



Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků a začlenění jejich zásad do Strategického plánu Masarykovy univerzity na období 2021-2028.

Strategický záměr Masarykovy univerzity (dále jen MU nebo univerzita) na léta 2021-2028 je zásadním koncepčním rozvojovým dokumentem, který určuje směřování MU v oblasti vzdělávání, výzkumu, společenské role a jejího infrastrukturního rozvoje pro následující roky a je výsledkem intenzivní celouniverzitní diskuse. Do Strategického záměru Masarykovy univerzity na léta 2021-2028 jsou zapracovány vize a strategické cíle v oblasti lidských zdrojů, které jsou relevantní pro principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (https://www.muni.cz/media/3322127/strategicky_zamer_mu_2021_2028.pdf)

V souladu s vizí bude Masarykova univerzita v roce 2028:

- Univerzita, která je příkladem odpovědného a náročného zaměstnavatele, který jedná v souladu se zásadami transparentnosti, rovnosti a nediskriminace, podporuje dosahování profesních cílů a zároveň slaďuje pracovní a osobní život všech svých zaměstnanců.
- Univerzita, která je vzorem ve své vnitřní kultuře, ve schopnosti dosahovat konsenzu, v harmonizaci svých součástí ve prospěch univerzity jako celku a v integritě pracovního a studijního prostředí, které se vyznačuje vysokými etickými a profesními standardy.

Strategickým cílem v oblasti personálního řízení a rozvoje zaměstnanců je zejména vytvoření motivujícího prostředí prostřednictvím odměňování mimořádně kvalitních a výjimečných pracovních výsledků, poskytování rovných příležitostí a podmínek pro individuální rozvoj a kariérní růst zaměstnanců a podpora slaďování pracovního a osobního života.

V letech 2023-2025 bude MU realizovat dlouhodobé strategické záměry prostřednictvím navrhovaných opatření, která jsou relevantní pro HRS4R v následujících oblastech:

I. PERSONÁLNÍ ŘÍZENÍ

Strategický záměr:

Být prestižním zaměstnavatelem se sdílenou interní kulturou a otevřenou personální politikou na úrovni předních evropských univerzit s odpovídajícími procesy a personálními nástroji.

Navrhované opatření:

Rozvoj personálního marketingu s cílem posílit značku Masarykovy univerzity jako prestižního zaměstnavatele.

Restrukturalizace kariérního webu MU, budování databáze uchazečů, náborová kampaň v oblasti lidských zdrojů, inspirace od hvězd (WS na vybraná témata s vedoucími pracovníky v oblasti lidských zdrojů), účast na akcích v oblasti lidských zdrojů s cílem získat odborné zkušenosti a sdílet dobrou praxi.

Strategický záměr:

Vytvářet motivující prostředí odměňováním kvalitních a výjimečných pracovních výsledků, poskytováním rovných příležitostí a podmínek pro individuální rozvoj a kariérní růst zaměstnanců a podporou rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Navrhované opatření:

Vytvoření základního rámce well-being pro zaměstnance MU, zavedení výstupů hodnocení zaměstnanců, kariérní webová stránka pro zaměstnance a zavedení nástrojů pro kariérní rozvoj, včetně možnosti využití psychologického a kariérního poradenství.

Strategický záměr:

Zavedení opatření k zamezení akademického inbreedingu, zejména při obsazování míst akademických a vědeckých pracovníků na základě otevřených výběrových řízení vyhlášených na mezinárodní úrovni a při uplatnění kritéria mimouniverzitního pracovního zapojení.

Navrhovaná opatření:

Implementace nového Řádu výběrového řízení Masarykovy univerzity vypracovaného v letech 2021-2022 v souladu s principy otevřenosti, transparentnosti a zásluhovosti (OTMR) na univerzitních součástech/fakultách.

Bude dále rozvíjena a aktualizována e-aplikace pro nábor a výběrová řízení Jobs.MU, která ulehčí administrativní zátěž v procesu a podpoří implementaci nového Řádu výběrového řízení, včetně požadavků fakult a dalších součástí MU, např. možnost zasílat členům výběrové komise odkaz na poslední výběrové řízení, informační e-mail členům komise (možnost nastavení intervalu zasílání).

Členové výběrových komisí absolvují školení o pravidlech a výběrovém řízení formou e-learningu, který byl vytvořen v českém a anglickém jazyce.

Strategický záměr:

Vytvoření a provádění koncepce stanovující postupy a kritéria pro zaměstnávání postdoktorandů (nábor, podmínky, péče o tyto pracovníky atd.).

Navrhované opatření:

Implementace univerzitních směrnic Zásady a doporučení pro personální řízení postdoktorátských pozic na Masarykově univerzitě.

Strategický záměr:

Realizace programů podpory kariéry akademických pracovníků (zaměřených na habilitaci nebo jmenování profesorem v rámci jednotlivých součástí univerzity), výzkumných pracovníků a neakademických pracovníků.

Navrhovaná opatření:

Implementace Směrnice – Kariérní systém na Masarykově univerzitě – celouniverzitní rámec zásad pro kariérní rozvoj a růst akademických i neakademických pracovníků univerzity na úrovni součástí/fakult.

Bude vypracován a zaveden celouniverzitní kariérní řád pro všechny akademické a vědecké pracovníky (R 1–R 4) na úrovni univerzitních pracovišť/fakult.

Bude vytvořen a zaveden celouniverzitní systém kariérního poradenství pro zaměstnance na úrovni univerzitních jednotek/fakult.

Strategický záměr:

Posílení vnímání pracovní etiky a jednání všech zaměstnanců v rámci osobní integrity, informovanosti a metodických opatření v této oblasti, včetně právních služeb.

Navrhovaná opatření:

MU zveřejní revidovaný etický kodex v červenci 2023.

Od roku 2023 do roku 2025

Implementace etického kodexu do praxe, nastavení ochrany práv, pořádání seminářů a vzdělávacích aktivit i v souvislosti s realizací Plánu rovnosti žen a mužů, realizace opatření z GEP, realizace poradenství pro zaměstnance a podpora prevence.

II. ZÍSKÁVÁNÍ A UDRŽENÍ VÝKONNÝCH A VÝJIMEČNÝCH ZAMĚSTNANCŮ A PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Strategický záměr:

Modernizace a zavedení individuálního hodnocení akademických, vědeckých a neakademických pracovníků, včetně jeho harmonizace s ostatními typy hodnocení na univerzitě.

Navrhované opatření:

Stávající aplikace navržená a implementovaná jako platforma pro hodnocení výkonu zaměstnanců (EVAK) na MU, která je pravidelně revidována, bude do konce roku 2024 aktualizována, zejména v souladu s novými kritérii výkonu a novým rámcem EU - Dohoda o reformě hodnocení výzkumu, https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf. Zahrnuta budou i nová kritéria pro hodnocení kvality výuky.

Strategický záměr:

mapování potřeb zaměstnanců na všech funkčních úrovních a stanovení požadavků specifikujících kritéria pro jejich kariérní růst a další rozvoj.

Navrhované opatření:

Celouniverzitní rámec kariérního rozvoje výzkumných pracovníků R 1 - R 4 bude vytvořen v souladu s Research Comp nabízí evropský referenční rámec pro výzkumné pracovníky (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1>).

Strategický záměr:

Definování kritérií a vytvoření systému pro identifikaci talentů mezi zaměstnanci univerzity s cílem jejich dalšího rozvoje a přípravy na budoucí vedoucí nebo odborné pozice.

Navrhovaná opatření:

Celouniverzitní politika řízení talentů bude vypracována a implementována na univerzitních jednotkách/úrovních fakult.

V roce 2023 otevření celouniverzitní diskuse na téma talent managementu a talentové strategie na MU, pořádání vzdělávacích aktivit na toto téma.

Strategický záměr:

Nastavení adaptačního procesu pro akademické a neakademické pracovníky, kteří nastupují na nové pozice (vedoucí, vedoucí oddělení atd.), aby se urychlilo jejich začlenění v souvislosti s nejnovější náplní práce a odpovědností.

Navrhovaná opatření:

Nastavení adaptačního procesu pro stávající akademické i neakademické pracovníky, kteří nastupují na nové pozice na univerzitě (školitel, vedoucí pracoviště atd.).

E - adaptace - vývoj aplikace Adaptace, možnost využití aplikace pro výstupní list zaměstnance, včetně výstupního procesu zaměstnance.

Strategické záměry:

Zavedení preventivních nástrojů k předcházení nežádoucímu chování (např. šikaně, diskriminaci, sexuálnímu obtěžování atd.), jakož i nástrojů pomoci v případě, že k němu dojde.

Uplatnění stávajících nástrojů podporujících částečné zapojení a následně plný návrat pečujících rodičů o děti nebo blízké osoby do pracovního života v rámci jednotlivých složek a jejich pracovišť – částečné úvazky (a jiné formy zaměstnání), pružná pracovní doba, výkon práce v rámci home office (vč. využití IT nástrojů pro online účast na jednáních, vzdálený přístup k datům apod.), sdílené pracovní místo.

Podpora provozu dětských skupin nebo mateřských škol v rámci jednotlivých (nebo více) součástí univerzity.

Navrhovaná opatření:

Realizace celouniverzitního plánu rovnosti žen a mužů (opatření na období 2022-2024), který byl navržen a schválen v prosinci 2021.

https://www.muni.cz/media/3371580/gender_equality_plan_mu_gep_mu_en.pdf.

MU již zavedla a bude zavádět řadu opatření na podporu rovnosti žen a mužů v rámci strategického závazku univerzity dodržovat zásady transparentnosti, rovnosti a odpovědnosti a zároveň sladit pracovní a osobní život všech svých zaměstnanců a studentů. Univerzita bude tento závazek prosazovat na úrovni svých součástí i prostřednictvím aktivit univerzity jako celku. Jednotlivé odborné útvary rektorátu MU budou při jeho naplňování spolupracovat s fakultami. Plán poskytuje rámec pro přípravu a realizaci účinných opatření k dosažení cílů v prioritních oblastech rovnosti žen a mužů na MU a v rámci součástí MU.

III. SYSTEMATICKÝ ROZVOJ A ŠKOLENÍ ZAMĚSTNANCŮ

Strategické záměry:

Rozšíření portfolia Centra rozvoje pedagogických kompetencí MU, pokud jde o formu a obsah aktuálně poskytovaných kurzů podle fungující a přenositelné zahraniční praxe a v návaznosti na potřeby jednotlivých cílových skupin.

Vytvoření komplexní nabídky pro uspokojení vzdělávacích a rozvojových potřeb zaměstnanců v oblasti osobních kompetencí, manažerských kompetencí, kompetencí pro efektivní využívání IT technologií, cizích jazyků atd.

Podpora specifických cílových skupin zaměstnanců při dalším rozvoji a získávání klíčových kompetencí pro zvýšení efektivity a kvality jejich práce (např. začínající akademičtí a vědečtí pracovníci, akademičtí, vědečtí a neakademičtí pracovníci na vedoucích pozicích, pracovníci na různých neakademických pozicích atd.).

Navrhovaná opatření:

Další institucionální rozvoj Centra rozvoje kompetencí (CERPEK), které bylo založeno v roce 2022, z hlediska rozšíření rozsahu a rozmanitosti vzdělávacích aktivit.

Rozvoj IT platformy pro vzdělávání zaměstnanců – Celouniverzitní platforma pro rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, kde by byly nabízeny jednotlivé aktivity napříč MU i mezi fakultami, a to nejen z centra CERPEK, ale i plošně, s možností přihlašování, registrace zájemců, včetně "náhradníků", s automatickým a řízeným zasíláním e-mailů přihlášených účastníků, "účastí na akci" a jejím přenosem do příslušných IT systémů MU tak, aby bylo zajištěno sledování vzdělávání zaměstnanců.

IV. VÝZKUM A DOKTORSKÉ STUDIUM

Strategické záměry:

Zavést vyšší standardy v doktorském studiu napříč obory s důrazem na kvalitu vědeckých výsledků doktorandů, získávání mezinárodních zkušeností během doktorského studia a dodržování studijního plánu.

Věnovat náležitou pozornost socioekonomickému postavení doktorandů a jejich plnému začlenění do vědecké komunity jako nadějných kolegů, aby se posílila jejich motivace k úspěšnému dokončení studia a následné kariéře.

Navrhovaná opatření:

V oblasti mezinárodní doktorské excelence:

Podpora zahraničních výjezdů doktorandů prostřednictvím fakultních stipendijních programů (povinné zahraniční výjezdy, další zahraniční mobility, výjezdy v rámci dvojího vedení disertační práce /cotutelle/spolupráce doktorandů).

V případě mimořádných událostí účast doktorandů na virtuálních variantách vzdělávání (tzv. virtuální výjezdy do zahraničí, online vzdělávací semináře, workshopy, kurzy apod.).

Zapojení zahraničních odborníků do průběhu doktorského studia, ať už jako oponentů disertačních prací, členů zkušebních komisí pro obhajoby disertačních prací nebo školitelů či konzultantů doktorandů).

V oblasti zvyšování úspěšnosti studentů a podpory vynikajících studentů:

Administrace a příprava ocenění prorektora pro výzkum a doktorské studium.

Informovanost doktorandů a jejich školitelů o oceněních jako motivačním prvku.

Uskutečnění slavnostního předávání cen studentům a jejich nadřízeným.

V oblasti Zvyšování kompetencí aktérů doktorského studia:

Organizace a realizace kurzu FRESHERS: Dovednosti pro vědeckou kariéru pro doktorandy všech studijních programů, zaměřený na rozvoj dovedností mladého vědce.

realizovat vzdělávací a rozvojové aktivity pro doktorandy, jako jsou letní školy (rozvoj pedagogických dovedností) a další doplňkové aktivity.

MUNI PhD Career Days (kariéerní příležitosti pro mladé vědce), včetně související akce To Postdoc Out! (příležitosti pro výjezdy po ukončení doktorského studia), PhD Day (pro studenty prvních ročníků a uchazeče o studium).

provádění vzdělávacích a rozvojových aktivit pro školitele za účelem kvalitního a efektivního vedení doktorandů a případně i pro další členy akademické obce. Odborné komplexní nastavení procesu rozvojových a vzdělávacích aktivit.

V oblasti Zapojení doktorandů do popularizace vědy:

Příprava popularizačních a komunikačních kurzů pro doktorandy ve spolupráci s výzkumným oddělením CERPEK. Cílem kurzů je procvičit popularizační aktivity a zprostředkovat jejich význam.

Zapojení odborníků a úspěšných popularizátorů z MU do kurzů pro doktorandy. Základy systému mentoringu.

V. INFORMAČNÍ SYSTÉMY A IT PODPORA; INFORMAČNÍ ZDROJE, DATA PRO PODPORU ROZHODOVÁNÍ, VĚDECKÁ DATA

Strategický záměr:

Vytvoření a provádění univerzitní strategie pro širší využívání režimu otevřeného přístupu a otevřených dat.

Navrhovaná opatření:

Realizace univerzitní strategie otevřeného přístupu, která byla vypracována v letech 2021-2022 v rámci projektů H 2020 na univerzitní a fakultní úrovni, a to:

Implementovat DMP+ jako rozšíření Data Stewardship Wizard pro plánování vědeckých výsledků (publikací a dat) na MU (včetně propojení s INET/ISEP) - v rámci příslušných Interních informačních systémů, jako je ISEP (INET), bude k dispozici ve vazbě na Data Stewardship Wizzard.

Propojení publikování na MU s ORCID - integrace ORCID do IS MU - Implementace ORCID je spojena s Národním centrem ORCID a institucionálním členstvím MU, které začíná 1. 4. 2023.

Zavedení opatření k zajištění využití synergií mezi otevřenou vědou a transferem technologií - 1. část – spolupráce mezi TTC (Centrum transferu technologií MU) a týmem Open Science Core a Implementační skupinou.

Aktivní podpora národních iniciativ Otevřená věda, včetně vedení některých dílčích aktivit - 1. část – MU se bude aktivně podílet na činnosti CZARMA.CZ (<https://www.czarma.cz/en>).

Analýza možností zapojení a spolupráce ve vybraných mezinárodních organizacích a aliancích otevřené vědy - 1. část – MU je aktivním členem mezinárodních organizací. Institucionální členství je v současné době řešeno v asociacích LIBER a Arxiv.org, do budoucna se bude rozvíjet v rámci Open Science Framework.

Strategický záměr:

Posílit efektivitu a flexibilitu fungování univerzity ve všech oblastech činnosti prostřednictvím IT podpory, elektronických procesů a služeb uživatelům podle jejich aktuálních potřeb a stát se v maximální možné míře bezpapírovou institucí.

Navrhovaná opatření:

Od roku 2023 do roku 2025

Vývoj datového skladu a realizace dalších pilotních projektů analýzy dat pomocí pokročilých nástrojů v různých oblastech řízení univerzity a jejích součástí.

Rozvoj zaměstnaneckého portálu MU a podpora jeho využívání součástmi univerzity.

VI. VNITŘNÍ KULTURA A SOCIÁLNÍ PŘÍNOS

Strategický záměr:

Působit jako centrum společenského, kulturního a sportovního života pro studenty, zaměstnance a veřejnost a vytvářet platformy a příležitosti pro setkávání a šíření znalostí.

Navrhované opatření:

Uspořádání prvního MUNI Day - nové sportovní a kulturní akce univerzity v roce 2023.

Strategický záměr:

Posílit esprit de corps studentů, zaměstnanců a absolventů univerzity a vytvořit univerzitní komunitu sdílející společné hodnoty jako základní předpoklad pro plnění všech univerzitních rolí.

Navrhované opatření:

Reforma systému ochrany práv na MU: úprava a doplnění vnitřních procesů ochrany práv o univerzitního ombudsmana a zahájení jeho činnosti v roce 2023.

Tento dokument byl schválen:

prof. PhDr. Jiří Hanuš, Ph.D.

Prorektor pro personální a akademické záležitosti, Masarykova univerzita

V Brně, březen 2023