

Kariérní řád

Kariérní řád je strategický dokument, který definuje jasná pravidla, cesty a podmínky pro profesní a mzdový růst zaměstnanců v rámci společnosti. Jeho cílem je zajistit objektivitu, spravedlnost a motivaci skrze transparentní systém povyšování.

Proč máme kariérní řád?

Jasně nastavená pravidla pomáhají předcházet pocitům nespravedlnosti a podporují **firemní kulturu** založenou na zásluhách:

- **Předvídatelnost:** Každý ví, co musí splnit, aby se posunul na vyšší pozici.
- **Motivace:** Propojení **vzdělávání** s reálným kariérním postupem.
- **Retence:** Zaměstnanci vidí svou budoucnost ve firmě a nemají potřebu hledat uplatnění jinde.

Struktura pozic (Seniorita)

Většina rolí v naší společnosti (např. v týmech pracujících v [Jira](#)) se dělí do následujících úrovní:

Úroveň	Očekávání	Odpovědnost
Junior	Učí se procesy, pracuje pod dohledem mentora.	Plnění zadaných úkolů, studium dokumentace .
Medior	Samostatně řeší standardní úkoly a projekty.	Odpovědnost za kvalitu vlastní práce, drobný mentoring.
Senior	Navrhuje řešení, optimalizuje procesy .	Mentoring ostatních, strategické rozhodování, expertní know-how.
Lead / Principal	Udává směr celého oddělení nebo technologie.	Odpovědnost za výsledky týmu a inovace napříč firmou.

Cesty rozvoje

Kariérní řád u nás umožňuje dva základní směry růstu:

1. **Manažerská cesta:** Pro ty, kteří chtějí vést lidi, plánovat kapacity a věnovat se rozvoji týmu.
2. **Odborná (Expertní) cesta:** Pro ty, kteří chtějí prohlubovat svou specializaci a stát se špičkami v oboru bez nutnosti řídit lidi.

Hodnocení a povyšování

Změna pozice nebo mzdy není automatická, ale vychází z pravidelného hodnocení:

- **Kvartální review:** Krátká zpětná vazba na výkon a cíle (vazba na [Jira](#) tickety a OKRs).

- **Roční hodnocení:** Hlubková analýza kompetencí a revize zařazení v kariérním řádu.
- **Zpětná vazba 360°:** Hodnocení nejen od nadřízeného, ale i od kolegů a podřízených.

Transparentnost a mzdy

Součástí kariérního řádu jsou tzv. **mzdová pásma** (salary bands). Každé úrovni v tabulce seniorit odpovídá určité finanční rozmezí, což zajišťuje, že lidé na stejné úrovni s podobnými výsledky jsou odměňováni férově.

Upozornění: Kariérní postup není jen za „odsezené roky“, ale za prokazatelný nárůst kompetencí a přínos firmě.

— **Související stránky:** [HR portál](#), [Vzdělávání](#), [Kultura firmy](#), [Onboarding](#)

From:
<https://serviceit.cz/> - IT ENCYKLOPEDIE

Permanent link:
https://serviceit.cz/doku.php?id=karierni_rad

Last update: **2026/01/01 15:41**

