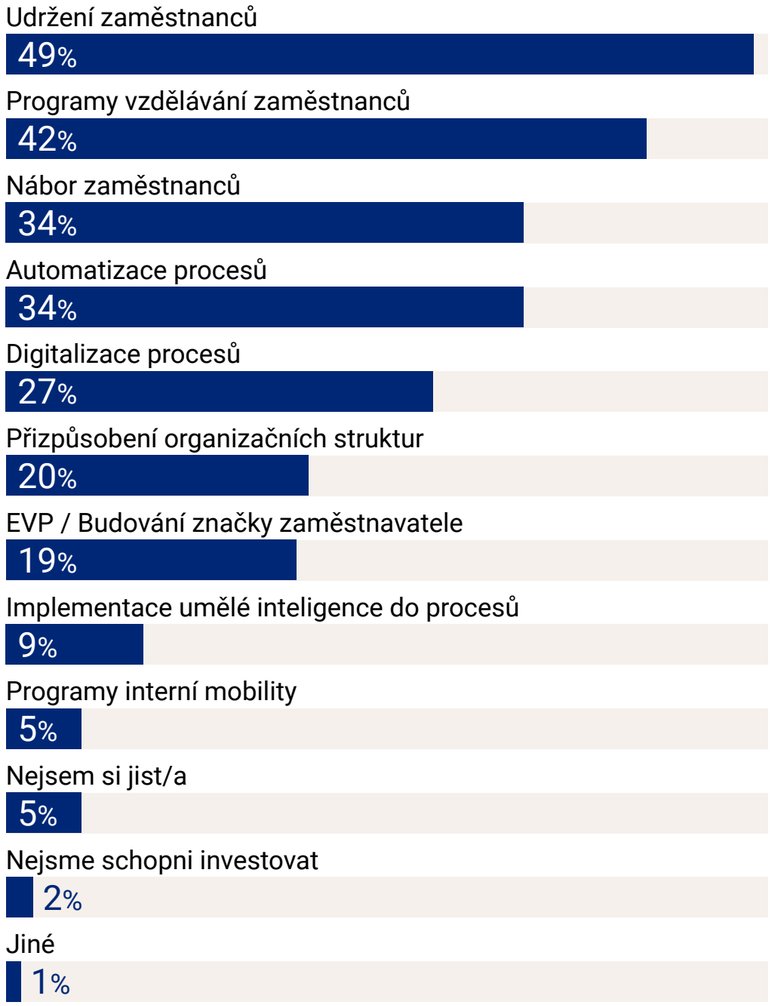


respondenti měli možnost zvolit více odpovědí

PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ

STRATEGIE A HR INVESTICE

Na jaké oblasti se vaše společnost z hlediska HR zaměřuje v roce 2023 a 2024?



respondenti měli možnost zvolit více odpovědí

FLEXIBILNÍ PRÁCE

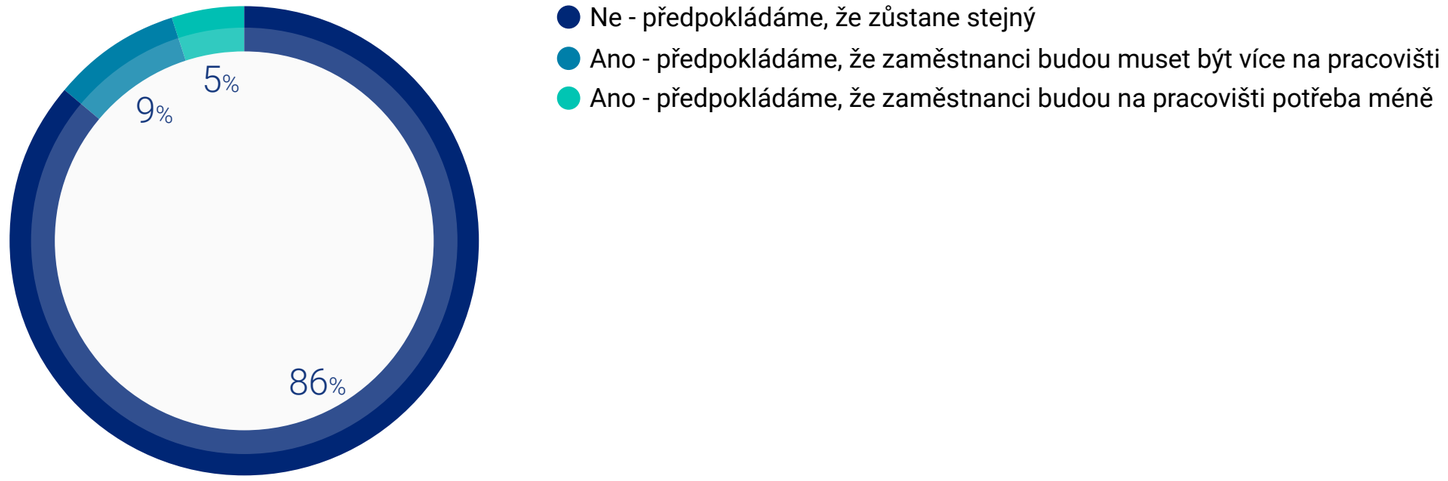
Možnost práce z domova umožňuje 78 % zaměstnavatelů – nejčastějším modelem je hybridní, s dvou až třídenní přítomností zaměstnanců v kanceláři týdně. Následuje jednodenní home office týdně (19%) a zcela flexibilní pracovní režim, kdy si zaměstnanci mohou uzpůsobit režim svým potřebám (17%).

Převládající většina zaměstnavatelů nepociťuje momentálně potřebu na svém zavedeném pracovním režimu cokoliv měnit. Nicméně, 9 procent firem předpokládá, že bude chtít vidět své lidi na pracovišti v příštím roce častěji.

Jaký pracovní model momentálně převládá ve vaší společnosti?

17%	2%	19%	34%	3%	3%	22%
Zaměstnanci mohou pracovat zcela flexibilně, z domova nebo z kanceláře	Plně na dálku	Hybridní (4 dny v týdnu v kanceláři)	Hybridní (2-3 dny v týdnu v kanceláři)	Hybridní (1 den v týdnu v kanceláři)	Hybridní (1-3 dny v měsíci v kanceláři)	Plně v kanceláři

Předpokládáte, že se pracovní model ve vaší firmě v roce 2024 změní?



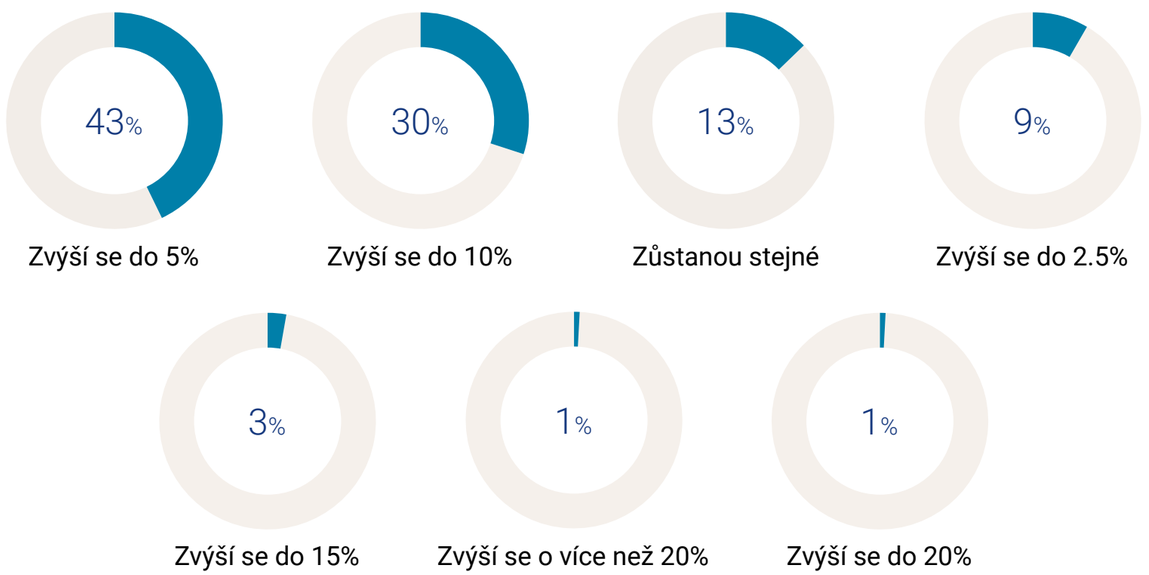
PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ
MZDY

45 % respondentů z řad společností uvedlo, že v roce 2023 zvýšilo svým zaměstnancům mzdy v rozmezí 5-10 %, čtvrtina firem pak zvyšovala mzdy o 2,5 - 5 %, deset procent zaměstnavatelů mzdy neměnilo. Extrémní inflace v minulém roce byla důvodem, proč firmy usilovaly o to, aby svým lidem mohly přidat více, než původně predikovaly v závěru roku 2022. Stále se našli zaměstnavatelé, kteří zvýšili mzdy v průběhu loňského roku dvakrát. Navzdory této snaze však mzdy plošně nerostly takovým tempem, aby dokázaly kopírovat inflaci, průměrný růst napříč sektory se v loňském roce pohyboval kolem 8 %.

V druhém pololetí loňského roku se inflace v České republice dostala pod dvoucifernou hranici a dále klesá. To znamená, že i co do zvyšování mezd plánují být zaměstnavatelé opatrnější. 43 % společností v našem průzkumu tedy zamýšlí v roce 2024 navýšit svým lidem mzdy do výše pěti procent, necelá třetina (30%) pak předpokládá, že udrží tempo růstu v rozmezí 5-10 %, což by, v případě pokračujícího poklesu inflace, mělo v příštím roce efekt i na výši reálné mzdy.

Jak se ve vaší společnosti v roce 2023 změnily mzdy?

Jak předpokládáte, že se změní mzdy ve vaší firmě v roce 2024?



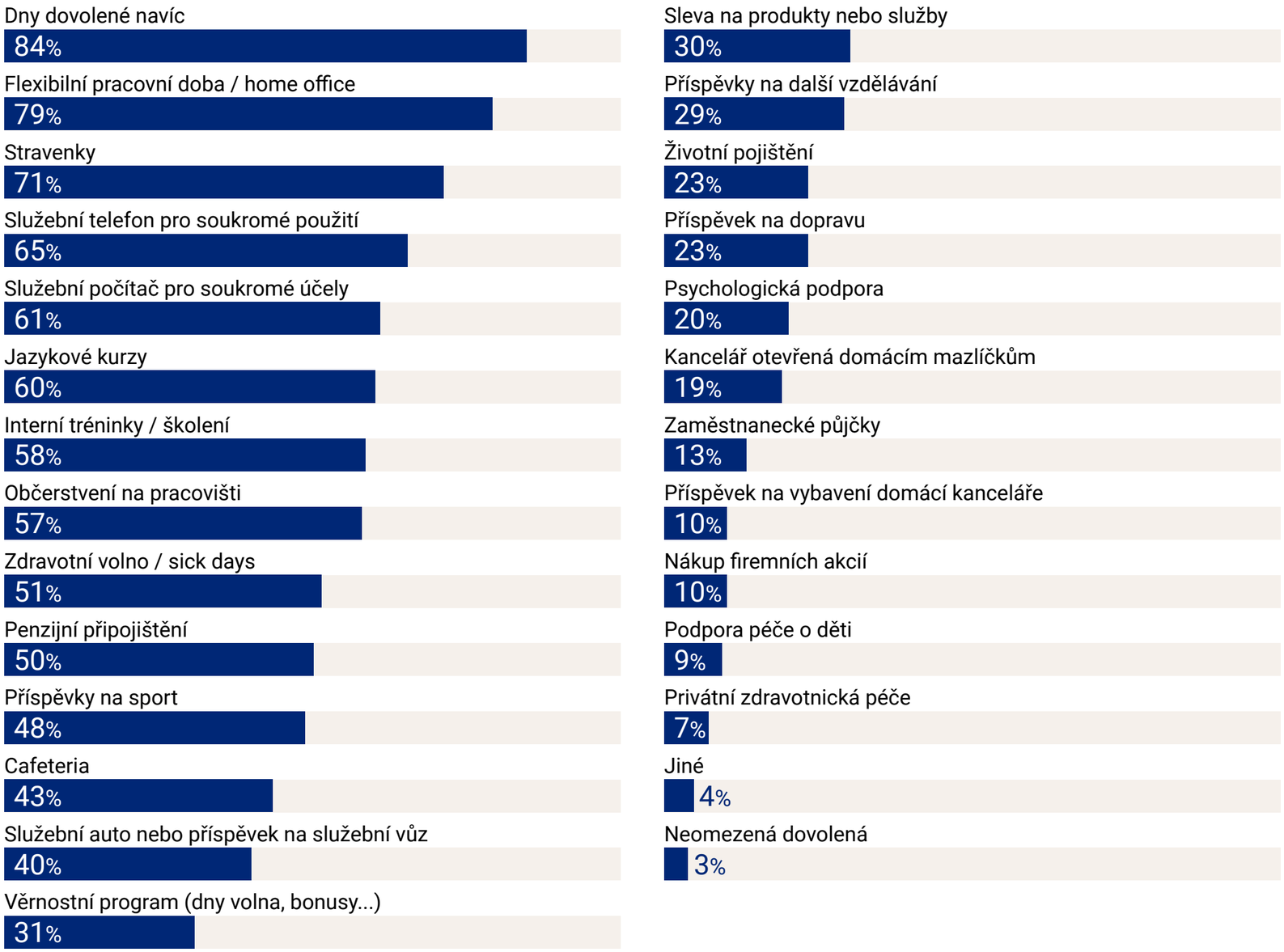
PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ
BENEFITY

Z pohledu benefitů zaměstnavatelé vnímají preference svých lidí a k nejčastěji nabízeným výhodám patří zaměstnanci ceněná dovolená navíc a flexibilní práce včetně home office. Následují tradiční stravenky, i když zde zaznamenáváme z roku na rok poměrně významný pokles, minulý rok je mělo v nabídce o 14 % společností více. Firmy často nabízejí také různé vzdělávací programy včetně jazykových kurzů.

Méně společností přispívá svým lidem na penzijní připojištění nebo životní pojištění (pokles z roku na rok o 4, respektive 5 %), naopak více firem poskytuje služební vůz nebo přispívá na využívání soukromého automobilu; nabízí psychologickou podporu či přispívá na vybavení domácí kanceláře (shodně nárůst o dvě procenta).

Velmi důležitá shoda mezi zaměstnavateli a zaměstnanci panuje v názoru, že dobrá pracovní atmosféra patří mezi klíčový motivační faktor a dokáže nejen významně podpořit retenci zaměstnanců, ale také přilákat nové talenty.

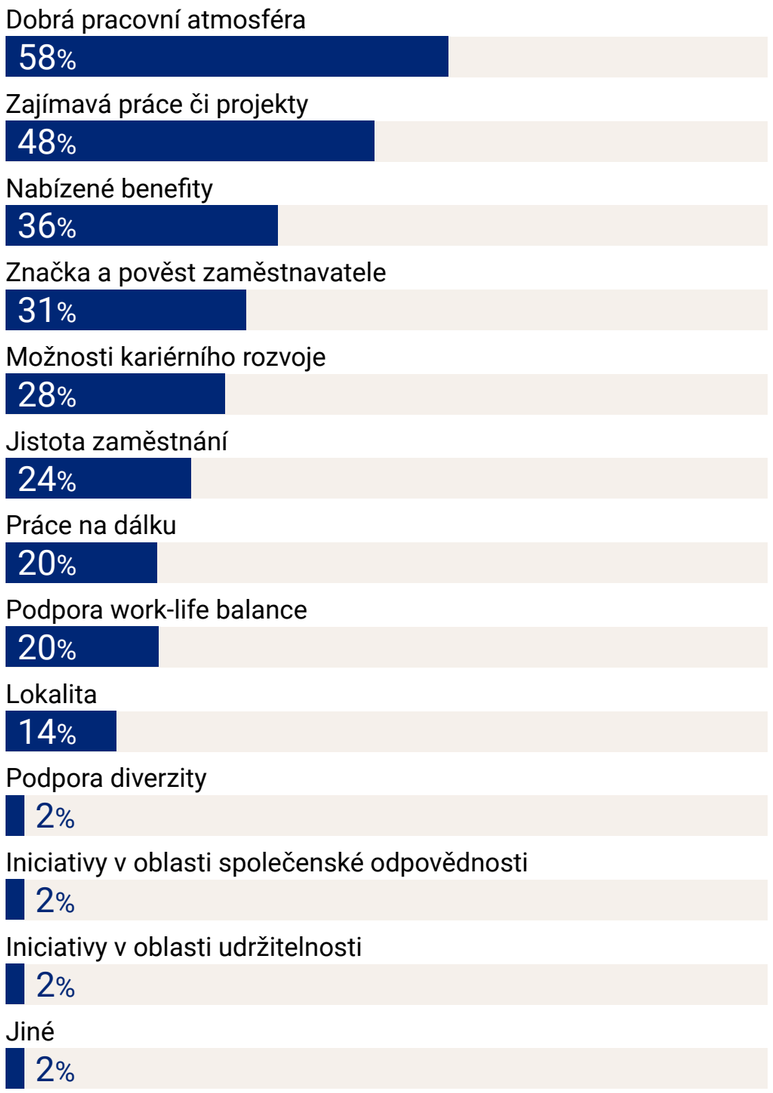
Jaké benefity standardně nabízíte vašim zaměstnancům?



respondenti měli možnost zvolit více odpovědí

PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ

Které z následujících faktorů vám nejlépe pomáhají nalákat a udržet talenty?



respondenti měli možnost zvolit více odpovědí

PRACOVNÍ TRH A NÁBOR SPECIALISTŮ

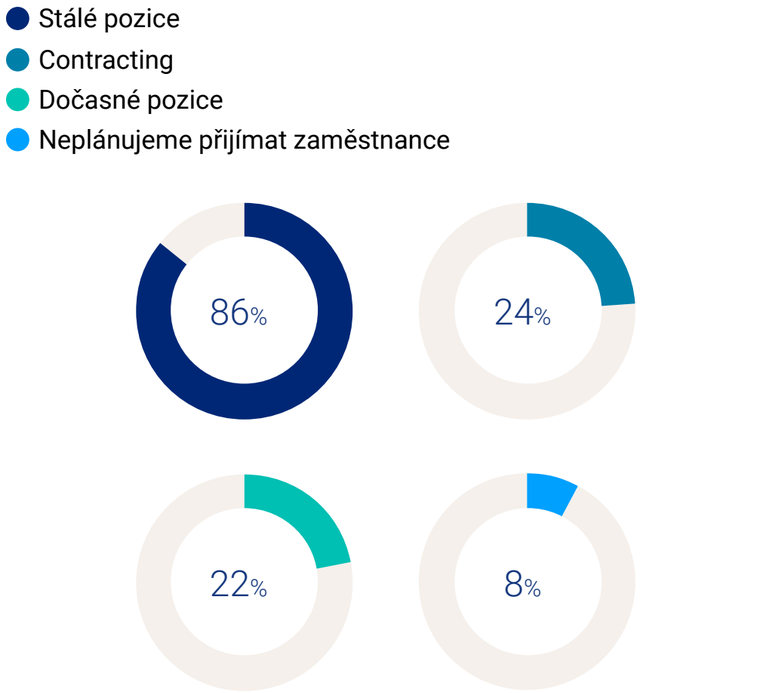
92 % společností plánuje v roce 2024 přijímat nové zaměstnance. Většinou se bude jednat o trvalé role, 24 % respondentů bude mít zájem o kontraktory a 22 % zaměstnavatelů je otevřeno dočasným pracovníkům. To představuje významný nárůst – meziročně o 16 % - v poptávce po dočasném / agenturním zaměstnávání. Více o dočasném zaměstnávání a proč se zaměstnavatelé v ekonomicky složité době přiklání k dočasným pracovníkům nebo zkráceným úvazkům častěji, se dozvíte na straně 56.

Na nedostatek kvalifikovaných pracovníků si v loňském roce stěžovalo 61 % zaměstnavatelů. Vysoké konkurenční prostředí komplikuje nábory třetině firem a s nereálnými mzdovými očekáváními uchazečů se potýká 24 % společností. Na druhou stranu, existují i společnosti, které si na stav pracovního trhu stěžovat nemohly a zaznamenaly vyšší počet reakcí na pracovní nabídky, než v letech předchozích – to potvrdilo 13 procent respondentů. Mezi nimi byly překvapivě hojně zastoupeny také IT společnosti, které ovšem svým lidem poskytly v minulém roce zvýšení mzdy, pestrou škálu benefitů včetně žádaných vzdělávacích programů a zároveň poskytují štědrou míru pracovní flexibility – splňují tedy z pohledu uchazečů všechny atributy perspektivního a silného zaměstnavatele.

Z hlediska seniority obsazovaných pozic se firmám nejobtížněji hledají uchazeči na role střední úrovně (samostatní pracovníci, technici, specialisté) – což je do určité míry dáno také intenzitou poptávky, vzhledem k tomu, že většina vypisovaných kvalifikovaných rolí spadá do této kategorie.

Svou úspěšnost při náborech se společnosti snaží podpořit obvykle prostřednictvím posílení svého jména na pracovním trhu (51%) a větším využíváním náborových agentur (38%), vysokou důležitost má i průběžné zvyšování kvalifikace stávajících zaměstnanců (36%).

Na jaké role budete v roce 2024 přijímat zaměstnance?



respondenti měli možnost zvolit více odpovědí

PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ
PRACOVNÍ TRH A NÁBOR SPECIALISTŮ

Která z těchto tvrzení dle Vás popisují stav pracovního trhu v roce 2023?

- Je nedostatek kvalifikovaných odborníků — 61%
- Je celkový nedostatek uchazečů — 37%
- Konkurence ze strany ostatních zaměstnavatelů je velmi silná — 33%
- Všichni kandidáti mají nereálné mzdové požadavky — 24%
- Celkově se o práci uchází více uchazečů než v minulosti — 13%
- Je nedostatek juniorních kandidátů — 11%
- Celková dostupnost a nabídka uchazečů je dostatečná — 9%
- Imigrační omezení omezují potenciální zdroje našeho náboru — 8%
- Počet juniorních uchazečů je dostatečný — 6%
- Nabídka kvalifikovaných odborníků je dostatečná — 5%
- Nic z výše uvedeného — 3%

respondenti měli možnost zvolit více odpovědí

Které pozice se Vám nejobtížněji obsazovaly?

- Střední úroveň (vedoucí pracovník / technik / specialista) — 82%
- Úroveň managementu — 19%
- Absolventské / juniorní — 12%
- Žádná z výše uvedených možností — 7%
- Úroveň C-Suite (CEO, CFO, CMO, CTO atd.) — 3%
- Úroveň ředitele — 2%

respondenti měli možnost zvolit více odpovědí

Podniká vaše společnost některé z níže uvedených kroků, kterými se snaží předejít náborovým výzvám?

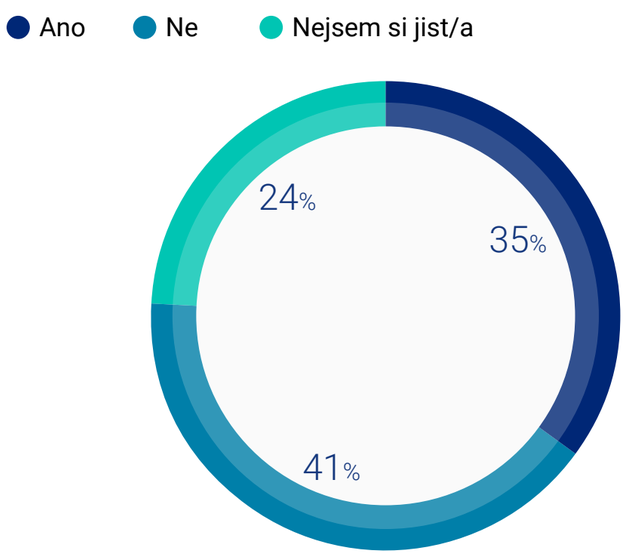
- Posílení značky zaměstnavatele — 51%
- Větší využívání náborových agentur — 38%
- Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace stávajících pracovníků — 36%
- Posílení interního náborového týmu — 21%
- Podpora rozmanitějšího spektra uchazečů — 19%
- Nabídka přechodu dočasným zaměstnancům na plný úvazek — 19%
- Posílení náboru ze zahraničí — 17%
- Větší možnost práce na dálku — 17%
- Nic z výše uvedeného — 12%
- Využívání nebo zřizování center sdílených služeb — 5%

respondenti měli možnost zvolit více odpovědí

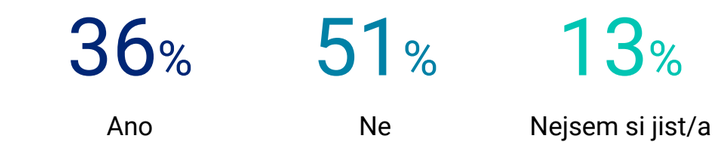
PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ
UMĚLÁ INTELIGENCE NA PRACOVIŠTI

35 % zaměstnavatelů doporučuje svým zaměstnancům využívání nástrojů generativní umělé inteligence na pracovišti. Společnosti, které se k jejímu využívání nepřiklánějí (41%), se nejčastěji obávají souvisejících bezpečnostních rizik. Z celkového pohledu, jak ze strany zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů je ale zřejmé, že se zatím stále jedná o pole nepříliš probádané, kde se v tuto chvíli nedostává potřebných znalostí, doporučení i vnitřních předpisů, které by umožnily nástroje generativní umělé inteligence využívat efektivně, bezpečně a se zaručenou kvalitou výsledků.
K výhodám AI pak zaměstnavatelé, opět ve shodě se zaměstnanci, řadí vyšší produktivitu a také kreativitu a tvoření nových nápadů.

Doporučuje vaše společnost svým zaměstnancům využívání generativní AI (s výjimkou překladatelských softwarů) např. ChatGPT nebo Midjourney?



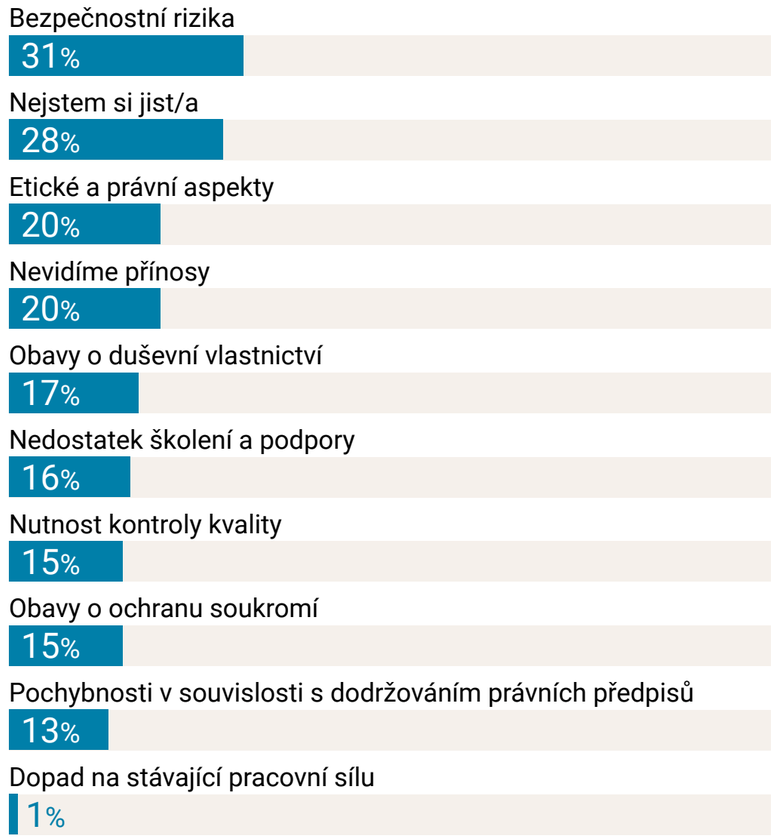
Má vaše společnost nastavená pravidla používání a kontroly kvality výstupů vytvořených umělou inteligencí?



Jaké jsou dle vašeho názoru výhody umělé inteligence?

respondenti měli možnost zvolit více odpovědí

Z jakých důvodů nedoporučujete využívání AI na pracovišti?

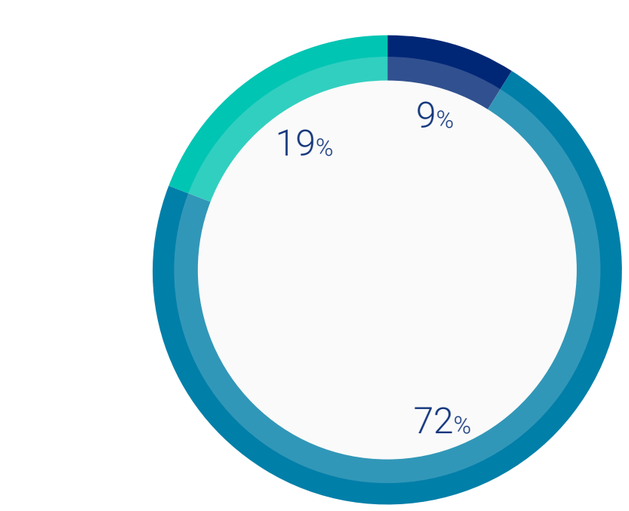


respondenti měli možnost zvolit více odpovědí

PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ
UMĚLÁ INTELIGENCE NA PRACOVIŠTI

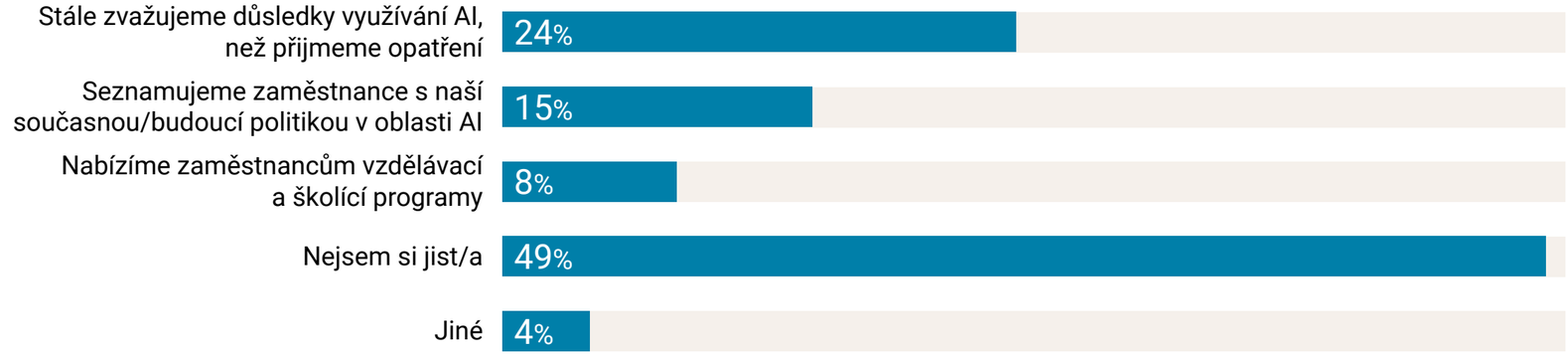
Téměř tři čtvrtiny (72%) respondentů průzkumu z řad zaměstnavatelů se domnívají, že umělá inteligence neovlivní významně zaměstnanost v České republice a na počet pracovních míst bude mít spíše neutrální dopad. I zde ale stále panuje mezi zaměstnavateli dost nejistoty. Letošní rok sice znamenal prozatím největší rozšíření nástrojů umělé inteligence směrem k veřejnosti, nicméně do pracovních prostředí proniká postupně a pomalu a společnosti i odborníci budou v dalších měsících a letech hledat vlastní cesty, proč a jak s ní pracovat a bezpečně ji využívat.

Nakolik, dle vašeho názoru, AI ovlivnila nebo ovlivní pracovní příležitosti ve vašem odvětví?



Domníváte se, že AI bude mít vliv na budoucí pracovní příležitosti?

Jaké kroky vaše společnost podniká pro to, aby čelila případným vlivům AI na pracovní místa?



UMĚLÁ INTELIGENCE V HR

Umělá inteligence ohromuje svět už několikátým rokem, nicméně loňský rok byl, co se týče jejího praktického využití širokou veřejností, patrně zlomový. Objevuje se řada aplikací a systémů, které fungují na bázi umělé inteligence s hlavním cílem ušetřit a zefektivnit lidskou práci.

Nejinak tomu je i v oblasti náboru a řízení lidských zdrojů. Existuje řada možností, které společnosti začaly či mají možnost využít, aby byly úspěšnější nejen při náborech, ale také při onboardingu, plánování školení či rozvojových programů pro zaměstnance, interní komunikaci či vytváření různých prediktivních modelů. V tuto chvíli si patrně neumíme a možná ani nechceme představit, že by se oblast lidských zdrojů jednou dala plně automatizovat a obešla se s minimem či zcela bez lidské interakce. Jak se můžete dozvědět z výsledků průzkumu, pro zaměstnance i zaměstnavatele je důležitá atmosféra na pracovišti. Umělá inteligence v tomto směru dokáže poradit, ale atmosféru nevytvoří, to zůstává úkolem lidí. Může však do HR může přinést například kreativitu a nemalou časovou úsporu. Jak tedy můžeme využít umělou inteligenci v náborech a personální oblasti?

Vytváření pracovních inzerátů

Jednoduché, často i zdarma dostupné nástroje na bázi GPT (Generative Pre-trained Transformer) dokáží pomoci s vypracováním uživatelsky atraktivního zpracování personální inzerce. Čím podrobnější bude vaše zadání, tím přesnější bude i výsledek. Pokud si nejste jistí, jak pracovní pozici nazvat, můžete si nechat umělou inteligencí navrhnout různé varianty nadpisu a vybrat tu, která se vám bude líbit nejvíce. Vždy je ovšem nutné mít na paměti, že každá firma i pracovní pozice má svá specifika a výsledek, který vám umělá inteligence poskytne, je vždy zapotřebí pečlivě zkontrolovat a upravit podle reality.

Výběr a nábor zaměstnanců

Nástroje, které umí pomoci s výběrem a náborem vhodných uchazečů už jsou o něco pokročilejší. Umělá inteligence dokáže prohledávat online platformy a databáze životopisů a na základě konkrétně a přesně stanovených kritérií identifikovat odborníky, kteří požadavkům odpovídají a jsou vhodnými kandidáty na vaše otevřená pracovní místa. AI dále dokáže pracovat s životopisy, vyhodnocovat zkušenosti a dovednosti, chatboti řízení umělou inteligencí se mohou postarat o prvotní komunikaci s uchazeči a zodpovědět jim základní dotazy, o společnosti nebo třeba o průběhu výběrových řízení, které se často opakují.

Onboarding

Zejména společnosti, kteří mají pravidelně větší množství nováčků, možná ocení automatizovanou pomoc s procesem jejich adaptace ve společnosti. Ať už se jedná o seznámení se směrnicemi, kulturou společnosti nebo vytváření personalizovaného tréninkového plánu, to vše je možné s pomocí umělé inteligence vytvořit a nastavit. Začátky v nové firmě bývají náročné a spojené s mnoha novými informacemi. Díky chatbotům či virtuálním asistentům mají zaměstnanci vždy přístup k materiálům a informacím, které potřebují, a třeba se zdráhají znovu se zeptat. V tomto ohledu je však zapotřebí zvolit správnou míru informací, které budou předány automaticky a které osobní formou. Ta zůstává v procesu onboardingu stále nesmírně důležitá, protože dokáže vytvářet osobní vazby, vztahy, podpoří sounáležitost se společností i samotnou loajalitu zaměstnanců.

Plánování a predikce lidských zdrojů

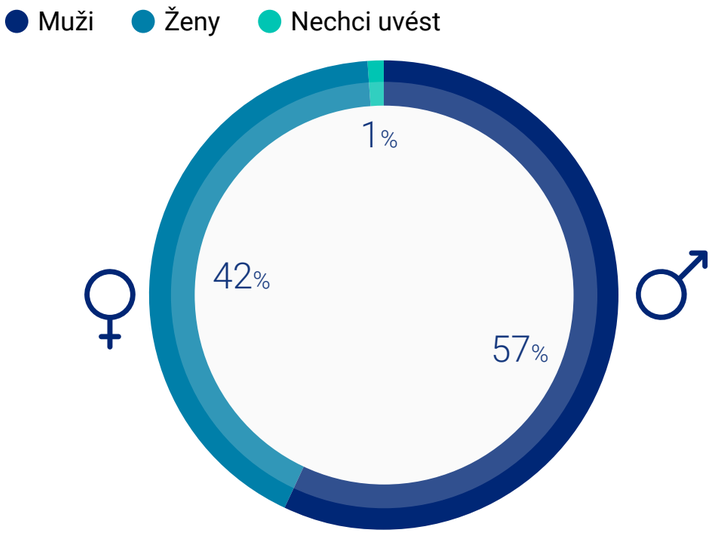
Umělá inteligence dokáže v krátkém čase shromáždit různá data, ať už z interních systémů, webových stránek, databází a dalších zdrojů. Data pak umí pročistit a převést do formátu, se kterým je možné dále pracovat a data analyzovat. Na základě historických dat a sezónnosti je možné využít AI k plánování náborových potřeb firmy. Analýzou interních dat, například z průzkumů spokojenosti, lze určit zaměstnance, u nichž hrozí zvýšené riziko odchodu a včas přijmout preventivní opatření. Je možné také sledovat trendy a vývoj produktivity zaměstnanců a lépe se připravit na případné výkyvy.

Umělá inteligence je skvělým pomocníkem, který personalistům dokáže uvolnit ruce. Jak jsme již zmínili v úvodu, řízení HR procesů ve firmě není možné kompletně automatizovat a ponechat na umělé inteligenci. Nakolik se kvalita online komunikace a podpory zlepšuje, stále existuje určitý, možná oprávněný, despekt například právě k chatbotům. Zavedení podobných funcí vždy vyžaduje pečlivé plánování a testování, aby byla zajištěna určitá kvalita uživatelské zkušenosti. Osobní interakce, ať už v během výběru zaměstnanců, jejich onboardingu či průběžně po celou dobu jejich kariéry ve firmě, je pro úspěch vašich lidí a jejich aktivní zapojení ve společnosti zcela nezbytná.

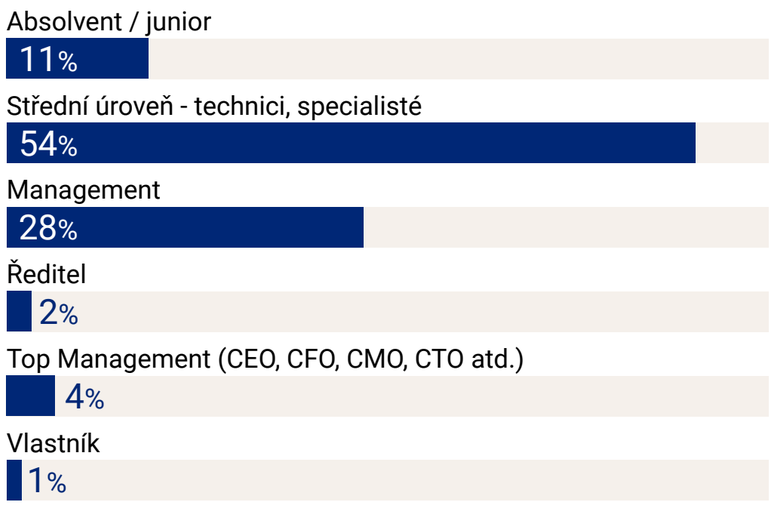
PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ A UCHAZEČŮ O PRÁCI

OBECNÉ INFORMACE A SPECIFIKACE RESPONDENTŮ

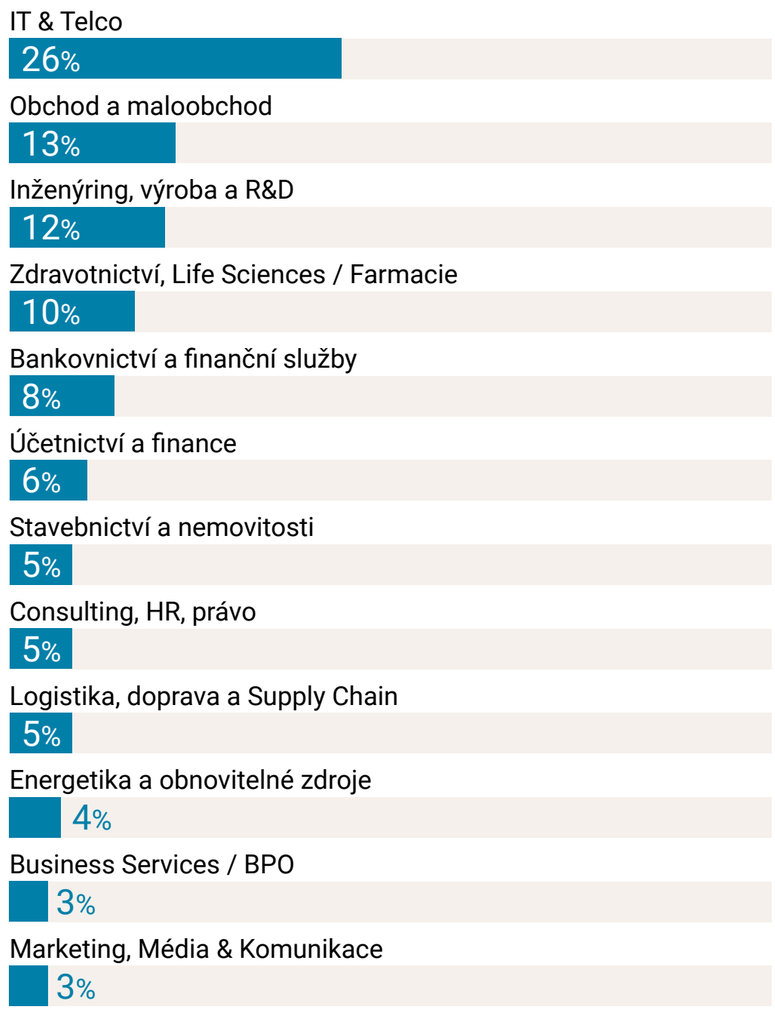
Respondenti dle pohlaví



Respondenti dle seniority pozice



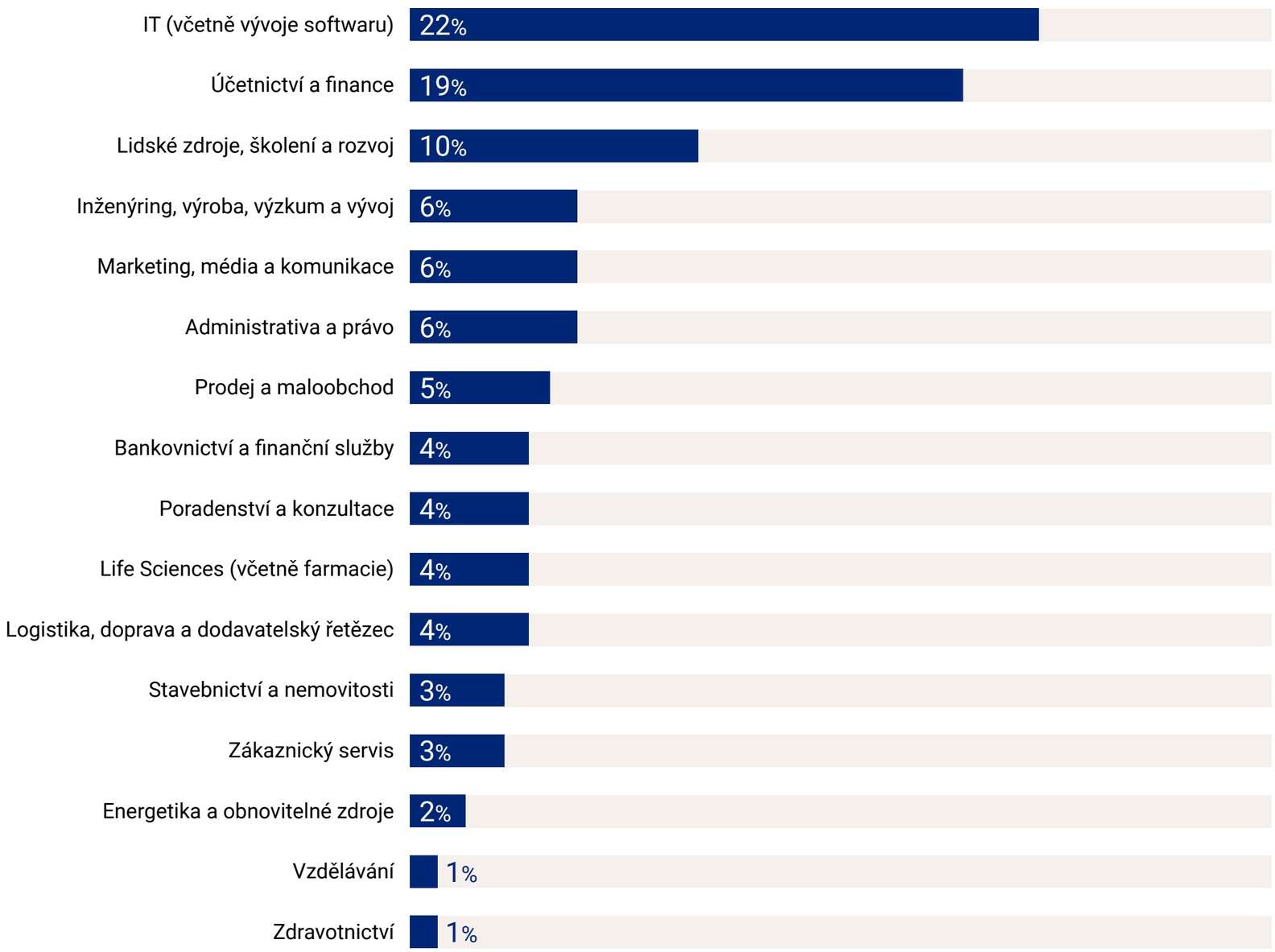
Respondenti dle odvětví



PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ A UCHAZEČŮ O PRÁCI

OBECNÉ INFORMACE A SPECIFIKACE RESPONDENTŮ

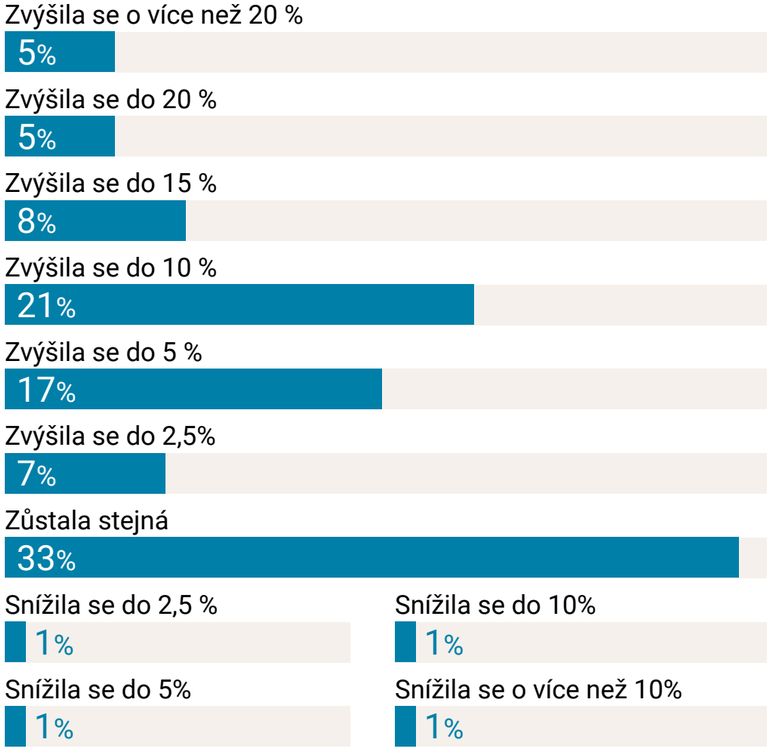
Respondenti dle profese



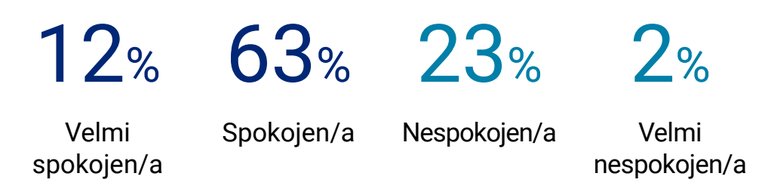
PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ A UCHAZEČŮ O PRÁCI
MZDA

Zaměstnanci na kvalifikovaných profesích jsou převážně se svou mzdou spokojeni – tak odpovědělo celkem 75 procent respondentů. Navýšení mzdy se v roce 2023 dočkalo celkem 63 % účastníků průzkumu, přičemž nejčastěji deklarují zvýšení o 5-10 % (21%). Mzda třetiny respondentů zůstala v loňském roce beze změny. Ohodnocení zaměstnancům rostlo obvykle v důsledku pravidelné roční valorizace (27%), případně na individuální bázi (20%), z důvodu vysoké inflace zaznamenalo růst mzdy 19 % respondentů. Díky změně zaměstnavatele dosáhlo na vyšší mzdu 18 % odpovídajících.
Pokles mzdy zaznamenala 4 procenta zaměstnanců – ten obvykle souvisí se změnou zaměstnavatele či s nově nastavenou strategií odměňování ve společnosti, například kvůli úpravě bonusových schémat.

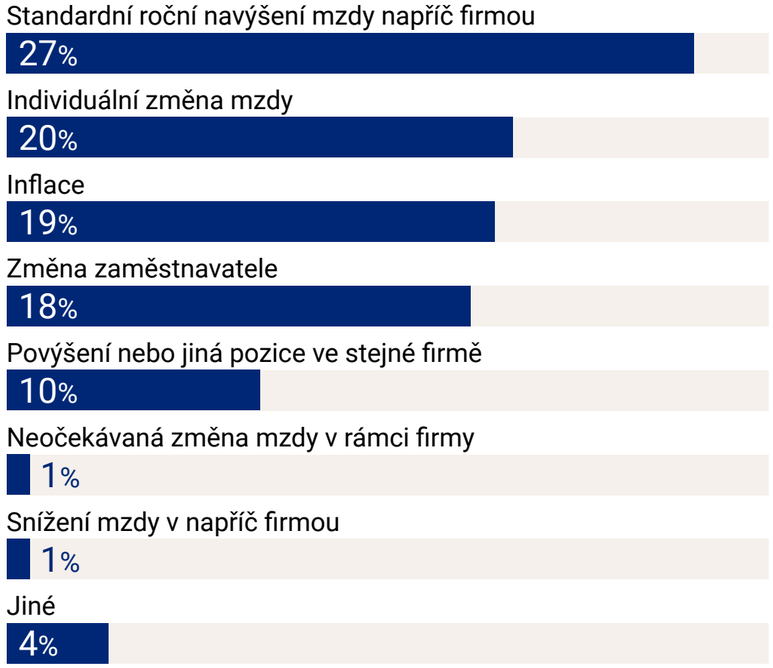
O kolik procent se změnila vaše mzda v roce 2023?



Jak jste spokojeni se svou mzdou?

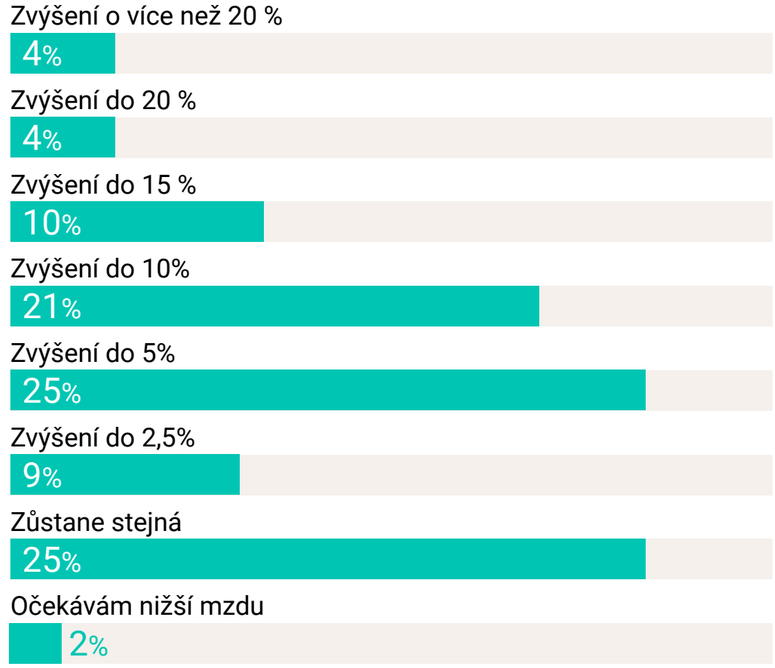


Jaký byl důvod změny vaší mzdy?



Očekávání zaměstnanců a uchazečů o práci pro rok 2024 se téměř shodují s loňskou realitou. Navýšení mzdy předpokládá 73 % respondentů, ovšem drastické změny neočekávají. Nejčastěji deklarují, že poroste do pěti procent, což odpovídá i plánům společností. Čtvrtina uchazečů uvádí, že jejich mzda v letošním roce neporoste, přičemž více než polovina (53%) lidí, kteří takto odpověděli, nedosáhla na vyšší mzdu ani v roce loňském.

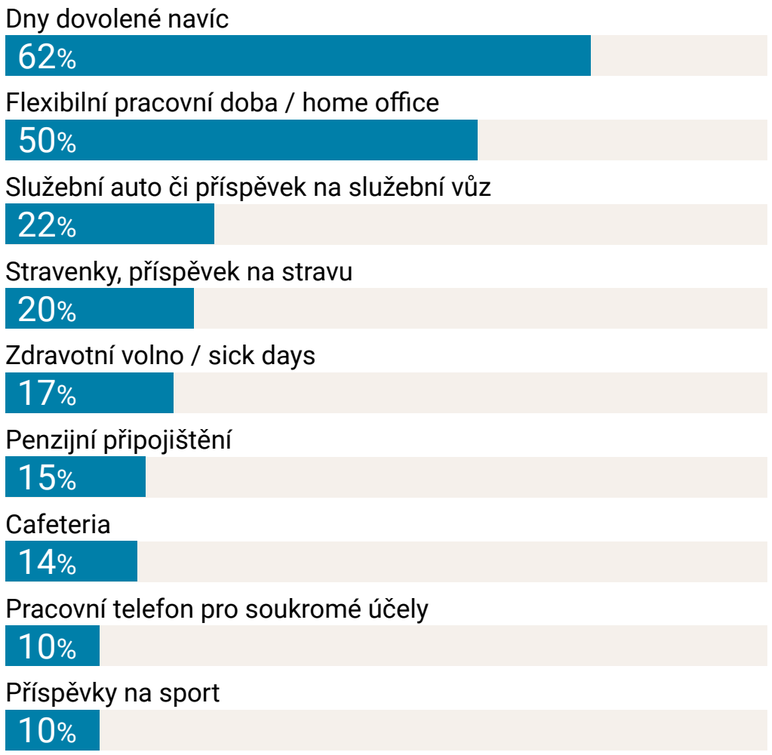
Jakou procentuální změnu mzdy očekáváte v roce 2024?



PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ A UCHAZEČŮ O PRÁCI
BENEFITY

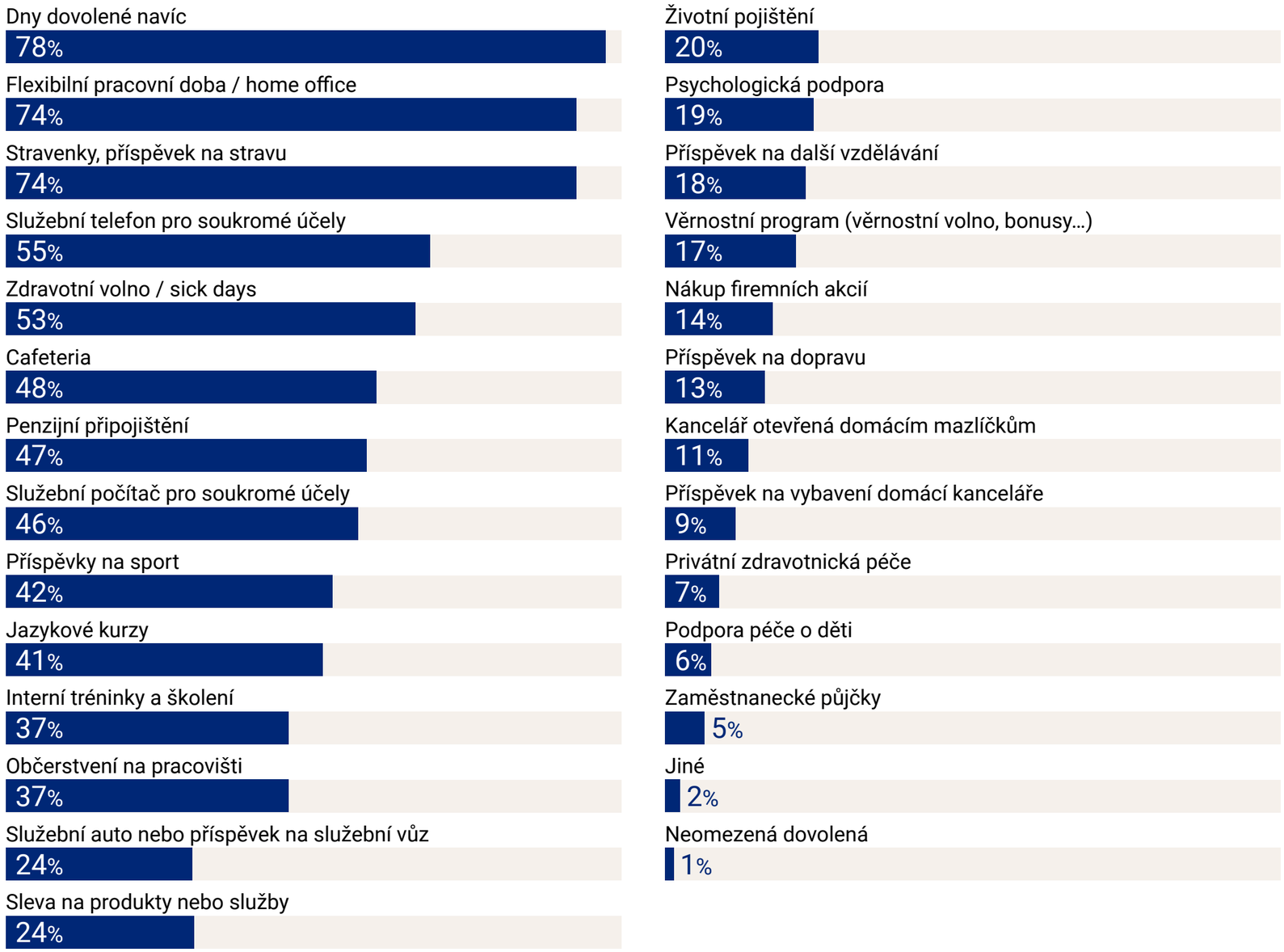
Z průzkumu mezi zaměstnanci rovněž vyplynulo, že firemní benefity dostává aktuálně 93 % respondentů. K těm, co se v nabídce aktuálně vyskytují nejčastěji, patří dovolená navíc, flexibilní pracovní doba a home office či stravenky – tedy stejně jako v roce přechozím. Oproti roku 2022 jsou však patrné některé změny. Mírně ubylo zaměstnanců, kteří mají nárok na dny zdravotního volna (pokles z roku na rok o 4 %), naopak přibylo těch, kteří mohou čerpat v rámci benefitů psychologickou podporu (nárůst o 5 %), častěji se v nabídce objevují příspěvky na sport (meziroční nárůst o 6 %) nebo možnost nákupu firemních akcií a neomezená dovolená (shodně nárůst o 2 %).
Oblíbenost benefitů mezi zaměstnanci se obvykle liší dle profese a osobních preferencí, obecně ale výsledky průzkumu potvrzují trend, kdy se lidé snaží o nastavení optimální rovnováhy mezi prací a soukromým životem, největší důležitost tedy přikládají k počtu dnů dovolené a nabízené flexibilitě.

Jakých benefitů si nejvíce ceníte?



Respondenti měli možnost vybrat 3 benefity. Uvádíme možnosti, které získaly v preferencích 10 a více procent.

Které z následujících benefitů Váš zaměstnavatel nabízí?



respondenti měli možnost více odpovědí

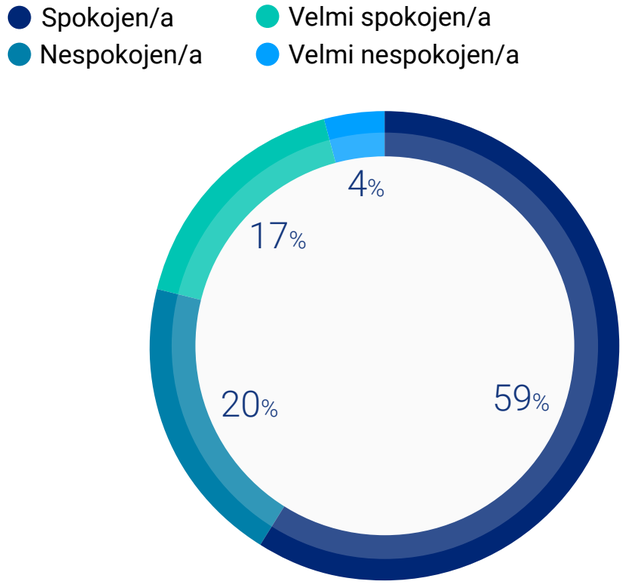
PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ A UCHAZEČŮ O PRÁCI

WORK-LIFE BALANCE A FLEXIBILNÍ PRÁCE

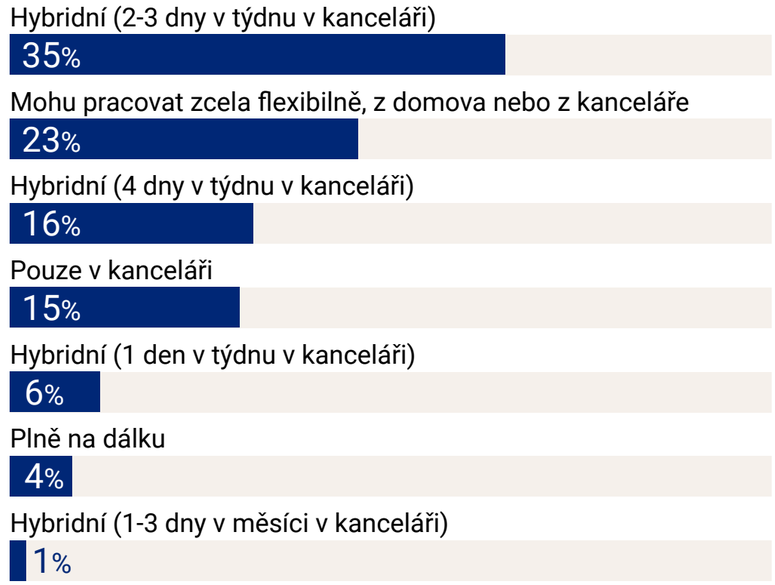
Zmíněnou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem si pochvaluje 76 procent dotázaných zaměstnanců, nespokojeno je 20 % respondentů, a dokonce velmi nespokojena jsou čtyři procenta účastníků průzkumu. Nakolik tento výsledek vypadá optimisticky, z roku na rok pozorujeme v tomto ohledu zhoršení – nespokojenost deklaruje o pět procent zaměstnanců více, než v roce 2022.

Zcela flexibilně dle svého uvážení může pracovat 23 % zaměstnanců (pokles o 3 % oproti předchozímu roku), v nejčastějším hybridním pracovním režimu s dvou až třídenní přítomností v kanceláři pracuje 35 % respondentů průzkumu, což je o 9 procent více než v roce přechozím.

Jak jste spokojeni s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem?



Jaký pracovní model aktuálně převládá ve Vaší společnosti?



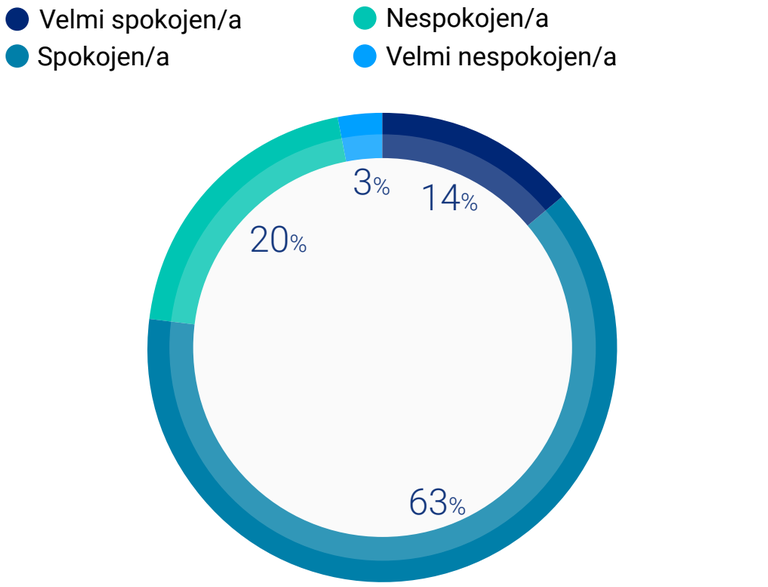
PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ A UCHAZEČŮ O PRÁCI

MOTIVACE UCHAZEČŮ KE ZMĚNĚ V ROCE 2024

Z výsledků průzkumu je patrné, že uchazeči o práci jsou si vědomi toho, že český pracovní trh nabízí velké množství pracovních míst a v případě potřeby se změnou zaměstnavatele neváhají. Nespokojenost se svou současnou prací ve větší či menší míře uvádí 23 % zaměstnanců, což koresponduje s množstvím lidí, kteří jsou aktivně odhodláni změnit své působiště. Změnu zaměstnavatele, či v případě kontraktorů nový projekt, plánuje letos 22 % lidí. Dalších 35 procent změnu sice aktivně nevyhledává, ale v případě oslovení se zajímavou pracovní nabídkou se nové příležitosti nebrání.

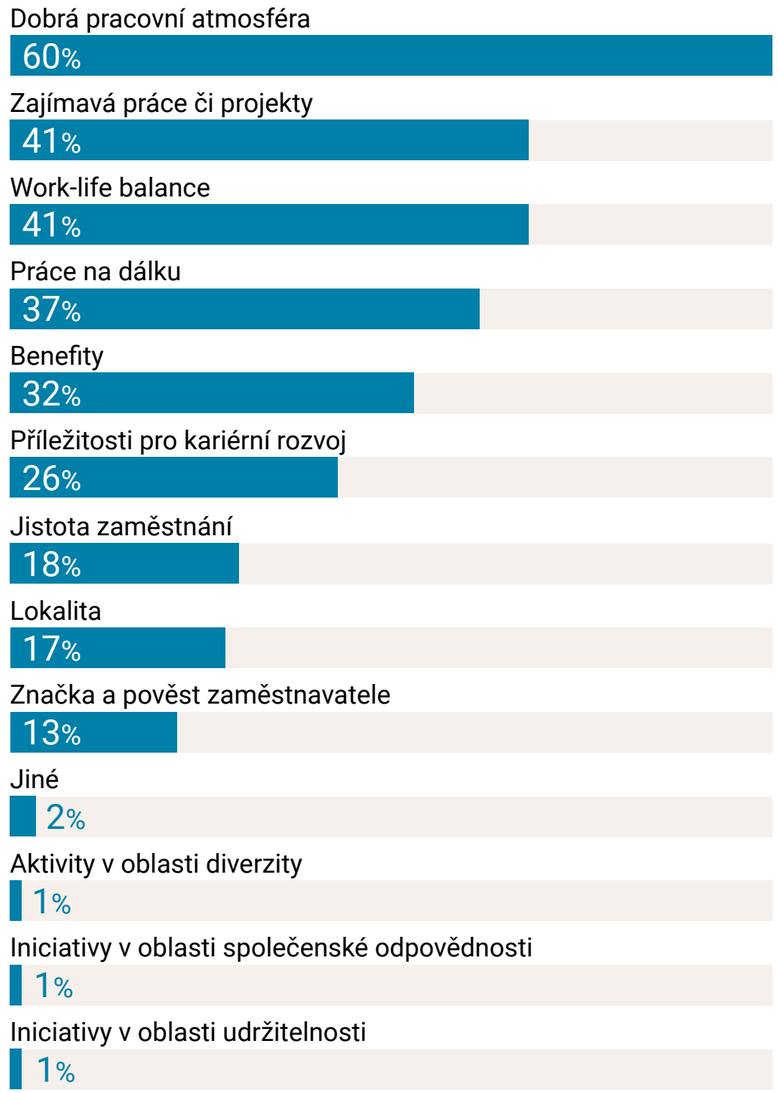
Nejčastějším důvodem ke změně je tradičně mzda, stále častěji se ale potvrzuje, že mzda není jediným faktorem, proč se začínají lidé zajímat o příležitosti jinde. K těm dalším, které se stabilně drží na vrcholu žebříčku, patří nedostatek prostoru pro kariérní růst a rozvoj a také špatná atmosféra a firemní kultura. Právě atmosféra na pracovišti je s přehledem zásadním faktorem, kromě mzdy, ke kterému zaměstnanci při výběru nového pracoviště přihlížejí nejvíce. Učinit dobrý dojem již během výběrového řízení je tak prvním krokem k úspěšnému získání kandidáta.

Jak jste spokojeni se svou současnou prací?



Plánujete v roce 2024 změnu ve své kariéře?

Které z následujících faktorů jsou pro Vás kromě mzdy ve firmě nejdůležitější?

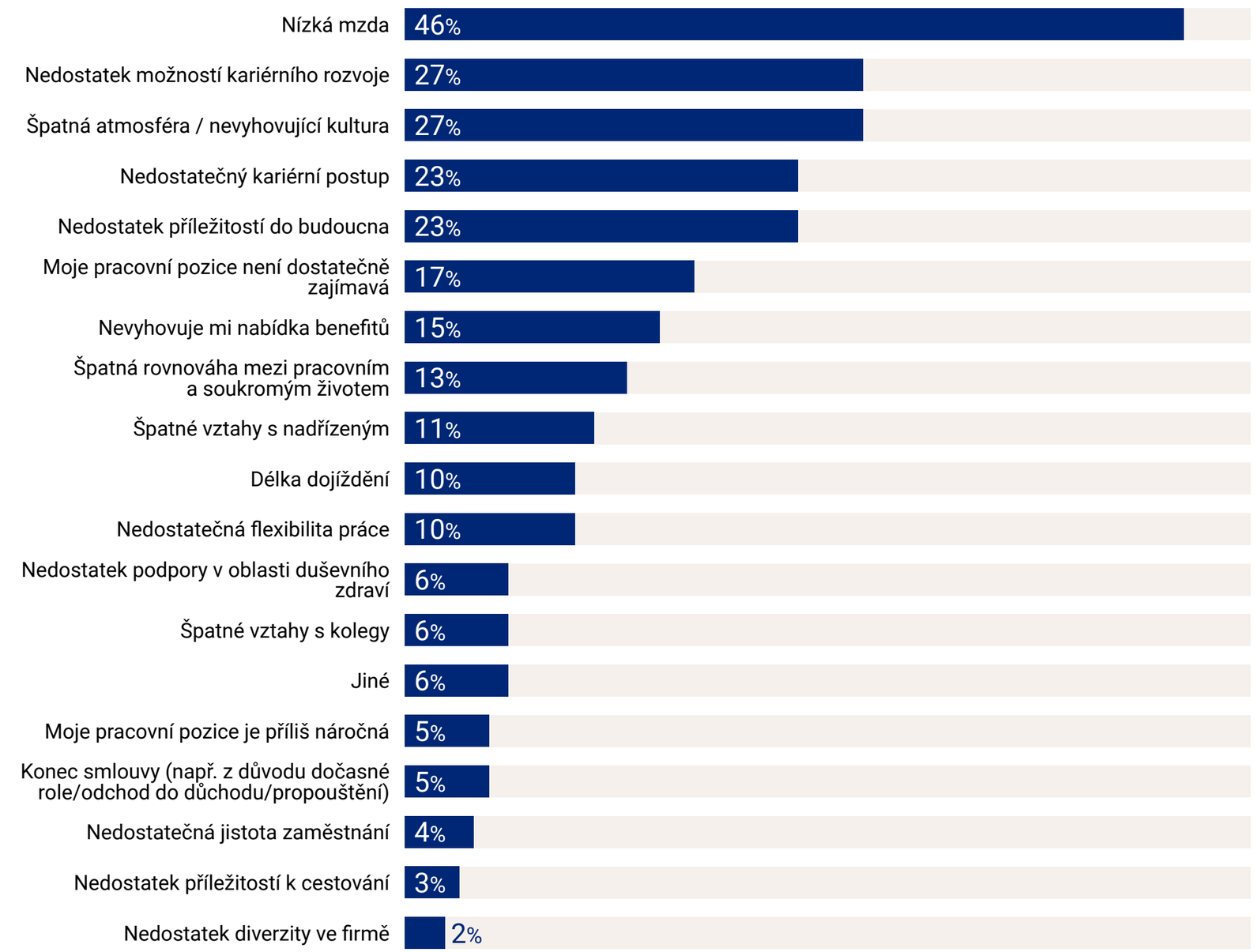


respondenti měli možnost označit až 3 odpovědi

PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ A UCHAZEČŮ O PRÁCI

MOTIVACE UCHAZEČŮ KE ZMĚNĚ V ROCE 2024

Jaké jsou hlavní důvody, proč chcete opustit své současné zaměstnání?



respondenti měli možnost označit až 3 odpovědi

PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ A UCHAZEČŮ O PRÁCI
UMĚLÁ INTELIGENCE VE SVĚTE PRÁCE

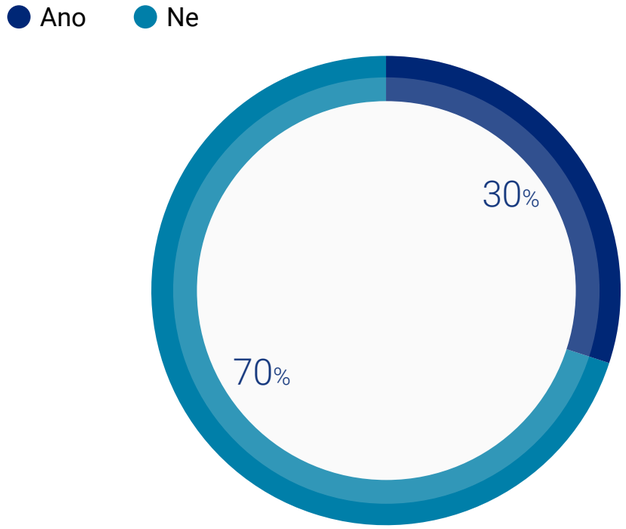
Navzdory masivnímu rozšíření a dostupnosti nástrojů umělé inteligence na bázi generativních technologií je zatím pravidelně využívá pouze 30 % dotázaných zaměstnanců, nejčastěji pracujících na pozicích v IT, HR, Marketingu a účetnictví a financích.

Odborníci nejčastěji využívají umělou inteligenci k práci s textem či definici pojmů a témat, pomáhá také s kódovacími jazyky či s analýzou dat. K výhodám používání generativních technologií pak řadí vyšší produktivitu práce, generování nápadů či snížení rizika lidské chyby.

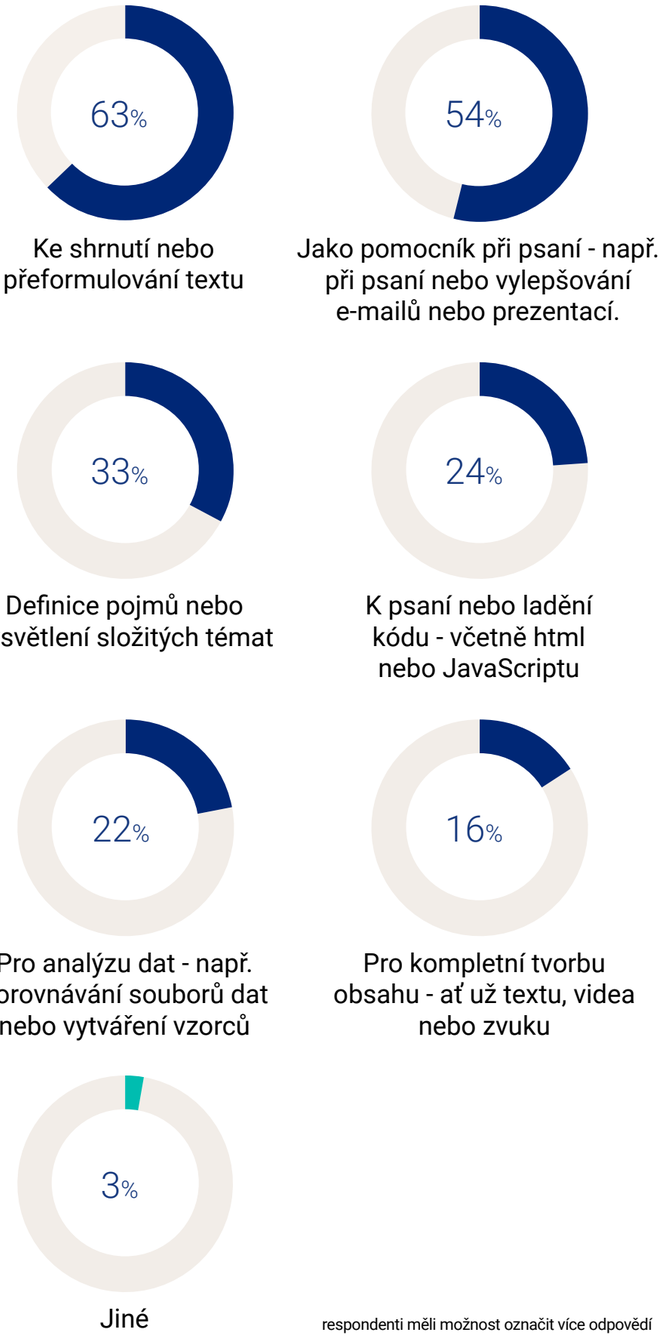
Zaměstnanci předpokládají, že do budoucna bude mít umělá inteligence dopad na pracovní místa a pro 25 % jsou potenciální rizika AI znepokojující. Domnívají se, že v důsledku jejího používání se určitá pracovní místa zredukují (35%), spíše než by přinesla nové pozice na pracovní trh (18%).

Co se týká vzdělávání v oblasti využití umělé inteligence v práci, zde mají české firmy ještě značné rezervy. Školení na správné a efektivní používání těchto nástrojů dostalo od svých zaměstnavatelů pouze 14 % dotázaných. Lze tedy předpokládat, že s další osvětou se aktivní využití umělé inteligenci v práci brzy více rozšíří, protože téměř 80 procent zaměstnanců o takový typ tréninků stojí.

Používáte v současné době ve své práci generativní technologie, AI Technologie nebo nástroje AI, jako je ChatGPT nebo Midjourney (s výjimkou překladatelských softwarů)?



Jakým způsobem využíváte AI ve své práci?



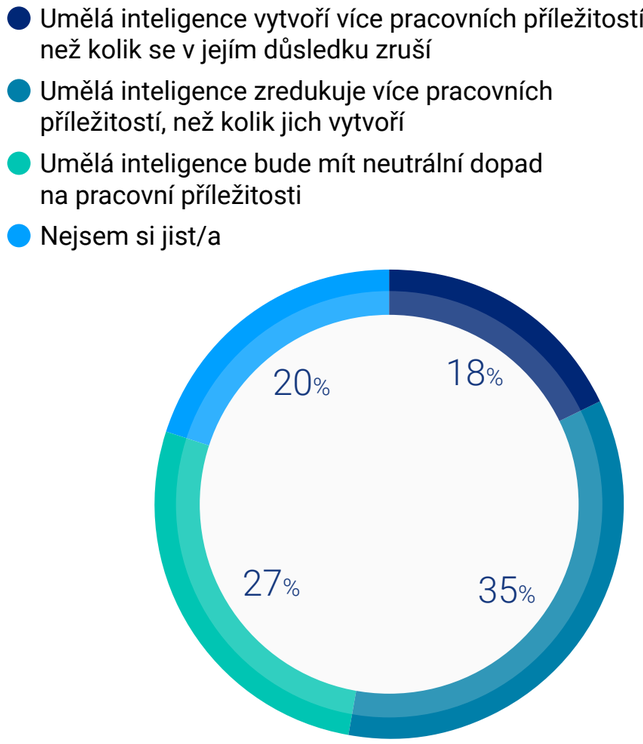
respondenti měli možnost označit více odpovědí

PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ A UCHAZEČŮ O PRÁCI
UMĚLÁ INTELIGENCE VE SVĚTE PRÁCE

Jaké jsou podle vašeho názoru hlavní výhody používání umělé inteligence na pracovišti?

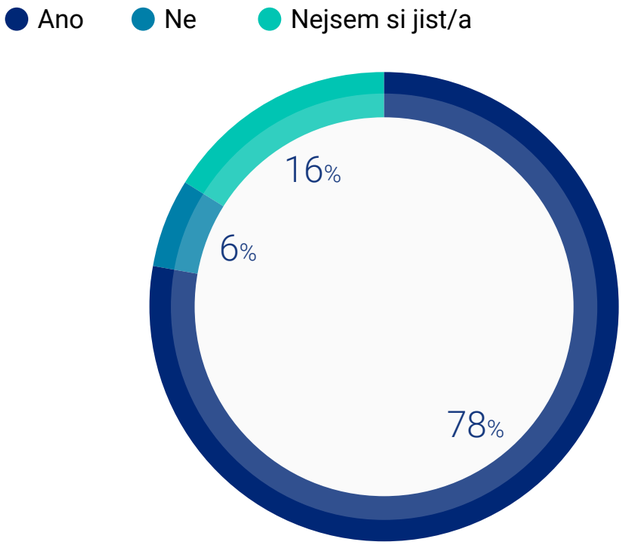
respondenti měli možnost označit více odpovědí

Jak očekáváte, že umělá inteligence ovlivní budoucí pracovní příležitosti?



Dostali jste od svého zaměstnavatele nějaké školení nebo podporu při zavádění technologií AI do své práce?

Byli byste ochotni zúčastnit se školících programů či rekvalifikace pro zavádění AI technologií na vašem pracovišti?



TRANSPOZIČNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

Loňský rok přinesl dlouho očekávané a avizované úpravy zákoníku práce (281/2023 Sb.). Zaměstnavatelům mírně zkomplikovalo situaci zrychlené nabytí účinnosti, díky kterému měli na seznámení se se zněním a implementaci změn přibližně měsíc od vyhlášení novely ve Sbírce zákonů.

Hlavními důvody pro změnu byly nové směrnice Evropské unie – o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, a dále o některých aspektech úpravy pracovní doby. Nad rámec této transpozice doznal zákoník změn také v oblasti digitalizace pracovně právní agendy, doručování písemností nebo práce na dálku. Jaký dopad mají tyto změny na české firmy a zaměstnance?

Jednoznačně pozitivní změnou je možnost **podepisovat většinu pracovně právních dokumentů** se zaměstnanci **elektronicky**. Tento způsob komunikace nejen šetří čas všech zúčastněných stran, odpadá také fyzická archivace dokumentů a nespornou výhodou je také včasné dodání dokumentů zaměstnancům, kteří jinak převážně pracují z domova nebo na jiné pobočce.

Stanovení pravidel pro možnost výkonu práce v režimu **home office** bylo již delší dobu zapotřebí. Zaměstnavatelé jsou nyní povinni uzavřít se zaměstnanci pracujícími v režimu home office dohodu o tom, zda, v jakém rozsahu a za jakých podmínek může zaměstnanec z domova pracovat a zda mu bude náležet příspěvek. Jedná se sice o administrativu navíc, je ovšem příznivé, že k příspěvku na náklady spojené s prací z domova může využít stanovenou paušální částku, která není předmětem daně z příjmu.

Největší dopad pro některé zaměstnavatele mají ale změny týkajících se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tzv. **dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti**. Úpravy obsahují povinné rozvrhování pracovní doby, které je nejen zatěžující z hlediska administrativy, ale v některých případech i těžko proveditelné. Nárok na některé příplatky, jako například za práci o svátcích a víkendech a nárok na dovolenou, které těmto zaměstnancům nově náleží, zvýší firmám náklady, je tedy otázkou, nakolik bude tento typ zaměstnávání do dalších let oblíbený.

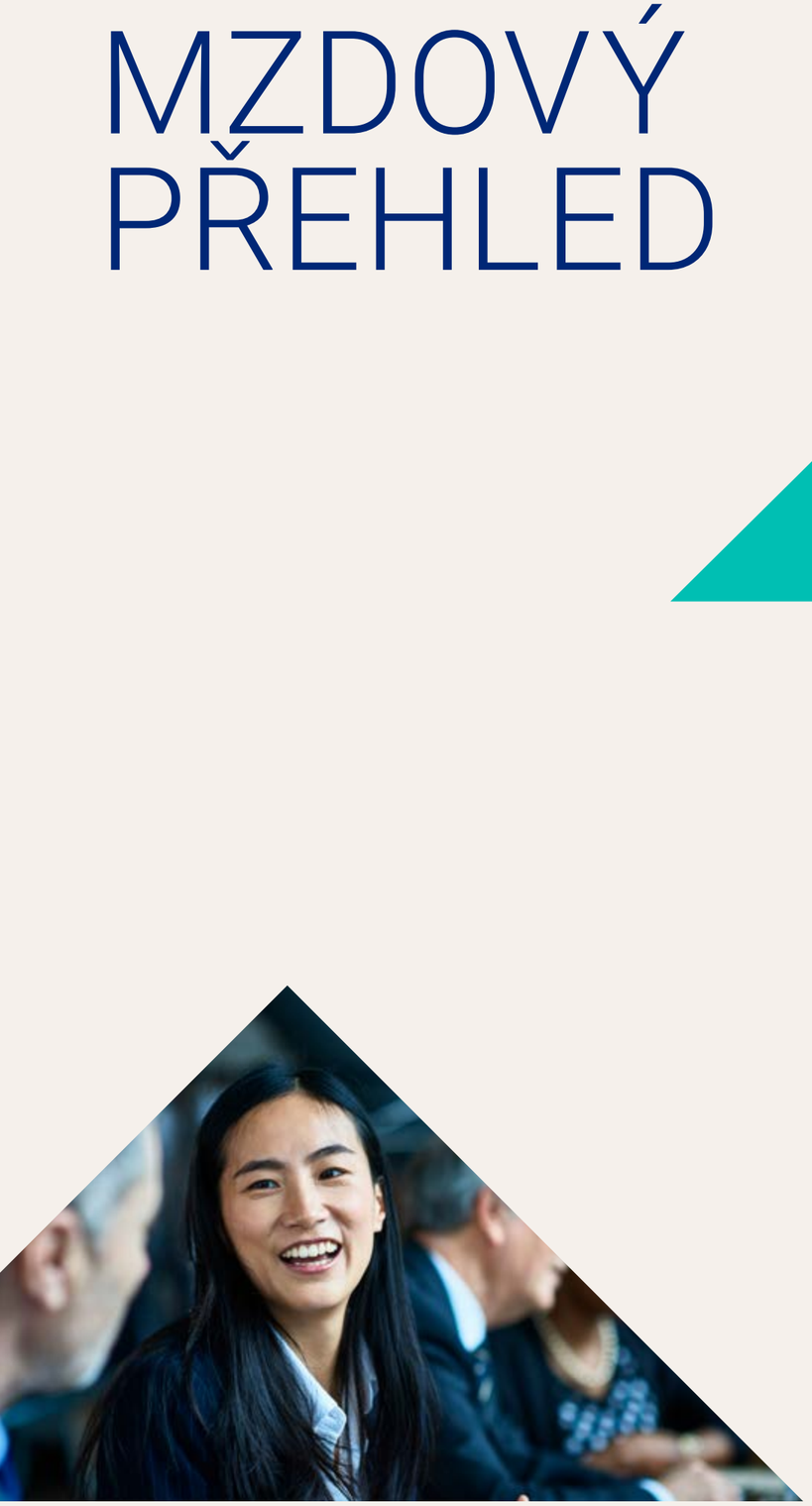
Rozšíření okruhu **údajů, které jsou zaměstnavatelé povinni zaměstnancům poskytnout** do 7 kalendářních dnů od nástupu přináší společnostem další administrativní zátěž. Musejí například informovat o době trvání a podmínkách zkušební doby, o postupu při rozvazování pracovního poměru nebo například o rozsahu minimálního nepřetržitého denního nebo týdenního odpočinku.

Pro samotné zaměstnance je tato větší informovanost určitě přínosná. Novela přináší především větší práva a ochranu zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výhody přinese také těhotným zaměstnankyním nebo zaměstnancům pečujících o mladší dítě, kteří nově mohou žádat o kratší pracovní dobu nebo práci z domova.

Z celkového pohledu přináší novela zákoníku práce z loňského roku mnoho změn spojených s náročnou administrativou a je otázkou, nakolik budou zaměstnavatelé i zaměstnanci z těchto novinek benefitovat – to ukáže praxe v následujících letech.

Horkým tématem v závěru roku 2023 je také konsolidační balíček, který zahrnuje omezení rozsahu daňového osvobození u nepeněžitých benefitů, zvýšení odvodů na nemocenské pojištění pro zaměstnance a zavedení limitů pro vznik na účasti na pojištění pro zaměstnance pracující na základě dohod o provedení práce. Poslanecká sněmovna se bude dále zabývat novelou zákona o zaměstnanosti, jejímž předmětem by měly být jednak přísnější podmínky pro vydání povolení pro agentury práce, a dále pak zpřísňující podmínky týkající se dočasného přidělení agenturních zaměstnanců. Novela má obecně za cíl vytvořit výhodnější podmínky pro zaměstnance.
Tyto zamýšlené změny ovšem zatím neprošly v době přípravy této publikace schválením.

MZDOVÝ PŘEHLED



FINANCE A ÚČETNICTVÍ

Inflace nadále ovlivňuje očekávání uchazečů

Vysoká míra inflace v loňském roce byla jedním z důvodů, proč byli i nadále uchazeči v oblasti financí a účetnictví otevřeni novým pracovním příležitostem. Zajímali se také o atraktivnější nabídku benefitů, přičemž klíčová pro ně byla flexibilita práce a častější možnost využívání home-office.

Stálicí v poptávce ze strany zaměstnavatelů jsou uchazeči na pozice účetních a controllerů. Tato poptávka se dále stupňuje v případě účetních profilů se znalostí anglického jazyka, tito uchazeči obvykle nemají o pracovní nabídky nouzi a mívají hned několik zajímavých příležitostí, ze kterých mohou vybírat. Znalost anglického jazyka může v případě seniorního uchazeče navýšit mzdu až o 15 tisíc korun měsíčně oproti kandidátům, kteří angličtinu neovládají.

Uchazeče ke změně motivují především finance a časová flexibilita

Největší motivací uchazečů ke změně zaměstnavatele nadále zůstává finanční přilepšení. Volných pracovních míst je dostatek, nezaměstnanost zejména ve velkých městech je i nadále nízká, zaměstnanci se tedy změny neobávají a z hlediska financí zvažují takové příležitosti, které jim přinesou navýšení mzdy o deset až patnáct procent. Uchazeči mění zaměstnavatele za účelem získání vyšší pracovní flexibility častěji než v roce předchozím. Alespoň jeden den home office týdně je uchazeči vnímán jako standard, nikoliv benefit. Pokud firma nedrží tempo s trendy flexibility a přátelské kultury, zaměstnanci jsou více nakloněni nastoupit do společnosti, kde sice nezískají vyšší mzdu, je ale vstřícnější vůči work-life balance. Kariérní změnu častěji vyhledávají zejména méně zkušení kandidáti a není neobvyklé, že změní zaměstnavatele až třikrát v průběhu prvních pěti let své kariéry.

Osobní fit je důležitý požadavek i u typických „hard-skills“ pozic

Již v roce předchozím jsme zaznamenali trend, kdy se společnosti pečlivěji zaměřují na posouzení osobnostních kvalit uchazeče a nakolik zapadne do firemního prostředí a kultury. Tento trend se nadále umocňuje, a pokud navíc kandidát prokáže patřičnou motivaci, nezřídka tyto faktory při finálním rozhodnutí o přijetí převáží nad menším objemem zkušeností.

Jak juniorní tak i seniorní kandidáti mají aktuálně na trhu dostatek příležitostí najít si odpovídající uplatnění. Některé společnosti upřednostňují uchazeče s kratší délkou praxe, někdy z důvodů souvisejících s rozpočtem na danou pozici či zvyklostem firmy nechat talenty vyrůst v rámci společnosti. Někdy se u méně zkušených uchazečů předpokládá vyšší pracovní nasazení a odolnost vůči změnám či stresu, což ovšem v praxi nemusí vždy odpovídat realitě. Seniorní uchazeči se pak nejlépe uplatní ve firmách, kde je například potřeba rychle převzít agendu a po krátkém zapracování aktivně fungovat. Zde jsou tito kandidáti ceněni nejen pro své praktické znalosti a zkušenosti, ale také loajalitu.

Praktické testování ve výběrových řízeních

Výběrová řízení nejčastěji obsahují dvě kola, pro obě strany je ale žádoucí, aby alespoň jedno kolo proběhlo osobní formou. Pokud to okolnosti vyžadují, zejména na seniorních pozicích, firmy obvykle dokáží náborový proces v případě potřeby flexibilně upravit. Praktické testy jsou stále častější součástí náboru, firmy si pomocí těchto testů chtějí ověřit znalosti vzhledem k předchozím zkušenostem kandidátů. Obvyklá délka výběrového řízení je jeden měsíc.

Růst mezd letos výrazně zpomalí

Nakolik nebyly predikce růstu mezd pro rok 2023 až tak optimistické, v průměru si zaměstnanci ve finančním sektoru přilepšili v průměru o 8–10 %. Pomalejším tempem, obvykle do 5 %, rostly mzdy zkušeným zaměstnancům na seniorních rolích. Těm je pomalejší růst do určité míry kompenzován výší ročního bonusu, který se vyplácí obvykle formou 13. mzdy nebo ve výši deseti až patnácti procent z hrubé roční mzdy zaměstnance.

Významnější růst základních mezd, a to až v rozmezí 10-15 %, zaznamenali zejména uchazeči na juniorních pozicích. Společnosti se juniorní uchazeče snaží nalákat na vidinu kariérního růstu a s tím možnost získat výše zmíněný roční bonus, který se ne vždy s juniorními rolemi pojí.

Rok 2024 přinese z pohledu růstu mezd zklidnění. Očekává se pomalý pokles inflace, menší ochota uchazečů ke změně, plošný nárůst mezd tedy pravděpodobně nepřesáhne 5 %. K vyšším nárůstům bude docházet ojediněle a téměř výhradně na individuální bázi.

71 %

společností v sektoru financí uvedlo jako svou prioritu pro rok 2024 nábor zaměstnanců

67 %

společností se během náborů potýká s vysoce konkurenčním prostředím

FINANCE A ÚČETNICTVÍ

MZDOVÝ PŘEHLED

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

Role	Min	Max	Typical
Invoice Clerk	35 000	45 000	40 000
Junior Accountant	35 000	45 000	40 000
Financial Accountant	45 000	55 000	50 000
Independent / Senior Accountant	50 000	70 000	60 000
Chief Accountant	70 000	90 000	80 000
Junior Payroll Accountant	37 000	47 000	42 000
Payroll Accountant	50 000	70 000	60 000

CONTROLLING

Role	Min	Max	Typical
Junior Controller	45 000	55 000	50 000
Senior Controller	75 000	95 000	85 000
Financial Analyst (mid senior)	60 000	80 000	70 000
Business Analyst (mid senior)	70 000	90 000	80 000

FINANCIAL MANAGEMENT

Role	Min	Max	Typical
Accounting Manager	90 000	130 000	110 000
Controlling Manager	90 000	130 000	110 000
Finance Manager Junior	90 000	110 000	100 000
Finance Manager Senior	100 000	130 000	115 000
Finance Director	120 000	270 000	195 000
Finance Business Partner	110 000	135 000	122 500

AUDIT

Role	Min	Max	Typical
Internal Auditor	65 000	110 000	87 500
Internal Audit Manager	100 000	160 000	130 000
External Auditor / 0-2 years exp.	45 000	55 000	50 000
External Auditor / 3 years exp.	55 000	75 000	65 000
External Auditor / 4+ years exp.	75 000	90 000	82 500
External Audit Manager	90 000	150 000	120 000

TAX

Role	Min	Max	Typical
Tax Assistant	43 000	55 000	49 000
Tax Consultant / 3 years exp.	65 000	95 000	80 000
Tax Manager	90 000	190 000	140 000

BANKOVNICTVÍ A FINANČNÍ SLUŽBY

Banky zapracovaly na režimu flexibilní práce a daří se jim lépe oslovovat kandidáty

Bankovnictví nadále prochází transformací do digitální podoby, s čímž souvisí mírný pokles poptávky po front office pozicích, a naopak posílení IT a marketingu. I v letošním roce banky vylepšují své mobilní aplikace a online prostředí a usnadňují tak svým klientům přístup k široké paletě služeb.

Více lidí využívajících bankovní aplikace znamená i nutnost posílení týmů zabývajících se kybernetickou bezpečností. Řada velkých hráčů na českém bankovním trhu se zároveň vydala i cestou edukace široké veřejnosti v oblasti bezpečnosti na internetu napříč různými komunikačními kanály, což má i pozitivní efekt na posílení značky dané společnosti na trhu.

Poptávka a rychlost náboru

Z pohledu back office pozic v bankovnictví patří nyní mezi nejčastěji obsazované pozice role analytické, jako je například Credit Analyst. Společnosti jsou ovšem stále náročnější z pohledu komplexnosti jejich práce. Ideální kandidát má nejen nezbytnou analytickou zdatnost, očekávají se od něj také pokročilé komunikační dovednosti, aby byl schopen adekvátně interpretovat výsledky a doporučení sestavená na základě sesbíraných dat.

Rychlost náboru, navzdory určitému zlepšení v průběhu minulého roku, stále zůstává pomalejší než u ostatních segmentů trhu. Výběrová řízení sice obvykle obsahují ideální dvě kola, přičemž jedno z nich bývá praktický test. Problémem je pak reakční doba na zaslaný životopis uchazeče, popřípadě poskytnutí zpětné vazby po pohovoru. Díky tomu banky a finanční instituce často přicházejí o kvalitní kandidáty, kteří nemají o nabídky nouzi a nové uplatnění si obvykle najdou rychle.

Benefity a větší důraz na work-life balance

Banky mají oproti firmám z jiných sektorů patrně nejširší paletu benefitů. Kromě standardů jako jsou multi-sport karty, stravenky či cafeterie nabízejí další vzdělávání prostřednictvím osobnostních či profesních kurzů.

Do typické nabídky benefitů se dále řadí příspěvky na penzijní připojištění, životní pojištění či slevy na produkty banky včetně hypoték, což je obzvlášť v dnešní době pro uchazeče velmi atraktivní. Banky navíc udělaly pokrok směrem k lepšímu rozvržení pracovního a soukromého života. Hybridní pracovní modely se dobře ujaly a častěji se objevuje také flexibilní pracovní doba. Bankovní sektor dokáže nalákat také nadstandardním fondem dovolené, kdy výjimkou nebývá šest týdnů, objevuje se i neomezená dovolená. Řada zaměstnavatelů nabízí i poradenství v osobních záležitostech zaměstnanců, obvykle prostřednictvím externích právních, zdravotních či psychologických konzultací.

Motivace uchazečů

Bankovnictví nadále rozděluje kandidáty na dvě poloviny. Existuje skupina uchazečů, pro které je bankovní sektor neatraktivní, zejména z důvodu komplikovaných procesů typických pro nadnárodní korporáty. Pro druhou skupinu uchazečů jsou banky synonymem stability a jistoty.

Zkušení zaměstnanci obvykle v bankovním sektoru zůstávají dlouhodobě, ba i trvale. Kariérní změny tak přicházejí téměř výhradně v rámci konkurence, přičemž nejtypičtější motivací ke změně bývá nespokojenost v týmu či nesoulad s vedením. Častokrát tyto změny souvisí s fúzemi finančních institucí.

Finanční služby

Vyšší poptávka je patrná na pozicích v oblasti leasingových a pojišťovacích služeb. Nejčastěji se obsazují pozice jako Sales manager nebo Produktový manažer, společnosti hledají často kandidáty střední seniority s velmi specifickými zkušenostmi a znalostmi, často podloženými certifikací. Při obsazování juniorních pozic se společnosti více zaměřují na spolupráci s vysokými školami a cílí také na absolventy. Aby zvýšily své šance na to, že tyto uchazeče zaujmou, soustřeďují se větší společnosti na posílení employer brandingu na sociálních sítích.

Postupná digitalizace není doménou pouze v bankách, tento trend se nese napříč sektorem finančních služeb a institucí. Mezi často poptávané profily proto patří odborníci na datovou analytiku, správu platforem, UX design či obecně IT, zároveň se ale uplatní také Brand manažeři se zaměřením na spuštění nových online produktů. V menší míře se obsazují pozice přepážkových pracovníků a specialistů.

Vývoj mezd

Mzdy v roce 2023 rostly rychleji na juniorních pozicích, průměrně tento nárůst dosáhl deseti procent. Ohodnocení však vzrostlo i zaměstnancům na seniorních rolích, nejčastěji ovšem do pěti procent. Pro letošní rok se očekává návrat k nákladové obezřetnosti. Předpokládá se pokles inflace a společnosti se přiklání k růstu mezd nepřesahujícímu 5 % napříč sektorem. Navýšení by se primárně měli dočkat opět spíše uchazeči na juniorních pozicích.

42%

zaměstnavatelů v bankovnictví určilo jako priority roku 2024 vzdělávání zaměstnanců a digitalizaci procesů

60%

společností předpokládá v roce 2024 růst mezd v rozmezí 2,5 – 5 %.

BANKOVNICTVÍ & FINANČNÍ SLUŽBY

MZDOVÝ PŘEHLED

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

BACK OFFICE

	Min	Max	Typical
Credit Risk Analyst	70 000	100 000	85 000
Credit Risk Specialist / Manager	90 000	150 000	120 000
Senior Controller	75 000	95 000	85 000
Finance Analyst	60 000	80 000	70 000
Risk Analyst	60 000	85 000	72 500
Risk Manager	85 000	150 000	117 500
AML Specialist	65 000	90 000	77 500
Treasury Analyst	65 000	95 000	80 000
Treasury Manager	95 000	210 000	152 500
Regulatory Reporting Specialist	70 000	85 000	77 500
Internal Audit Specialist	70 000	100 000	85 000
Internal Audit Manager	100 000	170 000	135 000
Compliance Specialist	65 000	90 000	77 500
Compliance Manager / Director	90 000	150 000	120 000
Trader	60 000	90 000	75 000

FRONT OFFICE

MASS RETAIL / BRANCHES	Min	Max	Typical
Personal Banker / Mass Retail	35 000	50 000	40 000
Sales Team Leader	50 000	85 000	65 000
Branch Manager	75 000	150 000	90 000

PERSONAL BANKING	Min	Max	Typical
Relationship Manager / Affluent Clients	45 000	58 000	50 000
Relationship Manager / Top Affluent Clients	50 000	75 000	62 000
Private Banker	70 000	165 000	100 000
Head of Private Banking Team	160 000	290 000	215 000
Investment Specialist	48 000	65 000	55 000

B2B BANKING	Min	Max	Typical
Junior Relationship Manager / SMB	40 000	50 000	44 000
Relationship Manager / Top SMB	50 000	75 000	63 000
Relationship Manager / SME	80 000	145 000	100 000
Senior Relationship Manager / Large Corporate	100 000	185 000	155 000
Head of Corporate Banking Team / SME	120 000	265 000	180 000
Head of Corporate Banking Division / Large Corporate	160 000	290 000	215 000
Middle Office / B2B	50 000	70 000	60 000

LEASING	Min	Max	Typical
Sales Representative	35 000	60 000	45 000
Key Account Manager	50 000	80 000	60 000
Middle Office - B2B	35 000	60 000	45 000

BANKOVNICTVÍ & FINANČNÍ SLUŽBY

MZDOVÝ PŘEHLED

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

FRONT OFFICE

B2B SERVICES	Min	Max	Typical
Sales Manager	60 000	90 000	75 000
Sales Director	100 000	280 000	190 000

MARKETING / PRODUCT	Min	Max	Typical
Project Manager	65 000	110 000	75 000
Digital Project Manager	60 000	100 000	90 000
Product Manager	85 000	120 000	100 000
Junior Marketing Online Specialist	40 000	55 000	50 000
PPC Specialist	40 000	60 000	50 000
Online / Digital Director	160 000	245 000	200 000
Senior Marketing Specialist	55 000	90 000	70 000
CRM Manager / Business Analyst	70 000	105 000	82 000
Marketing Communication Specialist	45 000	80 000	60 000
Marketing Manager	65 000	110 000	85 000
Marketing Director	110 000	180 000	140 000

Transformace center odvádí základní i top manažerské funkce do zahraničí

SSC a BPO sektor prošel v posledních letech značným vývojem, který ovlivnila i nedávná vysoká inflace. Česká centra sdílených služeb se na vlně této evoluce postupně transformují v „Centres of Excellence“, někdy „Competence Centres“ či „Business Centres“, a své nábory směřují na zkušené, kvalifikované, vzdělané, jazykově a technologicky vybavené mid-level specialisty a liniové manažery.

Mnohá centra v České republice typicky disponovala podpůrnými i strategickými pracovními pozicemi napříč senioritou, to se ale v poslední době mění. Počet velkoobjemových základních pozic klesá a tato místa se nyní otevírají v zemích s levnější pracovní silou a nižšími státními odvody za zaměstnance, jako jsou Rumunsko, Polsko, Bulharsko, Indie, Malajsie nebo Filipíny. Zároveň však ubývá i lokálních top manažerských funkcí se strategickými rozhodovacími pravomocemi. Ty se relokují zpět do centrál či významnějších a větších trhů – sem patří třeba Velká Británie, USA, Polsko, Německo nebo Švýcarsko. Vytváří se globální týmy, které mají členy i v českých pobočkách. Ti pak obvykle reportují manažerům v jiných zemích.

Útlum náborových aktivit

Personální strategie společností v sektoru Business services nebyly v minulém roce nijak ambiciózní. Až na výjimky se neobjevovaly záměry expanze, ale zároveň ani potřeba širšího propouštění, v případě potřeby docházelo pouze k dílčí racionalizaci. Z pohledu náborů se loňský rok nesl ve znamení stagnace a alokace lidských zdrojů na správná místa. U větších zaměstnavatelů docházelo k náborovým stop stavům, často i nezvykle dlouhým. Společnosti tak obvykle pouze nahrazovaly odchozí zaměstnance, ne však nutně všechny. Celkově byly firmy z hlediska zbytných nákladů velmi obezřetné a spíše volily taktiku úspor a ekonomické opatrnosti.

V návaznosti na zmiňované přesuny některých exekutivních a seniorních manažerských rolí do jiných zemí, byli kandidáti s dlouholetou praxí a vyšší pozicí častokrát v nevýhodě a nové uplatnění hledali podstatně déle, než očekávali. V případě manažerů v oblasti financí, logistiky, nákupu či zákaznického servisu se mohlo jednat až o dobu 3-6 měsíců, než dostali adekvátní pracovní nabídku, která by splňovala jejich představy. Mnoho z nich muselo snížit své nároky či dočasně akceptovat pozici nižší (Manažer – Team Leader; Team Leader – Supervisor; Supervisor – Specialista) s výhledem budoucího kariérního růstu.

Útlum náboru nových zaměstnanců zaznamenalo i typicky největší oddělení – finance a účetnictví. Obsazovaly se zejména pozice specialistů s praxí v oboru, především pak komplexnější role, jako například VAT / Tax Specialist nebo General Ledger Accountant. Tito zaměstnanci ovšem nebyli změně příliš nakloněni za předpokladu, že by se jednalo o stejnou pozici s obdobnou agendou, vysokou mírou stresu, velkým časovým vytížením a nárazovými výkyvy. Naopak juniorů zaměřujících se na oblast AP / AR, bylo na trhu volných dostatek a zaměstnavatelé nemuseli vyvíjet větší iniciativu k tomu, aby se jim podařilo tyto uchazeče získat.

Motivace kandidátů v oboru a benefity, které lákají

Výše mezd zejména seniorních kandidátů je obvykle napříč konkurenčním spektrem velmi srovnatelná. V těchto případech nabývají na důležitosti další faktory, které mohou kandidáty ke změně motivovat. Těmi jsou například příjemnější pracovní prostředí, adekvátní pracovní zátěž, kvalita work-life balance a celková flexibilita, možnosti rozvoje a kariérního postupu, méně korporátní procesy a dobré vztahy s kolegy a nadřízeným.

Čím se firmy mohou od konkurence odlišovat, je výše roční bonusů. Standardní je prémie 5–10 % z roční mzdy nebo případně 13. mzda ve výši jednoho měsíčního příjmu. Uchazeči z účetnictví a financí se také zajímají o ACCA / CIMA certifikaci hrazenou z větší části či plně zaměstnavatelem. Za běžný je považován hybridní pracovní režim v objemu 40, maximálně 60 procent. Velmi populární se ovšem mezi uchazeči o práci a zaměstnanci stala možnost práce ze zahraničí.

Firmy, které už tento benefit zavedly, ji obvykle nabízí v rozmezí 1 až 4 týdny za rok. To je atraktivní zejména pro cizince, kteří tak mohou na delší dobu navštívit svou rodnou zemi, ale také pro ty, kteří chtějí zkombinovat práci s delší dovolenou.

Otazník visí nad otázkou, jak budou společnosti reagovat na připravovaný konsolidační balíček. Ten má přinést vyšší daňovou zátěž na benefity, jichž mají SSC & BPO firmy relativně mnoho a nabízí je velkému počtu zaměstnanců. Toto rozhodování se může ubírat dvěma směry. Firmy mohou své portfolio a výši benefitů upravit, popřípadě se mohou vydat variantou převedení ekvivalentu hodnoty benefitu přímo do mezd. Jaký trend převáží, se ukáže v letošním roce.

Vývoj mezd 2023–2024

Ke skokovému navýšení mezd o 8-12 % v sektoru došlo na přelomu let 2022 a 2023. V průběhu loňského roku už k výrazným změnám nedocházelo, růst mezd se spíše stabilizoval a stagnoval. Nabídka společností zpravidla kopíruje mzdová očekávání zaměstnanců v jednotlivých týmech. V případě pozic v zákaznické podpoře se ovšem zaměstnavatelům nedaří sladit svá očekávání s požadavky kandidátů. To se týká zejména rolí v zákaznickém servisu se znalostí druhého jazyka a praxí na obdobné pozici. Zde zaměstnavatelé v Praze nabízejí mzdu nejvýše v rozmezí 42–47 000 Kč, zatímco kandidáti s několika lety zkušeností požadují více, obvykle 50–55 000 Kč.

Rozpočtové plány zaměstnavatelů v Business services jsou také na rok 2024 spíše opatrnější a růst mezd by neměl přesáhnout 3 procenta.

39%

zaměstnavatelů v SSC/BPO sektoru poskytuje svým zaměstnancům plnou pracovní flexibilitu

59%

SSC/BPO společností plánuje zvyšovat mzdy v roce 2024 do 5 %.

BUSINESS SERVICES
MZDOVÝ PŘEHLED

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

PRAHA

Role	Experience	Min	Max	Typical
Customer Service English language only	Junior	35 000	40 000	38 000
	Specialist	40 000	45 000	42 000
	Senior	45 000	50 000	48 000
	Team Leader	50 000	60 000	55 000
Customer Service English and 2nd language	Junior	38 000	45 000	40 000
	Specialist	43 000	48 000	45 000
	Senior	50 000	55 000	53 000
	Team Leader	60 000	70 000	65 000
Finance AP/AR English and 2nd language	Junior	40 000	48 000	45 000
	Specialist	45 000	55 000	50 000
	Senior	50 000	60 000	55 000
	Team Leader	60 000	85 000	70 000
	Manager	85 000	140 000	110 000
Finance GL English language only	Junior	50 000	55 000	52 000
	Specialist	55 000	70 000	60 000
	Senior	65 000	85 000	75 000
	Team Leader	80 000	110 000	90 000
	Manager	100 000	150 000	120 000
Reporting / Controlling English language only	Junior	55 000	65 000	60 000
	Specialist	65 000	75 000	70 000
	Senior	78 000	90 000	85 000

Role	Experience	Min	Max	Typical
IT (1st level support) English language only	Junior	40 000	48 000	45 000
	Specialist	45 000	55 000	50 000
	Team Leader	60 000	80 000	70 000
IT (2nd level support) English language only	Specialist	50 000	58 000	55 000
	Senior	60 000	70 000	65 000
	Team Leader	75 000	90 000	80 000
Logistics & Order Management English language only	Junior	40 000	48 000	45 000
	Specialist	45 000	58 000	52 000
	Senior	55 000	65 000	58 000
	Team Leader	65 000	90 000	80 000
HR Operations English language only	Junior	40 000	48 000	45 000
	Specialist	45 000	55 000	50 000
	Senior	55 000	65 000	60 000
	Team Leader	65 000	80 000	75 000
Procurement English language only	Junior	42 000	50 000	48 000
	Specialist	45 000	65 000	55 000
	TL	60 000	75 000	70 000
	Category Manager	90 000	120 000	100 000
Head of SSC English language only	up to 70 FTEs	200 000	300 000	250 000
	more than 70 FTEs	250 000	330 000	280 000

Mzdy v regionech mimo Prahu (Brno, Ostrava, Liberec, Plzeň) se pohybují o 0-10 % níže, než je uvedeno v přehledu pro Prahu.

ADMINISTRATIVA A HR

Personalisté mají za sebou náročný rok

HR oddělení firem hrála v uplynulém roce významnou roli v nastavení upravených pracovních režimů, které by byly jednotné pro všechny zaměstnance. Omezení z dob covidové pandemie jsou, doufejme, za námi, což vede ve významné oživení poptávky po zaměstnancích zajišťujících provoz kanceláří a organizaci akcí.

Zejména v druhé polovině loňského roku začaly firmy opět nastavovat prostřednictvím HR oddělení standardizovaný systém docházky do kanceláří. Dříve typický volný režim či režim na bázi dohody s manažerem již nebyl vyhovující, a společnosti se tak často rozhodly zavést rovná pravidla pro všechny zaměstnance, s nejtypičtějším modelem 2/3 či 3/2. Výjimku v tomto pravidle mívají některé IT pozice nebo pozice v terénu.

Home office je více vyžadován a využíván spíše juniornějšími kandidáty, ti mívají obvykle v tomto směru vysoká a někdy až nerealistická očekávání. Naopak zkušenější specialisté, například z řad personalistů, vnímají důležitost osobního kontaktu se zaměstnanci jinak. Možnost práce z domova častokrát využívají méně, než na kolik by měli nárok, obvykle jen jeden den v týdnu na vyřízení administrativy.

Intenzita náborů v administrativě stoupá

Nárůst náborů na pozice zajišťující plynulý chod kanceláří nebo organizaci firemních akcí a eventů byl v minulém roce poměrně významný. Tento sektor, v předchozích letech těžce poznamenaný pandemií, je tak opět na vzestupu a společnosti aktivně poptávají zaměstnance na tyto role. To se týká zejména pozic recepčních, office manažerů či event koordinátorů. Vzrostla také nabídka asistentských rolí, jako je například Office Assistant, Team Assistant nebo Executive Assistant, uchazeči tak měli k dispozici poměrně širokou paletu pozic, ze kterých mohli vybírat. Na druhou stranu, nabídka pracovních míst pro HR profesionály oproti tomu stagnovala.

41 %

zaměstnavatelů v sektoru uvádí jako prioritu pro rok 2024 automatizaci procesů

21 %

společností předpokládá v roce 2024 stagnaci mezd

Dopady racionalizace nákladů a legislativních změn

Funkce spojené s řízením lidských zdrojů ovlivňují důsledky několika jevů: všeobecná opatrnost managementu co do personálního růstu, pokračující centralizace důležitých personálních funkcí do zahraničí a celková nejasnost budoucího legislativního rámce v souvislosti s novelou zákoníku práce.

Nestabilní ekonomická a geopolitická situace neznamenala v českých firmách významnější propouštění, společnosti ovšem častokrát volily cestu opatrnosti ve výdajích i ve schvalování nových pozic. Pro recruitery a náborové specialisty to byl náročnější rok než obvykle, protože pozastavení náborových aktivit trvalo déle, než je u korporací zvykem, popřípadě se schvalovací proces i na základní pozice zkomplikoval či prodloužil. Účelem náboru bylo zejména získat nezbytné náhrady za odchozí zaměstnance a pokud bylo takovýchto odchozích více, nezřídka se společnost rozhodla sloučit více pozic nebo přerozdělit zodpovědnosti a snížit tak počet zaměstnanců v týmech.

Strategickým záměrem mnoha firem je dlouhodobá finanční optimalizace. Mnoho zaměstnavatelů se tedy rozhodlo převést své podpůrné HR funkce do zahraničních center, zejména do Polska, Rumunska nebo například i Indie. Typickým příkladem takového přesunu je například pozice Talent Acquisition, kdy recruiter realizuje nábor pro více zahraničních poboček, aniž by je ovšem podrobněji znal a rozuměl jejich fungování. Reporting v HR stále častěji směřuje za hranice ČR a lokální management či HR zástupci mají v důsledku této hierarchie omezené kompetence a rozhodovací pravomoci.

Co naopak personalisty v posledních měsících intenzivně zaměstnávalo, byly přípravy na implementaci novely zákoníku práce. Je známo, že proces jejího celkového formování a schvalování probíhal komplikovaně, a ne zcela transparentně v ohledu změn, které budou muset firmy implementovat. Vysoce v kurzu byla tedy problematika pracovně-právních školení a vzdělávacích akcí.

HR oddělení i HR terminologie prochází transformací

Transformace HR oboru a priorit, na které se soustředí, souvisí také se změnou terminologie a názvů pozic. V popředí je péče o zaměstnance, firemní kultura a obchodní potřeby firem. „Personalistika“ se za poslední dekády proměnila v „Řízení lidských zdrojů“, a v současnosti se dále transformuje do tzv. „People & Culture (P&C)“ nebo „People Operations (P&O)“ týmů.

Ačkoliv jsou tato nová označení pozic pro uchazeče velice atraktivní, doporučujeme nedat se vzletnými názvy zmást a řídit se reálnými zodpovědnostmi na dané pracovní pozici. HR Specialisty někdy nahrazují HR Administrátoři, kdy společnosti s nižším rozpočtem na pozici spíše zváží juniornější uchazeče, které si dále vychovají, a pro něž je takový vstup do HR světa lákavý.

Není ani výjimkou, kdy ve firmě zcela chybí HR generalista, HR manažer/ka či HR ředitel/ka. Tato funkce byla nahrazena univerzálním a velice populárním „HR Business Partnerem“ různých úrovní seniorit s rozličnou agendou. Rozmezí zkušeností a zároveň i mzdové očekávání kandidátů je pak v těchto případech velmi široké.

Vývoj mezd v roce 2024

Uchazeči na administrativních pozicích nejčastěji vyhledávají změnu nejen za účelem získání vyšší mzdy, ale spíše vyhledávají možnosti kariérního postupu a rozvoje dovedností. V tomto případě jsou ochotni nastoupit za mzdu srovnatelnou s tou stávající a ke kariérnímu postupu se propracovat.

Přístup společností k meziročnímu nárůstu mezd bude spíše konzervativní, v řádu nižších jednotek procent. Plošný nárůst nepřesáhne 5 %, obvyklá hladina roční evaluace se bude pohybovat mezi dvěma a třemi procenty.

ADMINISTRATIVA & HR
MZDOVÝ PŘEHLED

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

ADMINISTRATION

Role	Min	Max	Typical
Receptionist	32 000	40 000	35 000
Team / Specialized Assistant	35 000	45 000	40 000
Executive Assistant	45 000	65 000	55 000
Office Assistant	35 000	45 000	40 000
Office Coordinator	40 000	50 000	45 000
Office Manager	50 000	65 000	55 000

HUMAN RESOURCES

Role	Min	Max	Typical
HR Support / HR Assistant	38 000	45 000	42 000
HR Administrator	40 000	48 000	45 000
HR Specialist	45 000	55 000	50 000
HR Generalist	50 000	70 000	60 000
HR Business Partner	65 000	130 000	90 000
HR Manager	80 000	150 000	120 000
HR Director	100 000	200 000	150 000
HR Analyst	60 000	85 000	75 000
Compensation & Benefits Specialist	70 000	100 000	80 000
Learning Coordinator / Training Coordinator	50 000	65 000	58 000
Learning & Development Manager	80 000	110 000	90 000
Recruiter	40 000	60 000	50 000
IT Recruiter	50 000	75 000	60 000
Talent Acquisition Partner	55 000	80 000	70 000
Senior Recruiter (5 years+) / Talent Acquisition Lead	65 000	110 000	80 000
Talent Acquisition Manager	80 000	130 000	100 000

PRÁVO A PRÁVNÍ SLUŽBY

Vysoká poptávka po uchazečích vytváří v oblasti práva silně konkurenční prostředí

Oblast práva a právních služeb v roce 2023, obdobně jako v jiných sektorech, ovlivňovala výše inflace i nejistá geopolitická situace. Zaměstnavatelé se potýkali s řadou výzev, přičemž klíčové bylo přilákat a udržet kvalitní pracovníky. To pro mnoho společností znamenalo zvýšený tlak na růst mezd.

Velké renomované advokátní kanceláře obvykle nabírají nové zaměstnance kontinuálně, v průběhu celého roku. Společnosti si rády pohlídají, že nepřijdou o zajímavé a perspektivní uchazeče, kteří se na trhu objeví. Konkurence je velká, a proto se snaží výběrová řízení maximálně zefektivnit a zrychlit, proto ani jednokolový proces nehledě na senioritu kandidáta není neobvyklý. Větší právní kanceláře lákají uchazeče i na lepší technické zázemí, které kandidátům usnadní jejich adaptaci a onboarding.

Koncipienti mají na výběr

Díky poměrně vysoké poptávce nemají juniorní kandidáti na koncipientských pozicích o nabídky nouzi. Mají tak větší možnost zasáhnout do podmínek a do určité míry ovlivňovat trh. Tato skutečnost pak pro společnosti znamená nutnost navyšovat mzdy a vytvářet takové pracovní podmínky, aby dokázaly kandidáty zaujmout. Mzda samozřejmě není jediným rozhodujícím faktorem. Kandidáti upřednostňují nabídky, které jim umožní udržet rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, a tudíž i flexibilitou spojenou s prací na home-office. Pro juniorní uchazeče je zcela zásadní možnost se kariérně a finančně posouvat. Společnosti s jasně definovaným kariérním plánem jsou díky tomu ve velké výhodě oproti konkurenci.

Mezi žádané odborníky patří například podnikoví právníci. Společnosti se neustále snaží hledat experty, jejichž úkolem bude vést jejich organizace při změnách právních předpisů.

Firmy dále poptávaly uchazeče do oblasti sporové agendy či do právních služeb v oblasti digitalizace a technologií obecně. V druhé polovině roku, jako již tradičně, se poptávka přesunula do sektoru fúzí a akvizic. Pokles v náborech či stagnaci pak zaznamenala oblast realit a automobilový průmysl.

Vývoj mezd

Oblast práva a právních služeb v loňském roce patřila k těm, kde mzdy vzrostly rychlejším tempem, a to v průměru až o 10 %. V případě advokátů zaměstnaných v advokátních kancelářích je ovšem toto tempo růstu velmi závislé na oblasti specializace.

Navzdory tomu, že v minulém roce mzdy vzrostly v porovnání s dalšími specializacemi relativně rychle, další posun se očekává i v roce letošním. Růst by měl však oproti loňskému roku podstatně zpomalit a letošní zvýšení pravděpodobně nepřesáhne 5 %.

44%

zaměstnavatelů v sektoru zvýšilo v roce 2023 počet svých zaměstnanců

56%

společností se potýká s nedostatkem kvalifikovaných uchazečů na trhu

PRÁVO A PRÁVNÍ SLUŽBY

MZDOVÝ PŘEHLED

Základní hrubé měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru **PRÁVO A PRÁVNÍ SLUŽBY**:

LEGAL / LAW FIRM

Role	Min	Max	Typical
Paralegal	145 / h.	250 / h.	160 / h.
Junior Associate	40 000	65 000	52 500
Associate	65 000	120 000	92 500
Senior Associate	120 000	250 000	185 000

LEGAL / CORPORATE

Role	Min	Max	Typical
Junior Lawyer	55 000	75 000	65 000
Inhouse Lawyer	75 000	130 000	102 500
Senior Lawyer	120 000	200 000	160 000
Head of Legal Department	130 000	250 000	190 000
Compliance Specialist	60 000	85 000	72 500

LIFE SCIENCES

Obchodní a marketingové týmy opět rostou

Roky 2023 a 2024 se nesou v duchu posílení obchodních a marketingových oddělení ve farmaceutických a medicínských společnostech, mimo jiné i prostřednictvím změn v organizačních strukturách, pokračující digitalizace a v neposlední řadě také díky oživení dílčích menších fúzí a akvizic na trhu.

Po úsporných opatřeních nastavených v přechozích letech, která vyústila v častou redukci komerčně zaměřených pozic, je naopak současný pracovní trh pro méně či více zkušené obchodníky velice příznivý. Jednou z nejčastěji poptávaných pozic je farmaceutický či medicínský obchodní reprezentant, typicky se znalostí anglického jazyka. Zaměstnanci obvykle angličtinu nevyužijí ve vztahu se zákazníkem, je ale nutná v rámci interní spolupráce a korporátní komunikace.

Společnosti se také zaměřovaly na nábor na komplexnější marketingové pozice – omnichannel / multichannel marketing či brand management. I to je odvětví, kde za relativně krátkou dobu vlivem vyšší poptávky významně vzrostlo nejen mzdové očekávání kandidátů, ale také nabídka mzdy ze strany zaměstnavatelů. I mírně zkušení kandidáti, například se dvěma lety zkušeností, kteří ovšem prokáží adekvátní profesní ambice a motivaci, dynamickou osobnost, mají odpovídající vzdělání a plynulou angličtinu, si měli možnost vybírat z velice zajímavých pracovních nabídek.

Nabídka odborných pozic klesla, vznikají však nové role

Naopak zklidnění poptávky a nižší nabídku pracovních pozic mohli zaznamenat uchazeči na odborné pozice v segmentu vývoje, klinického výzkumu a studií, regulatory affairs či farmakovigilance. Pokud nedošlo k zásadním organizačním změnám, pak se tato oddělení zpravidla vyznačují stabilitou svých zaměstnanců a nízkou rotací pracovní síly, tím pádem i menším počtem nových příležitostí.

Mnoho společností se vydalo cestou rozšiřování produktového portfolia prostřednictvím akvizic menších subjektů, anebo také uvedením individuálních produktů inovativní biologické léčby na trh. Nejčastěji se takové inovace objevují v terapeutických oblastech kardiologie, onkologie či hematologie.

V souvislosti se zaměřením na kvalitu života pacientů jsou na vzestupu nové pozice typu Patient Journey Partner nebo HealthCare System Partner, které mají za úkol monitorovat a zlepšovat celý ekosystém zdravotní péče, odborné léčby a pacientovy cesty v průběhu medikace a po ní.

Organizační změny a centralizace funkcí

Zejména v oblasti medical devices nebyly výjimkou restrukturalizace a slučování určitých týmů nebo funkcí. Tato skutečnost v kombinaci s dlouhodobou opatrností v nových náborech měla v mnoha případech negativní dopad. Zaměstnanci, kterým tímto krokem přibyla pracovní zátěž a zároveň nemohli být adekvátně v případě potřeby zastoupeni, následně častěji zvažovali odchod do nového zaměstnání. Hledali takové uplatnění, které by jim dokázalo nabídnout udržitelnější pracovní tempo a lepší work-life balance. Pokud ovšem vlivem reorganizace přišli dlouholetí zaměstnanci o práci, bylo pro tyto kvalifikované experty výzvou najít adekvátní uplatnění v krátkém čase a celý proces hledání nového uplatnění se významně prodlužoval. Dělo se tak proto, že firmy projevovaly vůči zkušeným externím kandidátům se zaběhlými pracovními postupy v mnoha případech určitou rezistenci a upřednostňovaly cestu talent managementu a interního nástupnictví.

Dalším trendem, který má dvousečné dopady, nicméně začíná českému farmaceutickému a medicínskému trhu dominovat, je centralizace funkcí ve firemních strukturách. Převládající lokalitou je především sousední Polsko, méně často pak jiné evropské

57%

zaměstnavatelů v Life Sciences se v roce 2024 zaměří na zvýšení obratu, retenci a vzdělávání zaměstnanců

50%

Life Sciences společností předpokládá zvýšení mezd v letošním roce v rozmezí 2,5 – 5 %.

LIFE SCIENCES

země. S cílem optimalizovat náklady bylo mnoho tuzemských oddělení přesunuto pod polský management, který pak však v některých případech naráží na nefunkční interní spolupráci a neznalost lokálních specifik. Do Polska se u Life Sciences firem v posledních letech intenzivně přesouvaly i klíčové HR funkce jako je např. recruitment a talent acquisition. Nábor ve farmaceutických a zdravotnických korporacích tedy často probíhá v angličtině z polských servisních středisek, což přináší omezení v podobě jazykové bariéry a neznalosti českého pracovního trhu. Důsledkem takového ekonomického opatření je tedy sice úspora personálních nákladů, které jsou ale bohužel mnohokrát vykoupené prodloužením délky a nižší přesností výběrového řízení.

Faktory, které ovlivňují motivaci kandidátů

Častěji, než dříve jsou zaměstnanci ochotni měnit práci s motivací nikoliv primárně finančního přilepšení. To, co nyní hledají, je spíše vidina lepších vztahů na pracovišti, zejména s přímým nadřízeným, možnost kariérního postupu a profesního rozvoje, rozumný objem pracovní agendy a lepší možnost skloubení pracovního života s osobním.

Návrat do kanceláří je velkým tématem i v Life Sciences sektoru. I u tradičně kancelářských pozic jsou zaměstnavatelé k využívání home office přístupnější, a naopak u zaměstnanců, kteří si zvykli fungovat převážně z domu (u pozic mimo terén), jsou zaměstnavatelé méně benevolentní a zavedli opatření částečných návratů do kanceláří, která umožní efektivní týmovou spolupráci a podpoří vzájemné interakce.

Faktory, které kandidáti ve výběrovém řízení zvažují kromě náplně práce a kultury, jsou také pracovní režim 2/3 či 3/2, stabilita a vize zaměstnavatele, a v neposlední řadě také jeho pověst na pracovním trhu. Oceňují dynamická výběrová řízení, na standardní role dvoukolová, na seniorní či manažerské maximálně tříkolová; kombinující formu online a osobního setkání. U pozic s dvousložkovou mzdou je pro uchazeče atraktivní možnost získání výkonového bonusu za kratší časové období, ideálně kvartálně.

Vývoj mezd

Pro zaměstnavatele i zaměstnance v oblasti Pharma & Medical byla hlavním tématem na počátku loňského roku reakce na inflaci a hledání způsobů, jak reflektovat ekonomický vývoj v mzdové politice. Vzhledem k vysoce konkurenčnímu prostředí v sektoru a vysokému zájmu zaměstnanců o toto téma, společnosti intenzivně monitorovaly politiku nárůstu mezd u svých konkurentů, analyzovaly mzdová data v odvětví a následně získávaly prostředky navíc do personálních rozpočtů ze svých centrál.

Plošný nárůst mezd byl pro rok 2023 predikovaný v rozmezí 7–10 %. Tato predikce se u většiny společností vyplnila, nicméně bylo možné setkat se s firmami, které buď s tímto trendem jít z rozpočtových důvodů nemohly a kompenzovaly požadavky zaměstnanců nefinančně. Některé společnosti naopak dokázaly plošně či individuálně zvýšit svým zaměstnancům mzdy o 12–15 %, zde se ale jednalo spíše o jednotky zaměstnavatelů.

Loňský rok byl tedy charakteristický skokovými nárůsty mezd a vyústěním politicko-ekonomických dopadů na pracovní trh, nicméně pro rok 2024 čekají zaměstnavatelé stabilizaci rozpočtů a návrat k tradičnímu přístupu k evaluaci mzdových ohodnocení. Pro rok 2024 se očekává meziroční zvyšování obvykle do 5 %, přičemž se společnosti nejčastěji přiklání ke střední variantě 2-3 % a případně následnému osobnímu ohodnocení pracovního výkonu.

LIFE SCIENCES
MZDOVÝ PŘEHLED

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

PHARMA - SALES & MARKETING

Role	Min	Max	Typical
MSR Rx original	50 000	70 000	60 000
MSR Rx generics	45 000	60 000	50 000
MSR OTC	45 000	60 000	50 000
Sales / Product Specialist	55 000	80 000	65 000
KAM (centric business)	55 000	90 000	70 000
Key Account Manager	65 000	90 000	75 000
Sales Manager	75 000	90 000	80 000
Area Sales Manager	80 000	120 000	100 000
Junior Brand / Product Manager	65 000	95 000	80 000
Brand Manager	85 000	140 000	100 000
Product Manager	80 000	100 000	90 000
Digital Marketing Specialist	60 000	90 000	75 000
Digital Marketing Manager	90 000	140 000	110 000
Marketing Manager	100 000	150 000	120 000
Business Development Manager	90 000	140 000	110 000
Commercial / Sales Director	130 000	220 000	160 000
Business Unit Manager	130 000	220 000	160 000
Patient Journey Partner	90 000	120 000	105 000
Healthcare System Partner	120 000	150 000	130 000

MEDICAL DEVICE / LABORATORY

Role	Min	Max	Typical
Sales Specialist	55 000	75 000	65 000
Sales Manager	80 000	120 000	100 000
Sales / Marketing Manager	90 000	130 000	110 000
Key Account Manager	65 000	90 000	75 000
Product Specialist	60 000	85 000	70 000
Product Manager	85 000	110 000	95 000
Application Specialist	60 000	80 000	70 000
Business Development Manager	90 000	140 000	110 000
Commercial / Sales Director	120 000	160 000	140 000
Business Unit Manager	120 000	160 000	140 000
Field Service Technician	40 000	65 000	53 000
Field Service Engineer	65 000	90 000	75 000
Field Service Manager	80 000	110 000	95 000
Education / Training Specialist	65 000	90 000	75 000

LIFE SCIENCES
MZDOVÝ PŘEHLED

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

MEDICAL AFFAIRS

Role	Min	Max	Typical
Medical Scientific Liason / Affairs Scientist	75 000	110 000	90 000
Medical Advisor	95 000	140 000	120 000
Medical Manager	110 000	160 000	130 000
Medical Director	120 000	220 000	170 000
Regulatory Affairs	60 000	90 000	75 000
Regulatory Manager	80 000	130 000	100 000
Pharmacovigilance Specialist	60 000	80 000	70 000
Pharmacovigilance Manager	80 000	120 000	100 000
Qualified Person	75 000	120 000	90 000
PVG & Reg. Manager / local role	80 000	150 000	110 000
PVG & Reg. Manager/ regional role	100 000	170 000	120 000
Market Access Specialist	60 000	80 000	70 000
Market Access Manager	90 000	150 000	120 000
Compliance Manager	68 000	110 000	80 000
QA Specialist	50 000	70 000	62 000
QA Manager	80 000	110 000	90 000
Auditor GMP / GDP	100 000	150 000	120 000
Business Training Manager	80 000	120 000	100 000

CLINICAL RESEARCH / PHARMA / CROs

Role	Min	Max	Typical
CTA	50 000	60 000	55 000
Junior CRA	62 000	85 000	72 000
Senior CRA	85 000	120 000	110 000
Lead CRA	100 000	160 000	120 000
Start up Specialist	60 000	90 000	78 000
Start up Manager	80 000	130 000	100 000
Medical Writer	50 000	70 000	60 000
Patient Journey Partner	90 000	140 000	110 000
Project Manager	80 000	120 000	90 000
Medical Advisor Clinical Research	95 000	140 000	120 000

OBCHOD A MARKETING

Firmy jsou ve výběru kandidátů obezřetnější, růst mezd letos zpomalí

Česká i světová ekonomika zpomaluje, navzdory tomu však zájem o uchazeče na obchodní pozice trvá, zejména pokud se jedná o seniornější role ve středním a vyšším managementu, které jsou pro chod společností zcela zásadní. Flexibilnější strategie náboru si nastavily společnosti v sektrorech FMCG, e-commerce, IT a průmyslu, a jsou otevřeny kromě zkušených kandidátů také juniorům.

Obecný přehled trhu

V průběhu loňského roku byla poptávka po uchazečích v technických oborech, FMCG a e-commerce poměrně stabilní. Naopak nižší počet obsazovaných rolí je patrný v segmentu bank a finančních služeb, vzhledem k celkové změně konceptu prodeje (více v sekci Bankovnictví a finanční služby), a dále v realitách, zde především z důvodu menšího počtu dostupných projektů v posledním roce.

Na pracovním trhu se uplatní jak junioři, tak i zkušení uchazeči. Juniorní uchazeči a absolventi často upřednostňují vyšší fixní základní mzdu, spíše než nižší základ a možnost nezastropovaných bonusů. Je jasným trendem napříč profesemi, obchod nevyjímaje, že mladí kandidáti nemají nutně potřebu mít otevřenou cestu k relativně rychlému dosažení vysokých příjmů výměnou za vysoké pracovní nasazení. Vyhovuje jim komfortní průměrný výdělek a lepší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem. Rostoucím trendem v nastupující generaci pracovníků je také menší ochota k práci na IČO, což býval převážně v oblasti financí a realit standard. Manažeři oddělení tedy musí na tato očekávání nové generace agilně reagovat a uzpůsobit tomu fungování a skladbu svých týmů.

Převážně v technických oborech, ale také obecně na seniorních pozicích v obchodě, je pro úspěšný nábor téměř nezbytností přímé oslovování uchazečů. Drtivá většina kandidátů se na otevřené pozice nehlásí, oslovují je buď přímo zaměstnavatelé, popřípadě náborové firmy a headhunteři.

Znalost daného oboru, produktů či zákaznického portfolia je nutná převážně v technických oblastech, IT a FMCG. Oproti tomu ve službách zaměstnavatelé více přihlížejí k osobnostním kvalitám uchazečů a ohledně jejich předchozích zkušeností jsou flexibilnější.

Loňský rok nepřinesl mnoho nových investic nebo vstupů nových firem na český trh. Obvykle se jednalo o společnosti obsazující pozici, která bude společnost reprezentovat na lokálním trhu. Nejde většinou o příchod velké organizace, která by budovala celé rozsáhlé obchodní týmy.

50%

společností v sektoru předpokládá, že mzdy v roce 2024 porostou do 5 %

71%

zaměstnavatelů uvádí, že klíčovým faktorem ovlivňujícím retenci je dobrá atmosféra na pracovišti

OBCHOD A MARKETING

IT & Telco

Společnosti, které působí v oboru informačních technologií stále rostou, nicméně jsou více obezřetné, pokud jde o kontrolu nákladů a vývoj ekonomické situace v regionu.

Počet náborů v tomto oboru v minulém roce spíše stagnoval, firmy nepoptávaly větší počty nových zaměstnanců. Ve většině případů jsme nezpozorovali u těchto společností pro rok 2023 jasně definovanou strategii růstu, spíše hledaly nové zaměstnance nárazově, podle momentální potřeby.

I díky nižšímu počtu otevřených pracovních míst jsou společnosti při výběru kandidátů pečlivější a často čekají na „ideálního“ kandidáta. I přesto si zkušení kandidáti z oboru mohou stále vybírat z řady atraktivních nabídek. Z těchto důvodů se často výběrová řízení neúměrně prodlužují a v důsledku toho se společnosti často potýkají s odmítnutými nabídkami.

FMCG & E-commerce

Oblast e-commerce zažila po ukončení covidové éry pokles. Společnosti nyní usilují o to, aby posílily svou pozici na trhu a zvýšily zájem zákazníků o využívání online platforem, a proto obsazují převážně specifické marketingové role. Sem patří například Web designer, UX/UI designer a Digital manager.

V FMCG segmentu došlo k určité stabilizaci – obchodní i náborové. Nové role se neotevírají v takovém objemu, jako tomu bylo v letech předchozích. Cílem společností je především obsadit náhrady primárně strategických pozic.

Zaměstnavatelé v oblasti e-commerce i FMCG při svých náborech kladou důraz zejména na silné analytické znalosti kandidátů, a to nejen u marketingových rolí, ale i u rolí obchodních.

Technika

Oblast techniky byla v minulém roce zásadně zasažena krizí na Ukrajině. Mnoho společností působících v tomto regionu přišlo o zakázky a z toho důvodu nemělo potřebu rozšiřovat své týmy. Ačkoliv se meziroční produkce v automobilovém průmyslu zvedla, společnosti napojené na toto odvětví spíše zefektivňují stávající stavy a masivně se nerozšiřují.

Aktivní nábory probíhají ve společnostech zaměřených na průmyslovou automatizaci, které dodávají svá řešení do průmyslu a logistiky. Ty posilují své týmy soustavně a stabilně, a to převážně o pozice zaměřené na rozvoj nových zákazníků, ať už lokálně, tak mezinárodně.

Tyto společnosti mají jasnou představu o tom, co by uchazeči na tyto pozice měli splňovat. Nejčastěji hledají kombinaci technického vzdělání či praxe v obchodu v dané oblasti. Proto je zde nejúspěšnější a prakticky jedinou možnou metodou náboru přímé oslovení uchazečů u konkurence. Ačkoliv si společnosti tento stav pracovního trhu uvědomují, nestaví se ochotně k nabídce takové mzdy, která by kandidáta ke změně motivovala. Pokud je uchazeči nabídnuta mzda na trhu obvyklá, není zpravidla reálné jej získat. Tito odborníci v případě změny působiště očekávají obvykle základní mzdu o 10–20 % vyšší, případně je pro ně motivační získat vyšší pozici nebo možnost práce se zajímavými produkty.

Logistika

Logistické společnosti po extrémním vytížení v posledních dvou letech stále čelí velkým výzvám. Mezinárodní konflikty, bezpečnostní situace a také komplikovaný transport mění strategie společností a ty se tak více zaměřují na svůj rozvoj na domácím trhu a rozšíření portfolia služeb, které mohou svým klientům nabídnout. Z tohoto důvodu společnosti obsazují převážně obchodní role zaměřené na akviziční činnost. Jedná se o pozice jako je například Business development manager a Sales representative.

Služby & Média

Média již několik let kladou velký důraz na svou online působnost, což se odráží i do potřeb náboru. Převládá tedy zájem o kandidáty, kteří mají zkušenosti s digitálním prostorem a jeho správou. Toto téma zůstává stále aktuální, obsazují se obchodní pozice se zaměřením na prodej online inzertních ploch nebo analytické role, které jsou klíčové z pohledu marketingu a účinnosti marketingové komunikace. Typicky se jedná o Mediální analytiky nebo webové analytiky a další pozice zaměřené na digitální marketing.

Zajímavé příležitosti se otevírají taktéž v oblasti služeb, vzhledem k výraznému urychlení digitalizace je trendem zavádět nové benefitní systémy pro zaměstnance. Poptáváni jsou kandidáti, kteří se zaměří na vývoj a produktovou část digitálních platforem.

Vývoj mezd v roce 2024

Růst mezd v roce 2024 zpomalí. Zatímco minulý rok si mohli uchazeči na juniorních pozicích a na pozicích střední seniority přilepšit v průměru o 5-10 %, a zkušení uchazeči okolo 5 %, letos se očekává spíše stagnace.

V oborech s kritickým nedostatkem zaměstnanců nebo na specifických pozicích, jakými jsou role v online marketingu nebo technicko-obchodní pozice v průmyslové automatizaci, očekáváme růst mezd do 5 %.

K nejoblíbenějším benefitům bude i nadále patřit flexibilní pracovní doba a home office, a tradičně také využití služebního vozu i pro soukromé účely.

OBCHOD A MARKETING
MZDOVÝ PŘEHLED

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

SEKTOR: TECHNIKA

Sales / Technika	Min	Max	Typical
Inside Sales	36 000	62 000	44 000
Sales Representative	40 000	70 000	48 000
Sales Engineer	48 000	81 000	60 000
Key Account Manager	55 000	110 000	90 000
Area Sales Manager	70 000	120 000	100 000
Sales Director	90 000	190 000	140 000
Product Specialist	47 000	80 000	68 000
Product Manager	60 000	100 000	90 000
Product Director	80 000	150 000	120 000

Marketing / Technika	Min	Max	Typical
Digital Coordinator	40 000	60 000	55 000
Digital Specialist	47 000	80 000	65 000
Digital Manager	70 000	130 000	100 000
Director of Digital Marketing	160 000	210 000	190 000
Marketing Coordinator	38 000	50 000	43 000
Marketing Specialist	46 000	70 000	57 000
Marketing Manager	80 000	130 000	95 000
Marketing Director	120 000	180 000	160 000
Graphic Designer	40 000	100 000	70 000

SEKTOR: IT & TELCO

Sales IT / Telco	Min	Max	Typical
Inside Account Manager	37 000	60 000	48 000
Sales Representative / Business Developer	50 000	100 000	60 000
Key Account Manager – public sector	60 000	90 000	70 000
Key Account Manager – corporates	70 000	100 000	90 000
Business Development Manager	85 000	130 000	110 000
Partner Manager / Channel Manager	60 000	130 000	90 000
Sales Manager	140 000	220 000	170 000
Chief Commercial Officer	220 000	280 000	270 000
Regional Sales Manager	130 000	250 000	180 000
Business Unit Manager	100 000	180 000	130 000
Senior Presales Consultant	80 000	130 000	100 000
Presales Consultant	55 000	80 000	70 000
Nákupčí / Purchaser IT / Telco	65 000	100 000	80 000

Marketing IT / Telco	Min	Max	Typical
Junior Product Manager	50 000	70 000	60 000
Senior Product Manager	65 000	100 000	85 000
Marketing Manager	100 000	210 000	160 000
PR Manager	65 000	110 000	85 000
Market Research Analyst	43 000	68 000	55 000
Trade Marketing Manager	55 000	95 000	75 000
Marketing Specialist	42 000	67 000	52 000
Online Marketing Specialist	47 000	80 000	68 000
Web Content Specialist	50 000	75 000	60 000
Online Campaign Manager	70 000	140 000	110 000
Online Marketing Director	120 000	250 000	180 000
Head of Big Data	140 000	260 000	210 000
Creative Director	90 000	180 000	150 000
Copywriter	40 000	66 000	53 000

OBCHOD A MARKETING

MZDOVÝ PŘEHLED

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

SEKTOR: LOGISTIKA

Sales - Logistics	Min	Max	Typical
Sales Representative	40 000	68 000	50 000
Sales Executive / Hunter	50 000	70 000	60 000
Area Sales Manager	60 000	90 000	75 000
Key Account Manager	55 000	90 000	73 000
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	60 000	90 000	73 000
Marketing Specialist	55 000	80 000	75 000

SEKTOR: FMCG

Sales / FMCG	Min	Max	Typical
Sales Representative	30 000	55 000	35 000
Junior Key Account Manager	45 000	60 000	55 000
Area Sales Manager	55 000	90 000	65 000
Key Account Manager	60 000	95 000	75 000
Field Sales Manager	77 000	100 000	85 000
Export Manager	65 000	120 000	85 000
Senior Key Account Manager	75 000	110 000	90 000
National Key Account Manager	100 000	170 000	130 000
Sales Director	110 000	220 000	170 000

Marketing / FMCG	Min	Max	Typical
Junior Marketing Specialist	37 000	50 000	40 000
Junior Brand Manager	45 000	55 000	50 000
Market Research Analyst	45 000	65 000	52 000
Junior Trade Marketing Manager	55 000	70 000	60 000
Junior Category Manager	40 000	60 000	50 000
E-commerce Manager	60 000	130 000	100 000
Category Manager	50 000	90 000	70 000
Senior Category Manager	65 000	130 000	90 000
Market Research Manager	50 000	90 000	70 000
Online Marketing Specialist	52 000	100 000	80 000
Brand Manager	50 000	85 000	60 000
PR Manager	60 000	140 000	120 000
Trade Marketing Manager	70 000	100 000	85 000
Senior Brand Manager	70 000	100 000	80 000
Digital Marketing Manager	65 000	140 000	100 000
Group Brand / Senior Product Manager	75 000	145 000	110 000
Channel Marketing Manager	75 000	130 000	105 000
Marketing Manager	80 000	180 000	140 000

OBCHOD A MARKETING

MZDOVÝ PŘEHLED

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

SEKTOR: MÉDIA

Sales / Media	Min	Max	Typical
Sales Support / Inside Sales	33 000	48 000	38 000
Sales Representative	37 000	53 000	45 000
Account Manager	42 000	60 000	50 000
Key Account Manager	50 000	80 000	62 000
Sales Manager	70 000	100 000	83 000
Sales Director	110 000	210 000	125 000

Marketing / Media	Min	Max	Typical
PPC Specialist	47 000	74 000	65 000
Digital Specialist	52 000	75 000	65 000
Digital Manager	70 000	100 000	85 000
Director of Digital Marketing	85 000	170 000	135 000
Marketing Specialist	40 000	62 000	50 000
Marketing Manager	65 000	95 000	78 000
Marketing Director	90 000	180 000	150 000
PR Coordinator	37 000	50 000	42 000
PR Specialist	44 000	64 000	55 000
PR Manager	60 000	110 000	78 000
PR Director	80 000	150 000	120 000
Graphic Designer	45 000	90 000	65 000
Web Analyst	45 000	88 000	70 000

INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE

Růst mezd má své limity, do popředí se dostává celková nabídka

Rok 2023 se nesl ve znamení stabilizace a optimalizace náborových plánů, kdy společnosti nejvíce obsazovaly kritické seniorní pozice a jen výjimečně se pouštěly do vytváření nových týmů či celých oddělení. I přes přetrvávající nízkou úroveň nezaměstnanosti v České republice si však řada technologických firem nové zaměstnance pečlivě vybírá, přičemž důraz kladou nejen na technické znalosti a zkušenosti kandidáta, ale zejména na jeho osobnost a vhodnost pro daný tým.

Stále platí, že největší poptávka na trhu je po softwarových vývojářích, a to v technologiích Java, Python či .NET. S růstem umělé inteligence se pojí zvýšená poptávka po AI specialistech a datových analyticích, kteří dokáží sesbíraná data zpracovat a vhodně interpretovat. Napříč obory je rovněž kladen důraz na ochranu systémů a dat společností, roste tedy poptávka také po IT specialistech se zaměřením na Cyber Security.

Byť byl rok 2023 spíše zaměřen na interní stabilizaci, tedy nalezení rovnováhy mezi rostoucími náklady a predikovanými finančními výsledky, řada společností přesto hojně investovala do oblasti CRM, a to zejména do implementace a vývoje systémů jako je Salesforce. To způsobilo další nárůst poptávky po Salesforce architektech, vývojářích, analyticích a konzultantech, kteří by danou implementaci podpořili.

Mzdové ohodnocení společnosti navyšovaly jen mírně, aby tak reagovaly na rostoucí inflaci a udržely si své zaměstnance. V závislosti na vícero faktorech, jako například velikost firmy, lokalita či její obor působení, tak docházelo k navýšení o cca 5 až 10 %, a to buď plošně, častěji ale na individuální bázi u konkrétních kritických pozic.

Nesoulad v očekávání uchazečů a společností

Je všeobecně známé, že IT odborníci očekávají rychlé a transparentní výběrové řízení, které by ideálně nemělo trvat déle než 2 až 3 týdny. Zásadní je rovněž ona transparentnost, kdy kandidát upřímně sdělí své minimální finanční očekávání, a očekává, že po několika kolech technického testování a pohovorů nedostane nabídku, jež je oproti původní komunikaci řádově menší. V takové situaci uchazeč ztrácí v potenciálního zaměstnavatele důvěru.

Na straně zaměstnavatelů byl však s výše uvedenými očekáváními kandidátů viditelný nesoulad. Předchozí roky se nesly v duchu objemového náboru a budování nových týmů, rok 2023 byl typický určitou opatrností na straně technologických firem. Ta se projevovala jak zvýšenými požadavky na potenciálního kandidáta, tak i delší dobou, která byla potřeba k finálnímu rozhodnutí o přijetí uchazeče. Společnosti tak byly prozíravě vybíravější, jsou si totiž dobře vědomy vysokých nákladů v případě nerozvážného výběru. Doba mezi jednotlivými koly výběrových řízení se tedy prodloužila, stejně jako čekání na zpětnou vazbu, což ovšem v konečném důsledku vedlo i ke ztrátě čekajících kandidátů, kteří stále neměli nouzi o jiné nabídky.

Flexibilita v postcovidové době

Ve výběrovém řízení je zatím stále často sporným bodem flexibilita, tedy jak často musí být kandidát přítomen v kanceláři a nakolik je to pro něj nutné. Zatímco kandidáti obvykle nevidí přidanou hodnotu v denní přítomnosti na pracovišti, společnosti pokračují ve snaze o alespoň částečné navrácení docházky do dob před pandemií. Běžné jsou tedy hybridní režimy práce, přičemž pokud jsou přímý nadřízený či jeho tým v jiné lokalitě, nemělo by se od kandidáta očekávat, že bude docházet do „prázdné" kanceláře. O to více bude pro řadu společností nyní prioritou správně uchopit budování firemní kultury a zajistit její fungování v souladu s firemními hodnotami.

48%

společností v IT sektoru se roce 2024 zaměří na retenci zaměstnanců

22%

společností v IT oblasti neplánuje v roce 2024 zvyšovat mzdy

INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE

Význam celkového balíčku benefitů

Technologické firmy si uvědomují, že není možné finanční ohodnocení navyšovat neustále, a to zejména u seniorních pozic. Přehodnocují proto své dosavadní finanční i nefinanční benefity a snaží se více pracovat s celkovým balíčkem nabídky, který by byl pro uchazeče atraktivní.

Jedním z benefitů, jenž v posledních letech nabývá v IT sektoru na významu, jsou roční bonusy či obdobné variabilní složky mzdy, které jsou obvykle vázány na výkon kandidáta nebo jeho týmu či oddělení. Tímto způsobem jsou společnosti schopny nabídnout vyšší finanční ohodnocení a zároveň podpořit motivaci kandidáta na bonusy dosáhnout.

Na současný požadavek flexibility společnosti často reagují tím, že svým zaměstnancům umožňují v průběhu jednoho roku dvoutýdenní až dvouměsíční práci vzdáleně ze zahraničí. Obvykle jsou definovány země, kde jejich zaměstnanec může pobývat, případně destinace, odkud pracovat nelze. Se zaměstnancem je sjednána dohoda o tom, jak bude tato práce na dálku probíhat a obsahuje požadavek na zajištění řádného pracovního prostředí v zahraničí, což je zodpovědností výhradně dotyčného zaměstnance. Tento benefit znamená jasné projevení důvěry ze strany společnosti, přičemž zároveň umožňuje zaměstnancům relokovaným ze zahraničí navštívit po dlouhé covidové době jejich rodinné příslušníky.

Pandemie z minulých let také přinesla tendenci firem více pečovat o zdraví svých zaměstnanců. Organizují vzdělávací programy a workshopy na podporu zdraví a zdravého životního stylu, poskytují vitaminové vouchery, případně nabízejí různé sportovní programy nebo sportovně zaměřené týmové aktivity. Zaměstnanci se často dotazují také na možnost využívání soukromých zdravotnických zařízení, ideálně také pro rodinné příslušníky.

Výhled do roku 2024

Rok 2024 přinese mírné oživení trhu práce v rámci náborových potřeb společností. Ačkoliv byl minulý rok spíše o „utahování opasků", technologické firmy připravují nové náborové plány a znovu otevírají diskuse o inovacích a možných nových investicích. V náboru bude stále více kladen důraz na kvalitu výběrového řízení a budování značky zaměstnavatele, které by nalákaly zkušené kandidáty efektivněji než navyšování mezd. Společnosti začínají pracovat s takzvanými „employee engagement" programy, které si kladou za cíl vybudovat pevnou firemní kulturu a sjednotit stávající zaměstnance, nyní často pracující v hybridním režimu nebo zcela na dálku a v důsledku toho se méně potkávají. Výběr nových zaměstnanců bude pečlivější, klíčovou roli bude hrát kromě požadovaných znalostí a zkušeností také osobnostní projev kandidáta.

Mzdy porostou v roce 2024 opět spíše individuálně, v rámci jednotlivých týmů, a to především za účelem dorovnání jejich mzdy na úroveň trhu, aby se zajistila retence zaměstnanců. To se dotkne například zaměstnanců ve vývoji softwaru nebo specialistů na bezpečnost. Tempo růstu se zde může lišit v závislosti na konkrétním případě, nejčastěji se ale bude jednat o rozmezí 8-12 %.

K plošnému zvyšování mezd docházet nebude. Výjimkou jsou pravidelné roční mzdové revize, kde firmy predikují navýšení obvykle do 5 %, výjimečně do 7 %, které slouží ke zhodnocení toho, jak si společnost stojí v porovnání s ostatními firmami a zda její mzdová struktura obstojí v konkurenci na trhu práce.

K hlavním cílům společností bude motivace kandidátů prostřednictvím celkového balíčku benefitů a mzdy, propagace jejich firemní kultury a obecně zvýšení povědomí o pozici firmy na trhu.

INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE
MZDOVÝ PŘEHLED

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

CLOUD COMPUTING

Role	Min	Max	Typical
Cloud Engineer	80 000	140 000	120 000

CYBER SECURITY

Role	Min	Max	Typical
Network Security Engineer	75 000	120 000	95 000
Security Analyst / SOC	45 000	90 000	75 000
Security Specialist	70 000	115 000	100 000
Security Officer	100 000	140 000	115 000

DATA & ADVANCED ANALYTICS

Role	Min	Max	Typical
BI Developer	45 000	120 000	90 000
Data Scientist	95 000	140 000	120 000
Data Analyst	50 000	110 000	90 000
Business Analyst	60 000	110 000	85 000
IT Auditor	60 000	110 000	100 000

ERP & CRM

Role	Min	Max	Typical
ABAP Programator	80 000	130 000	110 000
SAP Key User	45 000	80 000	60 000
SAP Specialist / Consultant	70 000	150 000	120 000
Salesforce Developer	70 000	150 000	110 000
Salesforce Consultant	50 000	110 000	90 000

INFRASTRUCTURE

Role	Min	Max	Typical
Administrator / Support Engineer	45 000	90 000	65 000
Application Specialist – 2nd and 3rd line	55 000	90 000	80 000
DevOps Engineer	80 000	140 000	115 000
IT Systems Analyst	45 000	100 000	80 000
QA (Automation)	70 000	120 000	100 000
System Administrator Linux	60 000	110 000	85 000
System Administrator Windows	55 000	100 000	80 000
Test Analyst	55 000	100 000	80 000

LEADERSHIP

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

INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE
MZDOVÝ PŘEHLED

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

PROJECT/CHANGE MANAGEMENT

Role	Min	Max	Typical
Product Manager	110 000	160 000	140 000
Product Owner	80 000	120 000	100 000
Project Manager	80 000	160 000	120 000
Scrum Master	85 000	125 000	110 000

SOFTWARE DEVELOPMENT

Role	Min	Max	Typical
Android Developer	70 000	140 000	110 000
C / C++ SW Developer	80 000	145 000	110 000
C++ / Embedded	60 000	130 000	90 000
Developer / Programmer - .NET	65 000	130 000	100 000
Developer / Programmer - Java	80 000	140 000	115 000
DB Administrator	50 000	110 000	90 000
DB Developer	70 000	130 000	110 000
iOS Developer	70 000	140 000	110 000
Frontend Developer (React, Angular)	80 000	135 000	100 000
Machine Learning / Artificial Intelligence Engineer	80 000	130 000	100 000
PHP Developer	50 000	100 000	80 000
Programmer Graduate - any language	40 000	65 000	50 000
Python Engineer	80 000	140 000	120 000
SW Architect	115 000	150 000	130 000
UX / UI Engineer	60 000	110 000	85 000

INŽENÝRING A VÝROBA

Vysoce konkurenční trh a rok plný výzev

Pracovní trh v oblasti inženýringu byl opět typický vysokou poptávkou po kvalifikovaných odbornících, pokračujícím bojem o talenty a výzvami náboru, které převážně souvisí s nedostatkem odborníků na trhu a strategií ohodnocování. Další expanze vývojových center vytváří tlak na rychlost náboru a vyšší růst mezd u pozic klíčových pro chod firmy.

Portfolio obsazovaných pozic a poptávaných profilů zůstává obdobné, jako v roce předchozím – společnosti hledají procesní inženýry, lean specialisty, inženýry, techniky kvality, projektové manažery (inženýry) nebo technology. Co nadále zůstává výzvou, je permanentní nedostatek těchto uchazečů. Společnosti tedy stojí před klíčovým a nelehkým úkolem, tedy jak motivovat k profesní změně kandidáty, kteří mají stálé zaměstnání, kde jsou relativně spokojeni. Hlavní motivace bývá v těchto případech finanční a pokud nový zaměstnavatel nedokáže zaujmout specifickou technologií, unikátním projektem či rozšířenými pravomocemi, bývají šance na získání takového uchazeče nízké.

Překážky ve výběrových řízeních

Zejména v oblasti kvality, procesního inženýringu a leanu uchazeči očekávají, že jim změna zaměstnavatele přinese navýšení oproti stávající mzdě alespoň o 10 procent. Zaměstnavatelé ovšem mívají nastavené mzdové stropy a velmi často nedokáží tomuto požadavku vyhovět. Obávají se totiž, že by vyšší nabízená mzda u nového zaměstnance ovlivnila strategii odměňování celého oddělení.

Překážkou ve výběrovém řízení jsou pak situace, kdy nový zaměstnavatel posuzuje externí uchazeče na základě specifik konkrétního produktu firmy či znalosti interních procesů. Ve výsledku jsou pak tito uchazeči vnímáni méně seniorně, což se rovněž promítne do nabízené mzdy. To následně vytváří pat a frustraci na obou stranách.

Obdobná situace je pak u dalších žádaných a úzce specializovaných pozic, jako jsou PLC programátoři, svářeči, servisní technici, mechatronici, elektroinženýři, technici údržby a inženýři automatizace. Nabídka pozic na pracovním trhu je pestrá, kandidáti si mají z čeho vybírat, a navíc nadále přetrvává nízká míra nezaměstnanosti.

Poptávka ve vývojových centrech dále stoupá

Nejvíce kompetitivní v rámci náborů na kvalifikovaná pracovní místa jsou pozice do vývojových center, kterých v České republice neustále přibývá. Stávající R&D centra posilují a nová vznikají. Software, Hardware a Design inženýři mají napříč obory velké množství nabídek. Pokud chce být společnost při obsazování těchto pozic úspěšná, obvykle se neobejde bez otevřeného přístupu k uchazečům ze zahraničí. Obsadit všechny pozice těmi nejlepšími kandidáty z České či Slovenské republiky je v dnešní době velmi limitující, v některých případech i nemožné, obsazuje-li firma typicky 20 a více pozic ročně a zároveň očekává jistou úroveň kvality a rychlost. Dalším faktorem, který může firmám v této situaci pomoci, je rozšíření práce z domova či zcela na dálku, ani to však není všespasitelné řešení. Je proto důležité nabídnout šanci i kandidátům s menší zkušeností, ale s budoucím potenciálem, a nabídnout jim dostatečně atraktivní mzdu, která je ke změně přesvědčí. Tímto rozhodnutím může společnost eliminovat případnou nespokojenost a ztrátu stávajících klíčových zaměstnanců, přetížených z důvodu často i dlouhodobého podstavu ve firmě.

44%

společností plánuje v roce 2024 zvýšit mzdy v rozmezí 5-10%

36%

zaměstnavatelů v sektoru poptává zaměstnance také v zahraničí

INŽENÝRING A VÝROBA

Individuální přístup a strategie pro objemné nábory

Dalším předpokladem k úspěšným náborům je individuální přístup ke každé specialistické roli. Z našich zkušeností doporučujeme zvážit, nakolik je obsazení pozice kritické pro efektivní chod společnosti, mít povědomí o nákladech a případných ztrátách spojených s dlouhodobým neobsazením daného pracovního místa či s opětovným náborem, pokud původně přijatý kandidát sice odpovídal rozpočtu na pozici, nicméně z pohledu kvalifikace zaměstnavatel učinil výrazný kompromis. Navíc, nabírá-li společnost dvacet až sto pozic ročně a hraje zde významnou roli také rychlost, nelze jednoznačně spoléhat na interní zdroje, reference stávajících zaměstnanců a sílu interního HR oddělení, zde doporučujeme přehodnotit odměňování na celém oddělení. Mzdy zaměstnanců, kteří ve společnosti pracují více let zpravidla nerostou tak rychle jako v případě, kdy zaměstnanec přichází zvenčí. Ne vždy je to možné, ale pokud je to z ekonomického hlediska pro společnost smysluplné, tak se u těchto objemných náborů tento přístup vyplatí a pomůže udržet sociální smír v oddělení.

Efektivním řešením pro tyto četnější nábory je také spolupráce s externím dodavatelem prostřednictvím služby Recruitment Process Outsourcing (RPO), kdy se vyčlení tým, který se cíleně věnuje náboru jen pro daného klienta a tím šetří čas, zdroje i náklady s náborem spojené.

Neméně důležité je v nabídkové fázi důkladně vysvětlit kandidátům systém benefitů a celkový balíček, který kandidát s nástupem do nového místa obdrží. Je také na místě být vnímaví k aktuálnímu balíčku benefitů, kterým disponuje zaměstnanec u stávající společnosti. Rozdíly v celkové hodnotě benefitů mohou v průměru měsíčně činit i 10 000 Kč i více, což může být rozhodující.

Vývoj mezd

V roce 2023 mzdy plošně rostly v rozmezí 5-8 %, v případě manažerských rolí pak o 3,5-5 %. Kromě plošného navyšování řada společností přistoupila také k úpravám ohodnocení u klíčových a na trhu málo dostupných specialistických pozic – příkladem mohou být R&D inženýři (SW, HW vývojáři). V těchto případech docházelo k navýšení až o 10-15 % v závislosti na senioritě uchazeče. Firmy se zároveň snažily o rozšíření nabídky benefitů, aby tak zvýšily svou konkurenceschopnost na pracovním trhu.

Vzhledem k vývoji ekonomiky, klesající míře inflace a přetrvávajícím vysokým cenám komodit předpokládáme podobný, tedy spíše opatrný přístup v navyšování mezd i v roce 2024. Spíše než o významném růstu se bude jednat o navyšování v rámci jednotek procent, případně o stagnaci.

INŽENÝRING A VÝROBA
MZDOVÝ PŘEHLED

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

JUNIOR ENGINEERING 0-3 YRS EXPERIENCE

Role	Min	Max	Typical
Production / Manufacturing Engineer	39 000	62 500	45 500
Quality Engineer	38 000	69 000	52 000
PLC Programmer	39 000	65 500	50 000
Project Engineer	47 500	74 000	59 500

EXPERIENCED ENGINEERING 3-5 YRS EXPERIENCE

Role	Min	Max	Typical
Production / Manufacturing Engineer	53 000	79 500	69 000
Quality Engineer	53 000	85 000	69 000
PLC Programmer	47 500	90 000	58 500
Project Manager	59 000	85 500	69 500

SENIOR, TEAM LEADERS, MIDDLE MANAGEMENT

Role	Min	Max	Typical
Production / Manufacturing Supervisor	53 500	91 000	75 000
Quality Supervisor	59 000	91 000	80 500
Team Leader of PLC Programmers	69 500	100 500	80 500
Project Manager	69 500	128 500	96 500

TOP MANAGEMENT

Role	Min	Max	Typical
Production Manager / Director	78 500	167 000	125 500
Quality Manager / Director	89 000	167 000	115 000
Operations Manager / Director	104 500	209 000	167 000
Plant Manager	162 000	292 500	209 000
R&D Manager / Director	94 000	188 000	136 000
Head of Project Management /Program Manager	104 500	157 000	136 000

SPECIAL ROLES

Role	Min	Max	Typical
EHS Technician	34 500	52 500	44 000
EHS Coordinator	42 000	79 000	47 500
EHS Manager	79 000	126 000	105 000
Lean Coordinator	47 500	94 500	73 500
Continuous Improvement Manager	100 000	157 500	121 000

R&D AND INDUSTRIAL AUTOMATION

Role	Min	Max	Typical
SW/HW Engineer junior/medior	43 000	85 500	69 500
SW/HW Engineer senior	80 500	128 500	91 000
PLC Programmer	39 500	69 500	59 000
Head of Automation	80 500	128 500	101 500
Test Engineer	45 000	77 000	59 000
Junior R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	40 500	64 000	46 000
Medior R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	53 500	91 000	69 500
Senior R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	73 000	107 000	85 500

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

LOGISTIKA & SUPPLY CHAIN

Logistické firmy investují do inovací a chytrých řešení

Výzev, kterým v současné době čelí oblast logistiky, je celá řada. Dodavatelské řetězce byly v uplynulých třech letech narušeny pandemií a válečným konfliktem na Ukrajině, sektor se však také dále potýká s tlakem na udržitelnost, který je spojen s klimatickou krizí a zelenou politikou Evropské Unie.

Jak logistika, tak i oblast supply chain má před sebou řadu cílů, ať už jde o zvýšení automatizace a robotizace, maximalizaci úspor nebo zefektivnění a vyšší flexibilitu dodávek. Se zefektivňováním procesů souvisí i vývoj různých softwarů a aplikací, které umožní lepší sledování stavu produktu či zásilky od výroby až k zákazníkovi. Potřeba vývoje takového softwaru roste zejména v oblasti last-mile, při doručování dodávek koncovému zákazníkovi. S tím úzce souvisí vyšší důraz na kvalitu zákaznického servisu.

Poptávka zaměstnavatelů zůstává vysoká napříč odbornostmi

Tyto skutečnosti mají dopad také na požadavky v oblasti náboru specialistů. Zaměstnavatelé nejčastěji obsazovali pozice IT specialistů, specialistů zákaznického servisu, specialistů na automatizaci a procesní inženýring. Dále potom, kromě klasických operativních pozic skladníků, řidičů VZV a řidičů nákladních automobilů, poptávali specialisty s úzkou logistickou odborností – disponenty, dispečery, celní deklaranty, experty námořních a leteckých přeprav, popřípadě experty na multimodální přepravy.

Mzdy stagnují, polepšit si mohou experti s úzkou specializací

Růst mezd, navzdory vysoké poptávce zaměstnavatelů, nebyl v uplynulém roce výrazný – obvykle se pohyboval v jednotkách procent. Vysoký počet volných míst zároveň s nízkou nezaměstnaností a faktem, že kvalitní odborníci jsou na trhu ohodnoceni dobře, firmám nábory komplikuje. Chtějí-li uchazeče přilákat, měly by být schopny nabídnout konkurenceschopnou mzdu i benefity, stabilitu a perspektivu.

Výrazný nárůst se ovšem neočekává ani v roce letošním. Předpokládáme, že v rámci sektoru si významněji mohou polepšit uchazeči na pozicích specialistů automatizace a specialisté na optimalizaci procesů. Dále potom vývojáři v oblasti software aplikací do logistiky, což již ale přesahuje z logistické odbornosti do IT. V těchto případech se bude jednat o nárůsty obvykle nepřesahující 10 %.

Na žebříčku popularity benefitů vede kafeterie

Z pohledu nekvalifikovaných pracovních míst se zaměstnavatelé často soustřeďují na správné nastavení balíčku benefitů, jejichž složení bude těmto zaměstnancům co nejlépe vyhovovat. V tomto ohledu stále vede určitá forma kafeterie, která nepodléhá srážkám ze mzdy. Ostatně různé formy kafeterie, kdy si zaměstnanec často podle pozice a seniority může přijít ve formě různých výhod až na několik desítek tisíc ročně, je obecně velmi oblíbeným benefitem i mezi zaměstnanci na kvalifikovaných a specializovaných pozicích.

Obecně, v oblasti odměňování volí logistické společnosti nyní vyčkávací a stabilizační taktiku. Zvýšený tlak na inovace a optimalizaci procesů znamená především nutnost chytrých investic do automatizace, nových softwarových řešení, a zároveň úspor kvůli vysokým energiím, cenám pohonných hmot a politice udržitelnosti.

39%

společností uvádí, že růst cen a nákladů jim brání v dosažení strategických cílů

56%

logistických společností se potýká s nedostatkem kvalifikovaných uchazečů.

LOGISTIKA & SUPPLY CHAIN

MZDOVÝ PŘEHLED

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

LOGISTICS

Role	Min	Max	Typical
Logistics Process Developer	47 500	94 500	68 500
Logistics Manager	84 000	189 000	126 000
Logistics Specialist	37 000	63 000	51 500
Packaging Specialist	39 000	63 000	46 000
Demand Planner	47 500	71 500	58 000
Warehouse Manager	58 000	115 500	79 000
Internal Logistics Agent	38 000	52 500	40 000
Customer Service	39 500	53 500	47 000
Customer Service Manager	53 500	107 000	75 000
Customs Agent	37 000	58 000	45 000
Process and Automation Engineer / Technical Lead	59 000	128 500	85 500
Distribution Center Manager / Site Manager	94 500	157 500	126 000
Supply Chain Coordinator	37 000	68 500	56 500
Supply Chain Manager	84 000	189 000	126 000
Supply Planner	47 500	73 500	61 000

PURCHASING

Role	Min	Max	Typical
Purchasing Assistant	36 000	44 500	39 500
Purchasing Coordinator	41 500	54 000	45 500
Operational Buyer	45 500	67 500	56 000
Strategic Buyer	46 500	88 000	62 000
Purchasing Manager	67 500	134 500	88 000

STAVEBNICTVÍ A REALITY

Společnosti mohou přilákat uchazeče stabilitou a pestrostí nabízených projektů

Pracovní trh v oblasti developmentu a stavebnictví se v loňském roce vyvíjel v různých segmentech trhu velmi odlišně. Má však i témata, která jsou napříč oblastmi shodná. Těmi jsou zejména doznívající vysoká inflace, nárůst cen stavebních materiálů a dalších vstupů a také zvýšené úrokové sazby, které prodražují cenu připravovaných projektů, a investoři tak mnohdy s jejich realizací vyčkávají na příznivější podmínky.

Největší propad je znatelný ve výstavbě kancelářských prostor. Nové projekty se neobjevovaly, prakticky se pouze dokončovaly ty stávající. Hrozí tak, že na trhu budou v blízké době chybět kvalitní a moderní kancelářské budovy, které si však investoři a akcionáři žádají, aby splnili ekologické normy a enviromentální závazky. Uplatnění teď spíše naleznou specialisté v "drobnějším projektovém řízení", ve fitoutech – vestavbách, space planneři, tedy obecně zaměstnanci, kteří mají co do činění s přestavbou stávajících prostor, jejich úpravou a také následnou správou a pronájmem. To souvisí i s poptávkou po leasing a property manažerech.

Trh si žádá zkušené specialisty a odborníky, realitní fondy rostou

Další žádaná skupina uchazečů, o kterou je na stavebním trhu velký zájem napříč segmenty, jsou takzvaní profesanti. Jedná se o specialisty na konkrétní stavební část, kdy zaměstnavatelé téměř vždy upřednostní zkušeného, případně vysokoškolsky vzdělaného kandidáta v oblasti TZB nebo elektro, zejména pak slaboproudu. Mezi nedostatkové profily patří také autorizovaní statici, a to z důvodu snižování energetické náročnosti budov, která je trendem i nezbytností posledních let.

V oblasti bytové výstavby je situace o něco příznivější. Bytů se staví v průměru dokonce více než v minulých letech. Přetrvává však byrokratická náročnost povolovacích procesů a spolu se společenskou proměnou nenabízí trh ani nadále bytových projektů dostatek, zejména v Praze a velkých městech. Vysoké úrokové sazby vedly zájemce o bydlení k tomu, aby častěji využívali nájemní bydlení, což dalo příležitost ke vzniku a růstu realitních fondů. Tyto fondy nabízí stabilní a téměř vždy dvouciferný výnos a potřebují specialisty v oblasti Asset nebo Raising Managementu.

Segment maloobchodu a průmyslové výstavby je úzce provázán a byl ovlivněn zejména chováním spotřebitelů. Ti vlivem inflace a cen energií začali více šetřit, čímž oslabil zejména prodej online. Právě ten v době pocovidové táhl český retail. Tento trend přinesl nižší poptávku po skladových prostorách, na což developeři reagovali tím, že se začali více spoléhat na výstavbu výrobních hal. Kromě toho se i nadále očekává vzestup retailových parků, zejména v regionech, kde jsou často dlouhodobými nájemci diskontní řetězce, především potraviny a levná móda. V retailu a logistice je i nadále nesmírně žádaná profese expandéra, odborníka, který má přehled o volných pozemcích a prostorách vhodných k výstavbě či pronájmu, a je v ideálním případě schopen celou obchodní transakci zrealizovat. Tito specialisté se nyní hledají takřka výlučně prostřednictvím přímého oslovení. Dlouhodobě často obsazovaná pozice je seniorní či samostatný projektový manažer, který zvládne odřídit projekt od povolovací fáze až po tu realizační.

Kandidáty láká jistota a stabilita, firmy vylepšují pracovní prostředí

Uchazeči, kteří zvažují profesní změnu, se nejčastěji zajímají o jistotu nového zaměstnání a pozici zaměstnavatele na trhu. Změnit práci jsou ochotni zejména v případě, že společnost nabízí dostatek projektů ať už k výstavbě či ke správě. Dojem dělá i podoba výběrového řízení a osobnost budoucího nadřízeného, hlavně pak autonomie, kterou je schopen novému zaměstnanci poskytnout. V případě juniorních pozic pak hraje důležitou roli i míra mentoringu a vedení.

Trh se nadále potýká s vysokými požadavky absolventů, kteří si ne vždy uvědomují, že trh je nyní velmi silně a jasně pro-klientsky orientován. Jejich mzdové nároky bývají často velmi vysoké, výjimkou nebývá ani požadavek na zkrácený úvazek, což ne vždy povaze obsazované pozice vyhovuje.

Oblast benefitů nezaznamenává aktuálně výrazné změny. V nabídce firem zůstaly jeden až dva dny home office týdně. Z prostředí developmentu a stavebnictví často zaznívá názor, že tento business se od stolu dělat nedá a skutečně motivuje zaměstnance ve velkém zpět na pracoviště. Společnosti lákají své lidi zpět úpravou kanceláří, zřizováním dětských koutků či přímo dětských skupin, zajišťují kvalitní kávu a dodávky čerstvého ovoce na pracoviště. Řada zaměstnavatelů ponechala v nabídce z doby covidové i placené psychologické konzultace, které ovšem nebývají ve hojné míře využívány.

Vývoj mezd

Pokud jde o růst mezd, tak zatímco se v předchozím roce i ve snaze kompenzovat zaměstnancům jejich zvýšené náklady přidávalo často plošně, příští rok už to bude spíše vzácností. Společnosti vyčkávají s realizacemi na příznivější úrokové sazby a neočekávají takovou ziskovost. Oproti loňskému navýšení mezd, nejčastěji o 6 %, se letos zaměstnanci dočkají spíše nižších jednotek procent, mnoho společností neplánuje mzdy zvýšit vůbec. Hlavním argumentem v těchto případech bývá to, že pokud se společnost chce vyhnout propouštění, nemá na zvyšování mezd potřebný rozpočet. Jednou z cest, kterou se zaměstnavatelé vydávají, je success fee, tedy procento z podařeného projektu, na kterém se zaměstnanec nějakým způsobem podílel. Zaměstnavatelé uvádějí, že se toto řešení osvědčuje, protože je motivační a zároveň nezatíží firemní rozpočet tolik jako plošné zvýšení.

46%

společností v sektoru plánuje v roce 2024 investovat do vzdělávání a retence zaměstnanců

12%

společností v sektoru postrádá potřebné dovednosti / zaměstnance k naplnění svých cílů

STAVEBNICTVÍ A REALITY

MZDOVÝ PŘEHLED

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

CONSTRUCTION & DEVELOPMENT

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

PROPERTY & REAL ESTATE

Role	Min	Max	Typical
Facility Specialist	35 000	60 000	45 000
Facility Manager	50 000	90 000	70 000
Property Manager	55 000	100 000	80 000
Senior Property Manager / Head	80 000	140 000	100 000
Letting Agent / Consultant / Junior	40 000	65 000	55 000
Letting Manager	60 000	100 000	85 000
Asset Manager	70 000	120 000	90 000
Senior Asset Manager / Head	90 000	150 000	120 000
Technical Director	70 000	110 000	85 000
Centre Manager	70 000	140 000	100 000
Real Estate Agency Broker	45 000	100 000	70 000
Researcher	40 000	80 000	60 000
Investment Analyst	45 000	80 000	70 000
Investment Manager	80 000	130 000	100 000
Valuer	50 000	100 000	75 000
Raising Manager	60 000	120 000	80 000
Expansion Manager	60 000	90 000	70 000
Senior Expansion Manager	80 000	110 000	90 000
Sales Consultant - Residential	45 000	90 000	70 000

ZKRÁCENÉ ÚVAZKY A DOČASNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Zájem o kratší úvazky stoupá, pro firmy to může představovat zajímavé úspory nákladů

V nestabilní době, kdy v mnoha firmách rezonovala potřeba mírných finančních úspor, zaměstnanci na dohodu o provedení práce či pracovní činnosti, kteří navíc bývají rychleji dostupní, představovali méně rizikovou variantu náboru a budoucích závazků. Pro mnohé zaměstnavatele to tedy bylo preferované dočasné náborové řešení.

Zkrácené pracovní úvazky

Pracovní trh v oblasti zkrácených úvazků a brigád se v roce 2023 vyvíjel dvěma směry. Z jedné perspektivy byl zřejmý meziroční pokles poptávky zaměstnavatelů po sezónních pracovnících na vykrytí letních výkyvů a nárazové práce, jelikož se firmy zaměřovaly na maximální využití kapacit svých stálých zaměstnanců. Z druhého pohledu ale nabídka částečných úvazků přibyla v případech, kdy jimi firmy dočasně či trvale nahrazovaly některá vybraná volná pracovní místa po odchozích zaměstnancích a fond z plného úvazku měnily na částečný.

Nabídka zkrácených úvazků na kvalifikovaných pozicích nejčastěji zahrnuje role studentské, podpůrné, administrativní, marketingové, referentské, v back-office, v HR nebo třeba i v oblasti IT podpory.

Novinkou je poskytování práce z domova ze strany zaměstnavatele na pravidelné bázi také pro dočasné a zkrácené úvazky. Společnosti umožňují nyní zaměstnancům pracujícím ve zkráceném režimu, stejně tak i studentům na dlouhodobých brigádách, možnost pravidelné práce z domova, což nebývalo v předchozích letech obvyklé.

Uchazeči se nejčastěji zajímají o práci na kratší úvazek zejména formou studentské brigády při studiu, brigády pro maminky a rodiče na rodičovské dovolené pro postupný návrat na pracovní trh. Mimo to, vzhledem k ekonomické situaci, zkrácené úvazky poptávají stále více také zkušení profesionálové, kteří tak získají dodatečný přivýdělek k trvalému zaměstnání na plný úvazek. Kratší pracovní úvazek také vyhledávají senioři specialisté, kteří se po několikaletém plném pracovním nasazení potýkali se syndromem vyhoření a nyní se tímto způsobem chtějí zaměřit více na svůj osobní a rodinný život. Loňský rok přinesl na trh kvalifikovaných pracovních pozic také více krátkých brigád v délce dvou až čtyřech týdnů, například v administrativě, zejména z důvodu vykrytí prodloužené dovolené stálých zaměstnanců.

Pokud chtějí zaměstnavatelé oslovit uchazeče atraktivní nabídkou spolupráce na zkrácený úvazek a takové zaměstnance si udržet dlouhodobě, doporučujeme navrhnout či zdůraznit v průběhu výběrového řízení možnost přechodu z DPP/DPČ na trvalou pracovní smlouvu. Pracovník tak získává vedle pocitu větší stability a rovnosti také možnost nároku na poměrnou část benefitního schématu společnosti.

Dočasné přidělení zaměstnanců nabývá na popularitě

Agenturní zaměstnávání neboli dočasné přidělení zaměstnanců se mezi zaměstnavateli těší stále větší oblibě. Společnosti prostřednictvím této formy zaměstnávání obsazují své projektové role, řeší záskoky za mateřské dovolené, delší řádné dovolené nebo dlouhodobé nemoci svých kmenových zaměstnanců.

Flexibilita co do délky přidělení zaměstnance patří k nesporným výhodám agenturního zaměstnávání, firma může získat odborníka, kterého potřebuje, velmi rychle, aniž by tak zatížila a zvýšila vlastní headcount. Funguje také výborně například ve formě „try and hire“ v případě trainee programů, kdy se po určité době spolupráce může společnost rozhodnout, zdali je s výkonem pracovníka spokojená a bude s ním chtít navázat trvalý pracovní vztah.

Zejména v posledním roce pozorujeme zvýšený zájem o dočasné role také ze strany kandidátů. Juniorní uchazeče láká možnost vyzkoušet si různé pracovní možnosti u více zaměstnavatelů, aniž by získali nálepku fluktuanta. Senioři specialisté pak volí dočasné role například v situacích, kdy po letech intenzivní a náročné práce sami pociťují potřebu vyšší pracovní flexibility a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem – sami si například vyberou, jak dlouhý projekt je pro ně atraktivní a jak dlouhou kariérní přestávku si následně naplánují.

Dočasné přidělení zaměstnanců poskytuje společnostem vyšší flexibilitu využití kvalifikovaných pracovníků, rychlé vyhledání a představení uchazečů, a přenáší náborovou a administrativní zátěž na zprostředkovatele – agenturu. Tak může představovat alternativní zdroj zajímavých kandidátů. Stejně rychlé a flexibilní je pak i převedení zaměstnance do kmenového stavu společnosti, pokud se tak zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou.

DOČASNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

MZDOVÝ PŘEHLED

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

ADMINISTRATION

Role	Part time Min	Part time Max
Receptionist	160,-/h.	200,-/h.
Office Manager	230,-/h.	285,-/h.
Administrative Support	160,-/h.	220,-/h.

INFORMATION TECHNOLOGY

Role	Part time Min	Part time Max
1st Level Support Junior / Trainee	200,-/h.	250,-/h.
IT Help Desk	220,-/h.	350,-/h.
IT Tester (Java, C# etc.) Junior	300,-/h.	350,-/h.

SALES & MARKETING

Role	Part time Min	Part time Max
Marketing Trainee	180,-/h.	250,-/h.
Marketing Support	200,-/h.	270,-/h.
Marketing Specialist	240,-/h.	300,-/h.

HUMAN RESOURCES

Role	Part time Min	Part time Max
HR Trainee	180,-/h.	230,-/h.
HR Administrator	200,-/h.	250,-/h.
Payroll Specialist	270,-/h.	420,-/h.

FINANCE & ACCOUNTING

Role	Part time Min	Part time Max
Junior Accountant	200,-/h.	260,-/h.
Senior Accountant	280,-/h.	350,-/h.
Data Administrator / Master Data	180,-/h.	240,-/h.

O NÁS

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

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

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

12 oblastí specializace

- Administrativa, HR
- Business Services
- Bankovnictví a finanční služby
- Finance a účetnictví
- IT a IT Contracting
- Life Sciences
- Logistika & Supply Chain
- Obchod a marketing
- Právo
- Stavebnictví a reality
- Výroba a strojírenství
- Dočasné zaměstnávání

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

hays.cz

KONTAKTUJTE NÁS

Praha

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

Brno

Hays Czech Republic s.r.o.
Moravské nám. 3
602 00 Brno
T: +420 606 781 461
E: brno@hays.cz

Hays

Hays Czech Republic

Hays_czechrepublic

© Copyright Hays PLC 2023. The HAYS word, the H devices, 'Hays Working for your tomorrow' and 'Powering the world of work' and associated logos and artwork are trademarks of Hays PLC. The H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved.