

**Akční plán
implementace principů HR AWARD
na AMBIS vysoké škole, a.s.**

1. INFORMACE O ORGANIZACI

Zaměstnanci a studenti	FTE (k 31.12.2021)
<i>Celkový počet výzkumných pracovníků = zaměstnanci, stážisté, držitelé stipendií, doktorandi na plný nebo částečný úvazek zapojení do výzkumu</i>	62,60
<i>Z nichž jsou mezinárodní (tj. mající cizí státní příslušnost)</i>	8,00
<i>Z nichž jsou externě financováni (tj. pro koho je organizace hostitelskou organizací)</i>	0
<i>Z nichž jsou ženy</i>	27,10
<i>Z nichž jsou na úrovni R3 nebo R4 = výzkumníci s velkým stupněm autonomie, obvykle držící status hlavního řešitele nebo profesora.</i>	30,50
<i>Z nichž jsou na úrovni R2 = ve většině organizací odpovídají postdoktorandské úrovni</i>	28,10
<i>Z nichž jsou na úrovni R1 = ve většině organizací odpovídající doktorské úrovni</i>	4,00
<i>Celkový počet studentů (je-li relevantní)</i>	5300
<i>Celkový počet zaměstnanců (včetně vedoucích, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků)</i>	132,70
FINANCOVÁNÍ VÝZKUMU (údaje za poslední fiskální rok)	€
Celkový roční rozpočet organizace	10 358 367
Roční příjmy/vládní financování organizace (určené pro výzkum)	0
Roční soutěžní vládní financování (určené pro výzkum, získané v konkurenci/soutěži s jinými organizacemi – včetně financování EU)	142 478
Roční financování ze soukromých nevládních zdrojů určené na výzkum	45 253

Profil organizace

AMBIS vysoká škola, a.s. (dále jen „AMBIS V“Š) je soukromou vysokou školou se sídlem Lindnerova 575/1, 180 00 Praha 8 – Libeň. V současné době poskytuje vysokoškolské vzdělání ve svém sídle v Praze a na pobočce v Brně na adrese Šujanovo nám. 326/1, 602 00 Brno-střed-Trnitá. Jde o školu neuniverzitní, která se dále nedělí na fakulty. V současné době vzdělává více než 5000 studentů.

AMBIS VŠ poskytuje vysokoškolské vzdělávání v bakalářských a navazujících magisterských studijních programech a programy celoživotního vzdělávání.

Na seznam výzkumných organizací ČR byla Vysoká škola regionálního rozvoje a Bankovní institut – AMBIS, a.s. zapsána dne 31. listopadu 2018, rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. j.: MSMT-27159/2018-6.

2. SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY SOUČASNÉ PRAXE:

Uvedte prosím přehled o organizaci z hlediska současných silných a slabých stránek současné praxe ve čtyřech tematických oblastech Charty a Kodexu ve vaší organizaci.

Tematické oblasti Charty a Kodexu	Silné a slabé stránky
<p>Etické a profesní aspekty</p>	<p><u>Silné stránky:</u></p> <p>Svoboda výzkumu: Svoboda výzkumu je na vysokých školách v ČR garantována vysokoškolským zákonem a AMBIS VŠ ji zakotvila do svých základních dokumentů – Statutu, Etického kodexu i do Strategického záměru pro období 2021–2030. AMBIS VŠ neomezuje vědecké aktivity akademických pracovníků a studentů, snaží se je ale zaměřovat především do oblastí odpovídajících realizovaným studijním programům.</p> <p>Etické principy: Etické zásady závazné pro všechny zaměstnance a studenty vychází z Etického kodexu, který byl vydán v roce 2018, a prostupují dalšími interními směrnicemi. Na etiku výzkumu dohlíží Etická komise pro výzkum. Zaměstnanci a studenti v převážné většině vzali etické zásady za své a při své činnosti je dodržují</p> <p>Profesní odpovědnost: AMBIS VŠ vytváří předpisy, které popisují pravidla profesní odpovědnosti („Etický kodex“, „Pracovní řád“, „Příprava, schvalování, podávání, realizace a kontrola projektů vědy a výzkumu“, „Plánování, evidence a šíření publikační činnosti“). Předpisy jsou dostupné všem zaměstnancům. Naprostá většina zaměstnanců předpisy zná a dbá na jejich dodržování.</p> <p>Smluvní a právní závazky: S předpisy, které se týkají pracovní pozice, jsou nově přicházející zaměstnanci seznamováni v rámci onboardingu, vedoucí zaměstnanci dbají na jejich dodržování.</p> <p>Osvědčené postupy: Veškerá pracovní postupy užívané na AMBIS VŠ jsou v souladu s platnými právními předpisy (ochrana zdraví a bezpečnosti při práci, požární ochrana, ochrana osobních údajů, ap.). AMBIS VŠ zajišťuje</p>

vzdělávání zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, požární ochrany a ochrany osobních údajů (GDPR). V rámci jednotlivých oddělení existují systémy správy znalostí.

Šíření a využití výsledků: Akademičtí pracovníci jsou vedeni k rozvoji své publikační činnosti, k šíření výsledků vědy a výzkumu v recenzovaných časopisech a na odborných konferencích.

Nediskriminace: Zákaz diskriminace je součástí zákonných norem ČR. AMBIS VŠ se ve svých interních předpisech na tuto oblast rovněž zaměřuje, např. v Etickém kodexu, směrnicích „Výběr zaměstnanců“, „Plán genderové rovnosti“ nebo „Vyšetřování stížností týkajících se sexualizovaného násilí nebo sexuálního obtěžování“, ve které je ustavena funkce ombudsmana, na kterého se zaměstnanci či studenti s podezřením na sexualizované násilí či obtěžování mohou obracet. Zákaz jakékoliv diskriminace je standardní součástí akademického prostředí a jako takový je bezvýhradně dodržován. I z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že naprostá většina dotazovaných se s jakýmkoliv projevy diskriminace na AMBIS VŠ nesetkala.

Hodnocení: AMBIS VŠ provádí hodnocení dle Metodiky 17+ a porovnává výsledky s ostatními vysokými školami. Hodnocení zaměstnanců je zakotveno ve směrnici „Hodnocení zaměstnanců“, požadavky v oblasti vědy jsou zakotveny ve směrnici CVP-Pers-10 Minimální požadavky v oblasti vědy a výzkumu pro profesně zaměřené studijní programy. Systémem hodnocení výuky jsou pravidelná šetření formou studentských anket.

Slabé stránky:

Etické aspekty: Není ustavena Etická komise, které by řešila porušení Etického kodexu u zaměstnanců, na rozdíl od studentů, pro které je zřízena Disciplinární komise. Chybí směrnice definující postup kontroly a zjišťování shody v kvalifikačních pracích, i když je kontrola prováděna.

	<p>Smluvní a právní závazky: Neexistují překlady základních směrnic a předpisů do anglického jazyka. Chybí koordinovaný a systematický postup pro aktualizace seznamu vnitřních předpisů, se kterými se zaměstnanci seznamují v rámci onboardingu.</p> <p>Osvědčené postupy: Neexistuje formalizovaný systém správy znalostí v rámci celé vysoké školy, stejně tak zaměstnanci nejsou školeni v oblasti ukládání a zabezpečení dat. Existuje větší množství předpisů a směrnic, ve kterých se někteří zaměstnanci hůře orientují.</p> <p>Šíření a využití výsledků: Mezi zaměstnanci AMBIS VŠ nejsou dostatečně šířeny výsledky vědy a výzkumu, povědomí o dosažených výsledcích není dostatečné. Chybí strategie popularizace výsledků vědy a výzkumu, proces zveřejňování výsledků široké veřejnosti není součástí žádného vnitřního předpisu ani strategického dokumentu.</p> <p>Nediskriminace: Princip nediskriminace není explicitně rozpracován v Etickém kodexu, v žádném vnitřním předpise není popsán způsob podávání a řešení stížností.</p> <p>Hodnocení: Zaměstnanci jsou svými nadřízenými hodnoceni, ale není vždy dodržován pravidelný roční cyklus. Není vytvořen Kariérní řád. Výsledky studentských anket nejsou dostatečně prezentovány i mimo konkrétní akademické pracovníky a katedry.</p>
<p>Nábor a výběr zaměstnanců</p>	<p><u>Silné stránky:</u></p> <p>Nábor: Pro výběrová řízení má AMBIS VŠ zpracovanou vnitřní směrnici, která je dodržována. I když nemáme zpracovanou OTM-R politiku, jsou její zásady bezvýhradně dodržovány. Výběrová řízení jsou zveřejňována ve veřejné části webové prezentace AMBIS VŠ (https://www.ambis.cz/kariera).</p> <p>Proces výběru: Výběr nového uchazeče z řad uchazečů probíhá dle stanoveného postupu shodně napříč celou institucí, je otevřený, transparentní a spravedlivý,</p>

bezvýhradně jsou dodržovány principy nediskriminace. Pro jednotlivé pozice akademických pracovníků jsou vytvořeny šablony kvalifikačních předpokladů, takže HR oddělení může kvalifikovaně provést předvýběr mezi uchazeči.

Princip otevřenosti: Zveřejňování nabídek volných pracovních pozic se provádí transparentním způsobem, základní místo pro zveřejnění je <https://www.ambis.cz/kariera>. V každé nabídce jsou zveřejněny všechny potřebné informace.

Posuzování zásluh: U uchazečů jsou objektivně posuzována předem stanovená kritéria pro každou pozici. U akademických pracovníků jde především o dosaženou kvalifikaci, publikační činnost a výsledky výzkumu, zkušenosti v požadovaném oboru a praktická znalost, výhodou jsou zahraniční zkušenosti.

Uznávání kvalifikace: Uznávání klasifikací vychází z právních norem, především ze zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a z Úmluvy o uznávání kvalifikací v oblasti vysokoškolského vzdělávání v evropském regionu). Vyhláška MŠMT upravuje uznávání kvalifikace zahraničních pracovníků. Požadavky na kvalifikaci uchazečů jsou dány nabízenou pozicí, jsou součástí vyhlášené nabídky a jsou vždy výběrovou komisí objektivně posouzeny.

Nástupnictví: Kritérium délky praxe je vždy při výběrovém řízení hodnoceno a posuzováno v kontextu ostatních ukazatelů vzhledem v charakteru obsazované pozice. Zaměstnanci jsou na AMBIS VŠ motivováni ke svému odbornému i pedagogickému rozvoji a k předávání znalostí mezi stávajícími i nově nastupujícími zaměstnanci.

Slabé stránky:

Nábor: Na AMBIS VŠ Chybí OTM-R politika a kariérní řád, popis principů Kodexu není explicitně rozpracován ve směrnici pro výběr zaměstnanců. Nabídky volných pozic nemají jednotnou formu v celé společnosti. Mezi zaměstnanci AMBIS VŠ není dostatečně znám postup při výběru nového zaměstnance.

	<p>Proces výběru: Na AMBIS VŠ není zpracována OTM-R politika, i když principy jsou dodržovány. Ve směrnici pro výběr zaměstnanců chybí postup pro stanovení kritérií výběru zaměstnanců a nejsou v ní dostatečně popsány podmínky jmenování výběrových komisí (např. chybí zakotvení genderového principu).</p> <p>Princip otevřenosti: Způsob zveřejňování volných pracovních pozic není dostatečně propagován mezi současnými zaměstnanci. Ve směrnici pro výběr zaměstnanců není nikde formálně zakotvena zpětná vazba uchazečům o zaměstnání (pouze povinnost zaslat informační e-mail).</p> <p>Posuzování zásluh: V žádné směrnici není popsána metodika posuzování zásluh, i když jsou výsledky uchazeče výběrovou komisí správně hodnoceny.</p> <p>Změny v chronologickém pořadí CV: Na AMBIS VŠ není zpracována OTM-R politika, i když principy jsou dodržovány. Ve směrnici pro výběr zaměstnanců chybí zakotvení, že přerušení kariéry (např. mateřství) neovlivňuje hodnocení uchazeče při výběrovém řízení.</p> <p>Uznávání zkušeností z mobility: Požadavky na zkušenosti z mobility nejsou nikde definovány jako jedno z kritérií výběrových řízení, ani při standardním hodnocení zaměstnanců.</p> <p>Nástupnictví: Ve vnitřních předpisech AMBIS VŠ chybí zakotvení systému správy a předávání znalostí.</p>
<p>Pracovní podmínky</p>	<p><u>Silné stránky:</u></p> <p>Uznávání profese/povolání: Uznávání profesí všech zaměstnanců, bez ohledu na jejich pracovní zařazení, je běžnou součástí života na AMBIS VŠ a to včetně výzkumných pracovníků. Vzhledem k faktu, že věda a výzkum je jednou z nejdůležitějších činností vysoké školy, je pozice akademických a výzkumných pracovníků zásadní. Tento princip je zakotven už v Etickém kodexu AMBIS VŠ</p>

Výzkumné prostředí: Rozvoji prostředí se AMBIS VŠ systematicky věnuje. Zaměstnanci mají potřebné pracovní prostředky, odpovídající ICT vybavení a přístup k informačním zdrojům, které pro svou práci potřebují.

Pracovní podmínky: AMBIS VŠ kontinuálně zlepšuje pracovní podmínky zaměstnanců., podporuje jejich personální rozvoj a nabízí řadu benefitů, jako např. možnost úpravy pracovních podmínek, podporu aktivní účasti na konferencích, nabídka jazykového vzdělávání, pružnou pracovní dobu, tvůrčí volno, podporu pedagogické činnosti, poradenství při podání žádosti o granty apod. AMBIS VŠ podporuje využití částečných úvazků či úprav pracovní doby např. po návratu z mateřské či rodičovské dovolené.

Financování a platy: Systém odměňování na AMBIS VŠ vychází z vnitřních směrnic a je spravedlivě dodržován pro všechny zaměstnance. Zaměstnanci, především pak akademičtí pracovníci jsou vedeni k podávání žádostí o externí granty, kdy je jim poskytována maximální podpora.

Genderová vyváženost: AMBIS VŠ respektuje rovná práva pro všechny zaměstnance, všichni mají stejný přístup k informacím, dalšímu vzdělávání a rozvoji. Při výběrových řízeních jsou posuzovány pouze objektivní předpoklady pro výkon dané pozice (dosažená kvalifikace, publikační činnost, dosažené výsledky v oblasti výzkumu, pedagogické schopnosti ap.)

Kariérní rozvoj: AMBIS VŠ podporuje rozvoj znalosti a dovedností zaměstnanců jak vlastními vzdělávacími aktivitami, tak i podporou externího vzdělávání. Zaměstnanci jsou vedeni k aktivnímu vyhledávání vzdělávacích příležitostí, rozvoji publikačních a vědecko-výzkumných aktivit. Začínajícím akademickým pracovníkům je v souladu s popisem procesu onboardingu stanoven mentor, který mu pomáhá při získávání pedagogických zkušeností.

Práva duševního vlastnictví: Otázka dodržování práva duševního vlastnictví vychází z platné národní legislativy a je na AMBIS VŠ zakotveno v Etickém kodexu a prolíná se do všech ostatních relevantních směrnic. Při kontrole

závěrečných kvalifikačních prací je míra obsahové shody s jinými dokumenty kontrolována systémem Theses, vytvořeným na Masarykově univerzitě.

Spoluautorství: Princip spoluautorství je v obecné rovině zakotven v Etickém kodexu AMBIS. Uznávání spoluautorství je zahrnuto v dalších interních směrnících, např. CVP-Pers-10 Minimální požadavky v oblasti vědy a výzkumu pro profesně zaměřené studijní programy nebo CVP-Pers-11 Odměňování publikační činnosti akademických pracovníků. AMBIS VŠ spoluautorství podporuje a vede k němu své akademické pracovníky.

Výuka Pedagogická činnost je na AMBIS VŠ standardní součástí její činnosti jako vysoké školy. Prorektorát pro studium a Prorektorát pro pedagogickou činnost organizují řadu webinářů zaměřených na rozvoj pedagogických kompetencí akademických pracovníků. AMBIS VŠ dbá důsledně na to, aby byli jednotliví akademičtí pracovníci vytěžováni rovnoměrně a aby jejich pracovní úvazek byl rozdělen mezi výuku, přípravu na výuku, vedení závěrečných kvalifikačních prací, vědeckou, výzkumnou, publikační a další tvůrčí činnost.

Účast v rozhodovacích orgánech: Akademičtí pracovníci se účastní rozhodování na všech úrovních, jsou zastoupeni v Akademické radě AMBIS VŠ, Radách studijních programů, v Radě pro vnitřní hodnocení i v Disciplinární komisi. V případě výběrových řízení na pozice akademických pracovníků bývají jmenováni dle požadované odbornosti do výběrových komisí.

Slabé stránky:

Výzkumné prostředí, pracovní podmínky: Vzhledem ke skutečnosti, že AMBIS VŠ je soukromá vysoká škola a nedostává na svůj provoz, tedy ani na vytváření pracovního prostředí, prostředky z veřejných zdrojů, je získávání finančních prostředků obtížné.

Stabilita a stálost zaměstnání: Ambis VŠ nemá zpracován Kariérní řád, což je největší slabou stránkou ovlivňující tento princip.

	<p>Genderová vyváženost: Přestože je genderový princip zakotven jak v Etickém kodexu, tak i v dalších interních právních normách, domnívá se 10,7 % zaměstnanců, že politika rovných příležitostí nefunguje dostatečně.</p> <p>Kariérní rozvoj: Na AMBIS VŠ chybí Kariérní řád, který by zahrnoval podmínky pro rozvoj všech kategorií zaměstnanců. Ve vnitřních směrnicích není zakotven a popsán proces mentoringu.</p> <p>Hodnota mobility: V žádné ze směrnic či metodických pokynů nejsou požadavky na zkušenosti z mobility definovány jako jedno z hodnotících kritérií.</p> <p>Přístup ke kariérnímu poradenství: Systém kariérního poradenství není v současné době na AMBIS VŠ formalizován. Zájemcům poskytují pomoc jednotliví pracovníci (vedoucí oddělení, HR oddělení či oddělení vědy a výzkumu), ucelená systematická pomoc však chybí.</p> <p>Spoluautorství: Pojem spoluautorství není v žádné z vnitřních směrnic jednoznačně popsán.</p> <p>Výuka: Chybí Kariérní řád, ve kterém by byla zohledněna i výuka akademických pracovníků. Interaktivní osnova pro vzdělávání neobsahuje všechny požadované informace a odkazy na relevantní předpisy.</p> <p>Stížnosti / odvolání: V současné době žádná interní směrnice AMBIS VŠ nepopisuje proces podávání a řešení stížností jak u studentů, tak i zaměstnanců školy. Není zřízena Etická komise.</p>
<p>Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců</p>	<p><u>Silné stránky:</u></p> <p>Vztah s nadřízenými: Povinnosti vedoucích zaměstnanců jsou popsány ve směrnici „Pracovní řád“. Téměř 90 % respondentů uvádí, že je se vztahy se svými nadřízenými spokojeno.</p> <p>Kontinuální profesní rozvoj: Etický kodex, Pracovní řád i další interní směrnice a dokumenty deklarují potřebu neustálého rozvoje všech – tedy i akademických</p>

	<p>a vědeckých pracovníků. Zkušení pracovníci se v rámci své pracovní činnosti věnují předávání znalostí a dovedností novým, začínajícím kolegům.</p> <p>Přístup k odborné přípravě v oblasti výzkumu a kontinuální rozvoj: AMBIS VŠ podporuje vzdělávání svých zaměstnanců v oblasti jejich působení od nástupu do zaměstnání, a to jak kurzy interními, tak i podporou externích vzdělávacích aktivit. Systematicky podporuje začínající akademické pracovníky v získání vědecké hodnosti nebo vykonání habilitace.</p> <p><u>Slabé stránky:</u></p> <p>Kontinuální profesní rozvoj: Chybí Kariérní řád, dále systematická evidence vzdělávání zaměstnanců a systém Informování zaměstnanců o možnostech vzdělávání.</p> <p>Přístup k odborné přípravě v oblasti výzkumu a kontinuální rozvoj: Chybí metodika správy znalostí.</p> <p>Supervize: Chybí oficiální vymezení mentora a jeho role.</p>
--	---

3. AKČNÍ KROKY

Akční plán a strategie HRS4R musí být zveřejněny na snadno dostupném místě webových stránek organizace.

Uveďte prosím webový odkaz na webové stránky věnované akčnímu plánu/strategii HR:

Vyplňte prosím seznam všech jednotlivých akcí, které mají být provedeny v HRS4R vaší organizace, aby se vyřešily slabé nebo silné stránky identifikované v GAP analýze. Uvedené akce by měly být stručné, ale dostatečně podrobné, aby hodnotitelé mohli zhodnotit úroveň ambicí, angažovanosti a očekávaného procesu implementace. Instituce by se měla snažit poskytnout podrobný plán, nikoli pouze výčet akcí.

Poznámka: Vyberte jeden nebo více principů získaných z analýzy GAP s jejich hodnocením implementace.

Navrhované kroky	GAP principy	Časový harmonogram								Odpovědnost	Indikátor(y)/cíl(e)
		2023				2024					
		1	2	3	4	1	2	3	4		
1. ETICKÝ KODEX AMBIS VŠ Aktualizace Etického kodexu AMBIS VŠ <ul style="list-style-type: none"> • vytvoření Etické komise • doplnění zásad Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků do Etického kodexu AMBIS VŠ <ul style="list-style-type: none"> ○ zákazu jakékoliv diskriminace, ○ zakotvení genderového principu, ○ princip profesní 	1, 2, 3, 6, 10, 27, 32, 34, 37									řídící výbor ** rektorka prorektor pro pedagogickou činnost prorektor pro studium manažer oddělení řízení kvality	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualizovaný Etický kodex AMBIS VŠ. • Existující Etická komise. • Metodika nebo vnitřní předpis (popis procesu) o postupech při zjišťování obsahové shody u závěrečných kvalifikačních prací včetně vymezení odpovědnosti za tento proces. • Informační kampaň o aktualizovaném Etickém

<p>odpovědnosti, ○ svoboda výzkumu, ○ zdůraznění etických otázek výzkumu, ○ spoluautorství, ○ popis odpovědného nakládání s finančními prostředky.</p> <p>V rámci aktualizace kodexu bude proveden popis postupu při zjišťování obsahové shody u závěrečných (kvalifikačních) prací. Po ukončení aktualizace zveřejnění Etického kodexu realizace informační kampaně o změnách v kodexu.</p>											<p>kodexu mezi zaměstnanci a studenty (počet aktivit).</p>
<p>2. OTM-R politika Vytvoření OTM-R politiky:</p> <ul style="list-style-type: none"> vytvoření OTM-R politiky AMBIS VŠ jako centrálního vnitřního předpisu popisujícího otevřené, transparentní výběrové řízení vytvoření formulářů (šablon) pro řádnou implementaci a realizaci OTM-R politiky 	<p>12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 37</p>									<p>řídící výbor pracovní skupina</p> <p>*****</p> <p>HR manažerka vedoucí oddělení manažer oddělení řízení kvality</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nově vytvořená OTM-R politika. Nově vytvořené formuláře (šablony) pro řádnou implementaci OTM-R politiky. Detailně popsání procesy plánování personálních zdrojů, vyhledávání nabídek a výběru nových zaměstnanců dle pravidel manuálu řízení kvality ISO 9001. informační kampaň o nové

<p>3. VNITŘNÍ PŘEDPISY Analýza struktury vnitřních předpisů a vytvoření nové ucelené přehledné struktury interních předpisů tak, aby se v ní i začínající zaměstnanci dobře orientovali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • posouzení existujících vnitřních předpisů, • popis existující struktury, • návrh restrukturalizace, • provedení restrukturalizace. <p>Po vytvoření nové struktury vnitřních předpisů aktualizace předpisů dle této struktury.</p>	4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 23, 25, 27, 28, 29, 32, 34, 37, 40							řídící výbor ***** vedoucí oddělení prorektor pro studium prorektor pro akreditace a kvalitu studia prorektor pro vědu a výzkum manažer oddělení řízení kvality	OTM-R politice (počet aktivit). <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořená analýza současné struktury vnitřních předpisů. • Návrh nové struktury vnitřních předpisů. • Aktualizované vnitřní předpisy (počet).
<p>4. KARIÉRNÍ ŘÁD Vytvoření kariérního řádu, ve kterém budou popsány postupy podpory osobního rozvoje a kariérního růstu zaměstnanců AMBIS VŠ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • výběr zaměstnanců, • vytváření pracovních podmínek, • podpora vzdělávání, • podpora dlouhodobého setrvávání na AMBIS VŠ, • hodnocení zásluh, 	11, 12, 22, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 33, 37, 38, 39,							řídící výbor ***** HR manažerka vedoucí oddělení / kateder prorektor pro vědu a výzkum manažer oddělení řízení kvality	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořený Kariérní řád. • Aktualizované vnitřní předpisy (počet). • Informační kampaň o Kariérním řádu a jeho dopadech na zaměstnance (počet aktivit).

<ul style="list-style-type: none"> • kariérní poradenství • systém hodnocení včetně popisů hodnotících kritérií. <p>Aplikace zásad kariérního řádu do odpovídajících směrnic (s ohledem na aktivitu č. 3), především:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců • CVP-GŘ-01 Pracovní řád, • CVP-GŘ-02 Odměňování zaměstnanců, • CVP-GŘ-03 Hodnocení zaměstnanců • CVP-Pers-10 Minimální požadavky v oblasti vědy a výzkumu pro profesně zaměřené studijní programy, • CVP-Pers-11 Odměňování publikační činnosti akademických pracovníků. 									
<p>5. KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ</p> <ul style="list-style-type: none"> • vytvoření uceleného systému kariérního poradenství, • informační kampaň o možnostech kariérního poradenství na AMBIS VŠ. 	22, 28, 30							<p>řídící výbor pracovní skupina</p> <p>*****</p> <p>HR manažer prorektor pro vědu a výzkum</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informační kampaň o možnostech kariérního poradenství (počet aktivit). • Realizované konzultace v rámci kariérního poradenství (počet).

<p>6. VZDĚLÁVÁNÍ Rozvoj procesu vzdělávání zaměstnanců jako nástroje pro jejich rozvoj:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vytvoření standardní nabídky vzdělávacích (interních i externích) vzdělávacích aktivit, • vytvoření systému evidence účasti na vzdělávacích akcích, • zajištění personálního zabezpečení realizace systému vzdělávání, • propojení systému vzdělávání se systémem hodnocení, • aktualizace relevantních interních směrnic. 	36, 38, 37, 39								<p>řídící výbor</p> <p>*****</p> <p>HR manažer prorektor pro vědu a výzkum prorektor pro pedagogickou činnost manažer oddělení řízení kvality</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořená nabídka vzdělávacích aktivit. • Vytvořený systém evidence vzdělávání. • Aktualizované interní směrnice (počet). • Realizované vzdělávací aktivity (počet). • Počet účastníků vzdělávacích aktivit (počet).
<p>7. ONBOARDING Rozvoj systému onboardingu dle realizovaných procesů:</p> <ul style="list-style-type: none"> • realizace úvodních školení (etické aspekty, duševní vlastnictví, systém vnitřních předpisů, plánování a rozvoj kariéry), • aktualizace seznamu vnitřních předpisů, se kterými se musí nový zaměstnanec seznámit, • rozvoj mentoringu – zakotvení 	3, 4, 5, 7, 11, 20, 23, 28, 36, 37, 40								<p>řídící výbor</p> <p>*****</p> <p>HR manažer prorektor pro vědu a výzkum prorektor pro pedagogickou činnost vedoucí oddělení / kateder manažer oddělení řízení kvality</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořený nebo modifikovaný vnitřní předpis definující roli mentora. • Aktualizovaná příručka pro nové zaměstnance. • Vytvořený systém vzdělávacích aktivit pro nové zaměstnance. • Aktualizovaný seznam předpisů, se kterými se musí nový zaměstnanec seznámit • Zaměstnanci realizující

pozice mentora do vnitřních předpisů, vytvořit systému podpory mentorů.										onboarding (počet). <ul style="list-style-type: none"> • Zaměstnanci, kteří prošli onboardingem (počet). • Realizované vzdělávací aktivity v rámci onboardingu (počet).
8. HODNOCENÍ, SEBEVALUCE Revize systému hodnocení zaměstnanců a jeho aktualizace v souladu s procesy dle ISO 9001: <ul style="list-style-type: none"> • úprava systému hodnocení na základě good practices v této oblasti při aplikaci relevantních zásad Charty a Kodexu (hodnocení zásluh, mobilit ap.), • aktualizace směrnic, na základě kterých se hodnocení provádí (především CVP-GŘ-03 Hodnocení zaměstnanců a CVP-Pers-10 Minimální požadavky v oblasti vědy a výzkumu pro profesně zaměřené studijní programy ve vztahu k nově vytvořenému Kariérnímu řádu, • propojení systému hodnocení se systémem vzdělávání, 	11, 26, 29, 36, 37, 38								řídicí výbor pracovní skupina ***** HR manažer prorektor pro vědu a výzkum prorektor pro pedagogickou činnost prorektor pro akreditace a kvalitu studia vedoucí oddělení manažer oddělení řízení kvality	<ul style="list-style-type: none"> • Upravený proces hodnocení na AMBIS VŠ a jeho popis. • Upravené vnitřní směrnice (počet). • Zaměstnanci, u kterých proběhlo hodnocení (počet).

<ul style="list-style-type: none"> jako součást hodnocení vždy zahrnout sebeevaluaci zaměstnance a zpětnou vazbu k nadřízenému. 											
<p>9. STÍŽNOSTI Vytvoření transparentního systému podávání a vyřizování stížností:</p> <ul style="list-style-type: none"> vytvoření vnitřní směrnice popisující systém podávání, evidence a řešení stížností, včetně zpětné vazby od stěžovatele, informování zaměstnanců o vytvořeném systému. 	10, 34									<p>řídící výbor</p> <p>*****</p> <p>rektorka HR manažerka vedoucí oddělení manažer oddělení řízení kvality</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vytvořená vnitřní směrnice popisující danou oblast. Podané a řešené stížnosti (počet).
<p>10. MOBILITA Rozvoj a podpora zahraničních mobilit jako součásti kariérního růstu zaměstnanců:</p> <ul style="list-style-type: none"> vytváření podmínek pro realizaci, aktualizovat vnitřní směrnici týkající se mobilit, zakotvení zkušeností z mobilit jako jedno z kritérií při hodnocení zaměstnanců, doplnění informace o mobilitách do interaktivní 	11, 18, 23, 29,									<p>řídící výbor pracovní skupina</p> <p>*****</p> <p>HR manažerka vedoucí oddělení prorektor pro zahraniční vztahy prorektor pro vědu a výzkum</p>	<ul style="list-style-type: none"> Aktualizované vnitřní směrnice (počet). Informační kampaň o mobilitách (počet aktivit). Aktualizovaná interaktivní osnova. Účastníci mobilit (počet)

osnovy vědy a výzkumu.											
11. SPRÁVA ZNALOSTÍ Formalizace systému správy a předávání znalostí <ul style="list-style-type: none"> • vytvoření jednotného systému správy znalostí jednotného pro celou školu, • analýza způsobu správy znalostí, • zpracování metodiky pro správu znalostí, • implementace systému. Po zavedení formalizovaného systému správy znalostí proběhne informační kampaň.	7, 20, 23, 39									řídicí výbor pracovní skupina ***** prorektor pro vědu a výzkum manažer oddělení provozu prorektor pro studium prorektor pro pedagogickou činnost manažer oddělení řízení kvality	<ul style="list-style-type: none"> • Zpracovaná analýza o možnostech správy znalostí s návrhy řešení. • Vytvoření potřebných formulářů / šablon (počet) • Implementovaný systém správy znalostí. • Informační kampaň o systému správy a předávání znalostí (počet aktivit).
12. INTERAKTIVNÍ OSNOVY Aktualizace interaktivních osnov <ul style="list-style-type: none"> • aktualizace interaktivní osnovy pro vědu a výzkum především v oblastech: <ul style="list-style-type: none"> ○ Etická kodex, ○ Etická komise, ○ svoboda výzkumu ○ good practices v oblasti vědy a výzkumu, ○ správa a předávání znalostí, ○ spoluautorství, ○ zahraniční mobilita 	1, 2, 3, 7, 23, 29, 31, 32, 33									řídicí výbor ***** prorektor pro vědu a výzkum prorektor pro studium prorektor pro pedagogickou činnost manažer oddělení řízení kvality	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualizované interaktivní osnovy (počet) • Aktualizované kapitoly v interaktivních osnovách (počet)

<ul style="list-style-type: none"> • aktualizace interaktivní osnovy pro vzdělávání především v oblastech: <ul style="list-style-type: none"> ○ propojení vědy a výzkumu ve vzdělávání, ○ zapojení studentů do řešení výzkumných úkolů, ○ správa a předávání znalostí, ○ platné interní předpisy v oblasti vzdělávání. 											
<p>13. POPULARIZACE VĚDY Vytvoření systému zveřejňování a sdílení výsledků vědy a výzkumu na AMBIS VŠ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • analýza komunikační strategie v oblasti vědy a výzkumu (součást aktivity 15), • vytvoření prostoru ve veřejné části internetové prezentace AMBIS VŠ pro zveřejňování výsledků vědy a výzkumu, • motivovat akademické a vědecké pracovníky, aby propagovali výsledky své práce nejen k odborné, ale i laické veřejnosti, • zařadit propagaci výsledků směrem k laické veřejnosti jako jedno z kritérií hodnocení 	8,9, 23									<p>řídící výbor pracovní skupina</p> <p>*****</p> <p>prorektor pro vědu a výzkum HR manažerka manažer provozního oddělení</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analýza komunikační strategie v oblasti vědy a výzkumu. • Vytvořený prostor pro prezentaci výsledků vědy a výzkumu na webu AMBIS VŠ. • Informační kampaň k propagaci výsledků vědy a výzkumu (počet) • Prezentační výstupy v této oblasti (počet).

zaměstnanec.											
14. PŘEKLAD DO ANGLIČTINY Překlad relevantních předpisů a dokumentů do anglického jazyka, např.: <ul style="list-style-type: none"> • Strategický záměr AMBIS VŠ, • Strategie internacionalizace AMBIS VŠ, • Etický kodex, • OTM-R politika, • Statut AMBIS VŠ, • relevantní vnitřní předpisy. 	1, 2,4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 18, 24, 30, 32, 34,									řídicí výbor ***** rektorka prorektor pro akreditace a kvalitu studia prorektor pro vědu a výzkum prorektor pro studium prorektor pro pedagogickou činnost prorektor pro zahraniční vztahy HR manažerka manažer oddělení řízení kvality	<ul style="list-style-type: none"> • Vnitřní předpisy a strategické dokumenty přeložené do anglického jazyka (počet).
15. KOMUNIKACE Vypracování komunikační strategie uvnitř AMBIS VŠ i směrem k veřejnosti. <ul style="list-style-type: none"> • analýza dosavadních způsobů komunikace, • návrh komunikační strategie především v oblastech: <ul style="list-style-type: none"> ○ Etický kodex, ○ etika výzkumu, ○ profesní odpovědnost, ○ vnitřní předpisy a další legislativní normy, 	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 23, 27, 35, 38, 39								řídicí výbor pracovní skupina ***** HR manažerka	<ul style="list-style-type: none"> • Realizovaná analýza stávající komunikační strategie. • Návrh nové komunikační strategie. • Informační kampaně o dílčích oblastech (počet aktivit). 	

<ul style="list-style-type: none"> ○ odpovědnost, ○ good practices, ○ propagace dosažených výsledků vědy a výzkumu, ○ hodnotící systémy, ○ OTM-R politika, ○ Kariérní řád, ○ profesní rozvoj. <p>Na základě návrhu komunikační strategie bude prováděna kontinuální informační kampaň ve sledovaných oblastech a stane se součástí i ostatních akčních kroků.</p>											
<p>16. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ Realizace dotazníkového šetření, na základě kterého bude možné posoudit vědomí zaměstnanců o dosaženém pokroku v řešené oblasti</p>	1-40									<p>řídící výbor pracovní skupina</p> <p>*****</p> <p>manažer oddělení řízení kvality</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizované dotazníkové šetření. • Respondenti (počet). • Závěrečná zpráva o dosaženém pokroku.

Přehledný časový plán											
Navrhované kroky	GAP principy	Časový harmonogram								Odpovědnost	Indikátor(y)/cíl(e)
		2023				2024					
		1	2	3	4	1	2	3	4		
1. ETICKÝ KODEX AMBIS VŠ											
2. OTM-R politika											

3. VNITŘNÍ PŘEDPISY																				
4. KARIÉRNÍ ŘÁD																				
5. KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ																				
6. VZDĚLÁVÁNÍ																				
7. ONBOARDNIG																				
8. HODNOCENÍ, SEBEVALUCE																				
9. STÍŽNOSTI																				
10. MOBILITA.																				
11. SPRÁVA ZNALOSTÍ																				
12. INTERAKTIVNÍ OSNOVY																				
13. POPULARIZACE VĚDY																				
14. PŘEKLAD DO ANGLIČTINY																				
15. KOMUNIKACE																				
16. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ																				

Vytvoření politiky otevřeného náboru je klíčovým prvkem strategie HRS4R. Uveďte také, jak bude vaše organizace používat otevřenou, transparentní sadu náborových nástrojů založenou na zásluhách a jak hodláte implementovat/implementujete zásady otevřeného, transparentního náboru založeného na zásluhách. I když může dojít k určitému překrývání s řadou výše uvedených opatření, uveďte prosím krátký komentář prokazující tuto implementaci. V takovém případě vytvořte vazbu mezi OTM-R a celkovým akčním plánem.

AMBIS VŠ nyní nemá vytvořenou OTM-R politiku, i když požadované principy jsou obsaženy v aktuálně platných – Statutu AMBIS VŠ, Směrnici CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců a dalších. Postup plánování, výběru i onboardingu jsou popsány procesy rámci systému řízení kvality ISO 9001. Formalizace otevřené politiky přijímání zaměstnanců je výchozí částí HRS4R. Aktuální stav na AMBIS VŠ jsme pospali v OTM-R checklistu.

Proces náboru nových zaměstnanců je v současné době popsán ve směrnici CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců, který popisuje celý proces získávání nových zaměstnanců od plánování potřeby, přes popis způsobů získávání nových zaměstnanců, definice pracovní nabídky, její zveřejnění, výběrové řízení, až po závěrečný výběr kandidátů. Další postup je součástí směrnice CVP-GŘ-01 Pracovní řád, ve kterém je popsán proces od uzavření pracovní smlouvy, přes změny pracovního poměru až k popisu možného ukončení. V této směrnici jsou také popsány povinnosti zaměstnanců. Směrnice CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců popisuje proces náboru v obecné rovině a chybí podrobnější popis principů, které uvádí Kodex, ale i tak jsou postupy výběrového řízení objektivní, transparentní a jsou při nich vždy zaručeny rovné příležitosti pro všechny zaměstnance.

Nedostatky, které byly zjištěny v rámci GAP analýzy a z OTM-R checklistu budou eliminovány prostřednictvím opatření zapracovaných do Akčního plánu

- bude zpracována jako centrální vnitřní předpis OTM-R politika, která bude zveřejněna a široce propagována, na základě které bude stanovena strategie náboru na AMBIS VŠ,
- společně s OTM-R politikou bude v souladu se systémem řízení kvality ISO 9001 vytvořena sada formulářů (šablon), které zjednoduší celou administraci náborového procesu,
- budou realizována on-line školení, kde budou s obsahem OTM-R politiky a s procesy, které z ní vychází, seznámeni všichni relevantní zaměstnanci AMBIS VŠ (vedoucí zaměstnanci, členové výběrových komisí, pracovníci HR oddělení ap.,
- bude nastaven systém kontroly kvality náborového procesu a bude zavedeno pravidelné vyhodnocování pokroku v dosahování cílů OTM-R.
- bude zpracován Kariérní řád,
- bude provedena analýza struktury vnitřních předpisů v personální oblasti a současně s jejich novelizací vycházející z nově vytvořené OTM-R politiky bude provedena jejich restrukturalizace tak, aby bylo pro zaměstnance snadnější se v nich orientovat,

- bude zkvalitněn náborový proces, při kterém se zaměříme na mentoring u nových zaměstnanců,
- budou aktualizovány interaktivní osnova vědy a výzkumu a interaktivní osnova pro vzdělávání jako centrální body, na kterých budou moci zaměstnanci najít potřebné informace a postupy,
- všechny relevantní dokumenty budou publikovány v českém a anglickém jazyce.

Pokud již vaše organizace má náborovou strategii, která zavádí principy „otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného“ náboru, uveďte prosím webový odkaz, kde lze tuto strategii nalézt na webových stránkách vaší organizace:

URL: --

4. IMPLEMENTACE

Obecný přehled očekávaného procesu implementace:

Po přípravné fázi, při které byly zpracovány výchozí dokumenty – OTM-R checklist, GAP analýza a Akční plán nastane fáze implementace. Ve fázi implementace bude pokračovat ve své práci jak řídicí výbor, tak i další členové realizačního týmu. K realizaci budou dle aktuálních potřeb přizváni další odborníci.

Řídicí výbor se bude scházet minimálně jednou za čtvrt roku a bude odpovědný za monitorování pokroku v implementaci Akčního plánu, kontrolovat plnění stanovených ukazatelů z časového i věcného hlediska, rozhodovat o strategických otázkách řešené problematiky, vyjadřovat se k vytvořeným a aktualizovaným dokumentům, určovat další osoby, které se na řešení jednotlivých dílčích úkolů a jejich kontrole budou podílet a dohlížet na soulad řešených aktivit s ostatními procesy na AMBIS VŠ.

Pracovní skupina se bude scházet dle potřeby (prezenčně nebo prostředky vzdálené komunikace, společně nebo v menších skupinách dle řešené problematiky), bude navrhnout formu, obsah a vazby k dalším realizovaným opatřením. Bude se vyjadřovat k připravovaným materiálům nebo se dle své odbornosti na přípravě těchto materiálů přímo podílet. Členové pracovní skupiny budou přenášet řešená témata v oblasti HR AWARD na svá pracoviště realizačního týmu zprostředkovávat zpětnou vazbu od ostatních zaměstnanců.

Podle pokynů řídicího výboru budou vybraní zaměstnanci připravovat návrhy nově vytvářených nebo aktualizovaných dokumentů dle své odbornosti a zkušeností. Vytvořené dokumenty pak budou diskutovány v řídicím výboru, pracovní skupině i v dalších skupinách zaměstnanců.

Jednotlivé činnosti bude za podpory řídicího výboru organizovat koordinátor projektu realizace, který je členem řídicího výboru a současně manažerem oddělení kvality na AMBIS VŠ, v úzké spolupráci především HR manažerkou AMBIS VŠ, do jejíž působnosti řešená oblast spadá. Ve spolupráci s pracovní skupinou a dalšími přizvanými odborníky bude zpracovávat podněty, návrhy a připomínky vzešlé z průběhu implementace a předkládat na jednání řídicího výboru informace o stavu realizace, dodržování časového harmonogramy prací a návrhy nových dokumentů.

Do Akčního plánu jsou zahrnuty dílčí úkoly na období následujících dvou let

Cílem Akčního plánu je standardizovat a zlepšit podmínky a pracovní prostředí pro akademické, ale i další pracovníky AMBIS VŠ. Bude aktualizován Etický kodex AMBIS VŠ tak, aby reflektoval současnou realitu v akademickém prostředí, a bude realizována rozsáhlá informační kampaň mezi všemi zaměstnanci. Bude ustavena Etická komise, která se bude zabývat případnými porušeními etických principů ze strany zaměstnanců AMBIS VŠ.

Interaktivní osnova vědy a výzkumu bude rozšířena o problémy vědecké a akademické etiky pro zaměstnance i studenty. Všechny relevantní dokumenty budou přeloženy do anglického jazyka.

Budou aktualizovány interní směrnice v personální oblasti tak, aby jednoznačně popsaly principy obsažené v Chartě a Kodexu s cílem podpořit již dnes fungující a transparentní procesy v oblasti plánování personálních potřeb, zveřejňování nabídek volných pozic a výběrových řízení na jejich obsazení. Bude implementován systém kontroly a stanoveny indikátory pro průběžné vyhodnocování účinnosti těchto procesů. Jako jeden z důležitých prvků pro zkvalitnění podmínek zaměstnanců bude zpracován Kariérní řád.

Bude rozvíjena politika nepřijatelnosti jakékoliv diskriminace na základě pohlaví, národnosti, sexuální orientace či náboženského přesvědčení. Jednotlivé směrnice a z nich odvozené procesy budou vytvářeny tak, aby snižovaly administrativní zátěž zaměstnanců a co nejvíce využívaly možností, které nabízí moderní technické prostředky. Bude rozpracován a systematizován systém mentoringu v rámci onboardingu nových zaměstnanců.

Pro účely kontroly průběhu implementace bude zpracován Ganttův diagram graficky znázorňující průběh realizace jednotlivých dílčích aktivit. Rovněž bude zpracován přehled plánovaných výstupů vždy s uvedením odpovědnosti a časového rámce plnění.

V závěru implementačního procesu bude realizována rozsáhlé dotazníkové šetření v rámci AMBIS VŠ, aby bylo možné porovnat rozdíly oproti přípravné fázi.

Témata HR AWARD budou propagována v rámci celé akademické obce i mimo ni. Na webové stránce <https://www.ambis.cz/hr-award> budeme publikovat základní dokumenty i průběh implementačního procesu.

Kontrola implementace:

Checklist	Podrobný popis a náležité zdůvodnění
<p>Jak bude prováděcí výbor a/nebo řídicí skupina pravidelně dohlížet na pokrok?</p>	<p>Řídicí výbor se bude na poradách scházet jednou za čtvrt roku. V případě potřeby bude svolán řídicí výbor i mimo pravidelné porady. Řídicí výbor bude sledovat plnění dílčích aktivit Akčního plánu a monitorovat příslušné ukazatele.</p>
<p>Jak hodláte zapojit výzkumnou komunitu, vaše hlavní zúčastněné strany, do procesu implementace?</p>	<p>Výzkumná komunita se účastní jako členové řídicího výboru a pracovní skupiny na práci realizačního týmu při naplňování dílčích aktivit Akčního plánu.</p> <p>V průběhu implementace se podílí na kontrole plnění dílčích cílů. Úkolem pracovní skupiny je posouzení úrovně naplnění monitorovacích ukazatelů a při zpracování podkladů pro řídicí výbor.</p> <p>V případě potřeby budou přizváni další odborníci k realizaci konkrétních aktivit.</p>
<p>Jak postupujete se sladěním organizačních politik s HRS4R? Ujistěte se, že HRS4R je uznáván ve výzkumné strategii organizace jako zastřešující politika lidských zdrojů.</p>	<p>I když v současné době nemá AMBIS VŠ zpracovanou OTM-R politiku, přistupuje v oblasti rozvoje lidských zdrojů tak, aby všechny kroky byly v souladu s Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků.</p> <p>Rozvoj lidských zdrojů je jednou z priorit Strategického záměru AMBIS VŠ pro období 2021–2030. Aktivity, které budou na základě Akčního plánu realizovány, vycházejí ze Strategického záměru a rozvíjejí ho, jsou tak plně v souladu se strategií vysoké školy</p> <p>V Plánu realizace Strategického záměru pro následující období budou obsaženy opatření realizované v oblasti personální politiky.</p>
<p>Jak zajistíte, aby navrhovaná opatření byla implementována?</p>	<p>Na implementaci Akčního plánu bude dohlížet řídicí výbor, který tvoří rozhodující představitelé vysoké školy – rektorka, generální ředitel, HR manažerka, prorektor pro vědu a výzkum, prorektor pro akreditace a kvalitu studia a manažer oddělení kvality. Složení řídicího výboru je tak zárukou implementace.</p> <p>Další představitelé a funkcionáři vysoké školy jsou v Akčním plánu pověřeni podílem na realizaci dílčích opatření.</p>

	<p>Zásadním úkolem, řídicího výboru je kontrola naplňování dílčích úkolů Akčního plánu, přičemž budou posuzována i rizika, která by mohla ohrozit splnění stanovených cílů.</p> <p>V případě potřeby bude provedena úprava časového harmonogramu tak, aby do cílového času byly všechny úkoly a indikátory v plném rozsahu naplněny.</p>
<p>Jak budete monitorovat pokrok (časovou osu)?</p>	<p>Na počátku realizace Akčního plánu bude zpracován podrobný harmonogram (časová osa) plnění dílčích úkolů s přehledným uvedením časového plánu a stanovením odpovědnosti. Tento harmonogram bude rozeslán všem osobám, které se na realizaci budou podílet. Kontrola časového plánu bude pravidelnou součástí porad řídicího výboru.</p> <p>Současně bude zpracován seznam požadovaných výstupů (dokumentů) s uvedením odpovědnosti a termínem plnění.</p>
<p>Jak budete měřit pokrok (ukazatele) s ohledem na další hodnocení?</p>	<p>U každé dílčí aktivity Akčního plánu jsou uvedeny indikátory.</p> <p>U měřitelných indikátorů bude pravidelně sledován vývoj jejich počtu s ohledem na časový plán jejich plnění. Bude vedena evidence těchto ukazatelů a v ní plnění sledováno.</p> <p>U neměřitelných ukazatelů bude prováděno „recenzní“ řízení mezi skupinami, jichž se daný výstup bude týkat. Toto recenzní řízení bude zpravidla probíhat formou řízených rozhovorů. Výstupy těchto posouzení budou pravidelně porovnávány s cíli, které byly na počátku řešení stanoveny a v případě odchylek budou stanovena nápravná opatření.</p> <p>V závěru implementace bude provedeno dotazníkové šetření tak, aby bylo možno srovnat pokrok oproti výchozímu stavu, tedy závěru roku 2022.</p>

Další poznámky/připomínky k navrhovanému procesu implementace:

Realizační tým pro přípravný a implementační proces byl sestaven tak, aby zajistil optimální průběh implementační fáze procesu – je sestaven z rozhodujících představitelů vysoké školy v oblasti personálního řízení – rektorky, generálního ředitele, HR manažerka, prorektora pro vědu a výzkum, prorektora pro akreditace a kvalitu studia a manažera oddělení kvality. Pracovní skupina složená z akademických (výzkumných) pracovníků je složena tak, aby byla reálným obrazem složení celého akademického sboru.

Základním krokem implementační fáze následující fáze bude vznik OMT-R politiky. Cílem bude nastavit standardní podmínky transparentního a otevřeného systému přijímání nových pracovníků vycházejícího z principu rovných příležitosti, který bude využívat moderní nástroje a metody výběru zaměstnanců. Spolu s tím musí být provedena popularizace tohoto procesu napříč celou vysokou školou.

Na základě vytvořené OMT-R politiky budou upraveny související vnitřní předpisy – např. CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců, CVP-GŘ-03 Hodnocení zaměstnanců, CVP-GŘ-03 Odměňování zaměstnanců, CVP-GŘ-01 Pracovní řád, CVP-P-08 Příprava, schvalování, podávání a kontrola projektů vědy a výzkumu, VP-PR-02 Plánování, evidence a šíření publikační činnosti, VP-PR-06 Smluvní výzkum, CVP-Pers-10 Minimální požadavky v oblasti vědy a výzkumu pro profesně zaměřené studijní programy, CVP-Pers-11 Odměňování publikační činnosti akademických pracovníků, OP-Pers-02 Minimální požadavky na vedoucí závěrečných prací, VP-PR-03 Interní grantová agentura, OP-Pers-01 Plán genderové rovnosti nebo CVP-P-09 Vyšetřování stížností týkajících se sexualizovaného násilí nebo sexuálního obtěžování. Vzhledem k množství vnitřních předpisů dojde před jejich aktualizací k analýze jejich struktury a následné restrukturalizaci.

Z OMT-R politiky bude rovněž vycházet Kariérní řád, který v souladu s vysokoškolským zákonem a dalšími interními předpisy zakotví základní principy a zásady rozvoje kariéry zaměstnanců AMBIS VŠ. Aktualizovat bude i Etický kodex tak, aby reflektoval současnou realitu akademického prostředí. V Etickém kodexu bude zřízena Etická komise, která bude rozhodčím orgánem v případě podezření na etické pochybení některého zaměstnance.

Rozvíjen bude i adaptační proces (onboarding) nových zaměstnanců AMBIS VŠ jako nástroj pro výchovu nových a perspektivních zaměstnanců. Pro úspěch adaptačního procesu bude rozvíjen systém mentoringu, který bude zakotven v některém z vnitřních předpisů.

Součástí akčního plánu je i vytvoření systému správy znalostí napříč celou vysokou školou tak, aby podpořil principy následnictví a rozvoje nových zaměstnanců AMBIS VŠ. Systém bude založen na sdílení „good practices“ v jednotlivých pracovních postupech a rolích. Současně bude vytvořena i systematická evidence vzdělávání zaměstnanců, která bude sloužit jako jeden z podkladů hodnocení zaměstnance, ale také jako zdroj nabídek vzdělávacích příležitostí pro ostatní.

Na webových stránkách AMBIS VŠ v sekci pro vědu a výzkum budou průběžně zveřejňovány výsledky dosažené zaměstnanci AMBIS VŠ ve vědě, výzkumu a vývoji tak, aby prezentovaly široké laické, ale i odborné veřejnosti dosažené úspěchy v této oblasti.

Aktualizovány budou interaktivní osnova (e-learning) vědy a výzkumu a interaktivní osnova pro vzdělávání tak, aby byly centrálním bodem, kde zaměstnanci najdou všechny relevantní informace a dokumenty potřebné pro jejich práci v daných oblastech.

Nedílnou součástí implementace bude popularizace dosahovaných výsledků při implementaci dílčích cílů Akčního plánu, popis dosavadních úspěchů. Na webové stránce <https://www.ambis.cz/hr-award> budou zveřejněny základní dokumenty a komentován postup implementace.