



**Univerzita
obraný**

Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti vědy (HRS4R) Univerzity obrany – Akční plán

Brno 2023

Identifikační číslo: 819854-873577

Název hodnocené organizace: Univerzita obrany (v textu též „univerzita“ nebo „UO“)

Kontaktní údaje na organizaci: Univerzita obrany, Kounicova 155/65, Brno 662 10, www.unob.cz

Datum podání: 17. srpna 2023

1. INFORMACE O ORGANIZACI

Údaje platné k 31. 12. 2022

ZAMĚSTNANCI & STUDENTI	FTE (ekvivalent na plný úvazek)
Celkem výzkumní pracovníci = zaměstnanci, držitelé stipendií, Ph.D. studenti na plný nebo částečný úvazek zapojení do výzkumu	503
Z toho mezinárodní (tj. cizí státní příslušníci)	13
Z nichž jsou financovány externě (tj. pro koho je organizace hostitelskou organizací)	0
Z toho žen	145
Z toho výzkumní pracovníci ve fázi R3 nebo R4 = výzkumní pracovníci s velkou mírou autonomie, obvykle zastávající status hlavního řešitele nebo profesora	125
Z toho ve fázi R2 = ve většině organizací odpovídající postdoktorské úrovni	222
Z toho ve fázi R1 = ve většině organizací odpovídající doktorské úrovni	156
Celkový počet studentů (pokud je to relevantní)	1728 (121 Ph.D. studentů)
Celkový počet zaměstnanců (včetně vedoucích, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků)	987

FINANCOVÁNÍ VÝZKUMU (údaje za poslední fiskální rok)	€
Celkový roční rozpočet organizace	-
Roční příjmy, vládní financování organizace (určené pro výzkum)	3 698 050,12
Roční soutěžní vládní financování (určené pro výzkum, získané v konkurenci/soutěži s jinými organizacemi – včetně financování EU)	2 267 354,99
Roční financování ze soukromých nevládních zdrojů určené na výzkum	-

ORGANIZAČNÍ PROFIL (velmi stručný popis organizace, max. 100 slov)

Univerzita obrany, jako státní vojenská vysoká škola, je mezinárodně uznávané centrum vzdělávací, tvůrčí a expertní činnosti v oblasti obrany a bezpečnosti. Posláním Univerzity obrany je příprava vojenských profesionálů a dalších vysokoškolsky vzdělaných odborníků působících ve sféře obrany a bezpečnosti České republiky a států, se kterými má Česká republika mezinárodní smluvní závazky. Univerzita obrany je taktéž výzkumnou institucí v souladu se zákonem č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích. Univerzita obrany je financována z rozpočtu kapitoly Ministerstva obrany. V současné době má přes 1.800 studentů, rektorát, tři fakulty, dva ústavy, tři centra a školní pluk.

2. SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY SOUČASNÉ PRAXE

Uveďte přehled silných a slabých stránek současné praxe ve čtyřech tematických okruzích Charty a Kodexu ve vaší organizaci.

Oblast Charty a Kodexu	SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY
Etické a profesní aspekty	SILNÉ STRÁNKY Zaměstnanci a studenti se řídí Etickým kodexem Univerzity obrany, zaměstnanci a studenti – vojáci z povolání rovněž Etickým kodexem zaměstnanců Ministerstva obrany. U univerzity je zaručena svoboda výzkumu a jsou (do vysoké míry) dodržovány etické zásady. Garance profesionálního přístupu a řádných postupů v oblasti výzkumu jsou zakotveny v národní a rezortní legislativě a ve vnitřních předpisech, pro zabezpečení řádných postupů ve výzkumné činnosti jsou uplatňovány kontrolní mechanismy. Zaměstnanci a studenti mají prostřednictvím interní aplikace <i>Informační portál výzkumu, vývoje a inovací</i> přístup k různým doporučením, návodům a příkladům realizace výzkumné praxe a publikační činnosti, včetně respektování citačních norem, a dále také vzory smluv pro spolupráci (o účasti na projektu, vypořádání výsledků výzkumu a vývoje, licenční smlouvy apod.). Na univerzitě byl koncem roku 2022 zahájen proces k dosažení otevřeného a neomezeného přístupu k výsledkům výzkumu (tzv. Open Access). Univerzita průběžně poskytuje odborné komentáře k aktuálnímu dění zejména v otázkách mezinárodní bezpečnosti, zpřístupňuje výsledky výzkumu široké laické veřejnosti v rámci možností s ohledem na ochranu utajovaných skutečností a bezpečnostně citlivých, avšak neutajovaných informací. SLABÉ STRÁNKY Dostupnost části významných dokumentů je pouze v národním jazyce. Dosud nebyl dosažen standard dvojjazyčné komunikace zaměstnanci a studenty doktorských studijních programů (dále je „DSP“) v běžném provozu UO. Univerzita nemá zpracována podrobnější pravidla pro uznávání spoluautorství.

	Dosud se nepodařilo prosadit v běžné praxi všech výzkumných pracovníků nastavení etického rámce výzkumu jako běžného standardu. Proces Open Access ještě není zcela dokončen.
Nábor a výběr	SILNÉ STRÁNKY Univerzita se řídí zásadami rovnosti a nediskriminace. Politika náboru a výběru nových zaměstnanců se řídí univerzitními dokumenty, které ošetřují rovné zacházení. Požadavky na členy výběrové komise jsou přesně definovány a výběrové postupy jsou přesně nastaveny. Požadavky na uchazeče jsou veřejně dostupné u jednotlivých oznámení o volných pracovních a služebních místech a výběrových řízeních na webových stránkách univerzity. Výběrové řízení probíhá na základě předem stanovených podmínek, kdy jsou zjišťovány předpoklady uchazečů pro práci na konkrétním pracovním nebo služebním místě. Při výběru je vybalancováno hledisko výsledků v tvůrčí činnosti s dalšími hledisky (zejm. pedagogická činnost, schopnost a zkušenosti s týmovou prací, zkušenosti s transferem znalostí, podle obsazované pozice s řízením výzkumných pracovníků). SLABÉ STRÁNKY Nejsou nastavena přesnější pravidla pro začínající výzkumné pracovníky a řešení problematiky specifického přístupu ke znevýhodněným skupinám. Částečná absence žen ve výběrových komisích z důvodu nízké obsazenosti pracovních pozic ženami. Chybí úprava systémového přístupu k informovanosti všech uchazečů, případně zajištění průkaznosti.
Pracovní podmínky a sociální zabezpečení	SILNÉ STRÁNKY Právní předpisy na národní, rezortní a vnitřní úrovni univerzity jsou v souladu s evropskými právními předpisy. Tyto předpisy ošetřují diskriminaci, rovnost a další etické standardy na pracovišti. U zaměstnanců v pracovním poměru je zohledněn princip seniority v rámci zařazení do platového stupně příslušné platové třídy, a to podle počtu let započitatelné praxe. Podobně je u zaměstnanců ve služebním poměru stanoven služební tarif. Úsilí o poskytování pracovních podmínek umožňujících všem akademickým pracovníkům a studentům DSP harmonizovat pracovní a soukromý

	život (vč. péče o děti či jiné členy domácnosti vyžadující péči), pracovat na rozvoji kariéry, je ukotveno i ve strategických dokumentech UO. Univerzita umožňuje zaměstnávání osob se sníženou pracovní způsobilostí jako občanských zaměstnanců, v případě studentů nevojenských studijních programů, dokáže individuálně zohlednit jejich specifické potřeby. Každý zaměstnanec je pro svou práci vybaven všemi potřebnými pracovními prostředky a pomůckami. Zaměstnanci UO mohou využívat upravené začátky a konce pracovní doby, tvůrčí volno, zkrácené úvazky, případně spolupráci formou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Český právní systém rovněž umožňuje sloučit dobu mateřské nebo rodičovské dovolené s prací. Většina akademických pracovníků má na univerzitě uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou i neurčitou mají srovnatelné pracovní podmínky. Pravidla pro vyřizování stížností jsou nastavena v souladu s rezortními dokumenty a zásadami přirozené spravedlnosti. SLABÉ STRÁNKY Národní legislativa neuvádí termín postdoktorand. Na univerzitě jako státní vysoké vojenské škole proto nejsou speciálně zřízeny pracovní pozice s postdoktorandským statutem. Bezbariérový přístup do objektů a pracovišť UO je zabezpečen pouze u nově budovaných a rekonstruovaných objektů. Nižší podíl žen zastoupených mezi akademickými pracovníky, ve vedoucích funkcích a samosprávných orgánech univerzity.
Vzdělávání a rozvoj	SILNÉ STRÁNKY Podpora soustavného rozvoje a dalšího vzdělávání je stanovena přímo ve Strategickém záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2021–2030. Podpora kariérního růstu akademických pracovníků formou systematického celoživotního vzdělávání se realizuje jednak prostřednictvím vzdělávacích akcí zajišťovaných UO, jednak umožňováním účasti na relevantních vzdělávacích akcích organizovaných třetími stranami, jak v rámci rezortu MO, tak i mimo něj. Studentům i absolventům, a také zaměstnancům, je k dispozici univerzitní poradenské centrum, které nabízí služby psychologického a sociálně-právního poradenství. Kariérní poradenství je poradenským centrem nabízeno primárně studentům.

	Univerzita má nastaven systém úzké spolupráce mezi studenty DSP a jejich školiteli. Studenti DSP dostávají průběžnou zpětnou vazbu ke svým výzkumným činnostem, jejich individuální studijní plán je průběžně kontrolován školitelem. Univerzita pořádá vlastní doktorandské konference k rozvoji schopností a výzkumu mladých vědců. Univerzita zároveň nabízí studentům DSP a začínajícím vědcům k získávání prvních zkušeností s administrativním a výzkumným plánováním a vedením projektů "Projekty specifického výzkumu". Univerzita nabízí akademickým pracovníkům formou celoživotního vzdělávání profesně zaměřené kurzy a dále kariérní kurzy pro vojáky z povolání. Akademičtí pracovníci a studenti mohou využívat příležitosti k zahraničním mobilitám zejména v rámci programu Erasmus+. Všichni zaměstnanci a studenti mají možnost využívání univerzitních studoven a knihoven a bezplatný přístup do knihoven smluvních partnerů. Pro vyhodnocování rozvoje studijních programů má univerzita nastaven systém vnitřního hodnocení kvality, který hodnotí akademické pracovníky z hlediska jejich vzdělávací a tvůrčí činnosti. SLABÉ STRÁNKY V systému manažerského vzdělávání řídicích pracovníků všech úrovní chybí zaměření na vzdělávání v oblasti interpersonálních vztahů. Rezervy jsou ve vzdělávání zaměstnanců a studentů DSP v oblasti etiky vědecké práce, komercializace výsledků tvůrčí činnosti. Programy zahraničních mobilit nejsou dostatečně využívány akademickými pracovníky a studenty. Chybí institucionální strategie pro Open Access. Metodika poradenské činnosti pro začínající výzkumné pracovníky není dostatečně propracována. Není poskytována dostatečná podpora akademickým pracovníkům ze strany poradenského centra v oblasti kariérního poradenství.
--	---

3. AKCE

Akční plán a strategie HRS4R musí být zveřejněny na snadno přístupné místě na webových stránkách organizace. Uveďte odkaz na webovou stránku (stránky) věnované personální strategii organizace:

<https://unob.cz/univerzita/zamestnanec/hr-award/>

Vyplňte souhrnný seznam všech jednotlivých akcí, které mají být provedeny v HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) vaší organizace, aby se vyřešily slabé nebo silné stránky identifikované v gap analýze:

Navrhované AKCE	Získáno z gap analýzy.	Načasování (alespoň podle čtvrtletí/semestru roku)	Odpovědná jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
	Číslo principu	Dokončení	Oddělení, osoby	Indikátory (počet aktivit)
1. Institucionalizovat etický rámec realizovaného výzkumu, zejména ve vztahu k ochraně utajovaných informací a citlivých informací.	5	2Q/2024	PVEČ	Analýza a diskuse potřeb pro vytvoření etického rámce pro UO v oblasti VVaI
2. Prosadit v běžné praxi výzkumných pracovníků etický rámec realizovaného výzkumu jako běžný standard.	5	4Q/2024	PVEČ	Kontrola plnění etického rámce ve VVaI na UO
3. Stanovit zásady pro práci a šíření informací, které nejsou utajované, ale jsou citlivé.	8	1Q/2025	PVEČ	Diskuse zásad pro práci a šíření citlivých informací ve VVaI
4. Analyzovat potřebu vydání aktu řízení univerzity pro tvorbu textů/článků, jež by mohly obsahovat citlivé informace.	8	2Q/2025	PVEČ	Analýza potřeb vydání aktu řízení pro tvorbu článků s citlivými informacemi
5. Dokončit proces zavedení institucionální strategie pro Open Access na UO.	8, 9	1Q/2024	PVEČ	Dokončení procesu zavedení Open Access na UO
6. Nastavit mechanismy pravidelné aktualizace informací pro veřejnost o sledovaných údajích v oblasti vědy a výzkumu.	9	1Q/2024	PVEČ	Nastavené mechanismy pravidelné aktualizace informací pro veřejnost o sledovaných údajích v oblasti vědy a výzkumu
7. Dopracovat pravidla v přístupu k začínajícím výzkumným pracovníkům a znevýhodněným skupinám zaměstnanců.	12	4Q/2023	PVEČ	Vydání OpR Studenti se specifickými potřebami (vydá gesce PVZS) Vydání opatření zohledňující situaci začínajících výzkumných pracovníků

Navrhované AKCE	Získáno z gap analýzy.	Načasování (alespoň podle čtvrtletí/semestru roku)	Odpovědná jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
8. Aktualizovat systém poskytování zpětné vazby všem uchazečům po ukončení výběrového řízení z hlediska rozsahu, míry podrobnosti a formy poskytovaných informací a zpracovat do příslušných aktů řízení UO.	15	2Q/2024	Kvestor VOdPers	Novelizované Opatření k Řádu výběrového řízení rektora Univerzity obrany č. 2/2018 Podrobnosti k řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany v Brně
9. Definovat kategorii postdoktorand do kariérního řádu v návaznosti na národní a resortní legislativu.	21	1Q/2025	PVZS	Novelizace Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany Novelizace OpR 7/2019 Řízení kariérního rozvoje akademických pracovníků
10. Posoudit potřeby, rozsah, technické možnosti a finanční náročnost realizace stavebních úprav stávajících budov pro zajištění bezbariérového přístupu do objektů a pracovišť UO.	24	3Q/2024	Kvestor	Zpracování plánu realizace stavebních úprav
11. Realizaci stavebních úprav stávajících budov pro zajištění bezbariérového přístupu do objektů a pracovišť UO promítnout ve strategických a plánovacích dokumentech UO a MO.	24	1Q/2025	Kvestor	Promítnutí plánu realizace stavebních úprav ve strategických a plánovacích dokumentech UO a MO
12. Rozšířit služby poradenského centra univerzity o systematicky poskytované služby kariérního poradenství pro akademické pracovníky univerzity.	30	1Q/2025	Kancléř	Počet aktivit kariérního poradenství
13. Zpracovat akt řízení univerzity pro začínající výzkumné pracovníky univerzity	30	2Q/2025	PVEČ	Zpracování aktu řízení
14. Posouzení dostatečnosti stávajících pravidel UO pro uznávání spoluautorství.	32	2Q/2024	PVEČ, PVZS	Realizované posouzení a přijaté závěry
15. Aktualizovat příslušné akty řízení UO pro uznávání spoluautorství.	32	4Q/2024	PVEČ, PVZS	Novelizace příslušných aktů řízení

Navrhované AKCE	Získáno z gap analýzy.	Načasování (alespoň podle čtvrtletí/semestru roku)	Odpovědná jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
16. V návaznosti na připravovanou novelu zákona o vysokých školách realizovat diskusi o stávajících pravidlech členění, hodnocení a ohodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti pro akademické pracovníky.	33	1Q/2025	PVZS	Realizovaná diskuze a přijaté závěry
17. V návaznosti na připravovanou novelu zákona o vysokých školách realizovat diskusi o stávajících pravidlech členění, hodnocení a ohodnocení studentů DSP.	33	1Q/2025	PVEČ	Realizovaná diskuze a přijaté závěry
18. Aktualizovat příslušné akty řízení UO k hodnocení studentů DSP.	33	3Q/2025	PVZS, PVEČ	Novelizace příslušných aktů řízení
19. Nastavit systém manažerského vzdělávání řídicích pracovníků všech úrovní se zaměřením na interpersonální aspekty.	37	2Q/2024	Kvestor VOdPers	Vydaný akt řízení k nastavení systému manažerského vzdělávání řídicích pracovníků (Počet vzdělávacích aktivit a účastníků)
20. Nastavit systém manažerského vzdělávání řídicích pracovníků všech úrovní a dalších zaměstnanců univerzity se zaměřením na etiku vědecké práce, komercializaci výsledků tvůrčí činnosti apod.	39	3Q/2025	PVEČ	Vydaný akt řízení k nastavení systému pravidelných aktivit směřujících ke vzdělávání řídicích pracovníků a dalších zaměstnanců (Počet vzdělávacích aktivit a účastníků)

Klíčovým prvkem strategie HRS4R je stanovení politiky otevřeného náboru. Uveďte také, jak vaše organizace bude používat nástroj pro otevřený, transparentní a na zásluhách založený nábor a jakým způsobem plánujete zavést / zavádíte principy otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného náboru. Přestože se toto může překrývat s řadou akcí uvedených výše, uveďte prosím krátký komentář popisující toto zavedení. Pokud tomu tak je, uveďte prosím propojení mezi OTM-R kontrolním seznamem a Akčním plánem.

Univerzita obrany má díky svému vojenskému charakteru určitá specifika, která brání využívání některých požadavků a ukazatelů v oblasti výběru lidských zdrojů běžných pro jiné veřejné vysoké školy. Zejména se to týká náboru pracovníků ze zahraničí, což v případě vojáků z povolání, kteří tvoří významnou část zaměstnanců UO, není vůbec možné.

V současné době má Univerzita obrany definovanou OTM-R politiku, která byla přijata v dubnu 2023. Byla vypracována na základě interních dokumentů: zejména Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany ve znění 1. změny a dalších souvisejících interních aktů řízení, kde jsou detailně popsána pravidla náboru, výběru a přijímání akademických pracovníků a pracovníků na pozici vědecký pracovník.

Nabídka pracovních míst obsahuje v souladu se zpracovanou šablonou vše potřebné – název pozice, náplň práce, kvalifikační předpoklady, termín nástupu apod. Při náboru je kromě klasických prostředků komunikace využíván rezortní elektronický informační systém a také český kariérní online portál s nabídkou pracovních pozic.

Je nastaven systém školení v oblasti OTM-R pro pracovníky podílející se na náboru, výběru a přijímání zaměstnanců. Členům výběrových komisí je k dispozici metodická pomoc ze strany personálních pracovníků.

Na účastníky výběrového řízení je kladena přiměřená administrativní zátěž, jsou požadovány pouze základní dokumenty. Při procesu výběru pracovníků je dbáno na posouzení kvalifikace, kvalit a zkušeností uchazeče, znalostí, mobilit, výsledků tvůrčí práce. Všichni účastníci jsou na konci výběrového řízení seznámeni s jeho výsledkem. Dále jim je poskytnuta základní zpětná vazba.

Univerzita má také zaveden mechanismus podávání a vyřizování stížností/námitek, který je ošetřen rezortními a interními akty řízení. Systém kontroly kvality pro OTM-R je nastaven výše zmíněnými vnitřními akty řízení, o výběrových řízeních jsou pořizovány a evidovány záznamy.

Ke zlepšení procesu náboru a výběru by měla přispět i opatření nastavená v akčním plánu týkající se manažerského vzdělávání, která budou pokrývat i otázku výběru nových pracovníků.

Pokud již organizace má náborovou strategii, která zavádí principy otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného náboru, uveďte webový odkaz, kde lze tuto strategii najít na webových stránkách organizace:

[OTM-R politika Univerzity obrany \(unob.cz\)](https://unob.cz/OTM-R-politika-Univerzity-obrany)

4. IMPLEMENTACE

Obecný přehled očekávaného procesu implementace:

Fáze implementace bude pokračováním přípravné fáze celého procesu. Vytvořené týmy, které se podílely na přípravě podkladových materiálů, tj. zejména vypracování interní analýzy a akčního plánu, budou participovat i na implementaci opatření zahrnutých v akčním plánu.

Dohlížecí komisi představuje Kolegium rektorky. Zasedání Kolegia rektorky je plánováno každý měsíc. Podle potřeby na něm budou diskutována předložená témata. Hlavním úkolem kolegia v oblasti HR Award je monitoring dosažení nastavených cílů, řešení strategických otázek, připomínkování a schválení návrhů nových dokumentů a dalších aktivit spojených s HR Award.

Pracovní skupina se bude scházet ad hoc podle aktuální potřeby, aby poskytovala návrhy a podněty pro další kroky procesu. Jejím stěžejním úkolem bude připomínkování předložených materiálů. Nedílnou součástí činnosti členů pracovní skupiny je také přenos informací mezi jednotlivé akademické pracovníky na svém pracovišti a jejich podněty pak přinášet zpět na jednání pracovní skupiny.

Realizační tým se bude podílet na přípravě návrhů nových dokumentů, plní funkci koordinátora a organizátora všech dílčích aktivit. Zpracovává veškeré podněty, návrhy a připomínky vzešlé primárně z pracovní skupiny i dalších orgánů. Dohlížecí komisi předkládá informace o dosaženém pokroku, harmonogram jednotlivých kroků, vypracované návrhy nových dokumentů.

V akčním plánu byly nastaveny aktivity podle stanovených chybějících mezer dle vyhodnocení v gap analýze na dvouleté období (tj. do konce roku 2025). Po tomto období dojde k vyhodnocení a podle potřeby k následné revizi nastavených cílů a aktivit.

Hlavním posláním celého akčního plánu je zlepšení podmínek a pracovního prostředí pro akademické pracovníky a studenty DSP. Implementace navrhovaných opatření bude doprovázena poskytnutím informačního zázemí v podobě online aktivit, diskusních sezení, případně seminářů a workshopů.

Zlepšení informačních toků se bude týkat zejména etických otázek v oblasti výzkumu, prezentace výstupů, spoluautorství apod. V oblasti personálních procesů je kladen důraz na otevřenost a transparentnost, jejichž předpokladem je dobrá informovanost. Většina principů OTM-R politiky je již uplatňována, nicméně tyto procesy budou dále sledovány, vyhodnocovány a zlepšovány. Týká se to zejména zaměření pozornosti na důsledné dodržování poskytování zpětné vazby všem uchazečům o nabízené pozice, dále zlepšení okolností spojených s adaptačním procesem nových výzkumných pracovníků a v neposlední řadě také vylepšení procesu hodnocení, vzdělávání a rozvoje akademických pracovníků jak na počátku, tak v průběhu jejich profesní dráhy. Speciální pozornost bude věnována v oblasti studia DSP a nastavení podmínek u postdoktorandských pozic.

Dále bude pozornost zaměřena na zlepšení pracovních podmínek v souvislosti s harmonizací pracovního a rodinného života, s ohledem na genderovou vyváženost a případně i zohlednění dalších kritérií, na rozšíření spektra poradenských služeb pro další kategorie zaměstnanců.

Předmětem pozornosti bude rozvoj připravenosti univerzity na standardní fungování ve dvojjazyčném módu, s důrazem na poskytování důležitých dokumentů a na posilování administrativní a technické podpory zaměstnancům s cílem nepřenášet na ně více byrokratických povinností, než je nutné.

Jednotlivé plánované aktivity v akčním plánu budou zaneseny do časového diagramu přístupného všem zainteresovaným pracovním týmům s možností získat přehled o dosaženém postupu a následných aktivitách.

Nezapomeňte také uvést všechny aspekty zvýrazněné v níže uvedeném kontrolním seznamu, které je nutné podrobně popsat.

Kontrolní seznam	Podrobný popis a řádné odůvodnění
Jak bude dohlížecí komise pravidelně dohlížet na dosažený pokrok?	Dohlížecí komise (tj. Kolegium R-V) bude pravidelně monitorovat pokrok v procesu implementace na svých pravidelných zasedáních, na kterých budou prezentovány zodpovědnými osobami pokroky v plnění nápravných opatření akčního plánu dle daných termínů.
Jak hodláte zapojit výzkumnou komunitu, své hlavní zúčastněné strany do procesu implementace?	Proces implementace bude zabezpečen formou porad vedoucích zaměstnanců všech stupňů řízení, seminářů, workshopů, on-line aktivit, prezentací, dotazníkových šetření a prostřednictvím samosprávných orgánů UO.
Jak postupujete při sladění organizačních norem s HRS4R? Je nezbytné, aby HRS4R byla považována za zastřešující personální politiku ve výzkumné strategii organizace.	V dubnu 2023 byla přijata OTM-R politika zastřešující proces otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného výběru. Dodržování OTM-R politiky výběru bude zařazeno do ročního plánu pravidelných kontrol personálních pracovišť univerzity.
Jak zajistíte, že navrhované akce budou realizovány?	Ke každé navrhované akci je přiřazen věcný gestor, který nese zodpovědnost za realizaci. Kontrolní činnosti má na starosti dohlížecí komise, kde bude pravidelně docházet k rekapitulaci opatření na nejbližší období a zhodnocení provedených opatření.
Jak budete sledovat pokrok (časová osa procesu)?	Bude vypracován časový harmonogram (Ganttův diagram), jehož prostřednictvím bude sledován pokrok v implementaci jednotlivých kroků. Vyhodnocování bude prováděno jedenkrát ročně. Jednotlivé akce budou sledovány dle navrhovaných indikátorů. Dle průběžného monitoringu a ročního vyhodnocení bude přezkoumávána vhodnost a efektivnost takto nastaveného přístupu k naplňování principů HRS4R. V případě kolizních situací,

Kontrolní seznam	Podrobný popis a řádné odůvodnění
	kdy dojde k časovým problémům při realizaci opatření, bude situace operativně vyhodnocena a následně řešena.
Jak budete měřit pokrok (indikátory) s ohledem na další hodnocení?	Pro navrhované akce jsou nastaveny indikátory, jejichž plnění bude pravidelně sledováno a vyhodnocováno. Konkrétní parametry pro plnění jednotlivých indikátorů budou stanoveny a následně vyhodnoceny věcnými gestory. Informaci o pokroku získá dohlížecí komise formou zpětné vazby od věcných gestorů.

Další poznámky/připomínky k navrhovanému procesu implementace:

Univerzita obrany je jedinou vojenskou vysokou školou v České republice, sestávající z rektorátu, tří fakult, dvou ústavů, tří center a školního pluku, celkově čítající téměř 3.000 osob (studentů všech tří stupňů vysokoškolského studia, akademických pracovníků a dalších zaměstnanců). Vzhledem k relativně menšímu rozsahu oproti jiným veřejným vysokým školám je proces HRS4R realizován na UO jako celek nikoli po jednotlivých součástech.

Vojenský charakter UO predisponuje instituci v určitých oblastech k předem stanoveným vzorcům jednání a v některých oblastech není možné vlivem přímé podřízenosti Ministerstvu obrany realizovat kroky typické pro veřejné vysoké školy. Tuto determinantu bylo potřeba mít na paměti po celou dobu přípravy, a tedy následně i během implementace procesu HRS4R na UO.

Z hlediska přípravy probíhal proces zahájení ucházení se o získání ocenění HR Award následovně: již několik měsíců před samotným přihlášením se na univerzitě scházel v pravidelných týdenních intervalech realizační tým v čele s prorektorem pro vnitřní řízení a kvalitu, který celý proces na univerzitě garantoval. Tento tým průběžně spolupracoval s dalšími odborníky a zástupci jednotlivých pracovišť.

Širší akademická obec měla možnost se seznámit s informacemi souvisejícími s úsilím o získání ocenění na interních i veřejných webových stránkách a také cestou hromadné komunikace, kde byla k dispozici Evropská charta a kodex výzkumných pracovníků. Detailnější informace pak zaměstnanci univerzity získávali prostřednictvím svých vedoucích na jednotlivých pracovištích.

Univerzita obrany vyjádřila souhlas se 40 principy Charty a Kodexu a závazek implementovat tyto principy v dopise zaslaném Evropské komisi dne 17. srpna 2022. Po posouzení byl dopis akceptován 25. srpna 2022. V následujících měsících pracovaly jednotlivé týmy na přípravě podkladových materiálů (zejména gap analýzy a akčního plánu). V procesu přípravy byly také využity výstupy dotazníkového šetření mezi výzkumnými pracovníky (na UO akademickými pracovníky) a studenty prezenční formy doktorských studijních programů, které jsou k dispozici v podobě závěrečné výzkumné zprávy a s nimiž byli seznámeni zaměstnanci UO.

Seznam zkratek:

DSP	Doktorský studijní program
MO	Ministerstvo obrany
Kolegium R-V	Kolegium rektorky-velitelky
OpR	Opatření rektora/rektorky
PVEČ	Prorektor pro vědeckou a expertní činnost
PVŘK	Prorektor pro vnitřní řízení a kvalitu
PVVI	Prorektor pro vnější vztahy a internacionalizaci
PVZS	Prorektor pro vzdělávání a záležitosti studentů
UO	Univerzita obrany
VOdPers	Vedoucí oddělení personálního
VSkPSPV	Vedoucí skupiny poradenských služeb a péče o veterány
VVal	Výzkum, vývoj a inovace