



Chybí Vám  
kvalifikovaní  
zaměstnanci?

**Řešením je  
Národní soustava kvalifikací**

# Využívání profesních kvalifikací a katalogu povolání v procesech HR managementu



NSK a NSP ve  
firemní praxi

- Nábory pracovníků
- Adaptace pracovníků
- Rozvoj lidských zdrojů
- Oblast vzdělávacích aktivit
- Odměňování a motivace
- Optimalizace profesní skladby zaměstnanců
- Outplacement

## S čím přicházíme do firem?

- Novým nástrojem pro získávání zaměstnanců
- Novou možností ověřování praktických zkušeností
- Bezplatnými nástroji k měření výkonu, nastavení systému rozvoje a kariérního plánování
- Nástrojem pro efektivní využívání prostředků v rozvoji zaměstnanců, profesní optimalizaci
- Cestou jak přímo ovlivnit odbornost a kvalitu profesí
- Nástrojem pro spolupráci a komunikaci s úřady práce

Získávání  
kvalifikovaných  
pracovníků

## Nábor, výběr zaměstnanců



### Zaměstnavatelé potřebují rychle a kvalitně obsadit uvolněná, případně nově vytvořená pracovní místa

- NSP umožňuje všem zúčastněným srozumitelně formulovat detailní popis vykonávané **činnosti** včetně pracovních podmínek a kvalifikačních požadavků.
- NSK následně informuje o rozsahu potřebných **kompetencí** a nabízí alternativní možnost **získání kvalifikace** jinak než počátečním vzděláním (školním systémem).
- Systémy NSP a NSK rozšiřují možnost popisu požadavků zaměstnavatelů pro náborové aktivity a definují komplexní požadavky určené např. Úřadu práce ČR, agenturám práce nebo serverům zveřejňujícím nabídky práce.

Ve srovnání se současnou praxí je použití NSP a NSK méně časově náročné, umožňuje rychlejší a přesnější komunikaci a jasně definuje požadavky na výkon práce a kvalifikace.

# Adaptace nových zaměstnanců



**Bezproblémové zapojení do výrobních a dalších procesů ve firmě, seznámení se s pravidly, zvyklostmi a firemní kulturou.**

- Zaměstnavatel zpracovává **adaptační plán** a pomocí kompetencí pro danou pozici, popsaných v katalogu NSP, identifikuje, které kompetence zaměstnanci chybí či je potřeba je posílit. V adaptačním plánu definuje podstatné pracovní činnosti z popisu činností a k tomu příslušné doplnění kompetencí.
- Vlastní realizace probíhá praktickým a teoretickým vzděláváním, zpracovaným na základě kvalifikačních standardů. Zvládnutí těchto kompetencí lze následně ověřit zkouškou u Autorizované osoby. Tímto krokem je jednoznačně posílena kvalifikace pro daný typ činnosti a zároveň je nastartován proces **dalšího vzdělávání**.

Klíčovým přínosem pro zaměstnavatele je jasný popis zjištěných disproporcí mezi znalostmi zaměstnance a znalostmi požadovanými pro výkon práce, a rovněž mezi kvalifikací potřebnou pro výkon příslušné činnosti.

## Hodnocení pracovního výkonu

**Řízení pracovního výkonu zaměstnanců a hledání jejich rozvojových potřeb vyžaduje porovnávání požadavků na výkon pracovní pozice a předpoklady jejich vykonavatelů.**

- Základním podkladem pro hodnocení zaměstnance je porovnávání kompetencí. V katalogu NSP je zpracován kompetenční model odpovídající moderním metodám a přístupům, obsahující měkké, obecné i odborné kompetence pro danou pozici.
- Informace převzaté z katalogu NSP a využité při hodnocení zaměstnanců umožňují dosáhnout základního cíle tohoto procesu – identifikování chybějících kompetencí zaměstnanců.

Komplexní a systémový přístup při zavedení kompetenčního modelu při hodnocení zaměstnanců je předpokladem pro motivování a rozvoj zaměstnanců napříč celou firmou.



# Rozvoj zaměstnanců

**Rozvoj zaměstnanců je součástí strategie firmy v oblasti lidských zdrojů.**

- NSP a NSK zabezpečí identifikaci chybějících kompetencí ke zvýšení výkonu zaměstnance a jeho flexibility pro budoucí změny a využití, cíleným kurzům na základě zaměstnavateli zpracovaných profesních kvalifikací, přezkoušení u autorizované osoby a získání celostátně platného certifikátu.
- Profesní kvalifikace lze využít i u imigrantů, kteří si mohou nechat certifikovat své kompetence nabyté formální přípravou nebo praxí v domovské zemi.
- Zaměstnavatelé si sami vychovávají své zaměstnance. Pomocí katalogu NSP si vymezí kvalifikační požadavky k pozicím, pomocí kvalifikací NSK pak určí certifikáty pro výkon dané pozice. Převezmou již vytvořené kvalifikační standardy a vybídnou zaměstnance k profesnímu růstu.

NSK v praxi

# Odměňování a motivace



**Kompetentní zaměstnanec je schopen rozvíjet potřebné znalosti a dovednosti, má vyvážené pravomoci a zodpovědnosti a jasně stanovená pravidla práce.**

- NSK nabízí možnost využít celostátně uznávané certifikáty jako motivační prvek/benefit pro zaměstnance. Zaměstnanec může být přezkoušen z profesní kvalifikace u AOs nebo se firma sama může stát AOs a zkušenější zaměstnance „povýšit“ na zkoušející.
- Zaměstnavatel tedy zaměstnanci uhradí cenu zkoušky z profesní kvalifikace a následně držitel certifikátu může nabídnout zvýšení mzdy, což podpoří ochotu zaměstnance se dále vzdělávat.
- Zapojením se do NSP a NSK může zaměstnavatel ovlivnit obsah i rozsah ověřovaných kompetencí, proces zkoušení, ale i obsah kurzů a rekvalifikací, které k dané kvalifikaci směřují .



# Profesní optimalizace

**Přistupuje-li firma k vnitřní restrukturalizaci či ke snižování stavů, je nutno zahájit nepopulární a do značné míry firmu zatěžující proces propouštění.**

- I v této situaci lze doporučit využití veřejně dostupných kvalifikačních katalogů, které mohou fungovat jako filtr pro selekci (zvláště pak, pokud jsou již využívány při hodnocení výkonu zaměstnanců). Zároveň mohou být nástrojem pro zmírnění dopadů na propouštěného zaměstnance.
- Zaměstnavatel může nabídnout odcházejícímu zaměstnanci úhradu zkoušky z profesní kvalifikace jako odstupné a zvýšit tak i jeho hodnotu na trhu práce, kam jej vrací. Zvýšením kvalifikace nejen zajistí jeho větší šance získat rychle novou práci, ale zároveň kvalifikačně posílí celý daný obor.
- Díky NSP a NSK lze také v případě nutnosti restrukturalizace firmy vytipovat vhodné zaměstnance a rekvalifikovat je z pozic, které jsou kupříkladu rušeny, na pozice zachovávané či nově zakládáné.

NSK v praxi

# Co přináší Národní soustava kvalifikací do praxe?



Přínosy NSK  
zaměstnavateli

## ■ 1. Kvalifikované zaměstnance

- Skutečné schopnosti zaměstnanců a jejich praktické dovednosti jsou zárukou kvality odvedené práce, služeb i výrobků

## ■ 2. Dlouhodobou stabilizaci a udržení klíčových pracovníků

- Zajistí osobní a profesní rozvoj zaměstnanců a jejich motivaci

## ■ 3. Možnost ovlivnit tvorbu kvalifikací pro trh práce

- Firma může navrhnout novou kvalifikaci nebo spolupracovat na tvorbě profesních kvalifikací v sektorové radě

## ■ 4. Ekonomické výhody

- Lepší využití interních zdrojů, úspora kapacit a snížení fluktuace



# Jak se můžete konkrétně zapojit do NSK a NSP?



Možnosti  
zapojení  
zaměstnavatele

- Využíváním profesních kvalifikací
- Využíváním popisu pozic z katalogu povolání NSP
- Návrhem vzniku nových nebo návrhem úpravy stávajících profesních kvalifikací
- Jako autorizovaná osoba ověřovat znalosti a přezkušovat zájemce o získání profesních kvalifikací
- Spolupracovat na vzniku kvalifikací v rámci činnosti sektorových rad
- V roli stvrzovatele hodnotit validitu kvalifikačních standardů

# Jak mohou zaměstnavatelé získávat kvalifikované pracovníky?

Získávání kvalifikovaných pracovníků



# Potřebujete více informací o projektech NSK a NSP?



- [www.narodni-kvalifikace.cz](http://www.narodni-kvalifikace.cz)
- [www.nuov.cz/nsk2](http://www.nuov.cz/nsk2)
- [www.nsp.cz](http://www.nsp.cz)
- [www.vzdelavaniaprace.cz](http://www.vzdelavaniaprace.cz)

## Zajímají Vás konkrétní možnosti zapojení?

Kontaktujte Vašeho národního koordinátora nebo manažera  
týmu regionálních konzultantů:

- Romana Nováčková, manažer týmu regiony:  
[novackova@komora.cz](mailto:novackova@komora.cz),