



24. DUBNA 2025

VÝSTUPNÍ ZPRÁVA HR DATA & ESG ANALÝZA

DENISA PITNEROVÁ



Úvod

Tento projekt představuje praktickou analýzu HR dat se zaměřením na fluktuaci, onboarding skóre, nemocnost (sick days), efektivitu týmů a ESG uvažování. Cílem bylo nejen kvantifikovat klíčové ukazatele, ale také pochopit širší kontext a dopady na firmu. Projekt využívá fiktivní data, která byla analyzována v Excelu za použití kontingenčních tabulek, funkcí a vizualizací. Závěry byly doplněny i o doporučení s důrazem na strategické řízení a udržitelný rozvoj.

Použité nástroje a metody

Pro získání přehledných výstupů byla použita kontingenční tabulka v Excelu, která umožnila:

- agregaci údajů podle kvartálů (Q1–Q4),
- filtrování a výběr relevantních divizí a měst,
- sledování trendů onboardingu, sick days a mzdových ukazatelů.

Dále byly využity základní i pokročilejší funkce (např. COUNTIFS, IF, MAX, MIN) pro porovnání hodnot mezi kvartály a zjištění extrémů.

Celkem jsme měli 5 divizí – Finance, HR, IT, Marketing a Sales a to v 3 městách – Praha, Brno a Ostrava.

Zjistila jsem, že za celý rok jsme měli 10493 zaměstnanců (Q1 až Q4)

Celkový počet zaměstnanců:

Q1: 2584

Q2: 2544

Q3: 2674

Q4: 2691

V Q2 byla fluktuace o 3,67 procentního bodu vyšší než v Q1 a fluktuace Q4 vzrostla o 1,89 procentního bodu oproti Q3.

V porovnání Q1 voči Q3 nám fluktuace klesla o -9,29 p.b. V porovnání Q4 voči Q3 a také Q2 voči Q1 fluktuace klesla o -13,2 p.b.

Počet zaměstnanců v jednotlivých kvartálech kolísal. Počet zaměstnanců Q2 voči Q1 stoupl o 40 a počet zaměstnanců Q4 voči Q3 stoupl o 17.

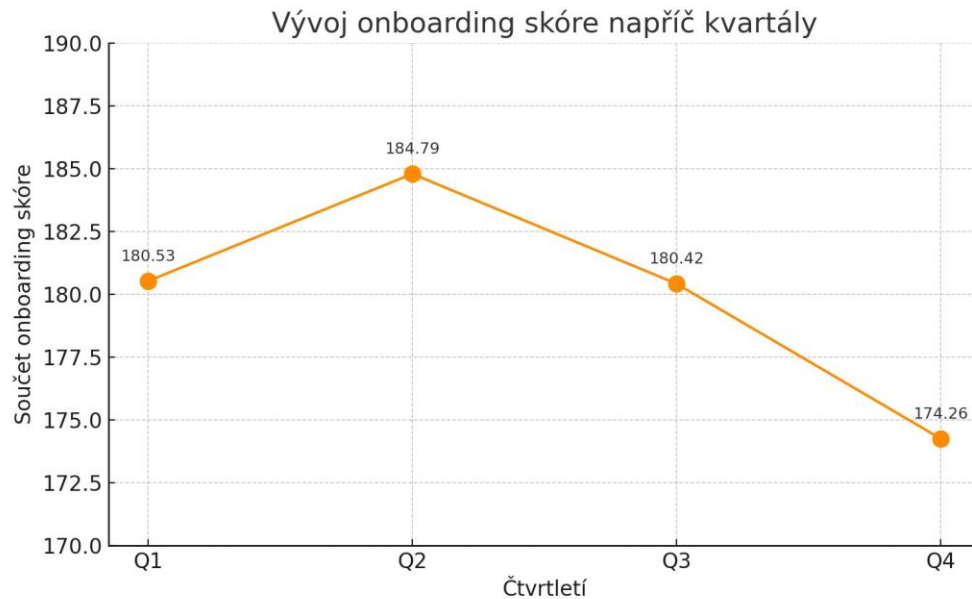
Vývoj onboarding skóre

Skóre onboardingového procesu bylo sledováno napříč jednotlivými kvartály:

- Q1: 180,53

- Q2: 184,79 (nejvyšší)

- Q3: 180,42
- Q4: 174,26 (nejnižší)



Ve Q2 došlo ke zlepšení onboarding, pravděpodobně díky klidnějšímu létu a nástupu DPČ. Q4 pak reflektuje pokles – končící rok, stres a vyšší fluktuaci.

Vývoj nemocnosti (sick days)

Vývoj počtu sick days v jednotlivých kvartálech ukazuje:

- Q1: 1 543
- Q2: 1 445 (nejnižší)
- Q3: 1 555 (nejvyšší)
- Q4: 1 511

Vybralo se celkem 6054 sick days (v období Q1 až Q4)

Q2 přináší nejen nejnižší nemocnost, ale také nejlepší onboarding skóre – stabilní a příznivé období. V Q3 je naopak vidět nejvyšší nemocnost a současný pokles v onboarding hodnocení.

Nejvyšší mzda:

- Q1: 69109Kč (Marketing, Ostrava)
- Q2: 69862Kč (Marketing, Praha)
- Q3: 69440Kč (Finance, Praha)
- Q4: 69806Kč (Marketing, Praha)

Nejnižší mzda:

- Q1: 31056Kč (IT, Brno)
- Q2: 31844Kč (Sales, Praha)
- Q3: 31468Kč (IT, Ostrava)
- Q4: 30052Kč (Finance, Ostrava)



Je patrný velký rozdíl ve mzdách a to ovlivňuje i fluktuaci. Když jen porovnáme Q1 vidím že nejvyšší mzda byla v oddělení Marketingu v Ostravě které mělo 45 zaměstnanců a FTE 39,2. Zatím co nejnižší mzda byla v IT Brno, které mělo 27 zaměstnanců a FTE 23,1 – důvody odchodu konec smlouvy nebo rodinné důvody. Myslím si, ale že skutečnost odchodu může být i nízká mzda zvláště v oblasti IT a městě Brno, by mzda určitě měla být vyšší. Marketing je sice oblast žádaná a kreativní, ale mít o polovinu nižší mzdu v jednotlivých divizích je na pováženou i když se podívám na velikost města. Stabilita v týmu Marketingu je jasná, ale nedivím se když patří k nejlíp placenému týmu. Doporučila bych zvážit nárůst mezd abychom snížili fluktuaci a to může být i redukcí týmu. Je nesmysl mít v jednom městě tři týmy a tím, že bychom je sloučili ušetříme náklady, které můžeme investovat do lidí.

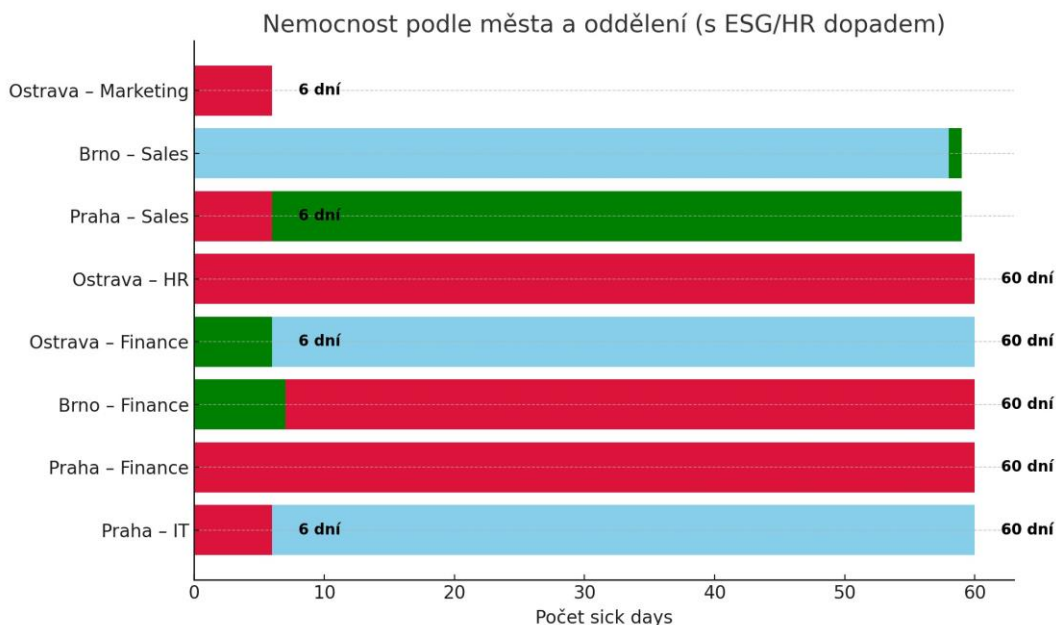
Případová studie: Brno – Finance (Q1)

V Q1 byly v rámci města Brno identifikovány dvě skupiny v divizi Finance:

- Skupina A: 91 zaměstnanců, 7 sick days, důvody odchodů: studium, přesun
- Skupina B: 88 zaměstnanců, 60 sick days, důvody odchodů: rodinné důvody

I přes téměř shodný počet zaměstnanců vykazují rozdílnou výkonnost a nemocnost. Skupina B generuje vyšší náklady a její udržitelnost je sporná. Navrhuje se sloučení obou týmů, čímž lze zvýšit efektivitu, snížit nemocnost a náklady, stabilizovat tým a zároveň přispět ke snížení provozní zátěže – tím i k ESG cílům.

Vizualizace nemocnosti podle města a divize (s ESG souvislostí):



Aktualizovaná vizualizace: Nemocnost podle města a oddělení

Následující graf ukazuje nemocnost (sick days) podle měst a oddělení. Graf byl doplněn o barevné zvýraznění pro lepší interpretaci:

- ● Zelená = nejnižší nemocnost (Brno – Finance, 7 sick days)
- ● Červená = nejvyšší nemocnost (Brno – Finance, 60 sick days)

Tato vizualizace pomáhá rychle identifikovat klíčové rozdíly v týmové stabilitě napříč lokalitami.

ESG a strategická efektivita

V rámci návrhů bylo uvažováno nejen o HR dopadech, ale i o environmentální stopě:

- Sloučení poboček → méně prostor → nižší náklady na energie, vodu a provoz
- Méně fluktuace → nižší potřeba náboru, školení, menší stres týmu
- Lepší plánování FTE → vyšší efektivita využití lidského kapitálu

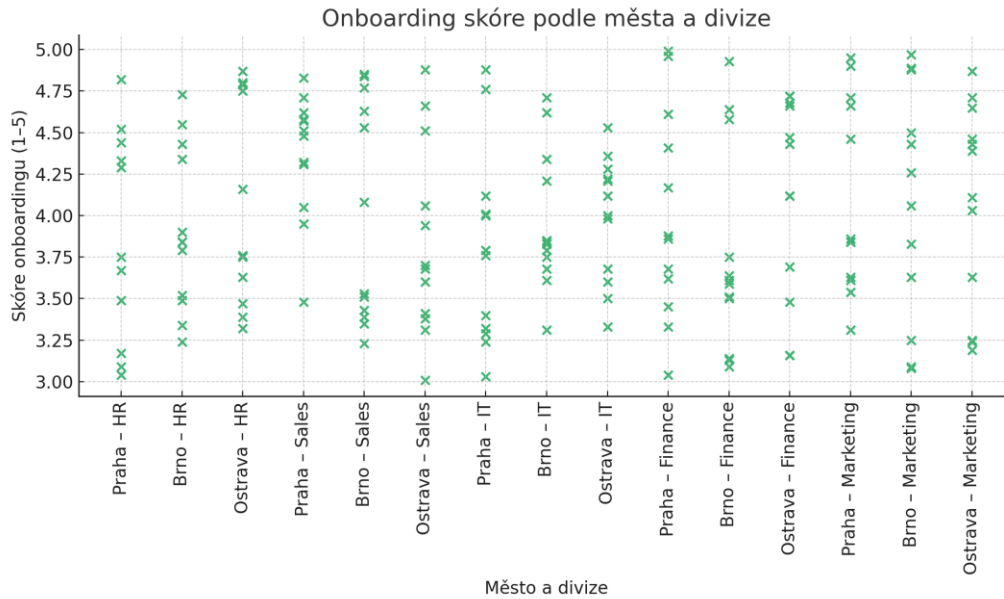
Tímto způsobem lze nejen řídit lidi, ale i přispívat k cílům ESG strategie firmy.

Závěr

Tento projekt reflektuje můj zájem o data, efektivitu a udržitelný rozvoj. Přístup k datům není jen administrativní – naopak, propojuje HR s obchodním, provozním a ESG uvažováním. Data jsou fiktivní a slouží pro tréninkové účely. Pokud vás moje práce zaujala, ráda přispěji i do vašeho týmu.

Vizualizace: Onboarding skóre podle města a divize

Bodový graf níže ukazuje rozptyl onboarding skóre v jednotlivých lokalitách. Na první pohled je patrné, že některé týmy dosahují výrazně lepšího hodnocení, zatímco jiné zaostávají. To může reflektovat kvalitu onboardingu, typ pozic nebo míru podpory od vedoucích.



Key Takeaways – HR & ESG Data Analysis (2025)

1. Fluktuace a nemocnost mají jasné sezónní trendy

Nejvyšší nemocnost byla zaznamenána ve Q3 (1 555 sick days), nejnižší ve Q2 (1 445), což koreluje s onboarding skóre a stabilitou týmů.

2. Výrazné mzdové rozdíly napříč divizemi a městy

Rozdíl mezi nejnižší a nejvyšší mzdou v rámci jednoho kvartálu přesahuje 50 %. Nejnižší mzda: IT Brno (31 056 Kč), nejvyšší: Marketing Ostrava (69 109 Kč).

3. Nízké mzdy mohou být skrytým důvodem fluktuace

Zejména v IT oborech a regionech jako Brno, kde jsou mzdy pod průměrem, dochází k vyšší rotaci. Doporučujeme revizi odměňování dle trhu.

4. Možnost optimalizace struktury týmů

Ve městech s více týmy stejné divize se doporučuje sloučení. To umožní ušetřit provozní náklady a reinvestovat do lidí, čímž se zvýší stabilita a výkon.

5. ESG přínos: snížení provozních dopadů

Zrušením nebo sloučením nerentabilních týmů dojde nejen ke snížení nákladů, ale i ke snížení energetické a prostorové zátěže – v souladu s ESG cíli.

Introduction

This project presents a practical HR data analysis focused on employee turnover, onboarding scores, sick leave, team efficiency, and ESG perspective.

The goal was not only to quantify key indicators, but also to understand the broader context and organizational impact.

The project uses fictional data analyzed in Excel with the help of pivot tables, functions, and visualizations.

The final conclusions include recommendations with emphasis on strategic HR management and sustainable development.

Tools and Methodology

To obtain a clear output, pivot tables in Excel were used, enabling:

- Aggregation by quarters (Q1–Q4),
- Filtering and selection of relevant divisions and cities,
- Tracking trends in onboarding, sick leave, and salary indicators.

Additionally, both basic and advanced Excel functions were used (e.g., COUNTIFS, IF, MAX, MIN) to compare values between quarters and detect anomalies.

The dataset covered 5 divisions: Finance, HR, IT, Marketing, and Sales, in 3 cities – Prague, Brno, and Ostrava.

General Overview

In total, 10,493 employee records were analyzed throughout Q1 to Q4.

Employee headcount per quarter:

- Q1: 2,584
- Q2: 2,544
- Q3: 2,674
- Q4: 2,691

There was an increase of 40 employees in Q2 compared to Q1.

The fluctuation rate between Q1 and Q2 increased by **+3.67 p.p.**, and between Q3 and Q4 it increased by **+1.89 p.p.**

Interestingly, fluctuation **dropped by –9.29 p.p.** between Q1 and Q3, and between Q2 and Q4, it **dropped by –13.2 p.p.**

Development of Onboarding Scores

The onboarding process was evaluated across individual quarters (score range: 1–5):

- Q1: 180.53
- Q2: 184.79 (highest)
- Q3: 180.42
- Q4: 174.26 (lowest)

The improvement in Q2 likely reflects a calmer summer season and the onboarding of part-time contracts (DPČ).

In contrast, Q4 shows a decline – the end of the year, increased stress levels, and rising turnover are likely contributors.

Development of Sick Days

Sick leave across quarters:

- Q1: 1,543
 - Q2: 1,445 (lowest)
 - Q3: 1,555 (highest)
 - Q4: 1,511
- Total sick days (Q1–Q4): 6,054**

Notably, Q2 had both the lowest absenteeism and the highest onboarding score, indicating a stable and positive period.

On the other hand, Q3 had the highest number of sick days and a concurrent drop in onboarding evaluation.

Salary Analysis – Highest vs. Lowest Salaries by Quarter

Quarter	Highest Salary	Lowest Salary
Q1	69,109 CZK (Marketing, Ostrava)	31,056 CZK (IT, Brno)
Q2	69,862 CZK (Marketing, Prague)	31,844 CZK (Sales, Prague)
Q3	69,440 CZK (Finance, Prague)	31,468 CZK (IT, Ostrava)
Q4	69,806 CZK (Marketing, Prague)	30,052 CZK (Finance, Ostrava)

There is a clear disparity in salaries, which can have a direct impact on turnover.

For instance, in Q1, the highest salary was in the Marketing division in Ostrava with 45 employees (FTE 39.2),

while the lowest salary was in IT in Brno, with 27 employees (FTE 23.1). The reasons for departure included contract expiry and family-related reasons.

However, it is likely that the actual cause was also the low wage – particularly in IT and in a city like Brno, where wages should reflect market demand.

Marketing is a creative and sought-after area, but having a 50% salary gap across divisions is concerning – especially when considering city size and cost of living.

The Marketing team shows clear stability, which can be linked to being the best-paid department.

Recommendation

I recommend a wage review to reduce turnover. One option may be to reduce or consolidate teams.

For example, it is not efficient to have three teams in the same city – merging them would cut costs and allow those resources to be reinvested into people.