

OBSAH

ÚVOD	5
ZHODNOCENÍ PRACOVNÍHO TRHU	7
RETENCE: ZAMĚSTNANECKÝ PRŮZKUM 2017	8
FINANCE A ÚČETNICTVÍ	14
BANKOVNICTVÍ	16
ADMINISTRATIVA, HR A PRÁVO	18
OBCHOD A MARKETING	20
RETAIL	30
HOSPITALITY	32
LIFE SCIENCES	34
IT A TELEKOMUNIKACE	38
VÝROBA A STROJÍRENSTVÍ	40
NÁKUP A LOGISTIKA	44
STAVEBNICTVÍ A REALITY	46
BUSINESS SERVICES	48
DOČASNÉ PŘIDĚLOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	52

O NÁS

Hays Czech Republic s.r.o. je součástí Hays plc, světového leadera v oblasti vyhledávání a naboru specialistů. V současné době má Hays více než 250 poboček ve 33 zemích světa a zaměstnává 10,000 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, v Brně a v Plzni máme více než 80 odborných konzultantů a nadále posilujeme své aktivity v dalších regionech republiky.

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

V Hays klademe důraz na úzkou specializaci jednotlivých divízií 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.

14

oblastí specializace

Administrativa, HR a právo
Business Services
Bankovnictví
Finance a účetnictví
IT a telekomunikace
Life Sciences
Logistika
Obchod a marketing

Retail
Hospitality
Stavebnictví a reality
Výroba a strojírenství
IT Contracting
Temporary recruitment

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

hays.cz

ÚVOD



Vážené dámy, vážení pánové,

dovolte, abych Vás přivítal u aktuálního vydání Hays mzdového průzkumu pro rok 2018.

Česká ekonomika nadále výborně prosperuje, aktuálně zažíváme rekordně nízkou míru nezaměstnanosti, dalšího rekordu dosáhl počet otevřených pracovních míst. Oba tyto faktory současně se promítly do dalšího výrazného navýšení mezd v průběhu roku 2017.

Rok 2016 byl charakteristický extrémně vysokou poptávkou po absolventech a juniorních uchazečích na nově vzniklá pracovní místa. V minulém roce se však tato poptávka po delší době významněji rozšířila i o manažerské role, a to jak na trvalý, tak i na dočasný pracovní poměr.

Současná situace na pracovním trhu však přináší firmám značná omezení. Řada míst zůstává dlouhodobě neobsazených, protože společně se nedaří nalézt odborníky s potřebnou kvalifikací. Kvalitních absolventů vysokých škol je méně, než kolik by firmy dokázaly zaměstnat. Kritická situace přetrvává v oborech technického směru, kde dlouhodobě vnímáme nízký zájem studentů o tento obor, chybí však i zkušení profesionálové.

Obecně jsou nyní lidé pracovním změnám sice otevřenější, o to pečlivěji však pracovní nabídky srovnávají. Hodnotí je nejen z hlediska poskytnutých financí a benefitů, přihlížejí také ke jménu zaměstnavatele na trhu, komunikaci a rychlosti v průběhu výběru a v neposlední řadě zjišťují možnosti osobního a kariérního růstu.

Informace a data do letošního vydání Hays mzdového průzkumu jsme sbírali kontinuálně v průběhu roku 2017. Obsahují jak data společností, které u nás v minulém roce poptávaly uchazeče na více než 6,000 pracovních míst, tak i informace od více než dvaceti tisíc uchazečů, se kterými jsme v minulém roce spolupracovali. Zaměřili jsme se také na změny preferencí v oblasti benefitů v jednotlivých oborech. Doplňkový průzkum se v tomto roce týká retence a motivace uchazečů, protože toto je oblast, která bude v následujících letech rozhodující pro společnosti napříč specializacemi. Výsledky našeho šetření Vám přinášíme na straně 8.

Přeji Vám příjemné čtení a doufám, že v Hays mzdovém průzkumu 2018 naleznete řadu užitečných informací.

Ladislav Kučera
Managing Director
Hays Czech Republic, s.r.o.

“Kvalitních absolventů vysokých škol je méně, než kolik by firmy dokázaly zaměstnat.”

VÝVOJ SITUACE NA PRACOVNÍM TRHU

České ekonomice se v uplynulém roce 2017 extrémně dařilo. Meziroční růst ve třetím čtvrtletí zrychlil na 5%. Na ekonomickém růstu se nyní výrazně podílí spotřeba domácností, kdy díky velmi nízké míře nezaměstnanosti a aktuální situaci na pracovním trhu příjmy domácností stoupají.

Nezaměstnanost v České republice je momentálně na nejnižší úrovni v celé Evropě* - očištěná od sezónních vlivů se pohybuje na úrovni 2,7%. Uplatnění bez problémů nachází zkušení experti i absolventi, kdy častěji než dříve není překážkou ani absence pracovní praxe. Počet volných míst dále roste a v říjnu minulého roku překročil hranici dvou set tisíc.

K navýšení počtu pracovních míst docházelo především v důsledku rozšiřování aktivit stávajících firem, spíše než příchodem nových investorů. Společnosti rozšiřují svou působnost, přibírají nové procesy, zavádějí specializovanější úkony a obecně rozšiřují své portfolio o služby s vyšší přidanou hodnotou. Další ekonomický růst a prosperitu firem však může zbrzdit kritický nedostatek zaměstnanců, se kterým se potýkají společnosti prakticky ve všech oborech a řeší ho různými způsoby - změnou náborových strategií a posilováním role HR v organizačních strukturách, oslovováním uchazečů v zahraničí a v neposlední řadě také urychlováním automatizace.

UCHAZEČI CHTĚJÍ EFEKTIVNĚJŠÍ NÁBORY A JASNOU KOMUNIKACI

Změna náborových strategií by především měla zohlednit efektivitu, rychlost a komunikaci v průběhu výběrových řízení. Nedostatečná či pozdní zpětná vazba a zbytečné průtahy náborových procesů jsou oblastmi, které uchazeči vnímají jako nejvíce kritické a významně je zohledňují ve chvíli, kdy se rozhodují o přijetí nabídky. Pokud společnost umí dobře komunikovat a dokáže se rychle rozhodnout, výrazně tak posiluje i své jméno na trhu. Employer branding je velkým tématem, které společnosti řeší. Vzniká řada nových rolí, jejichž úkolem je marketing směrem k zaměstnancům, včetně těch potenciálních. Klíčovou se stává jasná a transparentní komunikace, která je jednotná pro externí i interní prostředí firem.

HLAVNÍ ÚLOHA HR PRO DALŠÍ ROKY: RETENCE

Oblast a význam funkce pozic v HR zažil svůj velký rozmach již před dvěma lety a jejich důležitost nadále stoupá. Naprostá většina business leaderů vnímá personální plánování jako

jednu z nejdůležitějších aktivit pro úspěšnost firmy. Pracovní trh je velmi flexibilní, uchazeči jsou díky velkému množství pracovních nabídek ochotnější ke změně. Z tohoto důvodu bude v následujících letech jedním z hlavních směrů v HR retence zaměstnanců, tedy udržení svých klíčových talentů.

FIRMY CHTĚJÍ UCHAZEČE ZE ZAHRANIČÍ, ABY VYKRYLY NEDOSTATKY MÍSTNÍHO TRHU

V zahraničí už dávno společnosti nehledají jen dělníky a pracovníky pro profese s nízkou potřebou kvalifikace. Firmy se z důvodu nedostatku specializovaných profesionálů na lokálním trhu stále častěji obracejí do zahraničí. Významný podíl zahraniční pracovní síly je například v oborech jako je IT a technické profese obecně či v centrech sdílených služeb. Ochota k zaměstnávání cizinců ze strany firem je vysoká, chce-li navíc společnost zaměstnat pracovníky ze třetích zemí, musí se obrnit velkou trpělivostí, protože díky přetrvávajícímu nepružnému systému může čekat až půl roku, než bude vyřízena související administrativa. Takto nastavený proces snahy společností a jejich prosperitu výrazně brzdí.

BUDOUCNOST RECRUITMENTU

Automatizace některých úkonů je dalším z faktorů, jak firmy bojují s aktuálním kritickým nedostatkem pracovních sil. Bezobslužná a chytrá zařízení budou stále více pronikat nejen do našeho osobního života, ale i do pracovního prostředí. Lze očekávat, že v horizontu několika let některé pozice zcela vymizí, jiné však vzniknou. Můžeme s jistotou říci, že 65% letošních prvňáčků bude pracovat na pozicích, které zatím ještě neznáme, s technologiemi, jejichž vývoj zatím nezačal.

Společnosti se musejí připravit na to, že bude stále složitější zaujmout a přilákat ty správné talenty. Bude nezbytné upravit své smýšlení a požadavky na uchazeče. Nedržet se striktně požadavků na roky praxe a zkušeností, ale podstatně více pracovat se základními předpoklady a motivací uchazeče pro danou roli, s jeho nadšením pro obor, a zaměřit se více na interní tréninkové, vzdělávací a integrační programy. Investice do talentů budou v následujících letech vysoké a společnosti se na ně musejí připravovat již nyní.

*Dle dat dostupných k 1.12.2017

RETENČE: ZAMĚSTNANECKÝ PRŮZKUM 2017

MÁM ZŮSTAT NEBO JÍT?



V listopadu a prosinci 2017 probíhal průzkum mezi uchazeči registrovanými v Hays databázi zaměřený na retenci zaměstnanců. Zjišťovali jsme, v jakých oblastech vnímají u svých současných zaměstnavatelů rezervy či co je naopak motivuje k tomu, aby pro danou společnost zůstali pracovat i nadále. Získali jsme data od více než 600 respondentů napříč obory, specializacemi i senioritou, registrovaných převážně v roce 2016, nejedná se tedy o aktuálně aktivní uchazeče. Cílem našeho průzkumu bylo poskytnout organizacím informace, jaké problémy v současné chvíli, za aktuálního dění na pracovním trhu zaměstnanci ve svém pracovním prostředí řeší a jakým způsobem je možné posílit jejich loajalitu.

RETENČE ZAMĚSTNANCŮ SE STANE HLAVNÍM TÉMATEM V HR

Retence zaměstnanců je téma, které s postupujícím počtem otevřených míst a snižujícím se počtem talentů dostupných na pracovním trhu nabývá stále více na důležitosti. V rámci HR týmů pozorujeme vznik nových pozic, které mají za úkol věnovat se spokojenosti zaměstnanců, adekvátním způsobem komunikovat a uvádět do praxe firemní hodnoty či zajišťovat správnou, včasnou a zejména transparentní interní komunikaci obecně. Tyto role se budou postupem času stávat stále významnějšími a jejich existence bude pro správné fungování týmů a organizací nepostradatelná.

Aktuálním, a trochu nešťastným trendem, jak společnosti v mnoha oborech bojují o talenty, je přeplácení. V mnoha případech tato metoda zdánlivě funguje, nicméně dává uchazečům prostor ke změně zaměstnání z čistě spekulativních důvodů a je téměř nemožné sestavit tímto způsobem dlouhodobě stabilní tým.

CHCEME VÍCE PENĚŽ A DOBRÉ VZTAHY S KOLEGY

Co tedy říkají uchazeči? Je evidentní, že naprostá většina zaměstnanců si je dobře vědoma současné situace na pracovním trhu. Vědí, že firmy jsou ochotny poskytnout vyšší mzdy v porovnání s předchozími roky a jsou spíše ochotní ke změně.

Jak jsou tedy jednotlivé faktory důležité pro spokojenost zaměstnanců ve společnosti? Finanční podmínky uvedlo na prvním místě 34 % respondentů, na druhém místě s 23% v žebříčku důležitosti vidí lidé spokojenost v týmu a dobré vztahy na pracovišti, v závěsu je na třetím místě s 11% přístup nadřízeného. Významná je také možnost kariérního růstu a flexibilita, které uvádí téměř shodně přibližně 10% respondentů. Jsou-li zaměstnanci v těchto oblastech spokojeni, méně řeší prestiž společnosti či poskytované benefity.

Co zaměstnance motivuje k setrvání u stávajícího zaměstnavatele? Na prvním místě se opět objevují finance – ve 24% případů. Tým a kolegové jsou společně se zajímavou náplní práce s 18% na druhém a třetím místě, 16% respondentů uvádí jako důvod potřebu stálého příjmu. Nejvyšší váhu pak dle odpovědí má prestiž společnosti a také pocit loajality vůči firmě.

89% ZAMĚSTNANCŮ JE OCHOTNÝCH ZMĚNIT PRÁCI

Pouze necelých 11% námi oslovených zaměstnanců je ve své profesi natolik spokojeno, že jednoznačně vylučuje zájem o změnu zaměstnání. Shodně čtrnáct a půl procenta respondentů uvádí tuto možnost za velmi reálnou, popřípadě se již v procesu hledání nového uplatnění nachází. 19% zaměstnanců se o pracovních nabídkách nezávazně informuje a 40% respondentů aktivně sice nehledá, nicméně je otevřeno zajímavé nabídce v případě, že budou osloveni.

DŮVODY K ODCHODU: PENÍŽE, STAGNACE A VEDENÍ

Důvody, které by mohly zapříčinit odchod zaměstnanců ze stávajícího zaměstnání jsou pak v souladu s předchozími výsledky a preferencemi, zde uchazeči měli možnost zvolit maximálně 3 důvody. 65% respondentů by odešlo za lepší finanční nabídkou, 36% z důvodu nemožnosti kariérního růstu, ve 34% by na vině bylo nevyhovující vedení týmu nebo společnosti. S týmem souvisí i další nejčastěji uváděné důvody – špatné interpersonální vztahy na pracovišti (28%) a neuspokojivá komunikace ve společnosti (24%).

PROTINABÍDKY: KRÁTKODOBÉ ŘEŠENÍ PROBLÉMU

Protinabídky jsou také častým způsobem, jak společnosti s odlivem talentů bojují. Ukončení pracovního poměru by si 65% respondentů rozmyslelo v případě navýšení mzdy. Je však otázkou, zda je mzda jediným problémem, který zaměstnanec ve firmě řeší, dlouholetá praxe potvrzuje, že ve většině případů tito zaměstnanci firmu do šesti měsíců i tak opustí, finance totiž fungují jen jako velmi krátkodobá motivace. 31 procent zaměstnanců by si výpověď rozmyslelo s nabídkou jiné pracovní pozice nebo pracovní náplně a 28% respondentů by tak učinilo v případě poskytnutí časové flexibility nebo home office. 18 procent zaměstnanců je pak přesvědčeno o tom, že pokud se rozhodnou odejít, učiní tak bez dalšího vyjednávání.

Jaké závěry tedy z těchto zjištění vyplývají? Finance jsou bezpochyby klíčovým důvodem, proč uchazeči budou zvažovat jiné pracovní příležitosti a vypjatá situace na pracovním trhu jim k tomu velmi nahrává. Je ovšem otázkou, jak dlouho ještě budou mít společnosti prostor k pokračujícímu navyšování mezd. Níže přinášíme několik doporučení vytvořených na základě zjištěných výsledků:

Culture Fit

Často zmiňovanou oblastí v průzkumu byl tým a nadřízení. Je tedy třeba, aby se společnosti v průběhu výběru zaměřily na takzvaný „culture fit“, tedy výběr té správné osobnosti do týmu. Je dobré, aby se nový zaměstnanec s týmem seznámil ještě před samotným nástupem, prohlédl si prostředí, kde bude pracovat. V den nástupu se tak bude cítit komfortněji a bude se lépe soustředit na proces adaptace.

Zpětná vazba

Zajímejte se o zpětnou vazbu ze strany zaměstnanců – na fungování firmy jako celku, na fungování týmu, spokojenost zaměstnance, komunikaci, sbírejte podněty ke zlepšení, nepodceňujte důležitost týmových porad i individuálních sezení. To vše jsou oblasti, které zaměstnance zajímají i pájí a včasným řešením problémů lze předejít nežádoucímu odlivu kvalitního personálu.

Zaměřte se na benefity

Benefity se v našem průzkumu objevovaly na nevýznamných místech. Vysvětlení může být jednoduché – řadu poskytovaných firemních výhod už zaměstnanci za výhody nepovažují. Do této kategorie benefitů patří například

mobilní telefon či notebook, stravenky, příspěvky na pojištění nebo týden dovolené navíc. V nabídce nic z toho chybět nesmí, ale tento výčet je považován za standard. To, co uchazeči aktuálně žádají nejvíce, je poskytnutí flexibility, možnost vzdělávání, vítají možnost sestavit si benefitní balíčky na míru. Zrevidujte proto své stávající benefity a zkuste je více přizpůsobit potřebám zaměstnanců.

Employer branding

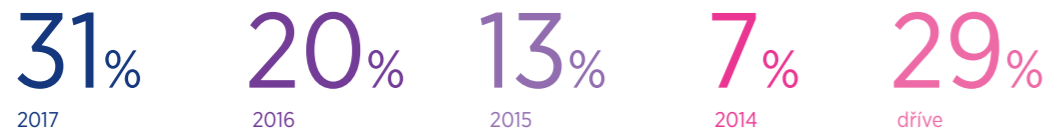
Pracujte na posílení svého jména na trhu. Někteří uchazeči chtějí pracovat pro velké a známé prestižní značky kvůli jejich jménu, dle našeho šetření však není prestiž značky to hlavní. To, co skutečně ovlivňuje rozhodnutí uchazečů, je dobrá pověst a reference z trhu, mohou se vztahovat například na kreativní a nápadité pracovní prostředí, moderní pracovní nástroje, již zmíněné firemní výhody zahrnující vzdělávání, nízkou fluktuaci a dlouholeté spokojené zaměstnance, dobrou a jasnou komunikaci, transparentně stanovenou kariérní mapu. Vybudovat si na trhu silné jméno je dlouhá a nesnadná cesta, tyto společnosti jsou ale vždy o krok napřed, chtějí-li získat ty nejlepší talenty.

“ Zaměstnanci nejčastěji odcházejí za výhodnější finanční nabídkou, za pozicí s perspektivou růstu a za vidinou lepšího vedení týmu. ”

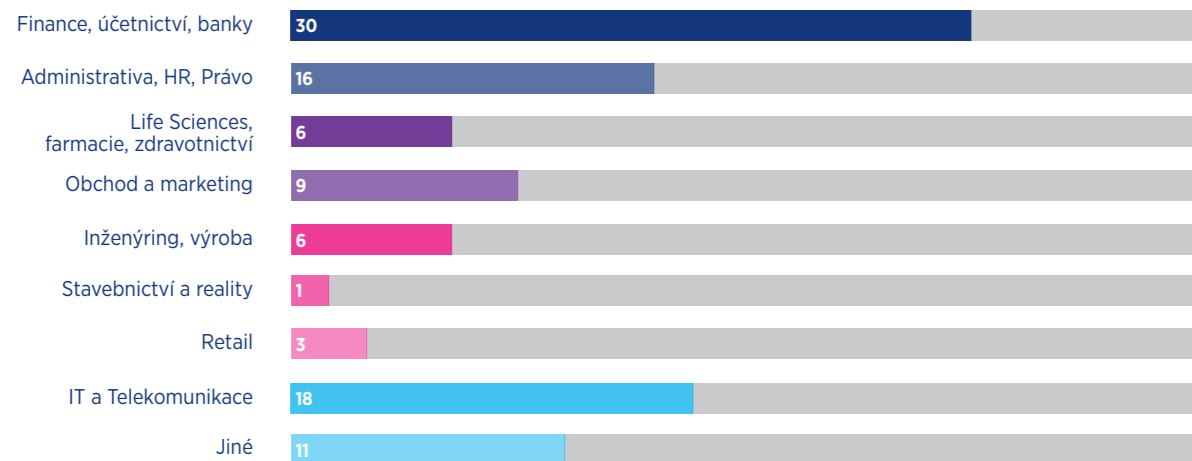
RETENČE: ZAMĚSTNANECKÝ PRŮZKUM 2017

MÁM ZŮSTAT NEBO JÍT?

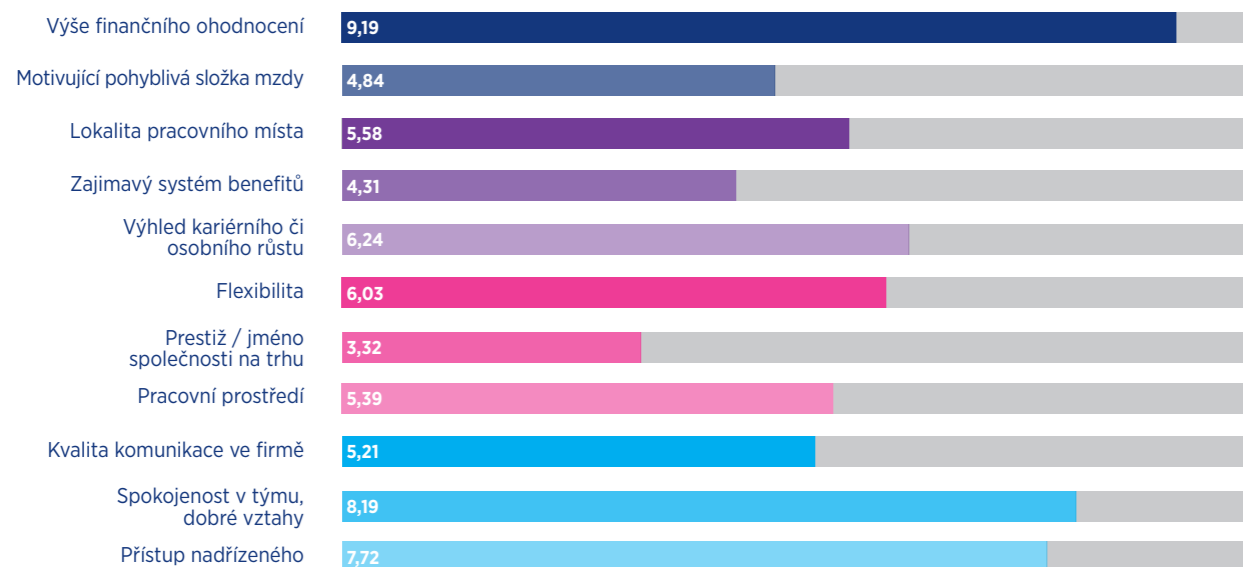
Kdy jste nastoupili ke svému aktuálnímu / poslednímu zaměstnavateli?



V jakém oboru působíte (zaměření Vaší pozice?) Uvedeno v %

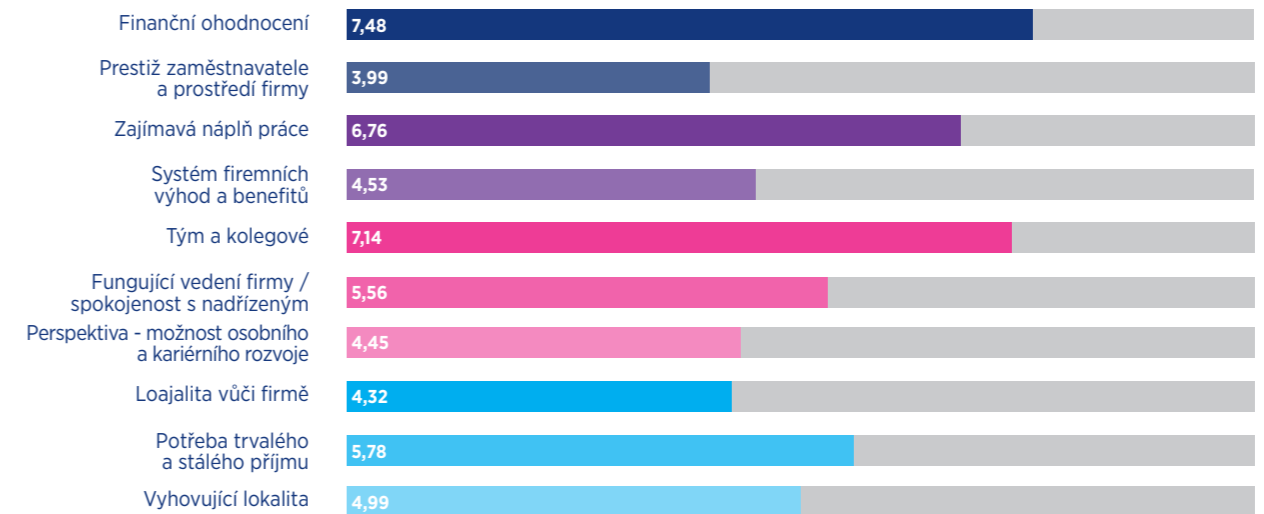


Jak jsou pro Vás a Vaši spokojenost ve firmě důležité následující faktory?



Poznámka k metodologii: pro přesnost jsou výsledky řazeny dle skóre získaného poměrem váhy a počtu zvolených možností

Co je pro Vás v současné době hlavní motivací pro setrvání u stávajícího zaměstnavatele?



Poznámka k metodologii: pro přesnost jsou výsledky řazeny dle skóre získaného poměrem váhy a počtu zvolených možností

Zvažujete aktuálně odchod ze společnosti?

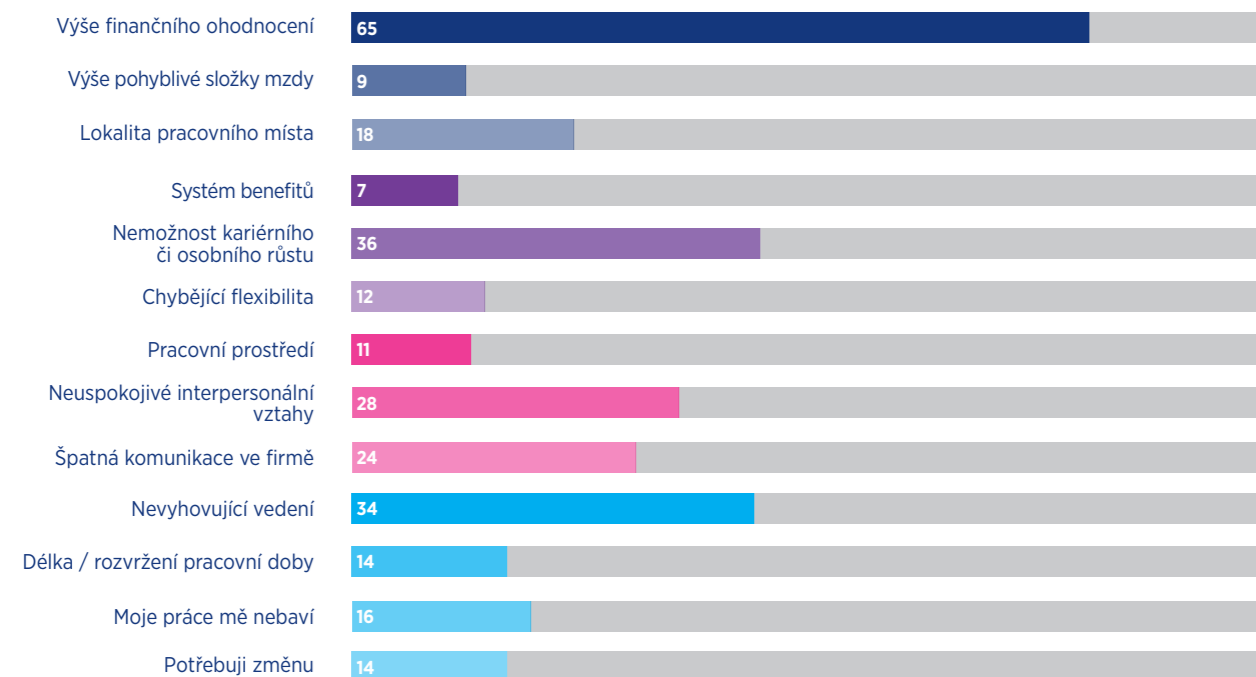


“89% respondentů je nakloněno ke změně pracovní pozice, budou-li osloveni se zajímavou příležitostí.”

RETENČE: ZAMĚSTNANECKÝ PRŮZKUM 2017

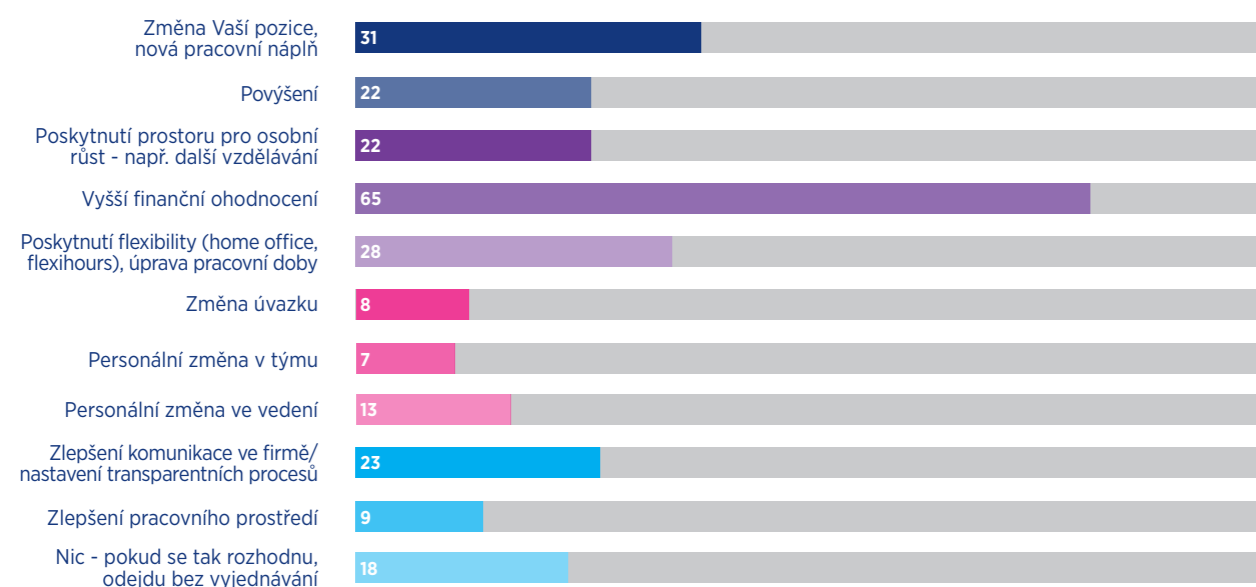
MÁM ZŮSTAT NEBO JÍT?

Vyberte maximálně 3 důvody, které pro Vás v současné situaci mohou být důvodem k odchodu (popř. byly důvodem odchodu ve Vašem posledním zaměstnání)

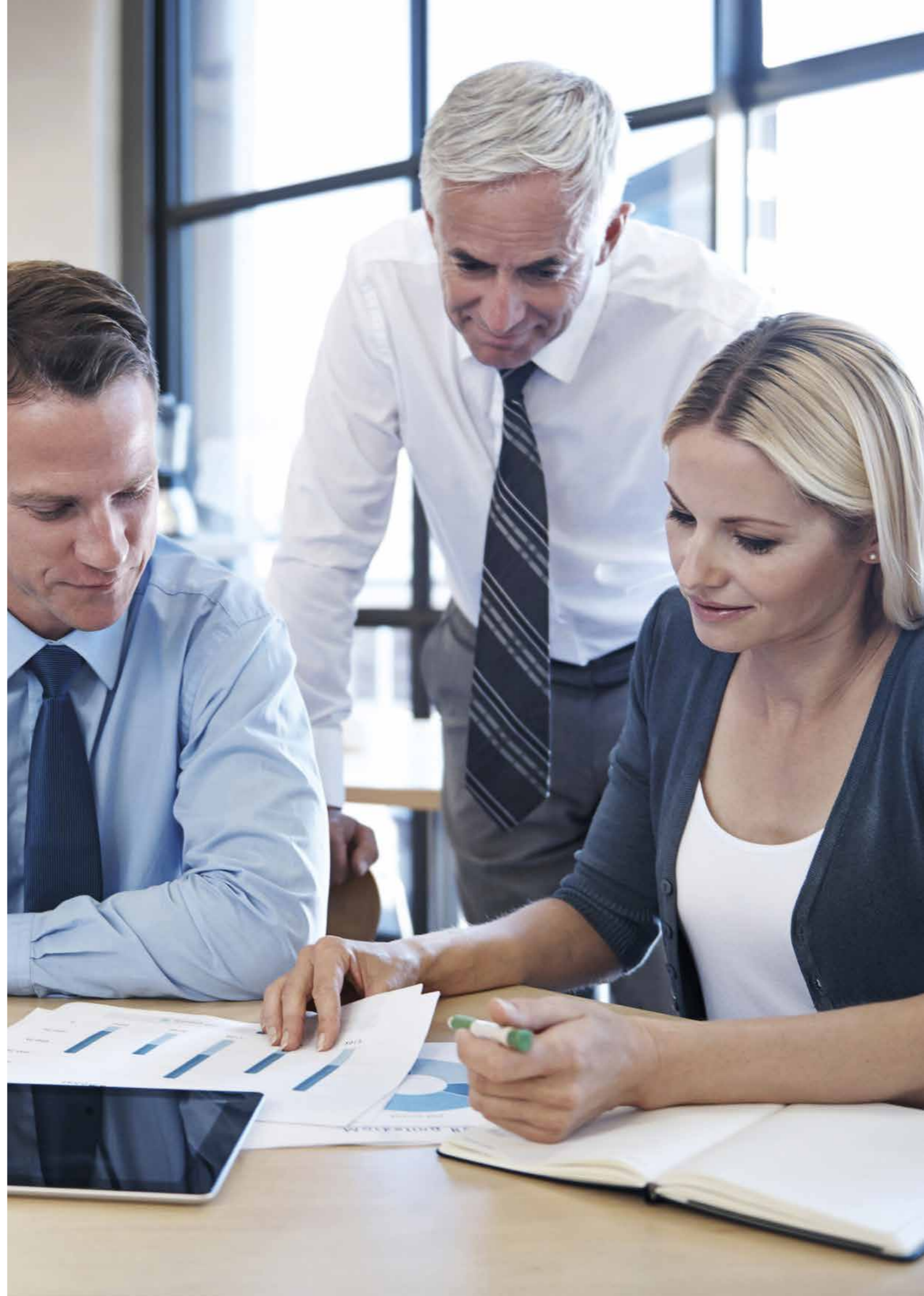


Poznámka: respondenti měli možnost zvolit max. 3 možnosti odpovědi.

Co by Vás přímělo změnit názor a zůstat u stávajícího zaměstnavatele? Uveďte nejvíce 3 důvody.



Poznámka: respondenti měli možnost zvolit max. 3 možnosti odpovědi.



FINANCE A ÚČETNICTVÍ PO LETECH PŘIBYLO ROLÍ PRO FINANČNÍ MANAŽERY



Pracovní trh v oblasti financí byl v roce 2017 opět velmi dynamický a v tempu nastaveném v roce předchozím nijak nepolevil. Společnostem se nadále daří a stále rozšiřují také své finanční týmy.

Český pracovní trh disponuje poměrně rozsáhlou základnou odborníků v oblasti financí a účetnictví napříč senioritou. Více než dříve však platí, že je obtížné uchazeče zaujmout. Na pracovním trhu patří finanční experti k jedněm z nejstabilnějších, jsou-li spokojeni s pracovní náplní a ohodnocením, obvykle změnu aktivně nevyhledávají.

SENIORNÍ UCHAZEČI ZMĚNU NEVYHLEDÁVÁJÍ, JUNIOŘI JSOU OCHOTNĚJŠÍ

Přímé oslovení těchto finančních odborníků je nyní již prakticky nutností. Tito uchazeči také obvykle přesně vědí, čemu se chtějí věnovat a jakou pozici hledají. Kromě pracovní náplně řeší také lokalitu pracovního místa – čím seniornější uchazeč, tím ochotněji přistupuje k potřebě dojíždění či relokace.

U absolventů finančního směru přibývá těch, kteří během studia sbírají pracovní zkušenosti. Obzvláště studenti vyšších ročníků si dobře uvědomují důležitost získání praxe již během studia a aktivně tuto problematiku řeší. U absolventů a juniorních uchazečů vidíme větší ochotu ke změně, zajímavá je možnost profesního růstu i různorodost pracovní náplně.

PO DELŠÍ DOBĚ PŘIBYLO PŘÍLEŽITOSTÍ PRO FINANČNÍ MANAŽERY

Ze strany společností jsme v minulém roce zaznamenali výrazný nárůst počtu volných pozic účetních, včetně mzdových účetních. Poprvé od roku 2010 přibýlo nabídek

pro finanční manažery. Oproti minulému roku pozorujeme nárůst poptávky také po manažerech účetnictví, daňových specialistech a poradcích, stabilně vysoký zájem je pak po finančních analytících a kontrolerech.

Úspěšnost nábory výrazně ovlivňuje počet nabídek, které uchazeči dostávají. Firmy se snaží udržet si kvalitní zaměstnance, proto se nyní častěji řeší také protinabídky. Proto je třeba přikládat důležitost kvalitní a včasné komunikaci s kandidátem v průběhu výběrového řízení a poskytování zpětné vazby, aby se riziko neúspěchu minimalizovalo.

S VÝJIMKOU AUDITU ROSTLY MZDY NAPŘÍČ SEKTOREM

Mzdy v sektoru financí a účetnictví dále rostly i v roce 2017, a to napříč celým spektrem pozic. Nejvyšší nárůst zaznamenaly pozice účetních a role absolventské, v průměru až o 15% oproti roku předchozímu. Pozice ostatních specialistů, seniorní role včetně pozic manažerských, pak zaznamenaly nárůst o 5-10%. V ohodnocení rolí interních i externích auditorů výrazné změny nenastaly.

Společnosti nadále pracují se systémem benefitů, zejména v případě, že dosáhly mzdového maxima na dané pozici. Stále více uchazečů oceňuje flexibilní pracovní dobu a možnost pracovat z domova. Za to firmám nabízejí vysoké pracovní nasazení i možnost práce přesčas, i přesto se však v tomto sektoru jedná o benefit, který firmy teprve začínají nabízet.

V následujících letech budou firmy bojovat o to, aby si své klíčové odborníky udržely. V roce 2018 očekáváme především dorovnávání mezd u stávajících zaměstnanců. Udržet si své klíčové odborníky bude kritické napříč specializacemi, finance nevyjímaje.

MZDOVÝ PŘEHLED FINANCE A ÚČETNICTVÍ

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

ROLE	MIN	MAX	TYPICAL
Junior Accountant / Invoice Clerk	30 000	35 000	33 000
Junior Accountant / max. 2 years exp.	35 000	40 000	37 000
Financial Accountant / 2+ years exp.	38 000	45 000	40 000
Senior Accountant	45 000	60 000	50 000
Chief Accountant	70 000	90 000	75 000
Accounting Manager	85 000	120 000	100 000
Junior Controller / 1 year exp.	35 000	45 000	40 000
Financial Controller / 2 years exp.	45 000	55 000	50 000
Financial Controller / 3-5 years exp.	55 000	80 000	65 000
Finance Manager / 5 years exp.	100 000	150 000	120 000
Finance Director	130 000	250 000	160 000
Internal Auditor	60 000	100 000	80 000
Internal Audit Manager / regional	100 000	150 000	120 000
External Auditor / 0-2 years exp.	35 000	50 000	45 000
External Auditor / 3 years exp.	50 000	70 000	60 000
External Auditor / 4+ years exp.	60 000	120 000	80 000
External Audit Manager	80 000	150 000	110 000
Tax Assistant	30 000	40 000	35 000
Tax Specialist / 3 years exp.	55 000	80 000	70 000
Tax Consultant / 3 years exp.	60 000	80 000	70 000
Tax Manager	90 000	150 000	130 000

Nejžádanější benefity v sektoru



Dny dovolené navíc



Flexibilní pracovní doba/
home office



Vzdělávání
a tréninky



Finanční bonusy

BANKOVNICTVÍ

MZDOVÁ POLITIKA BANK JE NADÁLE KONZERVATIVNÍ



Mírně zvýšená aktivita trhu v oblasti bankovníctví v roce 2017 přetrvávala. Specialisté i talentovaní junioři jsou nadále poptáváni napříč segmenty a senioritou.

Finanční instituce na českém trhu se snaží pro klienty zatraktivnit produktovou nabídku, což vede ke změnám strategií, společnosti kladou zvýšený důraz na kvalitní marketingovou propagaci. S tím přichází zájem zaměstnavatelů o schopné a motivované uchazeče, především o kvalitní obchodníky, produktové a marketingové specialisty.

UCHAZEČE JE POTŘEBA OSLOVOVAT PŘÍMO, MAJÍ VYŠŠÍ OČEKÁVÁNÍ

V oblasti back office se dokončují implementace regulačních nařízení ze strany ČNB, což drží požadavky na znalosti uchazečů na vysoké úrovni. Nutností je znalost anglického jazyka na komunikativní úrovni, u absolventů je žádána pokročilá znalost Excelu, proaktivita a velká motivace se učit. V případě seniorních kandidátů je hlavním přínosem expertiza a praktické zkušenosti.

Zkušené kandidáty a specialisty jsou na pracovním trhu spíše pasivní, na inzerci nereagují a čekají na oslovení a zajímavou nabídku. Tento trend se promítá do mzdového očekávání a dalších parametrů nabídky. Požadovány jsou benefity týkající se flexibility - flexibilní pracovní doba, možnost home office, dovolená navíc nad rámec 25 dní, u obchodníků je velká poptávka po služebním voze i pro osobní užití. Ne vždy jsou zaměstnavatelé schopni těmto požadavkům vyhovět, ovšem ve výběrovém řízení toto může výrazně ovlivnit rozhodnutí uchazeče. Nadále je preferována smlouva na dobu neurčitou.

MZDY SE ZVYŠOVALY INDIVIDUÁLNĚ, K PLOŠNÝM ZMĚNÁM NEDOŠLO

Rok 2017 přinesl opět mírnější navýšení mezd. Ve front office v průměru o 2-3%, u back office pozic až o 7%. Toto navýšení ale není plošné, odvíjí se od zkušeností a kvality kandidátů. V případě juniorních uchazečů se hodnotí zejména jejich potenciál do budoucna.

S ohledem na sídla bank jsou back office role situovány z 90 procent v Praze. Poptávka po uchazečích na front office pozice, zejména pak ty obchodní, je po republice rozložena poměrně rovnoměrně. Mzdové rozdíly v regionech však přetrvávají, mohou se lišit v porovnání s Prahou až o 12-15% v závislosti na konkrétní lokalitě a zaměstnavatelé zatím nemají pro zlepšení této situace prostor.

FIRMY BUDOU NUCENY PRACOVAT S MOTIVACÍ SVÝCH TALENTŮ

Pro rok 2018 očekáváme další mírný růst mezd, který bude patrnější v segmentu front office. Lze předpokládat zvýšený tlak ze strany zaměstnanců po stránce mezd a benefitů. O to více budou nuceni zaměstnavatelé nastavit kvalitní retenční programy.

MZDOVÝ PŘEHLED

BANKOVNICTVÍ

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

BACK OFFICE	MIN	MAX	TYPICAL
Credit Risk Analyst / retail	35 000	55 000	45 000
Credit Risk Analyst / corporate	35 000	80 000	70 000
Credit Risk Manager	60 000	120 000	85 000
Operational Risk Analyst	35 000	75 000	65 000
Market Risk Analyst	35 000	90 000	80 000
Market Risk Manager	70 000	130 000	100 000
ALM Specialist	40 000	85 000	75 000
Treasury Analyst	35 000	90 000	70 000
Treasury Manager	80 000	160 000	110 000
Regulatory Reporting Analyst	40 000	80 000	60 000
Internal Audit Specialist	35 000	80 000	60 000
Internal Audit Manager	85 000	150 000	120 000
Compliance Specialist	35 000	55 000	45 000

Pozn. Mzdové hladiny odpovídají trhu v Praze - většina bank má centrálu v Praze. Finanční ohodnocení v tabulce nezahrnuje bonusový systém

FRONT OFFICE	MIN	MAX	TYPICAL
Relationship Manager (SME)	50 000	100 000	70 000
Senior Relationship Manager (Large Corporate)	80 000	180 000	120 000
Privátní bankéř (Private Banking)	50 000	120 000	70 000
Poradce pro bonitní klientelu (bonitní retail)	30 000	48 000	40 000
Poradce pro VIP klientelu (VIP bonitní retail)	37 000	60 000	45 000
Firemní bankéř junior - retail (SMB)	30 000	37 000	35 000
Firemní bankéř - retail (TOP SMB)	32 000	55 000	45 000
Osobní bankéř (mass retail)	20 000	30 000	26 000
Investiční garant	35 000	48 000	42 000
Branch Manager	45 000	110 000	70 000
Sales Team Leader	30 000	55 000	45 000
Head of Corporate Banking Team (SME)	90 000	180 000	125 000
Head of Corporate Banking Division (Large Corporate)	110 000	220 000	160 000
Middle Office - B2B	30 000	50 000	40 000

Nežádánější benefity v sektoru



Flexibilní pracovní doba/
home office



Dovolená navíc



Služební vůz



Vzdělávání a osobní/
profesní rozvoj

OFFICE PROFESSIONALS GDPR PŘINESE NOVÉ ROLE I KOMPETENCE DO TÝMŮ



Také sektor podpůrných služeb se potýká s důsledky velmi nízké nezaměstnanosti. Volných míst opět přibýlo a firmy intenzivně pracují na úpravě náborových strategií, aby své pozice dokázaly obsadit.

Společnosti pracují na nových mzdových schématech, navyšují finanční ohodnocení a snižují své požadavky na uchazeče, také se snaží zkracovat délku výběrových řízení.

Pro seniorní role zejména v HR a právu je nyní častěji využívána služba executive search a přímé vyhledávání.

SCHOPNÍ JUNIOŘI NA TRHU CHYBÍ

Pokračuje trend nárůstu příležitostí pro šikovné juniory a absolventy, společnosti jsou schopny a ochotny investovat prostředky do kvalitního zaškolení uchazeče s krátkou nebo méně relevantní zkušeností. I přesto se potýkají s nedostatkem těchto kandidátů, zejména na juniorní role v administrativě a HR. Personální inzerce na pracovních portálech příliš nefunguje, uchazeči nejsou na pracovním trhu aktivní, což vede k nárůstu poptávky po externích personálních a konzultačních službách.

Právě juniorní uchazeči si jsou dobře vědomi, jak jsou na pracovním trhu v těchto oborech žádaní. Intenzivně řeší možnost kariérního a osobního růstu, nechtějí procházet mnohokolovými výběry a vyjednávají o mzdě.

V ADMINISTRATIVĚ ROSTLY MZDY NEJVÍCE, V HR JEN MINIMÁLNĚ

Nejvýrazněji rostly mzdy v administrativě, v porovnání s minulým rokem až o 20%, a to zejména z důvodu nedostatku kvalitních uchazečů. Nejčastěji obsazovanými pozicemi jsou pak recepční a asistentky. V oblasti lidských zdrojů se mzdy zvýšily jen mírně, asi do pěti procent, v právním sektoru pak ohodnocení vzrostlo v průměru o 7%.

Flexibilní pracovní doba je nejčastěji poptávaným benefitem napříč všemi sektory podpůrných pozic. V administrativě dále lákají dny dovolené navíc, v lidských zdrojích bonusy, možnost služebního vozu a dny zdravotního volna, obdobně jako v právních službách.

NÁRŮST POPTÁVKY PO UCHAZEČÍCH V ROCE 2018 NEJVÝRAZNĚJI OVLIVNÍ GDPR

Nárůst počtu pracovních pozic očekáváme zejména v první polovině roku 2018. V květnu vchází v platnost nová směrnice Evropské unie o nakládání s osobními údaji – GDPR, která se promítne prakticky do každé organizace. Největší nápor a nároky související se správným výkladem a implementací těchto nařízení pak budou kladeny právě na právní, HR a administrativní týmy společností.

MZDOVÝ PŘEHLED OFFICE PROFESSIONALS

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

ADMIN/ CUSTOMER SERVICE	MIN	MAX	TYPICAL
Assistant / Receptionist	25 000	35 000	28 000
Team / Specialized Assistant	28 000	40 000	30 000
Executive Assistant	35 000	60 000	45 000
Office Manager	40 000	60 000	50 000
Customer Support Specialist	22 000	30 000	25 000

HR	MIN	MAX	TYPICAL
HR Support	25 000	30 000	28 000
HR Administrator	28 000	40 000	35 000
HR Specialist	35 000	45 000	40 000
HR Generalist	45 000	70 000	55 000
HR Business Partner	50 000	90 000	60 000
HR Manager	70 000	110 000	80 000
HR Director	80 000	150 000	100 000

LEGAL	MIN	MAX	TYPICAL
Legal Support (law firm)	25 000	35 000	30 000
Legal Assistant (corporate)	25 000	40 000	30 000
Legal Trainee (law firm)	30 000	50 000	35 000
Junior Lawyer (corporate)	35 000	60 000	40 000
Senior Lawyer (corporate)	60 000	150 000	90 000

Nejžádanější benefity v sektoru



Flexibilní pracovní doba/
home office



Vzdělávání, školení



Kariérní růst



Dovolená navíc

OBCHOD A MARKETING / IT A TELEKOMUNIKACE NÁROČNÉ POŽADAVKY FIREM ZPOMALUJÍ NÁBORY



Ve společnostech segmentu IT/Telco přibýlo volných míst pro schopné obchodníky i marketéry. Nejvíce příležitostí vzniklo ve start-upech a společnostech vyvíjejících nové aplikace a řešení.

Intenzitu nábory zvýšily i telekomunikační společnosti a pokračují tak v trendu z minulého roku. Velký zájem pozorujeme o obchodníky konzultativního prodeje, prodeje IT řešení a služeb, oproti tomu méně pracovních nabídek mají obchodníci s tzv. „železem“.

IT FIRMY JSOU VE VÝBĚRU UCHAZEČŮ ČASTO AŽ PŘÍLIŠ NÁROČNÉ

Vzrostl také zájem o obchodníky pro zahraniční trh. Nejčastěji obsazovanými pozicemi jsou account manažer – hunter, akviziční obchodník pro softwarová řešení nebo aplikace, dále business development manažer pro nová řešení či produkty společnosti. Praxe v oboru, znalost zákazníků, alespoň orientační znalost IT produktů a anglického jazyka jsou i nadále nezbytným kritériem. Telekomunikační společnosti mají nároky na uchazeče výrazně nižší, obvykle dostačuje zkušenost s B2B obchodem, vzhledem k tomu, že oblast Telco není pro obchodníky již atraktivním působištěm.

Společnosti obvykle chtějí mít ve výběrovém řízení vícero uchazečů, aby měly možnost porovnání a výběru, dále striktně vyžadují zkušenost s prodejem daného softwaru či aplikace. Často se tak obsazení pozice čekáním na ideálního uchazeče neúměrně prodlouží. Protahování výběru na několik týdnů, neurčitá a pozdní komunikace zpětné vazby vyvolávají u uchazečů pochybnosti, což může v konečném důsledku znamenat i odstoupení z výběrového řízení nebo akceptaci jiné nabídky. I zde platí základní pravidlo na trhu - rychlejší vyhrává.

ČÍM SPECIFIČTĚJŠÍ PRODUKT, TÍM RYCHLEJŠÍ NÁRŮST MZDY

Mzdy u samostatných obchodních pozic zaznamenaly v minulém roce nárůst přibližně o 5%, u obchodníků specializovaných, unikátních aplikací či řešení pak bylo navýšení až o 10%. Mzdy na manažerských pozicích spíše stagnovaly nebo se dočkaly jen minimálního nárůstu. Služební automobil, mobil a notebook je nyní standardním pracovním vybavením a v očích obchodníků nejsou tyto nástroje vnímány jako benefity. Standardem v nabídce benefitů je potom flexibilní pracovní doba, několik dní zdravotního volna a příspěvek na stravování. Zaměstnanci však spíše oceňují navyšování pohyblivé složky mzdy, popřípadě nezastropované bonusy.

Uchazeči nejsou ochotni ke změně zaměstnání pouze s vidinou finančního přilepšení, zajímá je vlastní IT vývoj, tedy takzvaná delivery stránka, dále konkurenceschopnost produktu a jeho potenciál, nasycenost trhu a množství potenciálních zákazníků.

UCHAZEČŮ BUDE MĚNĚ, FIRMY ČEKAJÍ NUTNÉ INVESTICE

Poptávku po uchazečích v letošním roce očekáváme v obdobném objemu, dostupnost talentů a jejich ochota ke změně však bude klesat. Investice firem do jejich dalšího rozvoje, zviditelnění produktu a podpory obchodu budou nezbytné. Nárůst finančního ohodnocení v podobě fixní mzdy či bonusu bude nutnou, ovšem nikoliv jedinou podmínkou pro úspěšný nábor v letošním roce.

MZDOVÝ PŘEHLED OBCHOD A MARKETING/ IT A TELEKOMUNIKACE

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

SALES IT/ TELCO	MIN	MAX	TYPICAL
Inside Account Manager	35 000	50 000	45 000
Sales Representative	35 000	50 000	45 000
KAM – corporates	50 000	80 000	60 000
Business Dev. Manager	60 000	120 000	90 000
Sales Manager - Hunter	50 000	100 000	70 000
Partner Manager / Channel Manager	50 000	100 000	80 000
Channel Specialist / Channel Account	50 000	80 000	60 000
Area Account Manager	50 000	70 000	60 000
Sales Director	120 000	200 000	150 000
Regional Sales Director / Manager	120 000	250 000	180 000
Business Unit Manager	80 000	160 000	120 000
KAM – public	50 000	80 000	70 000
Senior Presales Consultant	70 000	110 000	90 000
Presales Consultant	50 000	80 000	70 000
Purchaser IT / Telco	50 000	80 000	70 000

MARKETING IT/ TELCO	MIN	MAX	TYPICAL
Junior Product Manager	35 000	45 000	40 000
Senior Product Manager	50 000	90 000	70 000
Group Product Manager	70 000	150 000	100 000
Marketing Manager	100 000	200 000	150 000
Market Research Manager	50 000	80 000	70 000
PR Manager	50 000	120 000	70 000
Market Research Analyst	35 000	65 000	50 000
Internal / External Communication	40 000	80 000	50 000
Trade Marketing Manager	50 000	90 000	70 000
Marketing Specialist	40 000	60 000	45 000
Online Marketing Specialist	40 000	80 000	60 000
E-Care Specialist	50 000	90 000	70 000
E-Sales Specialist	50 000	90 000	70 000
Web Content Specialist	40 000	70 000	55 000
Online Campaign Manager	80 000	160 000	130 000
Online Marketing Director / Manger / VP	100 000	180 000	150 000
Creative Director	90 000	150 000	120 000
Copywriter	40 000	60 000	50 000

MZDOVÝ PŘEHLED OBCHOD A MARKETING/ LOGISTIKA

SALES - LOGISTICS	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Representative	35 000	50 000	40 000
Sales Executive / Hunter	40 000	60 000	50 000
Area Sales Manager	50 000	80 000	60 000
Key Account Manager	50 000	80 000	60 000
Sales Director / Manager	70 000	150 000	90 000
BDM	70 000	130 000	90 000

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

Nežádanější benefity v sektoru



Služební vůz



Flexibilní pracovní doba



Home office



Týden dovolené navíc



OBCHOD A MARKETING / TECHNIKA

MZDY ROSTOU, AKUTNÍ NEDOSTATEK UCHAZEČŮ TRVÁ



České ekonomice i kvalitním obchodníkům se nadále skvěle daří a společnosti rozšiřují své obchodní i marketingové týmy. Akutní nedostatek uchazečů i v tomto sektoru však nutí firmy k dalšímu navyšování mezd.

Zejména na obchodních pozicích je kontinuálně vysoká poptávka po talentovaných juniorech s dobrou znalostí angličtiny. Volných uchazečů na pracovním trhu je stále méně, stejná situace je i s absolventy technických škol.

JUNIOŘI SI MOHOU VYDĚLAT AŽ O 20% VÍCE

Přestože segment nabízí zajímavé možnosti uplatnění a lákavé ohodnocení, zájem o studium technických oborů stále klesá, poptávka firem po těchto odbornících naopak roste a tím vzniká výrazný tlak zejména právě na mzdy. Firmy bojují o tyto juniorní kandidáty vyšší finanční nabídkou - přeplácením. Doufají, že tímto způsobem zvýší jejich loajalitu a vychovají si z nich plnohodnotné členy týmu. Juniorní obchodníci si tak nyní mohou vydělat až o 20% více než v roce předchozím. Až 80% absolventů nyní nabízí firmám relevantní praxi získanou během studia.

ZÍSKAT ZKUŠENÉHO OBCHODNÍKA PRO TECHNIKU JE STÁLE NÁROČNĚJŠÍ

Čím větší má společnost požadavek na senioritu uchazeče, tím obtížnější je daného člověka získat. Požadavek na úroveň znalosti anglického jazyka každým rokem stoupá. Firmy se zajímají především o obchodníky z konkurenčního prostředí, kteří mají znalost produktového portfolia, dokáží pružně převzít agendu a navázat v komunikaci se svěřenými zákazníky a zároveň jsou schopni nové zákazníky získat. Důležitá je pak i znalost terénu, rozsah vlastních kontaktů a vazby na klienty, kteří svému obchodníkovi důvěřují. Nalákat zkušeného obchodníka od konkurence znamená poskytnout zajímavou nabídku, a to nejen finanční.

NEDOSTATEK SPECIALISTŮ TLAČÍ VZHŮRU ZÁKLADNÍ MZDY I BONUSY

Mzdy na obchodně-technických a vysoce specializovaných rolích vzrostly v některých případech i dvakrát během roku o 5 až 10 procent. Navýšení se týkalo základní mzdy nebo bonusové složky, v případě urgentní potřeby společnosti pak i obou složek současně. Kvalitních volných uchazečů je na pracovním trhu skutečně málo, a proto se stále častěji využívá metoda přímého oslovení. Zlepšení neočekáváme ani v letošním roce, naopak, počet dostupných uchazečů se nadále sníží.

MARKETING CÍLÍ ZA HRANICE, UCHAZEČI SE BEZ ANGLIČTINY NEOBEJDOU

V oblasti marketingu výrazně ubylo pozic, kde není vyžadována znalost angličtiny. Angličtina je nutností zejména z důvodu komunikace s mateřskou organizací, obvykle sídlící mimo Českou republiku, kromě toho marketing je stále častěji mířen také na zahraniční zákazníky. Velmi žádaným profilem uchazeče je junior s mezinárodní pracovní zkušeností. Stále častěji však společnosti upřednostňují před praxí osobnost, jazykovou vybavenost, motivaci a nadšení uchazeče pro danou pozici. Narůstá počet příležitostí v online marketingu, které kombinují technickou a kreativní stránku marketingu.

Mzdy v marketingu pak v uplynulém roce rostly tempem 5 - 10%. Benefity směřující ke větší flexibilitě kandidátů jsou zde vnímány spíše již jako samozřejmost, než něco navíc.

MZDOVÝ PŘEHLED

OBCHOD A MARKETING / TECHNIKA

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

SALES TECHNICAL	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Representative	35 000	65 000	45 000
Sales Engineer	40 000	70 000	60 000
Sales Manager	55 000	95 000	75 000
Sales Support / Inside Sales Engineer	50 000	70 000	60 000
Key Account Manager	45 000	75 000	60 000
Sales Director	90 000	160 000	130 000

MARKETING TECHNICAL	MIN	MAX	TYPICAL
Marketing Coordinator	35 000	55 000	45 000
Marketing Specialist	45 000	65 000	55 000
Marketing Manager	70 000	140 000	85 000
PR Coordinator	40 000	60 000	50 000
Digital Coordinator	40 000	60 000	50 000
Digital Manager	70 000	120 000	90 000

Nežádanější benefity v sektoru



Flexibilní pracovní doba



Home office



Služební vůz



Vzdělávání v zahraničí

OBCHOD A MARKETING / FMCG KONZERVATIVNÍ PŘÍSTUP FIREM KOMPLIKUJE NÁBORY



Dynamika trhu FMCG z roku 2016 nadále přetrvává, firmy poptávají široké spektrum talentů, od absolventů s potenciálem, přes zkušené kandidáty z oboru.

Společnosti při obsazování svých volných pracovních míst velmi často úzce specifikují své požadavky na uchazeče. Nezbytnou bývá praxe v obchodu či marketingu FMCG, jazyková vybavenost uchazeče na obchodní úrovni, dobré povědomí a znalost trhu či znalost konkrétních zákazníků. Počet uchazečů na trhu je omezený a společnosti často trvají na třech a více uchazečích, ze kterých si mohou vybírat. Tento přetrvávající konzervativní přístup firem může prodloužit nábor i na několik měsíců.

POKUD SE FIRMA NEROZHODNE DO TÝDNE, ABSOLVENTI ZTRATÍ ZÁJEM

Dobré možnosti uplatnění nabízí segment i absolventům a juniorním uchazečům. Společnosti zavádí Trainee programy či další projekty na podporu mladých talentů. Cílem těchto programů je vychovat si a zaučit nové produktivní zaměstnance na pozice dle konkrétních potřeb zaměstnavatelů. Uchazeči o tyto programy mají zájem, vyžadují však rychlé a efektivní jednání. Samotný výběr lidí do programu by se měl uskutečnit nejdéle do týdne. Během zdlouhavých výběrových řízení s několika testy, assessment centry a vícekolovými pohovory mladí uchazeči ztratí motivaci a jednoduše nemají zájem do takových výběrů vstupovat.

Nejobsazovanějšími obchodními rolemi jsou aktuálně Key account manažeři pro moderní či tradiční trh, obchodní zástupci či Export manažeři. Výrazně větší důraz je kladen na prezentační a komunikační znalosti kandidátů a také na jejich kontakty a vazby se zákazníky.

V oblasti marketingu společnosti nejčastěji hledaly Produktové manažery, Brand manažery, Trade a Online marketing manažery - zde mnoho společností vidí možný budoucí potenciál.

MZDY ROSTOU POMALEJI, FIRMY VÍCE PRACUJÍ S BENEFITY

Pohyb mezd v oblasti FMCG není tak dynamický jako v jiných oborech. Jde o velmi konkurenční prostředí, zaměstnavatelé talent potřebují, zároveň uchazeči jsou v pozici, kdy si mohou vybírat. Základní mzdy rostly v průměru do 5%, ale do popředí se dostávají benefity. I zde je velkým trendem a tématem flexibilita a udržení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Co se trendů v oblasti benefitů týče, trh apeluje na tzv. work-life balance. Zaměstnavatelé postupně zavádějí flexibilní pracovní dobu a častěji pracují s poskytováním home office, zdravotního volna a také s flexibilní organizací výkonu práce. Co se týká bonusové složky v sektoru, i zde jsme zaregistrovali nárůst, a to až o 15%.

KONKUREČNÍ BOJ O UCHAZEČE MŮŽE LETOS TLAČIT MZDY VZHŮRU

Výše zmiňované role budou v popředí zájmu zaměstnavatelů i v roce 2018. Poptávku po uchazečích odhadujeme na velmi podobné úrovni, neočekáváme však výraznější zvolnění kritérií nábory, což bude společností nadále komplikovat úspěšnost obsazení volných míst. Bude proto dále docházet k přetahování zaměstnanců od konkurence, což v důsledku tlačí mzdy v sektoru výše.

Zaměstnavatelé budou dále přehodnocovat systémy benefitů s přihlédnutím k trendu zavádění flexibility, můžeme očekávat i změny bonusových schémat směrem k většímu podílu pohyblivé složky na celkové mzdě uchazeče.

MZDOVÝ PŘEHLED OBCHOD A MARKETING / FMCG

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

SALES FMCG	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Representative	28 000	45 000	35 000
Area Sales Manager	45 000	80 000	60 000
Field Sales Manager	60 000	100 000	80 000
Junior Key Account Manager	40 000	60 000	50 000
Key Account Manager	50 000	80 000	60 000
Senior Key Account Manager	60 000	95 000	80 000
National Sales Manager / National KAM / Group KAM	80 000	150 000	120 000
Export Manager	60 000	80 000	120 000
Sales Director / Manager	90 000	200 000	160 000

MARKETING FMCG	MIN	MAX	TYPICAL
Marketing Assistant / Junior Marketing Specialist	30 000	45 000	35 000
Junior Brand Manager	30 000	50 000	40 000
Brand Manager	50 000	80 000	60 000
Senior Brand Manager	60 000	100 000	80 000
Group Brand / Senior Product Manager	70 000	140 000	100 000
Junior Trade Marketing Manager / Specialist	30 000	60 000	40 000
Trade Marketing Manager	50 000	100 000	75 000
Channel Marketing Manager	70 000	130 000	100 000
Marketing Manager	80 000	180 000	130 000
Market Research Manager	40 000	70 000	60 000
Market Research Analyst	30 000	60 000	45 000
Junior Category Manager	30 000	50 000	40 000
Category Manager	35 000	75 000	55 000
Senior Category Manager	50 000	120 000	80 000
PR Manager	50 000	120 000	70 000
Internal / External Communication	35 000	80 000	50 000
Online Marketing Specialist	40 000	90 000	70 000
Digital Marketing Manager	60 000	140 000	90 000

Nežádánější benefity v sektoru



Týden dovolené navíc



Zdravotní volno



Služební vůz



Vzdělávání v zahraničí

OBCHOD A MARKETING / FINANČNÍ INSTITUCE POZIC NEPŘIBYLO, I TAK JE UCHAZEČŮ STÁLE MÁLO



Segment finančních společností u obchodních a marketingových rolí byl v uplynulém roce snad jedinou oblastí, která stagnovala v rámci nárůstu nových rolí. Zaměstnavatelé poptávali uchazeče na svá volná místa v obdobném objemu jako v roce předchozím.

Potvrdilo se, že největší poptávka je po akvizičně orientovaných kandidátech a po marketingových a produktových specialistech s praxí. V loňském roce finanční společnosti častěji poptávaly zaměstnance na manažerské role. Zvýšený zájem jeví zejména o zkušené manažery s praxí v oboru, pracovníky s potřebnou expertizou.

V HLEDÁČKU ZAMĚSTNAVATELŮ JSOU PŘEDEVŠÍM MANAŽEŘI, I JUNIOŘI MAJÍ STÁLE ŘADU MOŽNOSTÍ

V oblasti marketingu jsme ve dvou předchozích letech pozorovali poměrně výrazný nárůst poptávky, přibýly nové pozice i nové projekty. S tím souviselo i navýšování mezd. V minulém roce se tato situace ustálila, ale i zde se aktuální poptávka týkala zejména manažerských profilů, stejně jako v obchodu jsou žádáni zejména experti s praxí.

I juniorní uchazeči mají stále dobrou možnost uplatnění v tomto oboru. Zaměstnavatelé v těchto případech investují do budoucnosti a nabízejí různé programy, aby si své budoucí talenty vychovali. Často tito nadějní junioři absolvují přípravu v rámci přípravných stáží či podpůrných rolí a až po získání dostatečných znalostí a zkušeností se posouvají na samostatné obchodní a marketingové pozice.

MZDY ROSTLY INDIVIDUÁLNĚ, ZEJMÉNA NA EXPERTNÍCH ROLÍCH

Mzdy v sektoru se v uplynulém roce plošně nezvýšily. Viditelný nárůst byl však u pozic expertních a akvizičních, a to až o 7%.

Kvalitních uchazečů na trhu není dostatek, mohou si stále vybírat z více obdobně zajímavých nabídek. Výše mzdy, rychlost zpětné vazby a náborového procesu celkově hraje klíčovou roli.

FIRMY SE K VYŠŠÍM FINANČNÍM NABÍDKÁM NECHYSTAJÍ, BUDOU SE MUSET SOUSTŘEDIT NA RYCHLOST A EFEKTIVITU

Výraznější výkyvy v poptávce či v objemech náborem pro rok 2018 neočekáváme. Tlak na zaměstnavatele po stránce rychlosti náborem bude v příštím roce stoupat a bude třeba, aby se na to společnosti dobře připravily. Jakékoliv zdržení výběrových řízení, nejasná komunikace či nedodržení termínů ze strany zaměstnavatele u kandidátů budou mít podstatný vliv při rozhodování uchazečů. Co do růstu mezd, předpoklad pro letošní rok je pouze minimální navýšení cca 2-3%. Budou se řešit i další témata jako jsou benefity, flexibilita a profesní i osobní rozvoj. Specifickou úlohou pak bude snaha o udržení klíčových talentů a zaměstnanců obecně – již nyní zaznamenáváme snahy zaměstnavatelů o nastavení kvalitnějších retenčních procesů.

MZDOVÝ PŘEHLED OBCHOD A MARKETING / FINANCE

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

LEASING	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Representative	30 000	50 000	40 000
Key Account Manager	35 000	60 000	50 000
Middle Office - B2B	30 000	50 000	40 000

B2B SLUŽBY	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Manager	40 000	80 000	60 000
Sales Director	80 000	220 000	160 000

MARKETING / PRODUCT	MIN	MAX	TYPICAL
Senior Product Manager	60 000	90 000	80 000
Senior Marketing Specialist	45 000	75 000	60 000
Digital Project Manager	50 000	90 000	80 000
CRM Manager	45 000	80 000	65 000
Junior Marketing Online Specialist	30 000	50 000	40 000
PPC Specialist	35 000	60 000	45 000
Marketing Communication Specialist	45 000	70 000	55 000
Marketing Manager	60 000	120 000	85 000
Project Manager	50 000	110 000	80 000

Nežádanější benefity v sektoru



Automobil



Flexibilní pracovní doba /
home office



Bonusový systém



Další vzdělávání,
jazykové kurzy

RETAIL

SVĚTOVÉ ZNAČKY EXPANDUJÍ V ČESKÉ REPUBLICE



Retailový trh v roce 2017 prošel poměrně razantní proměnou. Téměř všechny společnosti se rozhodly reagovat na nedostatek uchazečů a přistoupily k úpravě mzdových schémat.

Rok 2017 byl typický zejména expanzí stávajících zaměstnavatelů, na český trh však vstoupily i nové značky. Podobnou tendenci sledujeme i na trhu slovenském. Nejvýrazněji se expanze týkala prémiových značek, dále fast-retailových společností a sektoru luxusního zboží. V pražské Pařížské ulici proběhlo několik openingů světových značek.

VYSOKÁ POPTÁVKA SI ŽÁDÁ RYCHLÉ JEDNÁNÍ S UCHAZEČI

V porovnání s minulým rokem stoupla poptávka po nových zaměstnancích razantně, a to až o 30%. Velký nárůst poptávky zaznamenaly pozice asistentů prodeje, store manažerů, department manažerů, stále přetrvává vysoký zájem o odborníky na online marketing.

Dramatický nárůst počtu volných míst a agresivní boj konkurence o kvalitní zaměstnance přiměl společnosti ke zefektivnění náborových procesů. Ze zkušeností doporučujeme výběrové řízení například u pozic store manažera nebo junior district manažera uzavřít nejdříve do dvou týdnů od prvního kontaktu s uchazečem. U pozic juniorních – sales konzultantů či zástupců manažerů pak ideálně do týdne.

FIRMY SE SNAŽÍ OBSTÁT V KONKURENCI ÚPRAVOU MEZD I DALŠÍCH VÝHOD

Pro rok 2017 jsme predikovali nárůst mezd u juniorních rolí přibližně 5%, k čemuž skutečně došlo. V některých

výjimečných případech společnosti navyšovaly až o 10%. Po delší době stagnace došlo k mírnému nárůstu mezd i na manažerských rolích. Změny byly nezbytné zejména z důvodu poddimenzovaného ohodnocení u některých zaměstnavatelů, kdy tyto společnosti nebyly schopné v konkurenci obstát.

Obdobný trend očekáváme i v roce následujícím, kdy předpokládáme další navýšení mezd na řadových týmových pozicích vzhledem k současné prosperitě segmentu, ale také k nízké motivaci uchazečů o tyto role.

Mimo základní mzdy doznala změn také bonusová a benefiční schémata. Nově sledujeme nárůst poskytování příspěvků na sportovní a volnočasové aktivity. Uchazeči oceňují zpřístupnění bonusového systému ihned, bez nutnosti čekání na ukončení zkušební doby. Velmi kladně je ze strany uchazečů vnímáno i zrušení zastropování bonusů, čímž jsou více motivováni k vyšším výdělkům. Na manažerských / seniorních pozicích je žádána flexibilní pracovní doba a 13. a 14. mzda. Silnou motivací je pak také kariérní růst a vzdělávání – externí školení, školení v zahraniční nebo jazykové kurzy.

VÝHLED 2018: VYŠŠÍ MZDY A ZAJÍMAVĚJŠÍ PRACOVNÍ DOBA

I pro letošní rok očekáváme dynamický vývoj, nejen v oblasti ohodnocování. Český trh se rozrostl o nové zaměstnavatele, zejména ve fashion retailu. Dle aktuálních signálů předpokládáme, že postupně začne docházet k ústupu práce v režimu krátký/dlouhý týden, který není pro uchazeče zajímavý.

Nežádanější benefity v sektoru



Nezastropované bonusy



Bonusy ihned po nástupu



Stravenky



Jazykové kurzy

MZDOVÝ PŘEHLED

RETAIL

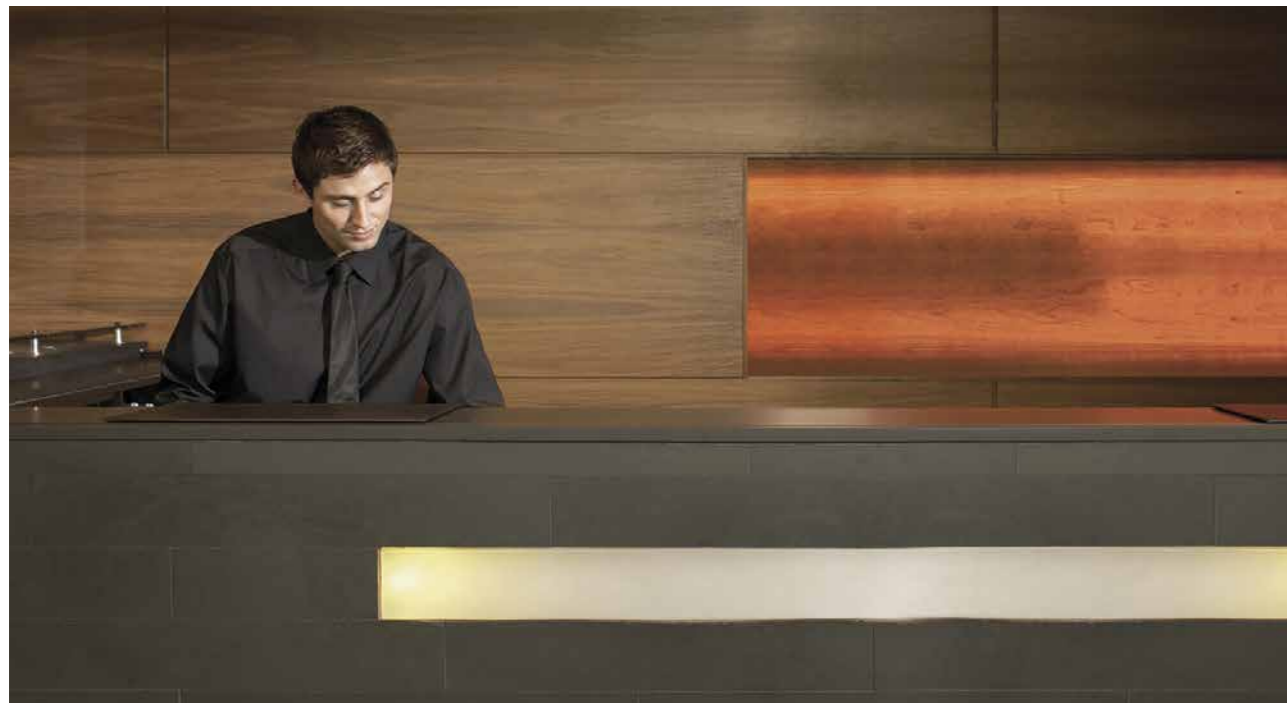
Základní měsíční mzdy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru RETAIL:

OBCHOD ČECHY	MIN	MAX	TYPICAL
Shop Assistant	18 000	35 000	23 000
Department Manager	24 000	70 000	28 000
Store Manager	28 000	110 000	35 000
Area Manager	40 000	200 000	75 000
Visual Merchandiser	21 000	50 000	25 000
Area Visual Manager	35 000	60 000	50 000
Sales Director	80 000	250 000	120 000
Country Manager	70 000	250 000	100 000
OBCHOD MORAVA	MIN	MAX	TYPICAL
Shop Assistant	15 000	25 000	19 000
Department Manager	21 000	30 000	25 000
Store Manager	24 000	50 000	32 000
Area Manager	35 000	80 000	65 000
Visual Merchandiser	18 000	30 000	23 000
District Manager	35 000	70 000	60 000
Area Visual Manager	30 000	55 000	50 000
MARKETING	MIN	MAX	TYPICAL
Marketing Manager	50 000	150 000	90 000
Marketing Specialist	30 000	60 000	45 000
PR Manager	45 000	150 000	80 000
PR Specialist	33 000	60 000	45 000
Internal / External Communication	25 000	60 000	45 000
Marketing Specialist	40 000	60 000	50 000
E-commerce Manager	40 000	100 000	85 000
Online Specialist	33 000	60 000	40 000
E-merchandising Manager	35 000	90 000	65 000
Online Analyst	30 000	70 000	50 000
E-marketing Specialist	28 000	50 000	35 000
SLOVENSKO	MIN	MAX	TYPICAL
Shop Assistant	520	925	700
Department Manager	770	1 800	900
Store Manager	900	2 200	1 200
Area Manager	1 300	2 000	1 800
Visual Merchandiser	620	1 100	925
Sales Director	1 800	5 500	2 900
Country Manager	2 200	5 500	2 500

* Mzdy v regionu Slovensko jsou uváděny v Eurech.

HOSPITALITY

NÍZKÉ MZDY OMEZUJÍ ÚSPĚŠNOST NÁBORŮ



Trh v tomto segmentu je aktuálně napjatý, je to zejména z důvodu zvýšené obliby online ubytovacích platform soukromých poskytovatelů ubytování.

Segment hotelnictví zažívá velmi úspěšné roky. Českou republiku navštívilo v loňském roce více než 30 milionů turistů, z toho téměř 8 milionů návštěvníků pak konkrétně Prahu. Dle názoru uživatelů webu TripAdvisor byla v loňském roce Praha devátou nejoblíbenější destinací na světě. Ubytovací zařízení hlásí po většinu roku plné kapacity, které obsazují obvykle za standardní ceny. Díky stále větší oblibě online ubytovacích platform však hotely nemohou přistupovat k výraznějšímu zvyšování cen poskytovaných služeb. Plánovaná regulativní změna v legislativě pro tyto typy platform by však mohla mít na tuzemské hoteliery pozitivní dopad.

RŮST MEZD NEKOPÍRUJE NÁRŮST POPTÁVKY V OBORU

Největší poptávka v oblasti hospitality je nadále po juniorních pozicích v přípravě a servisu, kdy úspěšnost náboru významně komplikují obecně nízké mzdy v segmentu. Seniorní role se stále často řeší z důvodu optimalizace nákladů povyšováním stávajícího personálu. Takto vzniklé týmy však stagnují, a tak registrujeme mírný nárůst poptávky po těchto odbornících také z externích zdrojů. Dynamika a otevřenost pracovního trhu přináší příležitosti pro uplatnění i cizincům.

Přestože je segment z ekonomického hlediska velmi úspěšný, mzdy v této oblasti jsou stále mírně podprůměrné, avšak

zpravidla vyrovnané mezi zaměstnavateli bez ohledu na segment, ve kterém působí (low, standard, luxury). V minulém roce se obecně zaměstnavatelé snažili alespoň přiblížit aktuálním trendům v oblasti benefitů, a to zejména v poskytování příspěvků na sportovní aktivity, zvýšením počtu dní dovolené a zaváděním flexibilitní pracovní doby.

EXTERNÍ UCHAZEČI PŘINÁŠÍ NOVÉ ZKUŠENOSTI A MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI

Mírné zvýšení mezd v roce 2018 očekáváme, ale razantních změn se patrně nedočkáme. Sektor tak může mít nadále problém se získáním kvalitních zaměstnanců, kteří budou motivováni vyšší mzdou poskytovanou mimo obor.

Předpokládáme dále vyšší zájem o externí uchazeče přicházející z konkurenčních firem. Důvodem je jak vyčerpanost vlastních zdrojů, tak zejména potřeba zavádění nových trendů, postupů a inovativního a efektivního manažerského přístupu.

MZDOVÝ PŘEHLED

HOSPITALITY

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

PRAHA	MIN	MAX	TYPICAL
General Manager	70 000	300 000	180 000
Deputy of General Manager	50 000	200 000	140 000
F & B Manager	40 000	150 000	55 000
Events & Groups Manager	40 000	70 000	55 000
Sales Manager	35 000	80 000	65 000
Casino Manager	60 000	250 000	100 000
Operations Manager / Fitness	30 000	80 000	50 000

Nežádanější benefity v sektoru



Dovolená navíc



Jazykové kurzy



Flexibilní pracovní doba



Produktové slevy / slevy na služby

LIFE SCIENCES UCHAZEČI CHTĚJÍ VYŠŠÍ MZDY A KARIÉRNÍ RŮST



Konkurenčnímu boji o kvalitní zaměstnance se nevyhnul ani sektor Life Sciences. Současná situace rovněž velmi nahrává vyšší ochotě a otevřenosti k profesní změně ze strany uchazečů.

Ti mají možnost výběru a srovnávají více podobných nabídek, vnímají nižší riziko spojené se změnou zaměstnání a stejně tak jsou si vědomi silnější vyjednávací pozice vůči současnému i budoucímu zaměstnavateli. Na straně firem je zřejmá snaha o motivaci a udržení stávajících zaměstnanců, jak navyšováním základní mzdy, zlepšováním systému benefitů a odměn, tak i v přístupu k protinabídkám v případě avizovaného odchodu zaměstnance.

UCHAZEČI POSUZUJÍ NABÍDKY VELMI KOMPLEXNĚ

Motivací ovšem nejsou pouze benefity a finanční ohodnocení, ale také možnosti profesního rozvoje a kariérního růstu. Zvláště mladí ambiciózní uchazeči se nebojí změn a akceptují novou příležitost i za cenu častějších změn v životopise. Důležitou roli hraje oblast působení a portfolio, stejně jako prestiž a jméno zaměstnavatele. Uchazeče lákají tradičně oblasti specifické léčby jako je onkologie, centrová a biologická léčba nebo oblast vzácných onemocnění.

Neméně důležitým je samotný proces výběrového řízení, zejména jeho rychlost, zpětná vazba, forma a počet kol. Uchazeči dobře vnímají, pokud je výběrové řízení efektivní, mezi jednotlivými koly není delší časová prodleva a zároveň dostávají průběžnou zpětnou vazbu. Tyto faktory mohou v konečném důsledku silně ovlivnit rozhodování uchazeče.

Výrazné navýšení poptávky, a to až o 20%, jsme sledovali u marketingových pozic, společnosti častěji hledaly

i obchodníky a manažery. V medicínském sektoru je setrvalý zájem o uchazeče na pozice Medical Scientific Liaison a Medical Advisor. Méně příležitostí mají odborníci v Regulatory Affairs a pharmacovigilanci, kde je fluktuace obecně nízká. Zde se dobře uplatňují i kandidáti s kratší zkušeností či absolventi vysokých škol příslušného směru se znalostí cizích jazyků.

RŮST MEZD ZRYCHLIL, UPRAVUJÍ SE I BENEFITY

Mzdy rostly v loňském roce v průměru až o 10%. Důvodem je především nedostatek vhodných uchazečů a s tím související konkurenční boj mezi zaměstnavateli. Snaží se zaujmout nejen mzdovým ohodnocením, ale také pestrostí nabízených benefitů. Řada firem si však uvědomuje, že jde o krátkodobé řešení a proto se zaměřuje i na oblast budování značky zaměstnavatele, práci s talenty a juniory.

Mzdy se výrazněji zvyšovaly i u obchodních rolí – nejvíce pak ve farmaceutických společnostech a v diagnostice, a to až o 10%. Mzdy v oblasti klinického výzkumu a hodnocení zůstaly stabilní a pouze mírný nárůst jsme pozorovali v oblasti Regulatory, Quality a Medical.

V oblasti benefitů již není výjimkou druhý týden dovolené navíc, 5 a více dnů zdravotního volna či plně hrazená nemocenská. Nad rámec standardu se velkému zájmu těší flexibilita pracovní doby včetně možnosti práce z domova nebo zkráceného úvazku.

MZDY POROSTOU I NADÁLE, RYCHLOST VÝBĚRU BUDE ROZHODUJÍCÍ

V tomto roce můžeme očekávat obdobný trend růstu mezd a hlavně silného konkurenčního boje. Jako klíč úspěchu se v oblasti nábory ukazuje zejména jednoduchost a rychlost výběrového řízení, stejně jako zpětná vazba a také značka zaměstnavatele.

MZDOVÝ PŘEHLED LIFE SCIENCES

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

PHARMA - SALES & MARKETING	MIN	MAX	TYPICAL
MSR Rx original	36 000	46 000	38 000
MSR Rx generics	34 000	44 000	35 000
MSR OTC	30 000	38 000	33 000
Sales Specialist / KAM	45 000	65 000	55 000
KAM (centric business)	62 000	85 000	70 000
KAM (whole hospital portfolio)	70 000	90 000	75 000
Tender Specialist	43 000	53 000	48 000
ASM (District, Team Leader)	60 000	75 000	65 000
Sales Manager	70 000	95 000	86 000
Brand Manager OTC	65 000	80 000	72 000
Product Manager Rx	75 000	95 000	83 000
Digital Marketing Manager	70 000	100 000	85 000
Portfolio Manager	90 000	120 000	100 000
Sales Effectiveness Manager	82 000	110 000	86 000
Business Unit Manager	100 000	135 000	115 000
Commercial / Sales Director	110 000	150 000	120 000

DIAGNOSTICS	MIN	MAX	TYPICAL
Medical Sales Representative	36 000	45 000	38 000
Sales Specialist	42 000	50 000	45 000
Product Specialist	45 000	55 000	50 000
Key Account Manager	55 000	75 000	63 000
Business Development Manager.	68 000	85 000	73 000
Sales Manager	80 000	100 000	85 000
Application Specialist	43 000	55 000	48 000
Field Service Engineer	35 000	55 000	40 000
Field Service Manager	60 000	80 000	70 000
Product Manager CEE / Global role	100 000	130 000	115 000

Nejžádanější benefity v sektoru



Flexibilní pracovní doba/
home office



Zdravotní volna



Cafeteria



Služební vůz

MZDOVÝ PŘEHLED LIFE SCIENCES

MEDICAL DEVICE	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Specialist	35 000	42 000	37 000
Product Specialist	40 000	65 000	50 000
Application Specialist	40 000	50 000	45 000
Field Service Engineer	35 000	55 000	40 000
Field Service Manager	70 000	80 000	70 000
Sales (+Marketing) Manager	80 000	120 000	110 000
Product Manager	60 000	90 000	70 000
Education Manager / local role	60 000	100 000	70 000
Business / Market Development Manager	80 000	150 000	100 000
Business Unit Manager	95 000	130 000	100 000

MEDICAL	MIN	MAX	TYPICAL
Medical Scientific Liaison	55 000	80 000	65 000
Medical Advisor	70 000	95 000	80 000
Medical Manager	80 000	130 000	110 000
Medical Director	120 000	220 000	180 000
Medical Director CEE	150 000	220 000	200 000
Regulatory Specialist	35 000	55 000	43 000
Regulatory Manager	60 000	110 000	80 000
PVG Junior	30 000	45 000	38 000
PVG Manager	60 000	100 000	70 000
Qualified Person PV	75 000	120 000	90 000
PVG & Reg. Manager / local role	80 000	150 000	110 000
PVG Manager / regional role	120 000	180 000	150 000
Market Access Specialist	50 000	70 000	52 000
Market Access Manager	70 000	120 000	90 000
Governmental Affairs Manager	75 000	120 000	100 000
External & Public Affairs Manager	80 000	130 000	100 000
Compliance Manager	65 000	110 000	80 000
QA Specialist	35 000	55 000	50 000
QA Manager / Auditor GMP / GDP	80 000	130 000	120 000
QA Manager / Auditor GCP	100 000	150 000	120 000

MZDOVÝ PŘEHLED LIFE SCIENCES

CLINICAL RESEARCH/ PHARMA	MIN	MAX	TYPICAL
CTA (no experience)	25 000	35 000	30 000
CRA (1 year experience)	40 000	50 000	45 000
CRA (2-3 years experience)	55 000	75 000	65 000
SCRA / Lead CRA (3-10 years experience)	75 000	100 000	85 000
Clinical Research Specialist	60 000	80 000	70 000
Clinical Study Manager	70 000	100 000	95 000
Clinical Research Country Lead	100 000	150 000	140 000

CLINICAL ROLES/ CROs	MIN	MAX	TYPICAL
CTA (no experience)	25 000	30 000	28 000
CRA (1 year experience)	45 000	55 000	48 000
CRA (2-3 years experience)	60 000	75 000	66 000
SCRA / Lead CRA (3-10 years experience)	70 000	120 000	80 000
Project Manager	90 000	130 000	110 000
Clinical Research Manager	80 000	130 000	100 000
Clinical Operations Manager	90 000	170 000	120 000

IT A TELEKOMUNIKACE ČESKÝ PRACOVNÍ TRH NESTAČÍ POKRÝT POPTÁVKU



Oblast informačních technologií dle očekávání patří v současné době mezi nejdynamičtější obory. Na pracovním trhu chybí obrovské množství IT odborníků, což v důsledku tlačí mzdy vzhůru.

Informační technologie dnes pronikají do veškerých aspektů lidského života a tento fakt se bude do budoucna stále stupňovat. Výborně ohodnocené IT pozice nyní najdeme ve všech sektorech – prestižními finančními institucemi počínaje, přes vůdčí technologické instituce, automobilové či farmaceutické giganty až po populární sociální sítě.

S PŘÍCHODEM DIGITALIZACE A NOVÝCH TRENDŮ POPTÁVKA PO IT ODBORNÍCÍCH DÁLE RAPIDNĚ ROSTE

Poptávka po kvalifikovaných odbornících do IT sektoru se kontinuálně zvyšuje každým rokem. V posledních letech narostly potřeby firem tak výrazně, že ani mírně se zvyšující počet uchazečů a absolventů nedokáže tyto potřeby uspokojit ani vzdáleně. Nárůst poptávky přichází se zaváděním nových trendů, jako je aktuálně například digitalizace, Big Data, IT bezpečnost nebo internet věcí. Zájem o .Net a Java vývojáře z let předchozích i nadále přetrvává.

Společnosti jsou ve svých nábořech úspěšné, jsou-li schopny rychle a efektivní komunikace s uchazečem. Uchazeči oceňují a dobře reagují na možnost setkání s přímým nadřízeným či líniovým manažerem. Konkrétně specialisté v IT přikládají velký význam dobrému jménu společnosti, pro kterou by měli pracovat. Zjišťují si reference z trhu a zajímají se o to, zda je společnost schopna si své klíčové zaměstnance

udržet, například nabídkou dalšího vzdělávání, možnosti získání zahraničních zkušeností či poskytnutím flexibility.

VÝVOJÁŘŮM A ODBORNÍKŮM NA BEZPEČNOST ROSTLY MZDY NEJVÍCE

Firmy jsou nuceny bojovat s nedostatkem lokálních expertů, každým rokem jsou otevřenější uchazečům ze zahraničí a stávají se flexibilnějšími z pohledu finančních nabídek. Růst mezd v IT sektoru zrychlil zejména po skončení ekonomické krize. V porovnání s rokem minulým pak vidíme skokový nárůst, u některých pozic až o 20%. Nejvýraznější navýšení jsme z důvodu vysoké poptávky zaznamenali u pozic vývojářů Java, .NET a C++, dále v oblasti security, QA a SAP.

Očekáváme, že zvyšování mezd bude pokračovat i v dalších letech, nebude však tak výrazné a firmy se více zaměří na ostatní motivační faktory a benefity.

VÝVOJ CHYTRÝCH ZAŘÍZENÍ A BEZPEČNOST DAT BUDE URČOVAT POPTÁVKU DO BUDOUCNA

To, co nám poměrně nedávno připadalo trochu jako sci-fi, se dnes stává realitou. Zmíněný internet věcí je stále aktuálnější a v návaznosti na něj bude nadále stoupat poptávka po schopných programátorech a vývojářích, kteří budou pracovat na „smart“ systémech a projektech.

Dalším velkým tématem pro IT specialisty je bezpečnost osobních dat. Již v květnu 2018 vstupuje v platnost nová legislativa Evropské unie upravující správu a nakládání s osobními údaji (GDPR). Tato regulace se dotýká veškerých firem, které jakýmkoliv způsobem s osobními daty jednotlivců či dalších organizací pracují. Očekáváme proto výrazný nárůst poptávky po IT odbornících, kteří se v této problematice orientují.

Nežádánější benefity v sektoru



Home office/ flexibilní pracovní doba



Pracovní prostředí/ firemní kultura



Moderní technologie a pracovní nástroje



Zajímavé projekty

MZDOVÝ PŘEHLED IT A TELEKOMUNIKACE

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

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

VÝROBA A STROJÍRENSTVÍ

MZDY SE BLÍŽÍ STROPŮM, DÁLE PŘÍLIŠ NEPOROSTOU



Trh v oblasti strojírenství a výroby je podle očekávání silný, nadále roste, firmy přijímají více zakázek a plánují projekty do budoucna. Jejich cíle jim však značně komplikuje kritický nedostatek zaměstnanců.

Již v roce 2016 se trh proměnil výrazně ve prospěch uchazečů, kteří si postupně sami začali určovat podmínky, za kterých jsou schopni a ochotni změnit zaměstnání. Společnosti, které na tento fakt zareagovaly tím, že zkrátily svá výběrová řízení a přizpůsobily své finanční nabídky individuálním požadavkům, získaly v první polovině loňského roku konkurenční výhodu.

MANAŽEŘI JSOU KE ZMĚNĚ OCHOTNĚJŠÍ, SPECIALISTŮ JE KRITICKÝ NEDOSTATEK

Od léta 2017 však opět pozorujeme menší ochotu uchazečů ke změně. Konec roku 2017 pak přinesl velmi napjatou situaci, obzvláště na pozicích specialistů a expertů, kde je kandidátský trh výrazně limitovaný. Na druhou stranu, uchazeči na manažerské pozice jsou flexibilnější a více ochotní změnit roli a mají i uvědomělé představy o svých nárocích. Trh je charakteristický naprostým nedostatkem uchazečů s vysokoškolským vzděláním a dvěma až pěti lety praxe, což bývá nejčastěji poptávaným profilem.

OPTIMALIZACE NÁBORU A RYCHLÁ ZPĚTNÁ VAZBA

Nejobsazovanějšími pozicemi jsou aktuálně role techniků, operátorů, inženýrů, a to především v oblastech elektro, kvalita, projekt a údržba. Značnou komplikací úspěšnosti náboru je pak počet kol a časové rozpětí celého procesu.

Optimálním řešením mohou být jednokolová výběrová řízení, která mohou trvat více hodin a obsahují například případovou studii, účast všech hiring manažerů i prohlídku pracovního prostředí. Konkrétní nabídka by pak v případě zájmu měla následovat v následujících 2-3 dnech. Pokud není společnost schopna zabezpečit uchazečům rychlou zpětnou vazbu a efektivní výběrový proces, o uchazeče přichází. To se týká zejména právě expertních pozic, kde jde do náborového procesu často jediný uchazeč.

MZDY EXPERTŮ ROSTLY AŽ O 20%

Nárůst mezd se dotkl celého spektra pozic, od specialistů po manažerské role. Progresivnější nárůst mezd zaznamenaly pozice specialistů a expertů, tedy inženýrů ve výrobě a HW developerů, kde se mzdy vyšplhaly až o 20 % výše. Na vedoucích a manažerských postech rostly mzdy v průměru do 10 %. Čím je pozice specifitější a naléhavost poptávky zaměstnavatele intenzivnější, tím spíše není vhodné pozici budgetově zařazovat.

FIRMY UŽ NEBUDOU OCHOTNÉ K DALŠÍMU NAVYŠOVÁNÍ MEZD

Trh v tomto sektoru se dlouhodobě potýká s nedostatkem uchazečů a to se ani v roce 2018 nijak výrazně nezmění. Nabízené mzdy se ale u většiny společností pohybují na konkurenceschopných úrovních a firmy již nejsou ochotny finanční ohodnocení dále navyšovat. Vrací se k ustáleným budgetům na dané pozice, i když na vyšší úrovni. Jsou společnosti, které, pokud nedojde k racionalizaci mezd a požadavků uchazečů, zvažují transfer výroby do jiných zemí.

MZDOVÝ PŘEHLED

VÝROBA A STROJÍRENSTVÍ

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

ENGINEERING/ MANUFACTURING

JUNIOR ENGINEER 0-3 YRS EXPERIENCE	MIN	MAX	TYPICAL
Production / Manufacturing Engineer	34 000	55 000	40 000
Quality Engineer	33 000	54 000	42 000
Maintenance Engineer	30 000	48 000	35 000
R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	36 000	70 000	50 000
Project Engineer	36 000	70 000	48 000

EXPERIENCED ENGINEERING 3-5 YRS EXPERIENCE	MIN	MAX	TYPICAL
Production / Manufacturing Engineer	42 000	60 000	54 000
Quality Engineer	42 000	60 000	54 000
Maintenance Engineer	39 000	54 000	46 000
R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	48 000	75 000	60 000
Project Engineer	40 000	70 000	50 000

SENIOR, TEAM LEADERS, MIDDLE MANAGEMENT	MIN	MAX	TYPICAL
Production / Manufacturing Supervisor	48 000	84 000	65 000
Quality Supervisor	48 000	84 000	65 000
Maintenance Supervisor	42 000	72 000	55 000
R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	54 000	110 000	75 000
Project Manager	60 000	110 000	85 000

Nežádánější benefity v sektoru



Ohodnocení formou fixní mzdy



Služební vůz/ svozová doprava



Home office/ flexibilní pracovní doba



Dovolená navíc

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

MZDOVÝ PŘEHLED VÝROBA A STROJÍRENSTVÍ

TOP MANAGEMENT	MIN	MAX	TYPICAL
Production Manager / Director	70 000	130 000	110 000
Quality Manager / Director	80 000	150 000	110 000
Maintenance Manager / Director	70 000	100 000	80 000
R&D Manager / Director	80 000	140 000	120 000
Project Manager	80 000	130 000	100 000

SPECIAL ROLES	MIN	MAX	TYPICAL
EHS Technician	30 000	50 000	40 000
EHS Engineer	35 000	60 000	45 000
EHS Manager	70 000	120 000	85 000
Lean Engineer	40 000	70 000	50 000
Continuous Improvement Manager	90 000	120 000	110 000



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

NÁKUP A LOGISTIKA RYCHLÝ VÝVOJ SEKTORU ŽÁDÁ RYCHLEJŠÍ NÁBORY



Oblast logistiky je na vzestupu a díky průmyslové automatizaci a průmyslu 4.0 očekáváme nové výzvy. Pro následující období tak bude důležité připravit se na větší zapojení robotizace v sektoru, zaměřit se na implementace nových strategií a správné nastavení procesů.

Nad rámec těchto opatření budou klíčové lidské zdroje, potřeba zkušených a dobře školených manažerů, kteří zvládnou nápor a rychlost změn.

Oblast logistiky se v současné době potýká s komplikacemi, jako jsou kybernetické útoky na sofistikované logistické systémy nebo konkurenční boj, kde firmy soupeří nejen o klienty, ale i o uchazeče o zaměstnání.

UCHAZEČE ZÍSKÁ FIRMA, KTERÁ SE DOKÁŽE DŘÍVE ROZHODNOUT

V minulém roce společnosti začaly více pracovat se scénářem, co bude následovat, nebudou-li volná místa včas obsazena. Zrychlení náborových procesů je patrné zejména v oblasti automotive a ve výrobních firmách. Ty byly nuceny přistoupit k těmto změnám z důvodu kontinuálního nárůstu objemu výroby a průmyslu celkově, což dále vede ke zvyšující se poptávce po kvalifikovaném personálu. Rezervy naopak vnímáme v oblasti FMCG firem, kde stále dominují složitá vícekolová výběrová řízení obsahující řadu testů. Uchazeči v těchto případech upřednostňují nabídku, která přijde rychleji.

V letošním roce byly nejobsazovanějšími pozicemi v logistice nákupčí, demand planneři, odborníci na zákaznický servis a logistíci v automotive.

MZDY ROSTLY VÝRAZNĚ, NABÍDKU BENEFITŮ JE MOŽNÉ PŘÍZPŮSOBIT KONKRÉTNÍM POTŘEBÁM

Díky vzestupu e-commerce segmentu, skladové logistiky i všech druhů přeprav došlo v minulém roce k výraznějšímu nárůstu mezd, konkrétně o 10-13%.

Společnosti více pracovaly i se zaváděním nových trendů v benefitech. Nabídku se snaží přizpůsobovat více preferencím i věkové skupině zaměstnanců. Generace mileniálů oceňuje flexibilní pracovní dobu, možnost práce z domova, firemní akce či dny zdravotního volna. Generace Y pak upřednostní služební vůz, 13.-14. mzdu a různé formy příspěvků – na dovolenou, na dětské aktivity či nadstandardní zdravotní péči. Týden dovolené navíc, mobil, notebook či příspěvek na penzijní připojištění je vnímáno jako samozřejmost a za benefit už je uchazeči o zaměstnání nepovažují.

Ze strany uchazečů je stále intenzivněji vnímán a kvitován individuální přístup zaměstnavatele v průběhu výběrového řízení a během adaptace. Oceňují, pokud se je společnost snaží zaujmout a přesvědčit, aby se pro danou společnost a pracovní místo rozhodli.

ROK 2018 PŘINESE DALŠÍ PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI

Výhled pro rok 2018 v logistice je velmi pozitivní. Rostoucí ekonomika, investice firem a rozšiřování portfolií jejich služeb vede k potřebě řešit supply chain, export a import, distribuci a logistické procesy celkově. Investice do zaměstnanců se tak stanou nutností – udržet si své talenty pomocí jejich dalšího rozvoje formou vzdělávání či školení. Konkurenceschopná finanční nabídka však bude neméně důležitá, u uchazečů je stále rozhodující.

MZDOVÝ PŘEHLED NÁKUP A LOGISTIKA

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

LOGISTICS AND SUPPLY CHAIN (INTERNAL AND OUTSOURCING)

PURCHASING	MIN	MAX	TYPICAL
Purchasing Assistant	35 000	45 000	38 000
Purchasing Coordinator	37 000	50 000	40 000
Operational Buyer	40 000	60 000	50 000
Strategic Buyer	45 000	80 000	60 000
Purchasing Manager	65 000	110 000	90 000

LOGISTICS	MIN	MAX	TYPICAL
Supply Chain Coordinator	30 000	55 000	45 000
Logistics Process Developer	30 000	55 000	45 000
Logistics Specialist	35 000	50 000	40 000
Logistics Manager	80 000	150 000	110 000
Supply Chain Manager	70 000	120 000	90 000
Warehouse Shift Leader	55 000	80 000	70 000
Supply Planner	45 000	70 000	55 000
Demand Planner	45 000	80 000	65 000
Warehouse Manager	50 000	80 000	65 000
Distribution Center Manager	80 000	130 000	100 000
Customer Service Specialist	35 000	45 000	40 000

Nežádanější benefity v sektoru



Služební vůz



13.-14. mzda/ procenta ze zisku



Home office



Flexibilní pracovní doba/ home office

STAVEBNICTVÍ A REALITY

AKTIVNÍ TRH PŘINÁŠÍ DALŠÍ PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI



Developeři v minulém roce začali realizovat projekty, které měli ve svém portfoliu dlouhodobě, vyčkávali však na příznivější situaci na trhu nebo získání potřebných povolení. To umožnilo vytvořit další pracovní příležitosti v oblasti projektového managementu.

Vzrostla poptávka po projektových manažerech v počáteční fázi výstavby se zkušenostmi s povolovacími procesy. Vnímáme i narůstající popularitu BIM (Informační model budovy), kdy firmy častěji hledají odborníky v této oblasti – v projekci i implementaci.

V oblasti real estate vnímáme stálou poptávku po specialistech u poradenských společnostech. Jde zejména o analytické role v oblasti oceňování nemovitostí a investiční analýzy.

VELKÉ MNOŽSTVÍ DOKONČENÝCH PROJEKTŮ ZVÝŠILO POPTÁVKU V PROPERTY MANAGEMENTU

Rok 2017 nabídl více dokončených kancelářských projektů, obchodních center a příhodných akvizic v komerční sféře, v této souvislosti nyní vnímáme rostoucí poptávku po správcovských rolích, především property a facility manažerech. Kvalitní property management vzhledem k omezené nabídce a konkurenčnímu trhu sehraje stále větší význam - společnosti hledají odborníky, kteří disponují komplexními dovednostmi a kvalifikací, znalost projektového managementu nevyjímaje. V souvislosti s nárůstem poptávky po těchto rolích jsou dále velmi žádaní odborníci pro administrátorské a analytické pozice, kteří tuto oblast doplňují.

NĚKTERÉ MZDY ROSTLY SKOKOVĚ, TÉMATEM JSOU BONUSY A BENEFITY

Obecně je oblast odměňování v sektoru stavebnictví a reality spíše konzervativní, mzdy se meziročně zvýšily v průměru o 5 %. V případě některých konkrétních specialistů z důvodu vysoké poptávky a nedostatku odborníků došlo i ke skokovému navýšení až o 15-20%, jako například v oblasti TZB.

Uchazeči jsou nyní častěji motivováni bonusovou složkou, která je stále více dotazována již v průběhu výběrového řízení. Týden dovolené navíc je vnímán jako standard, dny volna nad rámec dovolené jako například zdravotní volno, jsou však velmi žádanou součástí nabídky. Uchazeči dále kladou velký důraz na transparentní bonusové systémy a jasně stanovenou strukturu kariérního růstu v rámci organizace.

Očekávání a preference uchazečů v oblasti odměňování a firemních výhod se liší dle seniority. Absolventi a junioři, stejně jako v mnoha jiných sektorech, zvýšili své nároky na finanční odměnu v průměru o 15%, kromě mzdy se pak zajímají především o další vzdělávání. Zkušení uchazeči nad rámec mzdy více řeší také stabilitu a renomé společnosti, potenciál nových projektů, osobnost manažera a řadu dalších aspektů.

ZÁJEM O ODBORNÍKY POTRVÁ I LETOS, FIRMY BUDOU MUSET JEDNAT RYCHLE

Předpokládáme, že zájem o komplexní property management specialisty přetrvá i v roce 2018. Očekáváme také dostatek příležitostí pro juniorní uchazeče a projektové manažery s úzkou specializací. Konkurence zaměstnavatelů na trhu však zvýší nároky na rychlost komunikace a celého náborového procesu.

MZDOVÝ PŘEHLED

STAVEBNICTVÍ A REALITY

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

CONSTRUCTION & DEVELOPMENT	MIN	MAX	TYPICAL
Project Manager - Construction	40 000	70 000	50 000
Senior Project Manager - Construction	50 000	100 000	80 000
Junior Project Manager - Development	40 000	70 000	50 000
Senior Project Manager - Development	60 000	150 000	100 000
Project Manager Fitouts	40 000	70 000	50 000
Site Manager	35 000	60 000	45 000
Rozpočtář / Přípravář	30 000	50 000	35 000
Cost Manager	45 000	100 000	70 000
CAD Designer	25 000	50 000	35 000
Technical Director	60 000	120 000	90 000
Development Director	100 000	250 000	180 000
Acquisition Manager	40 000	80 000	50 000
HVAC designer / Site Manager	35 000	55 000	45 000
Space Planner	35 000	60 000	40 000
PROPERTY	MIN	MAX	TYPICAL
Facility Manager	40 000	60 000	50 000
Property Manager	40 000	80 000	60 000
Asset Manager	50 000	150 000	90 000
Letting Agent	30 000	60 000	40 000
Letting Manager	50 000	100 000	70 000
Senior Property / Letting Manager	60 000	100 000	80 000
Junior Agent	25 000	40 000	35 000
Real Estate Business Analyst	30 000	50 000	40 000
Real Estate Agency Broker (Residential)	20 000	35 000	25 000
Researcher	25 000	50 000	30 000
Investment Analyst Capital Markets	40 000	80 000	60 000
Valuer	40 000	80 000	50 000
Expansion (Site Selection)	35 000	90 000	50 000
Sales and Acquisition Consultant	35 000	70 000	50 000
Tenant Representation	35 000	100 000	60 000

Nežádanější benefity v sektoru



Flexibilní pracovní doba/
home office



Dovolená navíc



Služební vůz



Vzdělávání
a tréninky

BUSINESS SERVICES

ÚSPĚŠNÝ SEKTOR PŘINÁŠÍ NOVÁ MÍSTA I VYŠŠÍ MZDY



Pro sektor Business Service center v České republice je v posledních letech typický kontinuální růst. Navzdory zvyšujícím se mzdám se Česká republika nadále těší zájmu nových investorů.

Nová centra sdílených služeb vznikají nejen v Praze a v Brně, ale stále častěji také v dalších regionech země. Stávající centra pak rozšiřují své týmy a zavádějí nové procesy, které přinášejí další pracovní příležitosti.

POZIC PRO ZKUŠENÉ UCHAZEČE PŘIBYLO, ŽÁDANÁ JE NĚMČINA, SEVERSKÉ A JIŽNÍ JAZYKY

Se zvyšujícím se počtem procesů, které centra sdílených služeb poskytují, přichází zvýšená poptávka po uchazečích s delší pracovní zkušeností. Zaznamenali jsme růst poptávky po kontrolerech, compliance, transition manažerech či operátorech logistiky. Přetrvává vysoký zájem po uchazečích se znalostí severských jazyků. Po letech stagnace přibýlo pozic vyžadující znalost jihoevropských jazyků, jako například italský či španělštinu. Stále se intenzivně stupňuje poptávka po německy hovořících kandidátech.

Uchazeči nárůst počtu volných míst vnímají pozitivně a vítají možnost výběru z více pracovních nabídek. Láká je možnost

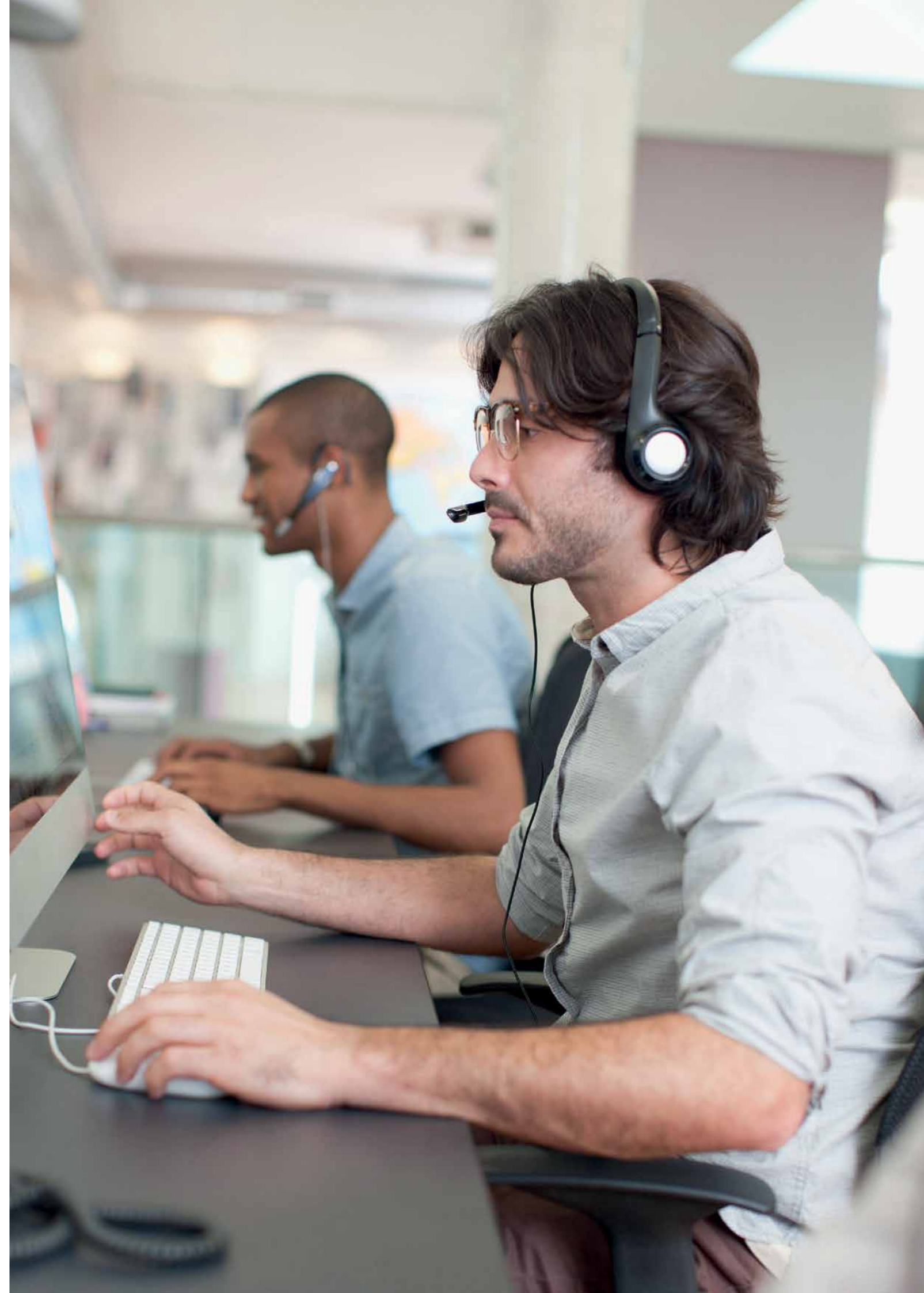
zapojení do komplexnějších procesů s pestřejší pracovní náplní, a proto se častěji přiklánějí k nabídkám menších center, která jsou schopna jim takové příležitosti nabídnout.

FIRMY LÁKAJÍ UCHAZEČE NA VYŠŠÍ MZDU A FLEXIBILITU

Nízká míra nezaměstnanosti a prohlubující se nedostatek uchazečů vyústil v další nárůst mezd, v minulém roce si uchazeči mohli polepšit o dalších 10-15%. Některé společnosti nastavily vyšší mzdy jako klíčový motivátor pro nově příchozí zaměstnance a podpořily tak růst mezd napříč sektorem. Nad rámec finančního ohodnocení se firmy snaží zaujmout uchazeče nabídkou benefitů v souladu s aktuálními trendy a požadavky trhu, tedy flexibilní pracovní dobou, možností home office či cafeteria systémem.

DALŠÍ RŮST SEKTORU V ROCE 2018

V letošním roce očekáváme příchod nových business center, na český trh vstoupí noví investoři. Mzdy pak s největší pravděpodobností porostou zejména u pozic juniorních, vyžadujících 1-3 roky zkušeností. Očekáváme i pokračující rozšiřování existujících týmů a příchod nových, složitějších a expertních procesů, které mohou být pro uchazeče zajímavým kariéřním postupem.



Nežádanější benefity v sektoru



Home office



Flexibilní pracovní doba



Cafeterie



Vzdělávání/ certifikace

MZDOVÝ PŘEHLED BUSINESS SERVICES

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

CUSTOMER SERVICE	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	32 000	38 000	35 000
Specialist	35 000	42 000	38 000
Senior	40 000	50 000	42 000
Team Leader	45 000	60 000	50 000

FINANCE AP/AR	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	33 000	38 000	35 000
Specialist	35 000	40 000	38 000
Senior	40 000	50 000	42 000
Team Leader	50 000	80 000	60 000
Manager	80 000	130 000	100 000

FINANCE GL	MIN	MAX	TYPICAL
Junior role	35 000	40 000	37 000
Specialist	40 000	55 000	45 000
Senior	50 000	70 000	55 000
Team Leader	60 000	85 000	70 000
Manager	80 000	140 000	110 000

IT (1ST LEVEL SUPPORT)	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	33 000	38 000	36 000
Specialist	37 000	45 000	40 000
Team Leader	50 000	70 000	60 000

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

MZDOVÝ PŘEHLED BUSINESS SERVICES

SOURCING & PROCUREMENT & LOGISTICS	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	32 000	40 000	37 000
Specialist	35 000	50 000	42 000
Senior	45 000	65 000	50 000
Team Leader	55 000	80 000	65 000
Operations Manager	75 000	120 000	90 000

HR OPERATIONS	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	30 000	40 000	35 000
Specialist	35 000	45 000	40 000
Senior	40 000	50 000	45 000
Team Leader	45 000	70 000	50 000

SALES*	MIN	MAX	TYPICAL
Junior	28 000	35 000	32 000
Specialist	32 000	38 000	35 000
Senior	38 000	45 000	42 000
Team Leader	40 000	50 000	45 000

TRANSITION/PROJECT MANAGERS	MIN	MAX	TYPICAL
Specialist	60 000	80 000	70 000
Senior	80 000	120 000	100 000

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

* základní mzda bez bonusů

Pozn: Uváděná mzdová rozmezí reflektují aktuální situaci v centrech sdílených služeb na pozicích pouze s anglickým jazykem. Mzdy s další jazykovou znalostí se pohybují v průměru přibližně o 10 - 20% výše, než je uvedeno.

DOČASNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ UCHAZEČI CHTĚJÍ RYCHLÉ JEDNÁNÍ A FLEXIBILITU



Trh se v rámci dočasných úvazků, interim projektů a part time rolí oproti loňskému roku poměrně výrazně proměnil. Ze strany společností evidujeme více poptávek na odbornější, specializované role.

Aktuální poměr poptávky je přibližně 60% odborných pozic versus 40% administrativních či dalších podpůrných rolí nevyžadujících dlouhou praxi nebo speciální schopnosti a dovednosti.

DĚLKA KONTRAKTU, RYCHLOST JEDNÁNÍ A FINANČNÍ NABÍDKA JSOU ROZHODUJÍCÍ

Projektových či časově omezených rolí přibýlo přibližně o 15%. Prodlužuje se i délka trvání smluv, oproti šesti měsícům dříve obvyklým se častěji nabízí kontrakt na devět měsíců, nejčastěji ovšem na jeden rok.

K časově omezeným rolím mají uchazeči nižší motivaci. Vzhledem k aktuálním možnostem na pracovním trhu obzvláště seniorní uchazeč upřednostní roli permanentní, nechce v krátkém čase procházet opakovaně výběrovými řízeními. Delší doba trvání kontraktu, potenciál na prodloužení smlouvy nebo na přechod do kmene je pak v těchto případech velkou výhodou.

Pokud si společnosti vyspecifikují příliš konkrétní požadavky na uchazeče, nezohlední časově limitovanou roli ve finančním ohodnocení či neúměrně prodlužují výběrová řízení, pozice se obsazují velmi obtížně. Uchazeči oceňují rychlé jednání i rychlou zpětnou vazbu.

PART TIME ROLÍ JE STÁLE MÁLO, UCHAZEČI JE CHTĚJÍ

V oblasti part time rolí vidíme jen nepatrný nárůst poptávky, asi o 5%, což bohužel nedokáže pokrýt vysoký zájem juniorních i zkušených uchazečů, kteří part time příležitosti vítají a vyhledávají.

Pro dočasné role se obvykle uchazeči bez ohledu na jejich senioritu rozhodují v případě, kdy pozici obsazuje atraktivní zaměstnavatel, nabízená pozice má zajímavou pracovní náplň, umožní jim rozvinout současné schopnosti a dovednosti, junioři a absolventi pak dočasné role volí ve chvíli, kdy tak mají možnost získat validní první pracovní zkušenost. Svou významnou roli také hraje možnost lepšího skloubení pracovního a soukromého života.

FIRMY BUDOU NUCENY ZATRAKTIVNIT SVÉ NABÍDKY, ABY UCHAZEČE MOTIVOVALY PRO PRÁCI NA DOČASNÝCH PROJEKTECH A POZICÍCH

Očekáváme, že počet dočasných rolí v roce 2018 dále mírně poroste. Nábory seniorních uchazečů na projektové či dočasné pozice však bude z výše uvedených důvodů velmi problematický. Bude nutné, aby firmy změnilly svůj přístup primárně v odměňování projektových specializovaných rolí. Vyšší finanční ohodnocení o 10-15% oproti permanentním rolím zvýší motivaci uchazeče přijmout dočasnou nabídku, dalším rozhodujícím faktorem pak bude flexibilní pracovní doba či možnost práce z domova.

MZDOVÝ PŘEHLED TEMPORARY SERVICES

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

ADMINISTRATION	PART TIME MIN	PART TIME MAX
Receptionist	120,- / hod	140,- / hod
Office Manager	150,- / hod	200,- / hod
Administrative Support	100,- / hod	150,- / hod

SALES & MARKETING	PART TIME MIN	PART TIME MAX
Marketing Trainee	120,- / hod	150,- / hod
Marketing Support	120,- / hod	150,- / hod
Marketing Specialist	140,- / hod	190,- / hod

FINANCE & ACCOUNTING	PART TIME MIN	PART TIME MAX
Junior Accountant	150,- / hod	180,- / hod
Senior Accountant	180,- / hod	250,- / hod
Data Administrator	170,- / hod	200,- / hod

INFORMATION TECHNOLOGY	PART TIME MIN	PART TIME MAX
1st Level Support Junior / Trainee	150,- / hod	180,- / hod
IT Help Desk	120,- / hod	150,- / hod
IT Tester (Java, C# etc.) Junior	160,- / hod	180,- / hod

HUMAN RESOURCES	PART TIME MIN	PART TIME MAX
HR Trainee	120,- / hod	150,- / hod
HR Administrator	130,- / hod	170,- / hod
Payroll Specialist	180,- / hod	230,- / hod



KONTAKTUJTE NÁS

Praha

Olivova 4/2096
110 00 Praha 1
T: +420 225 001 711
E: prague@hays.cz

Brno

Moravské nám 3
602 00 Brno
T: +420 542 519 122
E: brno@hays.cz

Plzeň

Riegrova 1
301 00 Plzeň
T: +420 778 413 718
E: office@hays.cz

hays.cz