Specialista/specialistka hodnocení a odměňování zaměstnanců (kód: 62-012-R)

Autorizující orgán: Ministerstvo práce a sociálních věcí
Skupina oborů: Ekonomie (kód: 62)
Týká se povolání: Specialista hodnocení a odměňování zaměstnanců
Kvalifikační úroveň NSK - EQF: 6

Odborná způsobilost

Název	Úroveň
Využívání hodnotících systémů	6
Orientace v problematice hodnocení zaměstnanců	6
Vytváření systému odměňování	6
Vytváření a udržování systémů zaměstnaneckých výhod	5
Využívání moderních poznatků pro hodnocení a odměňování zaměstnanců	5

Platnost standardu

Standard je platný od: 19.06.2020

Kritéria a způsoby hodnocení

Využívání hodnotících systémů

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Vysvětlit smysl a cíl hodnocení zaměstnanců	Ústní ověření
b) Popsat systém hodnocení a jeho vazby na odměňování	Ústní ověření
c) Popsat užívané metody hodnocení a proces tvorby hodnoticích standardů a kritérií	Ústní ověření
d) Vysvětlit metody měření pracovního výkonu a přínosu konané práce podle zadaných kritérií	Ústní ověření
e) Popsat postup zjišťování a vyhodnocování pracovní spokojenosti zaměstnanců	Ústní ověření
f) Vysvětlit úlohu motivace zaměstnanců	Ústní ověření
g) Uvést možnosti rozvíjení schopností a výkonu zaměstnanců	Ústní ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

Orientace v problematice hodnocení zaměstnanců

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Uvést vnitřní a vnější faktory ovlivňující přístup organizace k hodnocení zaměstnanců	Ústní ověření
b) Vysvětlit rozdíl mezi řízením pracovního výkonu a hodnocením zaměstnance	Ústní ověření
c) Popsat stanovování úrovně odměny za práci v závislosti na typu a struktuře mzdy/platu	Ústní ověření
d) Charakterizovat hodnoticí pohovor (školení hodnotitele, chyby atd.)	Ústní ověření
e) Vysvětlit diference v přístupu k zaměstnancům a charakterizovat význam klíčových zaměstnanců	Ústní ověření
f) Analyzovat výsledky měření individuálního a týmového výkonu a vyjmenovat činitele mající vliv na odměňování	Praktické předvedení a ústní ověření
g) Předvést komunikaci pro sdělení výsledku hodnocení	Praktické předvedení
h) Popsat následná opatření po provedeném hodnocení	Ústní ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

Vytváření systému odměňování

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Vysvětlit rozdíl mezi mzdou a platem, pojem zaručená mzda, určení platu, způsob stanovení mzdy/platu	Ústní ověření
b) Vyjmenovat druhy příplatků k mzdě (příplatky dané legislativou, jdoucí nad její rámec)	Ústní ověření
c) Vysvětlit funkci pohyblivých složek, prémií a dalších odměn	Ústní ověření
d) Charakterizovat vzájemný vztah jednotlivých složek mzdy/platu	Ústní ověření
e) Popsat vliv změn v odměňování na organizaci a její zaměstnance	Ústní ověření
f) Orientovat se v legislativě související s odměňováním zaměstnanců	Písemné ověření
g) Navrhnout systém odměňování	Praktické předvedení a ústní ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

Vytváření a udržování systémů zaměstnaneckých výhod

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Vysvětlit pojem „zaměstnanecké výhody“	Ústní ověření
b) Vyjmenovat typy benefitů, popsat vymezení cílových skupin	Ústní ověření
c) Vysvětlit smysl a funkce benefitů, jejich výhody a nevýhody pro zaměstnance i zaměstnavatele	Ústní ověření
d) Charakterizovat poukázkový systém jako součást benefitního systému	Ústní ověření
e) Vysvětlit rozdíl mezi pevným a volitelným systémem zaměstnaneckých výhod	Ústní ověření
f) Aplikovat znalosti pravidel administrace benefitního systému a související legislativy	Praktické předvedení a ústní ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

Využívání moderních poznatků pro hodnocení a odměňování zaměstnanců

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Vysvětlit funkci benchmarku, popsat jeho zdroje, realizaci a využití získaných dat	Ústní ověření
b) Vysvětlit funkci HR controllingu	Ústní ověření
c) Uvést vnější faktory působící na tvorbu odměňování podle oboru činnosti, skladby míst, kvality dostupných lidských zdrojů atd.	Ústní ověření
d) Charakterizovat trh práce – zdroje a možnosti sledování, výstupy	Ústní ověření
e) Vysvětlit pojem objektivní hodnoty jednotlivých pracovních míst, vyjmenovat základní kritéria pro její měření	Ústní ověření
f) Identifikovat zdroje informací a pracovat s nimi	Praktické předvedení a ústní ověření
g) Popsat vliv různých trendů v odměňování na příkladu fiktivní organizace	Ústní ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

Organizační a metodické pokyny

Pokyny k realizaci zkoušky

Autorizovaná osoba informuje, které doklady musí uchazeč předložit, aby zkouška proběhla v souladu s platnými právními předpisy.
Před zahájením vlastního ověřování musí být uchazeč seznámen s pracovištěm a s požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a požární ochrany (PO), o čemž bude autorizovanou osobou vyhotoven a uchazečem podepsán písemný záznam.

Autorizovaná osoba, resp. autorizovaný zástupce autorizované osoby, je oprávněna předčasně ukončit zkoušku, pokud vyhodnotí, že v důsledku činnosti uchazeče bezprostředně došlo k ohrožení nebo bezprostředně hrozí nebezpečí ohrožení zdraví, života a majetku či životního prostředí. Zdůvodnění předčasného ukončení zkoušky uvede AOs do Záznamu o průběhu a výsledku zkoušky. Uchazeč může ukončit zkoušku kdykoliv v jejím průběhu, a to na vlastní žádost.

Zdravotní způsobilost pro vykonávání pracovních činností této profesní kvalifikace je vyžadována a prokazuje se lékařským potvrzením (odkaz na povolání v NSP - https://nsp.cz/jednotka-prace/specialista-hodnoceni-a-o#zdravotni-zpusobilost).

Písemné ověření je provedeno formou testu a týká se kritéria f) kompetence Vytváření systému odměňování. Testové otázky budou mít předdefinované odpovědi A až D, přičemž vždy musí být přesně jedna odpověď správně. Praktické ověřování se děje formou případové studie.

Pravidla pro aplikaci písemných testů jako způsobu ověřování:
Soubor otázek pro tyto testy stanovuje autorizovaná osoba podle požadavků hodnoticího standardu. Přitom musí splňovat následující pravidla:
Soubor otázek pro testy stanovuje autorizovaná osoba podle požadavků hodnoticího standardu. Musí přitom splňovat následující pravidla:
A. Testy pro jednotlivé uchazeče musí být generovány alespoň z databáze 25 otázek, aby bylo umožněno řádově několik desítek různě sestavených testů.
B. Při každé zkoušce musí být ověřeny všechny kompetence kvalifikačního standardu. To znamená, že v případě, kdy se některé kompetence nebo kritéria ověřují pomocí testů, musí být splněné následující dvě podmínky:
B1. Pro celkový soubor otázek, z něhož se generují jednotlivé testy:
Pro každé kritérium existuje 25 otázek.
B2. Pro jednotlivé vygenerované testy:
Každý uchazeč má ve svém testu 10 otázek.
B3. Pro úspěšné splnění požadavků testu
Za úspěšné splnění testu se považuje 70 % správně zodpovězených otázek.
Doba trvání písemného testu je 15 minut.

Autorizovaná osoba si zároveň pro zkoušku připraví soubor minimálně 10 případových studií, které je nutno použít pro ověření těchto kompetencí: Orientace v problematice hodnocení zaměstnanců; Vytváření systému odměňování; Vytváření a udržování systémů zaměstnaneckých výhod; Využívání moderních poznatků pro hodnocení a odměňování zaměstnanců.
Uchazeč si vylosuje jednu případovou studii, kterou vyřeší a odprezentuje. Autorizovaná osoba má možnost pokládat doplňující otázky. Řešení případové studie je součástí zkoušky a probíhá ve zkušební místnosti v den konání zkoušky. Čas na samotné řešení případové studie je 60 až 90 minut.
Při ověřování kompetence Orientace v problematice hodnocení zaměstnanců, kritérium g) uchazeč předvede ve spolupráci s figurantem sdělení výsledku hodnocení. Figurantem může být i člen zkušební komise.

Výsledné hodnocení

Zkoušející hodnotí uchazeče zvlášť pro každou kompetenci a výsledek zapisuje do záznamu o průběhu a výsledku zkoušky. Výsledné hodnocení pro danou kompetenci musí znít „splnil“ nebo „nesplnil“ v závislosti na stanovení závaznosti, resp. nezávaznosti jednotlivých kritérií u každé kompetence. Výsledné hodnocení zkoušky zní buď „vyhověl“, pokud uchazeč splnil všechny kompetence, nebo „nevyhověl“, pokud uchazeč některou kompetenci nesplnil. Při hodnocení „nevyhověl“ uvádí zkoušející vždy zdůvodnění, které uchazeč svým podpisem bere na vědomí.

Počet zkoušejících

Zkouška probíhá před zkušební komisí složenou ze 2 členů, kteří jsou autorizovanou fyzickou osobou s autorizací pro příslušnou profesní kvalifikaci nebo autorizovaným zástupcem autorizované podnikající fyzické nebo právnické osoby s autorizací pro příslušnou profesní kvalifikaci.

Požadavky na odbornou způsobilost autorizované osoby, resp. autorizovaného zástupce autorizované osoby

Autorizovaná osoba, resp. autorizovaný zástupce autorizované osoby musí splňovat alespoň jednu z následujících variant požadavků:

a) Vysokoškolské vzdělání se zaměřením na andragogiku, ekonomické a právní obory a alespoň 5 let odborné praxe v oblasti personalistiky se specializací na hodnocení a odměňování zaměstnanců nebo učitele VOŠ v oblasti personalistiky.
b) Vyšší odborné vzdělání se zaměřením na andragogiku, ekonomické a právní obory nebo učitelství a alespoň 5 let odborné praxe v oblasti personalistiky se specializací na hodnocení a odměňování zaměstnanců nebo ve funkci nebo učitele VOŠ v oblasti personalistiky.

Žadatel o udělení autorizace prokazuje splnění požadavků na odbornou způsobilost autorizujícímu orgánu, a to předložením dokladu nebo dokladů o získání odborné způsobilosti v souladu s hodnoticím standardem této profesní kvalifikace, nebo takovým postupem, který je v souladu s požadavky uvedenými v hodnoticím standardu této profesní kvalifikace autorizujícím orgánem stanoven.

Žádost o udělení autorizace naleznete na internetových stránkách autorizujícího orgánu: Ministerstvo práce a sociálních věcí, www.mpsv.cz.

Nezbytné materiální a technické předpoklady pro provedení zkoušky

Zkušební místnost vybavená aktuálními verzemi relevantních zákonů (zákoník práce v aktuálním znění zákona č. 262/2006 Sb. – pokud možno s komentářem; občanský zákoník; zákon o obchodních korporacích), PC event. notebookem s operačním systémem, textovým editorem, tabulkovým procesorem, programem pro tvorbu prezentací a připojením k internetu. Soubor testových otázek a případových studií, figurant.

K žádosti o udělení autorizace žadatel přiloží seznam materiálně-technického vybavení dokládající soulad s požadavky uvedenými v hodnoticím standardu pro účely zkoušky. Zajištění vhodných prostor pro provádění zkoušky prokazuje žadatel odpovídajícím dokladem (např. výpis z katastru nemovitostí, nájemní smlouva, dohoda) umožňujícím jejich užívání po dobu platnosti autorizace.

Doba přípravy na zkoušku

Uchazeč má nárok na celkovou dobu přípravy na zkoušku v trvání 10 minut. Do doby přípravy na zkoušku se nezapočítává doba na seznámení uchazeče s pracovištěm a s požadavky BOZP a PO.

Doba pro vykonání zkoušky

Celková doba trvání vlastní zkoušky jednoho uchazeče (bez času na přestávky a na přípravu) je 2,5 až 4 hodiny (hodinou se rozumí 60 minut), z toho 15 minut na písemné ověření formou testu. Zkouška nemůže být rozložena do více dnů.

Autoři standardu

Autoři hodnoticího standardu

Hodnoticí standard profesní kvalifikace připravila SR pro management a administrativu, ustavená a licencovaná pro tuto činnost HK ČR a SP ČR.

Na tvorbě se dále podílely subjekty zastoupené v pracovní skupině:
Klub personalistů ČR, o. s.
Kooperativa VIG
JOB-centrum Ostrava, s. r. o.
NN pojišťovna
Fujikoki Czech, s. r. o.