

Zápis č. 2

z jednání pracovní skupiny HR Excellence in Research Award, která se konala 26.9.2025

Přítomni: doc. Bobák, dr. Dobeš, M. Drábková, doc. Gregar, dr. Homolka, dr. Juříčková, doc. Matošková, Ing. Melichárek, dr. Metzker, Ing. Motyčková, dr. Smékalová, Ing. Trefilová, doc. Večeřová

Jednání pracovní skupiny HR Excellence in Research Award zahájila a řídila doc. Jana Matošková.

Úvodem prezentovala výsledky dotazníkového šetření k ohodnocení principů, které vyplňovali akademičtí pracovníci a studenti DSP – viz Příloha 1 zápisu. Do hodnocení principů se zapojilo celkem 68 osob, z toho 22 PhD studentů (11 prezenční formy studia a 11 v kombinované formě studia) a 46 akademických/vědecko-výzkumných pracovníků. 18 dotazníků bylo vyplněno v angličtině. Ze získaných výsledků vyplynulo, že dva principy dosáhly hodnoty nižší než tři.

Dr. Homolka konstatoval, že je potřeba zaměřit se také na rozptyl odpovědí.

Doc. Gregar uvedl, že je nutné poskytnout zaměstnancům zpětnou vazbu k dotazníkovému šetření.

Doc. Matošková doplnila, že zaměstnanci budou informováni prostřednictvím newsletteru.

Pilíř 1 – Etika, integrita, gender a otevřená věda

Pracovní skupina ve složení doc. Gregar, dr. Homolka a dr. Metzker prostudovala jednotlivé principy svého pilíře a příslušné interní směrnice.

Shrnutí pracovní skupiny je následující:

- UTB má Etickou komisi, která je zaměřena především na projekty. Je však vhodné zvážit zřízení Etické komise FaME, jež by se zaměřovala na články.
- Problematika integrity a genderu je řešena prostřednictvím interních norem a tyto oblasti na fakultě fungují velmi dobře.
- V oblasti otevřené vědy je potřeba věnovat větší pozornost přípravě školení a osvětových aktivit.

Pilíř 2 – Hodnocení, přijímání a kariérní postup

Pracovní skupina ve složení doc. Večeřová, Ing. Motyčková a Ing. Trefilová prostudovala jednotlivé principy svého pilíře a příslušné interní směrnice.

Shrnutí pracovní skupiny je následující:

- Směrnice na úrovni univerzity jsou vydány a fakulta je povinná je dodržovat.
- Z dostupného přehledu interních norem na úřední desce nejsou uvedeny, případně nebyly dohledány, šablony pro inzeráty a kariérní řád UTB/FaME (pro postup na vyšší pracovní pozice).
- Kariérní řád není explicitně uveden jako samostatný dokument, s výjimkou SD 04/2022, která má spíše rámcový charakter.

Pilíř 3 – Pracovní podmínky a postupy

Pracovní skupina ve složení doc. Bobák, dr. Juříčková, dr. Smékalová prostudovala jednotlivé principy svého pilíře a příslušné interní směrnice.

Shrnutí pracovní skupiny je následující:

- Povinnosti vyplývající z podmínek grantů a sponzorů – Charta jasně stanovuje, že tyto informace musí být transparentně sděleny a zpřístupněny všem výzkumníkům. Na FaME však tento proces není plně funkční, jelikož výzkumníci nemají standardní přístup ke kompletním žádostem a smlouvám.
- Chybí fakultní zásady pro stabilizaci pozic výzkumníků (např. minimální délka úvazků, transparentní pravidla pro prodlužování pracovních poměrů) a také služby podpory pro pracovníky na dobu určitou (např. profesní poradenství).
- Chybí dokumenty v anglickém jazyce.
- Směrnice v oblasti kyberbezpečnosti jsou roztržštěné.

Doc. Matošková informovala o snaze aktualizovat fakultní intranet.

Pilíř 4 - Kariéra ve výzkumu a rozvoj talentů

Pracovní skupina ve složení dr. Dobeš, Ing. Melichárek, M. Drábková prostudovala jednotlivé principy svého pilíře a příslušné interní směrnice.

Shrnutí pracovní skupiny je následující:

- Doplnit systematické interní šetření zaměřené na mobilitu a rozmanitost výstupů. Zakotvit uznávání mentoringu a vedení v rámci hodnotících procesů.
- Zavést formální IDP (Individual Development Plan) pro výzkumníky R1–R2. Zajistit přehled poradenských služeb pro akademické pracovníky (nejen pro studenty) a provázat Job Centrum také na zaměstnance.
- Zajistit sledování účasti a dopadů CPD aktivit (Continuous Professional Development) na akademické pracovníky a doplnit systematické školení školitelů. Rozšířit nabídku CPD o témata otevřené vědy a data managementu.
- Zavést supervizní dohody (vymezení práv a povinností školitele a doktoranda) a systematické školení školitelů. Evidovat mentoring jako součást hodnocení.

Doc. Matošková konstatovala, že výsledky dotazníkového šetření a závěry pracovních skupin bude potřeba dále prodiskutovat se zaměstnanci. V této souvislosti otevřela otázku, zda diskusní skupiny rozdělit podle tematických oblastí, nebo podle zařazení zaměstnanců. Diskusní skupiny budou probíhat jedenkrát měsíčně (v říjnu, listopadu, lednu a únoru).

Dr. Smékalová doporučila svolávat diskusní skupiny po jednotlivých pilířích, k čemuž se ostatní členové pracovní skupiny přiklonili. Diskuse se zaměstnanci a PhD studenty se tedy zaměření vždy na jeden z pilířů Evropské charty pro výzkumné pracovníky.

Doc. Matošková přítomným prezentovala GAP analýzu a akční plán, který zpracovalo CPS (materiály jsou dostupné na webu CPS: <https://cps.utb.cz/hrs4r-hr-award/infopoint/aktualni-faze>).

Pracovní skupina se dále věnovala organizačním záležitostem spojených s přípravou první diskusní skupiny (k 1. pilíři). Toto setkání se uskuteční v pátek 24. 10. 2025 od 13 h do 14.30 h. Téma první diskuse: *Pilíř 1 – Etika, integrita, gender a otevřená věda*. Pozvánka bude zaměstnancům a doktorandům zaslána prostřednictvím e-mailu.

Doc. Matošková připomněla, že účast zaměstnanců je velmi cenná a pomůže nejen lépe pojmenovat to, co již funguje, ale také identifikovat oblasti, kde existují rezervy a kde je prostor pro zlepšení. Proto požádala členy pracovní skupiny, aby i neformální cestou zkusili přesvědčit kolegy, aby se diskuse zúčastnili, příp. zaslali návrhy osob, které by bylo vhodné cíleně individuálně oslovit s prosbou o účast na diskusi.

Ve Zlíně dne 1.10.2025

Zapsala: Pavla Trefilová

Verifikovala: doc. Ing. Jana Matošková, Ph.D.

Příloha 1 - Hodnocení principů HR award