

MUNI  
ARTS



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Cesta k HR Award

Co jsme udělali?

Co nás čeká v následujících letech?

Jaké změny se chystají?

**Informační brožura pro zaměstnance**

- 3 2 5 vyplněných dotazníků
- 1 4 2 stran dokumentů odeslaných Evropské komisi
- 4 0 principů Charty a Kodexu
- 2 8 členů odborného týmu a pracovní skupiny
- 4 oblasti Charty a Kodexu
- 1 logo HR Excellence in Research

Filozofická fakulta Masarykovy univerzity se přihlásila k principům Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

V praxi to pro nás znamenalo zhodnotit aktuální naplňování těchto principů na naší fakultě a navrhnout opatření tam, kde jsme identifikovali rezervy.

Co to znamená? Jaké změny se chystají? Vše, co potřebujete vědět, se dočtete v této informační brožurce.

# SLOVO ÚVODEM

Milé kolegyně, milí kolegové,

v dubnu 2021 jsme se stali hrdými nositeli ocenění HR Excellence in Research (HR Award). Úsilí naší fakulty o získání tohoto certifikátu má dva aspekty. Ocenění je jednak podmínkou dalšího rozvoje výzkumu, jednak příležitostí k fundamentálnímu promyšlení personální a výzkumné politiky fakulty ve světle výzev 21. století. Udělení certifikátu HR Award tak určitě neznamená završení celého procesu kultivace naší personálně-výzkumné politiky, ale pouze uzavření úvodní etapy prací.

Mnohé debaty předcházely již samotné deklaraci našeho zájmu o HR Award na podzim 2019, jejich četnost se zvýšila v koordinovaném úsilí celé Masarykovy univerzity o stanovení politiky genderové rovnosti v roce 2021. Vlastně téměř každý jednotlivý bod v Akčním plánu HR Award pro naši fakultu slibuje revizi některé podstatné části práce v oblasti výzkumu a personalistiky. Úvodní etapa nebyla snadná a ani navazující takové nebudou.

Děkuji proto všem zaměstnankyním, zaměstnancům, studentkám a studentům doktorských programů FF MU za ochotu zapojit se do debat o změnách. Zvláště oceňuji činnost členek a členů pracovní skupiny a dohlížecí komise a vynikající koordinaci celé agendy ze strany nejužšího týmu HR Award FF MU.

Předložená brožurka není jen bilancí již dosaženého a informací o úkolech, které pro nás ze závazku HR Award plynou. Je hlavně podnětem k zamyšlení nad tím, co je na fakultě třeba zlepšit, abychom se tu skutečně všichni cítili komfortně.

**prof. Mgr. Lukáš Fasora, Ph.D.**  
proděkan pro výzkum a rozvoj



## CO JE HR AWARD?

HR EXCELLENCE IN RESEARCH AWARD (zkráceně HR Award) uděluje Evropská komise výzkumným institucím, které implementují personální strategii [HRS4R \(The Human Resources Strategy for Researchers\)](#).



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R vychází ze 40 principů stanovených [Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků](#).

Dosud toto ocenění obdrželo více než [580 evropských výzkumných institucí](#), z toho 30 v ČR (dle údajů dostupných k 15. dubnu 2021).

## CO NÁM HR AWARD PŘINESE?

- dlouhodobě udržitelné, mezinárodní a transparentní pracovní prostředí otevřené pro domácí i zahraniční špičkové výzkumné pracovníky a pracovnice
- zvýšení prestiže a atraktivity univerzity a fakulty pro výzkumné pracovníky a pracovnice
- zvýšení kvality péče o lidské zdroje
- vytvoření podmínek pro přitažlivější kariéru v oblasti výzkumu a vývoje
- zaručení moderního transparentního náboru a výběru nových výzkumných pracovníků a pracovnic
- ocenění zkušeností z mobility ve veřejném i soukromém sektoru
- rozvoj profesního růstu výzkumných pracovníků a pracovnic
- zapojení do celoevropské sítě výzkumných organizací, které jsou držiteli HR Award
- lepší pozici při získávání finančních prostředků na výzkum z evropských a tuzemských programů na podporu výzkumu

## I. Etické a profesní aspekty

1. Svoboda výzkumu
2. Etické zásady
3. Profesní odpovědnost
4. Profesní přístup
5. Smluvní a zákonné povinnosti
6. Odpovědnost
7. Řádné postupy v oblasti výzkumu
8. Šíření a využívání výsledků
9. Veřejný závazek
10. Nediskriminace
11. Systém hodnocení

## II. Nábor a výběr

12. Nábor
13. Nábor (Kodex)
14. Výběr
15. Transparentnost
16. Hodnocení zásluh
17. Přerušování kariéry a změny v časovém pořadí u životopisu
18. Uznávání zkušeností s mobilitou
19. Uznávání kvalifikace
20. Služební věk
21. Pozice postdoktorandů

## III. Pracovní podmínky a sociální zabezpečení

22. Uznávání profese
23. Výzkumné prostředí
24. Pracovní podmínky
25. Stabilita a stálost zaměstnání
26. Financování a mzdy
27. Rovnováha mezi pohlavími
28. Rozvoj kariéry
29. Hodnota mobility
30. Přístup k odbornému poradenství
31. Práva duševního vlastnictví
32. Spoluautorství
33. Výuka
34. Stížnosti a odvolání
35. Účast v rozhodovacích subjektech

## IV. Vzdělávání a rozvoj

36. Vztahy s dohlížejícími osobami
37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením
38. Nepřetržitý profesní rozvoj
39. Přístup ke vzdělání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků
40. Kontrola

# JAKÉ TÝMY SPOLUPRACUJÍ NA HR AWARD?

## Pracovní skupina

Zástupci akademických  
i neakademických  
vědecko-výzkumných  
pracovníků

Vedoucí personálního  
oddělení

## Dohlížecí komise

Děkan  
Kolegium děkana  
Personální manažerka  
HR Award  
Ředitel odboru pro  
personální řízení  
na RMU

## Odborný tým

Personální manažerka  
HR Award  
Specialistka HR Award  
Odborní pracovníci  
HR Award

## Dohlížecí komise

Dohlížecí komise je zodpovědná za dohled nad nastavením celého procesu HR Award. Je tvořena kolegiem děkana FF MU v čele s děkanem, dále personální manažerkou HR Award a ředitelem odboru pro personální řízení RMU.

### Dohlížecí komise

- monitoruje pokrok v implementaci akčního plánu na základě definovaných ukazatelů,
- připomínkuje a schvaluje vypracované návrhy nových dokumentů a aktivit HR Award,
- dohlíží na soulad aktivit HR Award s ostatními aktivitami probíhajícími na FF MU a na MU,

- rozhoduje v otázkách strategického charakteru,
- přenáší řešení některých obecných témat přesahujících specifickou problematiku FF MU do celouniverzitních pracovních skupin, případně jiných grémií na univerzitní úrovni.

## Pracovní skupina

Pracovní skupina byla vytvořena s cílem zapojit do procesu HR Award v co nejvyšší míře výzkumníky, kteří tvoří poradní tým. Je složena ze zástupců akademických i neakademických pracovníků a vedoucí personálního oddělení. Obsazení pracovní skupiny je vyváženo z hlediska zastoupení mužů a žen, různých pracovišť fakulty (v oborových skupinách vědy o člověku, historické vědy, filologické obory a vědy o umění) a také dle dosaženého kariérního stupně výzkumných pracovníků.

### Pracovní skupina

- podílí se na realizaci Gap analýzy, Akčního plánu a jeho implementaci,
- navrhuje a diskutuje formu, detaily a návaznosti připravovaných opatření, dokumentů a aktivit HR Award,
- připomínkuje a schvaluje návrhy ze strany osob/oddělení odpovědných za jednotlivé akce akčního plánu,
- přenáší témata HR Award na jednotlivá pracoviště a do skupiny pak přináší zpětnou vazbu od svých kolegů.

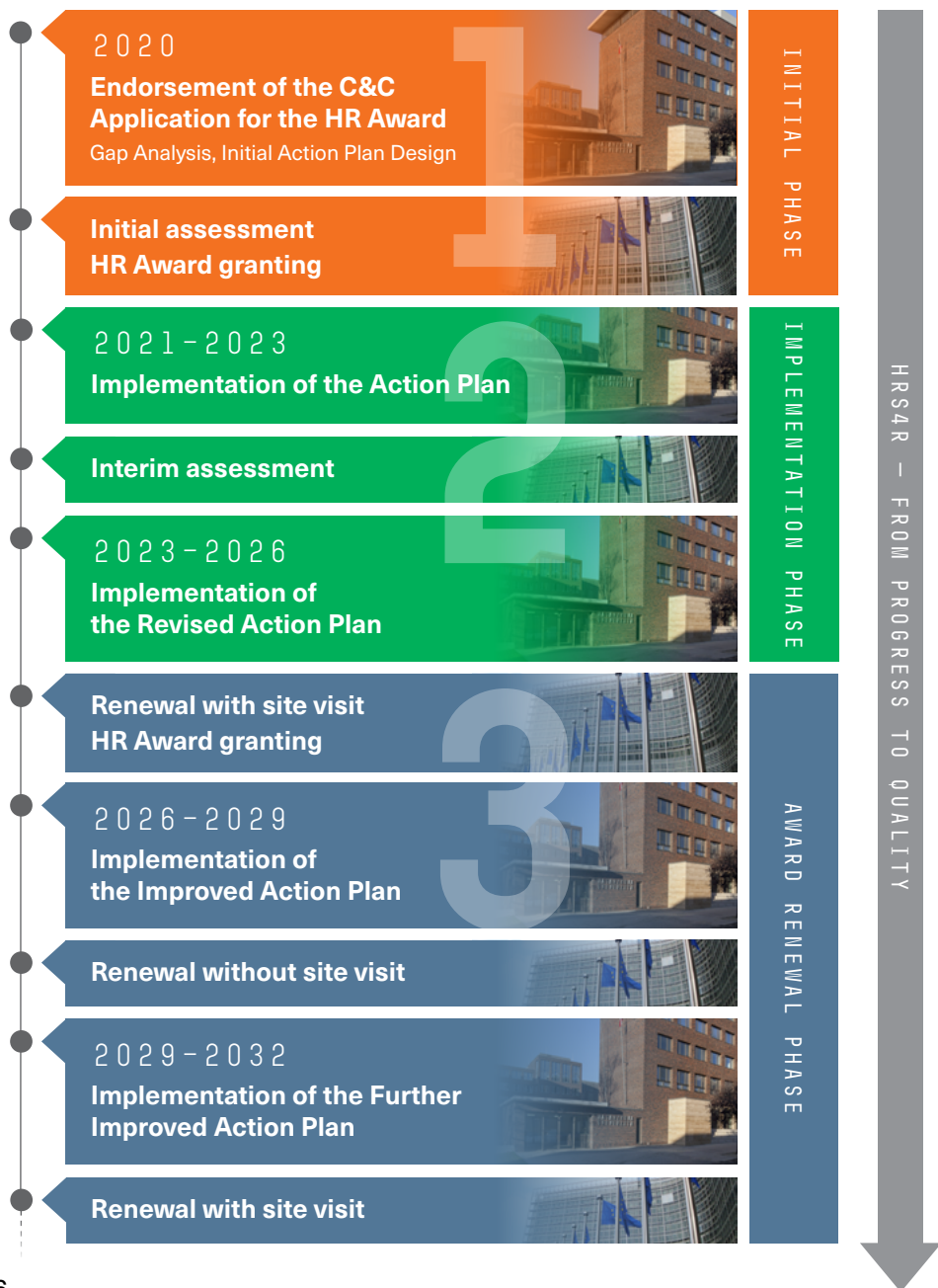
## Odborný tým

Odborný tým má v procesu HR Award především výkonnou a realizační roli. Je složen z personální manažerky HR Award a specialistky HR Award, vybraných pracovníků personálního oddělení, oddělení výzkumu a vývoje, oddělení vnějších vztahů, právničky FF MU a dále odborníka na podporu aktivit pro doktorské studenty.

### Odborný tým

- připravuje návrhy nových dokumentů/akcí z Akčního plánu,
- zpracovává podněty, návrhy a připomínky pracovní skupiny k dokumentům a akcím,
- předkládá dohlížecí komisi zprávy o pokroku, harmonogramy prací, návrhy dokumentů/akcí k připomínkám a ke schválení.

# JAKÉ FÁZE MÁ CERTIFIKAČNÍ PROCES HR AWARD?





# CO SE UDÁLO NA FF MU V INICIAČNÍ FÁZI?

## Co bylo prvním krokem?

2. prosince 2019 se Filozofická fakulta Masarykovy univerzity odesláním tzv. [Endorsement letter](#) přihlásila ke 40 principům Charty a Kodexu a zavázala se k vytváření kvalitních pracovních podmínek, podpoře profesního rozvoje a k transparentním postupům při přijímání výzkumných pracovníků.

## Jaký byl cíl iniciační fáze?

Pomocí interní analýzy (Gap analýzy) zmapovat stav naplňování principů Charty a Kodexu na FF MU a na jejím základě navrhnout opatření pro Akční plán.

## Jaké jsou hlavní výstupy iniciační fáze?

- [Zpráva z dotazníkového šetření](#) HR Award FF MU zaměřeného na výzkumné pracovníky a pracovnice
- [Gap analýza](#)
- [Akční plán](#)

Odkazy na všechny dokumenty naleznete na fakultním webu v sekci věnované [HR Award](#).

Dokumenty schválené dohlížecí komisí byly dne 30. listopadu 2020 odeslány Evropské komisi k posouzení.

Dne 14. dubna 2021 Evropská komise udělila Filozofické fakultě MU ocenění HR EXCELLENCE IN RESEARCH.

Pracovní skupina

Dotazníkové šetření

Konzultace s odborníky

GAP ANALÝZA

Princip 1  
–  
gap

Princip 40  
–  
gap

Princip 15  
–  
gap

AKČNÍ PLÁN

# CO SE BUDE DÍT NA FF MU V IMPLEMENTAČNÍ FÁZI?

## Jaký je cíl implementační fáze?

Zavádět a realizovat opatření stanovená v [Akčním plánu](#). Zároveň pružně reagovat na aktuální potřeby FF MU a jejich vědecko-výzkumných pracovníků a pracovníc vhodným přizpůsobením těchto opatření během realizace.

## Co je obsahem Akčního plánu FF MU?

Navrhované akce na období 2021–2024:

1.

### ETICKÝ KODEX AKADEMICKÝCH A ODBORNÝCH PRACOVNÍKŮ MASARYKOVY UNIVERZITY

Spolupráce s rektorátem MU na aktualizaci Etického kodexu akademických a odborných pracovníků MU v souladu s požadavky Charty a Kodexu. Po očekávaném vydání aktualizace Etického kodexu akademických a odborných pracovníků MU realizace informační kampaně pro všechny zaměstnance FF MU.

2.

### SYSTÉM PRACOVNÍCH POZIC A MÍST

Vytvoření vnitřního předpisu upřesňujícího charakteristiku pracovních pozic a míst na FF MU, který bude vstupem pro další oblasti – nábor, adaptaci, vzdělávání a rozvoj, hodnocení a odměňování zaměstnanců.

3.

### ŘÍZENÍ PRACOVNÍ KARIÉRY

Vytvoření Kariérního předpisu FF MU obsahujícího definice profesního rozvoje, kariérního postupu a popis kariérních drah, který bude vstupem pro další oblasti – nábor, adaptaci, vzdělávání a rozvoj, hodnocení a odměňování zaměstnanců.

4.

## NÁBOR A VÝBĚR

Spolupráce s rektorátem MU na vytvoření celouniverzitní OTM-R politiky a na aktualizaci znění Řádu výběrového řízení MU. Nastavení náborového procesu dle specifík FF MU a vypracování interní metodiky pro náborový proces.

5.

## ADAPTAČNÍ PROCES

Nastavení adaptačního procesu nových zaměstnanců. Zavedení úvodních školení a vytvoření podpůrných informačních zdrojů.

6.

## HODNOCENÍ ZAMĚŠTNANCŮ

Revize systému hodnocení zaměstnanců a vytvoření přesné podoby hodnocení akademických a neakademických pracovníků ve vnitřním předpisu zohledňující potřeby a specifika fakulty. Propojení systému hodnocení se systémem vzdělávání a rozvoje.

7.

## VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ ZAMĚŠTNANCŮ

Nastavení procesu vzdělávání a rozvoje zaměstnanců FF MU v návaznosti na připravovaný univerzitní systém. Vytvoření standardní nabídky vzdělávání – klíčových témat a formátů školení včetně e-learningu. Propojení vzdělávání a rozvoje zaměstnanců se systémem hodnocení.

8.

## KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ

Spolupráce s rektorátem MU na vytvoření celouniverzitního systému kariérního poradenství pro výzkumníky. Po zahájení činnosti centra kariérního poradenství pro výzkumníky realizace informační kampaně pro všechny zaměstnance FF MU zaměřené na aktivní využívání jeho služeb.

9.

## SUPERVIZE PRO ZAČÍNÁJÍCÍ VÝZKUMNÍKY

Vytvoření formálního postupu vykonávání supervize odpovědnou osobou pro výzkumníky na počátku kariéry. Zajištění systematického rozvoje kompetencí zkušených výzkumných pracovníků pro výkon supervizní a manažerské role.

10.

## DOKTORSKÉ STUDIUM

Spolupráce s rektorátem MU na revizi celouniverzitní koncepce doktorského studia a vytvoření standardů pro upřesnění práv a povinností studujících a školitelů. Doplnění standardů o fakultní specifika. Zavedení průřezových předmětů pro doktorské studující u oborů se společnými průniky. Zavedení pravidelných vzdělávacích a rozvojových akcí pro školitele, pro studující pak povinného školení dovedností potřebných pro výzkumnou činnost. Vytvoření nástrojů pro podporu zapojení doktorských studujících do dění na fakultě/ústavu/katedře.

11.

## POSTDOKTORANDSKÉ POZICE

Spolupráce s rektorátem MU na vytvoření celouniverzitní strategie postdoc. Stanovení upřesňujících pravidel pro zaměstnávání, nábor a kariérní rozvoj zaměstnanců na pozici postdoc s ohledem na fakultní specifika.

12.

## ROVNOVÁHA POHLAVÍ

Spolupráce s rektorátem MU na vytvoření celouniverzitní politiky rovnováhy pohlaví. Vytvoření fakultní politiky rovnováhy pohlaví. Zavedení aktivních nástrojů pro podporu rovnováhy mezi pohlavími. Realizace přednášek a workshopů na téma gender pro zaměstnance pro zvýšení citlivosti k problematice.

13.

## PODÁVÁNÍ A VYŘIZOVÁNÍ STÍŽNOSTÍ

Zlepšení informovanosti zaměstnanců o stávajících postupech při podávání stížností. Spolupráce s rektorátem MU na vytvoření mediačních služeb pro zaměstnance zaměřených na možnost důvěrné a neformální konzultace v souvislosti s řešením stížností, které budou součástí připravované celouniverzitní well-being strategie.

14.

## ADMINISTRATIVNÍ PODPORA VÝZKUMNÍKŮ

Zlepšení administrativní podpory výzkumníků a zpracování charakteristik agend podpůrných pracovišť a map jednotlivých procesních postupů. Posílení informačního servisu na webo-

vých stránkách pracovišť. Elektronizace vhodných/potřebných agend. Rozvíjení projektové podpory s cílem poskytovat komplexní projektové poradenství především pro náročné projekty financované z nadnárodních nebo zahraničních zdrojů.

15.

## **INTERNÍ KOMUNIKACE**

Revize interní komunikace, zlepšení dostupnosti informací a nastavení způsobů jejich předávání. Zvýšení informovanosti výzkumníků v klíčových oblastech (především v projektovém vedení, administrativě a smlouvách, v pracovněprávních záležitostech a dalších). Organizace akcí na podporu neformální komunikace a setkávání výzkumníků.

16.

## **POUŽÍVÁNÍ ANGLICKÉHO JAZYKA**

Odstranění jazykové bariéry pro zahraniční zaměstnance. Doplnění stávajících českých verzí vnitřních předpisů a relevantních informačních a veřejných dokumentů na FF MU o překlady do anglického jazyka. Zveřejňování nově vydávaných dokumentů vždy dvojjazyčně. Nastavení relevantní interní komunikace se zaměstnanci v českém a anglickém jazyce, vytvoření nabídky vybraných vzdělávacích akcí v dvojjazyčné podobě. Doplnění obsahu webových stránek jednotlivých pracovišť FF MU anglickou mutací. Zvyšování jazykových kompetencí zaměstnanců poskytujících podporu a servis zahraničním výzkumníkům.

17.

## **AKADEMICKÝ SENÁT**

Posílení informovanosti akademické obce o činnostech a kompetencích Akademického senátu FF MU a jeho důležitosti v rámci fakultní veřejnosti. Podpora zájmu akademické obce o aktivity senátu, zejména v období voleb, vytvoření příležitostí pro představení kandidátů včetně jejich volebního programu a pro veřejnou diskusi o jejich idejích.

18.

## **VYUŽITÍ PROSTOR NA FF MU**

Zpracování analýzy reálného využití stávajících prostor fakulty s cílem identifikovat možnosti úprav a získat volné pracovní prostory.

## Jaké jsou milníky implementační fáze?

Po dvou letech implementace proběhne první sebehodnocení fakulty a revize Akčního plánu FF MU. Po dalších třech letech bude implementační fáze završena externím hodnocením fakulty vycházejícím z osobní návštěvy hodnotitelů z Evropské komise a obhajobou získaného ocenění HR Award.

## CO JE RECERTIFIKAČNÍ FÁZE?

### Jaký je cíl recertifikační fáze?

Po implementační fázi následuje fáze recertifikační. Jejím účelem je pravidelně po třech letech revidovat Akční plán FF MU a obhájit udělenou certifikaci HR Award.

## CHCETE VĚDĚT VÍČ?

**Máte na srdci něco důležitého k tématu HR Award?**

**Neváhejte nás kontaktovat:**

- **prof. Mgr. Lukáš Fasora, Ph.D.**, proděkan pro výzkum a rozvoj  
fasora@phil.muni.cz
- **Mgr. Silvie Rampouchová**, personální manažerka HR Award  
rampouchova@phil.muni.cz
- **Ing. Dáša Ayadi**, specialista HR Award  
ayadi@phil.muni.cz

**Aktuální informace o HR Award na FF MU naleznete na [www.phil.muni.cz/hreward](http://www.phil.muni.cz/hreward).**



# MUNI ARTS

**Připravily:** Dáša Ayadi, Kateřina Kramářová a Silvie Rampouchová

**Sazba a grafická úprava:** Tomáš Weissar

Vydáno v dubnu 2021



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Tyto aktivity jsou podpořeny z operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání v rámci projektu „Rozvoj lidských zdrojů a dalších strategických oblastí pro podporu výzkumu na MU (HR4MUII)“, reg.č. CZ.02.2.69/0.0/0.0/18\_054/0014703.