

#SUHR

# SUHR REPORT

Jak se mají HRisté  
v českých firmách?

Postavení HR ve firmách  
a mzdový průzkum

# ÚVOD

Milí HRisté,

přinášíme vám nejnovější data z letošního průzkumu o stavu HR v Česku!

**Od 30. října do 20. listopadu 2025 jsme společně s vámi – 580 HR profesionály napříč všemi kraji a různými typy organizací – zmapovali, jak se naše profese posouvá a jaké výzvy řešíme. Letos jsme navíc výsledky porovnali s loňským rokem, abychom viděli, kde dochází k posunu.**

Proč tenhle průzkum děláme? Když naše Michaela zakládala SUHR, měla jasnou vizi: dostat HR do role strategického partnera byznysu v každé firmě. A právě proto sledujeme, jak se HR postupně vyvíjí, kde se nám daří růst a kde je prostor pro další změny.

V SUHR věříme, že kvalitní HR může zásadně ovlivnit firemní kulturu i byznysové výsledky. Proto tvoříme vzdělávací programy, kurzy a workshopy pro všechny, kdo pečují o své kolegy a celkové fungování firem.

Letošní průzkum nám pomůže lépe porozumět aktuálním potřebám HR komunity, ukázat, jaké trendy se mění oproti loňsku, a zaměřit se na oblasti, které si zaslouží největší pozornost.

## Co nás zajímalo?

- Jakou pozici má HR ve firmách – jsme strategickými partnery nebo převažuje administrativní role?
- Jak jsme na tom s odměňováním a benefity – polepšili jsme si oproti minulému roku?
- Jaké máme vztahy s vedením a kolegy – máme jejich důvěru a podporu?
- Jaká je situace v Praze a regionech – liší se přístup a podmínky v různých částech republiky?
- A co náš rozvoj – podporují firmy vzdělávání, nebo je iniciativa na nás?

**A co jsme zjistili?** Data ukazují, že se HR mění před očima – ale některé výzvy přetrvávají. Pojďme se na to podívat zblízka.

Děkujeme, že jste toho součástí!



**MICHAELA  
TUMPACHOVÁ**



**DIANA  
ŠČUKOVÁ**



# KDO JSOU RESPONDENTI?

## Pohlaví:

- Žena: 93,4 %
- Muž: 6,6 %

## Lokalita:

- Nejvíce respondentů působí v Praze (43,1 %)
- Čtvrtina (23,6 %) pracuje v Brně
- Ostatní regiony reprezentuje (33,3 %) respondentů

## Věkové složení:

- Průměrný věk: 36,97 let
- Největší zastoupení: 36–40 a 41–50 let
- Méně početní: kolegové nad 51 let a junioři do 25 let

## Dosažené vzdělání:

Nejvíce zastoupené vzdělání mezi respondenty:

- Magisterské v jiném oboru (20,7 %)
- Magisterské v HR oboru nebo příbuzném (20,2 %)
- Středoškolské s maturitou (9,5 %)

## Zastoupené pozice:

Průzkumu se zúčastnili HR profesionálové napříč celým spektrem rolí. Nejvíce zastoupeni byli:

- HR manažeři a ředitelé (28,3 %)
- HR specialisté (24,3 %)
- HR business partneři (17,4 %)

## Forma spolupráce

- HPP na plný úvazek: 76,4 %
- HPP zkrácený úvazek: 11,4 %
- Freelancer (OSVČ): 8,8 %
- Nezaměstnaní: 2,2 %

**Praxe v oboru:**

Nejvíce jsou zastoupeni HR profesionálové s praxí :

- 5–10 let (35,3 %)
- 10–15 let (18,3 %)
- 3–5 let (15,9 %)

**Velikost firem:**

Nejvíce zastoupenou skupinou jsou:

- Firmy s 51–250 zaměstnanci (36,0 %)
- Středně velké firmy s 251–500 zaměstnanci (15,2 %)

**Nejméně zastoupeny jsou:**

- Velmi malé firmy s 1–15 zaměstnanci (2,6 %)
- Velmi velké organizace s více než 5000 zaměstnanci (5,0 %)

**Z hlediska odvětví dominuje:**

- IT sektor (28,8 %)
- Výroba a energetika (27,8 %)
- Služby (16,7 %)

**Velikost HR útvaru:**

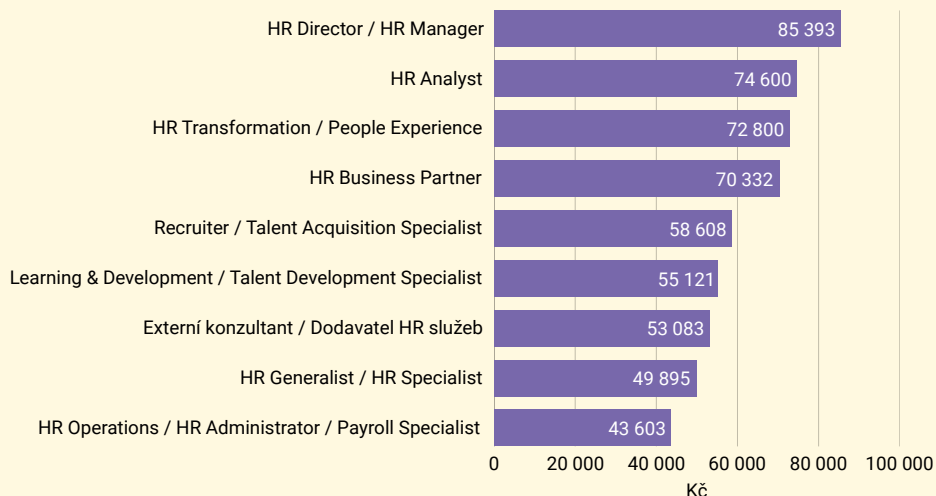
- 2 – 5 lidí: 36 %
- 6 – 10 lidí: 23,6 %
- 1 člověk: 20,3 %

# ODMĚŇOVÁNÍ V HR

Graf ukazuje, že mzdy v HR se napříč pozicemi výrazně liší – od juniorních rolí až po seniorní manažerské pozice. Letošní data zároveň potvrzují růst celkového průměru: průměrná mzda respondentů v roce 2025 dosahuje **65 458 Kč**, což představuje meziroční nárůst oproti loňským 61 794 Kč. 63,10 % respondentů je se svým platem spokojeno.

Nejlépe odměňovanou pozicí zůstává role **HR directora/manažera**. Zajímavým zjištěním však je, že expertní role zaměřené na transformaci, digitalizaci nebo organizační rozvoj mohou dosahovat ještě vyššího ohodnocení. Firmy tak potvrzují, že tuto expertní a změnovou agendu vnímají jako strategickou pro svůj budoucí rozvoj.

## Průměrné mzdy vybraných HR pozic



## A JAK JSME NA TOM S BONUSY A NAVÝŠENÍM MZDY?

- **82,93 %** z nás může dosáhnout na bonusy
- Oproti roku 2024 jsme si ve mzdách polepšili o **7,84 %**
- **61,72 %** kolegů dostalo přidáno

# ROZDÍLY V ODMĚŇOVÁNÍ

Z průzkumu jasně vystupuje geografické rozložení HR profesionálů a jeho vliv na odměňování:

## Velká města vedou:

- Téměř polovina (**43,1 %**) všech HR profesionálů pracuje v Praze, další čtvrtina (**23,6 %**) v Brně. Data zároveň potvrzují, že HRisté v Praze – zejména na vyšších pozicích – mají výrazně vyšší mzdy než v ostatních regionech.
- Zbývající necelá třetina (**33,3 %**) pracuje v ostatních krajích republiky, přičemž jejich zastoupení v jednotlivých regionech se pohybuje mezi 3,3–6,0 %.

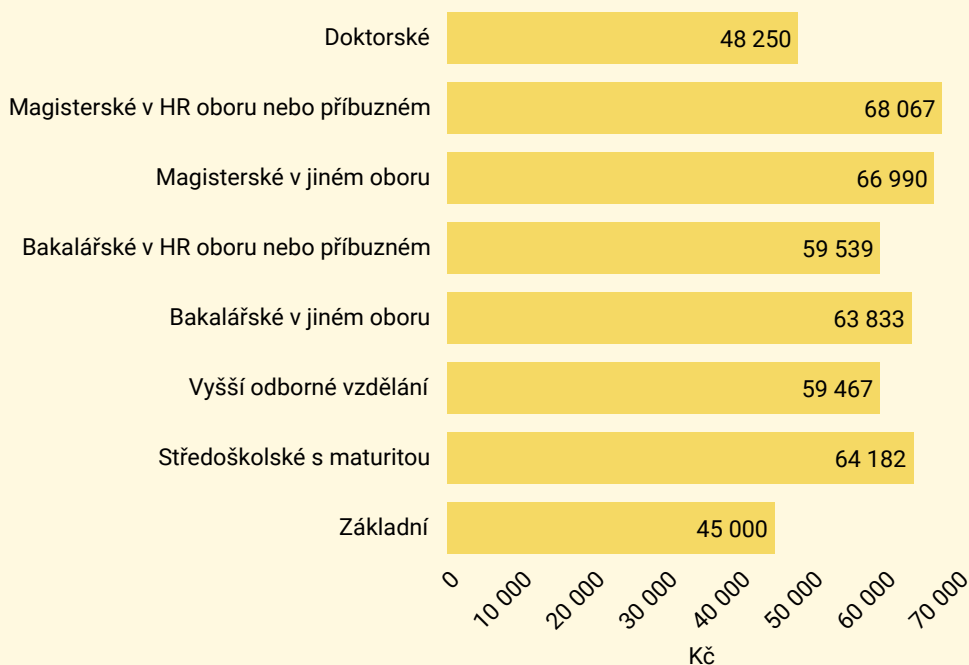
Analýza dat ukázala několik klíčových faktorů, které mají největší vliv na výši mzdy. Patří mezi ně **pohlaví, práce v Praze, velikost organizace a také zastávání manažerské pozice**. Rozdíly jsou nejvýraznější právě u pohlaví – ženy v našem vzorku podle Gender Pay Gapu\* vydělávají v průměru o 32,8 % méně než muži. Pro představu: průměrná mzda žen činí 63 627 Kč, zatímco u mužů dosahuje 94 716 Kč. Je však nutné dodat, že mužů bylo v průzkumu méně (6,6 %), což může rozdíl částečně ovlivňovat.

\* Gender Pay Gap = rozdíl v odměňování mužů a žen za stejnou nebo srovnatelnou práci.

# ROZDÍLY V ODMĚŇOVÁNÍ

Data na grafu znázorňují, že **vzdělání nemá zásadní vliv na výši mzdy v HR**. Rozhodující jsou spíše zkušenosti, seniorita a typ role. U role HR Director/Manager mají dokonce vyšší mzdy ti, kteří mají středoškolské vzdělání s maturitou. Firmy tak více ocení praxi než formální akademické vzdělání.

## Výše průměrné mzdy podle dosaženého vzdělání:



# CO NA TO EXPERT

## Proč podle vás vzdělání nemá v HR téměř žádný vliv na výši mzdy?

*„V HR se běžně setkáváme se zaměstnanci, kteří personalistiku nemají vystudovanou, ale přesto svou pozici zastávají velmi dobře. Ne náhodou se úspěšnými business partnery (v širším slova smyslu) často stávají pracovníci z jiných útvarů organizace/s jinou zkušeností. I to dokládá, že formální vzdělání nemusí hrát pro kariéru v HR zásadní roli, na rozdíl od praktických znalostí, dovedností, ale také hodnot, postojů či schopností.“*

## Jak si vysvětlujete meziroční růst mezd v HR o 7,84 %? Je to vliv trhu, nedostatku lidí, inflace, nebo rostoucích očekávání na HR? A jak na tom budeme v roce 2026?

*„Na první pohled je vykazovaný růst opravdu vysoký. Se zohledněním dalších informací o vývoji trhu práce a bez detailní znalosti srovnávaných vzorků bych proto předpokládal, že minimálně jeho část je způsobena "interně", např. zařazením seniornějších/lépe placených pracovníků nebo více zaměstnanců z Prahy/velkých měst do hodnot roku 2025. I při zohlednění tohoto faktoru se ale růst bude pohybovat vysoko nad inflací. Současně je k zamyšlení, že výraznou roli v odměňování HR populace hraje pohlaví a místo výkonu práce, a to zejména v kontextu dlouhodobých témat rozdílu v odměňování mužů a žen a dodržování principu rovné odměny. Bude tak zajímavé sledovat, jestli a jak s výsledky v letošním roce zahýbe implementace EU direktivy o transparentním odměňování.“*



### **Martin Hruška**

**Compensation and Benefits Manager  
CZ&SK, Plzeňský Prazdroj**

V oblasti HR v různých expertních a manažerských rolích se pohybuje 20 let, a to jak v interním HR, tak v poradenství. Dlouhodobě se věnuje zejména odměňování, řízení výkonu a HR controllingu. I proto ho baví propojování „hard“ a „soft“ HR témat a hlavně HR s businesssem.

# CO NÁM PRŮZKUM PROZRADIL O VZDĚLÁNÍ?

Zajímavým zjištěním je, že pouze **40,7 %** HR profesionálů má vzdělání přímo v oboru HR. To naznačuje, že pro úspěšnou kariéru v HR není specifické oborové vzdělání podmínkou. Dalším důležitým poznatkem je, že vzdělání má pouze minimální vliv na výši mzdy.

**Do HR přicházejí lidé s různými studijními základy a v současnosti jsou důležitější:**

- Roky praxe v oboru
- Zkušenosti s vedením lidí
- Schopnost být strategickým partnerem

**NÁŠ  
TIP**

Kontinuálně vzdělávat se můžete v SUHR akademiích a kurzech, které doporučuje 98 % absolventů.



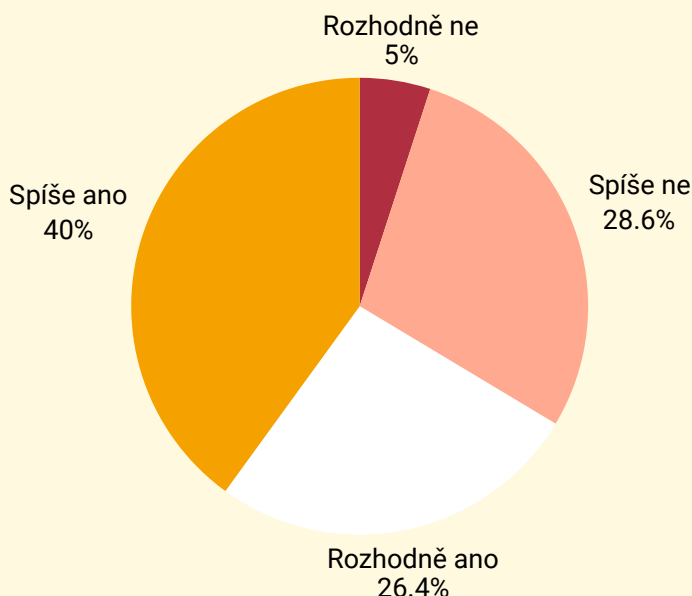
# JE PRO HR TĚŽŠÍ ZÍSKAT NAVÝŠENÍ MZDY?

Průzkum ukazuje, že většina HR profesionálů vnímá vyjednávání o své mzdě jako obtížnější ve srovnání s ostatními odděleními.

Ačkoli 45 % HR oddělení funguje jako strategický partner vedení a 64,14 % respondentů uvádí, že HR má ve firmě zastoupení v boardu, až 66,4 % HRistů se domnívá, že při vyjednávání o své mzdě mají horší pozici než jiné role ve firmě. Tento pocit však sdílí pouze 54 % mužů, což ukazuje na rozdílné vnímání vyjednávací pozice mezi pohlavími.

## Odpovědi respondentů na otázku:

Cítíte, že je u HR pozic těžší vyjednat si navýšení mzdy oproti jiným pozicím ve vaší firmě?



# STRATEGICKÉ POSTAVENÍ HR VE FIRMÁCH

Být strategickým partnerem je významný posun v roli HR oddělení. V praxi to znamená, že HR se aktivně účastní strategických rozhodnutí firmy a má silný hlas při plánování jejího budoucího směřování. HR profesionálové se stávají respektovanými partnery pro management v otázkách lidského kapitálu a přímo se podílejí na tvorbě business strategie.

## **Jak moc můžeme mluvit do strategických rozhodnutí?**

Většina z nás zvládá více rolí najednou. A i když administrativa zůstává součástí naší práce, stále více se prosazujeme i strategicky.

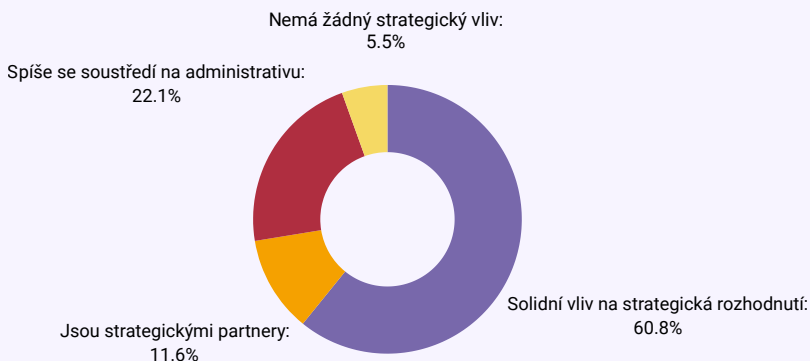
### **Data ukazují, že strategické HR se nejčastěji objevuje tam, kde:**

- Má zastoupení v boardu
- Komunikuje s vedením na denní bázi
- Je pozitivně vnímáno zaměstnanci
- Má důvěru vedení organizace
- Neplní pouze administrativní úkoly
- Je zapojeno do strategických rozhodnutí firmy

# PODÍL HR NA ROZHODOVÁNÍ

## Odpovědi respondentů na otázku:

Jaký podíl na strategickém plánování firmy má HR oddělení?



**Dobrou zprávou je, že 64,14 % respondentů má ve firmě HR zástupce v užším vedení.**

Tento údaj ukazuje, že HR má výrazně větší možnost ovlivňovat strategická rozhodnutí. Důležitou roli přitom hraje i pravidelná komunikace s vedením – denně s managementem komunikuje 45,3 % HRistů.

Kvalita vztahů s managementem přímo ovlivňuje zapojení HR do strategických rozhodnutí. HR oddělení, která dokáží prokázat svůj přímý vliv na businessové výsledky a propojit HR metriky s businessovými cíli, získávají silnější strategickou pozici.

# HR V ROCE 2025: SHRNUTÍ

## Co se nám daří:

- **45 %** HR oddělení funguje jako strategický partner vedení.
- **64,14 %** respondentů potvrdilo, že HR oddělení má svého zástupce v užším vedení firmy.
- **61,72 %** HR profesionálů zaznamenalo v roce 2024 nárůst mzdy.
- Na bonusový systém je nárok v **82,9 %** organizacích.

## Kde máme prostor ke zlepšení:

- Výrazný rozdíl v odměňování na základě pohlaví – ženy vydělávají v průměru o 32,8 % méně než muži.
- **66,38 %** HR profesionálů uvádí horší vyjednávací pozici při navyšování mezd oproti jiným oddělením
- V malých firmách do 15 zaměstnanců má na bonus nárok pouze 46,67 % HR pracovníků.
- **22,2 %** HR oddělení stále funguje převážně v administrativní roli.
- Přetrvávají významné rozdíly mezi regiony a Prahou v průměrných mzdách.

*HR už není jen administrativní funkcí,  
ale klíčovým partnerem vedení.  
V odměňování se však stále potýká  
s výraznými nerovnostmi.*

# ZÁVĚR



**Michaela Tumpachová**  
Zakladatelka a CEO SUHR

Moc si vážíme každého, kdo si našel čas a zapojil se do letošního průzkumu. Díky vám vznikl report, který přináší cenný pohled na to, jak si HR stojí dnes a kam se společně posouváme.

Data ukazují, že strategická role HR je v českých firmách stále viditelnější. Roste počet organizací, kde má HR místo u stolu vedení, a kde se od něj očekává partnerství, ne jen operativa. Zároveň se ale potvrzuje i to, že některá témata zůstávají palčivá – například Gender Pay Gap, který je napříč oborem stále výrazný. Objevilo se ale i několik překvapivých zjištění, například že výše mzdy není závislá na dosaženém vzdělání.

Věřím, že výsledky průzkumu nám pomohou nejen lépe porozumět aktuálním trendům, ale také posílit naši pozici v organizacích.

Děkujeme, že společně posouváme obor dál.

# ZÁVĚR

Za zpracování průzkumu obrovsky děkujeme Honzovi Pavelkovi z Talterra a naší Dianě Ščukové, bez kterých by tento report neexistoval. A také všem, kdo na něm dále SPOLUpracovali.

My se v SUHR dál budeme zaměřovat na to, abychom podporovali HRisty a všechny, kdo ve firmách pečují o zaměstnance, tak, jak to dává největší smysl s ohledem na současnost i budoucnost.

Díky, že můžeme, a díky, že můžeme s vámi!

P. S. Máte otázky? Napište na [info@suhr.cz](mailto:info@suhr.cz).

**·#SUHR**



[suhr.cz](http://suhr.cz)

**Propojujeme,  
podporujeme  
a vzděláváme v péči  
o zaměstnance.**

