

HAYS Working for
your tomorrow

HAYS CZECH REPUBLIC MZDOVÝ PRŮZKUM 2025

hays.cz



OBSAH

[Úvod ▶](#)[O publikaci ▶](#)[Průzkum zaměstnavatelů ▶](#)[Flexibilní novela zákoníku práce ▶](#)[Průzkum zaměstnanců a uchazečů o práci ▶](#)[Finance a účetnictví ▶](#)[Business Services ▶](#)[HR a administrativa ▶](#)[Právo a právní služby ▶](#)[Obchod ▶](#)[Marketing ▶](#)[Life Sciences ▶](#)[Informační technologie ▶](#)[Inženýring a výroba ▶](#)[Logistika a supply chain ▶](#)[Stavebnictví a reality ▶](#)[Flexibilní formy zaměstnávání ▶](#)[O nás ▶](#)[Kontaktujte nás ▶](#)

ÚVOD



Vážené dámy, vážení pánové,

je mi potěšením Vás opět přivítat u dalšího vydání Mzdového průzkumu Hays. Stejně jako v předchozích letech, i v roce 2025 Vám přinášíme komplexní pohled na aktuální trendy na pracovním trhu v jednotlivých sektorech a výše mezd na konkrétních specializovaných pracovních pozicích, včetně prognózy vývoje trhu v letošním roce.

Data makroekonomických ukazatelů v roce 2024 potvrzují stabilní vývoj české ekonomiky, nicméně s určitými výzvami. Nezaměstnanost se v loňském roce držela na průměrné úrovni 3,8 %, je tedy dlouhodobě velmi nízká. Počet nabízených volných míst meziročně mírně poklesl, a to z 280 tisíc na současných

266 tisíc. Předpokládaný růst hrubého domácího produktu v roce 2024 se pohybuje okolo 1,1 %, přičemž problematická je zejména zahraniční poptávka a pokles průmyslu, úzce navázaného na dění v sousedním Německu. Inflaci se v loňském roce dařilo držet na průměrných hodnotách okolo 2,5 %, což se sice promítlo do růstu reálných mezd, nicméně životní náklady lidí, především pak náklady spojené s bydlením, se dále zvýšily. Česká ekonomika tedy nerostla tak rychle, aby umožnila zaměstnavatelům progresivně či významněji zvyšovat počty zaměstnanců.

Některá odvětví zažila proto z hlediska náborů klidnější rok, jiná se ovšem stále vyznačovala vysokou poptávkou a nedostatkem uchazečů. Růst počtu zaměstnanců v loňském roce hlásilo 45 % zaměstnavatelů, o stagnaci hovoří 29 % společností a meziroční pokles počtu zaměstnanců pak uvádí 24 % respondentů našeho průzkumu z řad firem. Pro letošní rok jsou firmy optimističtější, náborů plánuje 83 % zaměstnavatelů. Potvrdí-li se predikce ohledně rychlejšího růstu ekonomiky, mohou se tyto hodnoty v roce 2025 pozitivně promítnout do širší nabídky pracovních míst pro kvalifikované profesionály.

Je zároveň velmi zajímavé pozorovat, jak se postupně mění požadavky na uchazeče, především pak v oblasti měkkých dovedností. Dnešní dynamická doba si žádá především flexibilní přístup ke změnám a inovacím, silné komunikační dovednosti, schopnost spolupracovat v týmu, ochotu vzdělávat se, nezbytné kritické myšlení a silný leadership.

V letošním mzdovém průzkumu se věnujeme hlavním oborovým a HR trendům ve 12 různých specializacích, ve kterých zároveň uvádíme aktuální průměrné výše mezd nabízené na jednotlivých pracovních pozicích. Jako uchazeč o zaměstnání tak získáte validní informace pro váš další kariérní rozvoj, jako zaměstnavatel či personalista pak jistě oceníte unikátní a ucelený vhled do aktuálního dění na pracovním trhu v mnoha oborech.

Doufám, že pro vás bude Mzdový průzkum Hays cenným zdrojem informací a velmi mě těší, že Vám můžeme být v dynamickém světě práce spolehlivým partnerem.

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

O PUBLIKACI

Metodologie

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

Uváděné částky představují rozmezí průměrné měsíční hrubé mzdy, typicky nabízené ve větších městech České republiky.

Mzdová data byla získávána v průběhu roku 2024 z databáze společnosti Hays Czech Republic a zohledňují jak nabízenou výši mezd, tak požadavky uchazečů a finální nabídku mzdy při obsazení pozice. Tyto informace jsme doplnili výstupy z průzkumu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, který proběhl v říjnu 2024. Tohoto průzkumu se zúčastnilo 776 respondentů z řad zaměstnanců a uchazečů o práci a 495 respondentů z řad zaměstnavatelů působících na českém pracovním trhu.

Děkujeme

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

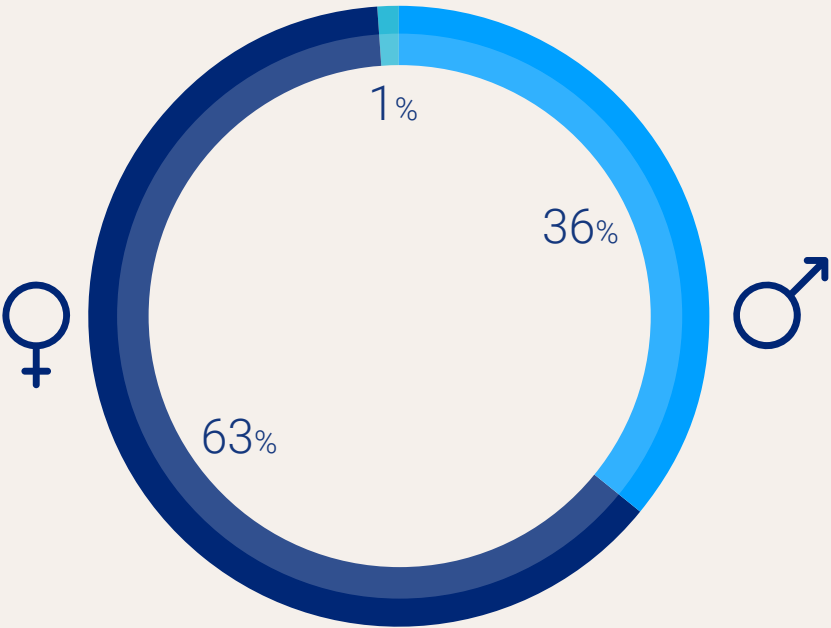


PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ

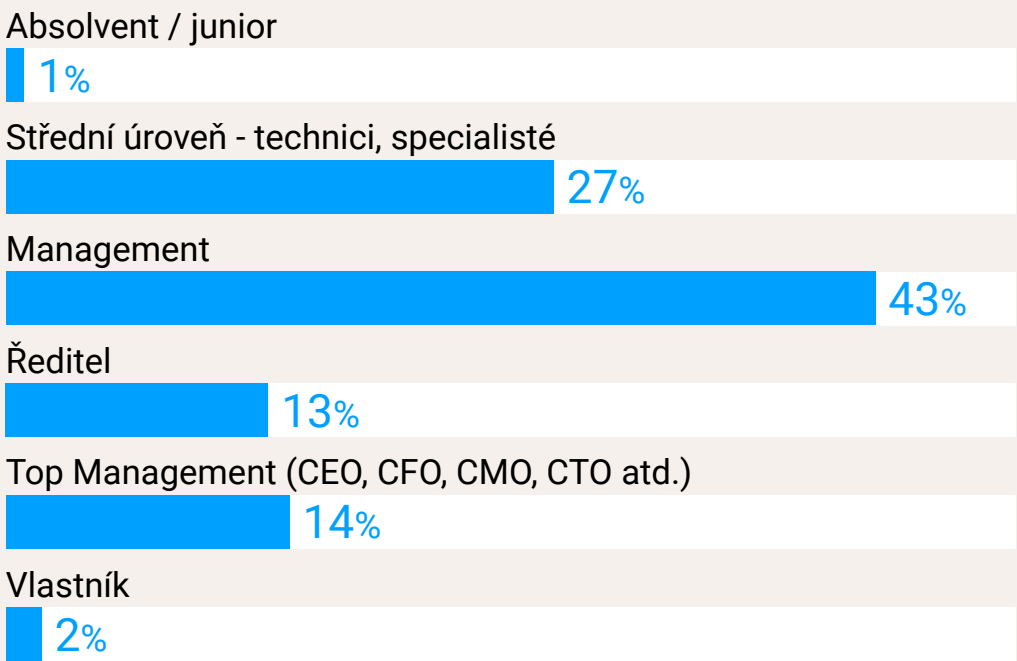
SPECIFIKACE RESPONDENTŮ

Respondenti dle pohlaví

● Muži ● Ženy ● Nechci uvést

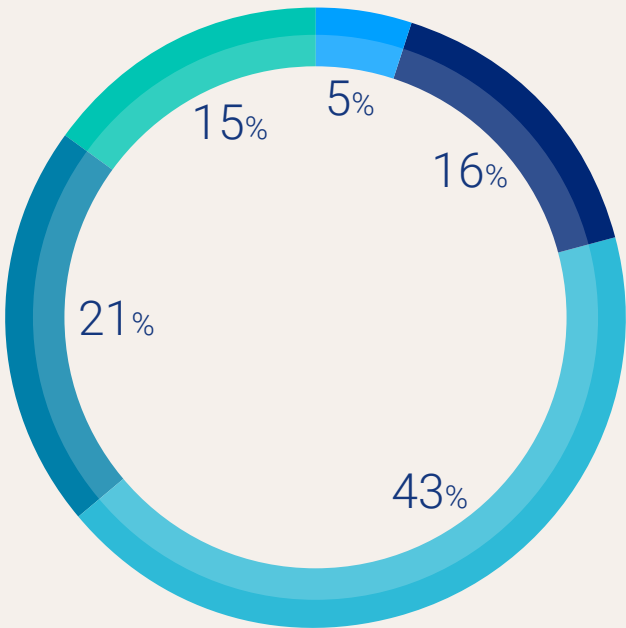


Respondenti dle úrovně pozice

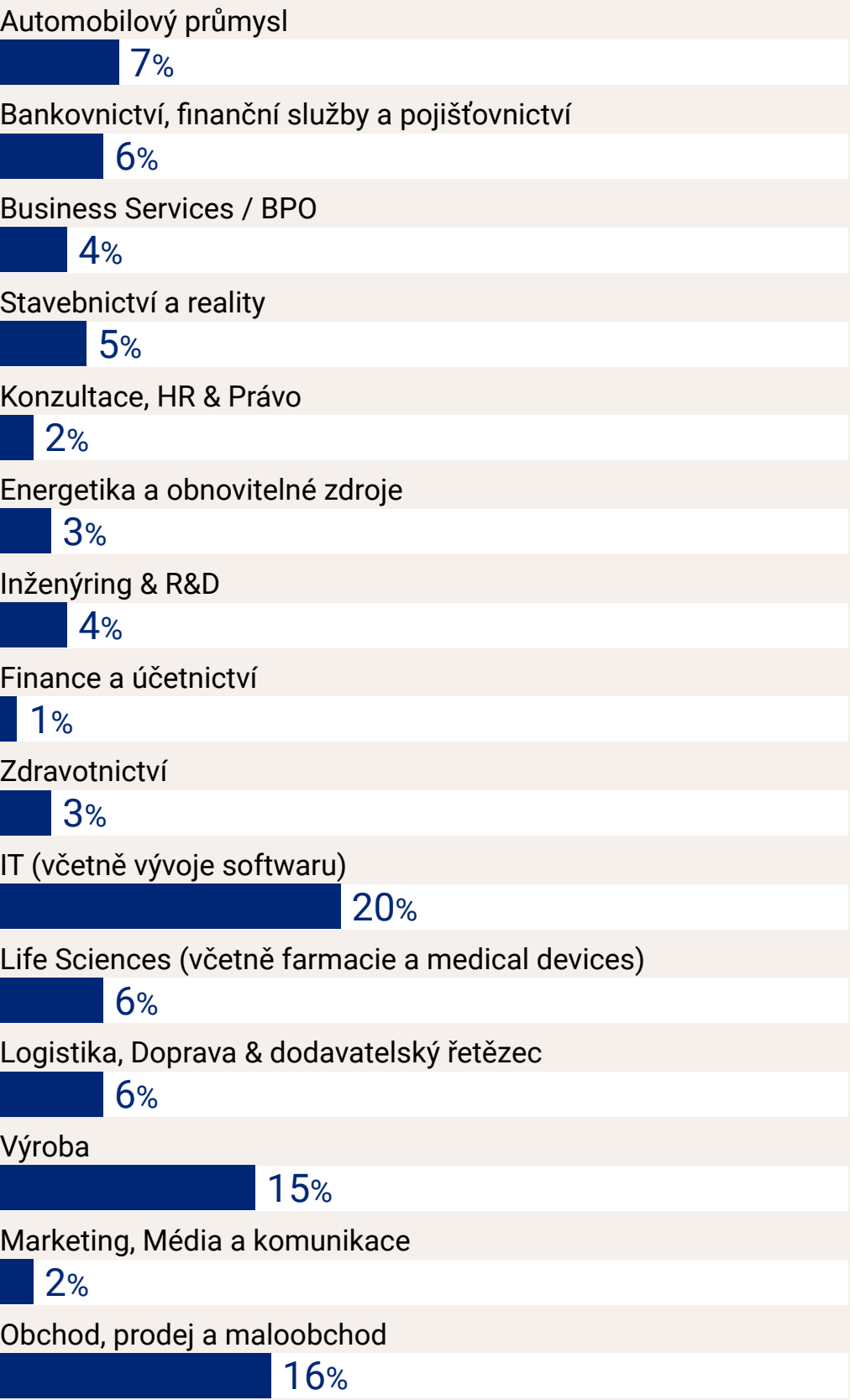


Respondenti dle velikosti organizace

● Do 10 zaměstnanců
● 11 - 50 zaměstnanců
● 51 - 250 zaměstnanců
● 251 - 1 000 zaměstnanců
● více než 1 000 zaměstnanců



Respondenti dle odvětví



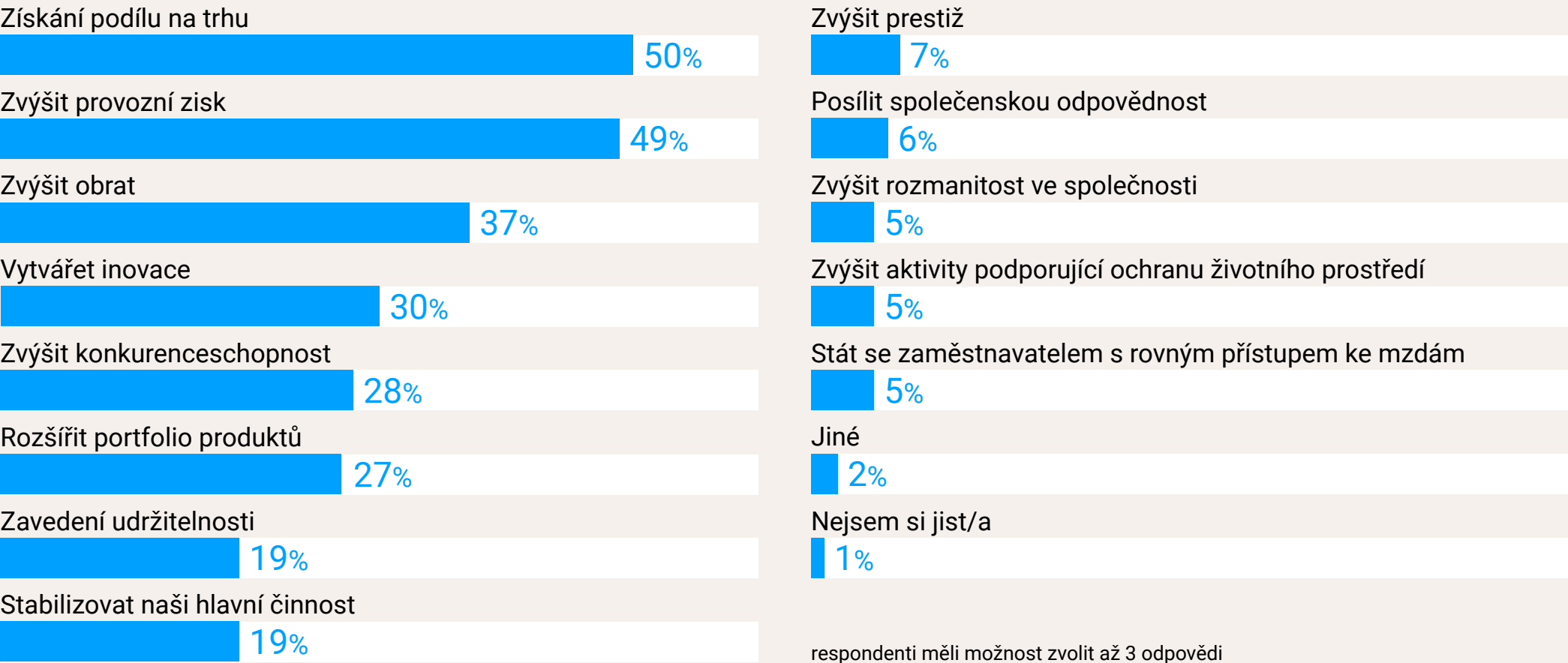
PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ

STRATEGIE A HR INVESTICE

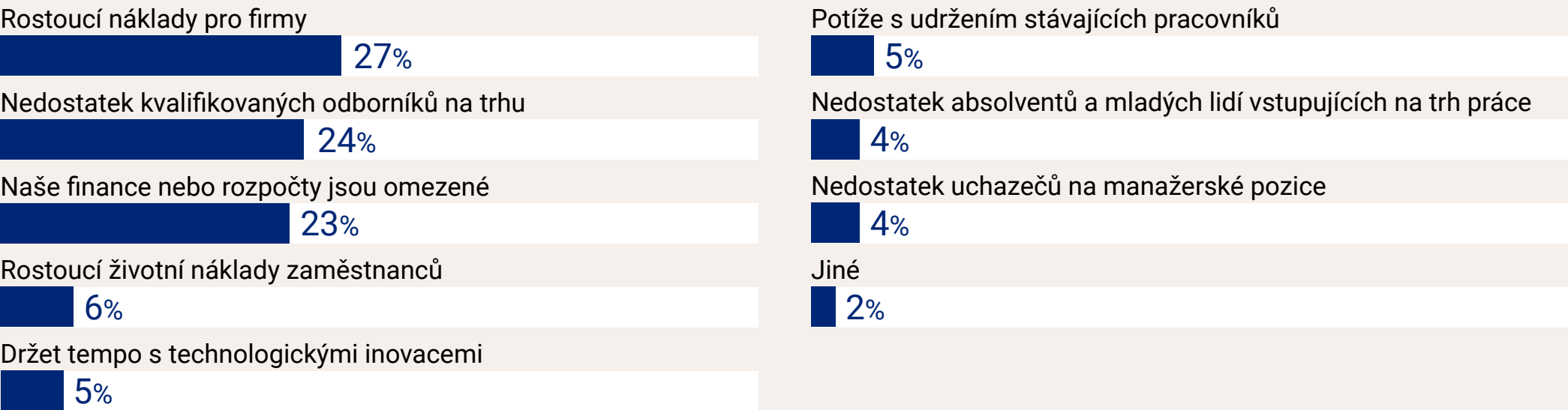
Strategické cíle zaměstnavatelů jsou zřejmé a jednoznačně směřují k získání většího podílu na trhu, zvýšení provozního zisku a obrátu. Jakými způsobem toho firmy dosahují? Představením inovativních produktů a služeb, posílením konkrétních týmů seniorními odborníky s patřičnou zkušeností a kvalifikací, procesními optimalizacemi, které často obnášejí větší množství automatizované práce, investicemi do potřebných technologií, ale i pokračujícími úsporami tam, kde je to možné.

Firmy se i nadále potýkají s vysokými vstupními náklady, které je v dosažení cílů omezují. Zatímco na nedostatek kvalifikovaných uchazečů na pracovním trhu si stěžuje téměř čtvrtina všech respondentů, společně s nedostatkem juniorních kandidátů a manažerů se pak s chybějícími dostupnými pracovníky potýká 32 % firem. Komplikací jsou také omezené rozpočty, které brání potřebným investicím – jak provozním, tak i personálním.

Na jaké strategické cíle se aktuálně zaměřuje vaše společnost?



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



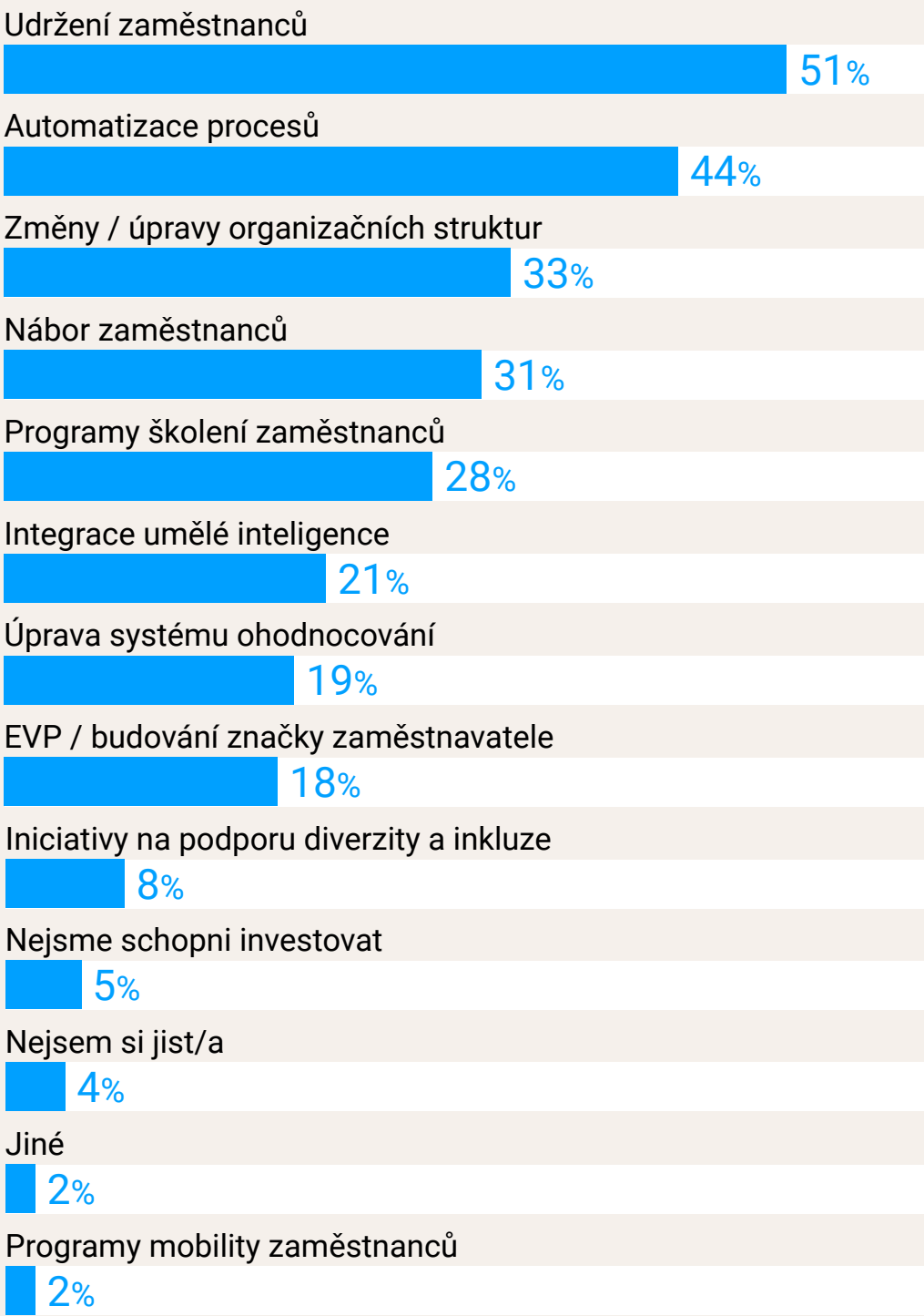
PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ

STRATEGIE A HR INVESTICE

Kombinace těchto faktorů, tedy vysokých nákladů, omezených rozpočtů a nedostatku uchazečů na trhu tedy určuje klíčový úkol HR strategií firem, kterým je udržení stávajících zaměstnanců. Nechtějí riskovat ztrátu kvalitních, proškolených zaměstnanců se zkušenostmi a znalostmi, které jsou v jejich oboru těžko nahraditelné. Péče o stávající zaměstnance by v letošním roce měla být jedním z hlavních cílů personalistů, a to napříč pracovním trhem. V mnoha odvětvích jsou patrné snahy přilákat zaměstnance zpět do kanceláří, aby firmy podpořily firemní kulturu, týmového ducha a tím zlepšily také efektivitu a produktivitu práce. To obvykle znamená také související investice do vylepšení pracovního prostředí.

Druhou v pořadí z hlediska HR priorit je pak automatizace procesů, která nejen že stávajícím zaměstnancům může ulevit od repetitivních úkolů, ale může také snížit budoucí potřebu pracovní síly na již tak exponovaném pracovním trhu.

Na jaké oblasti HR aktivit a investic se vaše společnost zaměřuje v roce 2024 a 2025?



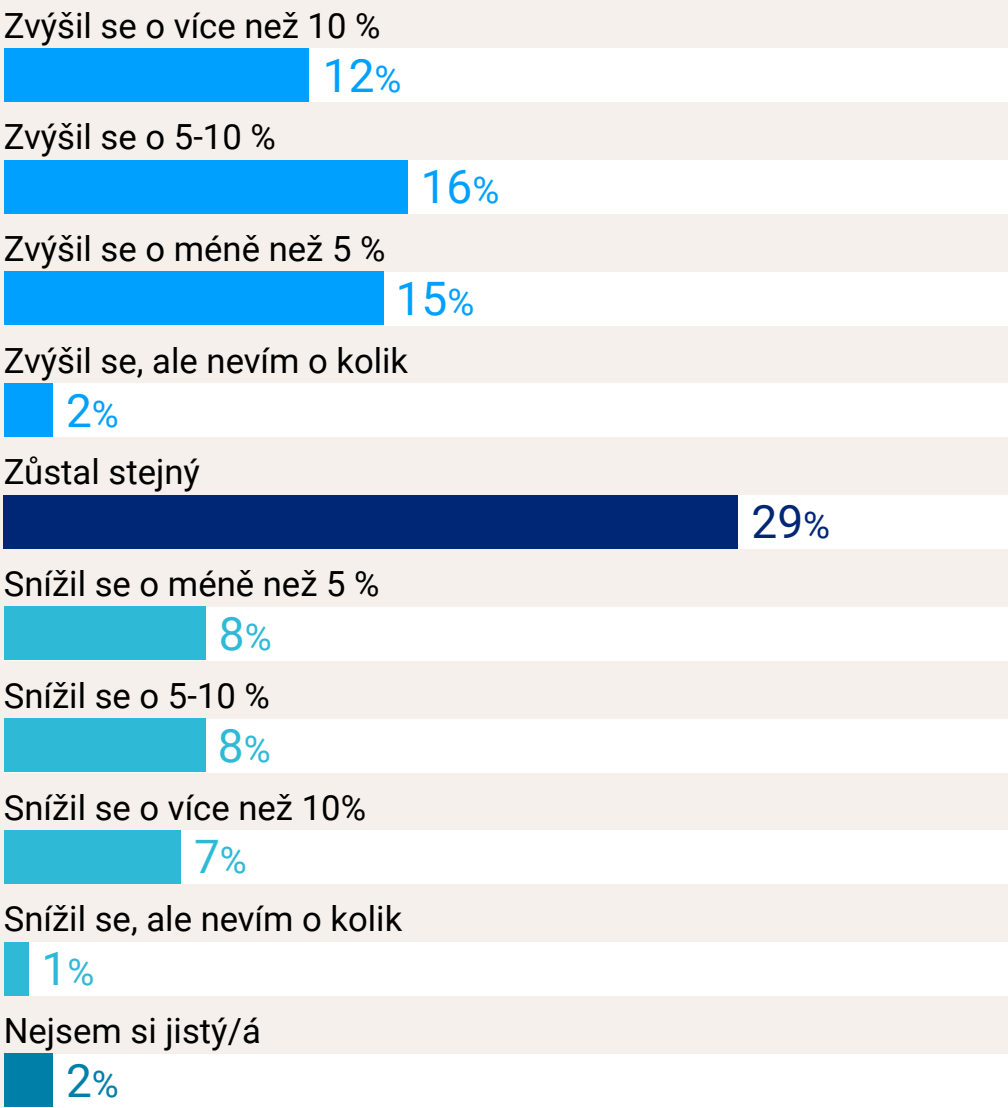
respondenti měli možnost zvolit až 3 odpovědi

PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ PRACOVNÍ TRH A ZAMĚSTNANCI

29 % firem z pohledu nábory zaměstnanců v loňském roce stagnovalo. Nárůst počtu zaměstnanců oproti předchozímu roku hlásí 45 % zaměstnavatelů, snížení počtu svých lidí pak uvádí 24 % respondentů, zbývající dvě procenta respondentů si pak změnou v počtu zaměstnanců nejsou jista.

Více než polovina firem (53 %) tedy v loňském roce náborů omezila či se soustředila především na nahrazování odchozích zaměstnanců. Nižší poptávka po zaměstnancích způsobuje vyšší konkurenci uchazečů na pracovním trhu, a často také prodloužení výběrových řízení, což může mít nepříznivý vliv na úspěch výběrového řízení.

Jak se v roce 2024 změnil počet zaměstnanců ve vaší společnosti?



Požadavky, které nyní zaměstnavatelé na uchazeče kladou, zaznamenaly v současném dynamickém prostředí mnoho nového, především v oblasti měkkých dovedností. Prioritou pro firmy je schopnost uchazečů přijímat změny (46 %), na druhém místě pak schopnost spolupráce s ostatními kolegy (41 %), následuje řešení problémů (36 %) a komunikační dovednosti (35 %). Tyto dovednosti mají pro firmy takřka stejnou důležitost, jako kvalifikační předpoklady uchazeče, díky nim totiž mohou zaměstnavatelé identifikovat talenty s potenciálem zůstat ve firmě dlouhodobě.

66 % zaměstnavatelů uvedlo, že se v loňském roce potýkalo s nedostatkem dovedností, respektive s nedostatkem uchazečů, kteří by tyto dovednosti do jejich společností přinesli. Největším problémem je dle jejich názoru nižší počet uchazečů v jejich oboru, kteří na pracovní trh vstupují (54 %), stejně tak jako vysoká konkurence zaměstnavatelů (taktéž 54 %). Neshody ve finančním očekávání uchazečů a nabídkou firem pak zaznamenává 29 % respondentů průzkumu.

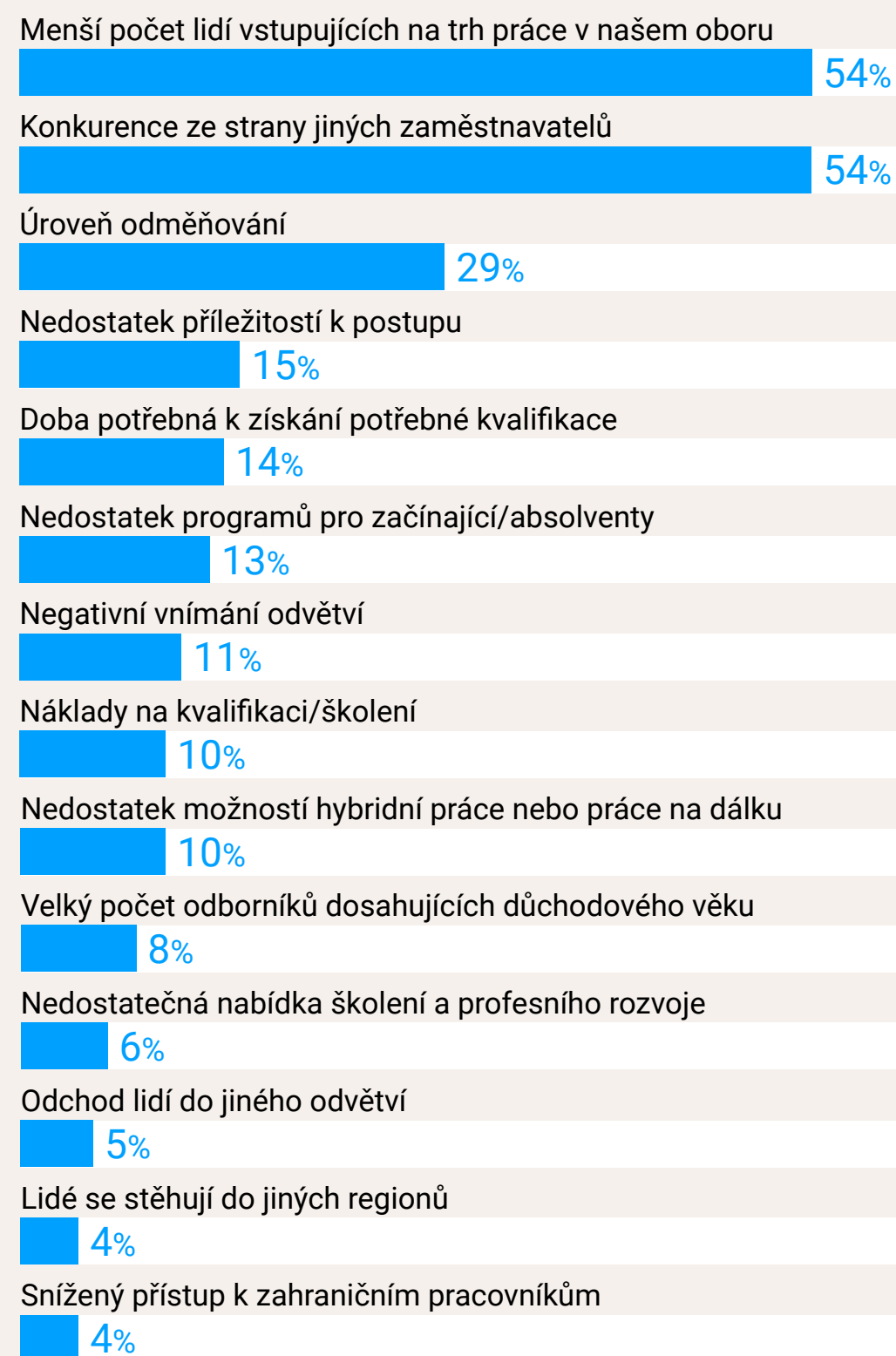
Jaké měkké dovednosti jsou ve vaší firmě nejvíce potřebné?



respondenti mohli zvolit až 3 odpovědi

PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ PRACOVNÍ TRH A ZAMĚSTNANCI

Jaké jsou podle vás hlavní příčiny chybějících dovedností ve vašem odvětví nebo oboru?

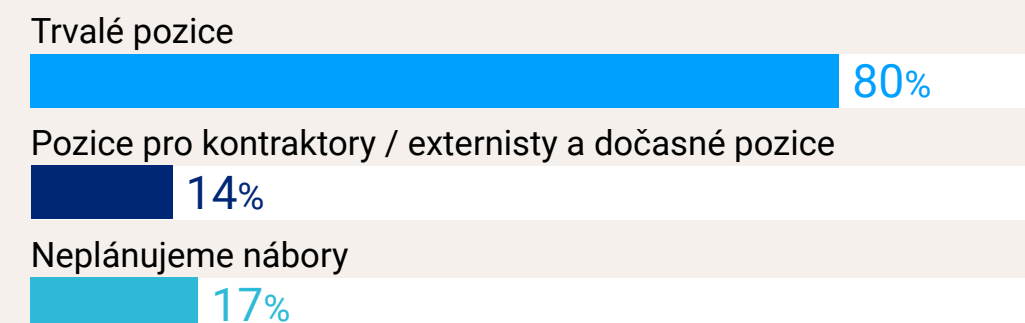


respondenti mohli zvolit až 3 odpovědi

Pro rok 2025 jsou firmy ohledně náborů poměrně optimistické. Trvalé pozice a/nebo dočasné role či projekty pro externisty plánuje 83 % zaměstnavatelů, zatímco 17 % respondentů z řad společností se k náborům aktuálně nechystá. V popředí zájmu zaměstnavatelů budou především pozice střední seniority, středního managementu a specialisté.

Příležitostí pro externí pracovníky a dočasné zaměstnance rok od roku přibývá. Jejich zapojení zaměstnavatelům přináší především větší flexibilitu personálních nákladů (68 %) a širší přístup k nedostatkovým dovednostem či ke specifickým dovednostem pro jednorázové projekty, které je obtížné nebo z nákladových důvodů komplikované získat prostřednictvím trvalých zaměstnanců.

Jaké pozice budete v příštím roce obsazovat?



respondenti mohli zvolit až 2 možnosti

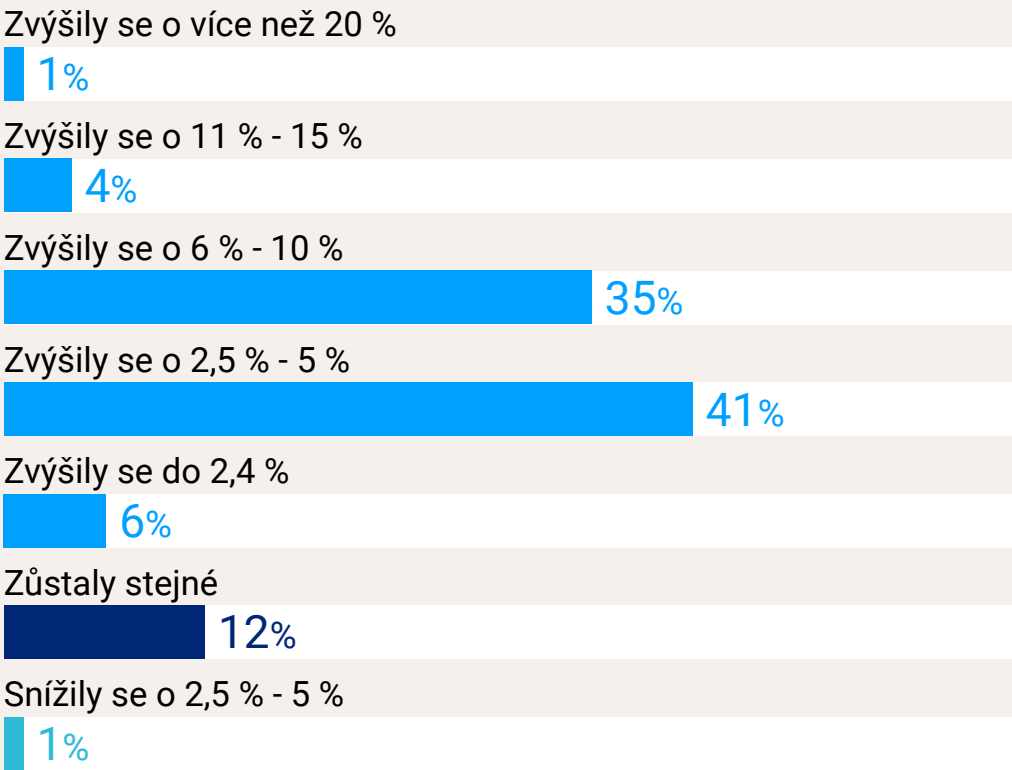
PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ

MZDY A BENEFITY

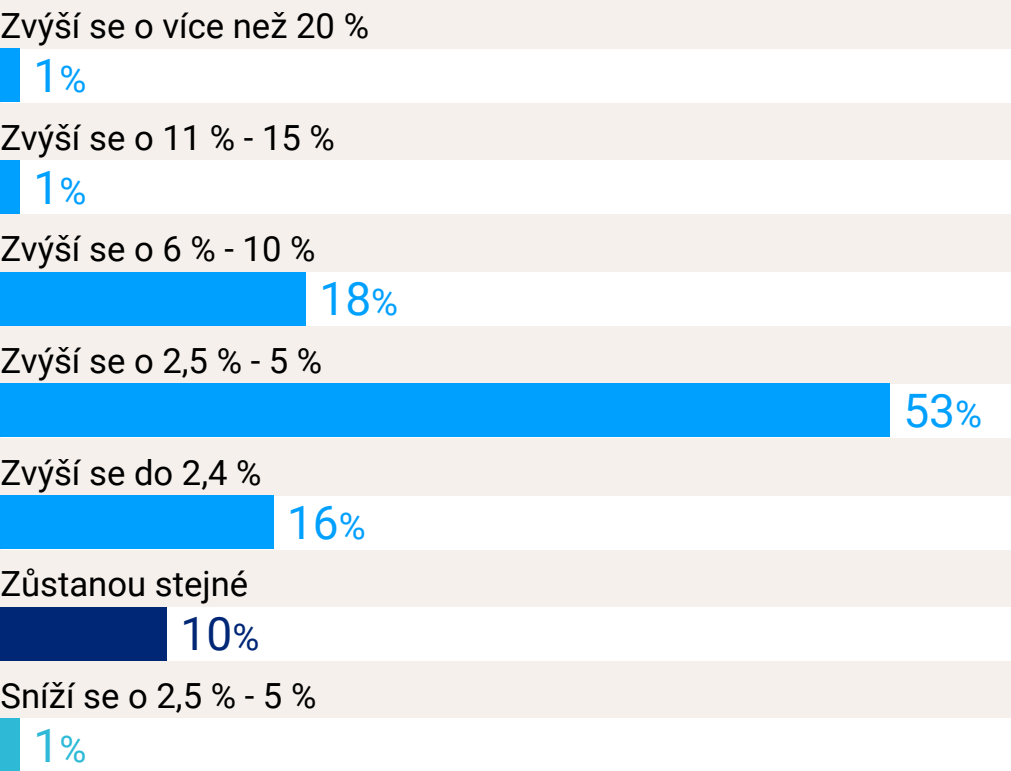
V loňském roce ke zvyšování mezd přistoupilo 87 % dotázaných zaměstnavatelů, v 81 procentech případů navýšení překonalo hodnotu inflace. Stagnaci hlásí 12 % respondentů. Nejčastěji se navýšovalo do 5 % (41 %), ovšem v rozmezí 6-10 % dokázalo zvýšit mzdy svým lidem 35 % společností.

V letošním roce se očekává mírné zpomalení růstu mezd, nicméně plánuje jej 89 % zaměstnavatelů a pouze 10 % očekává stagnaci. V rozmezí 2,5 - 5 procent by mělo zvýšit mzdy až 53 % zaměstnavatelů, ještě vyšší nárůsty, do 10 %, pak očekává 18 % dotázaných firem.

Jak se v roce 2024 změnily mzdy či sazby ve vaší společnosti?

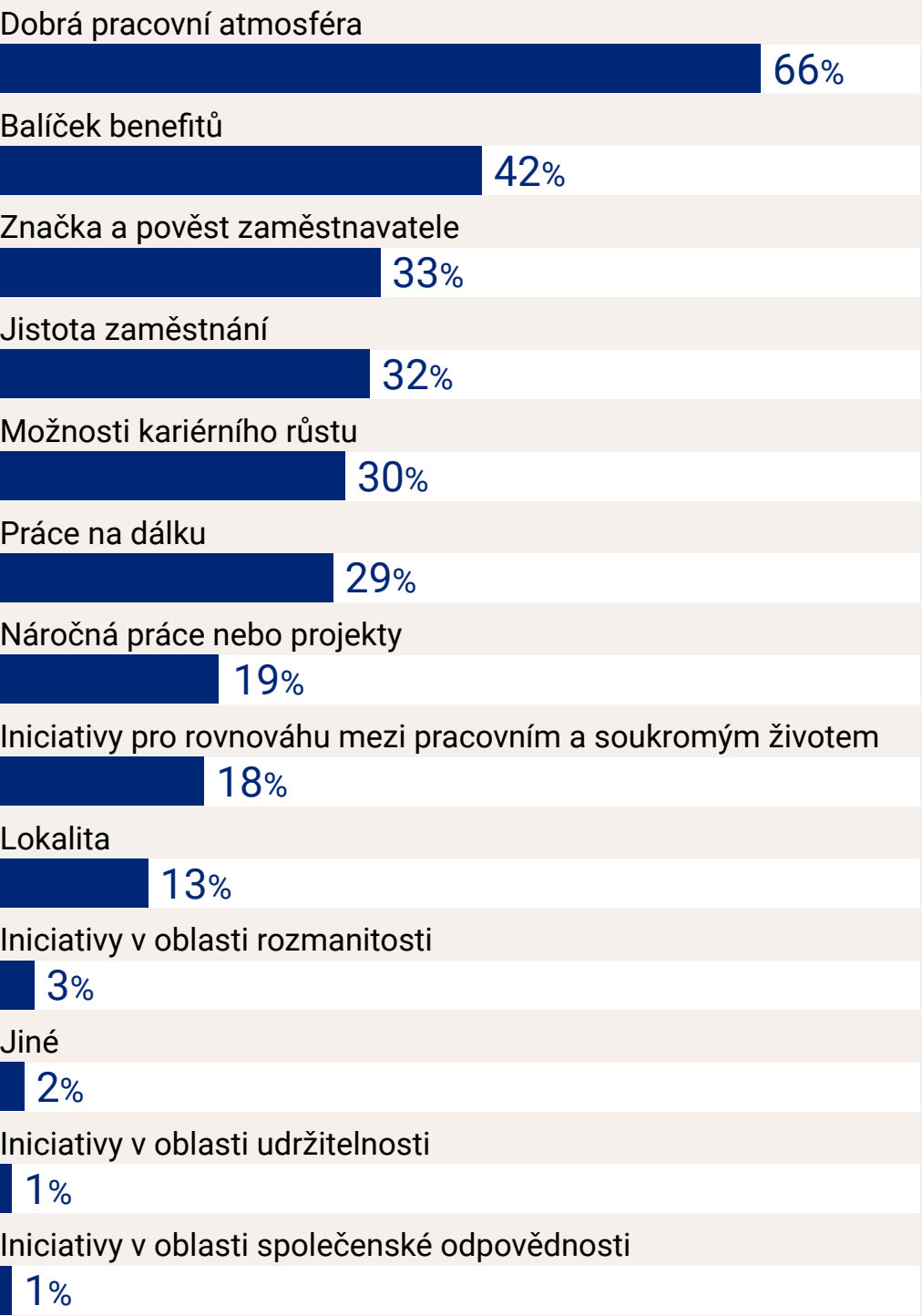


Jak očekáváte, že se v roce 2025 změní mzdy nebo sazby ve vaší společnosti?



Dobrá pracovní atmosféra se opakovaně drží na špičce mezi faktory, které pomáhají firmám udržet stávající zaměstnance a přilákat nové, uvádí to 66 % respondentů. Z výsledků průzkumu je patrné, že úprava nabídky benefitů patřila k jedné z HR priorit. 42 % respondentů uvádí, že právě portfolio firemních výhod jim s retencí zaměstnanců pomáhá. Následuje značka zaměstnavatele (33 %) a jistota zaměstnání (32 %).

Které z následujících faktorů jsou kromě mzdy nejdůležitější pro získání a udržení zaměstnanců ve vaší společnosti?



respondenti mohli zvolit až 2 možnosti

PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ

MZDY A BENEFITY

Jaké benefity standardně nabízíte vašim zaměstnancům?



respondenti měli možnost zvolit více odpovědí

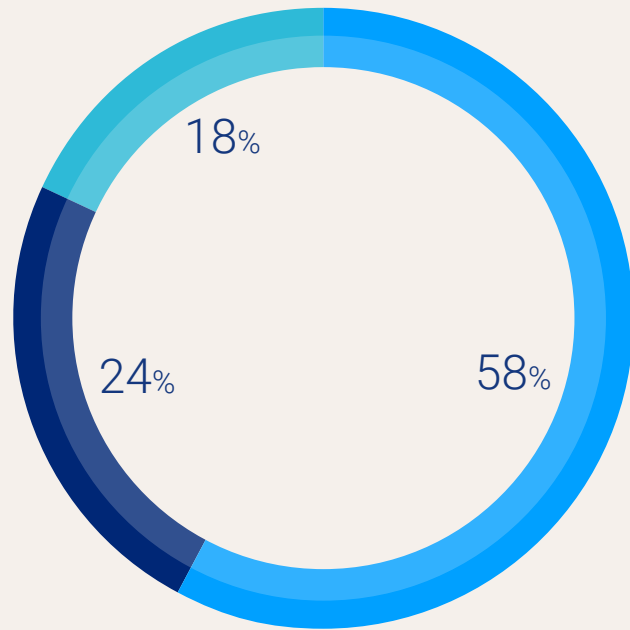
PRŮZKUM ZAMĚSTNAVATELŮ UMĚLÁ INTELIGENCE NA PRACOVÍŠTI

Využití umělé inteligence v pracovním prostředí zaznamenalo v loňském roce velký posun. Významně se zvětšil objem společností, které svým zaměstnancům doporučují využití těchto technologií, řada z nich zavedla vlastní nástroje, aby minimalizovala rizika, která se s používáním umělé inteligence pojí. Na druhou stranu stále existuje mnoho zaměstnavatelů, kteří neposkytují svým lidem související školení, přestože je o ně mezi zaměstnanci velký zájem.

Budoucí využití nástrojů umělé inteligence má mezi zaměstnavateli rozporuplný přístup, 23 % jejich použití zakázalo nebo zákaz v následujících měsících plánují, a to především z důvodu etických a právních aspektů.

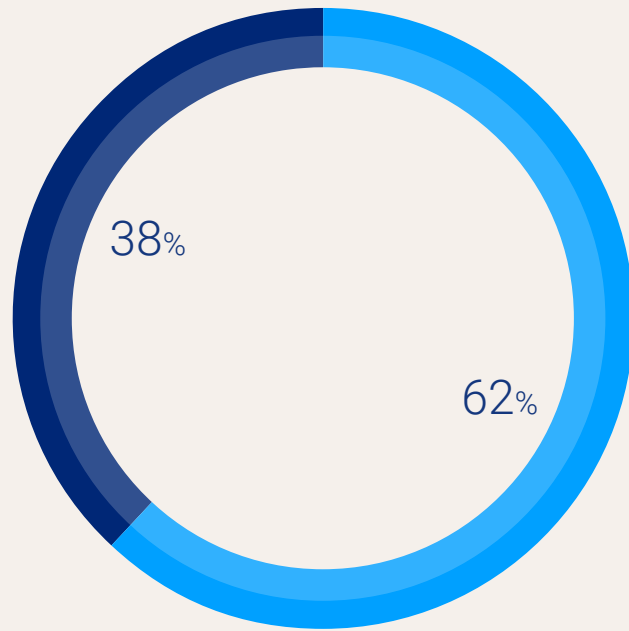
Doporučuje vaše společnost používání nástrojů umělé inteligence (UI) na pracovišti?

● Ano ● Ne ● Pouze vlastní / doporučenou UI platformu

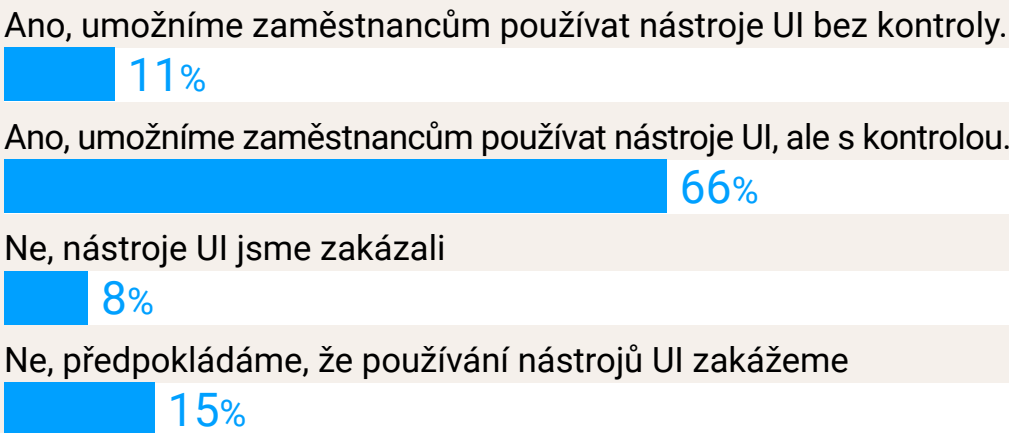


Nabízí vaše společnost školení či podporu pro používání nástrojů UI?

● Ano ● Ne



Předpokládáte, že vaše společnost umožní zaměstnancům využívat UI nástroje v budoucnu?



Jaké jsou důvody, proč vaše společnost nebude používat UI?



respondenti měli možnost zvolit až 3 odpovědi

FLEXIBILNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

Rok 2025 opět přinese řadu legislativních změn v oblasti pracovně-právních vztahů. Ty se budou týkat mnoha důležitých oblastí, schváleno již bylo například zvýšení minimální mzdy a její pravidelná roční valorizace.

Hojně zmiňovaná flexibilní novela zákoníku práce měla dle původních předpokladů nabýt platnosti hned v lednu 2025, tento termín se však z důvodů dodatečných diskusí a dalších legislativních priorit pravděpodobně odloží, nejdříve na duben, případně na červenec 2025.

Jaké novinky přinese flexinovela?

Další již schválenou změnou s platností od 1. ledna 2025 je **samorozvrhování pracovní doby** i mimo práce vykonávané vzdáleně. Zaměstnanci po dohodě se zaměstnavatelem mají možnost přizpůsobit si flexibilně pracovní dobu, samozřejmě ovšem s přihlédnutím k tomu, že délka pracovní doby musí být dodržena.

K hlavním novinkám, které flexinovela v roce 2025 představí, bude patřit například **možnost prodloužení zkušební doby** až na 4 měsíce, respektive na 8 v případě vedoucích pracovníků nebo také výpověď z pracovního poměru, která nově začne platit již dnem doručení a ze zákonem stanovených důvodů ji bude možné zkrátit až na jeden měsíc.

Úprava také přinese větší jistoty rodičům, kteří nově budou moci vykonávat během rodičovské dovolené stejný druh práce jako před nástupem na mateřskou dovolenou, a zaměstnavatel jim rovněž bude nově povinen garantovat možnost návratu na jejich původní pracovní místo, které zastávali před nástupem na rodičovskou dovolenou, a to až 2 roky. Doposud měl zaměstnavatel tuto povinnost pouze při návratu zaměstnance ihned po mateřské dovolené.

Návrh také zmiňuje možnost vyplácet mzdu v cizí měně, ovšem za předpokladu, že je tomu relevantní důvod, zejména tedy v případech, pracuje-li zaměstnanec v zahraničí nebo jedná-li se o cizince.

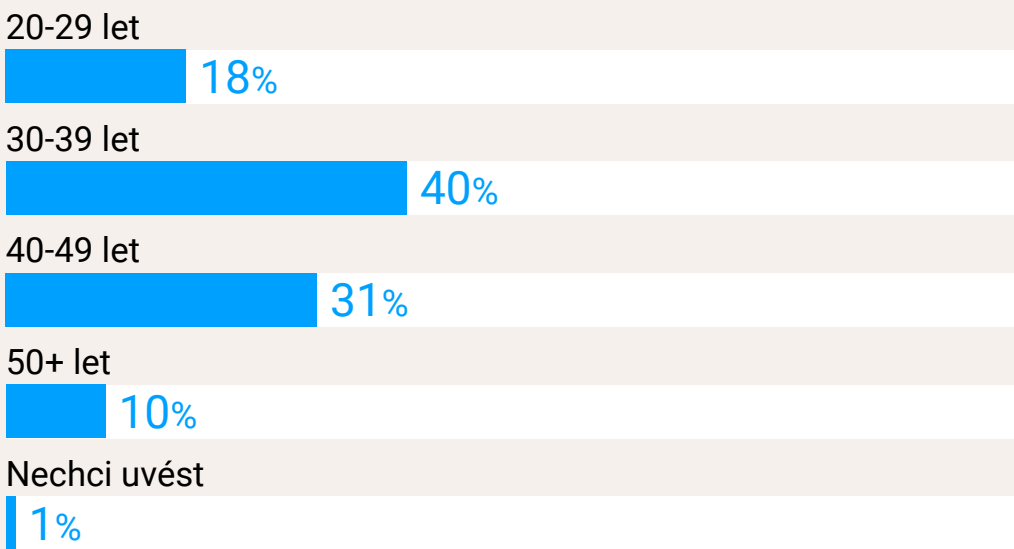
Další očekávaná změna má za cíl snížit náklady zaměstnavatelů na **odstupné při skončení pracovního poměru zaměstnance z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání**. 12měsíční odstupné, které v těchto případech zaměstnanci náleží, bude nahrazeno jednorázovou finanční náhradou, kterou bude moci zaměstnavatel uplatnit u pojišťovny.

V době tvorby tohoto článku není zatím možné upřesnit, kdy a v jaké podobě bude novela schválena. Věřme proto, že se zaměstnavatelé o finálních změnách dozví s dostatečným předstihem, aby se mohli důsledně připravit.

PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ

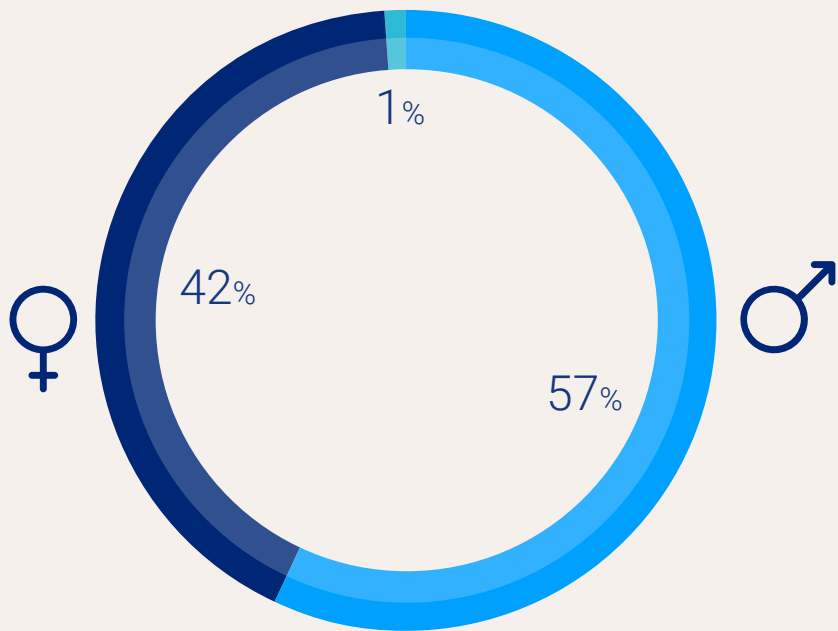
SPECIFIKACE RESPONDENTŮ

Respondenti dle věku

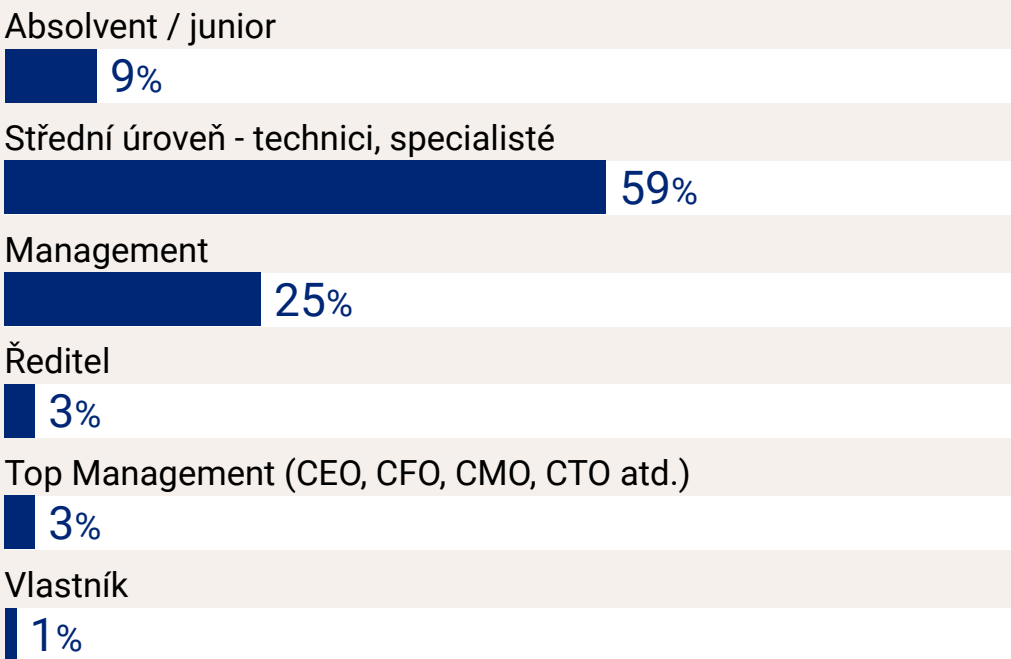


Respondenti dle pohlaví

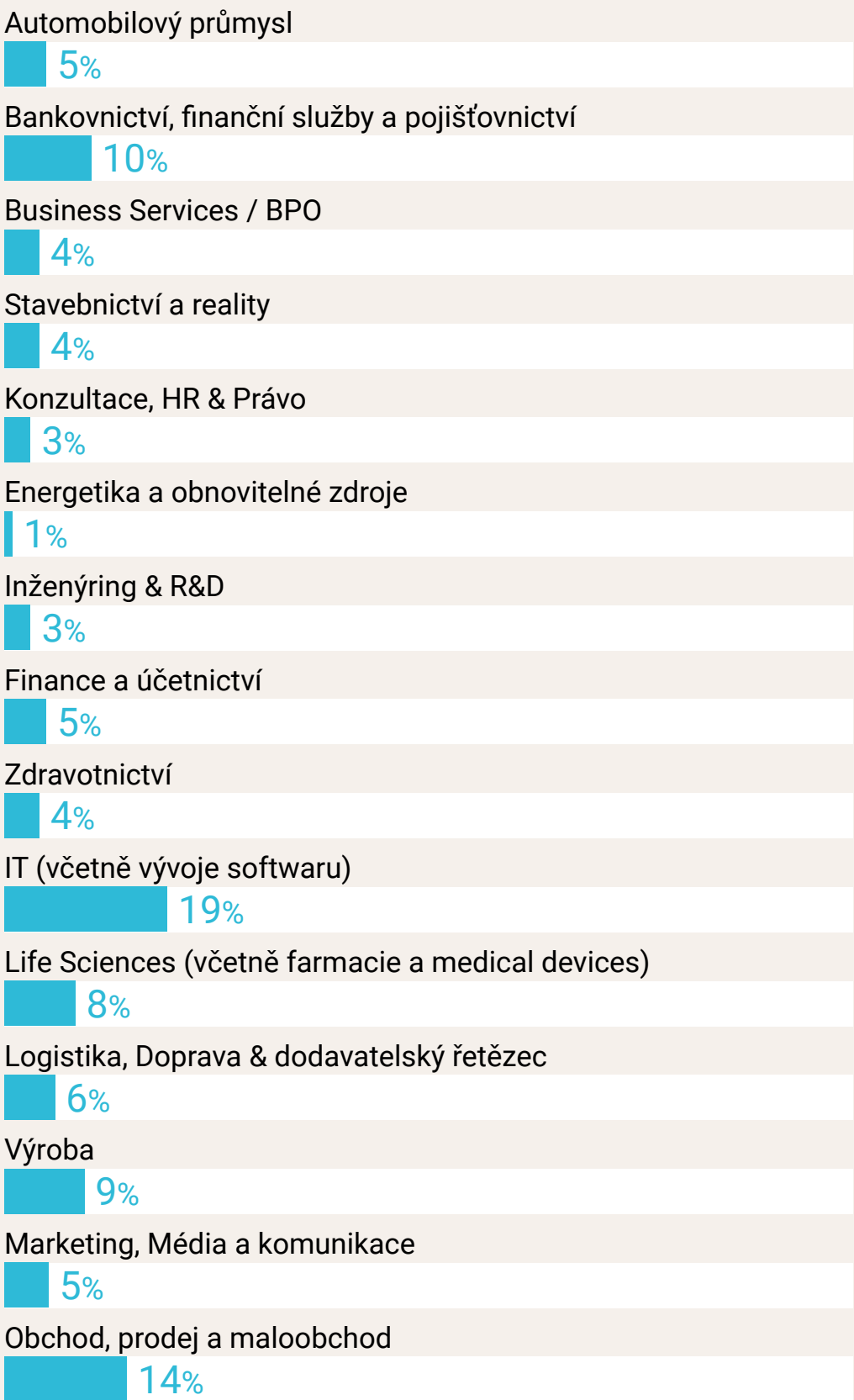
● Muži ● Ženy ● Nechci uvést



Respondenti dle úrovně pracovní pozice



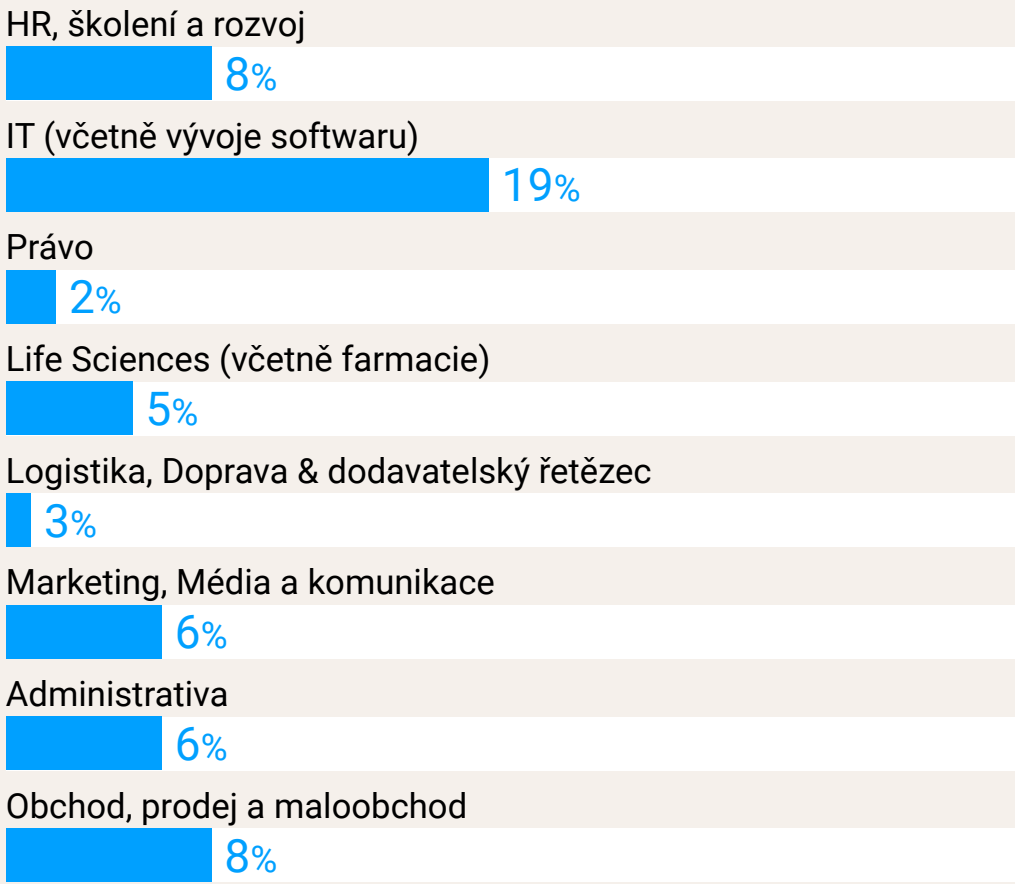
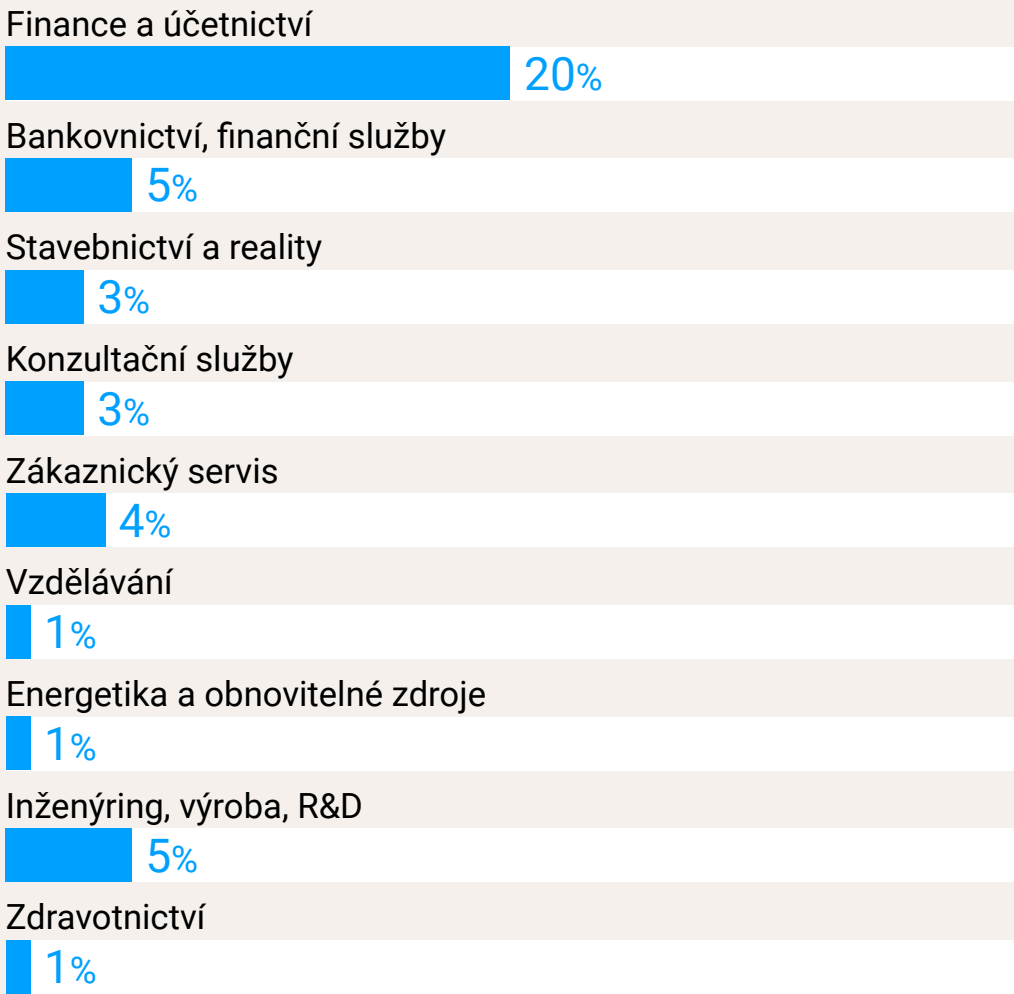
Respondenti dle odvětví



PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ

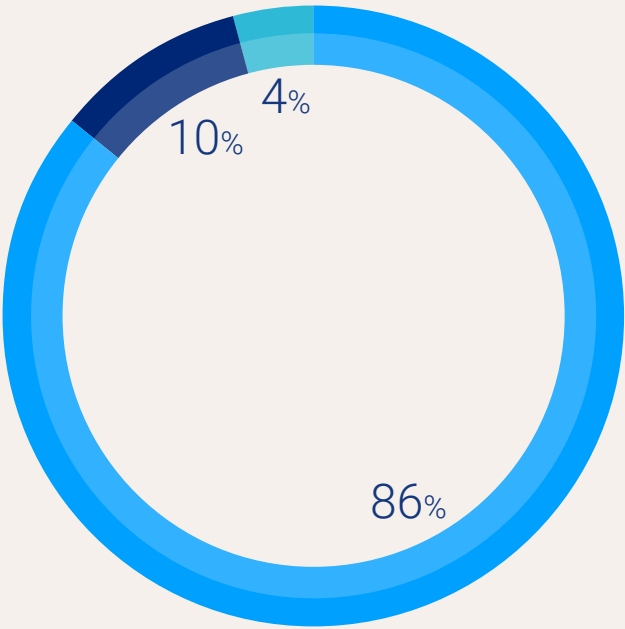
SPECIFIKACE RESPONDENTŮ

Respondenti dle pracovní pozice



Respondenti dle typu pracovní smlouvy

- Trvalý pracovní poměr
- Kontraktor / B2B / OSVČ
- Dočasný pracovní poměr / brigádník



PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ

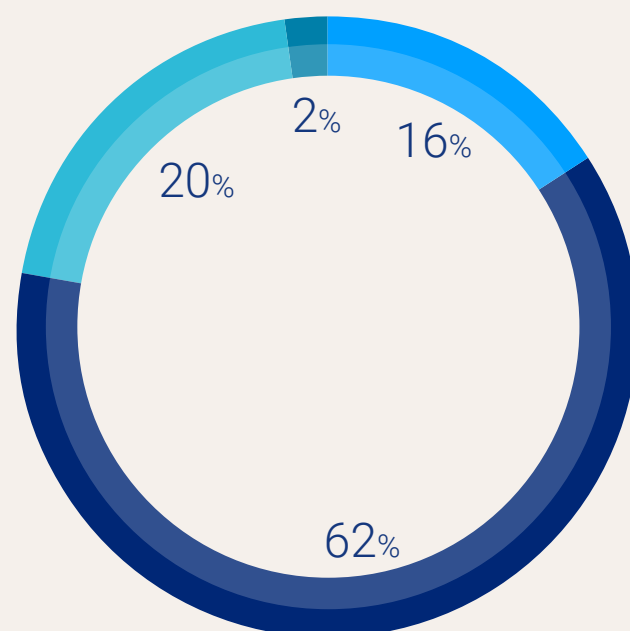
SPOKOJENOST ZAMĚSTNANCŮ V PRÁCI

Spokojenost zaměstnanců v práci zůstává meziročně stabilní, v současné době není ve svém působišti spokojeno „jen“ 22 % respondentů průzkumu, minulý rok to bylo 23 procent. Tuto hodnotu kopíruje také hodnocení spokojenosti s rovnováhou pracovního a soukromého života, která je nevyhovující pro 24 % zaměstnanců.

56 % zaměstnanců rovněž pociťuje, že nemá v rámci organizace možnost kariérního posunu. 24 % lidí, kteří takto odpověděli, zároveň zdůraznili svou nespokojenost v zaměstnání, to může potenciálně ukazovat na riziko, kdy tito lidé mohou zvažovat v blízké době nové uplatnění.

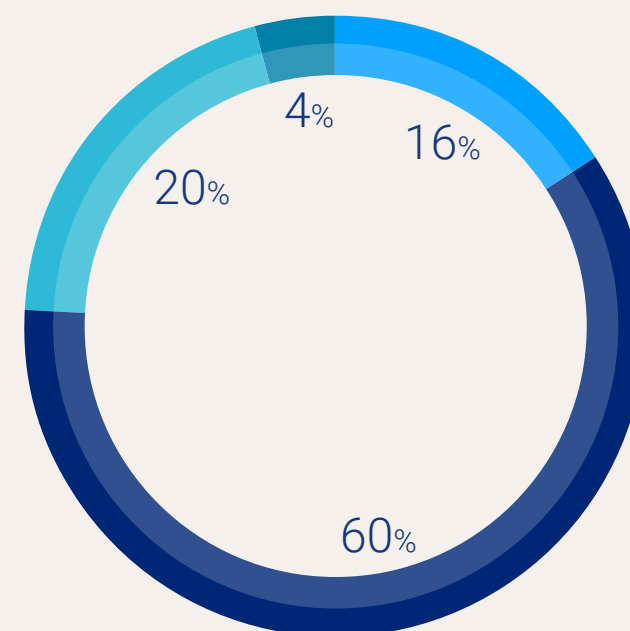
Jak hodnotíte spokojenost s vaším zaměstnáním?

- Velmi spokojen/a
- Spokojen/a
- Nespokojen/a
- Velmi nespokojen/a



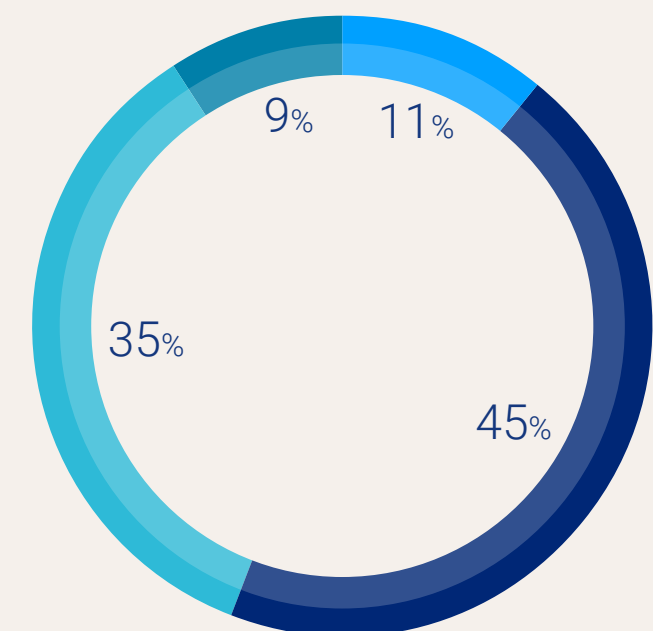
Jak jste spokojeni s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem?

- Velmi spokojen/a
- Spokojen/a
- Nespokojen/a
- Velmi nespokojen/a



Domníváte se, že máte ve firmě prostor pro kariérní růst?

- Rozhodně ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Rozhodně ano



PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ

SPOKOJENOST ZAMĚSTNANCŮ V PRÁCI

V otázce měkkých dovedností, které je zapotřebí zlepšit, se zaměstnanci a zaměstnavatelé rozcházejí. Zatímco přizpůsobivost vůči změnám je naprostou prioritou pro firmy, zaměstnanci si v tomto ohledu důvěřují a k oblastem, které je potřeba zlepšit především, ji neuvedli. Naopak si přejí posílit své vyjednávací schopnosti (42 %), komunikační dovednosti (40 %) a schopnost řízení lidí (36 %).

Práci změnilo v roce 2024 29 % dotázaných zaměstnanců přičemž 78 % z nich nastoupilo k novému zaměstnavateli, 15 % kompletně změnilo profesi a 7 % změnilo pozici ve stávajícím působišti.

Kromě nízké mzdy (37 %) je k rozhodnutí o kariérní změně vedla právě výše zmíněná nemožnost profesního postupu (30 %) a špatné vztahy či spolupráce s nadřízeným. Významný podíl na změně pracovního místa má také opět již zmíněná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem (19 %).

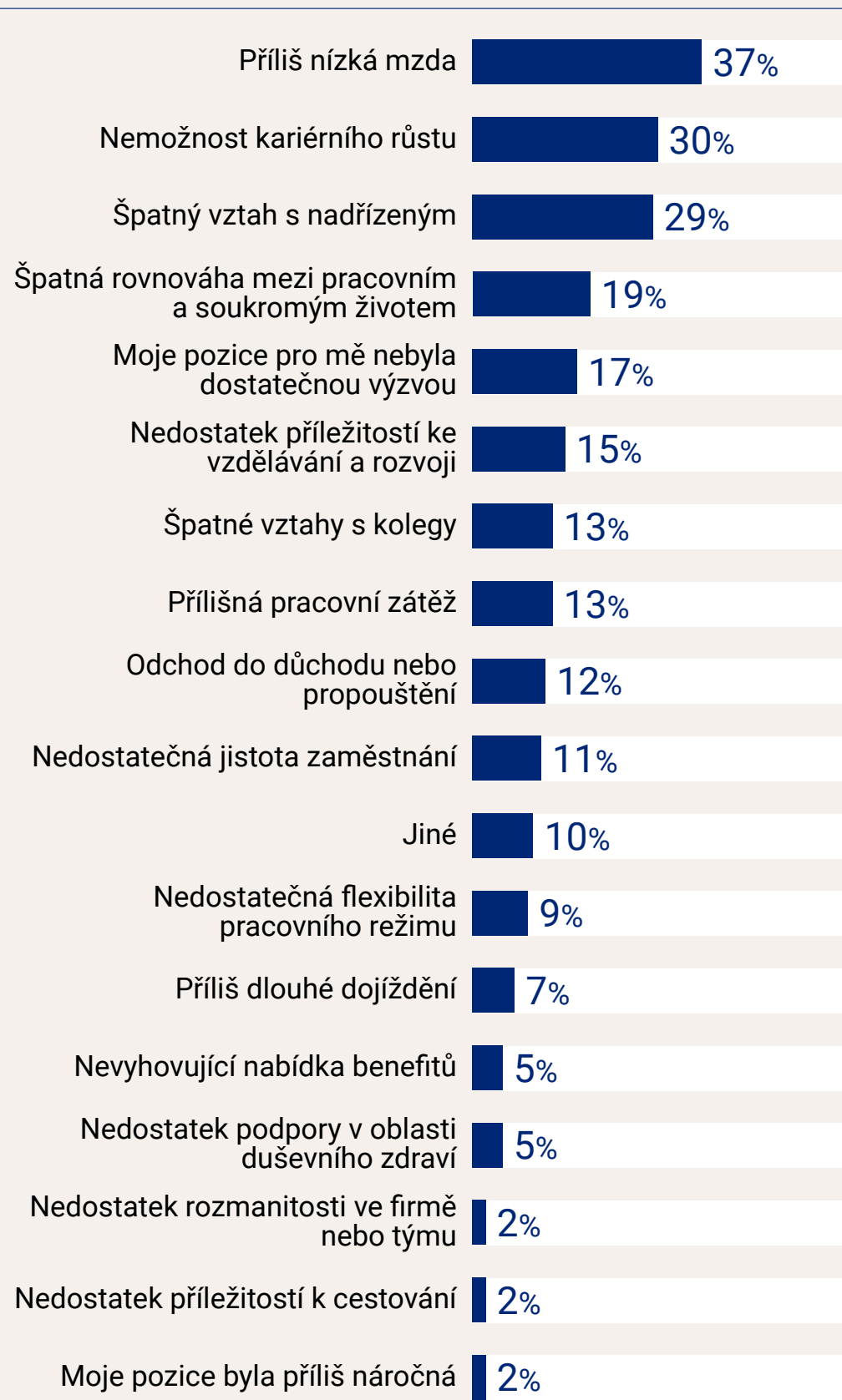
K jiným důvodům zaměstnanci nejčastěji zařazovali změny, ke kterým došlo v náplni jejich práce, toxickou firemní kulturu či zajímavější či výhodnější pracovní nabídku, se kterou byli osloveni.

Jaké z následujících měkkých dovedností byste chtěli zdokonalit, abyste mohli postoupit ve vaší kariéře?



respondenti měli možnost zvolit až 3 odpovědi

Jaké byly 3 hlavní důvody, které vás vedly v roce 2024 ke změně práce?



PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ

MZDY A BENEFITY

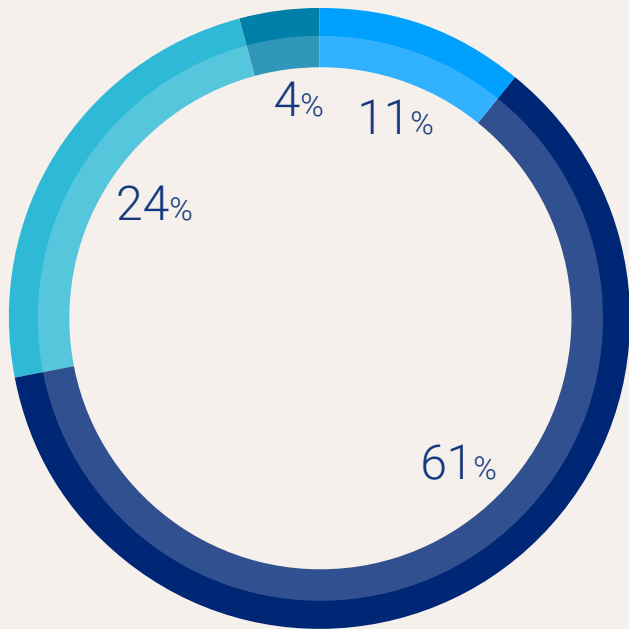
Spokojenost v oblasti odměňování mezi zaměstnanci meziročně velmi mírně poklesla. Zatímco v roce 2023 bylo se svým ohodnocením spokojeno 75 % zaměstnanců, v loňském roce to bylo 72 %.

80 % lidí, kteří poukázali na nespokojenost s ohodnocením je navíc přesvědčeno, že jejich mzda neodpovídá jejich povinnostem. To může poukazovat na problém s redukcí některých pracovních míst ve společnostech, kdy jsou povinnosti odchodících zaměstnanců přerozděleny v rámci týmů, aniž by se to promítlo do výše ohodnocení.

I tak zaznamenalo zvýšení mzdy 63 % dotázaných zaměstnanců, 34 % procent respondentů hlásí stagnaci mzdy, zatímco u zbývajících třech procent odpovídajících se v loňském roce mzda snížila.

Jak jste spokojeni se svou mzdou či ohodnocením?

- Velmi spokojen/a
- Spokojen/a
- Nespokojen/a
- Velmi nespokojen/a

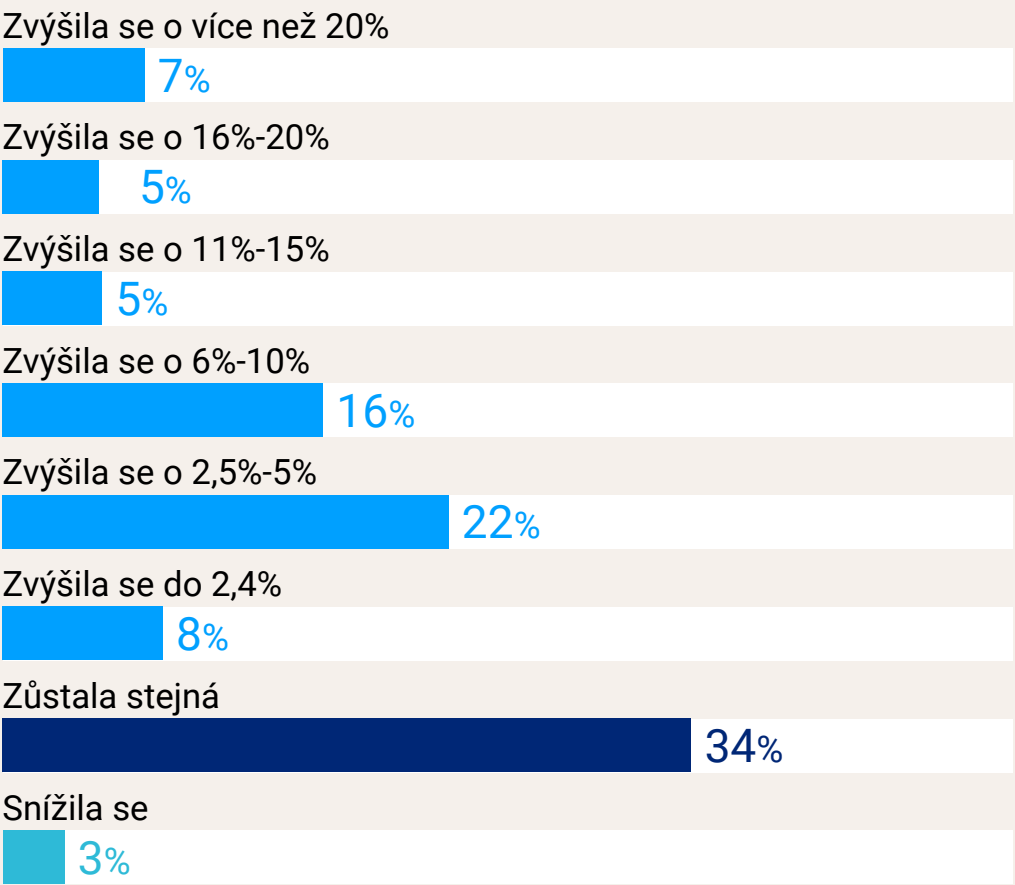


Zvýšení mzdy bylo ve většině případů mírné a kopíruje trend u zaměstnavatelů, i když ne v takovém objemu. Nárůst o 2,5 – 5 % získalo 22 % zaměstnanců, dalších 16 % dosáhlo na navýšení v rozmezí 6-10 %.

Celkem 17 % respondentů získalo v loňském roce navýšení mzdy o více než 11 %. Téměř polovina zaměstnanců dosáhla tohoto navýšení změnou zaměstnavatele (45 %), ve 24 % případů se jednalo o navýšení v důsledku povýšení či nové pozice ve firmě, 23 % lidí si polepšilo díky individuálnímu ohodnocení jejich výkonu.

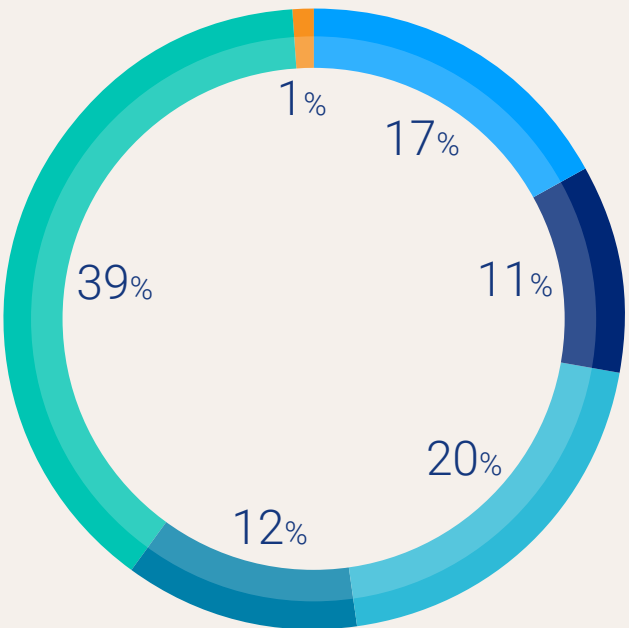
Obecně vzato však bylo nejčastějším důvodem růstu mzdy plošné navýšení v rámci firmy (39 %), které se obvykle pohybovalo právě do 5 procent.

O kolik procent se zvýšila vaše mzda v roce 2024?



Jaký byl důvod změny vaší mzdy?

- Změna zaměstnavatele
- Povýšení nebo jiná pozice ve stejné firmě
- Individuální změna mzdy
- Inflace
- Standardní roční navýšení mzdy napříč firmou
- Změna v mé bonusové struktuře



PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ

MZDY A BENEFITY

I preference zaměstnanců v benefitech zůstávají v posledních letech neměnné, kdy je největší prioritou kladena na výhody související s flexibilitou a rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem. Proto se opakovaně na vrcholu žebříčku nejvíce ceněných benefitů objevují dny dovolené navíc (64%), home office (52%), flexibilní pracovní doba (32%).

V závěsu se drží oblíbené finanční benefity, jako je služební auto či příspěvek na služební vůz (21 %). Konkrétně příspěvek na služební vůz začínají zaměstnavatelé poskytovat v současné době častěji, především na role ve středním a vyšším managementu. Zaměstnanci je to velmi pozitivně ceněno, protože tento příspěvek může zvýšit měsíční příjem v průměru přibližně o 10 tisíc korun.

Jakých benefitů si ceníte nejvíce?



respondenti měli možnost zvolit až 3 odpovědi

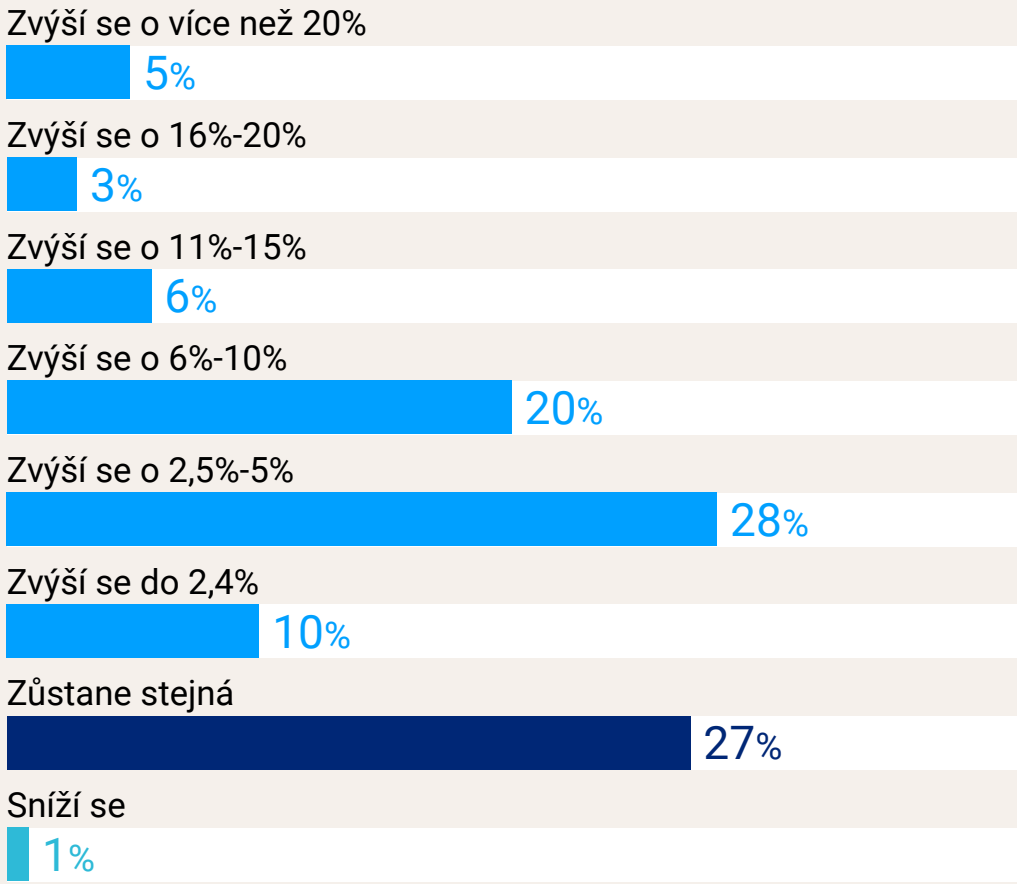
PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ

VÝHLED DO ROKU 2025

Ohledně očekávaného zvýšení mezd jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé relativně v souladu. O zvýšení budou usilovat především lidé, kteří již v tuto chvíli nejsou ve svém zaměstnání spokojeni a ti, kterým nebyla zvýšena mzda v roce 2024. Nejčastěji očekávají navýšení nepřesahující 5 % (celkem 38 % respondentů), pětina uchazečů pak věří v navýšení o 6-10 %. Více než čtvrtina lidí (27 %) pak ve své mzdě změnu v příštím roce neočekává.

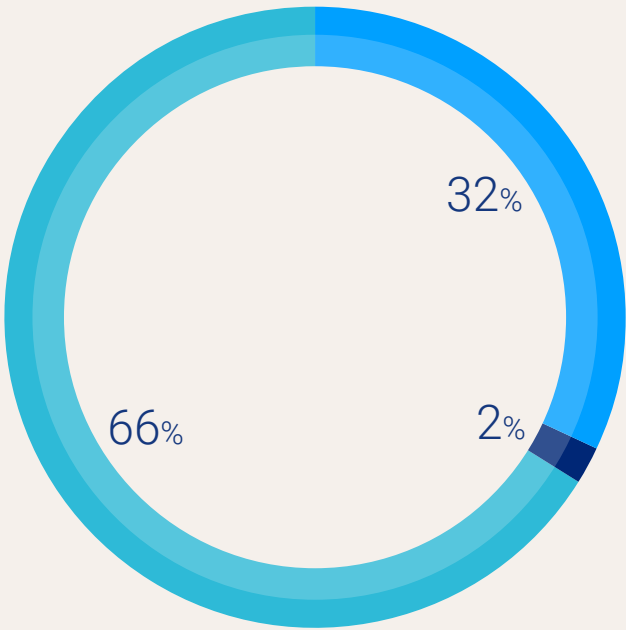
Změnu zaměstnavatele, popřípadě přechod na OSVČ plánuje v letošním roce 34 % respondentů průzkumu z řad zaměstnanců a uchazečů o práci.

Jakou procentuální změnu mzdy očekáváte v roce 2025?



Plánujete v roce 2025 některou z uvedených změn ve vaší kariéře?

- Chci změnit zaměstnavatele
- Chci pracovat jako OSVČ
- Nic z uvedeného



PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ

VÝHLED DO ROKU 2025

Od změny očekávají atraktivnější mzdu (44 %), lepší budoucí perspektivu v rámci firmy či podnikání (44 %) a lepší vztahy s budoucím nadřízeným (27 %).

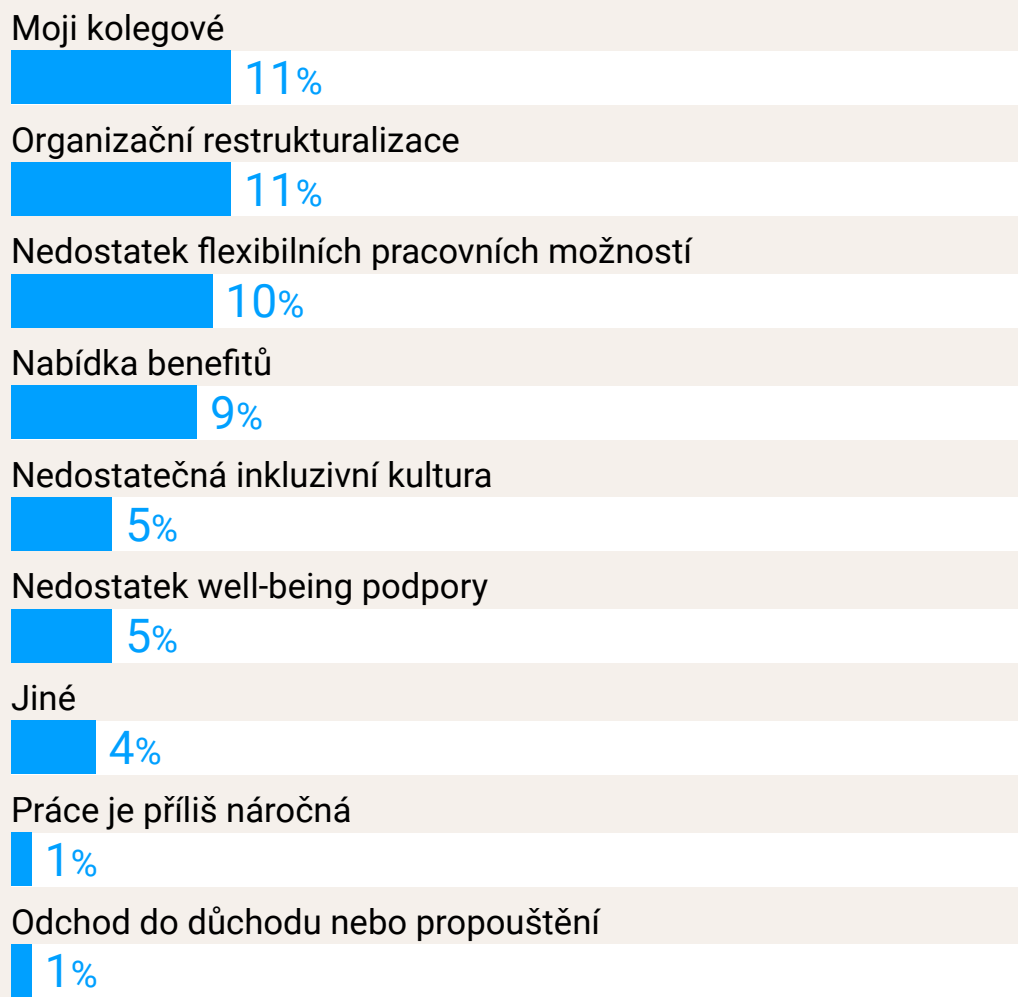
Dobrá pracovní atmosféra, work-life balance a možnosti kariérního rozvoje jsou tři faktory, které zaměstnanci zejména zvažují, když mění zaměstnavatele. V současné dynamické době

Jaké jsou hlavní důvody, proč uvažujete o změně společnosti?



respondenti měli možnost vybrat až 3 odpovědi

plné změn je pro ně pohoda v práci důležitá, nezaměňují ji však za laxnost v přístupu k pracovním povinnostem. Práce, která je pro ně adekvátní výzvou společně s výhledem na budoucí perspektivy ve společnosti dodává pracovním pozicím atraktivitu, kterou lidé hledají.



Kromě mzdy, jaké 3 hlavní důvody jsou pro vás nejdůležitější, když zvažujete novou práci?



respondenti mohli zvolit více možností

PRŮZKUM ZAMĚSTNANCŮ UMĚLÁ INTELIGENCE NA PRACOVÍŠTI

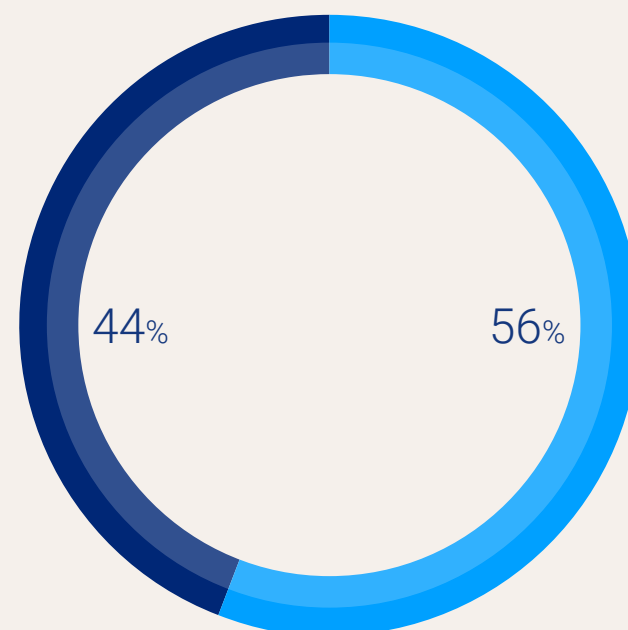
Nástroje umělé inteligence využívá ve své práci 56 % zaměstnanců, oproti předchozímu roku je to významný nárůst – o 26 %. Zaměstnanci mají nejčastěji volný přístup k AI nástrojům, případně využívají nástroje vyvinuté či upravené zaměstnavatelem.

44 % lidí umělou inteligenci nevyužívá, ať už z důvodů nedostatku zkušeností (37 %) nebo z osobního přesvědčení, kdy nevidí přínos ani důvod pro to, aby své vlastní schopnosti a dovednosti nahradili strojem (30 %). 6 % z celkového počtu respondentů, kteří umělou inteligenci v práci nevyužívají, zvolilo odpověď „jiné“ – ti zpravidla uvedli, že na jejich pozici není využití umělé inteligence možné.

76 % respondentů průzkumu nemá obavy, že by budoucnost pracovních míst byla ohrožena umělou inteligencí. Vzhledem k tomu, že se o potenciálním úbytku pracovních pozic hovoří především u nekvalifikovaných, repetitivních pozic, které lze snáze automatizovat; zatímco respondenti průzkumu zastupují zejména sektor kvalifikovaných míst, není tato názorová převaha překvapující.

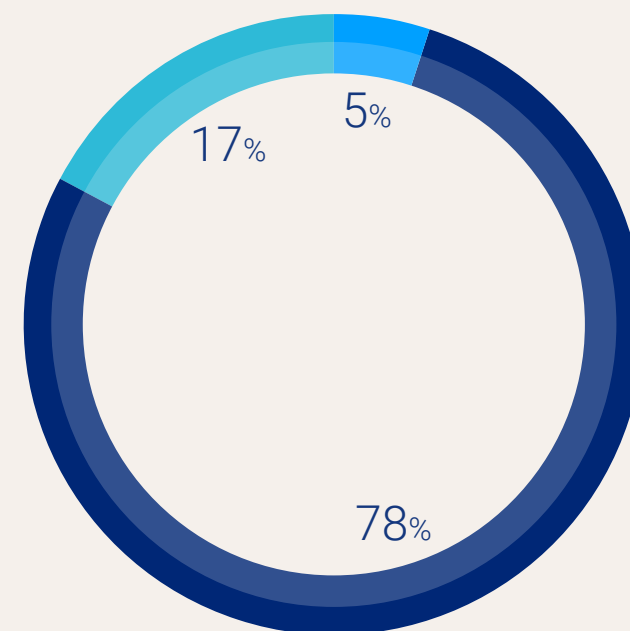
Používáte AI technologie nebo nástroje při výkonu vaší práce?

● Ano ● Ne



Zakázala vaše společnost používání UI na vašem pracovišti?

● Ano ● Ne ● Používáme výhradně vlastní UI platformu



Jaký je hlavní důvod, proč nepoužíváte AI ve vaší práci?

Nedostatek zkušeností, podpory nebo školení

37%

Nevidím přínos

30%

Nedostatek kapacity (čas/náklady)

14%

Osobní etické obavy

7%

Jiné

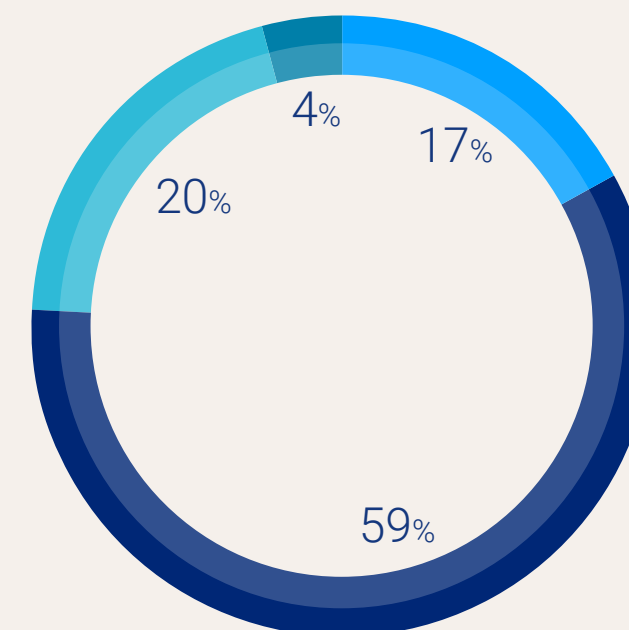
6%

Obavy o ochranu soukromí

5%

Máte obavy ohledně potenciálního úbytku pracovních míst v důsledku pokroku v oblasti AI?

● Vůbec ne ● Spíše ne ● Spíše ano ● Mám velké obavy



MZDOVÝ PŘEHLED



FINANCE A ÚČETNICTVÍ

SILNÝ PRACOVNÍ TRH VE FINANCÍCH NAHRÁVÁ KARIÉRNÍ ZMĚNĚ

Dříve vysoce stabilní a dlouhodobě loajální odborníci v oblasti financí těží z dobré situace na pracovním trhu, která jim nabízí řadu zajímavých příležitostí. Jsou tak mnohem přístupnější kariérní změně, než tomu bylo kdy dříve.

Častěji změnu vyhledávají uchazeči, kteří u svého stávajícího zaměstnavatele působí delší dobu, kteří mají chuť a potřebu zkusit novou pracovní výzvu. Juniorní uchazeče ke změně motivuje spíše příležitost ke kariérnímu růstu či možnost dosáhnout na zajímavější finanční ohodnocení.

Firmy hledají účetní, controllery, nově častěji i finanční manažery

Letitou stálíci v poptávce ze strany zaměstnavatelů jsou nadále uchazeči na pozicích účetních a controllerů, a to ideálně už s nějakou pracovní zkušeností a znalostí angličtiny. Pracovních pozic, kde by angličtina nebyla zapotřebí, rok od roku ubývá a uchazeči se tedy bez alespoň základní komunikační úrovně angličtiny neobejdou. Co se týče účetních pozic, poptávka výrazně převyšovala nabídku a uchazečů na tato pracovní místa je nedostatek. Větší dynamiku můžeme pozorovat i na trhu seniorních rolí v sektoru, zajímavých příležitostí pro finanční manažery a ředitele, zejména díky přirozenému pohybu pracovní síly, přibýlo.

Motivaci ke změně místa určují nové faktory

S rostoucím počtem pracovních nabídek pro odborníky ve financích přichází i změna co do důvodů, proč se pro pracovní změnu rozhodnou. Kromě finančního ohodnocení se dostává do popředí potenciál pro kariérní posun, dále pak nakolik je společnost atraktivní z pohledu odvětví nebo projektů, na kterých pracuje, častým důvodem jsou také organizační změny u stávajícího zaměstnavatele. Obecně tedy lze říci, že uchazečů, kteří by zamýšleli změnit zaměstnavatele výhradně z finančních důvodů, významně ubylo. Děje se tak i proto, že právě v sektoru financí se v uplynulých letech mzdy zvyšovaly poměrně pravidelně a rovnoměrným tempem.

Možnost vykonávat část pracovní agendy z domova je považována za samozřejmost. V některých oborech, jako například v IT, se začíná postupně prosazovat trend návratu do kanceláří, oblast financí prozatím není tímto trendem ovlivněna. Nejčastějším pracovním modelem je možnost práce z domova dva dny v týdnu. Stojí ovšem za zmínku, že mnoho uchazečů nemá potřebu čerpat home-office v plné míře, je pro ně ale důležité vědět, že tuto možnost mají.

Společnosti investují do nových účetních softwarů

Relativně velké množství společností v loňském roce implementovalo nový účetní software, což ze strany zaměstnanců nebývá vždy kladně přijato. Obecně byly tyto změny spíše akceptovány juniorními kandidáty, kteří z dlouhodobého pohledu očekávají, že se příznivě promítnou do snížení náročnosti, administrativní zátěže a větší automatizace jejich práce.

Je zřejmé, že takovéto zásadní inovace přinášejí řadu výzev, včetně dočasného nárůstu objemu práce a dopadu na celkovou pracovní efektivitu. Zaměstnavatelé se proto častěji zajímali o uchazeče, kteří již se zaváděním těchto změn a úspěšnou implementací nových softwarů mají předchozí zkušenosti.

Růst mezd si udrží své tempo

Rok 2024 přinesl dle očekávání průměrný růst mezd v sektoru okolo 5 %. Jedním z hlavních témat loňského roku byl vládní konsolidační balíček a nakolik jeho zavedení ovlivní zaměstnanecké benefity. S odstupem času nyní můžeme říci, že k významnějším poklesům v nabídce co do počtu či objemu nabízených benefitů napříč firmami nedošlo, a zaměstnanci tak mohou nadále využívat výhody, které hodnotí jako nejužitečnější – tedy zejména různé příspěvky – na dopravu, stravu, na sportovní či vzdělávací aktivity.

Pro rok 2025 zaměstnavatelé neplánují v oblasti mezd významnější změny. V průměru budou mzdy růst v rozmezí 4-5 % napříč senioritou rolí, vyšší navýšení může přinést změna zaměstnavatele, a to zejména v případě, je-li obsazovaná pozice urgentní. Za těchto okolností mohou mzdy vzrůst až o 7-10 %, to se ovšem bude týkat spíše pozic s nižší a střední senioritou.

81%

zaměstnanců na finančních pozicích očekává v roce 2025 zvýšení mzdy, nejčastěji o 2,5 % - 5 % (34 %).

44%

zaměstnavatelů v bankovníctví a finančních službách plánuje v roce 2025 zvýšit mzdy o 6 % - 10 %.
39% pak předpokládá zvýšení o 2,5 % - 5 %.

Uvedená procenta nemusejí znamenat plošná zvýšení mezd, není-li to běžná praxe ve společnosti. Mohou se týkat například nových náborů nebo náhrad za odchozí zaměstnance.

MZDOVÝ PŘEHLED

FINANCE A ÚČETNICTVÍ



Kč / měsíc

HRUBÁ MZDA

BEZ BONUSŮ

Role	Min	Max	Typical
Invoice Clerk	35 000	45 000	40 000
Junior Accountant	35 000	45 000	40 000
Financial Accountant (medior)	50 000	55 000	52 500
Independent / Senior Accountant	55 000	75 000	65 000
Chief Accountant	75 000	100 000	87 500
Junior Payroll Accountant	35 000	45 000	40 000
Payroll Accountant	50 000	70 000	60 000

CONTROLLING

Role	Min	Max	Typical
Junior Controller / 0-2 years experience	50 000	60 000	55 000
Medior Controller / 2-4 years experience	60 000	80 000	70 000
Senior Controller / 5+ years experience	80 000	100 000	90 000
Financial Analyst (mid senior)	60 000	80 000	70 000
Business Analyst (mid senior)	60 000	80 000	70 000

FINANCIAL MANAGEMENT

Role	Min	Max	Typical
Accounting Manager	100 000	120 000	110 000
Controlling Manager	110 000	150 000	130 000
Finance Manager Junior	90 000	110 000	100 000
Finance Manager Senior	110 000	140 000	125 000
Finance Director	130 000	250 000	190 000

AUDIT

Role	Min	Max	Typical
Internal Auditor Junior / 0-2 years experience	50 000	60 000	55 000
Internal Auditor Medior / 2-4 years experience	60 000	90 000	75 000
Internal Auditor Senior / 5+ years experience	95 000	130 000	112 500
Internal Audit Manager	130 000	180 000	155 000
External Auditor / 0-2 years experience	45 000	55 000	50 000
External Auditor / 2-4 years experience	55 000	80 000	67 500
External Auditor / 5+ years experience	80 000	90 000	85 000
External Audit Manager	100 000	130 000	115 000

TAX

Role	Min	Max	Typical
Tax Assistant	45 000	55 000	50 000
Tax Consultant / 3 years experience	70 000	95 000	82 500
Tax Manager	120 000	150 000	135 000

MZDOVÝ PŘEHLED

FINANCE A ÚČETNICTVÍ

BANKING & FINANCIAL SERVICES

Role	Min	Max	Typical
Credit Risk Analyst / 3-5 years experience	70 000	85 000	77 500
Credit Risk Analyst / 5+ years experience	90 000	100 000	95 000
Credit Risk Manager	100 000	150 000	125 000
Senior Controller	80 000	100 000	90 000
Finance Analyst	60 000	80 000	70 000
Risk Analyst	65 000	85 000	75 000
Risk Manager	110 000	150 000	130 000
AML Specialist	65 000	90 000	77 500
Treasury Analyst	65 000	95 000	80 000
Treasury Manager	110 000	210 000	160 000
Regulatory Reporting Specialist	70 000	85 000	77 500
Internal Audit Specialist	70 000	100 000	85 000
Internal Audit Manager	100 000	170 000	135 000
Compliance Specialist	65 000	90 000	77 500
Compliance Manager / Director	100 000	150 000	125 000





Kč / měsíc



HRUBÁ MZDA



BEZ BONUSŮ



BUSINESS SERVICES

CENTRA SDÍLENÝCH SLUŽEB AUTOMATIZUJÍ, MZDY I NÁBORY STAGNUJÍ

Český trh SSC a BPO zažil relativně klidný rok. Společnosti volily při otvírání nových pozic spíše opatrný přístup, pokud se nejednalo o role kritické pro chod společnosti. Soustředily se zejména na nahrazování odchozích zaměstnanců a rozšíření automatizace. I nadále pak pokračuje trend přesouvání opakujících se a velkoobjemových podpůrných funkcí dále na východ.

Navzdory celkové opatrnosti ohledně navyšování počtu zaměstnanců některá stávající centra rozšířila svoji činnost, a to především o další komplexní finanční pozice. Poptávka zaměstnavatelů směřovala zejména do oblasti účtování hlavní knihy a reportingu, přičemž společnosti upřednostnily uchazeče, kteří agendu zvládají v plném rozsahu před těmi, kteří se specializují na jednotlivé procesy. Standardní role Accounts Payable a Accounts Receivable stále patří k nejjobsazovanějším, i když často vyžadují různé jazykové kombinace. Angličtina je standardem, který zaměstnavatelé očekávají, ovšem znalost pouze tohoto jednoho jazyka jim obvykle nestačí. Nejčastěji firmy hledají uchazeče, kteří dále ovládají také němčinu, francouzštinu, polštinu nebo italštinu, ale objevují se i další jazykové požadavky, například holandština, švédština, dánština, maďarština nebo rumunština.

Firmy lákají své lidi do kanceláří, zaměstnanci se flexibility vzdát nechtějí

Trh Business Services v roce 2024 částečně ovlivnilo rozhodnutí několika společností omezit nebo i zcela zrušit hybridní režim práce, někteří oznámili tuto změnu i pro rok 2025. Hlavními důvody tohoto kroku je záměr maximálně využít nákladné kancelářské prostory, posílit firemní kulturu a podpořit transparentnost řízení lidí a jejich produktivitu. Mezi zaměstnanci ovšem toto rozhodnutí velké porozumění nezískalo a společnosti se tak v důsledku potýkaly se zvýšenou odchodovostí svých lidí, způsobilo také významnou komplikaci v úspěšnosti náborových procesů. Navzdory tomu zůstává většina zaměstnavatelů

hybridnímu režimu práce věrná a podporuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem pracovníků tím, že jim nabízí možnost pracovat až dva dny v týdnu z domova.

Úspora nákladů, udržitelnost a automatizace

Tlak na integraci pokročilých technologií s cílem zvýšit efektivitu a snížit náklady na pracovní sílu je v oblasti center sdílených služeb velmi výrazný. Mezi klíčové oblasti, kterým se společnosti věnují, patří robotická automatizace procesů (RPA), automatizace zpracování dat, chatboti a cloudová řešení. Tyto technologie zefektivňují provoz, zvyšují přesnost dat a zlepšují interakci se zákazníky, zároveň ale umožňují činit lepší rozhodnutí a zvyšovat obchodní výsledky.

Do popředí vystupuje v centrech sdílených služeb v České republice trend udržitelnosti, vznikají tak nové role v oblasti ESG (environmental, social, governance). Společnosti začleňují udržitelné postupy do svých aktivit nejen proto, aby splnily regulační požadavky, ale také proto, aby podpořily svou firemní pověst a prestiž a přilákaly sociálně uvědomělé investory. Tento směr v důsledku znamená nárůst poptávky po ESG odbornících, kteří se orientují v reportingu udržitelnosti, dokáží realizovat ekologické iniciativy a zajišťovat soulad s globálními standardy.

Uchazeče motivuje kariérní růst a flexibilita

Mzdy na trhu zůstávají napříč sektorem srovnatelné a spíše stagnují. Pokud se uchazeč rozhodne změnit působiště, hlavní motivací proto nebývá pouze vyšší odměna, důležitou roli hrají i další aspekty, například možnost kariérního růstu. Kandidáti preferují zaměstnavatele, kteří mají nastavený jasný a transparentní kariérní plán. K dalším důležitým faktorům patří silná firemní kultura, well-being iniciativy včetně pracovní flexibility, podpora rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a systém docházky založený na důvěře.

Společnosti v SSC sektoru obvykle nabízejí srovnatelný balíček benefitů. Velký rozdíl proto může udělat benefit, který z této standardní nabídky vybočuje, jako je například plně hrazené jízdné na MHD, dotování soukromí lékaři nebo třeba i drobnosti, jako je možnost parkovacího místa v budově pracoviště.

Pro uchazeče, a to nejen pro cizince ale i lokální kandidáty, kteří rádi kombinují práci s cestováním, je stále velmi atraktivní možnost práce ze zahraničí. Za ideální je považována dotace 20 dní v průběhu kalendářního roku. Některé společnosti zajistily v souvislosti se zavedením tohoto benefitu příslušná právní opatření a implementovaly jej do svého portfolia, jiné spoléhají na dohody založené na důvěře. Firmy, které prozatím tento trend ještě nepřijaly však riskují, že přijdou o potenciální kandidáty.

Vývoj mezd

K výrazným změnám ve mzdách v uplynulém roce nedocházelo. Přestože se očekávání kandidátů a rozpočty společností stále do určité míry rozcházejí, ve srovnání s předchozími lety ubylo uchazečů s nerealistickými mzdovými očekáváními.

Česká republika by v následujících letech mohla opět posílit svou pozici v očích příchozích investorů, a to především proto, že úroveň mezd a nákladů v konkurenčních evropských lokalitách, jako je Polsko, Maďarsko, ale dokonce i Rumunsko, vzrostla a nyní se přibližuje české úrovni.

K plošnému růstu mezd v sektoru SSC v roce 2025 bude docházet jen výjimečně, a i v těchto případech navýšení zřejmě nepřesáhne 3 %. V současné době zaměstnavatelé upřednostňují roční zvyšování mezd na individuální bázi na základě výkonu zaměstnance, zodpovědnost za tyto individuální úpravy v rámci oddělení tedy přechází na manažery.

56%

zaměstnavatelů v sektoru Business services plánuje v roce 2025 zvýšit mzdy o 2,5 % - 5 %.

6% zaměstnavatelů předpokládá v letošním roce snížení mezd do 5 %.

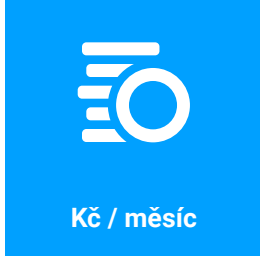
Uvedená procenta nemusejí znamenat plošná zvýšení mezd, není-li to běžná praxe ve společnosti. Mohou se týkat například nových náborů nebo náhrad za odchozí zaměstnance.

MZDOVÝ PŘEHLED

BUSINESS SERVICES

PRAHA

Role	Experience	Min	Max	Typical
Customer Service / English	Junior	35 000	40 000	38 000
	Specialist	40 000	50 000	45 000
	Teamleader	50 000	60 000	55 000
	Manager	70 000	90 000	80 000
Customer Service / English + Spanish/Italian/Polish	Junior	40 000	45 000	42 500
	Specialist	45 000	55 000	50 000
	Supervisor / Teamleader	60 000	70 000	65 000
Customer Service / English + German/French/Nordics	Junior	42 500	50 000	45 000
	Specialist	50 000	60 000	55 000
	Supervisor / Teamleader	65 000	75 000	70 000
Order Management / English + 2nd language	Junior	42 500	50 000	45 000
	Specialist	48 000	60 000	55 000
	Supervisor	60 000	80 000	70 000
Master Data / English	Junior	42 500	48 000	45 000
	Specialist	45 000	60 000	50 000
Accounts Payable / English + 2nd language	Junior	40 000	48 000	45 000
	Specialist	45 000	55 000	50 000
	Senior	55 000	65 000	60 000
	Supervisor / Team Leader	65 000	85 000	75 000
	Manager	80 000	120 000	100 000



Role	Experience	Min	Max	Typical
Accounts Receivable / English + 2nd language	Junior	40 000	48 000	45 000
	Specialist	45 000	55 000	50 000
	Senior	55 000	65 000	60 000
	Supervisor / Team Leader	70 000	90 000	80 000
	Manager	90 000	150 000	120 000
General Ledger / English	Junior	50 000	60 000	55 000
	Specialist	60 000	70 000	65 000
	Senior	70 000	90 000	75 000
	Team Leader	85 000	115 000	100 000
	Manager	100 000	160 000	130 000
Reporting - Controlling / English	Junior	55 000	65 000	60 000
	Specialist	65 000	80 000	75 000
	Senior	80 000	100 000	90 000
HR Operations / English	Junior / Specialist	40 000	50 000	45 000
	Senior	55 000	65 000	60 000
	Supervisor / Team Leader	65 000	80 000	75 000

Mzdy v regionech mimo Prahu se mohou pohybovat v závislosti na zaměstnavateli až o 10 % níže, než je uvedeno v přehledu.

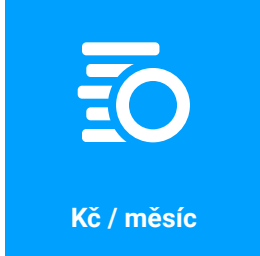
MZDOVÝ PŘEHLED

BUSINESS SERVICES

PRAHA

Role	Experience	Min	Max	Typical
Procurement / English	Junior	45 000	52 500	47 500
	Specialist	50 000	70 000	60 000
	Senior / Supervisor	80 000	100 000	90 000
	Lead / Manager	100 000	140 000	120 000
Demand Planning / English	Specialist	70 000	100 000	85 000
	Senior	85 000	120 000	100 000
Supply Planning / English	Specialist	65 000	90 000	75 000
	Senior	75 000	110 000	90 000
IT Helpdesk / English	L1	45 000	55 000	50 000
	L2	50 000	70 000	60 000
Head of SSC	up to 70 FTEs	200 000	300 000	N/A
	more than 70 FTEs	250 000	400 000	N/A

Mzdy v regionech mimo Prahu se mohou pohybovat v závislosti na zaměstnavateli až o 10 % níže, než je uvedeno v přehledu.



ADMINISTRATIVA & HR

FIRMY HLEDAJÍ U UCHAZEČŮ ZKUŠENOSTI, PROBOUZÍ SE ZÁJEM O B2B SPOLUPRÁCI

Odvětví lidských zdrojů získává opět na významu a jejich klíčová role v organizačních strukturách firem nadále posiluje. Poptávka po personalistech se v loňském roce zvýšila. Společnosti, které procházejí reorganizací, změnami procesů nebo relokací si uvědomují, jak je důležité mít odborníky na lidské zdroje se znalostí lokální legislativy, nejen proto, aby zajistili, že veškeré procesy budou v souladu s právními předpisy, ale také jako pevný most mezi zaměstnanci a vedením.

Nové způsoby spolupráce s HR experty

Zaměstnavatelé napříč Českou republikou poptávají především HR ředitele, HR manažery a HR Business Partnery. K zajímavým posunům dochází i v oblasti typu zaměstnávání těchto odborníků. Zatímco v minulých letech nebyly firmy příliš nakloněny jiným, než standardním pracovním smlouvám, nyní pozorujeme rostoucí poptávku po dočasných řešeních a B2B smlouvách, a to zejména na vyšší pozice, jako jsou HR manažeri a seniorní náboráři. Pozice s nižší senioritou nebo administrativní pozice naopak nadále upřednostňují standardní pracovní smlouvy nebo agenturní zaměstnávání.

Požadavky na uchazeče na administrativní pozice rostou

Pokud jde o administrativní pozice, jejich nabídka je v posledních dvou letech oproti předchozím letům vyšší. Řada společností se snaží přilákat své zaměstnance zpět do kanceláří, a proto je potřeba posílit i podpůrné administrativní funkce. Často se obsazují pozice recepčních nebo office asistentů, jejichž agenda bývá propojena a obvykle obsahuje komplexnější a techničtější administrativní úkoly zahrnující práci v cloudech nebo na interních serverech a podobně.

I na nižší administrativní pozice zaměstnavatelé častěji přijímají uchazeče s alespoň roční, nebo lépe dvouletou praxí, uchazeči bez pracovních zkušeností tak mají nyní situaci obtížnější. Poměrně velké množství společností realizovalo nebo plánuje projekty stěhování kanceláří do nových prostor a pozice jako je například Office Coordinator jsou nyní typické vyššími nároky na zkušenosti a prokazatelné schopnosti kandidátů.

Firmy chtějí své lidi vidět častěji v kancelářích

Stále více společností se snaží přilákat své zaměstnance zpět do kanceláří, pracovní pozice v HR, které by byly převážně vzdálené, jsou tak stále vzácnější, v administrativě se prakticky nevyskytují – s výjimkou B2B virtuálních asistentů. Některé korporace plánují zavést politiku plného návratu do kanceláře v roce 2025, jiné zavádějí povinné dny v kanceláři, v některých případech nemusí být zaměstnancům povoleno čerpat home-office ve dnech po sobě následujících. Uchazeči ovšem hybridní práci vyžadují a mnoho z nich je ochotných akceptovat nižší mzdu výměnou právě za flexibilitu. Zaměstnavatelé proto ve větší míře nabízejí také další benefity, jejichž účelem je zlepšit celkovou pohodu svých zaměstnanců. Jsou to například dny dovolené navíc, vyšší příspěvky na sportovní aktivity, volné dny na well-being a podobně, aby tímto způsobem kompenzovali nová pravidla pro práci z kanceláře a z domova a podpořili tak lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

Legislativní změny vzbuzují řadu otázek

Chystané legislativní změny v roce 2025 vyvolávají smíšené reakce, zejména pokud jde o prodloužení zkušební doby. Změny se dotknou také výpovědní lhůty. Zatímco zaměstnanci ni nahlíží spíše pozitivně, interní HR týmy a personalisté se obávají nejistoty plynoucí z toho, že jim lidé mohou dát výpověď kdykoliv během měsíce. Otazník zůstává nad tím, nakolik ovlivní legislativní změny oblast zpracování mezd a do jaké míry budou zaměstnavatelé nuceni upravit stávající procesy nebo účetní postupy.

Očekává se také, že tyto legislativní aktualizace povzbudí uchazeče, aby zvážili externí pracovní dohody, jako jsou smlouvy B2B.

73%

zaměstnanců na **HR pozicích** očekává v roce 2025 zvýšení mzdy, nejčastěji o 2,5 % - 5 % (44 %).

42%

zaměstnanců na **pozicích v administrativě** očekává v roce 2025 stagnaci mzdy. Růst mezd do 2,4 % předpokládá **22 %** respondentů.

ADMINISTRATIVA & HR

FIRMY HLEDAJÍ U UCHAZEČŮ ZKUŠENOSTI, PROBOUZÍ SE ZÁJEM O B2B SPOLUPRÁCI

Pokračující transformace HR procesů i oddělení

Optimalizace nákladů je i v oblasti HR pokračujícím trendem, firmy však podporují rozumné investice, jsou-li z obchodního hlediska smysluplné nebo nezbytné. Nákladové úspory mívají často podobu přesunu některých funkcí dále na východ. V jedné skupině to jsou funkce jako například Talent Acquisition nebo HR support, jiné nadnárodní společnosti s menšími lokálními pobočkami naopak dosahují úspor tak, že vedoucí HR pozice ponechávají v zahraničí, především na západních centrálách nebo v regionálních řídicích centrech např. v Polsku nebo v balkánských zemích. Provoz lokálních poboček z pohledu lidských zdrojů zaštiťují pracovníci na pozicích HR koordinátorů nebo HR specialistů.

Často obsazovanou rolí v menších či středních firmách je pozice HR Business Partnera, tito odborníci samostatně řeší strategická rozhodnutí, procesy nástupu a výstupu zaměstnanců a související personální administrativu.

Řada mezinárodních firem si ale uvědomuje potenciál, který Česká republika nabízí a otevírá zde nové pobočky, především pak ve větších městech jako je Brno, Plzeň nebo České Budějovice. Ta patří, kromě Prahy, která na pomyslném žebříčku popularity stále vede, mezi nejatraktivnější lokality.

Mzdy v roce 2025 mírně porostou

Mzdy v HR sektoru v roce 2025 mírně porostou, o 4-5 %, a to na pozicích všech úrovní seniority. U seniorních pozic se očekávají významnější změny ve výši ročních bonusů. Ty se doposud standardně pohybují okolo 10 % z roční mzdy, nicméně mnoho zaměstnavatelů přistupuje v nových finančních schématech k jejich navýšení, a to až na 20 %. Zajímavým a z finančního hlediska velmi atraktivním benefitem je zavádění náhrad za využívání soukromého vozu k firemním účelům. Výše této kompenzace se obvykle pohybuje mezi 8 a 20 tisíci měsíčně – v závislosti na společnosti či senioritě pracovního místa.

Zaměstnavatelé se v letošním roce zaměří především na nabídku dalších výhod nad rámec mzdy, aby si své zkušené zaměstnance udrželi a podpořili také příchod nových talentů.



MZDOVÝ PŘEHLED

ADMINISTRATIVA, HR & PRÁVO



Kč / měsíc

HRUBÁ MZDA

BEZ BONUSŮ

ADMINISTRATION

Role	Min	Max	Typical
Receptionist	35 000	45 000	38 000
Team / Specialized Assistant	37 000	48 000	42 000
Executive Assistant	45 000	80 000	60 000
Office Assistant	35 000	45 000	40 000
Office Coordinator	42 000	55 000	47 000
Office Manager	50 000	75 000	60 000

HUMAN RESOURCES

Role	Min	Max	Typical
HR Support / HR Assistant	38 000	45 000	42 000
HR Administrator	40 000	48 000	45 000
HR Specialist	48 000	60 000	55 000
HR Generalist	52 000	75 000	62 000
HR Business Partner	65 000	130 000	100 000
HR Manager	80 000	160 000	120 000
HR Director	100 000	220 000	160 000
HR Analyst	65 000	85 000	75 000
Compensation & Benefits Specialist	70 000	100 000	80 000
Learning Coordinator / Training Coordinator	50 000	70 000	60 000
Learning & Development Manager	80 000	110 000	90 000
Recruiter	45 000	70 000	55 000
IT Recruiter	55 000	90 000	70 000
Talent Acquisition Partner	60 000	85 000	70 000
Senior Recruiter (5 years+) / Talent Acquisition Lead	70 000	110 000	80 000
Talent Acquisition Manager	80 000	130 000	100 000

PRÁVO A PRÁVNÍ SLUŽBY

FINANČNÍ POŽADAVKY JUNIORNÍCH UCHAZEČŮ ROSTOU

Rok 2024 znamenal pro oblast práva a právních služeb v mnoha společnostech zvýšený tlak na růst mezd, především na koncipientských pozicích, kde finanční očekávání i juniorních kandidátů poměrně významně vzrostlo a firmy se tak musejí nové situaci přizpůsobit.

Uchazeči upřednostňují stabilitu před nejistou perspektivou kariérní změny

Oblast právních služeb se v poslední době těší poměrně velké stabilitě, pokud jde o otevřenost potenciálních kandidátů vůči budoucí pracovní změně. Zaměstnanci upřednostňují jistotu, kterou jim přináší dlouhodobá spolupráce s konkrétním zaměstnavatelem, kariérní změna by tedy pro ně znamenala nepříliš populární pracovní smlouvu na jeden rok s nejistou možností prodloužení. Iniciátorem kariérní změny, pokud se pro ni uchazeč rozhodne, tak bývá obvykle prestižnější zaměstnavatel, komplexnější a zajímavější agenda, lepší work-life balance, případně výhled kariérního postupu.

Určitá rezervovanost vůči kariérní změně je o to více patrná u zkušených profesionálů. V případě pozic advokátů je zřejmé, že roste počet spokojených zaměstnanců, kteří mají v současném působišti nastavené již velice zajímavé pracovní podmínky, včetně žádané flexibility práce, odpovídajícího finančního ohodnocení a také možnosti kariérního postupu. I díky tomu nové pracovní nabídky sami aktivně nevyhledávají a jsou odolnější vůči přímému oslovení s konkrétní pracovní příležitostí.

K nejobsazovanějším pozicím patří koncipienti

Navzdory tomu je zajímavých nabídek pro koncipienty na trhu stále dostatek. Uchazeče na tuto pracovní pozici lze rozdělit do dvou skupin na základě jejich motivace a preferencí. První skupinu tvoří uchazeči, kteří jsou více orientovaní na výsledky a motivuje je především možnost zajímavého výdělku a kariérního růstu. To jsou aspekty, které mohou nabídnout především větší zaměstnavatelé, pro které jsou tyto profily kandidátů z hlediska obchodní strategie ideální volbou.

Druhou skupinu tvoří uchazeči, kteří upřednostňují komornější a přátelskou firemní kulturu s menším tlakem na výsledky. Důležitým faktorem je zde také work-life balance a kolektiv, jehož by se stali součástí. Tyto společnosti rovněž chtějí získat uchazeče z první skupiny, ale vzhledem k tomu, že však často nejsou schopny naplnit jejich očekávání, ať už finanční nebo z hlediska budoucích příležitostí, nejsou až tak úspěšné v jejich získávání.

Uchazeči se nejčastěji zajímají a hledají příležitosti v oblasti trestního, rodinného a korporátního práva, kde vidí nejširší možnosti uplatnění. Novým trendem v oblasti právního zaměření společností je oblast ESG – environmental, social & governance, a to především z důvodu zvýšeného zájmu o tuto problematiku ze strany Evropské unie v posledních letech.

Vývoj mezd

Pro rok 2024 se v tomto oboru naplnily predikce o růstu mezd nepřevyšujícím pět procent. V letošním roce se očekává spíše stagnace. V jednotlivých případech stále k mírnému růstu může docházet, opět maximálně do výše 5 %. Budou se ovšem týkat téměř výhradně pozic juniorních, případně pozic střední seniority, a to na individuální bázi. Z pohledu kandidátů tak, kromě mzdy, získává stále vyšší prioritu firemní kultura, work-life balance a žádaná pracovní flexibilita. Toto jsou faktory, které nejčastěji přimějí uchazeče ke změně a které jsou pro ně vysoce motivační.

33%

zaměstnanců v právním sektoru očekává v roce 2025 zvýšení mzdy o 6-10 %. Stejný počet zaměstnanců předpokládá růst mezd o 2,5 % - 5 %.

MZDOVÝ PŘEHLED

PRÁVO A PRÁVNÍ SLUŽBY



Kč / měsíc

HRUBÁ MZDA

BEZ BONUSŮ

LEGAL / LAW FIRM

Role	Min	Max	Typical
Paralegal*	180 / h.	250 / h.	160 / h.
Law clerk (0-3 years experience)	45 000	65 000	55 000
Attorney (0-3 years experience)	80 000	120 000	100 000
Senior Attorney (3+ years experience)	120 000	250 000	185 000

LEGAL / CORPORATE

Role	Min	Max	Typical
Junior Lawyer	55 000	75 000	65 000
Inhouse Lawyer	80 000	110 000	95 000
Senior Lawyer	120 000	150 000	135 000
Compliance Specialist	60 000	85 000	72 500
Head of Legal Department	130 000	200 000	165 000

*hodinová sazba

OBCHOD A PRODEJ

BUDOUCNOST OBCHODNÍCH STRATEGIÍ OVLIVNÍ UMĚLÁ INTELIGENCE

Poptávka po kvalifikovaných odbornících v oblasti obchodu a prodeje v roce 2024 prudce vzrostla, a to zejména v technickém segmentu. To souvisí především s poklesem tržeb v mnoha odvětvích a potřebou diverzifikovat portfolia klientů, aby firmy mohly podpořit svůj další růst. V popředí zájmu společností jsou především zkušení obchodníci s manažerským potenciálem do budoucna.

Právě zkušení odborníci v obchodě ale nevyhledávají aktivně nové příležitosti příliš často. Mnoho zaměstnanců totiž upřednostňuje stabilitu a jistotu u stávajícího zaměstnavatele, než aby v ekonomicky nestabilní době hledali nové uplatnění.

Integrace umělé inteligence do prodejních procesů

Do oblasti obchodu a prodeje vstupuje hned několik trendů, které nejen že mění prodejní prostředí, ale také rozšiřují základnu znalostí a dovedností prodejních týmů.

Integrace umělé inteligence je všudypřítomná a ovlivňuje celý prodejní cyklus. Společnostem a obchodníkům pomáhá získávat nové obchodní příležitosti, AI algoritmy mohou identifikovat potenciální zájemce o produkt či službu a obchodníci tak mohou směřovat své obchodní cíle tím nejefektivnějším směrem. AI nástroje také poskytují přehled o aktivitách konkurence, společnost tak může upravit svou strategii tak, jak je to právě potřeba. Za zmínku stojí také schopnost AI personalizovat interakce se zákazníky. S využitím dat o zákaznících je tak možné vytvářet cílené nabídky a kampaně, které přinesou vyšší tržby a vylepší zákaznickou zkušenost.

Přístup založený na datech vs osobní interakce

V následujících letech očekáváme v obchodních společnostech výrazný posun směrem k přístupu založenému na datech. Analýza dat poskytne společnostem podklady od rozhodování ohledně nových tržních příležitostí až po optimalizaci prodejních strategií. Ačkoliv data jsou a stále více budou pro společnosti zásadní, zkušenosti a intuici profesionálů nenahradí. Lidský přístup je pro budování vztahů a poskytování nadstandardních a konkurenceschopných služeb nepostradatelný.

V popředí zájmu zaměstnavatelů jsou proto odborníci, kteří dokáží navázat osobní kontakt s klienty a zároveň jdou nad rámec svých možností, aby poskytli zákazníkům ten nejlepší servis. Vzhledem k tomu, jak je současné prostředí dynamické, poptávání budou uchazeči, kteří se dokáží pružně přizpůsobit měnícím se podmínkám a cílům.

Mzdy obchodníků rostou nejvíce v technologiích a strojírenství

Základní mzdy v odvětvích s vysokou poptávkou, kam patří především technologie, strojírenství a výroba, rostly v minulém roce nejčastěji o 5 až 7 % nicméně díky novým bonusovým schémátům si mohli zaměstnanci v případě nadstandardních individuálních obchodních výsledků přijít na mzdu až o 15 % vyšší.

Bonusové struktury zaznamenávají důležité změny. Společnosti upouštějí od garantovaných bonusů a namísto toho nabízejí procento z příjmů, které obchodníci vygenerují. Tímto způsobem, tedy odměnou za úspěch, se firmy snaží podpořit produktivitu a aktivní přístup svých lidí.

Oblast maloobchodu v loňském roce mzdy výrazně neměnila, případně je jen mírně zvýšila o procento inflace. Společnosti v tomto odvětví se ve velké míře soustředily na zavedení či vylepšení online obchodních platforem, zároveň však hledaly nákladové úspory, a především to jim bránilo upravit mzdy výrazněji.

V silných odvětvích mzdy dále porostou, jinde však stagnují

Z pohledu růstu mezd se nejvýznamnějšího navýšení v letošním roce mohou dočkat obchodníci v sektoru technologií a strojírenství, a to až o 6 %. To je dáno především vyšší potřebou kvalifikovaných odborníků, kteří se dokáží orientovat ve složitých technologických oblastech a přinášet inovativní řešení. Nastavení konkurenceschopného ohodnocení je pak strategií, kterou společnosti využívají k přilákání a udržení těch nejlepších talentů.

Růst mezd v průměru o 5 % se předpokládá také ve výrobním sektoru, a to zejména vzhledem k novým investorům, kteří vstoupili na trh v CEE regionu.

Spíše stagnace co do růstu mezd se očekává v maloobchodě, v sektoru nemovitostí a médií. Výzev, kterým tato odvětví v současné době čelí, je více - od nasycení trhu, přes změnu chování spotřebitelů až po ekonomickou nejistotu.

47%

zaměstnavatelů v sektoru obchod / maloobchod zvýší v roce 2025 mzdy o 2,5 % – 5 %.
Do 2,4 % pak plánuje navýšit mzdy dalších **23 %** firem.

Uvedená procenta nemusejí znamenat plošná zvýšení mezd, není-li to běžná praxe ve společnosti. Mohou se týkat například nových náborů nebo náhrad za odchod zaměstnance.

MZDOVÝ PŘEHLED OBCHOD A PRODEJ

FMCG

Role	Min	Max	Typical
Sales Representative	32 000	56 000	36 000
Junior Key Account Manager	46 500	62 000	57 000
Key Account Manager	62 000	98 000	78 000
Senior Key Account Manager	78 000	115 000	92 000
National Key Account Manager	103 000	175 000	135 000
Area Sales Manager	57 000	93 000	67 000
Field Sales Manager	80 000	103 000	87 000
Export Manager	68 000	125 000	87 000
Sales Director	115 000	228 000	175 000

INFORMATION TECHNOLOGY

Role	Min	Max	Typical
Presales Consultant	58 000	84 000	75 000
Senior Presales Consultant	85 000	135 000	105 000
Sales Representative / Business Developer	52 000	105 000	63 000
Inside Account Manager	39 000	63 000	50 000
Key Account Manager – public sector	63 000	95 000	74 000
Key Account Manager – corporates	74 000	105 000	95 000
Business Development Manager	90 000	136 000	115 000
Partner Manager / Channel Manager	63 000	136 000	95 000
Business Unit Manager	105 000	190 000	135 000
Purchaser	68 000	105 000	84 000
Sales Manager	147 000	231 000	178 000
Regional Sales Manager	136 000	262 000	188 000
Chief Commercial Officer	231 000	295 000	283 000



Kč / měsíc



HRUBÁ MZDA



BEZ BONUSŮ

TECHNICAL

Role	Min	Max	Typical
Inside Sales	38 000	66 000	47 000
Sales Representative	43 000	75 000	50 000
Sales Engineer	51 000	85 000	63 000
Key Account Manager	59 000	116 000	95 000
Area Sales Manager	75 000	127 000	106 000
Product Specialist	50 000	85 000	72 000
Product Manager	64 000	106 000	95 000
Product Director	85 000	160 000	127 000
Sales Director	95 000	200 000	148 000

LOGISTICS

Role	Min	Max	Typical
Sales Representative	42 000	72 000	52 000
Sales Executive / Hunter	53 000	73 000	63 000
Area Sales Manager	63 000	95 000	78 000
Key Account Manager	58 000	95 000	76 000
Sales Director / Manager	95 000	189 000	130 000
Business Development Manager	80 000	135 000	100 000

MEDIA

Role	Min	Max	Typical
Sales Support / Inside Sales	34 000	50 000	40 000
Sales Representative	38 000	55 000	46 000
Account Manager	44 000	62 000	52 000
Key Account Manager	52 000	83 000	64 000
Sales Manager	72 000	103 000	86 000
Sales Director	114 000	220 000	130 000

MARKETING

SEKTOR Z POHLEDU MEZD STAGNUJE, POZIC PRO JUNIORY UBYLO

Vzestup umělé inteligence významně ovlivnil poptávku po pracovní síle v odvětví marketingu. Nyní existuje obrovské množství nástrojů pro tvorbu obsahu, grafiky či podporu analytických funkcí, pro marketingové specialisty je tedy o to náročnější ukázat svoji jedinečnost, kvality a dovednosti, aby dokázali v konkurenci ostatních profesionálů zaujmout a uspět.

Vzhledem k tomu, nakolik jsou nástroje AI užitečné pro brainstorming nápadů, výpočty a analytiku, dokáží řadu marketingových pozic či jejich dílčích úkolů významně zefektivnit a některé i do určité míry nahradit. To se propsalo také do poptávky zaměstnavatelů.

Zkušení uchazeči vedou v poptávce zaměstnavatelů

K nejpoptávanějším profilům v loňském roce patřili odborníci s alespoň čtyřletou zkušeností, a to především pro pozice v brand managementu či kreativě. Zaměstnavatelé směřují svou poptávku záměrně především na uchazeče zkušenější, kteří již mají za sebou nějaké prokazatelné výsledky. Hledají kandidáty stabilní, kteří se zajímají o dlouhodobou spolupráci s konkrétním zaměstnavatelem. Tito zkušení uchazeči ale nejsou na pracovním trhu příliš aktivní a případná změna pro ně musí být motivační ve více směrech – kromě finančního ohodnocení se řeší především atraktivita značky či produktu, dále pak nástroje, které bude mít pracovník k dispozici, a také pracovní flexibilita. Nežádá se stává, že silný brand získá uchazeče navzdory tomu, že nenabízí tak vysokou mzdu jako jeho konkurence.

Sociální sítě jsou parketou juniorů, budoucnost nahrává udržitelnosti

Pozic pro velmi juniorní uchazeče mírně ubylo, popřípadě se pracovní náplň na juniorních pozicích různě kombinuje, a to právě proto, že mnoho dílčích úkonů lze automatizovat. Zajímavé uplatnění mohou uchazeči získat například v oblasti sociálních sítí, kde zaměstnavatelé hledají především nekonvenční přístup a schopnost identifikovat vhodné cílové skupiny a adekvátně

jim přizpůsobit komunikační styl. Sociální sítě posilují svou pozici v rámci marketingových strategií firem a patří k důležitým prodejním kanálům.

Především mladší generace uchazečů o práci se pak zajímá o příležitosti v oblasti udržitelnosti a předpokládá se, že s přibývajícím důrazem na tuto oblast i ze strany Evropské unie tento trend bude v následujících letech nadále růst, zaměstnavatelé budou posilovat oblast udržitelného marketingu a do budoucna by zde mohlo vzniknout více zajímavých příležitostí pro perspektivní a talentované juniory i zkušenější uchazeče, kterým je tato oblast blízká.

Personalizace a HR Marketing

Jako velmi efektivní se ukazují být hyperpersonalizované kampaně – tedy kampaně, které využívají pokročilá data a technologie, aby vytvořily co nejrelevantnější nabídky a zážitky pro zákazníky. Ačkoliv je mnoho procesů v hyperpersonalizaci automatizovaných, je zapotřebí odborníků – od datových analytiků, přes marketingové specialisty až po UX/UI designéry, kteří se postarají o hladký průběh kampaní od nastavení, modifikace až po vyhodnocování.

Další oblast, kde se preference uchazečů a strategie zaměstnavatelů potkávají, je oblast HR marketingu a značky zaměstnavatele. Nakolik je udržení zaměstnanců a zapojení nových talentů jednou z klíčových priorit zaměstnavatelů, zejména velké společnosti a nadnárodní korporace hledaly uchazeče na pozice jako je například Employer Branding Specialist nebo Recruitment Marketing Specialist, jejichž cílem je propagovat značku zaměstnavatele směrem k potenciálním uchazečům, ale i zlepšovat zkušenost těch stávajících. Jde tedy o získávání zaměstnanců za pomoci kombinace různých marketingových a HR nástrojů k propagaci pracovních příležitostí a firemní kultury.

Mzdy spíše stagnují, v benefitech jsou žádaná školení a flexibilita

Mzdy v roce 2024 spíše stagnovaly, případné plošné nárůsty se pohybovaly na úrovni inflace, okolo 3 %. U seniorních pozic se zaměstnavatelé, tak jako v některých dalších sektorech, snaží zatraktivnit ohodnocení prostřednictvím motivujících bonusů. Ty se týkají především pozic jako je například Brand / Senior Brand Manager, Marketing Manager, Digital Manager, a obvykle dosahují výše 10-15 % z roční mzdy zaměstnance, celý bonus nebo jeho část však může být navázán na výsledky společnosti.

V oblasti benefitů se firmy zaměřují především na vzdělávání svých zaměstnanců, vzhledem k rychlému technologickému pokroku a mnoha novým nástrojům, které mají marketingoví profesionálové k dispozici. Zaměstnanci oceňují možnosti externích školení, atraktivní jsou však i týmová interní školení na evropských centrálách. Uchazeči na marketingových pozicích automaticky očekávají hybridní pracovní režim zahrnující alespoň dva dny práce z domova, samozřejmostí je také týden dovolené navíc, případně další dny volna, například na well-being.

V roce 2025 pravděpodobně k vyšším nárůstům plošně docházet nebude, společnosti, které revidují mzdy pravidelně, budou navyšovat v průměru o 4 %. Další navyšování bude individuální, přičemž zvláště cenění budou zkušení uchazeči, technicky zdatní, s dobrou orientací v oblasti digital marketingu. Nadále bude posilovat propojení IT a marketingových týmů, žadání proto budou lidé, kteří dokáží držet krok s technologickým pokrokem a jejich mzda tak může růst rychleji, zhruba na úrovni 5-7 %.

41%

uchazečů v marketingu je nespokojených se svým finančním ohodnocením. To je 2. nejvyšší číslo ze všech specializovaných oborů. Jen o 0,4 % jsou nespokojenější pracovníci zákaznického servisu.

43%

uchazečů v marketingu uvádí, že jejich mzda v loňském roce stagnovala, dalších 9 % zaznamenalo pokles. Marketing jako obor tak z pohledu růstu mezd nejvýrazněji zaostal za ostatními specializacemi.

MZDOVÝ PŘEHLED MARKETING

FMCG

Role	Min	Max	Typical
Junior Marketing Specialist	38 000	52 000	41 000
Junior Brand Manager	46 000	57 000	52 000
Market Research Analyst	46 000	67 000	54 000
Junior Trade Marketing Manager	57 000	72 000	62 000
Junior Category Manager	41 000	62 000	52 000
E-commerce Manager	62 000	135 000	103 000
Category Manager	52 000	93 000	72 000
Senior Category Manager	68 000	135 000	93 000
Market Research Manager	52 000	93 000	72 000
Online Marketing Specialist	54 000	103 000	83 000
Employer Branding / HR Marketing	40 000	65 000	52 000
Brand Manager	52 000	88 000	62 000
PR Manager	62 000	145 000	124 000
Trade Marketing Manager	72 000	103 000	87 550
Senior Brand Manager	72 000	103 000	83 000
Digital Marketing Manager	67 000	145 000	103 000
Group Brand / Senior Product Manager	77 000	150 000	113 000
Channel Marketing Manager	77 000	135 000	108 000
Marketing Manager	83 000	185 400	145 000

INFORMATION TECHNOLOGY

Role	Min	Max	Typical
Junior Product Manager	52 000	74 000	63 000
Senior Product Manager	68 000	105 000	90 000
Copywriter	42 000	70 000	55 000
PR Manager	68 000	115 000	90 000
Market Research Analyst	45 000	72 000	58 000
Trade Marketing Manager	58 000	100 000	78 000
Marketing Specialist	45 000	70 000	55 000
Online Marketing Specialist	50 000	84 000	71 000
Web Content Specialist	52 000	78 000	63 000
Online Campaign Manager	73 000	147 000	115 000
Online Marketing Director	126 000	262 000	188 000
Head of Big Data	147 000	270 000	220 000
Creative Director	95 000	189 000	157 000
Marketing Manager	105 000	220 000	168 000

MZDOVÝ PŘEHLED MARKETING





Kč / měsíc



HRUBÁ MZDA



BEZ BONUSŮ

TECHNICAL

Role	Min	Max	Typical
Graphic Designer	42 000	105 000	75 000
Digital Coordinator	42 500	64 000	58 300
Digital Specialist	50 000	85 000	67 000
Digital Manager	74 000	138 000	105 000
Director of Digital Marketing	170 000	222 000	195 000
Marketing Coordinator	40 000	53 000	45 000
Marketing Specialist	48 000	75 000	60 000
Marketing Manager	85 000	138 000	100 000
Marketing Director	128 000	190 000	165 000

LOGISTICS

Role	Min	Max	Typical
PR Manager	63 000	95 000	77 000
Marketing Specialist	58 000	84 000	79 000

MEDIA

Role	Min	Max	Typical
Graphic Designer	46 000	93 000	67 000
Web Analyst	46 000	90 000	72 000
Marketing Specialist	41 500	64 000	52 000
PPC Specialist	49 000	76 000	67 000
Digital Specialist	54 000	78 000	67 000
Digital Manager	72 000	103 000	88 000
Director of Digital Marketing	88 000	175 000	140 000
PR Coordinator	38 000	52 000	43 000
PR Specialist	45 000	66 000	57 000
PR Manager	62 000	115 000	80 000
PR Director	83 000	155 000	124 000
Marketing Manager	67 000	98 000	80 000
Marketing Director	93 000	186 000	155 000

LIFE SCIENCES

BOOM INOVACÍ, OD PRODUKTŮ AŽ PO PRACOVNÍ MÍSTA

Rok 2024 byl pro oblast life sciences velmi úspěšný. Prosperitu a vyšší objem výroby i prodejů zaznamenala především oblast léčiv. Roste poptávka po léčích určených pro chronická onemocnění za nižší pořizovací cenu, což se pozitivně promítá do obchodních výsledků generických společností.

Řada firem ovšem také čelila výpadkům subdodávek, což mohlo vytvořit příležitosti pro konkurenční firmy na trhu. Z hlediska pracovního trhu byl loňský rok spíše stabilní, s individuálním či mírným růstem mezd, ale bez významnějších výkyvů.

Inovace ve farmaceutickém a medical průmyslu

Výrazným podílem k dynamice farmaceutického průmyslu přispívají pokroky v inovativní medicíně a genové terapii, které umožnily vývoj a uvedení nových produktů pro léčbu a prevenci civilizačních onemocnění v různých terapeutických oblastech. Byly představeny nové léky pro onkologické pacienty; v imunologii produkty k léčbě autoimunitních onemocnění; neurologie pokročila v prevenci a medikaci neurodegenerativních onemocnění; nové produkty se objevují i mezi léčivy kardiovaskulárních onemocnění či diabetu.

Originální farmaceutické společnosti se intenzivně zaměřují na vývoj a testování inovativních léčiv a nových molekul i proto, že jim v následující dekádě vyprší až 15 předních lékových patentů. Lze tedy očekávat nemalé investice do tohoto sektoru, a již nyní víme, že v roce 2025 budou na světový i český trh uvedeny další nové léky.

Korporace pokračují v oddělování OTC od Rx portfolia a zakládají dceřiné společnosti s výhradním zaměřením na volně prodejné produkty. Tato reorganizace znamená přetrvávající poptávku po řadových i expertních komerčních pozicích a kandidátech jak v oblasti obchodu, tak se zaměřením zejména na digitální marketing. Loňský rok byl také příznačný několika akvizicemi, což mohlo vyústit v silnější postavení větších hráčů na trhu.

Posun digitalizace v sektoru

Dlouhodobý trend a důraz na digitalizaci i letos pokračuje, pro medicínské společnosti se jedná o jednu z cest modernizace, automatizace, zpracování objemných dat, zjednodušení procesů a zajištění kýžených ekonomických úspor nejen v marketingu, ale i v obchodu či v kontaktu s pacienty a spolupracujícími organizacemi.

Český trh se dostává do hledáčku zahraničních investorů, kteří plánují investovat do rozvoje on-line lékárenství a budovat lokální distribuční centra, primárně s cílem získání kompetitivních výhod v tomto vysoce konkurenčním prostředí s tlakem na nízké ceny. Některé společnosti byly doposud v tomto segmentu úspěšné více a jiné méně, všeobecně ale můžeme očekávat v této oblasti nárůst investic i pracovních míst. Pokračuje také rozvoj telemedicíny, ať už jde o výběr online konzultace s lékařem, přenosy patientských dat v rámci monitoringu z přístrojů specialistům na dálku, elektronické recepty, virtuální diagnostiku a podobně.

Nové kombinované pozice vyžadují od uchazečů komplexnější dovednosti

Nejen digitalizace, ale celkový tlak společností na finanční úspory a profitabilitu v odvětví má dopad na pracovní místa. Ne jedné straně nová pracovní místa vznikají, na té druhé se kombinují, slučují, či se mění jejich pracovní náplň. To klade nové nároky na kandidáty a jejich komplexnost, variabilitu a potřebnou kombinaci například odborného vzdělání a obchodních dovedností. Běžně se na pracovním trhu nyní objevují kombinované pozice obchodního zástupce a marketingového specialisty, který má samostatně zaštitovat nejen obchodní, ale základní marketingovou agendu při návštěvách klientů. Dalším příkladem jsou například teleoptometristé, virtuální či hybridní lékaři; medical advisory pracující v terénu; monitoři klinických studií v režimu na dálku; reprezentanti, kteří neplánují jen osobní, ale i virtuální návštěvy lékařů a odborných pracovišť; kumulované pozice key account & marketing manažerů a další.

Nové kompetence jsou zapotřebí i v oblasti medical devices. Prosperuje zejména oblast IVD laboratorní techniky. Nových pracovních míst se všeobecně nevytváří mnoho, spíše se vyvíjejí.

69%

zaměstnavatelů v sektoru Life Sciences zvýší v roce 2025 mzdy o 2,5 % – 5 %.

O 6 % - 10 % pak plánuje navýšit mzdy dalších 15 % firem.

Uvedená procenta nemusejí znamenat plošná zvýšení mezd, není-li to běžná praxe ve společnosti. Mohou se týkat například nových náborů nebo náhrad za odchodů zaměstnance.

39%

zaměstnanců v Life Sciences sektoru se domnívá, že jejich mzda neodpovídá jejich povinnostem.

LIFE SCIENCES

BOOM INOVACÍ, OD PRODUKTŮ AŽ PO PRACOVNÍ MÍSTA

Firmy nejčastěji poptávají servisní techniky s biomedicínským inženýrským vzděláním; aplikační specialisty, kteří musejí mít nejen potřebné odborné kompetence, ale i prodejní dovednosti. V případě laboratorních techniků nabývají na důležitosti digitální dovednosti, běžnou součástí jejich práce je nyní řízení automatizace a kvalitní interpretace velkého objemu dat. U technických expertů se posiluje oblast bioinformatiky, zaměstnavatelé požadují kombinaci znalostí IT software developmentu, regulatorního prostředí a nastavování hardwaru přístrojů zároveň.

Lékařského a medicínského personálu ve zdravotnických zařízeních je v České republice nedostatek, nábor zdravotních sester i lékařů, ať už s atestací nebo bez ní, není jednoduchý. Zejména privátní kliniky a specializovaná zařízení se soukromými investory o ně jeví velký zájem a jsou schopny uchazeče adekvátně finančně ohodnotit, i přesto je pro ně nábor časově a organizačně náročný a úspěch je nejistý.

Kandidáti upřednostňují zaměstnavatele, kteří berou v potaz jejich well-being

Uchazeči o změnu zaměstnání v Life Sciences často zmiňují potíže s pracovním přetížením, objemnou pracovní agendou, rezervy v oblasti managementu a komplikované procesy v rámci regionálního řízení. To je způsobeno nejen vyššími nároky, ale i racionalizačními opatřeními firem, slučováním pozic či rušením středního managementu. Některé společnosti přistoupily ke zrušení pozic lokálních generálních ředitelů. V důsledku se pak práce přerozděluje na zbývající členy týmu, toto rozhodnutí má ovšem přímý dopad na jejich well-being, potýkají se se syndromem vyhoření, případně hrozí riziko, že firmu opustí. Komplikace a nespokojenost způsobuje také reportovací linie do zahraničí a řízení práce z regionálního týmu mimo Českou republiku.

Kandidáti zpravidla při výběru zaměstnání nad rámec vyšší mzdy vyhodnocují také smysluplnost práce a pocit seberealizace a naplnění, stabilní kolektiv a osobnost přímého nadřízeného, možnosti kariérního růstu, jistotu zaměstnání a pozici zaměstnavatele na trhu, jeho současné a budoucí produktové portfolio, možnosti home-office a celkovou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

Nejčastější komplikací úspěchu výběrových řízení bývá jejich délka a náročnost. Zejména větší nadnárodní korporace mají velmi vysoká očekávání a jejich kritéria splňuje jen minimum uchazečů. Vstupuje-li do výběrového procesu více stran z tuzemska i regionu, proces se dále prodlužuje a uchazeč často v jeho průběhu upřednostní společnost, která postupuje rychleji, ideálně ve dvou výběrových kolech v průběhu tří týdnů.

Mzdy porostou mírným tempem, firmy motivují formou bonusů

Plánovaný růst mezd v roce 2025 se zatím jeví spíše umírněně, v souladu se stabilizací pracovního trhu a ekonomické situace. V roce 2024 firmy valorizovaly svým zaměstnancům mzdy v rozsahu 3-5 %, obdobné plány mají také na rok 2025.

K razantnějšímu navyšování mezd docházelo spíše v menších společnostech. K dodatečné finanční motivaci pak firmy využívají různé typy bonusů.

Součástí odměňovacího schématu bývá i nenároková část mzdy, vyplácená obvykle na konci roku. Ta se pohybuje dle výsledků společnosti a výkonu jednotlivce a její výše bývá ovlivněna senioritou pozice. Middle management zpravidla získává 15 % bonus z roční hrubé mzdy, top management pak okolo 20 %.

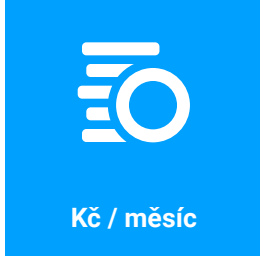
Z pohledu benefitů považují uchazeči za zásadní ty, které podporují jejich flexibilitu a well-being – standardem je týden dovolené navíc, až 5 sick days ročně, dodatečné dny volna na odpočinek – well-being days nebo bridge days a home office v rozsahu dvou dnů v týdnu. Ke stálícím ve finančních benefitech patří cafeteria, příspěvek na sport (multisport karta) a na penzijní připojištění, stravenkový paušál a příspěvek na dopravu, respektive služební vůz u obchodních pozic. Nadstandardem, ovšem vysoce ceněným, je pak privátní zdravotní péče, dny volna navíc pro rodiče novorozenců nebo hrazené vzdělávací kurzy, u senior managementu pak možnost nákupu akcií firmy.

MZDOVÝ PŘEHLED

LIFE SCIENCES

PHARMA - SALES & MARKETING

Role	Min	Max	Typical
Medical Sales Representative Rx original	50 000	70 000	60 000
Medical Sales Representative Rx generics	45 000	60 000	50 000
Medical Sales Representative OTC	45 000	60 000	50 000
Key Account Manager Rx original	75 000	110 000	90 000
Key Account Manager Rx generics	70 000	100 000	80 000
Area Sales Manager Rx original	90 000	120 000	100 000
Area Sales Manager Rx generics	85 000	110 000	95 000
Junior Brand Manager	65 000	90 000	75 000
Senior Brand Manager	85 000	140 000	100 000
Digital Marketing Specialist	60 000	90 000	75 000
Digital Marketing Manager	90 000	140 000	110 000
Marketing Manager (mid-size companies)	90 000	150 000	130 000
Marketing Manager (global corporations)	110 000	170 000	140 000
e-Commerce Manager	110 000	170 000	140 000
Business Development Manager (mid-size companies)	120 000	170 000	140 000
Business Development Manager (large corporations)	140 000	200 000	160 000
Commercial / Sales Director (mid-size companies)	130 000	180 000	150 000
Commercial / Sales Director (large corporations)	140 000	220 000	180 000
Business Unit Manager	140 000	220 000	160 000
Patient Journey Partner	90 000	120 000	105 000
Healthcare System Partner	120 000	150 000	130 000



MEDICAL DEVICE / LABORATORY

Role	Min	Max	Typical
Sales Specialist	60 000	80 000	70 000
Sales Specialist IVD	65 000	85 000	75 000
Key Account Manager	75 000	110 000	90 000
Sales Manager (mid-size companies)	100 000	150 000	125 000
Sales Manager (large corporations)	130 000	180 000	150 000
Business Development Manager (mid-size companies)	120 000	170 000	140 000
Business Development Manager (large corporations)	140 000	220 000	170 000
Business Unit Manager	140 000	220 000	170 000
Application Specialist junior	50 000	70 000	55 000
Application Specialist senior	70 000	90 000	75 000
Product Specialist	70 000	100 000	80 000
Product Manager	85 000	120 000	95 000
Field Service Engineer	65 000	95 000	80 000
Field Service Manager	80 000	120 000	100 000

MZDOVÝ PŘEHLED

LIFE SCIENCES



Kč / měsíc

HRUBÁ MZDA

BEZ BONUSŮ

MEDICAL AFFAIRS

Role	Min	Max	Typical
Medical Science Liaison / Affairs Scientist	80 000	120 000	100 000
Medical Advisor	100 000	150 000	130 000
Medical Manager	110 000	170 000	140 000
Medical Director	120 000	220 000	170 000
Regulatory Affairs	65 000	90 000	80 000
Regulatory Manager	80 000	140 000	110 000
Pharmacovigilance Specialist	60 000	80 000	70 000
Pharmacovigilance Manager	80 000	120 000	100 000
Market Access Specialist	70 000	90 000	80 000
Market Access Manager	90 000	150 000	120 000
Compliance Manager	80 000	110 000	90 000
QA Specialist	60 000	80 000	70 000
QA Manager	80 000	110 000	90 000
Auditor GMP / GDP	100 000	170 000	140 000
Business Training Manager	80 000	120 000	100 000

CLINICAL RESEARCH / CRO / R&D

Role	Min	Max	Typical
Junior CRA	65 000	85 000	75 000
Senior CRA	85 000	120 000	110 000
Lead CRA	100 000	170 000	130 000
Project Manager	160 000	220 000	180 000
Start up Specialist	60 000	90 000	78 000
Start up Manager	80 000	130 000	100 000
Analyst junior	35 000	50 000	40 000
Analyst specalist	40 000	70 000	55 000
Analyst senior / expert	60 000	95 000	75 000
Analytics Manager	80 000	100 000	95 000
Project Manager	100 000	150 000	130 000

INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE

RŮST MEZD ZPOMALIL, ZAČÍNÁ BOJ O FLEXIBILITU

Rok 2024 nadále pokračoval v duchu stabilizace a optimalizace náborových plánů. Stávající týmy se ve větší míře nerozšiřovaly, prioritou bylo vyřešit náhrady za odcházející zaměstnance. V obou případech se ale firmy snaží kandidáty pečlivě vybírat a nabírat ty největší experty na trhu.

Prioritou jsou cloudové služby a bezpečnost

Současný trh práce v IT je typický hned několika významnými trendy a výzvami. K nejpoptávanějším profilům patří odborníci na cloudové technologie, kybernetickou bezpečnost, a stále také vývojáři. Firmy se více zaměřují na výběr těch nejlepších kandidátů na trhu, konkurence mezi uchazeči se tak stupňuje.

Stále více firem přechází na cloudové služby, s čímž přímo souvisí také vyšší potřeba odborníků, kteří dokážou tyto technologie nejen implementovat, ale také spravovat a optimalizovat. Cloudoví specialisté jsou klíčoví pro zajištění efektivního a bezpečného provozu firemních aplikací a dat.

Kybernetická bezpečnost je dalším vysoce prioritním oborem. S rostoucím počtem kybernetických útoků a stále sofistikovanějšími hrozbami se zvyšuje potřeba specialistů, kteří dokážou chránit citlivé informace a infrastrukturu. Firmy hledají experty, kteří mají hluboké znalosti v oblasti bezpečnostních protokolů, šifrování a prevence útoků. Poptávka po odbornících na kybernetickou bezpečnost je úzce spjata s novými regulacemi, jako jsou NIS2 (Network and Information Systems Directive) a DORA (Digital Operational Resilience Act).

Tyto regulace nutí firmy investovat do kybernetické bezpečnosti a najímat specialisty, kteří mají hluboké znalosti a zkušenosti s implementací a správou bezpečnostních opatření. Odborníci na kybernetickou bezpečnost, kteří rozumí požadavkům NIS2 a DORA, jsou velmi žádaní, protože mohou pomoci firmám splnit tyto nové regulace a chránit jejich digitální infrastrukturu.

Příležitost pro juniory ubýlo

Vývojáři dlouhodobě zůstávají jednou z nejžádanějších profesí v IT. S neustálým vývojem nových technologií a aplikací je potřeba vývojářů, kteří dokážou rychle adaptovat nové trendy a implementovat je do praxe. Firmy hledají nejen specialisty na konkrétní programovací jazyky, ale také vývojáře s širokým spektrem dovedností, kteří dokážou pracovat na různých projektech a v různých týmech.

Příležitostí pro juniorní uchazeče či absolventy s velmi krátkou praxí oproti minulým rokům ubýlo. Firmy se s vidinou nákladových úspor soustřeďují zejména na nábor seniorních kandidátů, kteří jim co nejrychleji pokryjí současnou potřebu, a to i s ohledem na vyšší mzdová očekávání. Pro juniorní kandidáty tedy bylo těžší najít vhodnou pracovní příležitost, kde by získali adekvátní čas a péči potřebnou k jejich profesnímu rozvoji.

Výběrová řízení bez „case studies“

Změny ve výběrovém řízení již přinesly nástroje AI. Firmy postupně odstupují od tzv. case studies, respektive domácích úkolů, protože s pomocí AI se tato část výběrového řízení stává nevypovídající. Pokud firmy tento úkol zařazovaly na úvod výběrového řízení, kandidáty často odradily.

42%

zaměstnavatelů v sektoru IT zvýší v roce 2025 mzdy o 2,5 % – 5 %.
O 6 % - 10 %; respektive do 2,4 % pak plánuje navýšit mzdy shodně **18 %** firem.

Uvedená procenta nemusejí znamenat plošná zvýšení mezd, není-li to běžná praxe ve společnosti. Mohou se týkat například nových náborů nebo náhrad za odchod zaměstnance.

32%

zaměstnanců v IT, kterým se v roce 2024 zvýšila mzda, získalo toto navýšení individuální dohodou. To je touto formou nejvíce ze všech specializovaných sektorů.

INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE

RŮST MEZD ZPOMALIL, ZAČÍNÁ BOJ O FLEXIBILITU

Uchazeči a zaměstnavatelé se rozcházejí v názorech na flexibilitu

Především americké firmy začaly v loňském roce prosazovat trend návratu do kanceláří. Po letech hybridního režimu nebo dokonce práce zcela na dálku některé společnosti vyžadují přítomnost svých zaměstnanců v kanceláři pět dní v týdnu, případně ponechávají možnost jednoho dne práce z domova. Predikce ukazují, že se trend bude rozšiřovat. Na základě studie efektivity, kterou si někteří zaměstnavatelé nechali vypracovat se ukazuje, že rozšířená práce z domova zapříčinila pokles jejich produktivity, a to až o 30 %.

Zaměstnancům ale tento staronový režim nevyhovuje. V uplynulých letech možnosti práce z domova přivykli, často se také odstěhovali dále od místa pracoviště, a navíc se stále vyskytují firmy, které možnost vzdálené práce slibují.

Vítězem boje o IT odborníky tedy spíše bude firma, která bude schopna uchazečům pracovní flexibilitu nabídnout. Nejedná se jen o možnost práce z domu ale i o pružnou pracovní dobu, případně také možnost práce ze zahraničí alespoň 2 týdny v roce. Nežádá se k situaci, že seniorní uchazeč je ochoten slevit ze svých finančních očekávání právě výměnou za flexibilitu.

Schémata benefitů prošly revizí, mzdy ale plošně nerostly

Flexibilita se promítá i do oblasti benefitů. Firmy se pravidelně snaží systém benefitů revidovat a aktualizovat, často i formou dotazů směrem k zaměstnancům. V minulém roce přibylo zaměstnavatelů, kteří ponechávají svým lidem možnost si benefity zvolit dle vlastních preferencí. Zaměstnanci mají na výběr z více možností a mohou si tak sami určit, co jim nejvíce vyhovuje.

Uplynulé roky také přinesly tendenci firem více pečovat o zdraví svých zaměstnanců. Pořádají dny zdraví, přispívají na sportovní aktivity, poskytují psychologické konzultace – nejčastěji online. Zaměstnanci se často dotazují také na možnost využívání soukromých zdravotnických zařízení, ideálně také pro rodinné příslušníky.

Mzdové ohodnocení společnosti v roce 2024 navyšovaly jen mírně, aby tak reagovaly na rostoucí inflaci a udržely si své zaměstnance. Ve společnostech s kolektivní smlouvou rostly mzdy plošně, obvykle v rozmezí 3-5 %.

Běžnější je ovšem navyšování individuální. Firmy tak upravují případné nerovnosti v ohodnocování napříč týmy, popřípadě podporují retenci na konkrétních kritických pozicích. V těchto případech je tempo růstu o něco rychlejší, nejčastěji 7 %, výjimečně až 10 %.

Výhled do roku 2025

Poptávka po odbornících na cloudové technologie, kybernetickou bezpečnost a vývojářích bude převládat i nadále. Firmy budou hledat všestranné kandidáty s širokým spektrem dovedností. Automatizace a umělá inteligence přinesou nové příležitosti – nejen co do vývoje nových nástrojů, ale také k zefektivnění těch stávajících, případně zefektivňujících práci napříč odvětvími. To zároveň také zvýší nároky na neustálé vzdělávání a adaptaci. Pro úspěch na pracovním trhu bude klíčové být připraven na změny a neustále se rozvíjet.

Mzdy porostou v roce 2025 opět spíše individuálně, v rámci jednotlivých týmů, a to především za účelem dorovnání jejich mzdy na úroveň trhu, aby se zajistila retence zaměstnanců. Tempo růstu se zde může lišit v závislosti na konkrétním případě, nejčastěji se ale bude jednat o rozmezí 5–8 %. Typicky pak bude docházet k navyšování při změně zaměstnavatele, nejúspěšnější budou pasivní uchazeči, kteří mají konkrétní žádané dovednosti a znají svoji hodnotu na pracovním trhu.

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

Lokalita společnosti v posledních letech nebyla z hlediska mzdy až tak určující a rozdíly v ohodnocování zaměstnanců v závislosti na místě výkonu práce se postupně stíraly. Tyto rozdíly ovšem mohou opět vzniknout, pakliže budou zaměstnavatelé trvat na omezení vzdálené práce a přítomnosti zaměstnanců v kancelářích.



MZDOVÝ PŘEHLED

INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE

CLOUD COMPUTING

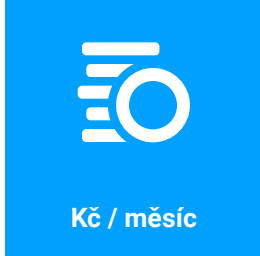
Role	Min	Max	Typical
Cloud Engineer	80 000	140 000	120 000
Cloud Architect	120 000	160 000	145 000

CYBER SECURITY

Role	Min	Max	Typical
Network Security Engineer	75 000	130 000	100 000
Security Analyst / SOC	45 000	90 000	75 000
Security Specialist	70 000	115 000	100 000
Security Officer	100 000	140 000	115 000
IT Auditor	65 000	120 000	100 000
Chief Information Security Officer	120 000	160 000	140 000

DATA & ADVANCED ANALYTICS

Role	Min	Max	Typical
BI Developer	60 000	120 000	90 000
Data Scientist	95 000	150 000	120 000
Data Analyst	60 000	120 000	90 000
Business Analyst	60 000	110 000	85 000



Kč / měsíc



HRUBÁ MZDA



BEZ BONUSŮ

ERP & CRM

Role	Min	Max	Typical
ABAP Programator	90 000	155 000	130 000
SAP Key User	50 000	80 000	65 000
SAP Specialist / Consultant	100000	160 000	120 000
Salesforce Developer	78 000	150 000	120 000
Salesforce Consultant	55 000	80 000	75 000
Salesforce Analyst	80 000	100 000	90 000
Salesforce Architect	110 000	180 000	145 000

INFRASTRUCTURE

Role	Min	Max	Typical
Support Engineer	45 000	70 000	60 000
Application Specialist – 2nd and 3rd line	65 000	90 000	80 000
DevOps Engineer	80 000	140 000	115 000
QA lead	100 000	140 000	120 000
QA (Automation)	75 000	110 000	100 000
System Administrator Linux	75 000	120 000	90 000
System Administrator Windows	60 000	110 000	80 000

LEADERSHIP

Role	Min	Max	Typical
IT Manager	120 000	170 000	150 000
Technical Leader	120 000	160 000	140 000

MZDOVÝ PŘEHLED

INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE





Kč / měsíc



HRUBÁ MZDA



BEZ BONUSŮ

PROJECT/CHANGE MANAGEMENT

Role	Min	Max	Typical
Product Owner	80 000	120 000	100 000
Project Manager	80 000	160 000	120 000
Scrum Master	85 000	130 000	110 000

SOFTWARE DEVELOPMENT

Role	Min	Max	Typical
Android Developer	70 000	140 000	110 000
C / C++ SW Developer	80 000	140 000	110 000
C++ / Embedded	60 000	130 000	100 000
Developer / Programmer - .NET	65 000	140 000	110 000
Developer / Programmer - Java	90 000	160 000	120 000
DB Administrator	50 000	115 000	95 000
DB Developer	70 000	135 000	110 000
iOS Developer	70 000	140 000	110 000
Frontend Developer (React, Angular)	80 000	140 000	115 000
Machine Learning / Artificial Intelligence Engineer	90 000	140 000	120 000
PHP Developer	80 000	140 000	120 000
Python Engineer	80 000	140 000	120 000
SW Architect	115 000	150 000	130 000



VÝROBA A STROJÍRENSTVÍ

TRADIČNĚ SILNÁ ODVĚTVÍ STAGNUJÍ, PRIORITOU JE AUTOMATIZACE

Navzdory zpomalení ekonomiky a hospodářského růstu některých zemí střední a východní Evropy je poptávka po specializovaných pracovnících ve výrobním prostředí stále vysoká. Na jedné straně vidíme výrazné zpomalení tradičního lídra české ekonomiky, automobilového průmyslu, silně vázaného na německý trh, kterého se přímo dotýká snížení poptávky po elektromobilech. Na druhou stranu jiná odvětví, jako například obranný průmysl a přidružený dodavatelský řetězec či výroba potravin, jsou na vzestupu.

Prioritou firem jsou optimalizace – procesní i nákladové

Ať už společnosti rostou, stagnují nebo propouštějí, rok od roku je patrnější snaha optimalizovat procesy, odstranit plýtvání, velké množství lidské práce nahradit automatizovanou nebo robotizovanou výrobou a co nejvíce procesů digitalizovat. To se týká především velkoobjemových pracovních míst s nízkou potřebou kvalifikace, která je stále obtížnější v potřebné kapacitě personálně obsadit, ať už lokálními pracovníky nebo s využitím zahraniční pracovní síly. Pro společnosti je automatizace či robotizace těchto pracovních míst často jedinou možností, jak si zachovat konkurenceschopnost oproti zemím s levnější pracovní silou. Za tímto trendem stojí i snaha snížit náklady spojené s chybami při výrobě způsobené lidským faktorem.

Roste poptávka po produktech společností, které se zaměřují na automatizaci, digitalizaci, robotizaci a vývoj softwaru a hardwaru. Z hlediska profesí jsou velmi žádaní uchazeči na pozice jako jsou například inženýři automatizace, aplikační inženýři, projektoví manažeři pro automatizaci, testing inženýři, hardware inženýři, plc programátoři nebo elektroinženýři. Zároveň s robotizací a automatizací společnosti kladou velký důraz na správné nastavení a optimalizaci výrobních procesů, což zajišťují procesní či výrobní inženýři, zpravidla pod mentoringem ze strany lean expertů. Obecně lze říci, že největší zájem je o specialisty s elektrotechnickým či strojním vzděláním, ideálně pak s kombinací obou těchto směrů.

Přesunou potíže německých automobilek projekty do Česka?

Současná komplikovaná situace německých automobilek, kdy se hovoří o zavírání závodů či hromadném propouštění v Německu za účelem úspory nákladů spojených s pracovní silou, by nemusela nutně znamenat špatné zprávy pro obyvatele střední a východní Evropy. Výzvou v případné relokační části stávajících projektů do České republiky bude schopnost najít na lokálním trhu odpovídající množství kvalifikovaných pracovníků. Již nyní se se výrobní společnosti musejí do značné míry spoléhat na pracovní sílu ze zahraničí a tento trend se zdaleka netýká jen dělnických profesí, ale je zasahuje i oblast technických specialistů.

Pracovní síla ve středoevropském regionu už není tak výrazně levnější oproti západní Evropě a investiční pobídky se stát od státu liší. Výraznou konkurencí České republiky se v poslední době stávají státy jihovýchodní Evropy, některé závody přesouvají svou výrobu například do Srbska.

E-mobilita přináší nové pracovní příležitosti

I přes řadu výzev v oblasti e-mobility se objevují nové velké projekty, které přicházejí do střední a východní Evropy. Nejedná se jen o výrobu, ale i vývoj včetně bateriových celků. Vznikají nové technicky zaměřené pozice využívající technologie, které pro daný region nejsou tak typické a některé jsou zcela nové. To přináší příležitost pro profesionály se strojním, elektrotechnickým a chemickým zaměřením. Je to ovšem výzva i z pohledu nábory, vzhledem k tomu, že na trhu jsou takoví specialisté nedostatkoví a know-how v dané oblasti je omezené. Tyto projekty se proto v počátcích neobejdou bez pomoci odborníků ze zahraničí.

Vývoj mezd

V roce 2024 mzdy rostly přibližně o 3,5 – 6 %. Nárůsty v horní části tohoto rozmezí se týkaly především pracovníků na technicky zaměřených pozicích, navýšení na manažerských pozicích se obvykle pohybovalo v rozmezí 3-4 %. Společnosti, které zaostávaly za mediánem či nejvíce typickou hodnotou trhu, se snažily v oblasti mezd dorovnat konkurenci. Zaměstnavatelé, kteří již mají mzdy nastaveny konkurenceschopně pak spíše usilovali o to, aby si svou pozici udrželi. Zaměřili se pak více na zatraktivnění balíčku benefitů, aby si podrželi stávající zaměstnance a vytvořili dostatečně motivující podmínky pro nové pracovní síly.

Nastavené tempo růstu mezd očekáváme i v roce 2025, tedy v rozmezí 3 až 6 %.

I letos se opět očekává zvýšená poptávka po odbornících s elektrotechnickým či strojním vzděláním, po specialstech na mechatroniku nebo také po uchazečích na pracovní místa propojující vývojovou část s komunikací směrem k zákazníkům, jako jsou například aplikační inženýři.

Aby dokázaly firmy v konkurenci ostatních zaměstnavatelů uspět, je zapotřebí vzít v potaz, že uvedené navýšení nemusí být pro potenciální uchazeče s touto kvalifikací dostatečně motivující, aby je přimělo ke změně. Při nábořích je potřeba zohlednit široké možnosti různorodého uplatnění těchto specialistů a finanční nabídku tomu adekvátně přizpůsobit. Kromě mezd tyto uchazeči zohledňují ale i další aspekty, jako je atraktivita produktu a jejich kariérní perspektiva a možnost postupu v rámci společnosti. Společnosti s progresivním smýšlením proto budou v příštích letech v konkurenční výhodě.

59%

zaměstnavatelů v sektoru **strojírenství** zvýší v roce 2025 mzdy o 2,5 % – 5 %.

Ve **výrobě** se o stejné procento chystá zvyšovat mzdy **63 %** zaměstnavatelů a v **automotive 60 %** firem, i přes výraznější snižování stavů v loňském roce.

Uvedená procenta nemusejí znamenat plošná zvýšení mezd, není-li to běžná praxe ve společnosti. Mohou se týkat například nových náborů nebo náhrad za odchozí zaměstnance.

59%

zaměstnanců v inženýringu, kterým se v roce 2024 zvýšila mzda, získali toto navýšení díky standardní roční valorizaci ve firmě. To je touto formou nejvíce ze všech specializovaných sektorů.

MZDOVÝ PŘEHLED

VÝROBA & STROJÍRENSTVÍ

JUNIOR ENGINEER 0-3 YRS EXPERIENCE

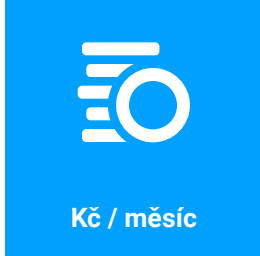
Role	Min	Max	Typical
Process / Manufacturing Engineer	42 000	65 000	48 000
Quality Engineer	40 000	69 000	55 000
PLC Programmer	42 000	69 000	50 000
Project Engineer	50 000	75 000	60 000

EXPERIENCED ENGINEERING 3-5 YRS EXPERIENCE

Role	Min	Max	Typical
Process / Manufacturing Engineer	55 500	80 000	69 000
Quality Engineer	55 500	85 000	69 000
PLC Programmer	50 000	90 000	61 000
Project Manager	61 500	90 000	70 000
Maintenance Engineer/Technician	40 000	60 000	50 000

SENIOR, TEAM LEADERS, MIDDLE MANAGEMENT

Role	Min	Max	Typical
Production / Manufacturing Supervisor	55 500	90 000	75 000
Quality Supervisor	65 000	90 000	80 000
Team Leader of PLC Programmers	70 000	100 000	80 000
Project Manager	70 000	130 000	100 000
Maintenance Manager	70 000	100 000	80 000



Kč / měsíc



HRUBÁ MZDA



BEZ BONUSŮ

TOP MANAGEMENT

Role	Min	Max	Typical
Production Manager / Director	80 000	170 000	125 000
Quality Manager / Director	90 000	170 000	120 000
Operations Manager / Director	110 000	210 000	170 000
Plant Manager	160 000	300 000	210 000
R&D Manager / Director	110 000	200 000	150 000
Head of Project Management / Program Manager	110 000	160 000	140 000

SPECIAL ROLES

Role	Min	Max	Typical
EHS Technician	36 000	51 500	45 500
EHS Coordinator	43 500	77 500	49 000
EHS Manager	81 500	124 000	108 500
Lean Coordinator	50 000	95 000	75 000
Continuous Improvement Manager	100 000	160 000	125 000

R&D AND INDUSTRIAL AUTOMATION

Role	Min	Max	Typical
SW/HW Engineer junior/medior	42 500	90 500	75 000
SW/HW Engineer senior	80 000	130 000	95 000
Head of Automation	80 000	150 000	110 000
Test Engineer	45 000	80 000	65 000
Junior R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	40 000	70 000	48 000
Medior R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	53 000	95 000	70 000
Senior R&D Designer / Developer (electro, mechanical)	70 000	110 000	90 000

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

LOGISTIKA & SUPPLY CHAIN

CESTA K UDRŽITELNOSTI

Oblast logistiky a intralogistiky se významně proměňuje. Prioritou je především nezbytná úprava stávajícího modelu fungování dodavatelských řetězců za účelem dosažení jejich udržitelnosti a snížení negativních dopadů na životní prostředí.

Tlak na snižování emisí v dodavatelském řetězci

V oblasti snižování emisí dochází k experimentování a prvním zkušebním provozům přepravních prostředků využívajících alternativní pohony či pohonné hmoty (elektro-auta, vodíkový pohon, CNG, LPG a nově i nafta vyráběná z rostlinných olejů – tzv. HVO (Hydrotreated Vegetable Oil), která by se měla brzy objevit na stojanech čerpacích stanic po republice). Ve většině případů se jedná o využití pro lokální distribuci, jelikož vývoj alternativních pohonů a infrastruktura pro distribuci a doplňování energie není ještě dostatečně rozvinuta, aby bylo možné jejich efektivní nasazení na delší vzdálenosti ve velkém měřítku*. Přesto logistické společnosti bedlivě sledují novinky v dané oblasti a analyzují svoje dosavadní zkušenosti z provozu a podle toho plánují dlouhodobé investice do svých vozových parků.

Ke snižování emisí přispívá i nová chytrá výstavba, která pracuje s alternativními zdroji vytápění a provozu budovy, jako jsou fotovoltaika nebo geotermální zdroje či další využití odpadního tepla z provozu; případně také opatření na úsporu energie a jejich úniků u již existujících provozů. *

Další faktor, který má výrazný vliv snižování emisí v rámci dodavatelského řetězce, souvisí s výrobou a s nakládáním s obalovým materiálem. Cílem je využívat co nejvíce vratné obaly, zvýšit podíl recyklovatelných obalů, a tím eliminovat výrobu obalů nových. Snaha o snižování hmotnosti obalů má následně vliv na emise přímo v dopravě. Častěji se také využívají logistické koncepty na zefektivnění přepravy materiálu jako je například

paletový pooling*, kdy vozy nevezou zpět prázdné palety a mohou být využity na přepravu dalšího materiálu a prázdné palety se vrací do oběhu na nejbližším možném místě vyložení nákladu. To celé šetří čas a peníze na další přepravy a konečně i životní prostředí. Obdobný přístup a prioritizace ekologie ovlivňuje i oblast nákupu. Důraz se klade na získávání ekologicky šetrných materiálů a udržitelnost, vzhledem k novým předpisům Evropské unie.

Sektor logistiky se nadále zaměřuje na rozvoj automatizace ve skladech a transportu za účelem zefektivnění procesů, úspory skladové plochy, energie a nákladů na pracovní sílu. Společně s hardware se rozvíjí i software a využití AI na co nejpřesnější plánování přepravních tras, aby proces doručení zboží zákazníkovi proběhl co nejrychleji a nejefektivněji, příkladem může být robotický systém pro skladování a vychystávání zboží AutoStore.

Jen těchto několik témat ukazuje, že téma udržitelnosti dodavatelských řetězců je velmi komplexní a vstupuje do něj celá řada proměnných.

Zelenější dodavatelské řetězce promění budoucí poptávku pracovního trhu

Výše uvedené trendy naznačují, že v následujících letech můžeme v oblasti logistiky očekávat poměrně dynamický vývoj. Dále budou vznikat nové pozice, zaměřené na vývoj, výrobu, instalaci a údržbu automatizovaných a robotických systémů, které postupně nahrazují či vypomáhají jiným, především těm méně kvalifikovaným, ale zato početnějším rolím. Častější je spolupráce lidí s koboty, v brzké době lze očekávat i spolupráci s humanoidními roboty.

Spolu s vývojem alternativních pohonů se také vyvíjí jednotky autonomního řízení, které do budoucna ovlivní silniční přepravu zboží. To se promítne také do nároků na kvalifikaci a počet řidičů či obsluhy přepravních prostředků, kteří budou potřeba. Dnes přitom patří k velmi nedostatkové skupině pracovníků.

63%

zaměstnavatelů v sektoru logistiky zvýší v roce 2025 mzdy o 2,5 % – 5 %.

16 % pak plánuje navýšení o 6 % - 10 %.

Uvedená procenta nemusejí znamenat plošná zvýšení mezd, není-li to běžná praxe ve společnosti. Mohou se týkat například nových náborů nebo náhrad za odchod zaměstnance.

62%

logistických společností bude směřovat v roce 2025 největší objem investic do automatizace procesů.



LOGISTIKA & SUPPLY CHAIN

CESTA K UDRŽITELNOSTI

Poptávka po technických specialistech roste

V uplynulém roce nepřicházely do České republiky nové velké logistické projekty, cílovou destinací těchto investorů je poslední dobou obvykle sousední Polsko. Na druhou stranu stávající projekty se rozšiřují, otevírají se nové provozy a ty přinášejí pracovní místa stovkám zaměstnanců.

Kromě klasických operativních pozic skladníků, řidičů VZV a řidičů nákladních automobilů, bez kterých se většina provozů ještě zcela neobejde, zaměstnavatelé častěji poptávají specialisty na instalaci, údržbu či nastavování nových technologií. S rostoucí automatizací či robotizací nových i stávajících provozů roste poptávka po inženýrech automatizace, projektových manažerech automatizace, technících elektroúdržby a procesních inženýrech.

Zaměstnavatelé usilují o nastavení konkurenceschopných mezd

Mzdy v sektoru logistiky rostly v roce 2024 mírným tempem, obvykle v rozmezí 3,5 – 5 %. Plány zaměstnavatelů pro rok 2025 ukazují, že jejich cílem je toto tempo růstu zachovat i letos.

Společnosti, které zvyšovaly mzdy, se zpravidla snažily dorovnat společnostem, které se nyní z pohledu odměňování svých zaměstnanců pohybují na mediánu trhu nebo výše. Aby si zaměstnavatelé pojistili svou konkurenceschopnost a zvýšili své šance na získání a udržení talentů, častěji poptávali průzkumy trhu zaměřené na získání informací o trendech v oblasti odměňování v jejich oboru či regionu, včetně celkového nastavení benefitních balíčků či bonusových schémat.

Atraktivitu nabídky benefitů posuzují uchazeči podle její komplexnosti, samozřejmostí je týden dovolené navíc, příspěvky na stravu, dopravu, případně na životní či důchodové připojištění, zdraví či volný čas. V nabídce by neměla chybět také flexibilní pracovní doba a možnosti dalšího vzdělávání, odborného a/nebo jazykového.



MZDOVÝ PŘEHLED

LOGISTIKA A NÁKUP

LOGISTICS

Role	Min	Max	Typical
Supply Chain Coordinator	40 000	70 000	58 000
Logistics Manager	90 000	190 000	125 000
Supply Chain Manager	90 000	200 000	130 000
Supply Planner	50 000	75 000	60 000
Packaging Specialist	40 000	65 000	50 000
Demand Planner	50 000	70 000	55 000
Warehouse Manager	60 000	110 000	80 000
Distribution Center Manager /Site Manager	100 000	160 000	130 000
Customer Service	42 000	55 000	50 000
Customer Service Manager	55 000	110 000	80 000
Customs Agent	40 000	60 000	50 000
Process and Automation Lead	60 000	90 000	75 000
Automation Engineer	50 000	70 000	55 000

PURCHASING

Role	Min	Max	Typical
Purchasing Assistant	38 000	45 000	40 000
Purchasing Coordinator	42 000	55 000	45 000
Operational Buyer	45 000	70 000	55 000
Strategic Buyer	50 000	90 000	65 000
Purchasing Manager	70 000	140 000	90 000

STAVEBNICTVÍ A REALITY

SEKTOR BOJUJE S NEDOSTATKEM LIDÍ, FIRMY MOTIVUJÍ VYSOKÝMI BONUSY

V roce 2025 se očekává výrazné oživení hned v několika segmentech trhu. Nejrušněji je v rezidenčním bydlení, kde se trh díky mnohem příznivějším úrokovým sazbám spolu s nově nabytou ochotou budoucích majitelů investovat do bydlení navrátí úrovním typickým pro období před pandemií.

Segmentu se daří, administrativní projekty však stále stagnují

Developeři, kteří mnohdy své projekty pozastavovali, nyní spěchají s jejich realizací tak, aby zvládli jejich dokončení ještě před vypršením stavebního povolení. V současnosti se tak staví hned několik rozsáhlých bytových projektů čítajících stovky bytů. I nadále posiluje trend minulého roku, a sice nájemní bydlení. Téměř každý čtvrtý nově postavený byt teď putuje do rukou realitního fondu, případně velkého investora, který je následně využívá k pronájmu.

Konstantou je potom segment logistických a výrobních hal, kde se stavět vlastně nikdy nepřestalo a stále se daří do České republiky přivádět nové investory a nájemce. Největší zájem je o zelené budovy. Oproti loňskému roku je živo i v retailu, kde expandují jak zavedené řetězce, do České republiky si však cestu nachází i nové značky. Za zmínku stojí hlavně řetězce rychlého občerstvení. Z důvodu vysoké obsazenosti kvalitních nákupních center se staví a rozšiřují zejména retailové parky s venkovním parkováním. Jediným spíše stagnujícím odvětvím, jsou kancelářské budovy a jejich výstavba. Dochází i k případům, kdy byl administrativní projekt překreslen na byty.

Vedle pozemních staveb si zmínku zasluhují i stavby liniové, zejména pak stavba dálnic. Zde je poptávka po pracovnících a stavebních pracích tak výrazná, že příští rok prý již nebude o tendrování stavebních dodávek, ale o hledání dodavatele jako takového. Naštěstí pro dopravní segment nedošlo k podobné situaci jako v roce 2008, kdy se velké množství firem přeorientovalo ze staveb liniových na ty pozemní.

Pracovní trh je uchazečům nakloněný

Uchazečům o práci bude v letošním roce pracovní trh nakloněný, poptávka po odbornících je velmi vysoká ve stavebnictví i v developmentu.

Oba segmenty potřebují seniorní odborníky, kteří ale nemají ambice vést svůj vlastní tým. Příkladem je seniorní rozpočtář / přípravář stavby, který dokáže obsáhnout celý projekt od nabídkové až po realizační fázi. Vysoká poptávka s nedostatkem pracovníků se týká také stavbyvedoucích. Zástupci stavebních firem zmiňují, že tato pozice do určité míry ztratila mezi uchazeči svou atraktivitu, a to vzhledem k objemu práce v terénu, která se s touto rolí pojí.

Developeři pak hledají zkušené projektové manažery, opět hlavně v rezidenčním a logistickém odvětví, akvizitory a v obou segmentech potom specialisty na environmentální procesy a technologie. Se stoupající aktivitou rezidenčních fondů roste poptávka po facility a property manažerech, kteří dokáží nabídnout prokazatelné zkušenosti právě se správou bytových projektů.

K určitému nesouladu dochází mezi investory, kteří mají konkrétní technologické a environmentální požadavky na stavby, těm ale z hlediska kvalifikace odpovídá jen velmi málo zaměstnanců a uchazečů o práci. Nedostává se také specialistů v zakládání staveb.

V horizontu jednoho až dvou let pak můžeme očekávat zvýšenou poptávku po odbornících na interiéry, což přesně reflektuje stavební harmonogram projektů, které jsou momentálně ve výstavbě. Pozorujeme také pokles zájmu o absolventy, jejichž požadavky a očekávání často neodpovídají požadavkům na straně zaměstnavatelů.

65%

zaměstnavatelů v sektoru stavebnictví zvýší v roce 2025 mzdy o 2,5 % – 5 %.

15 % pak plánuje navýšení do 2,4 %.

Uvedená procenta nemusejí znamenat plošná zvýšení mezd, není-li to běžná praxe ve společnosti. Mohou se týkat například nových náborů nebo náhrad za odchozí zaměstnance.

86%

zaměstnanců ve stavebnictví je se svou mzdou spokojeno, to je 2. nejlepší výsledek mezi profesemi dle oborů. Spokojenější jsou pouze pracovníci v HR (91 %).



STAVEBNICTVÍ A REALITY

SEKTOR BOJUJE S NEDOSTATKEM LIDÍ, FIRMY MOTIVUJÍ VYSOKÝMI BONUSY

Firmy lákají zaměstnance na atraktivní bonusy

Rok 2024 nepřinesl zaměstnancům v sektoru stavebnictví a nemovitostí výraznější změny v oblasti mezd. Ty spíše stagnovaly, případně rostly jen velmi mírně, navýšení obvykle nebyla plošná a vázala se převážně ke změně zaměstnavatele nebo pozice.

Společnosti ovšem významně zasáhly do bonusových schémat, které nastavují vysoce motivačně. Bonusy dosahují dvou až šesti měsíčních mezd a vyplácí se buď kvartálně nebo ročně. První případ je obvyklejší u stavebních firem, druhý potom u developerských společností. Zaměstnavatelé upřednostňují navýšení bonusové složky z jednoduchého důvodu, vysoké fixní mzdy by pro ně totiž mohly být v případě projektové nevytíženosti, tj. při nedostatku zakázek, likvidační. Je to pro ně i praktičtější řešení z hlediska retence a udržení zaměstnanců – vyhnou se takto případnému riziku propouštění a situaci, že by přišli o kvalitní a zkušené zaměstnance, které by následně bylo obtížné získat zpět.

Pro letošní rok zaměstnavatelé plánují mírný růst základních mezd, zpravidla v rozmezí tři až pět procent. Významnější přílepšení tedy mohou zaměstnanci pocítit opět spíše v bonusové složce mzdy. Stavební firmy se nyní častěji zajímají o to, jakou má potenciální zaměstnanec představu o roční mzdě, spíše než o té měsíční.

V nabídce benefitů vede flexibilita

K oblíbeným nefinančním benefitům patří především stravenky a dny volna navíc. Týden dovolené navíc se automaticky očekává, novým standardem jsou pak tři a více sick days, narozeninové volno a další dny volna navíc, které zaměstnanci získávají za loajalitu. Vstupní branou k více dnům až týdnům dovolené bývá pět let u společnosti. Tento trend je zřejmě odpovědí na požadavky zejména mladší generace a těch uchazečů, kteří na pracovní trh vstupují, ti si flexibility v nabídce benefitů cení nejvíce. Právě nabídka flexibility kopíruje situaci v mnoha dalších odvětvích, kdy i v segmentu stavebnictví lze pozorovat zvýšený tlak na návrat zaměstnanců do kanceláří a práce z domova se obvykle nabízí v maximálním rozsahu dvou dnů v týdnu.



MZDOVÝ PŘEHLED

STAVEBNICTVÍ A REALITY



Kč / měsíc

HRUBÁ MZDA

BEZ BONUSŮ

CONSTRUCTION & DEVELOPMENT

Role	Min	Max	Typical
Rozpočtář / Přípravář	35 000	60 000	45 000
Rozpočtář / Přípravář Senior	50 000	70 000	56 000
Stavbyvedoucí (Site Manager - General Contractor)	35 000	70 000	55 000
Project Manager - General Contractor	50 000	100 000	75 000
Junior Project Manager - Consultancy	45 000	60 000	50 000
Project Manager - Consultancy	60 000	110 000	85 000
Junior Project Manager - Development	45 000	70 000	55 000
Project Manager - Development	70 000	150 000	95 000
Construction Manager - Development	65 000	120 000	80 000
Project / Development Director	120 000	300 000	170 000
Project Manager- Fitout	50 000	100 000	75 000
Cost Manager	55 000	120 000	90 000
Land Acquisition Manager	70 000	150 000	100 000
Land Specialist / Building Permitting	55 000	85 000	70 000
Junior Architect	40 000	60 000	50 000
Senior Architect	60 000	100 000	80 000
Space Planner	40 000	70 000	60 000
Quality Manager	50 000	100 000	80 000
EHS Manager (BOZP)	60 000	120 000	90 000

PROPERTY & REAL ESTATE

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

FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ

HODINOVÉ SAZBY U ZKRÁCENÝCH ÚVAZKŮ STOUPLY, NABÍDEK I UCHAZEČŮ OPĚT PŘIBÝVÁ

Průběžně se potvrzuje, že dočasní pracovníci jsou pro firmy ideálním řešením na krátkodobé či střednědobé projekty nebo v případech, kdy si nejsou jisti trvalou potřebou tohoto pracovníka nebo potřebují-li pracovní místo obsadit skutečně rychle. Navíc, úspory, kterých jsou firmy schopny dosáhnout zapojením zaměstnanců na dohodu o provedení práce nebo pracovní činnosti, jsou nezanedbatelné.

ZKRÁCENÉ PRACOVNÍ ÚVAZKY

Ze strany uchazečů o práci roste poptávka po zkrácených úvazcích již několikátým rokem, nicméně rok 2024 znamenal určitý zlom také pro zaměstnavatele. Ti se zajímali především o brigádníky s výhledem dlouhodobé spolupráce, případně s potenciálem na navýšení úvazku do budoucna – například u studentů. Studenti či absolventi na podobné příležitosti reagují velmi pozitivně, dlouhodobou spoluprací se silnou společností vnímají z hlediska své budoucí kariéry jako perspektivní. K nejpoptávanějším tak patří pozice s délkou spolupráce alespoň 12 měsíců, zatímco krátkodobá spolupráce je běžnější spíše jako výpomoc na předem stanovenou dobu či během sezónních výkyvů.

Meziročně je ovšem patrný nárůst v očekávání výše hodinových sazeb na těchto rolích, zejména z důvodu vyšších životních nákladů. Uchazeči napříč všemi odvětvími zvyšují svá finanční očekávání o 10-20 %. Zatímco ještě v začátku loňského roku začínaly hodinové sazby na základních kvalifikovaných profesích na 160 Kč, dnes už se minimum pohybuje okolo 180 Kč za hodinu a s vyšší senioritou pozice či uchazeče dále stoupá.

Zaměstnavatelé rozšiřují možnosti flexibilní práce na zkrácených úvazcích

Práce z domova bývala v případě zkrácených úvazků či mnohých kvalifikovaných brigád původně spíše přáním než realitou. Změnou přístupu si zaměstnavatelé otevírají dveře k širšímu portfoliu dostupných uchazečů, proto se s nabídkou vzdálené práce na pravidelné bázi nyní mohou uchazeči setkat častěji, zejména v případě spolupráce v mezinárodních týmech. Nejběžnější režim, který se tak zaměstnancům pracujícím ve zkráceném režimu nebo i studentům na dlouhodobých brigádách aktuálně poskytuje, je možnost pravidelné práce z domova minimálně jeden den v týdnu.

Zkušení odborníci, kteří disponují několikaletou zkušeností ve specializovaných odvětvích, hledají větší flexibilitu co do počtu odpracovaných hodin, jednou z jejich hlavních priorit je totiž vyvážený poměr mezi pracovním a soukromým životem.

Vzhledem k tomu, že zaměstnanci a uchazeči o práci flexibilitu pracovní doby a práci z domova očekávají a vyžadují, zaměstnavatelé se snaží tento benefit nabízet častěji na všech pozicích, kde to je možné.

Nejvíce příležitostí se nabízí na podpůrných rolích

Uchazeči na zkrácené úvazky mají nejvíce možností v odvětví účetnictví a financí, administrativy, marketingu, obchodu, HR, ale také IT. Z hlediska konkrétních pracovních pozic se pak nejčastěji obsazují pozice jako například Administrativní podpora, Obchodní asistent/ka, podpora finančního týmu, pracovník zákaznické podpory.

Velkým potenciálem na pracovním trhu jsou rodiče na rodičovské dovolené. Jde o často už zkušené zaměstnance, s vysokou motivací a často také loajalitou, pro které jsou zkrácené úvazky vyhledávaným řešením, které jim usnadňuje postupný návrat do plného pracovního režimu.

Loňský rok také přinesl řadu legislativních změn. K těm, které radí zaměstnanci a uchazeči o dočasná pracovní místa k velmi pozitivním, patří nárok na dovolenou, díky kterému získávají lepší pracovní flexibilitu.



FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ

HODINOVÉ SAZBY U ZKRÁCENÝCH ÚVAZKŮ STOUPLY, NABÍDEK I UCHAZEČŮ OPĚT PŘIBÝVÁ

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ / PAYROLL / DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ

Agenturním zaměstnáváním se rozumí dočasné přidělení zaměstnance na pracovní pozici prostřednictvím třetí strany, personální společnosti. Jde o praktické a flexibilní řešení, jak obsadit pracovní místo, aniž by firma zvýšila počet svých kmenových zaměstnanců. Firmy využívají tuto formu zaměstnávání k obsazení projektových rolí, zajištění náhrad za mateřské dovolené, delší řádné dovolené nebo dlouhodobé nemoci svých stálých zaměstnanců.

Vzhledem k flexibilitě, kterou zaměstnavatelům dočasné přidělení zaměstnanců přináší, poptávka po agenturních zaměstnancích na kvalifikovaných rolích každoročně stoupá. Pro společnosti je zajímavé zejména díky možnosti převedení do kmenového stavu po určité době, nebo také z důvodu flexibility ukončení pracovního poměru.

Firmy poptávají dočasné pracovníky na delší dobu přidělení

Pokud jde o délku přidělení zaměstnance do společnosti, postupně se prodlužuje. Zaměstnavatelé poptávají uchazeče s přidělením minimálně na 12 měsíců, kteří by ideálně měli v budoucnu zájem stát se jejich kmenovými zaměstnanci. Kandidáty na kratší dobu přidělení společnosti hledaly jen zřídka, a to především na krátkodobé projekty či výpomoc.

Oproti předchozím rokům firmy častěji poptávají agenturní zaměstnance také na obchodní role. Důvodem je eliminace administrativní zátěže související s náklady, které se k obchodním pozicím vážou, jako výdaje za služební cesty, náklady spojené s pracovní činností apod. Agentura v rámci svých služeb zodpovídá za zpracování mezd a benefitů, tedy tuto agendu zastřeší a tím šetří firmám čas i vlastní lidské zdroje.

Mezi další často obsazované dočasné role patřily pozice administrativní, HR, marketingové nebo finanční. Zde zaměstnavatelé často využívají další z výhod, které agenturní zaměstnávání přináší, tedy model Try & Hire, kdy si společnost nejprve ověří kvality uchazeče v praxi, než se rozhodne, zda s pracovníkem naváže trvalý pracovní vztah.

Uchazeči jsou dočasným rolím přístupnější

Větší otevřenost vůči dočasným rolím vidíme i u uchazečů, kteří na tato pracovní místa reagují častěji a ochotněji než v předchozích letech. Výhody, které tato forma zaměstnávání přináší, již převažují nad obavami z časově omezené spolupráce. Juniorní kandidáti oceňují zejména možnost vyzkoušet si různá pracovní zařazení u více zaměstnavatelů, aniž by byli díky častějším změnám považováni za fluktuanty. Dočasnému zařazení se nebrání ani zkušení experti s letitou praxí. Ti zde nacházejí především větší pracovní flexibilitu a lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, protože si sami mohou určit délku projektu, na který se připojí, stejně jako délku následné kariérní přestávky.

Tyto obory plánují najímat v roce 2025 dočasné pracovníky nebo externisty nejčastěji:

	Marketing – média – komunikace	33%
	IT – včetně vývoje SW	27%
	Bankovníctví – finanční služby	23%

MZDOVÝ PŘEHLED

DOČASNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

ADMINISTRATION

Role	Part time Min	Part time Max
Receptionist	180,-/h.	200,-/h.
Administrative Support	180,-/h.	230,-/h.
Office Manager (part-time, 0,5FTE)	20 000,-/month	25 000,-/month

SALES

Role	Part time Min	Part time Max
Sales Trainee	180,-/h.	230,-/h.
Sales Assistant	220,-/h.	300,-/h.
Sales & Business Analyst (part-time, 0,5FTE)	23 000,-/month	29 000,-/month

MARKETING

Role	Part time Min	Part time Max
Marketing Trainee	180,-/h.	250,-/h.
Marketing Support	200,-/h.	270,-/h.
Marketing Specialist (part-time, 0,5FTE)	21 000,-/month	26 000,-/month

FINANCE & ACCOUNTING

Role	Part time Min	Part time Max
Data Administrator / Master Data	180,-/h.	240,-/h.
Finance Support	200,-/h.	240,-/h.
Junior Accountant	200,-/h.	260,-/h.
Controllership Support	220,-/h.	300,-/h.



Kč / hodina



HRUBÁ MZDA



BEZ BONUSŮ

INFORMATION TECHNOLOGY

Role	Part time Min	Part time Max
1st Level Support Junior / Trainee	200,-/h.	250,-/h.
IT Help Desk	220,-/h.	350,-/h.

HUMAN RESOURCES

Role	Part time Min	Part time Max
HR Trainee	180,-/h.	220,-/h.
HR Administrator	200,-/h.	250,-/h.
Recruiter	190,-/h.	230,-/h.

LEGAL

Role	Part time Min	Part time Max
Paralegal	200,-/h.	250,-/h.

O NÁS

Hays Czech Republic s.r.o. je součástí Hays plc, světového leadera v oblasti vyhledávání a nábore 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.

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, zprostředkování externistů a IT kontraktorů, outsourcing nábore zaměstnanců a řadu dalších náborových a HR služeb.

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.

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

hays.cz

12 oblastí specializace

- Administrativa, HR a právo
- Business Services
- Finance, účetnictví a finanční služby
- IT a Telekomunikace
- Life Sciences
- Logistika & Supply Chain
- Marketing
- Obchod a prodej
- Stavebnictví a reality
- Výroba a strojírenství
- IT Contracting
- Dočasné zaměstnávání

KONTAKTUJTE NÁS

Hledáte zaměstnance? Pomůžeme vám s náborem trvalých i dočasných zaměstnanců, zprostředkujeme Vám externí specialisty a řadu dalších HR služeb podle vašich potřeb.

Vaši poptávku můžete registrovat zde.

Hledáte nové pracovní uplatnění? Udělejte další krok ve vaší kariéře.

Podívejte se na naše volné pozice.



Hays



Hays Czech Republic



Hays_czechrepublic

© Copyright Hays PLC 2024. The HAYS word, the H devices, 'Hays Working for your tomorrow' and 'Powering the world of work' and associated logos and artwork are trademarks of Hays PLC. The H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved.