# Personální ředitel

Personální ředitel formuluje a řídí personální politiku organizace, vytváří a implementuje personální strategie v souladu se strategickými cíli organizace, nastavuje a řídí jednotlivé personální procesy.

|  |  |
| --- | --- |
| **Odborný směr:** | Management |
| **Odborný podsměr:** | nezařazeno do odborného podsměru |
| **Kvalifikační úroveň:** | Magisterský studijní program |
| **Alternativní názvy:** | Ředitel lidských zdrojů, HR Manager, HR Director, HR ředitel, Personální manažer, Human Resources Manager, Chief Human Resources Officer |
| **Regulovaná jednotka práce:** | ne |

## Pracovní činnosti

* Příprava, průběžná aktualizace, řízení implementace a vyhodnocení personální strategie organizace.
* Zpracování výhledů v oblasti lidských zdrojů v souladu s cíli organizace a realizace kroků k zajištění personálních potřeb organizace.
* Stanovení, koordinace a optimalizace personálních procesů a sociální politiky organizace.
* Metodická činnost v oblasti personálních procesů.
* Nastavení systému a procesů výběru, náboru, adaptace, rozvoje, hodnocení, odměňování, motivace, uvolňování a propouštění zaměstnanců.
* Analyzování a příprava zpráv o průběhu personálních procesů, jejich funkčnosti a přínosu.
* Monitorování spokojenosti zaměstnanců.
* Koordinace činností v oblasti outplacementu.
* Budování firemní kultury.
* Reprezentování organizace při jednáních se státními institucemi a dalšími subjekty.
* Spolupráce s ostatními útvary organizace.
* Vedení, motivace, hodnocení a kontrola výkonu podřízených pracovníků v rámci svěřeného celku organizace.

## CZ-ISCO

* Personální náměstci (ředitelé)
* Řídící pracovníci v oblasti personální
* Ostatní řídící pracovníci v oblasti lidských zdrojů
* Řídící pracovníci v oblasti lidských zdrojů

### Hrubé měsíční mzdy podle krajů v roce 2020

#### Řídící pracovníci v oblasti lidských zdrojů (CZ-ISCO 1212)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Mzdová sféra** | **Platová sféra** |
| **Kraj** | **Od** | **Medián** | **Do** | **Od** | **Medián** | **Do** |
| Hlavní město Praha | 46 935 Kč | 107 309 Kč | 243 635 Kč | 50 896 Kč | 71 396 Kč | 118 604 Kč |
| Středočeský kraj | 35 370 Kč | 84 787 Kč | 201 030 Kč | 41 136 Kč | 47 207 Kč | 69 669 Kč |
| Jihočeský kraj | 43 835 Kč | 66 842 Kč | 138 601 Kč | 41 907 Kč | 50 060 Kč | 65 566 Kč |
| Plzeňský kraj | 37 415 Kč | 84 974 Kč | 152 340 Kč | 46 353 Kč | 49 819 Kč | 79 689 Kč |
| Ústecký kraj | 66 826 Kč | 99 297 Kč | 172 433 Kč | 45 257 Kč | 51 379 Kč | 78 690 Kč |
| Liberecký kraj | 55 518 Kč | 111 742 Kč | 164 000 Kč |  |  |  |
| Královéhradecký kraj | 39 613 Kč | 73 014 Kč | 143 642 Kč | 41 005 Kč | 45 110 Kč | 61 166 Kč |
| Pardubický kraj | 41 112 Kč | 68 941 Kč | 136 766 Kč |  |  |  |
| Kraj Vysočina | 39 558 Kč | 56 617 Kč | 146 028 Kč | 41 713 Kč | 47 173 Kč | 60 303 Kč |
| Jihomoravský kraj | 42 221 Kč | 77 376 Kč | 187 785 Kč | 44 707 Kč | 53 252 Kč | 77 517 Kč |
| Olomoucký kraj | 32 340 Kč | 57 821 Kč | 140 506 Kč | 47 067 Kč | 51 712 Kč | 68 620 Kč |
| Zlínský kraj | 39 561 Kč | 99 162 Kč | 247 790 Kč | 41 650 Kč | 50 049 Kč | 67 714 Kč |
| Moravskoslezský kraj | 42 471 Kč | 76 960 Kč | 151 213 Kč | 44 805 Kč | 50 066 Kč | 76 842 Kč |

### Hrubé měsíční mzdy v roce 2020 celkem

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Medián za ČR celkem** |
| **CZ-ISCO** |  | **Mzdová sféra** | **Platová sféra** |
| 1212 | Řídící pracovníci v oblasti lidských zdrojů | 52 529 Kč | 84 085 Kč |
| 12121 | Personální náměstci (ředitelé) | 92 523 Kč | 97 960 Kč |
| 12122 | Řídící pracovníci v oblasti personální | 65 519 Kč | 80 380 Kč |

## ESCO

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kód podskupiny** | **Název podskupiny v ESCO** | **URL - podskupiny v ESCO** |
| 1212 | Vedoucí a řídící pracovníci v oblasti lidských zdrojů | http://data.europa.eu/esco/isco/C1212 |

## Pracovní podmínky

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Název** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| Duševní zátěž |  | x | x |  |
| Pracovní doba, směnnost | x | x |  |  |
| Zátěž teplem | x |  |  |  |
| Zátěž chladem | x |  |  |  |
| Zátěž hlukem | x |  |  |  |
| Zátěž vibracemi | x |  |  |  |
| Zátěž prachem | x |  |  |  |
| Zátěž chemickými látkami | x |  |  |  |
| Zátěž invazivními alergeny | x |  |  |  |
| Zátěž biologickými činiteli způsobujícími onemocnění | x |  |  |  |
| Zátěž ionizujícím zářením | x |  |  |  |
| Zátěž neionizujícím zářením a elektromagnetickým polem včetně laserů | x |  |  |  |
| Zraková zátěž | x |  |  |  |
| Celková fyzická zátěž | x |  |  |  |
| Zátěž trupu a páteře s převahou statické práce (manipulace s břemeny) | x |  |  |  |
| Lokální zátěž - zátěž malých svalových skupin | x |  |  |  |
| Lokální zátěž jemné motoriky | x |  |  |  |
| Zátěž prací v omezeném nebo uzavřeném prostoru | x |  |  |  |
| Zátěž prací v nevhodných pracovních polohách | x |  |  |  |
| Práce ve výškách | x |  |  |  |
| Zvýšené riziko úrazu pracovníka | x |  |  |  |
| Zvýšené riziko obecného ohrožení | x |  |  |  |

*Legenda:*

* *1. Stupeň zátěže (minimální zdravotní riziko) - Faktor se při výkonu práce nevyskytuje nebo je zátěž faktorem minimální, vliv faktoru je ze zdravotního hlediska nevýznamný.*
* *2. Stupeň zátěže (únosná míra zdravotního rizika) - Ze zdravotního hlediska je míra zátěže faktorem únosná, nepřekračuje limity stanovené předpisy, vliv faktoru je akceptovatelný pro zdravého člověka.*
* *3. Stupeň zátěže (významná míra zdravotního rizika) - Úroveň zátěže překračuje stanovené limitní hodnoty expozice (zátěže), na pracovištích je nutná realizace náhradních technických a organizačních opatření, nelze vyloučit negativní vliv na zdraví pracovníků.*
* *4. Stupeň zátěže (vysoká míra zdravotního rizika) - Úroveň zátěže vysoce překračuje stanovené limitní hodnoty expozice, na pracovištích musí být dodržován soubor preventivních opatření, častěji dochází k poškození zdraví.*

## Kvalifikace k výkonu povolání

### Školní vzdělání

#### Nejvhodnější školní přípravu poskytují obory:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Typ** | **Název** | **Kód** |
| KKOV | Magisterský studijní program v oboru ekonomika a management | 6208T |

#### Vhodnou školní přípravu poskytují také obory:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Typ** | **Název** | **Kód** |
| KKOV | Magisterský studijní program v oboru pedagogika | 7501T |
| KKOV | Magisterský studijní program v oboru humanitní studia | 6107T |
| KKOV | Magisterský studijní program v oboru sociální politika a sociální práce | 6731T |
| KKOV | Bakalářský studijní program v oboru ekonomika a management | 6208R |
| KKOV | Magisterský studijní program | xxxxT |

## Kompetenční požadavky

### Odborné dovednosti

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kód** | **Název** | **Úroveň 1-8** | **Vhodnost** |
| i52.D.2211 | Zpracování koncepcí personální politiky ve spolupráci s jinými úseky | 7 | Nutné |
| i52.D.2013 | Zpracovávání výhledů a koncepcí v oblasti lidských zdrojů v souladu s dlouhodobými strategickými plány organizace apod. | 7 | Nutné |
| i52.D.2111 | Zpracovávání koncepcí vývoje mezd, odměn a zaměstnaneckých výhod v rámci řízení personální práce v organizaci | 7 | Nutné |
| i52.Z.4232 | Posuzování, schvalování a řízení procesů personální politiky organizace, hodnocení zaměstnanců, schvalování motivačních programů, metodiky náboru, školení a odměňování zaměstnanců | 7 | Nutné |
| i52.D.2221 | Zpracování plánů realizace osobního rozvoje a vzdělávání zaměstnanců v rámci řízení personální politiky organizace | 7 | Nutné |
| i52.Z.5001 | Řízení adaptačního procesu | 7 | Nutné |
| i52.D.2113 | Vytváření mzdového systému | 7 | Nutné |
| i51.D.1072 | Řízení kvality v personální oblasti se zohledněním sociálních aspektů | 7 | Nutné |
| i52.D.6012 | Analyzování a hodnocení efektivity náboru, vzdělávání a motivace zaměstnanců | 7 | Nutné |
| i51.Z.1006 | Organizace práce, řízení a motivace zaměstnanců | 7 | Nutné |
| i51.D.3222 | Kontrola a hodnocení kvality a výsledků práce podřízených pracovníků | 7 | Nutné |
| i32.D.2027 | Vytváření finančního plánu útvaru | 7 | Nutné |
| h25.D.3100 | Posuzování a hodnocení efektivnosti hospodaření a výkonnosti svěřeného úseku | 7 | Nutné |

*Popisy úrovní naleznete zde: https://nsp.cz/downloads/Priloha\_c2\_manualu.pdf*

### Odborné znalosti

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kód** | **Název** | **Úroveň 1-8** | **Vhodnost** |
| i51.\_.0021 | personální management | 7 | Nutné |
| i52.\_.0023 | plánování lidských zdrojů v podniku | 7 | Nutné |
| i52.\_.0011 | personalistika a mzdy (platy), mzdové (platové) předpisy, formy odměňování | 7 | Nutné |
| i52.\_.0021 | hodnoticí a motivační systémy zaměstnanců | 7 | Nutné |
| i52.\_.0022 | kariérový růst zaměstnanců, formy a možnosti dalšího vzdělávání | 7 | Nutné |
| i52.\_.0005 | metody a techniky hodnocení výkonu | 7 | Nutné |
| i41.\_.0012 | pracovní právo, pracovně právní vztahy, sociální zabezpečení, zákon o zaměstnanosti | 7 | Nutné |
| l24.\_.0012 | systém řízení BOZP ve firmě | 4 | Nutné |
| i32.\_.0021 | finanční plánování | 7 | Nutné |
| i51.\_.0014 | management pro top manažery | 7 | Nutné |
| i51.\_.0005 | strategické řízení organizace | 7 | Nutné |
| i53.\_.0001 | procesní řízení | 7 | Nutné |
| i52.\_.0013 | kolektivní vyjednávání | 7 | Výhodné |
| i51.\_.0024 | projektový management | 7 | Výhodné |

*Popisy úrovní naleznete zde: https://nsp.cz/downloads/Priloha\_c2\_manualu.pdf*

### Obecné dovednosti

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kód** | **Název** | **Úroveň 0-3** |
| b01 | Počítačová způsobilost | 2 |
| b02 | Způsobilost k řízení osobního automobilu | 3 |
| b03 | Numerická způsobilost | 2 |
| b04 | Ekonomické povědomí | 3 |
| b05 | Právní povědomí | 3 |
| b06 | Jazyková způsobilost v češtině | 3 |
| b07 | Jazyková způsobilost v angličtině | 2 |

*Popisy úrovní naleznete zde: https://nsp.cz/downloads/Priloha\_c10\_manualu.pdf*

### Digitální kompetence

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kód** | **Název** | **Úroveň 1-4** |
| 1.1 | Prohlížení, vyhledávání a filtrování dat, informací a digitálního obsahu  | 3 |
| 5.3 | Kreativní využívání digitálních technologií  | 3 |
| 5.2 | Identifikace potřeb a výběr vhodných technologií  | 1 |
| 5.1 | Řešení technických problémů  | 2 |
| 4.4 | Ochrana životního prostředí  | 2 |
| 4.3 | Ochrana zdraví a duševní pohody  | 2 |
| 4.2 | Ochrana osobních dat a soukromí  | 2 |
| 4.1 | Ochrana zařízení  | 2 |
| 3.3 | Autorská práva a licence  | 3 |
| 3.2 | Integrace a přepracování digitálního obsahu  | 3 |
| 3.1 | Tvorba digitálního obsahu  | 3 |
| 2.4 | Netiketa  | 3 |
| 2.3 | Spolupráce prostřednictvím digitálních technologií  | 3 |
| 2.2 | Sdílení prostřednictvím digitálních technologií  | 3 |
| 2.1 | Interakce prostřednictvím digitálních technologií  | 3 |
| 1.3 | Správa dat, informací a digitálního obsahu  | 3 |
| 1.2 | Hodnocení dat, informací a digitálního obsahu  | 3 |
| 5.4 | Identifikace nedostatků v digitálních kompetencích  | 2 |

*Popisy úrovní naleznete zde: https://nsp.cz/downloads/Priloha\_c15\_manualu.pdf*

### Měkké kompetence

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kód** | **Název** | **Úroveň 0-5** |
| 2.1 | Kompetence k efektivní komunikaci | 5 |
| 2.6 | Kompetence k vedení lidí | 5 |
| 1.4 | Kompetence ke zvládání stresu a zátěže | 4 |
| 4.1 | Kompetence k aktivnímu přístupu | 5 |
| 4.2 | Kompetence k plánování a organizování práce | 4 |
| 4.4 | Kompetence k řešení problémů | 4 |
| 4.5 | Kompetence k samostatnosti | 4 |
| 4.6 | Kompetence k výkonnosti | 5 |
| 1.2 | Kompetence k flexibilitě | 4 |
| 2.2 | Kompetence ke kooperaci | 4 |
| 2.4 | Kompetence k ovlivňování a rozvíjení ostatních | 5 |

*Popisy úrovní naleznete zde: https://nsp.cz/downloads/Priloha\_c9\_manualu.pdf*

## Zdravotní podmínky

### Onemocnění omezující výkon povolání / specializace povolání.

* Závažná endokrinní onemocnění
* Poruchy vidění
* Duševní poruchy
* Poruchy chování
* Závažná psychosomatická onemocnění
* Epilepsie a jiná záchvatová onemocnění
* Závažná nervová onemocnění

### Onemocnění vylučující výkon povolání / specializace povolání.e

* Prognosticky závažné poruchy vidění
* Závažné duševní poruchy, těžké poruchy chování

*Přesné posouzení zdravotního stavu s následným doporučením nebo nedoporučením výkonu této pozice je možné pouze po konzultaci s lékařem.*