

"Lidé  
jsou Váš  
největší kapitál"  
P. Drucker

"Jak  
může útvar LZ  
a řízení LZ  
vytvářet hodnotu  
a přinášet výsledky?"  
Dave Ulrich



Sídlo společnosti:  
Jižní 870,  
Hradec Králové,  
500 03

Kontakty:  
tel./fax: 495 512 582  
495 518 023  
GSM brána: 608 114 770  
e-mail:  
[profimen@profimen.cz](mailto:profimen@profimen.cz)  
Weby:  
[www.profimen.cz](http://www.profimen.cz)  
[www.akademie-hr.cz](http://www.akademie-hr.cz)

## Nabídka desetidenního vzdělávacího programu

# SPECIALISTA HODNOCENÍ A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

kód NSK 62-012-R

**Naše společnost vyvinula v letech 2013 -2014 kvalitní desetidenní odborný vzdělávací program pro personalisty, který zahrnuje ještě cca 10-20 hodin výuky formou e-learningu a zkoušku.**

Získali jsme také Autorizaci k provádění zkoušky profesní kvalifikace, dle standardů Národní kvalifikace: **Specialista hodnocení a odměňování zaměstnanců** - kód 62-012-R  
Více informací o profesní kvalifikaci personalistů na [www.narodnikvalifikace.cz](http://www.narodnikvalifikace.cz)

### JAKÁ JE PŘIDANÁ HODNOTA?

Nosným tématem tohoto vzdělávacího programu je **hodnocení, odměňování a motivace** zaměstnanců. Největší přidanou hodnotou pro účastníky je možnost propojit **to, co nejlépe funguje v české praxi** s tím, co by sami mohli uplatnit. Celý program je plný příkladů z praxe, případových studií a **vzájemného sdílení zkušeností**. V úvodu programu se podělíme s účastníky o naše zkušenosti s tím, jaké mohou být **cíle** a jaký je **hlavní smysl hodnocení** v návaznosti na vizi a strategii společnosti. V dalších modulech si potom účastníci vyzkouší, jak prakticky využívat **kompetence a kompetenční modely**, jak účelně pracovat s **popisy pracovních míst**, tak aby přinášely skutečnou hodnotu pro HR procesy a především pak **pro systémy hodnocení a odměňování**. Umožníme jim proniknout do tajů **motivace lidí** a ukážeme řadu účinnějších motivátorů, **než jsou peníze**. Účastníci se přesvědčí, jak důležitou roli mohou **hrát systémy hodnocení ve zvyšování výkonu a rozvoji lidí**, naučíme je, jak celý systém hodnocení postavit, popřípadě redesignovat již existující (**na co si dát pozor** při jeho implementaci a **jak ho provázet s dalšími procesy**, především pak se systémem vzdělávání a rozvoje). Jednou z velkých výhod tohoto vzdělávacího programu je, že si účastníci **sami na sobě vyzkoušejí, jak na hodnotící rozhovor** – tato zpětná vazba je velmi ceněná a kromě průběhu hodnotícího pohovoru velmi vystihuje neverbální chování a řečové projevy. Účastníci s námi budou objevovat, jaké jsou **možnosti v odměňování** (co funguje na jaké lidi a profese, **jak fungují systémy odměňování**, jaká legislativa se k němu váže...). V závěru potom s námi účastníci poznají sílu HR controllingu, trendy a dobrou praxi v oblasti benefitů.

Po absolvování programu, můžete složit zkoušku podle národní soustavy kvalifikací a získat tak celostátně uznávanou profesní kvalifikaci **Specialista hodnocení a odměňování zaměstnanců**

### POPIS VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU:

Jedná se o vzdělávací **program s kombinací prezenční a distanční formy** vzdělávání (5x2 dny + cca 10-20 hodin) + 1 den zkouška, program je rozdělen do 8 modulů.

#### Základní struktura bloků - témat vzdělávacího programu:

1. Modul - Využívání hodnotících systémů
2. Modul - Využívání hodnotících systémů
3. Modul - Orientace v problematice hodnocení
4. Modul - Orientace v problematice hodnocení
5. Modul - Vytváření systému odměňování
6. Modul - Vytváření a udržování systémů zaměstnanecké výhody
7. Modul - Využívání moderních poznatků, umělé inteligence (AI) v práci HR specialisty
8. Modul - **Zkouška u autorizované osoby** k získání profesní kvalifikace

#### KOMU JE PROGRAM URČEN:

- =>HR manažerům, HR generalistům,
- =>HR specialistům,
- =>personalistům a personálním manažerům.

#### JAKÉ JSOU POUŽITY FORMY VZDĚLÁVÁNÍ:

**Prezenční** - **5x2 dny** workshop (vždy jeden v měsíci) formou workshopu (přehled nových trendů a zkušeností z praxe, praktické řešení úkolů a případových studií, výměna zkušeností, týmová práce, trénink, diskuse). Zkouška probíhá v posledním dvoudnu.

**Distanční** - cca 10-20 hodin e-learningové podpory v systému MOODLE rozdělené cíleně mezi dílčí témata (doplňující studijní materiály, řešení úkolů a zadání, diskuse, týmové úkoly, testy pro ověření znalostí - vše s podporou tutorů). Nutné je připojení na internet.

**Vzhledem k prezenční formě je maximální možný počet účastníků 12 osob.**

#### MOŽNOST PŘIHLÁŠENÍ:

Přihlásit se můžete na webu nebo zaslat přihlášku mailem - **max. počet účastníků je však 12 osob.**



**ČASOVÉ SCHÉMA:** Dva dny v měsíci.

zahájení bylo naplánováno na 2/2 ledna 2025 – aktuální termíny – viz web.  
(dva dny v měsíci, dle dohody s účastníky - možno i víkend).



### MÍSTO KONÁNÍ A ČAS:

Prezenční část bude probíhat v Hradci Králové denně v době od **9,00 - 16,00** hodin.

### JAKÁ JE CENA?

**30.000 Kč + DPH** za celý vzdělávací program), včetně zkoušky  
(cena pro rok 2014-2024 byla 30.000, pro rok **2025 platí také**).

**Proč je cena tak nízká? – Snažíme se zpřístupnit odborné vzdělávání všem zájemcům.**

V ceně je zahrnuto: studijní materiály, organizační zajištění, občerstvení.

Cena nezahrnuje stravování, ubytování (možno zajistit).

Na základě zaslané přihlášky Vám vystavíme fakturu - daňový doklad.

### Struktura témat vzdělávacího programu:

#### 1. Využívání hodnotících systémů

- ⇒ Představení celého vzdělávacího programu
- ⇒ Vize, personální strategie organizace
- ⇒ Smysl a cíl hodnocení zaměstnanců, trendy

#### 2. Využívání hodnotících systémů

- ⇒ Kompetence a kompetenční modely, využívání kompetencí pro systémy hodnocení
- ⇒ Metody hodnocení a proces tvorby hod. standardů a kritérií
- ⇒ Popisy pracovních pozic jako základ hodnocení
- ⇒ Řízení a měření pracovního výkonu

#### 3. Orientace v problematice hodnocení

- ⇒ Vytváření systémů hodnocení
- ⇒ Kritéria a metody hodnocení
- ⇒ Návazné činnosti na hodnocení
- ⇒ Hodnotící rozhovor (školení hodnotitele, chyby atd.)
- ⇒ Komunikace pro sdělení výsledku hodnocení, opatření po provedeném hodnocení

#### 4. Orientace v problematice hodnocení

- ⇒ Implementace systémů hodnocení
- ⇒ Diference v přístupu k zaměstnancům & význam klíčových zaměstnanců
- ⇒ Důležitá úloha motivace zaměstnanců
- ⇒ Možnosti rozvíjení schopností a výkonu
- ⇒ Postup zjišťování a vyhodnocování pracovní spokojenosti zaměstnanců
- ⇒ Využívání alternativních možností hodnocení (360 ZV)
- ⇒ Trénink hodnotícího rozhovoru

#### 5. Vytváření systému odměňování

- ⇒ Systémy odměňování, koncept celkové odměny
- ⇒ Rozdíl mzda, plat, určení, způsob stanovení
- ⇒ Druhy příplatků ke mzdě
- ⇒ Vzájemný vztah a funkce pohyblivých složek, prémie a dalších odměn
- ⇒ Vliv změn v odměňování na organizaci a zaměstnance
- ⇒ Legislativa v návaznosti na odměňování

#### 6. Vytváření a udržování systémů zaměstnaneckých výhod

- ⇒ Pojem „zaměstnanecké výhody“
- ⇒ Typy benefitů, vymezení cílových skupin
- ⇒ Smysl a funkce benefitů, výhody a nevýhody
- ⇒ Poukázkový systém - součást benefitního systému
- ⇒ Rozdíl mezi pevným a volitelným systémem výhod
- ⇒ Pravidla administrace benefitního systému a legislativy

#### 7. Využívání moderních poznatků

- ⇒ Funkce benchmarku, zdroje, realizace, využití dat
- ⇒ Funkce HR controllingu
- ⇒ Vnější faktory působící na tvorbu odměňování podle oboru činnosti, skladby míst, kvality dostupných LZ
- ⇒ Trh práce – zdroje a možnosti sledování, výstupy
- ⇒ Objektivní hodnoty pracovních míst, základní kritéria pro její měření
- ⇒ Identifikace zdrojů informací a práce s nimi, umělá inteligence (AI) v práci HR,
- ⇒ Vliv různých trendů v odměňování na příkladu fiktivní organizace

**8. Zkouška u autorizované osoby – jsme autorizovanou osobou** k získání profesní kvalifikace "**Specialista hodnocení a odměňování zaměstnanců**", dle Národní soustavy kvalifikací (kód:62-012-R)