

# Podnikový architekt IT

Podnikový architekt IT posuzuje všechny prvky tvořící podnik v jejich souvislostech a navrhuje možné cesty, případně způsoby dalšího rozvoje jako podklad pro rozhodování managementu podniku a jeho vlastníků. Určuje a komunikuje klíčové podmínky, principy a modely, které popisují budoucí stav organizace nebo podniku. Podnikový architekt se podílí na inicializaci změny, dává podněty a důvody které vyplývají z koncepčně řízené podnikové architektury, spoluinicializuje vznik strategických projektů, které naplňují obchodní strategii. Navrhuje rovněž základní architektury informačních systémů, jejich jednotlivých komponent, vzájemných vazeb a dohlíží na soulad implementace základní architektury informačních systémů s jejím návrhem.

<b>Odborný směr:</b>	Informační technologie
<b>Odborný podsměr:</b>	navrhování, projektování a poradenství v IT
<b>Kvalifikační úroveň:</b>	Magisterský studijní program
<b>Alternativní názvy:</b>	Enterprise Architekt, Softwarový architekt
<b>Podřízené specializace:</b>	Podnikový architekt IT v komerčním sektoru, Architekt IT v sektoru státní správy, Business Architect
<b>Regulovaná jednotka práce:</b>	Ne

## Pracovní činnosti

- Zajišťuje srozumitelnost, publikaci a propagaci strategie organizace, případně její tvorbu.
- Zajišťuje proces formulování požadovaného budoucího stavu, popisu současného stavu a identifikování rozdílů mezi oběma stavy včetně kroků vedoucích k dosažení požadovaného budoucího stavu.
- Navrhuje pozitivní změny prostřednictvím efektivní governance, a to přes správné organizační struktury, složené z těch správných lidí, efektivních procesů a vhodných technologií při optimálně vynaložených finančních prostředcích.
- Konzultuje, vysvětluje a přesvědčuje zainteresované osoby (stakeholdery) o principech a přínosech podnikové architektury.
- Analyzuje úroveň vyspělosti podnikové architektury organizace, definuje metriky pro podnikovou architekturu a model vzdělávání, rizika implementace podnikové architektury, včetně návrhu strategie na jejich zmírnění.
- Vytváří vize podniku a její prezentace zainteresovaným osobám (získává svolení pro realizaci).
- Navrhuje užití vhodného metodického rámce, popřípadě jeho částí - PeaF, TOGAF, Zachman a další (získává souhlas výkonného managementu).
- Zajišťuje změnu motivačního modelu v organizaci a nastavení vzdělávacího procesu, včetně tvorby vzdělávacích podkladů.
- Definuje Metamodel (způsob sběru informací a jejich analýzy, strukturované zpracování informací).
- Vybírá a implementuje nástroje pro modelování podnikové architektury.
- Navrhuje řídicí mechanismy - mechanismy pro snižování rizik, pravidla a standardy v organizaci (governance).
- Vytváří plány implementace governance podnikové architektury, rozdílovou analýzu (gap) a nastavení kroků k dosažení cílového stavu, průběžně konzultuje při implementaci governance podnikové architektury.
- Podílí se na pravidelném plánování v souladu se strategickými cíli organizace a na aktualizaci podnikové strategie a dalších částí.
- Definuje model vzdělávání v oblasti podnikové architektury.
- Vytváří a udržuje Model podnikové architektury (procesní model, organizační struktura, aplikační architektura, technologie apod.).
- Vyhodnocuje implementace Modelu podnikové architektury dle stanovených metrik.
- Průběžně analyzuje a vyhodnocuje informace v Modelu a udržuje ho ve vztahu k cílovému stavu.
- Definuje klíčové projekty, které přímo vedou k naplnění strategie a k cílovému stavu Modelu podnikové architektury, supervizuje jejich realizaci a vyhodnocuje jejich přínosy.

## CZ-ISCO

- 25110 - Systémoví analytici
- 2511 - Systémoví analytici

## Hrubé měsíční mzdy podle krajů v roce 2024

### Systémoví analytici (CZ-ISCO 2511)

Kraj	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Od	Medián	Do	Od	Medián	Do
Hlavní město Praha	51 213 Kč	90 650 Kč	153 966 Kč	39 654 Kč	53 646 Kč	76 279 Kč
Středočeský kraj	60 957 Kč	96 700 Kč	133 844 Kč	35 848 Kč	44 094 Kč	57 795 Kč

Kraj	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Od	Medián	Do	Od	Medián	Do
Jihočeský kraj	49 105 Kč	81 845 Kč	131 865 Kč	32 141 Kč	43 400 Kč	59 627 Kč
Plzeňský kraj	44 468 Kč	70 802 Kč	123 651 Kč	38 906 Kč	55 901 Kč	106 021 Kč
Ústecký kraj	47 409 Kč	83 257 Kč	141 263 Kč	31 555 Kč	41 157 Kč	55 587 Kč
Liberecký kraj	35 286 Kč	65 437 Kč	91 652 Kč	-	-	-
Královéhradecký kraj	42 600 Kč	80 926 Kč	121 070 Kč	34 001 Kč	43 214 Kč	54 578 Kč
Pardubický kraj	48 436 Kč	75 613 Kč	113 537 Kč	-	-	-
Kraj Vysočina	34 892 Kč	74 532 Kč	125 318 Kč	-	-	-
Jihomoravský kraj	46 986 Kč	79 840 Kč	132 159 Kč	34 530 Kč	44 849 Kč	66 607 Kč
Olomoucký kraj	34 797 Kč	63 943 Kč	109 595 Kč	-	-	-
Zlínský kraj	51 297 Kč	87 095 Kč	131 934 Kč	-	-	-
Moravskoslezský kraj	35 025 Kč	62 960 Kč	109 615 Kč	32 248 Kč	46 417 Kč	69 703 Kč

## Hrubé měsíční mzdy v roce 2024 celkem

### Medián za ČR celkem

CZ-ISCO		Mzdová sféra	Platová sféra
2511	Systémoví analytici	85 726 Kč	50 046 Kč

## ESCO

Kód podskupiny	Název podskupiny v ESCO	URL - podskupiny v ESCO
2511	Systémoví analytici	<a href="http://data.europa.eu/esco/isco/C2511">http://data.europa.eu/esco/isco/C2511</a>

## 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

WorkUnitTypeEnum.1

102526

*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 aplikovaná informatika	1802T
KKOVTypeEnum.1	Magisterský studijní program v oboru systémové inženýrství a informatika	6209T

Vhodnou školní přípravu poskytují také obory:

Typ	Název	Kód
KKOVTypeEnum.1	Magisterský studijní program v oboru inženýrská informatika	3902T
KKOVTypeEnum.1	Magisterský studijní program v oboru aplikované vědy v inženýrství	3901T
KKOVTypeEnum.1	Magisterský studijní program v oboru ekonomika a management	6208T

## Kompetenční požadavky

### Odborné dovednosti

Kód	Název	Úroveň 1-8	Vhodnost
i51.D.1073	Orientace v legislativě	5	CompetenceSuitabilityEnum.2
i51.D.3221	Posuzování a ovlivňování strategického plánování a podnikatelského záměru organizace v rámci jejího celkového řízení	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i51.D.1079	Orientace v metodách poradenství	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i51.D.6214	Metodické stanovování cílů	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i51.D.1067	Orientace v klíčových principech řízení projektu	5	CompetenceSuitabilityEnum.2
i51.D.3425	Posuzování a rozhodování o nasměrování inovačních a vývojových procesů organizace v rámci jejího celkového řízení	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i51.D.6213	Zpracovávání dopadu strategických plánů a vizí informačních technologií v rámci řízení fungování informačního systému organizace	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
j22.D.7420	Tvorba modelu podnikové architektury ve standardním modelovacím jazyce	7	CompetenceSuitabilityEnum.2

Popisy úrovní naleznete zde: [https://nsp.cz/downloads/Priloha\\_c2\\_manualu.pdf](https://nsp.cz/downloads/Priloha_c2_manualu.pdf)

## Odborné znalosti

Kód	Název	Úroveň 1-8	Vhodnost
i51._.0001	management obecně	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
i51._.0002	zásady vedení pracovního kolektivu	6	CompetenceSuitabilityEnum.1
i51._.0003	zásady vedení porad	6	CompetenceSuitabilityEnum.1
i51._.0024	projektový management	6	CompetenceSuitabilityEnum.2
i51._.0044	management rizik	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
j21._.0022	analýzy uživatelských požadavků, podmínek, prostředí	8	CompetenceSuitabilityEnum.2
j21._.0021	vlastnosti informačních systémů	7	CompetenceSuitabilityEnum.2
j21._.0023	projektování informačních systémů	6	CompetenceSuitabilityEnum.2
i51._.0042	management velkých podniků a společností	6	CompetenceSuitabilityEnum.2

Popisy úrovní naleznete zde: [https://nsp.cz/downloads/Priloha\\_c2\\_manualu.pdf](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
5.3	Kreativní využívání digitálních technologií	4
5.2	Identifikace potřeb a výběr vhodných technologií	4
5.1	Řešení technických problémů	4
4.4	Ochrana životního prostředí	3
4.3	Ochrana zdraví a duševní pohody	3
4.2	Ochrana osobních dat a soukromí	3
4.1	Ochrana zařízení	3
3.3	Autorská práva a licence	3
3.2	Integrace a přepracování digitálního obsahu	3
3.1	Tvorba digitálního obsahu	3
2.5	Netiketa	2
2.4	Spolupráce prostřednictvím digitálních technologií	3
2.2	Sdílení prostřednictvím digitálních technologií	3
2.1	Interakce prostřednictvím digitálních technologií	3

## Digitální kompetence

Kód	Název	Úroveň 1-4
1.3	Správa dat, informací a digitálního obsahu	4
1.2	Hodnocení dat, informací a digitálního obsahu	3
5.4	Identifikace nedostatků v digitálních kompetencích	4

Popisy úrovní naleznete zde: [https://nsp.cz/downloads/Priloha\\_c15\\_manualu.pdf](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	4
3.3	Kompetence k objevování a orientaci v informacích	4
1.4	Kompetence ke zvládnání stresu a zátěže	4
4.1	Kompetence k aktivnímu přístupu	5
1.1	Kompetence k celoživotnímu vzdělávání	5
4.2	Kompetence k plánování a organizování práce	3
4.4	Kompetence k řešení problémů	4
4.5	Kompetence k samostatnosti	4
4.6	Kompetence k výkonnosti	4
2.3	Kompetence k orientaci na zákazníka a uspokojování zákaznických potřeb	5
1.2	Kompetence k flexibilitě	4
1.3	Kompetence ke kreativitě	5
2.2	Kompetence ke kooperaci	4
2.4	Kompetence k ovlivňování a rozvíjení ostatních	4

Popisy úrovní naleznete zde: [https://nsp.cz/downloads/Priloha\\_c9\\_manualu.pdf](https://nsp.cz/downloads/Priloha_c9_manualu.pdf)

## Zdravotní podmínky

### Onemocnění omezující výkon povolání

- Duševní poruchy a poruchy chování

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