



PLATOVÝ PRŮZKUM HAYS

Přehled platů a motivace zaměstnanců na českém trhu v roce 2014

OBSAH

CELKOVÝ PŘEHLED	03
ACCOUNTANCY & FINANCE	06
BANKING	09
OFFICE PROFESSIONALS	12
SALES & MARKETING	15
LIFE SCIENCES	20
IT & TELECOMS	24
CONSTRUCTION & PROPERTY	27
MANUFACTURING & ENGINEERING	30
BUSINESS SERVICES	33
MORAVA & SLEZSKO	36

KOMPLEXNÍ POHLED VÝVOJ SITUACE NA PRACOVNÍM TRHU V ČESKÉ REPUBLICĚ

Přestože nezaměstnanost v České republice dosáhla na přelomu let 2013 a 2014 své dosud rekordní hranice 8,6%, neočekáváme v roce 2014 žádné kritické výkyvy. Klasický nárůst nezaměstnanosti ke konci roku a v lednu je zapříčiněn úbytkem sezónních prací či skončením pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou. Nová vlna sezónních prací přichází na jaře (např. stavebnictví či služby), úroveň nezaměstnanosti by tedy mohla klesnout zpět k hranici 8%.

Ačkoli již recese pominula a situace na trhu práce se pomalu zlepšuje, neočekává se žádné masivní vytváření pracovních míst. Trh práce se letos bude vyvíjet v podobném duchu jako v letech předchozích. Firmy neplánují rozšiřování svých kapacit, na druhou stranu by již nemělo přijít žádné masivní propouštění. Budou nabírat často pouze v případě odchodu stávajících zaměstnanců. Pokud si nebudou jisty dlouhodobou potřebou zaměstnance, najmou ho na dobu určitou, případně si ho nechají přidělit přes personální agenturu. Častěji se bude objevovat najímání na kontrakt, a to především u seniorů nebo specialistů.

Šance nalezení zaměstnání závisí jednak na oboru, v kterém kandidát hledá, ale také na regionu. Nejvíce pracovních příležitostí je tradičně v Praze a středních Čechách, na Moravě je to Brno, kritická situace zůstává na severu Čech i Moravy. Z našich průzkumů vychází, že největší poptávka je po zkušených obchodnících s kontakty, a to napříč všemi obory, dále po IT specialistech a odbornících v technickém sektoru / inženýringu.

Průzkum motivace zaměstnanců

Hays Czech Republic zpracoval v lednu 2014 průzkum mezi registrovanými kandidáty za účelem zjištění jejich preferencí ohledně vyhledávání pracovních nabídek a jejich motivace na tyto nabídky reagovat. Na otázky odpovědělo více než 500 respondentů; výsledky tohoto průzkumu vám nyní přinášíme:

Co uchazeče nejvíce láká?

Stabilní, silná společnost a flexibilní pracovní doba

Uchazeči o zaměstnání setrvávají u tradičních metod vyhledávání nových pracovních příležitostí, jako je internet a pracovní portály. Častěji než dříve oslovují personální agentury; poslední průzkum Hays prokázal, že agenturu jako první kontakt zvolí 49% kandidátů, což je více, než kolik jich osloví potenciálního zaměstnavatele

napřímo. Významné množství uchazečů, více než 37%, dá na doporučení známých; nakolik to v předchozích letech byla výsada pozic seniorních, stále častěji se na doporučení odkazují i absolventi a junioři.

Do popředí se dostávají i sociální média, především LinkedIn, nicméně i Facebook již má na tomto poli své stabilní místo. Očekáváme, že v budoucnu bude trend sociálních sítí v oblasti vyhledávání pracovních pozic nadále posilovat.

Pro to, zda na inzerovanou pozici bude kandidát reagovat, není v poslední době klíčové pouze platové ohodnocení. Více než 60% kandidátů chce pracovat pro perspektivní a silné společnosti, kde lze očekávat stabilitu a možnost profesního růstu – ta je důležitá pro téměř 70% respondentů našeho průzkumu napříč všemi sektory.

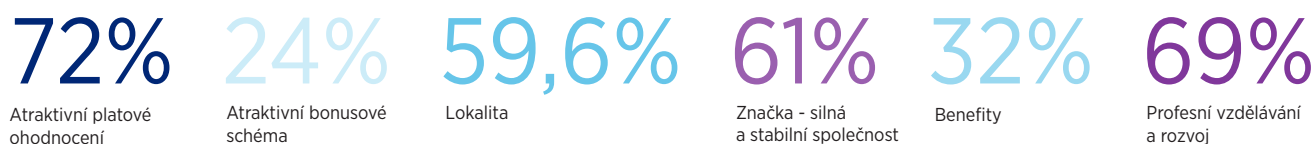
Stabilním trendem v České republice zůstává relativní neochota uchazečů o práci se relokovat; stěhování za účelem získání lepší pracovní nabídky by zvážilo asi 24% uchazečů. Příznivěji se k relokaci staví mimopražští uchazeči a pracovníci v technických oborech. Procento zájemců o relokaci se zvyšuje, jedná-li se o zajímavou pozici v zahraničí, kdy je zaměstnavatel schopen garantovat ubytování a odpovídající životní úroveň i rodinným příslušníkům.

Co se benefitů týče, mají kandidáti napříč všemi spektry specializací jasno – klíčový je pro 71% z nich osobnostní a profesní rozvoj – jeho nedostatečnost potom naopak uvádějí jako nejčastější důvod odchodu ze zaměstnání. Pravidelná odborná školení pak ocení 65% zaměstnanců; nárůst vidíme v zájmu o flexibilní pracovní dobu a home office – tento benefit je dle průzkumu Hays atraktivní pro téměř 63% lidí, zejména pro zaměstnance sektoru IT. Tradiční benefity, jako například stravenky, příspěvky na sport či kultury a na různá pojištění se tak dostávají spíše do pozadí.

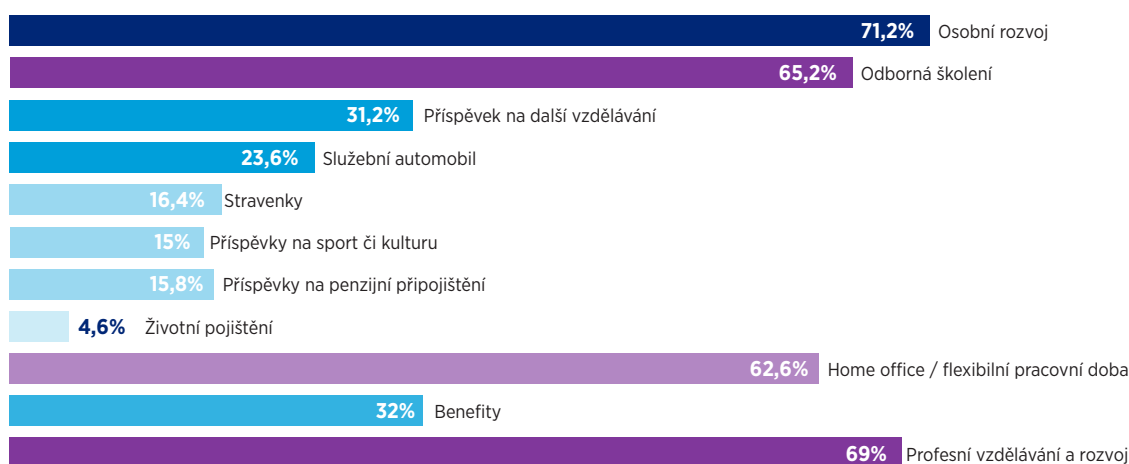
PRŮZKUM MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ

GRAFICKÉ ZNÁZORNĚNÍ

1. Jaký důvod vás přiměje reagovat na pozici?



2. Které benefity jsou pro vás důležité?*

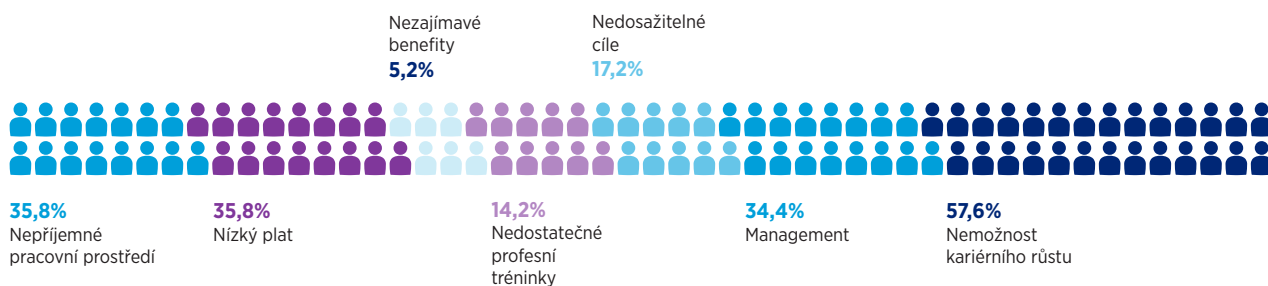


* Respondenti měli možnost zvolit až 3 možnosti

3. Jste ochotni k relokaci za účelem získání zajímavé nabídky?



4. Jaké důvody vás vedou ke změně zaměstnání?*



* Respondenti měli možnost zvolit až 2 možnosti

POKRAČUJÍCÍ ÚSPORNÁ ŘEŠENÍ ŠANCE PRO ABSOLVENTY



ACCOUNTANCY & FINANCE

ZHODNOCENÍ SITUACE NA TRHU

Ani množství kandidátů na trhu neusnadňuje firmám výběr

Rok 2013 byl na straně kandidátů v oblasti financí a účetnictví ve znamení výrazně převyšující poptávky nad nabídkou.

„Ve srovnání s minulými lety i velmi zkušené uchazeči, kteří byli vybaveni jak jazykově tak technicky, hledali nové uplatnění velmi dlouho“, komentuje Petra Fojtíková, Teamleader divize Finance a účetnictví, Hays Česká republika.

Přesto nebyli v jednoduché situaci ani zaměstnavatelé.

Na jednu otevřenou pozici často odpovídá extrémně vysoký počet uchazečů, avšak jen malé procento z nich splňuje požadavky zmiňované v inzerci. Bohužel uchazeči často reagují na pozice, které se přibližují jejich zaměření, byť jen minimálně.

Pokračujícím trendem je centralizace účetní agendy napříč regiony. Centra sdílených služeb jsou nadále oblíbeným řešením, jak dosáhnout úspor a zvýšit efektivitu.

Platy zůstávají stabilní

Poptávány jsou alternativní pracovní úvazky

V posledních několika letech platy v oblasti financí a účetnictví zůstávají na stejné úrovni a to jak na juniorních, tak na výrazně seniorních, či manažerských pozicích. Zaznamenáváme narůstající zájem o flexibilní pracovní dobu, o zkrácené úvazky a o možnost práce z domova. U seniorních rolí společnosti ustupují od nabízení služebního automobilu jako benefitu. Místo toho nabízejí doplnění základního platu jako kompenzaci.

Absolventi mají šanci

I v rámci úsporných opatření se zaměstnavatelé snaží více spolupracovat s mladými uchazeči, studenty a absolventy. Přípravují pro ně speciální programy, které jim umožňují společnost lépe poznat a zároveň mají mladí lidé možnost ukázat svůj potenciál. Z těch nejlepších si manažeři vytipují své budoucí hvězdy. Kromě šikovných absolventů budou i v tomto roce velmi ceněny pozice samostatné účetní se znalostí kompletního účetnictví, ale také mzdové účetní s velmi dobrou angličtinou. Naopak mj. vzhledem k centralizaci některých funkcí napříč regiony ubývá poptávka po jiných specializovaných pozicích, kupříkladu interních auditorech.

ACCOUNTANCY & FINANCE

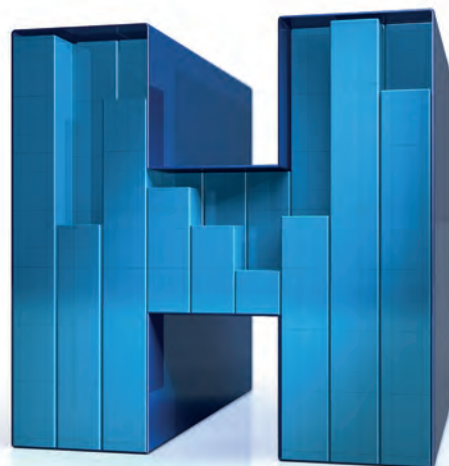
PLATOVÝ PŘEHLED

	Minimum	Maximum	Typical
Junior Accountant / Invoice Clerk	20 000	25 000	23 000
Junior Accountant (1-2 years exp.)	22 000	28 000	26 000
Junior Accountant (2+ years exp.)	25 000	35 000	27 000
Senior Accountant	30 000	47 000	40 000
Chief Accountant	40 000	80 000	55 000
Junior Controller (-1 year exp.)	25 000	30 000	27 000
Financial Controller (-2 years exp.)	30 000	40 000	35 000
Financial Controller (+2 years exp.)	40 000	100 000	70 000
Finance Manager (-5 years exp.)	80 000	120 000	100 000
Finance Director	120 000	200 000	160 000
Internal Auditor	30 000	60 000	45 000
Internal Audit Manager	70 000	150 000	90 000
External Auditor (0-2 years exp.)	35 000	50 000	45 000
External Auditor (3 years exp.)	50 000	70 000	60 000
External Auditor (4+ years exp.)	60 000	120 000	80 000
External Audit Manager	80 000	150 000	110 000
Tax Advisor	35 000	70 000	45 000
Tax Manager	60 000	120 000	90 000

Poznámky:

- Základní měsíční platy uvedené v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru Accountancy & Finance.

BANKY CÍLÍ NA ZÍSKÁVÁNÍ KLIENTŮ OBCHODNÍ POZICE JSOU KLÍČOVÉ



BANKING

ZHODNOCENÍ SITUACE NA TRHU

Získávání zákazníků je v bankovníctví stabilním trendem

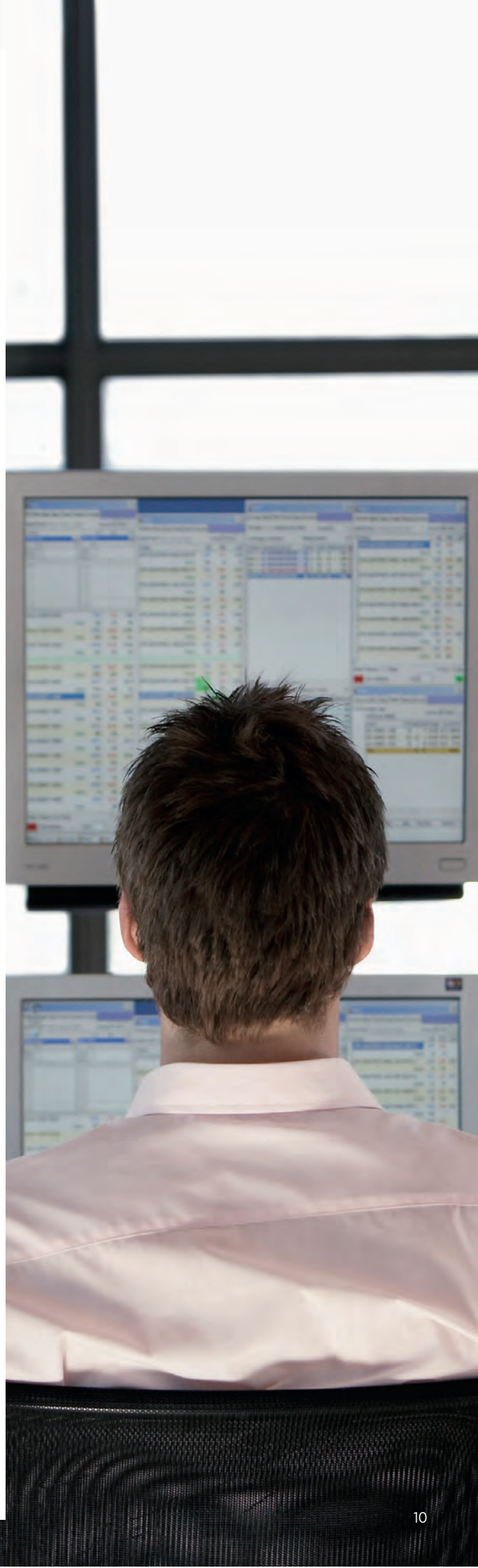
Převažujícím trendem posledních několika let v bankovníctví zůstává rozhodně významná poptávka po zkušených a schopných obchodnících a Relationship Managerech. Zatímco v letech 2008 až 2011 byla vzhledem k aktuálnímu dění na finančních trzích největší poptávka po Risk Manažerech, nyní finanční instituce opět kladou důraz na obchod, získávání nových klientů a obchodních příležitostí. Boj o zákazníka se opět zostřeje.

Loajalita se vyplácí Manažeři si vysoké platy udržují

Ve finančních institucích platí zřejmě více než kde jinde extrémní rozdíl mezi platy juniorů a seniorů, resp. nejvyšších manažerů. Ačkoli i finanční ohodnocení juniora je relativně vysoké, manažerské pozice si nadále drží velmi vysoké platy. Tento fakt může být dán i tím, že manažeři často ve společnosti svou pozici budují mnoho let a postupně tak roste i jejich finanční odměna. Stále diskutovaná je úroveň bonusů v investičním bankovníctví. Dle nařízení EU se od ledna 2014 úroveň bonusů může rovnat maximálně 100% (ve vyjimečných případech 200%) základního platu. Finanční instituce se s dosavadními regulacemi zdárně vypořádaly, na českém ani slovenském trhu nečekáme žádné výrazné změny, které by měly v souvislosti s touto regulací nastat.

Obchod bude pro banky v roce 2014 klíčový

Pro rok 2014 banky předpovídají propouštění, což přináší obavy z nedostatku pracovních příležitostí u právě hledajících kandidátů. Určitě nedejde k masivnímu propouštění v oblasti obchodu, tento segment se bude naopak opět posilovat, zájem je hlavně o zkušené profesionály z oboru. „Očekáváme poptávku po Relationship Managerech jak z firemního tak korporátního bankovníctví,“ popisuje situaci Miroslava Vetráková, Teamleader divize Obchodu a Marketingu, Hays Česká republika. „Zvýšila se i poptávka po kandidátech se znalostí dalšího cizího jazyka vedle angličtiny,“ dodává Miroslava Vetráková.



BANKING

PLATOVÝ PŘEHLED

Clerk 1-3 roky zkušeností

	Minimum	Maximum	Typical
Personal Banker	25 000	35 000	30 000
Relationship Manager SME	30 000	50 000	40 000
Relationship Manager Corporate	40 000	60 000	50 000
Credit Analyst	25 000	40 000	30 000
Back Office Settlement	25 000	35 000	28 000
Treasury	30 000	40 000	35 000
Risk Management	25 000	35 000	30 000
Internal Auditor	30 000	40 000	35 000

Senior Clerk 3+ let zkušeností

	Minimum	Maximum	Typical
Private Banker	50 000	120 000	80 000
Relationship Manager - SME	50 000	70 000	60 000
Relationship Manager - Corporate	60 000	80 000	70 000
Credit Analyst	35 000	70 000	40 000
Back Office Settlement	30 000	50 000	40 000
Treasury	40 000	70 000	60 000
Risk Management	40 000	60 000	50 000
Internal Auditor	45 000	60 000	50 000

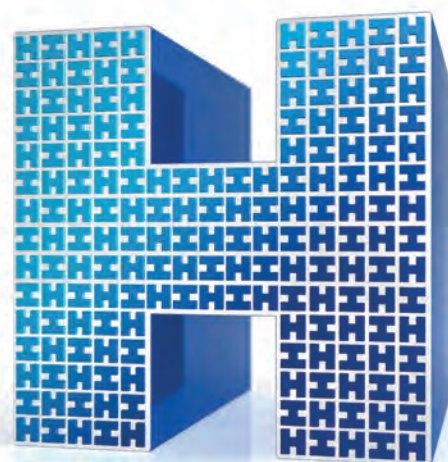
Manager / Senior Specialist 5+ let zkušeností

	Minimum	Maximum	Typical
Private Banker	100 000	140 000	100 000
Relationship Manager - SME	60 000	100 000	80 000
Relationship Manager - Corporate	70 000	140 000	120 000
Credit Analyst	60 000	90 000	70 000
Back Office Settlement	65 000	76 000	65 000
Treasury	80 000	190 000	110 000
Risk Management	60 000	110 000	100 000
Internal Auditor	70 000	110 000	90 000

Poznámky:

- Základní měsíční platy pro pozice na plný úvazek v sektoru Bankovníctví dle délky praxe, uváděno v českých korunách

ÚSPORNÁ OPATŘENÍ V ADMINISTRATIVĚ FIRMY HLEDAJÍ IDEÁLNÍ OSOBNOST



OFFICE PROFESSIONALS ZHODNOCENÍ SITUACE NA TRHU

Vysoký počet kandidátů na trhu Zaměstavatelé si mohou vybírat

V oblasti podpůrných týmů byla nabídka volných pozic v uplynulém roce výrazně nižší, než poptávka. Tato situace umožňuje zaměstnavatelům velmi pečlivě vybírat své nové kolegy a kolegyně a požadovat velmi specifické zkušenosti a dovednosti. Často je ve výběrovém řízení preferován ten, kdo má zkušenost ze stejného odvětví, ve kterém působí potencionální nový zaměstnavatel, čímž společnost ušetří čas i finance nutné k dalšímu zaškolení nové/ho kolegy/ně. Schopnost rychle se adaptovat v novém prostředí je spolu s dobrou angličtinou nutným předpokladem pro většinu pozic. Velikost podpůrných týmů má tendenci klesat, avšak rozsah agendy naopak obvykle roste a mnozí zaměstnavatelé tedy sledují KPIs i zde, jelikož důraz na flexibilitu a efektivitu je kladen na všechny zaměstnance.

Platy v sektoru zůstávají stabilní

Finanční ohodnocení zůstalo v minulém roce neměnné, a to u všech podpůrných pozic. Zaměstnavatelé, kteří v minulosti garantovali bonusy nebo 13. plat, nyní pečlivě zvažují, koho odmění.

Ta správná osobnost v administrativě Nezbytnost pro řadu zaměstnavatelů

Všechny pozice v oblasti Hays Office Professionals jsou pro zdárné fungování společnosti rovnocenné a v tomto směru neočekáváme změnu ani v následujícím roce. V podpůrných rolích je vždy výrazně důležitější osobnost a proto je to při náboru nejdůležitější aspekt pro většinu zaměstnavatelů. Kandidáti při volbě zaměstnavatele nyní podstatně častěji zvažují jeho stabilitu na lokálním trhu a další růstové plány firmy.



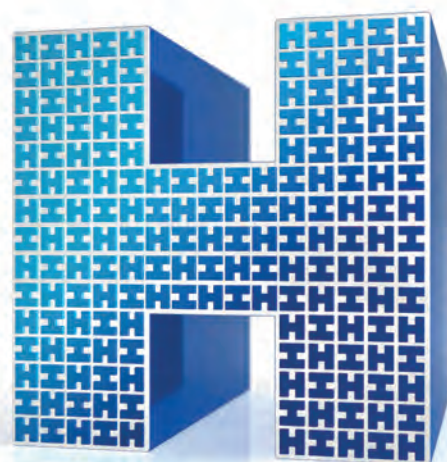
OFFICE PROFESSIONALS PLATOVÝ PŘEHLED

	Minimum	Maximum	Typical
Assistant / Receptionist	20 000	28 000	23 000
Team / Specialized Assistant	25 000	40 000	30 000
Executive Assistant	30 000	50 000	35 000
Office Manager Junior	25 000	30 000	28 000
Office Manager Senior	30 000	50 000	40 000
Customer Support Specialist	23 000	35 000	25 000
Customer Support Team Leader	35 000	50 000	40 000
HR Support	25 000	35 000	30 000
HR Specialist	30 000	50 000	40 000
HR Generalist	35 000	55 000	40 000
HR Manager	60 000	120 000	80 000
HR Director	100 000	240 000	150 000
Proofreader / Translator	35 000	80 000	50 000
Legal Support	20 000	35 000	30 000
Legal Trainee	25 000	35 000	30 000
Junior Lawyer	30 000	60 000	40 000
Senior Lawyer	50 000	120 000	80 000

Poznámky:

- Základní měsíční platy pro pozice na plný úvazek v sektoru Office Professionals dle délky praxe, uváděno v českých korunách

ZKUŠENÍ OBCHODNÍCI FIRMÁM PENÍZE ŠETŘÍ I VYDĚLAJÍ SOCIÁLNÍ MÉDIA SE DOSTÁVAJÍ DO POPŘEDÍ



SALES & MARKETING ZHODNOCENÍ SITUACE NA TRHU

Zkušení obchodníci jsou stále žádanější

V oblasti obchodu a marketingu sledujeme v poslední době vzrůstající poptávku po specialistech a zkušených kandidátech, což je způsobeno propojením strategie snižování nákladů a HR managementu. Proto se většina zaměstnavatelů snaží získat nové zaměstnance s předchozí odpovídající zkušeností ve stejné oblasti, čímž ušetří na finančních i nefinančních nákladech spojených se zavedením nového zaměstnance do plného pracovního procesu.

Stabilní poptávka zůstává po obchodních zástupcích v technickém sektoru, kde se klade důraz na jejich odbornost a jazykovou vybavenost jedním či více světovými jazyky (AJ, NJ, RJ).

Na trhu rychloobrátky vstoupila do popředí poptávka po marketingových specialistech, zejména pak po pozicích Brand Manažerů, E-Commerce specialistů a Marketingových specialistů. Nábor u obchodních pozic zůstává na stejné úrovni.

Maloobchod je typický pro svoji dynamičnost a tak i v loňském roce byla poptávka především po prodejních asistentech a vedoucích prodejen. Velmi nízká je poptávka po pozicích zabírajících se marketingem a designem na prodejních. Tyto pozice bývají stabilní a fluktuace je u nich minimální.

Bankovníctví zaznamenalo v minulém roce zvýšenou poptávku po Relationship Manažerech s požadavkem na předchozí zkušenosti od přímé konkurence. Z toho důvodu docházelo i k přeplácení kandidátů v případě, že měli i jiné nabídky z ostatních bank.

Telekomunikace v loňském roce utrpěly zásadní změny. Díky nové cenové strategii zde byla vlna propouštění a došlo k restrukturalizaci. Nyní se postupně v menším počtu nabírají specialisté. Nejčastěji obsazovaná role byla v loňském roce pozice Key Account Manager.

Platy se v sektoru pohybují oběma směry Nejvíce si polepší obchodníci v bankách

V technické oblasti zůstaly platy juniorních pozic povětšinou stabilní, v některých případech byla tendence snížit plat o 10%, platy na seniorních pozicích se v průměru zvýšily o 7%.

Pro FMCG nezaznamenal minulý rok zásadní změny, platové ohodnocení pozic se pohybuje ve stejné výši.

U maloobchodu došlo k navýšení ohodnocení u juniorních pozic v průměru až o 5%, zatímco na seniorních pozicích platy zůstávají stejné.

V bankovním sektoru stouply platy průměrně o 10%.

V telekomunikacích a IT sektoru se projevila fixace mezd na juniorních pozicích a na seniorních pozicích došlo ke snížení až o 15%.





Schopní obchodníci budou mít dostatek příležitostí Sociální média budou letos trendem v marketingu

Neustupující zájem mají zaměstnavatelé o obchodní pozice s důrazem na přinesení nových příležitostí a na vytěžení aktuálních možností trhu. Trh práce má dostatek obchodníků, kteří zajišťují klientskou péči, ale nejsou už tolik nakloněni akvizicím. Klíčové role pro letošní rok mohou být pozice Obchodních zástupců, Key Account Representative, Business Development Manažerů nebo Relationship Manažerů.

U marketingových pozic je jistá poptávka po specializaci na sociální média, především u PR a Marketingových specialistů, jelikož si čím dál více firem uvědomuje sílu tohoto marketingového kanálu.

V prostřední mezinárodních firmách to mohou být zejména Brand Manažeré a Trade Marketing specialisté.

SALES & MARKETING PLATOVÝ PŘEHLED

Sales IT & Telecoms

	Minimum	Maximum	Typical
Sales Representative	20 000	35 000	30 000
Key Account Manager	35 000	80 000	60 000
Business Dev. Manager	60 000	110 000	70 000
Sales Manager - Hunter	45 000	120 000	70 000
Partner Channel Manager	40 000	80 000	60 000
Sales Director	90 000	200 000	130 000

Marketing IT & Telecoms

	Minimum	Maximum	Typical
Junior Product Manager	25 000	45 000	35 000
Senior Product Manager	40 000	90 000	60 000
Group Product Manager	60 000	120 000	90 000
Marketing Manager	100 000	220 000	150 000
Market Research Manager	35 000	70 000	55 000
PR Manager	45 000	120 000	70 000
Market Research Analyst	25 000	50 000	40 000
Internal / External Communication	30 000	80 000	50 000
Trade Marketing Manager	35 000	90 000	60 000
Marketing specialist	45 000	55 000	45 000

Sales Logistics

	Minimum	Maximum	Typical
Sales Representative	20 000	35 000	25 000
Sales Manager	35 000	60 000	45 000
Area Sales Manager	45 000	90 000	60 000
Key Account Manager	40 000	70 000	55 000
Sales Director / Manager	60 000	150 000	90 000
BDM - Director	60 000	120 000	80 000

Marketing - Logistics

	Minimum	Maximum	Typical
PR Manager	45 000	80 000	60 000
Marketing Assistant	30 000	45 000	40 000

Sales - Finance / Insurance

	Minimum	Maximum	Typical
Sales Representative FO	30 000	50 000	40 000
Relationship Manager	50 000	100 000	80 000
Key Account Manager / Corporates	50 000	100 000	70 000

Sales FMCG

	Minimum	Maximum	Typical
Sales Representative	20 000	35 000	25 000
Key Account Manager	35 000	80 000	55 000
Area Sales Manager	35 000	65 000	45 000
National Sales Manager	60 000	120 000	90 000
Sales Director / Manager	80 000	150 000	110 000

Marketing FMCG

	Minimum	Maximum	Typical
Brand Manager	35 000	60 000	45 000
Senior Brand Manager	45 000	80 000	60 000
Group Product Manager	60 000	100 000	80 000
Marketing Manager	70 000	150 000	100 000
Market Research Manager	35 000	70 000	55 000
PR Manager	45 000	120 000	60 000
Market Research Analyst	25 000	60 000	45 000
Internal / External Communication	30 000	80 000	45 000
Trade Marketing Manager	40 000	120 000	85 000
Junior Brand Manager	25 000	35 000	30 000
Marketing Assistant	15 000	30 000	25 000
TMS	32 000	45 000	35 000

Sales - Technical / Engineering

	Minimum	Maximum	Typical
Sales Representative	30 000	50 000	45 000
Sales Manager	40 000	100 000	70 000
Area Sales Manager	50 000	100 000	70 000
Key Account Manager	50 000	90 000	70 000
BDM - Director	70 000	150 000	100 000

Retail

	Minimum	Maximum	Typical
Shop Assistant	15 000	35 000	22 000
Department Manager	22 000	80 000	26 000
Store Manager	25 000	110 000	35 000
Area Manager	40 000	200 000	85 000
Visual Merchandiser	20 000	50 000	25 000
Sales Director	80 000	250 000	100 000

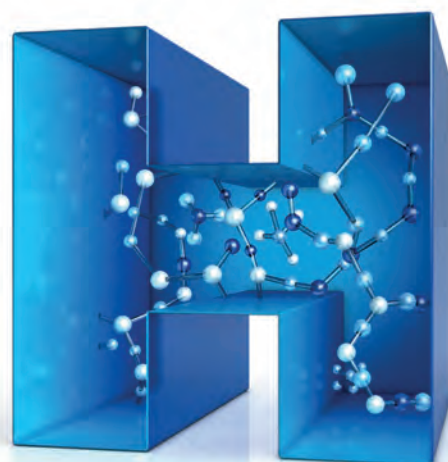
Building Materials

	Minimum	Maximum	Typical
Sales Representative	30 000	50 000	40 000
Sales Manager	60 000	120 000	70 000
Key Account Manager	50 000	80 000	70 000
BDM - Project Manager	60 000	100 000	80 000

Poznámky:

- Základní měsíční platy uváděné v českých korunách pro pozice na plný pracovní úvazek v sektoru Sales & Marketing, rozdělené dle odvětví

ZEFEKTIVŇOVÁNÍ FARMACEUTICKÉHO TRHU ZMĚNA DŮLEŽITOSTI POZIC V ORGANIZAČNÍCH STRUKTURÁCH



LIFE SCIENCES ZHODNOCENÍ SITUACE NA TRHU

Zásadní změny ve farmaceutických společnostech **Trendem je Outsourcing**

Hays Life Sciences zaznamenala v roce 2013 nové trendy v důsledku kontinuálního zefektivňování všech procesů a struktur jako ochranu zejména velkých korporací s omezenou pipeline v generifikovaném trhu. Zásadnější změny se více týkají farmaceutických společností než biotechnologických, diagnostických či zdravotnických.

Společnosti stále častěji zvažují možnosti outsourcingu z důvodu celosvětových trendů - ať v oblasti temporary staffing (dočasné přidělení zaměstnanců) či eventuelně v oblasti contractingu na projektové bázi.

Hays pro tuto situaci nabízí efektivní řešení ve formě Professional Temp Services.

Platy v oblasti obchodu mírně klesly **Marketing je z hlediska ohodnocení flexibilnější**

V obchodní oblasti je viditelný částečný pokles nástupních platů a to zejména u pozic Medicínský reprezentant. Na marketingových pozicích je stále u společností se silnou pipeline možné získat zajímavé pracovní podmínky včetně finančního ohodnocení. Platy v marketingu se pohybují ve velkém rozpětí v závislosti na charakteru pozice - od velmi juniorních v OTC až po úroveň korporátního marketingu, kdy plat je obdobný postům v úrovni BUM či výše. Nově dochází také k výraznému "povýšení" role marketingu nad sales v podobě Therapy Lead Managerů (kombinace marketingové a vedoucí role).

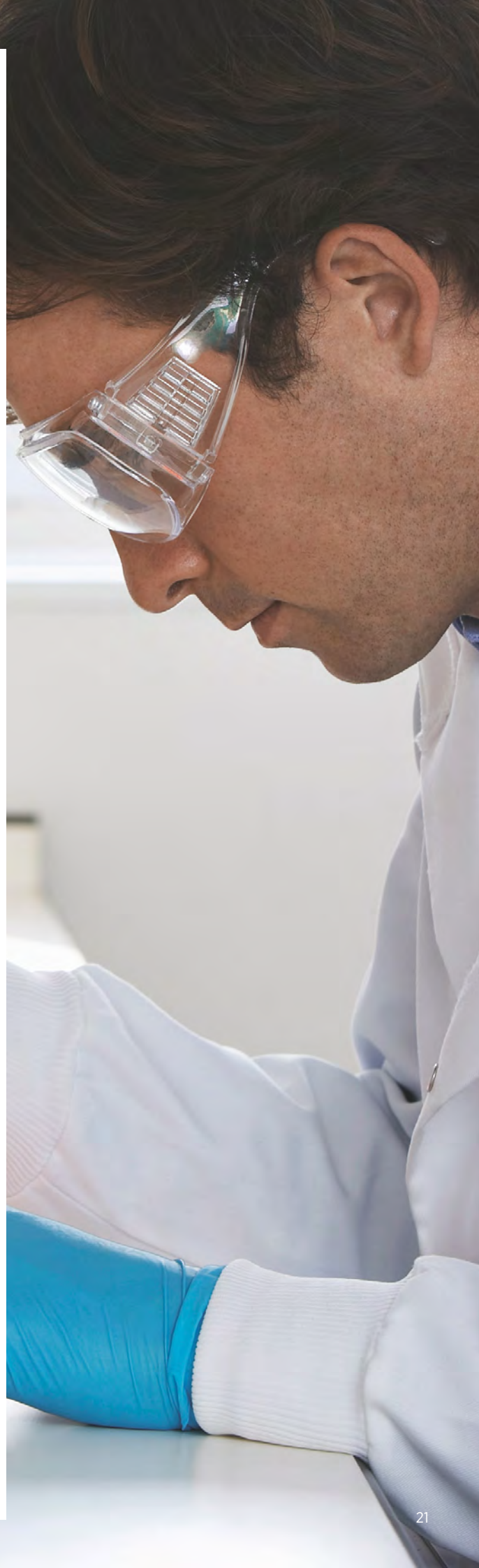
Nové pozice napomáhají inovativní propagaci **Přibývá pracovních nabídek s regionální působností**

Novými pozicemi, které se nyní stále častěji objevují v organizačních strukturách, jsou Telesales, E-detailer či Digital Marketing, jež operují skrze nové prodejní kanály či volí inovativní přístup propagace produktů. Další důležitou pozicí je i Key Account Manager pro lékárenské řetězce či hospital segment nebo Tender Specialista pro výběrová řízení. U generických společností jsou to pak prodejní specialisté se zacílením na lékárny a generickou substitucí.

Klinické hodnocení nabízí oproti loňskému roku více příležitostí na mezinárodních pozicích a to především díky transferu některých pozic z HQ do regionu CEE. Uchazeči stále preferují možnost práce z domova, což umožňují spíše větší CRO než lokální CROs či klinická oddělení farmaceutických společností. V regionu CEE také dochází k většímu tlaku na contracting oproti zvyšování headcountů.

Medicínská oddělení procházejí globalizačními procesy, častěji se objevuje regionální zastřešení, například Medical Director pro region nebo cluster několika zemí, kde jednotlivě vede MA, MSLs. Pozice Medical Scientific Liason má již stabilní místo na trhu. Další kontinuální změnou je posílení farmakovigilance, Quality Assurance, Market Access či Compliance v souvislosti s legislativními změnami.

Certifikace AIFP odráží také zvyšující se compliance restriktce, toto je viditelné zejména v sales force. V oblasti Compliance zaznamenáváme také nárůst počtu pozic, jsou zastřešeny samostatnou osobou.



LIFE SCIENCES

PLATOVÝ PŘEHLED

Pharma - Sales & Marketing

	Minimum	Maximum	Typical
MSR Rx original	33 000	45 000	35 000
MSR Rx generics	30 000	35 000	33 000
MSR OTC	25 000	35 000	30 000
Sales Specialist / KAM	40 000	55 000	45 000
KAM (centric business)	50 000	80 000	60 000
KAM (whole hospital portfolio)	60 000	100 000	65 000
Tender Specialist	40 000	50 000	45 000
ASM (District, Team Leader)	55 000	75 000	60 000
Sales Manager	70 000	90 000	80 000
Brand Manager OTC	50 000	65 000	55 000
Product Manager Rx	65 000	85 000	70 000
Digital Marketing Manager	85 000	100 000	90 000
Portfolio Manager	90 000	120 000	100 000
Sales Effectiveness Manager	80 000	110 000	85 000
Business Unit Manager	90 000	120 000	100 000
Commercial / Sales Director	100 000	150 000	120 000

Diagnostics

	Minimum	Maximum	Typical
Medical Sales Representative	30 000	35 000	35 000
Sales Specialist	40 000	50 000	40 000
Product Specialist	40 000	50 000	45 000
Key Account Manager	50 000	70 000	60 000
Business Development Mgr.	60 000	70 000	60 000
Sales Manager	70 000	100 000	85 000
Application Specialist	40 000	50 000	40 000
Field Service Engineer	30 000	50 000	35 000
Field Service Manager	60 000	80 000	70 000
Product Mgr CEE / Global Role	100 000	130 000	115 000

Clinical Research - Pharma

	Minimum	Maximum	Typical
CTA (no experience)	25 000	30 000	28 000
CRA (1 year experience)	40 000	55 000	45 000
CRA (2-3 years experience)	55 000	75 000	65 000
S CRA (3-10 years experience)	75 000	100 000	85 000
Clinical Research Specialist	60 000	80 000	70 000
Clinical Study Manager	70 000	100 000	95 000
Lead CRA	90 000	110 000	90 000
Clinical Research Country Lead	100 000	150 000	140 000

Medical Device

	Minimum	Maximum	Typical
Sales Specialist	35 000	40 000	35 000
Product Specialist	40 000	65 000	50 000
Application Specialist	40 000	50 000	40 000
Field Service Engineer	30 000	50 000	35 000
Field Service Manager	60 000	80 000	65 000
Sales (+Marketing) Manager	80 000	120 000	100 000
Product Manager	45 000	90 000	70 000
Education Manager – local role	50 000	100 000	70 000
Business / Market Dev. Mngr.	100 000	150 000	120 000
Business Unit Manager	80 000	130 000	100 000

Medical Roles

	Minimum	Maximum	Typical
Medical Scientific Liaison	55 000	75 000	65 000
Medical Advisor	55 000	90 000	75 000
Medical Manager	80 000	130 000	120 000
Medical Director	110 000	220 000	200 000
Medical Director CEE	150 000	220 000	170 000
Regulatory Specialist	35 000	55 000	40 000
Regulatory Manager	60 000	110 000	80 000
PVG Junior	35 000	45 000	40 000
PVG Manager	50 000	100 000	70 000
Qualified Person PV	80 000	150 000	100 000
PVG & Reg. Mng - Local Role	80 000	150 000	110 000
PVG Manager - Regional Role	120 000	180 000	150 000
Market Access Specialist	40 000	70 000	50 000
Market Access Manager	70 000	100 000	75 000
Governmental Affairs Manager	70 000	120 000	100 000
External & Public Affairs Manager	80 000	130 000	100 000
Compliance Manager	60 000	110 000	90 000
PVG Manager - Regional Role	120 000	180 000	150 000
QA Specialist	35 000	55 000	50 000
QA Manager / Auditor GMP	80 000	130 000	120 000
QA Manager / Auditor GCP	100 000	150 000	120 000

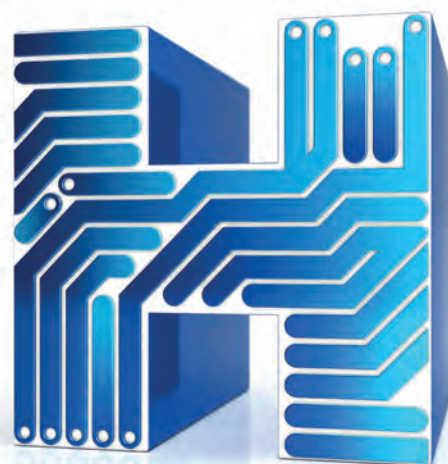
Clinical Roles in CROs

	Minimum	Maximum	Typical
CTA (no experience)	25 000	30 000	28 000
CRA (1 year experience)	40 000	55 000	40 000
CRA (2-3 year experience)	50 000	80 000	65 000
S CRA (3-10 year experience)	70 000	110 000	85 000
Clinical Lead	80 000	110 000	90 000
Project Manager	80 000	130 000	100 000
Clinical Research Manager	90 000	120 000	90 000
Clinical Operations Manager	90 000	170 000	120 000

Poznámky:

• Základní měsíční platy (nezahrnující bonusy) uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru Life Sciences

SPECIÁLNÍ DOVEDNOSTI UMÍ FIRMY OCENIT KANDIDÁTY MOTIVUJE FLEXIBILITA



IT & TELECOMS ZHODNOCENÍ SITUACE NA TRHU

Firmy od IT specialistů očekávají více Práce na kontrakt kandidáty láká

Nábor IT odborníků je ovlivněn již běžícími projekty v bankovníctví, nejedná se však o ty nové, ale o potřebu rozšíření stávajících týmů u projektů dlouhodobých. Díky nim je také vyšší poptávka po specialistech v oblasti Business Intelligence a datových skladů. Mnohé společnosti se snaží o virtualizaci svých systémů, čímž zlepšují své služby aniž by musely investovat do infrastruktury.

Naopak projektoví manažeři mají stále problémy najít nové uplatnění. Na trhu práce je i nadále velké množství odborníků na projektové řízení, kteří byli vzhledem k ekonomické recesi propuštěni. Na jednu volnou pozici je tedy mnoho zájemců a velká konkurence.

Na trhu se objevují i nové firmy, které se věnují mobilním technologiím na iOS a Android platformě. Tyto společnosti nabízejí zaměstnancům méně formální pracovní prostředí.

Zaměstnavatelé stále častěji očekávají IT odborníky se širokým spektrem znalostí technologií i cizích jazyků.

Někteří IT kandidáti dávají přednost práci na kontrakt, láká je větší flexibilita a daňové výhody. Každý třetí kandidát zmiňuje ochotu pracovat právě na kontrakt.

Platy vývojářů mírně stouply

Firmy upřednostňují vyplácení bonusů před zvyšováním platů

Finanční ohodnocení IT odborníků zůstalo na podobné úrovni jako loni. O 5% až 10% se snížily horní hranice platů u senioních rolí, např. konzultantů, projektových managerů a IT managerů. Naopak se zvýšily horní hranice platů u vývojářů a technických specialistů, a to o cca 5%.

Společnosti nejsou již ochotné IT specialisty přeláčet, jako tomu bylo v letech minulých. Důvodem je neustálé sledování nákladů. Proto radši volí cestu vyplácení mimořádných bonusů, než zvyšování základních platů. Odborníky z oblasti IT více než zvýšení platu motivuje flexibilní pracovní doba a možnost práce z domova. Firmy jsou ochotny zaplatit více za specifické znalosti IT technologií, které jsou na současném pracovním trhu vzácné.

Java vývojáři zůstávají v kurzu

Stále je vysoká poptávka po java vývojářích, jak v Praze tak v Brně. Poptávají je jak velké nadnárodní společnosti, tak menší lokální firmy. Zaznamenali jsme i vyšší zájem o odborníky z oblasti zajištění kvality (testeři), jedná se o role specialistů a manažerské role. Požadovány jsou zkušenosti s automatizovanými testy. Očekáváme také růst poptávky po odbornících z oblasti Business Intelligence a datových skladů.



IT & TELECOMS PLATOVÝ PŘEHLED

	Minimum	Maximum	Typical
Programmer / Analyst (Absolvent)	27 000	35 000	30 000
Help Desk - 1st line	28 000	35 000	29 000
Application Specialist - 2nd and 3rd line	35 000	56 000	45 000
Systems Analyst / QA	35 000	70 000	45 000
Developer / Programmer - Java / .NET	44 000	95 000	60 000
Administrator / Support Engineer	35 000	60 000	50 000
Business Analyst	40 000	85 000	56 000
Technology / Business Consultant	45 000	85 000	65 000
Project Manager	55 000	100 000	75 000
IT Manager	50 000	110 000	70 000
Architect	60 000	95 000	80 000

Poznámky:

- Základní měsíční platy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v sektoru IT & Telecoms
- Pozice vhodné pro absolventy zohledňují právě ukončené středoškolské / vysokoškolské vzdělání. Ostatní pozice vyžadují minimálně 3-letou zkušenost v oboru

TRHEM HÝBE SEKTOR PRŮMYSLOVÝCH NEMOVITOSTÍ KONZULTAČNÍ FIRMY ROZŠIŘUJÍ PORTFOLIA SLUŽEB



CONSTRUCTION & PROPERTY

ZHODNOCENÍ SITUACE NA TRHU

Trhem hýbe sektor průmyslových nemovitostí **Centra měst zůstávají atraktivní pro kancelářskou výstavbu**

V roce 2013 se oživení týkalo zejména rezidenčního a industriálního sektoru. Pravděpodobně největší aktivitu zaznamenal v roce 2013 právě sektor průmyslových nemovitostí a tento trend nadále pokračuje. Oblast retailu je poměrně stabilizovaná, co se nových projektů a developmentu týká, pozornost je věnována modernizaci stávajících obchodních center a prodejních ploch a to zejména těch nejméně úspěšných, které mají i velký potenciál do budoucna. Sektor kancelářských budov je typický stabilním růstem nových ploch, které se objevují na trhu nebo jsou ve výstavbě. V Praze je pak pokračujícím trendem v tomto sektoru rostoucí počet nových projektů v centrech města a dalších atraktivních lokalitách.

Platy v oboru jsou stabilní **Mandátní smlouvy umožňují získat vyšší ohodnocení**

Platová hladina se nedočkala významných změn a zůstala zhruba na úrovni předchozích dvou let. Toto platí pro všechny profese a stupně seniority, a to jak pro výstavbu, tak pro správu nemovitostí. I nadále přetrvává tendence najímat projektové manažery na bázi mandátní smlouvy, kdy tento způsob skýtá možnosti k navýšení mezd pro zaměstnance při zachování nákladů na straně zaměstnavatele.

Poptávání jsou rozpočtáři a přípravaři **Žádání jsou i obchodníci v oblasti nemovitostí**

Soudě dle pozic zadaných klienty, převládá poptávka po projektových manažerech pro fitouty, mimo jiné také vzhledem k tomu, že skrze postupné rozšiřování portfolia svých služeb přešly konzultační společnosti i na pole projektového řízení. Velké množství výběrových řízení jak ve státním, tak i v soukromém sektoru, vede ke stabilní poptávce po kandidátech na pozici rozpočtáře či nabídkového přípravaře, zájem je také o stavbyvedoucí v úseku dopravních staveb. V oblasti nemovitostí nadále zůstává poměrně vysoká poptávka po obchodnících napříč pozicemi od Junior agentů a konzultantů po zkušené Manažery pronájmů. V poslední době evidujeme také rostoucí zájem o Manažery obchodních center a Asset manažery v oblasti retailu, a dále také o Specialisty a Manažery správy nemovitostí se specializací na konkrétní sektor (kancelářské budovy, obchodní centra nebo průmyslové nemovitosti).



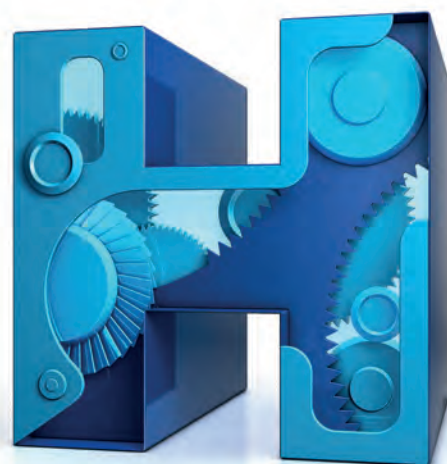
CONSTRUCTION & PROPERTY PLATOVÝ PŘEHLED

	Minimum	Maximum	Typical
Juniors – general (-2 years exp.)	20 000	35 000	30 000
Letting Agent / Coordinator	30 000	65 000	50 000
Senior Letting Agent / Letting Manager	60 000	120 000	85 000
Property Investment	40 000	80 000	60 000
Property Valuation	40 000	80 000	60 000
Property Research	25 000	60 000	40 000
Facility / Property Manager	35 000	90 000	60 000
Asset Manager	50 000	120 000	75 000
Project Architect	30 000	50 000	40 000
CAD Designer	25 000	40 000	33 000
Project Manager	35 000	150 000	65 000
Site Manager	35 000	55 000	45 000
Cost Manager	40 000	60 000	50 000
Mechanical / Electrical Engineer	30 000	80 000	50 000
Development Manager	50 000	100 000	85 000

Poznámky:

- Základní měsíční platy uváděné v českých korunách pro pozice na plný pracovní úvazek v sektoru Construction & Property

SEKTORU STÁLE DOMINUJE AUTOMOBILOVÝ PRŮMYSL UPLATNÍ SE TECHNIČTÍ ODBORNÍCI A SPECIALISTÉ



MANUFACTURING & ENGINEERING

ZHODNOCENÍ SITUACE NA TRHU

Automobilový průmysl je i nadále klíčový **Poptávání jsou kvalitáři i projektoví manažeři**

Stejně jako v předchozích letech je dominantním hráčem určujícím trendy automobilový průmysl, vykazující mírnou růstovou tendenci. Hlavními faktory jsou rozšiřování výroby německých automobilek a stabilizovaná situace u výrobců lokalizovaných v ČR. Kromě nových investorů, kteří otevřeli své výrobní závody, převážně v Plzeňském, Zlínském a Moravskoslezském kraji, rozšiřují některé společnosti své výrobní kapacity, případně převádí nové projekty. Tato situace dramaticky zvyšuje poptávku po specializovaných pracovnících z oblasti kvality, projektového managementu a technologie.

Mimo automobilový průmysl je vidět zvýšená aktivita u exportních strojírenských společností, zaměřených na inženýrské a průmyslové celky (např. energetika) a dopravní prostředky. V tomto odvětví je největší poptávka po úzce specializovaných technických profesích – projekce, konstrukce, řízení projektů.

Platy si svou úroveň drží **Polepší si specialisté se znalostí němčiny**

K výraznějším změnám v hodnocení zaměstnanců sektoru letos nedochází. Vzhledem k tlaku německých zákazníků se projevuje výrazný nedostatek specialistů se znalostí německého jazyka. U těchto vybraných pozic je znatelný nárůst mezd, zhruba o 10%.

Vývojová a inženýrská centra cílí na Českou republiku **Nabízejí příležitosti i absolventům**

Česká republika je v posledních letech cílovou destinací pro vývojová a inženýrská centra. Standardní destinace jsou Praha, Brno, Ostrava a Plzeň. Vzhledem k dlouhodobému cílení projektů, kombinují tato centra selektivní výběr (klíčových) zaměstnanců a aktivní spolupráci s univerzitami.

Absolventi technických univerzit mají standardně dobrou šanci na uplatnění, většina mezinárodních společností nabízí možnost praxe pro studenty 4. a 5. ročníků a začlenění se do absolventských programů v ČR i zahraničí. Samozřejmě podmínkou pro úspěšný start v novém zaměstnání zůstává dobrá znalost alespoň jednoho světového jazyka a relevantní praxe získaná při studiu.



MANUFACTURING & ENGINEERING

PLATOVÝ PŘEHLED

Production / Manufacturing

	Minimum	Maximum	Typical
Plant Manager	70 000	200 000	120 000
Production Manager	45 000	120 000	85 000
Production Planner	25 000	50 000	40 000
Forecast Planner	30 000	50 000	40 000
Quality Manager	40 000	80 000	65 000
Quality Engineer	28 000	40 000	35 000
Process Engineer	30 000	40 000	35 000
Project Manager	35 000	50 000	40 000

Purchasing

	Minimum	Maximum	Typical
Purchasing Manager	30 000	100 000	60 000
Procurement Manager	40 000	100 000	60 000
Purchaser / Buyer	25 000	60 000	40 000
Purchasing Specialist	25 000	40 000	30 000

Logistics

	Minimum	Maximum	Typical
Distribution Centre Manager	40 000	100 000	60 000
Warehouse Manager	30 000	70 000	40 000
Logistics Specialist	25 000	50 000	30 000
Logistics Manager	30 000	80 000	50 000
Warehouse Specialist	25 000	40 000	30 000

Automotive Industry

	Minimum	Maximum	Typical
Plant Manager	90 000	200 000	150 000
Production Manager	75 000	120 000	85 000
Production Planner	25 000	50 000	40 000
Forecast Planner	30 000	50 000	40 000
Quality Manager	75 000	90 000	80 000
Quality Engineer	28 000	55 000	45 000
Process Engineer	30 000	55 000	45 000
Project Manager	35 000	70 000	50 000
Logistics Manager	70 000	130 000	85 000
Purchasing Manager	70 000	110 000	80 000
Purchaser / Buyer	30 000	50 000	38 000
Production Control Specialist	28 000	45 000	35 000
Engineering Manager	75 000	100 000	85 000
Lean Manager	65 000	90 000	75 000

Poznámky:

• Základní měsíční platy uváděné v českých korunách pro pozice na plný pracovní úvazek v sektoru Manufacturing & Engineering

CENTRA SDÍLENÝCH SLUŽEB SE ČASTĚJI SPECIALIZUJÍ NADSTANDARDNÍ PLATY PRO UNIKÁTNÍ JAZYKOVÉ ZNALOSTI



BUSINESS SERVICES ZHODNOCENÍ SITUACE NA TRHU

Příležitost k využití jazykových schopností Kandidáty poptávají Centra v celé ČR

V České republice počet center sdílených služeb již výrazně neroste, avšak zároveň počet volných pozic vyžadujících znalost několika světových jazyků neklesá. Naštěstí je Česká republika stále zajímavá pro cestovatele, kteří se rozhodnou najít si zde zaměstnání. I právě proto je Praha, Brno a Ostrava stále v hledáčku nových investorů, zejména manažerů rozhodujících o příchodu nových projektů do stávající infrastruktury.

Zaměstnavatelé si cení znalosti méně obvyklých jazyků

Platová úroveň za poslední rok v tomto odvětví zůstala neměnná, avšak zaměstnavatelé jsou připraveni nabídnout výjimečné finanční podmínky pro uchazeče se znalostí jazyků, které nejsou v České republice příliš obvyklé, např. holandštiny, dánštiny nebo turečtiny. Seniorita a znalost cizích jazyků má pozitivnější dopad na finanční ohodnocení, než specializace sama o sobě. Platy v Brně a Ostravě jsou o ca 5% - 15% nižší než v Praze.

Do České republiky přicházejí specializované týmy Flexibilní kandidáti mají přednost

V poslední době se setkáváme s tendencí zaměstnavatelů přesouvat do České republiky více znalostně vybavené týmy (účetnictví, IT,...). Agenda se zaměřením na zákaznický servis a základní operace se přesouvá směrem na východ. I nadále platí, že centra sdílených služeb jsou velmi dynamickým trhem a od svých zaměstnanců očekávají vysokou míru flexibility. Zaměstnavatelé často vyžadují, aby uchazeč nastoupil do společnosti během několika týdnů nebo dokonce dnů. Proto zde vyšší šanci na přijetí mají kandidáti, kteří mohou nastoupit ihned.



BUSINESS SERVICES

PLATOVÝ PŘEHLED

Financial Services / Customer Services / IT Support Services / HR Services / Procurement Services

	Minimum	Maximum	Typical
Junior / Úroveň 1	25 000	30 000	25 000
Junior / Úroveň 2	26 000	32 000	28 000
Junior / Úroveň 3	28 000	36 000	32 000
2-3 yrs Experienced / Úroveň 1	30 000	35 000	33 000
2-3 yrs Experienced / Úroveň 2	32 000	40 000	35 000
2-3 yrs Experienced / Úroveň 3	35 000	40 000	38 000
5 yrs Team Leader / Supervisor U1	40 000	50 000	45 000
5 yrs Team Leader / Supervisor U2	40 000	50 000	45 000
5 yrs Team Leader / Supervisor U3	45 000	55 000	50 000

Project Managers / Transition Managers

Výše platů je závislá především na senioritě uchazečů a velikosti (dle počtu zaměstnanců) centra

	Minimum	Maximum	Typical
5 year experience	60 000	90 000	70 000
10 years experience	70 000	120 000	100 000
10+ years exp./potential to lead SSC	100 000	150 000	120 000

Head of SSC / BPO

	Minimum	Maximum	Typical
Up to 50 employees	100 000	120 000	110 000
Over 50 employees	120 000	350 000	170 000

Poznámky:

- Základní měsíční platy uváděné v českých korunách v sektoru Business Services / Shared Services Centre
- Shared Service centra sídlící v Brně či Ostravě nabízejí v průměru o 5-15% nižší platové ohodnocení v porovnání s Prahou

ATRAKTIVNÍ LOKALITA PRO NOVÉ INVESTORY TECHNOLOGICKÉ I JAZYKOVÉ ZNALOSTI JSOU ŽÁDANÉ



MORAVA & SLEZSKO ZHODNOCENÍ SITUACE NA TRHU

Atraktivní lokalita pro centra sdílených služeb i technologické firmy

Brno a Ostrava jsou stále atraktivními destinacemi jak pro nové investory, tak i pro nové projekty již přítomných nadnárodních firem. Jde o centra sdílených služeb (SSC) poptávající nejrozličněji jazykově vybavené uchazeče pro práci v administrativě a zákaznickém servisu, dále jde o elektrotechnické a strojírenské výrobní závody a jejich vývojová centra a rovněž společnosti orientující se na vývoj softwaru a služby v oblasti IT. Pokud jde o zmíněné nové projekty, trendem je nárůst technologicky a znalostně náročnějších projektů. V případě center sdílených služeb je zvýšená poptávka po méně tradiční jazykové výbavě zahrnující např. skandinávské jazyky a po znalosti němčiny v kombinaci s již už samozřejmou angličtinou.

Kandidáti s výjimečnými znalostmi si platově polepšili

V oblasti mezd nenastaly významné změny s výjimkou zvýšené ochoty některých zaměstnavatelů nabídnout lepší podmínky extrémně žádaným specialistům se znalostí specifické technologie nebo méně častého cizího jazyka.

Jazykově vybavení kandidáti budou velmi žádáni Uplatní se i IT specialisté a inženýři

Vzhledem k charakteru firem sídlících v regionu očekáváme v tomto roce zvýšenou poptávku po pracovnících zákaznického servisu se znalostí angličtiny a dalšího cizího jazyka (nejčastěji němčiny), dále vývojářích softwaru a rovněž po strojírenských nebo elektrotechnických inženýrech vhodných pro pozice v oblasti kvality, vývoje nebo vedení projektů.



MORAVA & SLEZSKO

PLATOVÝ PŘEHLED

Information Technology

	Minimum	Maximum	Typical
Help Desk – 1st line	23 000	35 000	26 000
Programmer / Analyst – Graduate	25 000	35 000	27 000
Developer / Programmer JAVA / .NET	35 000	80 000	45 000
Business Analyst	30 000	75 000	45 000
Architect	55 000	90 000	70 000

SSC / BPO Customer Services / Financial Services

	Minimum	Maximum	Typical
Entry Level / Graduate	19 000	25 000	22 000
1 to 3 years experienced	22 000	28 000	25 000
Team Leader	28 000	45 000	33 000
Middle Management Roles	50 000	110 000	65 000

Manufacturing

	Minimum	Maximum	Typical
Purchaser / Buyer	25 000	40 000	30 000
Production Manager	50 000	100 000	70 000
Plant Manager	80 000	100 000	80 000
Lean / Six Sigma Manager	70 000	100 000	80 000
Design Engineer / CAD Specialist	30 000	45 000	35 000
Quality Engineer	30 000	45 000	40 000
Quality Manager	40 000	70 000	50 000

Sales

	Minimum	Maximum	Typical
Sales Representative	20 000	40 000	30 000
Key Account Manager	30 000	50 000	40 000
Area Sales Manager	30 000	60 000	45 000
Department Store Manager	23 000	33 000	25 000

Poznámky:

- Základní měsíční platy uváděné v českých korunách pro pozice na plný úvazek v regionu Morava, se zaměřením na lokality Brno a Ostrava

**WE POWER THE
WORLD OF WORK
WE ARE HAYS**

KONTAKTUJTE NÁS:

Hays Czech Republic s.r.o.

Praha

Olivova 4/2096

110 00 Praha 1

T: +420 225 001 711

F: +420 225 001 723

E: prague@hays.cz

Brno

Moravské nám 3

602 00 Brno

T: +420 542 519 122

F: +420 542 519 128

E: brno@hays.cz

© Copyright Hays plc 2014 HAYS, the Corporate and Sector H devices, Recruiting experts worldwide, the HAYS Recruiting experts worldwide logo and Powering the World of Work are trade marks of Hays plc. The Corporate and Sector H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved. The reproduction or transmission of all or part of this work, whether by photocopying or storing in any medium by electronic means or otherwise, without the written permission of the owner, is restricted. The commission of any unauthorised act in relation to the work may result in civil and/or criminal action.