

Popis procesu

Proces přípravy HR Excellence in Research Award musí zapojit všechna řídicí pracoviště, která jsou přímo či nepřímo odpovědná za personální otázky výzkumných pracovníků. Typicky sem patří prorektor pro výzkum, vedoucí personálního útvaru a další administrativní pracovníci.

Strategie HR Excellence in Research musí zároveň konzultovat relevantní zainteresované strany a zapojit reprezentativní komunitu výzkumných pracovníků napříč úrovněmi R1 až R4 a dále ustanovit výbor dohlížející na průběh procesu a pracovní skupinu odpovědnou za jeho implementaci.

Uveďte prosím jméno, pracovní pozici a řídicí linii / pracoviště osob, které jsou ve vaší organizaci přímo či nepřímo zapojeny do procesu HR Excellence in Research.

Jméno	Pozice	Řídící komise	Pracovní skupina	Úsek management/oddělení
Tomáš Etrych	Ředitel ústavu, Vedoucí oddělení Biolékařské polymery R4	X		Kancelář ředitele, Oddělení Biolékařské polymery
Jiří Kotek	Bývalý ředitel, Předseda atestační komise	X		Kancelář ředitele
Petr Štěpánek	Bývalý pověřenec řízením, výzkumný pracovník odd. Nadmolekulární polymerní systémy R4	X		Odd. Nadmolekulární polymerní systémy
Zdenka Sedláková	Předsedkyně Rady ústavu, vedoucí oddělení Řízené makromolekulární syntézy R4	X		Odd. Řízené makromolekulární syntézy
Václav Ježdík	Vedoucí THS, Zástupce ředitele pro ekonomiku a provoz	X		Technicko hospodářská správa (THS)
Zdeněk Starý	Člen Rady ústavu, vedoucí odd. Zpracování polymerních materiálů R4	X		Odd. Zpracování polymerních materiálů
Pavel Slabihoudek	Člen Kolegia ředitele, vedoucí Kanceláře ředitele	X	X	Kancelář ředitele
Petr Šálek	Člen Kolegia ředitele, výzkumný pracovník v odd. Biomateriály a bioanalogické systémy R3	X	X	Odd. Biomateriály a bioanalogické systémy

Richard Laga	Vedoucí odd. Polymerní a koloidní imunoterapeutika R4	X		Odd. Polymerní a koloidní imunoterapeutika
Jana Dvořáková	Předsedkyně odborové organizace, zástupkyně vedoucího odd. Biomateriály a bioanalogické systémy R3		X	Odborová organizace, odd. Biomateriály a bioanalogické systémy
Anna Golunová	Výzkumná pracovnice v odd. Biomateriály a bioanalogické systémy R2		X	Odd. Biomateriály a bioanalogické systémy
Gloria Huerta Angeles	Výzkumná pracovnice v odd. Zpracování polymerních materiálů R3		X	Odd. Zpracování polymerních materiálů
Anna Małgorzata Świątek	Výzkumná pracovnice v odd. Polymerní částice R3		X	Odd. Polymerní částice
Kevin Kotalík	Výzkumný pracovník v odd. Biolékařské polymery R1		X	Odd. Biolékařské polymery
Priscilla de Souza Lima	Výzkumná pracovnice v odd. Zpracování polymerních materiálů R1		X	Odd. Zpracování polymerních materiálů
Thomas Petrus H. Hix-Janssens	Výzkumný pracovník v odd. Vodivé polymery R2		X	Odd. Vodivé polymery
Hana Kostková	Vedoucí projektového oddělení, zástupkyně vedoucího Technicko hospodářské správy		X	Technicko hospodářská správa (THS)
Leona Pejcharová	HR AWARD administrátorka		X	Kancelář ředitele
Petra Valešová	Personalistka		X	Technicko hospodářská správa (THS)
Lucie Kaprálková	Právnička		X	Kancelář ředitele

Vaše organizace musí konzultovat relevantní zainteresované strany a zapojit reprezentativní komunitu výzkumných pracovníků napříč kategoriemi R1 až R4 a zároveň ustanovit výbor dohlížející na proces a pracovní skupinu odpovědnou za implementaci procesu HR Excellence in Research.

Uveďte, jakým způsobem byly skupiny výzkumných pracovníků zapojeny do GAP analýzy:

Klíčoví aktéři	Způsob konzultace	Čím přispěli
Výzkumní pracovníci na úrovních R1–R4 (čeští i zahraniční) a rovněž administrativní a technicko-podpurná pracoviště.	Dotazníkové šetření 08–09/2024, kterého se zúčastnilo celkem 161 z přibližně 250 zaměstnanců ústavu.	Dotazník pro výzkumné pracovníky pokrýval všechna témata obsažená v Chartě výzkumného pracovníka z roku 2023 a v OTM-R Checklist. Obsahoval přibližně 150 otázek, přičemž jednotlivým respondentům byly zobrazovány pouze otázky relevantní pro jejich pracovní pozici, délku zaměstnání a další související charakteristiky. Převážně byly použity Likertovy škály, doplněné o několik otevřených otázek.
Zaměstnanci (všichni)	Shromáždění zaměstnanců/pracovníků	(12/2024) Ředitel ústavu prezentoval všem zaměstnancům na výročním Shromáždění zaměstnanců/pracovníků zapojení IMC do procesu získání ocenění HR Excellence in Research Award, včetně představení následujících kroků a shrnutí hlavních zjištění vyplývajících ze zaměstnaneckého dotazníkového šetření.
Řídící komise	Prezenční setkání, tematické diskuse a zpětná vazba poskytovaná prostřednictvím sdílených online dokumentů. V průběhu roku došlo ke změnám na pozici ředitele i na několika dalších pozicích; složení výboru však zůstalo nezměněno, přičemž ve finální verzi dokumentu byly upraveny pouze role jednotlivých členů.	Řídící výbor přispěl rozsáhlými zkušenostmi z oblasti řízení i výzkumu, čímž zajistil, že dokumenty připravené v úvodní fázi jsou prakticky využitelné a zároveň odpovídají organizační kultuře i právnímu rámci ústavu. Jejich odborné zkušenosti byly klíčové pro formulaci realistické a dlouhodobě udržitelné strategie. Všechny relevantní dokumenty byly v rámci Řídícího výboru projednány a připomínkovány.
Pracovní skupina	Prezenční setkání, tematické diskuse a zpětná vazba poskytovaná prostřednictvím sdílených online dokumentů.	Od počátku úvodní fáze probíhaly konzultace v rámci pracovní skupiny (WG) převážně formou individuálních jednání mezi administrátorkou HR Award a odborníky z příslušných oblastí (HR, právní agenda, zástupci kategorií R1–R4). Tyto konzultace sloužily jako podklad pro přípravu

		dotazníku. Od června 2025 pracovní skupina řeší konkrétní témata prostřednictvím sdílených dokumentů a širší otázky projednává během prezenčních setkání. Praktické zkušenosti výzkumných pracovníků byly obzvláště cenné při sladění analýzy se skutečnými potřebami a výzvami ústavu. Všechny relevantní dokumenty byly v rámci pracovní skupiny projednány a připomínkovány.
--	--	---

Popište prosím, jak byl ustanoven výbor dohlížející na process přípravy dokumentů a jakým způsobem pracoval (zasedání, rozhodování apod.):

Členové Řídícího výboru byli nominováni administrátorkou HR Award ve spolupráci s ředitelem ústavu. Konečné složení následně schválilo Kolegium ředitele tak, aby bylo zajištěno vyvážené zastoupení z hlediska seniority, výzkumných úrovní, odborných zkušeností, genderu i věku. Každý člen potvrdil svou účast a byl seznámen s plánovaným postupem prací a dalšími kroky procesu.

Jednání Řídícího výboru probíhala podle předem stanovené agendy a struktury a byla vedena administrátorkou HR Award, která pro diskusi připravovala konkrétní témata a otázky. Setkání se konala v klíčových fázích procesu, aby členové mohli vyhodnotit dosažený pokrok, projednat pracovní verze dokumentů a poskytnout strategická doporučení pro další postup. Vedle prezenčních jednání se členové aktivně zapojovali také do připomínkování prostřednictvím sdílených online dokumentů, kde byly průběžně shromažďovány a diskutovány návrhy úprav.

Díky odborným zkušenostem členů výboru výsledná strategie řízení lidských zdrojů navazuje na silné stránky ústavu a vytváří pevný základ pro její efektivní implementaci v následujících letech.

Popište prosím, jakým způsobem byla ustanovena pracovní skupina realizující GAP analýzu:

Členové pracovní skupiny byli nominováni administrátorkou HR Award ve spolupráci s ředitelem ústavu. Při sestavování skupiny byl kladen důraz na vyvážené zastoupení z hlediska genderu, věku, výzkumné úrovně (R1–R4), odborných zkušeností i specializace, včetně zapojení zahraničních pracovníků. Navržené složení následně schválilo Kolegium ředitele. Každý člen byl poté oficiálně osloven s žádostí o potvrzení účasti, byl seznámen s cíli a strukturou pracovního procesu a vyjádřil svou ochotu aktivně se na realizaci iniciativy podílet.