

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, nábory, 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

- 12121 - Personální náměstci (ředitelé)
- 12122 - Řídící pracovníci v oblasti personální
- 12129 - Ostatní řídící pracovníci v oblasti lidských zdrojů
- 1212 - Řídící pracovníci v oblasti lidských zdrojů

Hrubé měsíční mzdy podle krajů v roce 2024

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

Kraj	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Od	Medián	Do	Od	Medián	Do
Hlavní město Praha	61 102 Kč	126 693 Kč	285 958 Kč	62 673 Kč	84 909 Kč	137 440 Kč
Středočeský kraj	50 573 Kč	111 996 Kč	233 072 Kč	54 511 Kč	65 067 Kč	81 405 Kč
Jihočeský kraj	47 036 Kč	113 055 Kč	195 575 Kč	50 952 Kč	64 638 Kč	91 678 Kč
Plzeňský kraj	52 380 Kč	99 939 Kč	184 050 Kč	55 381 Kč	65 272 Kč	98 116 Kč
Ústecký kraj	44 430 Kč	81 036 Kč	196 611 Kč	63 194 Kč	67 800 Kč	88 563 Kč
Liberecký kraj	89 647 Kč	162 636 Kč	258 052 Kč	-	-	-
Královéhradecký kraj	43 945 Kč	81 232 Kč	168 168 Kč	58 929 Kč	64 605 Kč	92 285 Kč
Pardubický kraj	54 086 Kč	81 270 Kč	165 596 Kč	-	-	-
Kraj Vysočina	54 098 Kč	108 462 Kč	205 946 Kč	52 301 Kč	62 128 Kč	69 264 Kč

Kraj	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Od	Medián	Do	Od	Medián	Do
Jihomoravský kraj	50 084 Kč	92 655 Kč	229 335 Kč	59 531 Kč	69 282 Kč	96 886 Kč
Olomoucký kraj	54 675 Kč	101 625 Kč	186 144 Kč	61 241 Kč	66 637 Kč	97 953 Kč
Zlínský kraj	57 284 Kč	126 853 Kč	232 829 Kč	-	-	-
Moravskoslezský kraj	48 339 Kč	92 046 Kč	181 302 Kč	61 468 Kč	68 340 Kč	110 151 Kč

Hrubé měsíční mzdy v roce 2024 celkem

Medián za ČR celkem

CZ-ISCO		Mzdová sféra	Platová sféra
1212	Řídící pracovníci v oblasti lidských zdrojů	107 118 Kč	68 748 Kč
12121	Personální náměstci (ředitelé)	143 567 Kč	111 726 Kč
12122	Řídící pracovníci v oblasti personální	103 699 Kč	77 433 Kč

ESCO

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

Pracovní podmínky

Rizikové faktory pracovních podmínek a vyskytující se druhy zátěže upravuje nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Vždy vyplývají z pracovních podmínek, které se vztahují ke konkrétnímu zaměstnavateli, tudíž se mohou u různých zaměstnavatelů lišit.

Určení míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví při práci vychází z druhu práce vykonávané na pracovišti. Faktory se zařazují do čtyř kategorií dle míry zdravotního rizika a jeho vlivu na zdraví. O zařazení prací do třetí nebo čtvrté kategorie rozhoduje příslušný orgán ochrany veřejného zdraví.

- **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
KKOVTypeEnum.1	Magisterský studijní program v oboru ekonomika a management	6208T

Vhodnou školní přípravu poskytují také obory:

Typ	Název	Kód
KKOVTypeEnum.1	Magisterský studijní program v oboru pedagogika	7501T
KKOVTypeEnum.1	Magisterský studijní program v oboru humanitní studia	6107T
KKOVTypeEnum.1	Magisterský studijní program v oboru sociální politika a sociální práce	6731T
KKOVTypeEnum.1	Bakalářský studijní program v oboru ekonomika a management	6208R
KKOVTypeEnum.1	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	CompetenceSuitabilityEnum.2
i52.D.2013	Zpracovávání výhledů a koncepcí v oblasti lidských zdrojů v souladu s dlouhodobými strategickými plány organizace apod.	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i52.D.2111	Zpracovávání koncepcí vývoje mezd, odměn a zaměstnaneckých výhod v rámci řízení personální práce v organizaci	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i52.Z.4232	Posuzování, schvalování a řízení procesů personální politiky organizace, hodnocení zaměstnanců, schvalování motivačních programů, metodiky nábory, školení a odměňování zaměstnanců	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i52.D.2221	Zpracování plánů realizace osobního rozvoje a vzdělávání zaměstnanců v rámci řízení personální politiky organizace	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i52.Z.5001	Řízení adaptačního procesu	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i52.D.2113	Vytváření mzdového systému	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i51.D.1072	Řízení kvality v personální oblasti se zohledněním sociálních aspektů	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i52.D.6012	Analyzování a hodnocení efektivity nábory, vzdělávání a motivace zaměstnanců	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i51.Z.1006	Organizace práce, řízení a motivace zaměstnanců	7	CompetenceSuitabilityEnum.2

Odborné dovednosti

Kód	Název	Úroveň 1-8	Vhodnost
i51.D.3222	Kontrola a hodnocení kvality a výsledků práce podřízených pracovníků	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i32.D.2027	Vytváření finančního plánu útvaru	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
h25.D.3100	Posuzování a hodnocení efektivnosti hospodaření a výkonnosti svěřeného úseku	7	CompetenceSuitabilityEnum.2

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	CompetenceSuitabilityEnum.2
i52._.0023	plánování lidských zdrojů v podniku	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i52._.0011	personalistika a mzdy (platy), mzdové (platové) předpisy, formy odměňování	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i52._.0021	hodnotící a motivační systémy zaměstnanců	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i52._.0022	kariérový růst zaměstnanců, formy a možnosti dalšího vzdělávání	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i52._.0005	metody a techniky hodnocení výkonu	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i41._.0012	pracovní právo, pracovně právní vztahy, sociální zabezpečení, zákon o zaměstnanosti	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i24._.0012	systém řízení BOZP ve firmě	4	CompetenceSuitabilityEnum.2
i32._.0021	finanční plánování	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i51._.0014	management pro top manažery	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i51._.0005	strategické řízení organizace	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i53._.0001	procesní řízení	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i52._.0013	kolektivní vyjednávání	7	CompetenceSuitabilityEnum.1
i51._.0024	projektový management	7	CompetenceSuitabilityEnum.1

Popisy úrovní naleznete zde: https://nsp.cz/downloads/Priloha_c2_manualu.pdf

Digitální kompetence

Kód	Název	Úroveň 1-4
1.1	Prohlížení, vyhledávání a filtrování dat, informací a digitálního obsahu	3

Digitální kompetence

Kód	Název	Úroveň 1-4
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
2.5	Netiketa	3
2.4	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 zvládnání 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

Měkké kompetence

Kód	Název	Úroveň 0-5
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

- Duševní poruchy a poruchy chování
- Závažná nervová onemocnění a psychosomatická onemocnění

Přesné posouzení zdravotního stavu s následným doporučením nebo nedoporučením výkonu tohoto povolání je možné pouze po konzultaci s lékařem.