

# MZDY A INFLACE V ROCE 2022



# OBSAH

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| Úvodní slovo                                                  | 3  |
| Pracovní trh v roce 2022 & inflace                            | 4  |
| Jak zaujmout neaktivní uchazeče                               | 5  |
| Průzkum zaměstnavatelů: mzdové požadavky uchazečů vs. inflace | 6  |
| Průzkum zaměstnavatelů: home office v létě                    | 8  |
| Vývoj mezd v roce 2022                                        | 9  |
| Závěr                                                         | 12 |
| O nás                                                         | 13 |
| Kontaktujte nás                                               | 14 |

# ÚVODNÍ SLOVO



Vážené dámy, vážení pánové,

vítejte u našeho nejnovějšího reportu na téma růstu mezd v roce 2022 v důsledku inflace.

Pracovní trh a světové ekonomiky se obtížně vzpamatovávaly z pandemie Covid-19, když udeřila další nepředvídatelná událost, která zasáhla téměř celý svět, tedy válečný konflikt na Ukrajině. Společnost je tak vystavena neustálému tlaku, kterému je třeba čelit. Kromě nesčetných lidských tragédií se potýká s důsledky ekonomickými, které se promítají také do pracovního trhu.

Rostoucí inflace způsobuje silný tlak na růst mezd ze strany uchazečů, kromě toho zaměstnavatelé řeší řadu dalších s náborem souvisejících úkolů, zaměřují se na posílení firemní kultury a flexibilních pracovních režimů a podporují zdravý poměr práce z domova a z kanceláře tak, aby skutečně vedly ke kvalitnějšímu work-life balance.

Firemní kultura je v důsledku událostí posledních let v ohrožení. Dlouhodobá práce z domova, méně interakce mezi kolegy s tím související nižší pocit sounáležitosti s firmou vedou k nižší loajalitě a vyššímu riziku, že zaměstnanec bude otevřený zajímavým pracovním nabídkám, pokud bude osloven. Tomu se nyní společnosti snaží předejít a silná firemní kultura se stává prioritou a jedním z klíčových faktorů k efektivnímu náboru.

Rostoucí inflace a zvyšování mezd jsou aktuálními horkými tématy, proto Vám přinášíme tento report, který jsme připravili na základě zjištění z průzkumu mezi našimi klienty, předními zaměstnavateli na českém pracovním trhu. Doufám, že Vám přinese řadu zajímavých informací a postřehů, které využijete během Vašich každodenních náborových aktivit.

Přeji Vám příjemné čtení

**Sándor Bodnár**

Managing Director

Hays Czech Republic & Romania

# PRACOVNÍ TRH V ROCE 2022 & INFLACE

---

Většina společností se na základě mzdového průzkumu Hays pro rok 2022 chystala zvyšovat mzdy v průměru o 6 %. K obezřetnosti je vedla především četná úsporná řešení nastavená během covidu a nejistota, jaký vývoj přinese první čtvrtletí letošního roku. Firmy úspěšně obnovily náborové a výběrové řízení, aktivita pracovního trhu je stejná, ne-li vyšší než v době před pandemií.

Rychlost, s jakou stoupala inflace s koncem roku 2021 z důvodu neočekávané energetické krize, dále umocnila událost z února 2022 - invaze na Ukrajinu, a s ní související růst cen dodávek zboží a komodit, především pak ropy a zemního plynu, prudké zdražení potravin. Rostoucí inflaci čelí celý svět. Za rok 2021 činil její průměr v České republice 3,8 %, což je nejvyšší číslo od roku 2008. Data z dubna 2022 pak hovoří o meziročním nárůstu na 14,2 %, toto číslo pak dle predikcí České národní banky bude kulminovat na zhruba 15 procentech a na dvouciferných hodnotách zůstane pravděpodobně po zbytek letošního roku. K poklesu má pak dle ČNB docházet již začátkem příštího roku, cílem je pak dosáhnout úrovně kolem dvou procent, což by se, pokud se nevyskytnou další nepredikovatelné události, mohlo podařit v polovině roku 2023.

## Společnosti čelí poklesu aktivity uchazečů

Vzhledem k těmto okolnostem je pochopitelné, že na tuto situaci zareagoval i pracovní trh, konkrétně potenciální uchazeči o pracovní místa. Těžce nabytá ochota kandidátů z roku 2021 ke změně pracovního místa v době „postcovidové“ se opět utlumila. Aktivních uchazečů o kvalifikovaná pracovní místa s koncem druhého čtvrtletí roku 2022 opět ubylo, nicméně počet vypsání pracovních míst zůstal nadále vysoký. Společnosti proto volí různé postupy, jak se s touto situací vypořádat a získat pro sebe kandidáty s potřebnou kvalifikací – posilováním interních náborových týmů, zapojením externího recruitera, poptávají mzdové analýzy a v mnoha případech také pomocí outsourcingu náborových služeb.

Ze strany kandidátů na volná pracovní místa, ať už aktivních či pasivních, tak vzniká vyšší tlak na růst mezd. Velké množství firem své strategie ohodnocování reviduje, existuje pak také řada společností, které nadále postupují v tomto směru opatrně a navýšení se brání. Vznikají tak překážky nejen pro nábor, ale také pro retenci a rovnost mezd mezi stávajícími a novými pracovníky.

Kromě aktivit přímo souvisejících s nábořem pozorujeme výrazný nárůst zájmu o posílení „brand identity“ zaměstnavatelů, a to jak směrem i interním zaměstnancům, tak i k externě, k pracovnímu trhu a potenciálním uchazečům obecně. Společnosti investují svůj čas i prostředky do employer branding kampaní, zaměřují se na stabilizaci a posílení loajality a spokojenosti klíčových zaměstnanců, jsou aktivnější na sociálních sítích, posilují jak interní firemní komunikaci, tak i směrem k potenciálním uchazečům o pracovní místa.

## Proaktivní přístup k náboru je nutností napříč téměř všemi obory

Faktem je, že v současné době je nezbytné přistupovat k náboru a nalákání těch správných talentů proaktivněji než dříve. Je pouze minimum uchazečů, kteří jsou na pracovním trhu dostupní a zároveň disponují kvalitami, které firmy požadují. Je stále častěji potřeba přímého vyhledávání a oslovení vhodných kandidátů, a to nejen na vysoce kvalifikovaných a specializovaných profesích v IT nebo inženýringu, ale také na rolích, kde to dříve nebylo běžné, například na účetních pozicích, front office rolích v bankovníctví nebo v administrativě, v HR či v obchodu.

# JAK ZAUJMOUT NEAKTIVNÍ UCHAZEČE

Vzhledem k nízkému počtu kandidátů, kteří se na pracovní místa sami aktivně hlásí, převládají nyní na pohovorech uchazeči, kteří byli s nabídkou nové práce osloveni napřímo. Tyto odborníky, kteří sami změnu nevyhledávají, je ovšem potřeba zaujmout něčím navíc. V prvním pololetí letošního roku jsme podrobně sledovali úspěšnost výběrových řízení s těmito uchazeči a identifikovali jsme čtyři hlavní kritéria, která jsou pro úspěšné zakončení náborového procesu důležitá:

## Rychlost a kvalita komunikace ze strany společnosti

Pokud oslovujeme uchazeče, který nemá akutní potřebu měnit pracovní místo, je potřeba zaměřit se na rychlou komunikaci, předání všech důležitých informací, které budou jednotné napříč kontaktními osobami a v průběhu výběrových řízení se nebudou měnit – například role a náplň práce, na kterou společnost uchazeče přijímá.

Jaké je ideální načasování? Na základě zkušeností se nám osvědčuje pravidlo 2-3-2 – tedy do dvou dnů od zaslání životopisu vyjádření či pozvání na pohovor, ten by se měl uskutečnit nejdéle během následujících 3 dnů a v dalších dvou dnech by měla následovat zpětná vazba s dalšími kroky. V ideálním případě má výběrové řízení dvě kola. Assessment centra a vícekolová výběrová řízení jsou aktuálně poměrně riziková a hrozí, že uchazeč v dlouhém výběrovém řízení přijme jinou nabídku.

## Prezentace společnosti a dojem z výběrového řízení

V případě aktivně oslovených uchazečů je to především firma, která může něco ztratit, pokud se jí nepodaří udělat během výběrového řízení dobrý dojem – a to kvalitního a perspektivního profesionála, díky kterému například dokončí nasmlouvaný projekt včas. Dlouhé čekání na samotný pohovor, vypnutá kamera při online schůzce, pohovor připomínající spíše výslech či pozdní feedback – to vše hraje proti vám.

## Něco „navíc“

Pokud máme kandidáta přesvědčit ke změně, je třeba zaměřit se na jeho motivaci a zjistit, co je v jeho současném zaměstnání tím potenciálně negativním faktorem, na jehož zlepšení můžeme cílit. Vzdálenost do práce a nízká flexibilita zaměstnavatele ohledně možnosti využití práce z domova? Osobní či profesní stagnace, nemožnost kariérního postupu a vzdělávání? Jen tak zjistíte, jak můžete být konkurenceschopní.

## Nabídka mzdy

Neopomenutelným a často nejdůležitějším faktorem jsou samozřejmě i finance, neměly by ovšem být tím jediným motivem. Pokud spolupracujete s personálně-poradenskou společností, váš konzultant bude jistě znát minimální finanční očekávání kandidáta, které společně na základě praxe uchazeče projednávali. Bude-li tedy pozván do výběrového řízení, automaticky se předpokládá, že toto očekávání je pro firmu reálné. Pokud bude finální finanční nabídka bez jiné kompenzace nižší, výběrové řízení bylo s největší pravděpodobností ztrátou času pro vás i kandidáta.

# PRŮZKUM: MZDOVÉ POŽADAVKY UCHAZEČŮ VS INFLACE

V počátku letošního roku tento trend nebyl až tak patrný, nicméně s postupem času, kdy se ukázalo, že problém vysoké inflace nebude krátkodobý, začali uchazeči své mzdové požadavky navyšovat. To potvrzuje 70 % zaměstnavatelů, kteří se zúčastnili našeho průzkumu v květnu 2022.

Do průzkumu se zapojilo 417 firem působících převážně v Praze (72 %), na další regiony České republiky pak připadá 28 % respondentů.

## Mzdové požadavky rostou nejvíce v IT a technických oborech

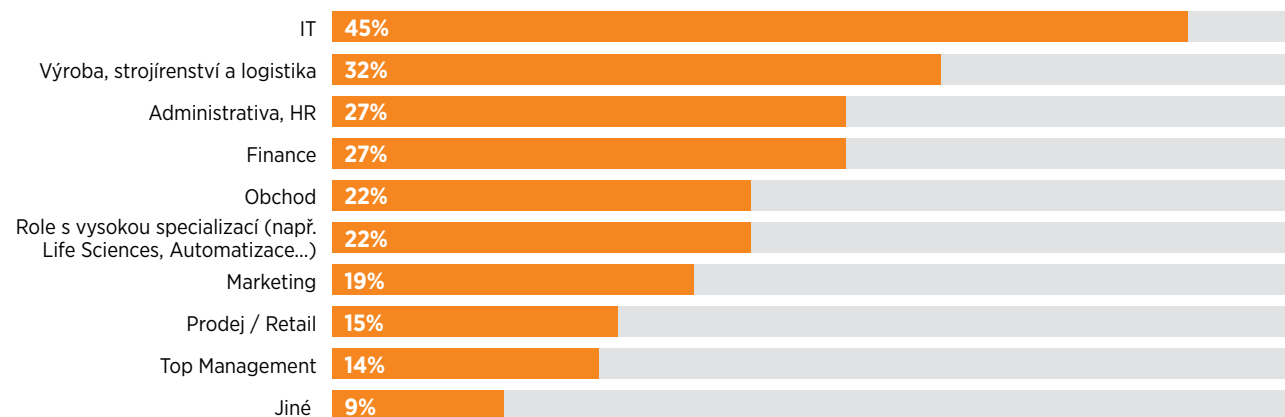
Z průzkumu vyplývá, že pouze v sedmi procentech případů se společnosti nesetkávají s vyššími finančními požadavky ze strany uchazečů. To může do určité míry souviset i s dříve zmíněnou aktivitou kandidátů na pracovním trhu. Společnosti, které jsou závislé na přímém oslovení kandidátů musejí obvykle počítat s nabídkou vyšší mzdy, aby uchazeče ke změně motivovaly.

Společnosti se tak nejčastěji potýkají s vyššími finančními nároky uchazečů v IT (45 %), v technických oborech (32 %), v administrativě a HR a ve financích (shodně 27 %). Naopak nejméně čelí vyšším mzdovým očekáváním firmy, které obsazují pozice v top managementu (14 %) a prodeji (15 %), tedy v profesích, kde významnou část mzdy tvoří také variabilní složka.

## Pozorujete změny v mzdových požadavcích uchazečů hlásících se na vaše volné pozice v souvislosti s růstem inflace?



## Kterých sektorů se to týká především?\*



\* Možnost volby více odpovědí

# PRŮZKUM: MZDOVÉ POŽADAVKY UCHAZEČŮ VS INFLACE

## Téměř polovina firem přijímá nové zaměstnance s vyšší nástupní mzdou než loni

Tato situace, spojená s nutností volná místa obsadit a zároveň potřebou zachovat si stávající talenty, vede v mnoha případech k tomu, že firmy navyšují mzdy více, než původně plánovaly. Shodně 30 % firem plánuje navýšit mzdy o vyšší procento plošně nebo na některých pozicích,

zároveň v mnoha případech tyto společnosti přijímají nové uchazeče s vyšší nástupní mzdou, než jaká byla pro dané role obvyklá v minulém roce. Mezi společnostmi, které přistoupily k vyššímu růstu mezd, je také více těch, které uvádějí, že se zaměřují také na další aspekty kromě mzdy, které jim náborů a práci s retencí zaměstnanců usnadňují než mezi firmami, které se rozhodly držet své původní politiky navyšování mezd.

## Budete v letošním roce měnit z důvodu vysoké inflace mzdovou strategii oproti původním plánům?\*

30%

Ano, růst mezd bude vyšší plošně

30%

Ano, vyšší růst mezd se bude týkat jen některých pozic

44%

Ano, přijímáme uchazeče obvykle s vyšší nástupní mzdou než v roce minulém

20%

Ne

17%

Zaměřujeme se na jiné aspekty, než je mzda

## Nastavení a péče o firemní kulturu je klíčovou prioritou firem

Firemní kultura a optimální flexibilní pracovní režim patří mezi absolutní priority firem, které aktivně řeší nové náborů i retenci stávajících zaměstnanců. Firemní kultura v době covidu značně utrpěla, svět se za tuto dobu neuvěřitelně proměnil, žádná společnost nezůstala stejná. Firmy

stále vyhodnocují a hledají optimální formy pracovního zapojení zaměstnanců a velké množství z nich se rozhodlo poskytnout svým lidem maximální flexibilitu. O to více úsilí je potřeba k udržení kvalitní a produktivní firemní kultury. Do popředí zájmu opět vystupují i benefity, které by měly odpovídat současným trendům a v ideálním případě nabídky uchazečům o práci možnost a volbu jejich kombinace podle potřeby každého jednotlivce.

## Co je tedy, kromě mzdy, vaší aktuální prioritou?\*

78%

Firemní kultura

75%

Flexibilní pracovní režim

68%

Optimalizace benefitů

44%

Stabilizace / fluktuace

7%

Jiné

\* Možnost volby více odpovědí

# PRŮZKUM: HOME OFFICE V LÉTĚ

## Home office v létě? Více než 40 % firem nabízí plnou flexibilitu

Možnost práce z domova či flexibilně si rozvrhnout pracovní dobu patří k nejžádanějším výhodám. Absence či velmi malé procento možnosti práce z domova bývá často důvodem k odmítnutí nabídky pracovní pozice, uchazeči často do těchto výběrových řízení odmítají vstupovat. S přicházejícím létem se tedy nabízí otázka, zda firmy hodlají podpořit častější využívání práce na dálku.

42 % respondentů průzkumu již nyní nabízí plně flexibilní pracovní režim a 34 % odpovídajících bude řešit požadavky svých zaměstnanců na individuální bázi. 5 % zaměstnavatelů hodlá dočasně umožnit svým zaměstnancům větší poměr vzdálené práce během letního období – nejčastěji pak o až 10 pracovních dní (39 %), objevuje se však i možnost jednoho až dvou měsíců vzdálené práce během léta (shodně 22 %).

## Plánujete v letním období posílit ve vaší společnosti možnost vzdálené práce či flexibilitu?

5%

Ano, plánujeme přes léto navýšit možnost práce na dálku

42%

Není potřeba, zaměstnanci mají plnou flexibilitu

34%

Požadavky zaměstnanců budeme řešit individuálně

18%

Ne

## Jak plánujete navýšit možnost vzdálené práce?

17%

o méně než 5 dní práce z domova navíc během léta

22%

až o 1 měsíc práce z domova během léta

39%

o méně než 10 práce z domova navíc během léta

22%

poskytneme až 2 měsíce práce z domova během léta



# VÝVOJ MEZD V ROCE 2022

## Technology

| Role                        | Mzda (min-max) původní<br>predikce pro rok 2022 | Mzda (min-max)<br>aktuální stav |
|-----------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------|
| Java Developer              | 60 000 - 120 000                                | 75 000 - 130 000                |
| C# / .NET Developer         | 60 000 - 120 000                                | 75 000 - 130 000                |
| IT Project Management       | 80 000 - 160 000                                | 90 000 - 160 000                |
| SAP Specialist / Consultant | 60 000 - 140 000                                | 70 000 - 150 000                |
| DevOps                      | 80 000 - 130 000                                | 90 000 - 130 000                |

## Engineering

| Role                                           | Mzda (min-max) původní<br>predikce pro rok 2022 | Mzda (min-max)<br>aktuální stav |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------|
| EHS Engineer                                   | 35 000 - 60 000                                 | 42 000 - 70 000                 |
| PLC Programmer                                 | 30 000 - 60 000                                 | 38 000 - 72 000                 |
| Production / Manufacturing Engineer            | 50 000 - 75 000                                 | 55 000 - 77 000                 |
| Quality Engineer                               | 50 000 - 80 000                                 | 56 000 - 80 000                 |
| R&D Designer / Developer (electro, mechanical) | 50 000 - 85 000                                 | 58 000 - 90 000                 |

## Accountancy & Finance

| Role                              | Mzda (min-max) původní<br>predikce pro rok 2022 | Mzda (min-max)<br>aktuální stav |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------|
| Invoice Clerk / Junior Accountant | 30 000 - 38 000                                 | 33 000 - 45 000                 |
| Independent Accountant            | 45 000 - 65 000                                 | 50 000 - 70 000                 |
| Junior Controller                 | 40 000 - 50 000                                 | 45 000 - 60 000                 |
| Senior Controller                 | 65 000 - 85 000                                 | 70 000 - 90 000                 |
| CFO                               | 100 000 - 180 000                               | 120 000 - 250 000               |

## Administration & HR

| Role                        | Mzda (min-max) původní<br>predikce pro rok 2022 | Mzda (min-max)<br>aktuální stav |
|-----------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------|
| Customer Service Specialist | 40 000 - 48 000                                 | 45 000 - 50 000                 |
| IT Support Specialist       | 43 000 - 50 000                                 | 45 000 - 55 000                 |
| Order Management Specialist | 41 000 - 50 000                                 | 45 000 - 50 000                 |
| HR Specialist               | 42 000 - 50 000                                 | 45 000 - 55 000                 |
| Admin Specialist            | 30 000 - 35 000                                 | 35 000 - 40 000                 |

# VÝVOJ MEZD V ROCE 2022: KOMENTÁŘE



Vyšší mzdové požadavky odůvodněné rostoucí inflací mohou za segment informačních technologií potvrdit. Pasivní kandidáti, kteří o změně zaměstnání uvažují, se častěji dotazují, zda potenciální zaměstnavatel provádí každoroční revizi výše mezd a zda v důsledku inflace plánují navyšování mezd v roce letošním. Častým požadavkem také bývá, aby bylo navýšení mzdy po šesti měsících či jednom roce zakotveno v nabídkovém dopise či přímo v pracovní smlouvě. To se týká především uchazečů v oblasti vývoje softwaru a v IT managementu.

Rychlejší růst mezd oproti původním očekáváním je pak patrný na spodní hranici nabízených částek, nejvýrazněji se projevuje především u juniorů a uchazečů s kratší pracovní zkušeností.

## **Matěj Vondráček**

Team Leader, Hays Technology



Z pohledu IT kontraktorů jsme zaznamenali požadavky na zvyšování sazeb již koncem minulého roku, kdy byl požadavek cca 8-10 % z denní sazby, typicky bývá požadováno paušální navýšení denní sazby o 500 Kč, což činí zhruba deset tisíc korun měsíčně.

Momentálně, s inflací kolem 14 %, se začíná na trhu zase objevovat rostoucí zájem o navýšení stávajících sazeb a kontraktori, kteří se hlásí na nové role, žádají automaticky více. Nejvíce se to týká vývojových rolí – Java, .NET, PHP, front end developeri, kde nárůst při změně projektu bývá 10-15 %.

## **Ondřej Litavský**

Manager, Hays IT Contracting



V oblasti financí a účetnictví pozorují navýšení finančních požadavků uchazečů především na juniorních rolích, dále na klasických účetních pozicích či na roli hlavní účetní. Tento trend je patrný zejména v případě pozic s využitím angličtiny. Navýšení dotklo také v controllingu, kde mzda juniora začíná na 45 tisících korun. Nárůst mezd se promítá i do seniorních rolí, objevují se také nové pozice, jako například Finance Process Improvement Manager (Finance Process Architect), které se věnují nastavování a zlepšování procesů ve financích a automatizaci.

## **Petra Kadlečková**

Team Leader, Hays Accountancy & Finance



# VÝVOJ MEZD V ROCE 2022: KOMENTÁŘE



Téma výše mezd je ve společnostech živě diskutováno, pravidelně řešíme s našimi klienty zakázkové mzdové průzkumy, zejména v odvětví výroby, a to napříč profesemi a senioritami pozic. Společnosti se snaží objevovat nové cesty, kde získat uchazeče pro oblast inženýringu, kterých je na trhu velký nedostatek. Stále častěji se proto obracejí do zahraničí, aby tímto způsobem vyřešily svá neobsazená kvalifikovaná pracovní místa.

## Jan Nezkusil

Section Manager,  
Hays Engineering, Logistics, Sales & Marketing



V Back office, zákaznickém servisu i HR pozorují v posledních měsících velké oživení a nárůst nových rolí. Tato zvýšená poptávka způsobila zvýšení finančního očekávání uchazečů. V oblasti zákaznického servisu pak tento trend umocňuje zájem o německy hovořící uchazeče. Vzhledem k nedostatku zkušené pracovní síly stoupají mzdové požadavky juniorních uchazečů pro IT podporu, a to až o 10 %.

Návrat zaměstnanců do kanceláří, zvýšená náborová aktivita firem a větší důraz na HR agendu se pak propisuje do vyšší poptávky po těchto rolích, což opět často vede k nabídce vyšší mzdy.

## Veronika Jeníčková

Hays Business Services, HR & Office, Retail



# ZÁVĚREM

---

Růst mezd na kvalifikovaných pracovních místech v roce 2022 oproti původním očekáváním mírně zrychlí, nicméně výši inflaci nedorovná a reálná mzda tedy klesne.

Aktuální situace ukazuje, že v průměru se zvýší mzdy specialistů o osm až devět procent, namísto očekávaných šesti. Růst mezd je ovšem napříč pracovním trhem disproporční, nedotýká se stejnou měrou všech profesí a všech oborů. U některých společností je patrná tendence uchazeče přeplácat, v některých případech, kdy je potřebná dovednost extrémně nedostatková, si může pracovník přijít na mzdu i o 20 % vyšší, než jakou by získal například před rokem.

Obecně se vyšší nárůst mezd nyní objevuje častěji na juniorních pozicích s kratší dobou praxe, kde se zaměstnavatelé zaměřují více na potenciál konkrétního uchazeče ve firmě; a dále samozřejmě na rolích s vysokou poptávkou, především na technických a technologických profesích.

Z pohledu zaměstnanců a uchazečů o práci není navýšení o původně plánovaných 5-6 % v tuto chvíli dostačující a společnosti s takto nastavenou politikou se tak nyní dostávají na pracovním trhu do určité konkurenční nevýhody.



# O NÁS

---

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

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

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

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

## 13

### oblastí specializace

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

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

# KONTAKTUJTE NÁS

---

**Hays Czech Republic s.r.o.**

**Olivova 4/2096**

**110 00 Praha 1**

 [prague@hays.cz](mailto:prague@hays.cz)

 +420 228 887 915

**Hays Czech Republic s.r.o.**

**Moravské nám. 3**

**602 00 Brno**

 [brno@hays.cz](mailto:brno@hays.cz)

 +420 770 179 575

**hays.cz**