



# **Proces implementace principů HR Award na Slezské univerzitě v Opavě**



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



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

## PROCES

Proces HRS4R musí zapojit všechna oddělení přímo či nepřímo odpovědná za personální otázky výzkumných pracovníků.<sup>1</sup> Obvykle se jedná o prorektora pro výzkum, personalistu a další administrativní pracovníky. Kromě toho musí strategie HRS4R konzultovat své zúčastněné strany a zapojit reprezentativní komunitu výzkumných pracovníků v rozmezí od R1 do R4, jakož i jmenovat výbor dohlížející na tento proces a pracovní skupinu odpovědnou za implementaci tohoto procesu.

Uveďte prosím jméno, pozici a řídicí linii/oddělení osob, které jsou přímo či nepřímo zapojeny do procesu HRS4R ve vaší organizaci:

<b>Řídící výbor HR Award</b>	
doc. Ing. Pavel Tuleja, Ph.D.	rektor
Ing. Ivana Růžičková, MPA	kvestorka
doc. RNDr. Gabriel Török, Ph.D.	prorektor pro řízení projektů
prof. RNDr. Miroslav Engliš, DrSc.	prorektor pro vědu a zahraniční styky
doc. Mgr. Tomáš Gongol, Ph.D.	prorektor pro strategii a komunikaci
Mgr. Martin Tichý	koordinátor HR Award
<b>Pracovní skupina HR Award</b>	
doc. Mgr. Tomáš Gongol, Ph.D.	prorektor pro strategii a komunikaci
Ing. Ivana Růžičková, MPA	kvestorka
Mgr. Martin Tichý	koordinátor HR Award
Mgr. Petr Ryppl	oddělení strategie a analýz
prof. Ing. Daniel Stavárek, Ph.D.	děkan OPF
doc. Ing. Marian Lebedzik, Ph.D.	proděkan pro rozvoj a vnější vztahy OPF
prof. PhDr. Rudolf Žáček, Dr.	děkan FVP
Ing. Josef Vícha	tajemník FVP
prof. PhDr. Irena Korbelářová, Dr.	děkanka FPF
RNDr. Tomáš Gráf, Ph.D.	proděkan pro strategie a rozvoj FPF
prof. RNDr. Miroslav Engliš, DrSc.	prorektor pro vědu a zahraniční styky
doc. RNDr. Karel Hasík, Ph.D.	vedoucí odd. funkcionální analýzy a diferenciálních rovnic MÚ
prof. RNDr. Zdeněk Stuchlík, CSc.	ředitel FÚ
doc. RNDr. Gabriel Török, Ph.D.	prorektor pro řízení projektů



Vaše organizace musí konzultovat své zúčastněné strany a zapojit reprezentativní komunitu výzkumných pracovníků v rozmezí od R1 do R4, jakož i jmenovat výbor dohlížející na tento proces a pracovní skupinu odpovědnou za implementaci procesu HRS4R.

*Termín "lidské zdroje" se používá v co největším možném významu, aby zahrnoval všechny výzkumné pracovníky (definice Frascati: Navrhovaná standardní praxe pro průzkumy výzkumu a experimentálního vývoje, Frascati Manual, OECD, 2002) bez ohledu na profil, kariérní "úroveň", typ smlouvy atd.*

Popis R1-R4 viz

<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

Uveďte informace o tom, jak byly výše uvedené skupiny zapojeny do analýzy GAP:

*Skupina zúčastněných stran	*Formát konzultace	Výsledky
Řídící výbor	Pravidelná osobní a on-line jednání	<p>Řídící výbor se zabýval řízením celého projektu z hlediska strategického řízení, schvaloval členy jednotlivých skupin a týmů, monitoroval průběh realizace a schvaloval jednotlivé dílčí kroky a výstupy. Více viz popis v další části.</p> <p>Členy řídicího výboru tvořili zástupci vedení university, tj. rektor, prorektor a kvestorka spolu s koordinátorem HR Award na Slezské univerzitě. Díky tomuto složení výboru se jednotlivé činnosti spojené s HR Award organicky prolínají s dalšími úlohami v oblasti řízení univerzity. Tímto by měla být zajištěna také dlouhodobá udržitelnost aktivit spojených s certifikací HR Award.</p>
Pracovní skupina	Pravidelná osobní a on-line jednání	<p>Pracovní skupina se zabývala po odborné stránce jednotlivými tematickými oblastmi Charty i Kodexu. Podílela se na přípravě všech částí GAP analýzy (dotazníkové šetření, řízené rozhovory apod.), vyhodnocení jednotlivých vstupů pro GAP analýzu, zpracování GAP analýzy a následné tvorbě Akčního plánu a OTMR Checklistu. Vzhledem k menší velikosti univerzity byla vytvořena pouze jedna větší pracovní skupina, která se zabývala všemi relevantními tématy.</p>



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





		<p>Pracovní skupina byla tvořena zástupci pracovníků na úrovni R1-R4. Ve skupině bylo zastoupeno vedení univerzity i jednotlivých součástí (fakulty a celouniverzitní ústavy). Nominaci i schválení jednotlivých členů pracovní skupiny vykonal Řídící výbor.</p>
Fokusní skupiny	Čtyři osobní jednání každé fokusní skupiny samostatně	<p>Celkem byly vytvořeny čtyři fokusní skupiny, které se zabývaly dílčími tematickými oblastmi vzešlými z GAP analýzy a podílely se na návrzích opatření pro Akční plán, která by měla eliminovat identifikované nedostatky a nelézt příležitosti k rozvoji HR oblasti. Každá skupina byla zaměřena dle následujících věcných oblastí:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Etika a profesní aspekty</li><li>2. Nábor a výběr zaměstnanců</li><li>3. Pracovní podmínky a sociální zajištění</li><li>4. Školení a rozvoj</li></ol> <p>Všechny fokusní skupiny byly tvořeny zástupci pracovníků na úrovni R1-R4. Ve skupině bylo zastoupeno vedení univerzity i zástupci jednotlivých součástí (fakulty a celouniverzitní ústavy), nominaci jednotlivých členů fokusních skupin prováděla Pracovní skupina a ty pak byly schváleny Řídícím výborem. Jednotliví členové fokusních skupin byli vybíráni primárně na základě zkušeností a odborných znalostí ve vztahu k jednotlivým tématům skupin.</p>
Klíčové externí a interní zúčastněné strany (stakeholdeři)	Řízené rozhovory	<p>Řízené rozhovory byly realizovány s cca 30 klíčovými interními i externími stakeholdery, kteří mají relevantní vliv a/nebo zájem o dění na univerzitě. Rozhovory byly prováděny osobně s využitím polostrukturovaných dotazníků (rozhovory probíhaly současně také pro potřebu zpracování strategického záměru univerzity). Výstupy z řízených rozhovorů byly zahrnuty do GAP analýzy a využity jako náměty pro Akční plán.</p>





		Nominaci jednotlivých osobností pro řízené rozhovory prováděla Pracovní skupina a byla schválena Řídícím výborem.
Akademičtí a vědečtí pracovníci	Dotazníkové šetření	Bylo provedeno rozsáhlé dotazníkové šetření mezi doktorandy, akademickými, vědeckými i administrativními pracovníky SU s reprezentativní mírou návratnosti 74,2%. Respondenti byli rozděleni do několika skupin s různou sadou otázek. Konkrétně se jednalo o akademické a výzkumné pracovníky, vedoucí akademické pracovníky a školitele, doktorandy, zahraniční vědecké pracovníky a mimo jiné také vybraný okruh administrativních pracovníků dle relevantních pracovních pozic. Výstupy z dotazníkového šetření byly zahrnuty do GAP analýzy a využity jako vstupy pro Akční plán.
Centrum řízení projektů, projektový tým a externí konzultanti	Pravidelná a ad-hoc jednání dle postupu řešení projektu a aktuálních potřeb	Jedná se koordinační pracovníky, kteří na operativní úrovni zajišťovali realizaci celého projektu na základě strategického řízení Řídícím výborem. Pracovníci se podíleli na podpoře činnosti nejen Řídícího výboru, ale i Pracovní skupiny a Fokusních skupin. Z organizačního hlediska zajišťovali realizaci dotazníkového šetření a řízených rozhovorů. Podíleli se na zpracování dílčích materiálů a podkladů pro GAP analýzu, Akční plán i OTMR Checklist. Pracovníci se dále podíleli i na dalších operativních úkolech, jako bylo zajištění komunikace a publicity v rámci projektu, zpracování monitorovacích zpráv, tvorbě zápisů apod.



Popište, jak byl jmenován výbor dohlížející na tento proces:

Volný text maximálně 200 slov

Role Řídícího výboru je spjatá se strategickým řízením celého projektu, tj. s procesem plánování, tvorbou a schvalováním relevantních dokumentů a samotného procesu získání a posléze udržení certifikace HR Award pro Slezskou univerzitu. Jeho hlavním účelem je kontrola kvality jednotlivých výstupů, management rizik a také zajištění provázanosti s ostatními procesy paralelně běžícími napříč celou SU. Úlohou výboru je také nominace a schvalování členů jednotlivých skupin a týmů, které se podílejí na celém procesu. Nedílnou součástí je také zajištění komunikace s relevantními stakeholdery. V rámci první fáze projektu byla jeho role primárně v rovině zajištění kvalitně zpracované GAP analýzy, na kterou je navázán Akční plán a OTMR politika. V této fázi hrál výbor klíčovou úlohu zajištění akceptace a správného průběhu celého procesu ve vztahu k pracovníkům univerzity. V následujících obdobích bude role Řídícího výboru zejména v rovině zajištění implementace opatření vzešlých z Akčního plánu. Významná bude zejména podpora implementace napříč všemi součástmi univerzity a sladění s dalšími vnitřními procesy a postupy. Řídící výbor bude dbát na to, aby implementace opatření reálně podpořila kvalitu práce a rozvoje lidských zdrojů na univerzitě a vytvořila pro pracovníky univerzity co nejlepší prostředí pro práci. Současně se zpracování podkladů pro HR Award probíhala také tvorba strategického záměru univerzity pro období 2021+, což zajistilo řadu synergických efektů při zpracování dokumentace a přímé zařazení jednotlivých opatření přímo do strategického záměru.



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



Popište, jak byla jmenována pracovní skupina odpovědná za implementaci procesu HRS4R:

Volný text maximálně 200 slov

Jedním z cílů v rámci celého procesu bylo zapojit všechny relevantní osoby z řad výzkumných a vědeckých pracovníků R1-R4 napříč celou univerzitou a jejími součástmi. Klíčovou roli v tomto hrála Pracovní skupina, která vzhledem k velikosti SU vznikla jen jedna. Pracovní skupina se zabývala celkově jednotlivými odbornými výstupy v rámci projektu, zejména se podílela na přípravě a zpracování GAP analýzy, následného Akčního plánu a OTMR politiky a dalších návazných kroků. Její úlohou bylo i zajištění jednotlivých vstupů pro tyto klíčové dokumenty, k čemuž sloužila analýza relevantních dokumentů a procesů, rozbor relevantní vnitřní i národní legislativy, řízené rozhovory s klíčovými stakeholdery, dotazníkové šetření mezi pracovníky a vytvoření celkem čtyř fokusních skupin, které se věnovaly hlavně návrhům pro Akční plán na základě výstupů vzešlých z GAP analýzy.

Pracovní skupině se podařilo do celého procesu zapojit významnou většinu pracovníků SU včetně relevantních administrativních pracovníků, zahraničních zaměstnanců, externích konzultantů například z řad emeritních profesorů či dalších klíčových osob.

#### **Jmenování Pracovní skupiny**

Pracovní skupina byla tvořena zástupci pracovníků na úrovni R1-R4. Ve skupině bylo zastoupeno vedení univerzity i jednotlivé součásti (fakulty a celouniverzitní ústavy). Nominaci i jmenování jednotlivých členů pracovní skupiny vykonal Řídící výbor.

#### **Jmenování Fokusních skupin**

Nominaci jednotlivých členů fokusních skupin prováděla Pracovní skupina a členové skupin byli jmenováni (schváleni) Řídícím výborem. Jednotliví členové fokusních skupin byli vybíráni primárně na základě zkušeností a odborných znalostí ve vztahu k jednotlivým tématům skupin. U výběru členů Fokusních skupin byl kladen velký důraz na zapojení všech výzkumných pracovníků R1-R4 napříč všemi součástmi Slezské univerzity.



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

