

**Popis procesu implementace principů  
HR AWARD  
na AMBIS vysoké škole, a.s.**

## 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.

### Jméno, pozice a řídicí linie/oddělení osob, které jsou přímo či nepřímo zapojeny do procesu HRS4R:

Řídící výbor HR AWARD	
Dr. Martina Mannová	rektorka
Radek Stavinoha	generální ředitel
Mgr. Petr Hušek, Ph.D.	prorektor pro akreditace a kvalitu studia
doc. Milan Jan Půček, Ph.D., MBA	prorektor pro vědu a výzkum
Bc. Eva Budínská	HR manažerka
Ing. Milan Hála	manažer řízení kvality koordinátor HR AWARD

Pracovní skupina HR AWARD	
prof. Ing. Rudolf Urban, CSc.	akademický a vědecký pracovník
doc. Hana Bohušová, Ph.D.	akademický a vědecký pracovník
doc. JUDr. Ing. Jana Majerová, Ph.D.	akademický a vědecký pracovník
doc. Ing. Michal Plaček, Ph.D., MCS	akademický a vědecký pracovník
doc. Ing. Gabriela Vaceková, Ph.D.	akademický a vědecký pracovník
Mgr. Milan Křápek, Ph.D.	akademický a vědecký pracovník
Ing. Magdalena Náplavová, Ph.D.	akademický a vědecký pracovník
Ing. Irena Tušer, Ph.D.	akademický a vědecký pracovník

<sup>1</sup> 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.

Organizace musí konzultovat 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.

Popis R1-R4 viz <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

### Jak byly výše uvedené skupiny zapojeny do analýzy GAP

Skupina zúčastněných stran	Formát konzultace	Výsledky
<b>Řídící výbor</b>	Pravidelná osobní a on-line jednání	<p>Řídící výbor se zabýval řízením celého projektu z hlediska strategického řízení, schvaloval členy pracovní skupiny, monitoroval průběh realizace a schvaloval jednotlivé dílčí kroky a výstupy. Více viz popis v další části.</p> <p>Členy řídicího výboru tvořili zástupci vedení AMBIS vysoké školy (dále jen „AMBIS VŠ“), tj. rektorka, generální ředitel, prorektor pro vědu a výzkum, prorektor pro akreditace, HR manažerka a anažer oddělení kvality (koordinátor HR AWARD na AMBIS VŠ). Složení řídicího výboru umožnilo propojení činnosti spojených s HR AWARD a s řízením vysoké školy. Tímto sestavením řídicího výboru by měla být zajištěna dlouhodobá udržitelnost aktivit spojených s certifikací HR AWARD.</p>
<b>Pracovní skupina</b>	Pravidelná osobní a on-line jednání	<p>Pracovní skupina se zabývala po odborné stránce jednotlivými tematickými oblastmi Charty pro výzkumné pracovníky i Kodexu. Podílela se na přípravě všech částí GAP analýzy – vyhodnocení jednotlivých vstupů pro GAP analýzu, dotazníkové šetření, zpracování GAP analýzy a následné tvorbě OTM-R Checklistu a Akčního plánu. Vzhledem k menší velikosti školy byla vytvořena pouze jedna větší pracovní skupina, která se zabývala všemi relevantními tématy. Pracovní skupina byla tvořena zástupci pracovníků na úrovních R1-R4. Nominaci i schválení jednotlivých členů pracovní skupiny vykonal Řídící výbor.</p>

<b>Akademičtí, vědečtí a administrativní pracovníci</b>	Dotazníkové šetření	Bylo provedeno rozsáhlé dotazníkové šetření mezi akademickými, vědeckými i administrativními pracovníky AMBIS VŠ s reprezentativní mírou návratnosti 74,2 %. Respondenti byli rozděleni do dvou skupin s na akademické a výzkumné pracovníky a na administrativní. Některé otázky byly pro obě skupiny totožné. U akademických a vědeckých pracovníků byla přidány otázky vycházející z Charty a Kodexu. Výstupy z dotazníkového šetření byly zahrnuty do GAP analýzy a využity jako vstupy pro Akční plán.
<b>Projektový tým</b>	Pravidelná a ad-hoc jednání dle postupu řešení projektu a aktuálních potřeb	Jde o koordinační pracovníky, kteří na operativní úrovni zajišťovali celý projekt na základě strategického řízení Řídícím výborem. Pracovníci se podíleli na podpoře činnosti nejen Řídícího výboru, ale i Pracovní skupiny. Z organizačního hlediska zajišťovali realizaci dotazníkového šetření a řízených rozhovorů. Podíleli se na zpracování dílčích materiálů a podkladů pro GAP analýzu, Akční plán i OTM-R Checklist. Pracovníci se podíleli i na dalších operativních úkolech, jako bylo zajištění komunikace a publicitě v rámci projektu, tvorbě zápisů apod.

### Jak byl jmenován výbor dohlížející na tento proces

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 AMBIS VŠ. Jeho hlavním účelem je kontrola kvality jednotlivých výstupů, management rizik a také zajištění provázanosti s ostatními procesy paralelně běžícími napříč celým AMBIS VŠ. Úlohou výboru je také nominace a schvalování členů Pracovní skupiny, která se podílí na celém procesu. 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 AMBIS VŠ a vytvořila pro jeho pracovníky co nejlepší prostředí pro práci. Výstupy z GAP analýzy a Akční plán včetně OTM-R politiky se promítnou do strategického záměru AMBIS VŠ pro období 2021+, což zajistí řadu synergických efektů při zpracování dokumentace a přímé zařazení jednotlivých opatření přímo do strategického záměru.

**Jak byla jmenována Pracovní skupina odpovědná za implementaci procesu HRS4R**

Jedním z cílů v rámci celého procesu bylo zapojení všech relevantních osob z řad výzkumných a vědeckých pracovníků R1-R4 napříč celou školou. Klíčovou roli v tomto hrála Pracovní skupina, která vzhledem k velikosti AMBIS VŠ 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 OTM-R 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, dotazníkové šetření mezi pracovníky. Pracovní skupina se věnovala hlavně návrhům pro Akční plán na základě výstupů vzešlých z GAP analýzy. Pracovní skupině se podařilo do celého procesu zapojit významnou většinu pracovníků AMBIS VŠ včetně administrativních i externích konzultantů.

**Jmenování Pracovní skupiny**

Pracovní skupina byla tvořena zástupci pracovníků na úrovni R1–R4. Nominaci i jmenování jednotlivých členů pracovní skupiny vykonal Řídící výbor.