

leden 2026

# age management na českém trhu práce.

randstad HR trends  
& workmonitor 2026.



partner for talent.

více o průzkumech randstad:  
HR trends a workmonitor 2026.



# HR trends: o průzkumu.

Průzkum Randstad HR trendy pro rok 2026 se zaměřuje na:

- jak se společnosti přizpůsobují současnému ekonomickému kontextu
- jakým výzvám čelí a jak se s nimi plánují v následujícím roce vypořádat
- umělou inteligenci
- detailní analýzy sektorů a regionů

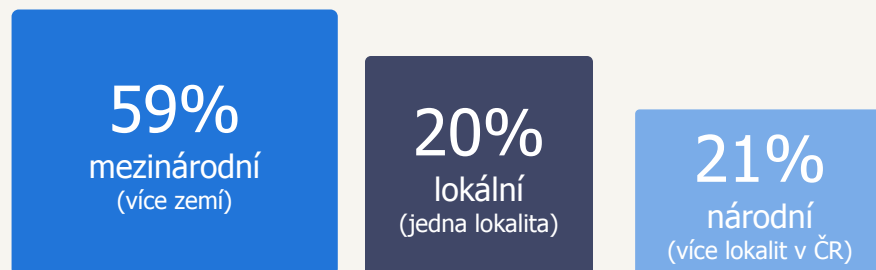
Průzkumu se v období od října do prosince 2025 zúčastnilo 210 vedoucích pracovníků firem z různých odvětví v České republice.

Na výzkumu, analýze a zpracování této zprávy spolupracuje Randstad s globální výzkumnou a analytickou společností Evalueserve ([www.evalueserve.com](http://www.evalueserve.com)).

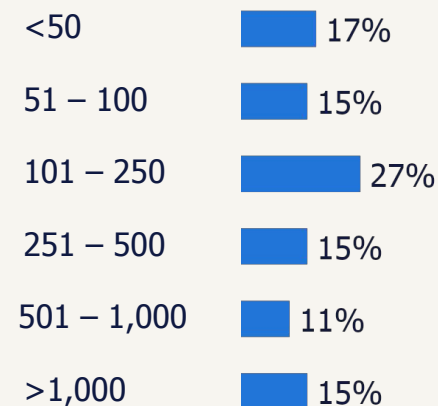


# HR trends: profil respondentů.

## podle velikosti firmy.



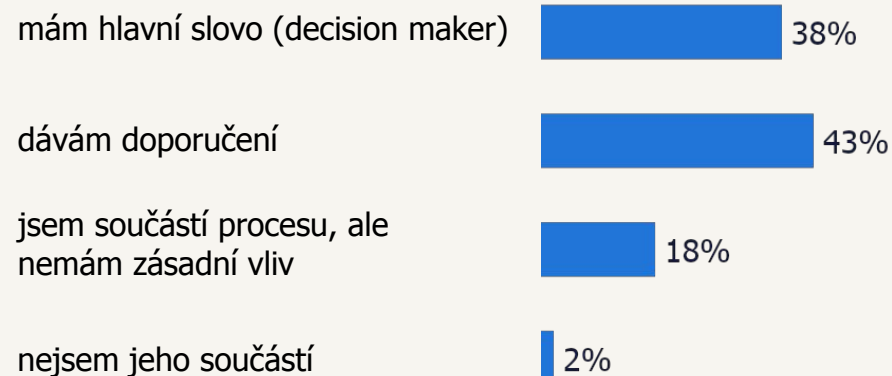
## počet zaměstnanců.



## podle oddělení.

manažer/vedoucí/ředitel lidských zdrojů	60%
podřízený v některé z výše uvedených oblastí	15%
vedoucí pracovník/ředitel společnosti (pozice na úrovni A)	11%
ostatní	12%

## role v náborovém procesu.



# HR trends: zastoupení sektorů.

Zpráva Randstad HR Trends 2026 představuje data získaná od českých firem působících v různých odvětvích.

Nejvíce zastoupenými odvětvími jsou průmyslová výroba, obchodní služby a automotive, které dohromady pokrývají 55 % vzorku.

Organizace zaměstnávající více než 500 osob představují 26 % vzorku.

60 % respondentů pracuje na pozici HR manažera a 11 % jako ředitel nebo vedoucí představitel společnosti.

81 % respondentů se podílí na procesu náboru, přičemž mají buď rozhodovací, nebo doporučující roli.

Z Prahy pochází 26 % respondentů.

Při výzkumu, analýze a tvorbě této zprávy spolupracuje Randstad s Evalueserve, globální společností pro výzkum trhu a analýzy ([www.evalueserve.com](http://www.evalueserve.com)).

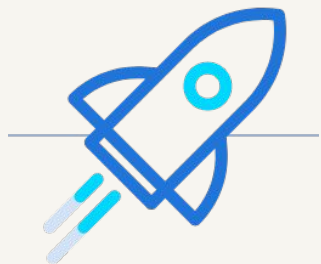
# profil respondentů. podle sektoru.

**210** respondentů z různých odvětví, viz níže:

	procento	respondenti
průmyslová výroba	29%	60
obchodní služby	14%	30
automotive	12%	26
FMCG	8%	17
služby	8%	16
real estate/stavebnictví	6%	13
IT & telekomunikace	6%	12
finance	4%	8
přírodní vědy	3%	7
retail	3%	7
doprava-logistika	3%	6
energetická řešení & facilities	2%	5
HORECA	1%	3

# randstad workmonitor: o průzkumu.

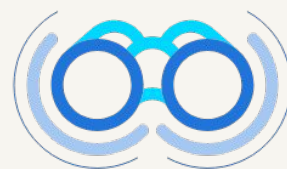
Průzkum Randstad Workmonitor zkoumá názory zaměstnanců a zaměstnavatelů v 35 zemích světa včetně České republiky. Jeho cílem je poskytnout pohled na postoje, ambice a očekávání v souvislosti s pokračující proměnou světa práce.



Průzkum, který byl zahájen v roce 2003, je jednou z nejdéle prováděných a nejrozsáhlejších studií svého druhu.



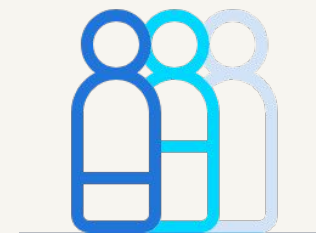
Každoročně se ho účastní 27 000 +talentů a 1 200+ zaměstnavatelů ve 35 zemích v Evropě, Asii, Tichomoří a Americe.



Ve 20. vydání v roce 2023 byly shromážděny klíčové poznatky z posledních dvou desetiletí výzkumu.



Od roku 2020 zaznamenal Workmonitor 700 % nárůst v pokrytí nejvyšší úrovně.



Letošní zjištění v oblasti AI, týmové dynamiky a individuálně definovaného úspěchu signalizují potřebu velké transformace pracovní síly.

age management:  
jak to vidí zaměstnanci.



# synergie mezigenerační spolupráce.

- rekordních 85 % pracovníků nejstarší generace vnímá, že mladší kolegové respektují jejich pracovní přístup
- 77 % seniorních pracovníků si díky mladším rozšiřuje obzory a sami aktivně předávají zkušenosti a měkké dovednosti mladším kolegům
- 74 % zástupců generace Baby boomers potvrzuje, že je mladší kolegové učí pracovat s novými nástroji, jako je AI

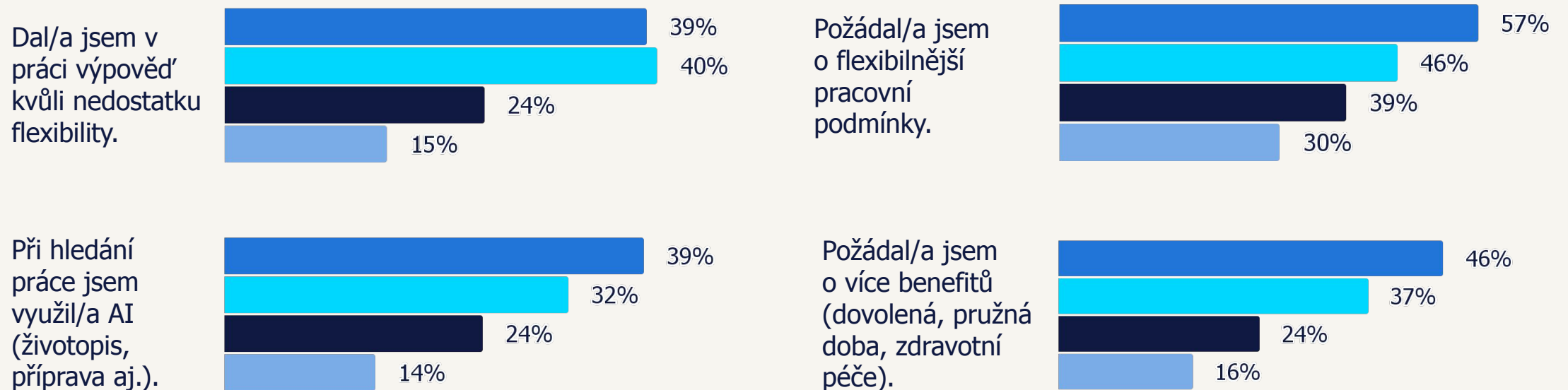


● gen z (18-28) ● mileniálové (24-44) ● gen x (45-60) ● baby boomers (60+)



# priority napříč generacemi: benefity a flexibilita vs. stabilita.

- zatímco pro mladší generace je nedostatek flexibility kritickým důvodem k odchodu, pro starší nepředstavuje zásadní problém
- nízká míra žádostí o změnu podmínek a benefitů u seniorů naznačuje, že více oceňují stabilitu a zavedené standardy
- i přes obecně konzervativnější přístup začínají i starší generace využívat při hledání práce AI nástroje



● gen z (18-28) ● mileniálové (24-44) ● gen x (45-60) ● baby boomers (60+)



# hodnoty a loajalita napříč generacemi.

- generace Baby boomers následovaná generací X vykazuje nejvyšší míru sounáležitosti k pracovišti a důvěry ve vedení společnosti
- pro 40 % zástupců generace Baby boomers je důležitější být v práci šťastný, než si udržet pracovní místo
- více jak třetina představitelů této generace by byla ochotna vydělávat méně, pokud by měla v práci dobré přátele



● gen z (18-28) ● mileniálové (24-44) ● gen x (45-60) ● baby boomers (60+)

## klíčová zjištění: seniorní zaměstnanci jako pilíře stability a ambasadoři firemní kultury.

- seniorní zaměstnanci vykazují nejsilnější sounáležitost k zaměstnavateli a jejich vysoká míra důvěry a loajality je devizou, kterou mladší generace teprve hledají
- jako nejstabilnější článek firmy s nejnižším rizikem odchodů upřednostňují zavedené standardy a předvídatelné zázemí je pro ně důležitější než pro jakoukoli jinou generaci
- na pracovištích dochází k přirozené výměně, kdy seniorní zaměstnanci dodávají týmům stabilitu a zkušenosti, zatímco mladší kolegové přinášejí technologický progres a učí je pracovat s novými technologiemi a nástroji AI

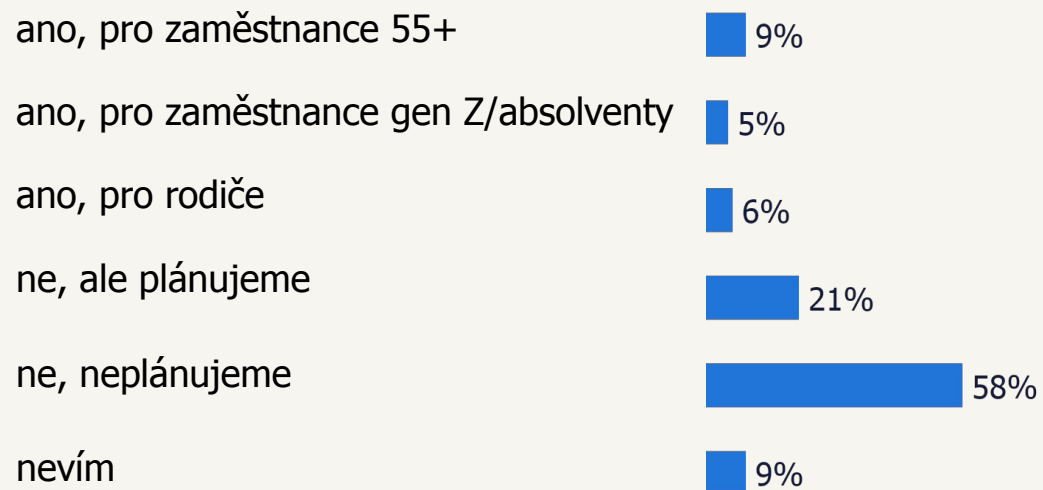


age management:  
situace ve firmách.



# age management - příležitost, kterou firmy zatím přehlíží.

## má vaše firma age management strategii?



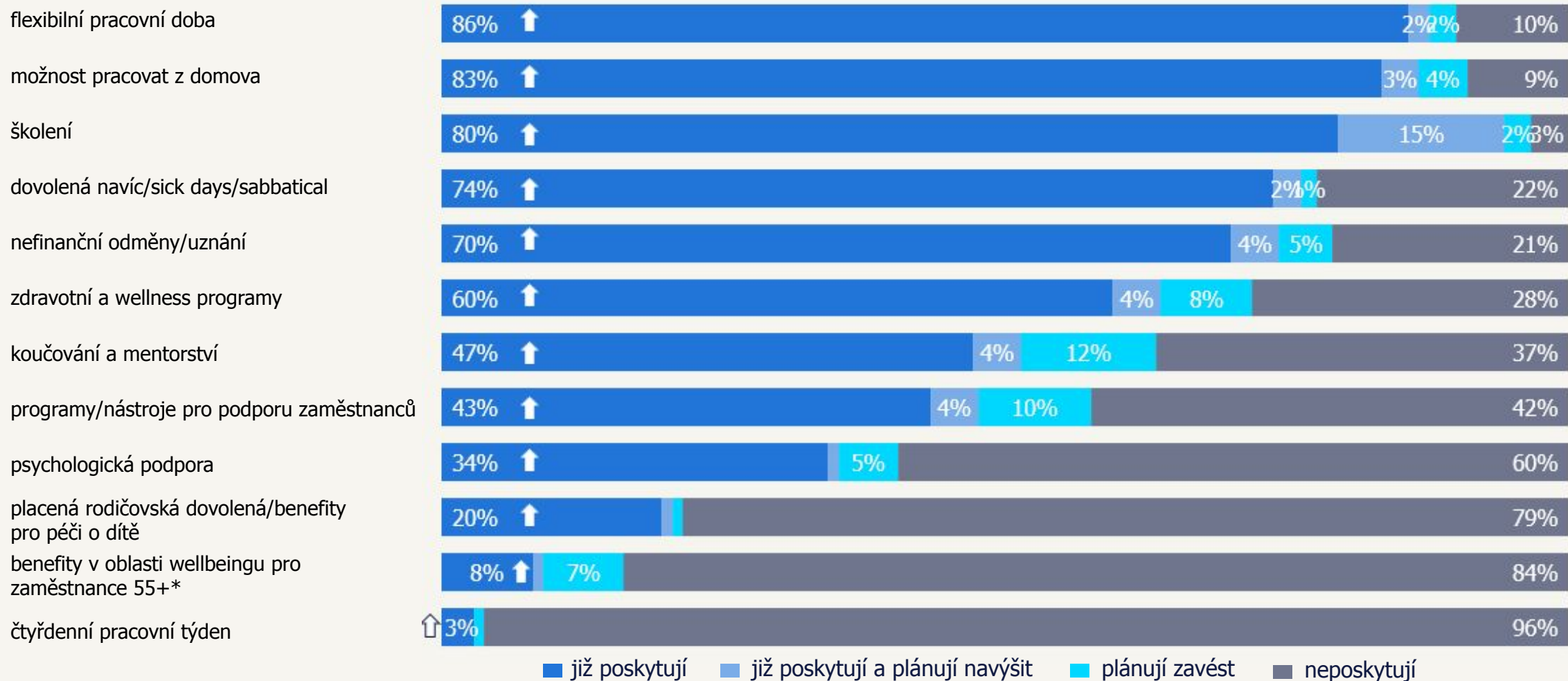
- 58 % firem v Česku strategii pro řízení věkové diverzity nemá a v nejbližší době ji ani neplánuje zavést
- pouze 9 % firem má konkrétní strategii zaměřenou na zaměstnance ve věku 55+
- 21 % firem o zavedení strategie uvažuje, což signalizuje pozvolnou změnu v přístupu

## wellbeing a cílená podpora seniorních zaměstnanců.

- specifické wellbeing programy určené pro skupinu 55+ aktuálně je poskytuje 8 % firem
- dalších 7 % firem plánuje tyto specifické wellbeing benefity pro zaměstnance 55+ zavést
- v porovnání s obecnými benefity (flexibilní pracovní doba, home office, nefinanční odměny psychologická podpora atd.) je cílená podpora starších zaměstnanců stále spíše výjimečná



# benefity v oblasti wellbeing a vzdělávání.



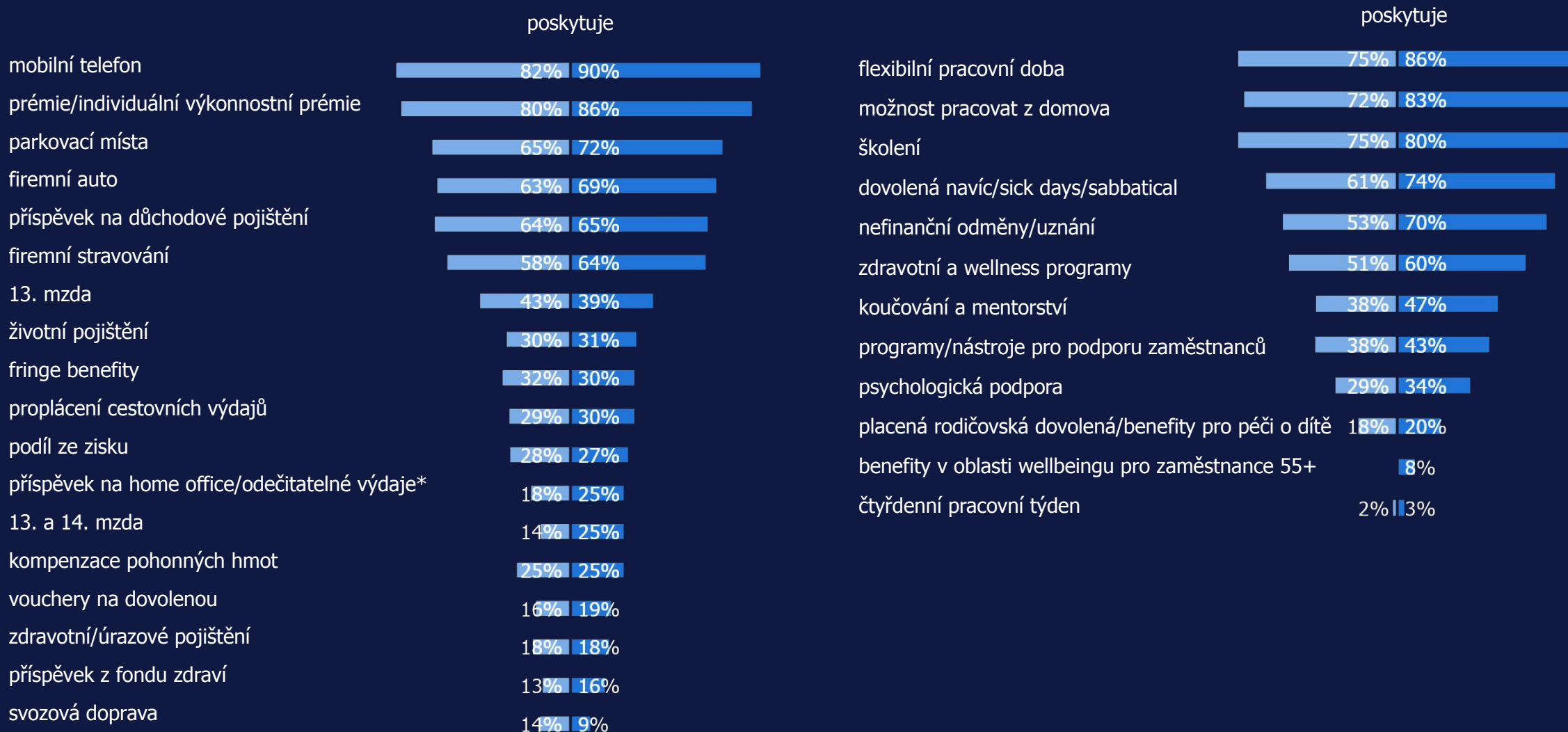
\* nová možnost  
šipky vyjadřují meziroční nárůst či pokles. pokud šipka chybí, zůstala hodnota stejná.

# příležitosti v oblasti vzdělávání a rozvoje.

- firmy obecně zvyšují důraz na vzdělávání - podíl firem nabízejících školení vzrostl ze 75 % v roce 2025 na 80 % v roce 2026. To představuje příležitost pro rekvalifikaci a udržení know-how i u seniorních pracovníků
- koučování a mentorství - tento typ rozvoje, který je pro mezigenerační předávání zkušeností klíčový, zaznamenal nárůst (z 38 % na 47 % firem)



# benefity – 2026 vs. 2025.



\*kancelářské potřeby, náklady za kuréry, domácí internet apod.

2025 2026

# klíčová zjištění: age management jako konkurenční výhoda v boji o talenty.

- seniorní zaměstnanci jsou nositeli firemní kultury a loajality, což je v době fluktuace kriticky důležitá hodnota
- ačkoliv firmy v roce 2026 plošně posilují investice do zaměstnanců, rozšiřují nabídku benefitů i rozvojových programů, cílený age management zůstává nevyužitým potenciálem
- pro firmy, které se ve své strategii zaměří na seniornější talenty, to může znamenat zásadní konkurenční výhodu při získávání a udržení zkušených expertů



děkujeme  
vám.

