



**Univerzita  
obraný**

**Strategie řízení lidských zdrojů  
v oblasti vědy (HRS4R)  
Univerzity obrany – Akční plán  
na období 2026–2028**

**Brno 2025**

## ÚVOD

Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti vědy (HRS4R) Univerzity obrany – Akční plán na období 2026–2028 byla zpracována na základě:

- výročních zpráv o činnosti Univerzity obrany za roky 2023 a 2024 a podkladů pro Výroční zprávu o činnosti Univerzity obrany za rok 2025,
- aktualizované GAP analýzy v roce 2025,
- výstupů z dotazníkového šetření spokojenosti zaměstnanců a studentů Univerzity obrany provedeného v roce 2025,
- vyhodnocení plnění úkolů akčního plánu dokládanych na Kolegiích rektora-velitele v průběhu let 2024 a 2025,
- dokladů o implementaci HR Award na Univerzitě obrany,
- aktualizovaného kontrolního seznamu OTM-R v roce 2025,
- aktualizované Politiky náboru, výběru a přijímání pracovníků podílejících se na vědecko-výzkumné činnosti (OTM-R) Univerzity obrany,
- Interního přezkumu Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti vědy (HRS4R) Univerzity obrany – Akční plán za období 2023–2025.

Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti vědy (HRS4R) Univerzity obrany – Akční plán na období 2026–2028 byla připomínkována členy Focus group, Pracovně-administrativní skupiny a členy Řídícího výboru HR Award na Univerzitě obrany.

Brno, 12. prosince 2025



brigádní generál doc. Ing. Jan Farlík, Ph.D.  
rektor-velitel

# 1 INFORMACE O UNIVERZITĚ OBRANY

**Identifikační číslo případu:** 2022CZ826916

**Název organizace:** Univerzita obrany (v textu též „univerzita“)

**Kontaktní údaje organizace:** Kounicova 155/65, Brno 662 10, <https://unob.cz/>

**DATUM AKTUALIZACE:** PROSINEC 2025

*Údaje platné k 1. 12. 2025*

| <b>ZAMĚSTNANCI A STUDENTI</b>                                                                                                                    | <b>FTE stav</b>                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| <i>Celkem výzkumní pracovníci = zaměstnanci, držitelé stipendií, PhD. studenti na plný nebo částečný úvazek zapojení do výzkumu</i>              | 657                            |
| <i>Z toho mezinárodní (tj. cizí státní příslušníci)</i>                                                                                          | 17                             |
| <i>Z nichž jsou financovány externě (tj. pro koho je organizace hostitelskou organizací)</i>                                                     | 0                              |
| <i>Z toho žen</i>                                                                                                                                | 203                            |
| <i>Z toho výzkumníků ve fázi R3 nebo R4 = výzkumníků s velkou mírou autonomie, obvykle zastávajících status hlavního řešitele nebo profesora</i> | 125                            |
| <i>Z toho ve fázi R2 = ve většině organizací odpovídající postdoktorské úrovni</i>                                                               | 252                            |
| <i>Z toho ve fázi R1 = ve většině organizací odpovídající doktorské úrovni</i>                                                                   | 228                            |
| <i>Celkový počet studentů (pokud je to relevantní)</i>                                                                                           | 1958 (z toho 144 studentů DSP) |
| <i>Celkový počet zaměstnanců (včetně vedoucích, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků)</i>                                    | 1137                           |
| <b>FINANCOVÁNÍ VÝZKUMU (údaje za poslední fiskální rok)</b>                                                                                      | <b>€</b>                       |
| <i>Celkový roční rozpočet organizace</i>                                                                                                         | 59.642.219,88                  |
| <i>Roční přímé, vládní financování organizace (určené pro výzkum)</i>                                                                            | 1.756.597,29                   |
| <i>Roční soutěžní vládní financování (určené pro výzkum, získané v konkurenci/soutěži s jinými organizacemi – včetně financování EU)</i>         | 1.390.730,92                   |
| <i>Roční financování ze soukromých nevládních zdrojů určené na výzkum</i>                                                                        | není                           |

## **ORGANIZAČNÍ PROFIL**

Univerzita obrany je jako jediná státní vojenská vysoká škola univerzitního typu v České republice mezinárodně uznávaným centrem vzdělávací, tvůrčí a odborné činnosti v oblasti obrany a bezpečnosti. Posláním univerzity je příprava vojenských profesionálů a dalších vysokoškolsky vzdělaných odborníků působících zejména v oblasti obrany a bezpečnosti České republiky a zemí, se kterými má Česká republika mezinárodní smluvní závazky. Je rovněž výzkumnou institucí podle zákona č. 341/2005 Sb. o veřejných výzkumných institucích a vztahuje se na ni zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků. Univerzita je financována z rozpočtu Ministerstva obrany.

## 2 SILNÉ A SLABÉ STRÁNY UNIVERZITY OBRANY

Uved'te, prosím, 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Etické a profesní aspekty</b> | <p><b>SILNÉ STRÁNKY</b></p> <p>Příslušníci univerzity (zaměstnanci a studenti bez rozdílu) se řídí a dodržují <a href="#">Etický kodex Univerzity obrany</a>. Civilní a vojenští zaměstnanci a studenti, kteří jsou vojáky z povolání, rovněž dodržují <a href="#">Etický kodex zaměstnanců Ministerstva obrany</a>.</p> <p>Univerzita zaručuje svobodu výzkumu a dbá na dodržování etických zásad výzkumu. Je respektována autonomie vědeckého bádání, stejně jako svoboda výběru metod bez nepřiměřeného zasahování z vnějších institucí či politických tlaků. Univerzita vytváří prostředí podporující kritické myšlení a otevřenou diskusi.</p> <p>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.</p> <p>Akademičtí pracovníci jsou prostřednictvím interního informačního portálu pravidelně informováni o vyhlašovaných soutěžích, grantových výzvách, možnostech školení a workshopech, o metodických materiálech a návodech usnadňujících orientaci v oblasti vědy a výzkumu. Univerzita disponuje systémem podpory a motivace tvůrčí činnosti.</p> <p>Metodickou pomůckou prorektorky č. 3/2025 je nastavena institucionální strategie Open Access a systém pravidelné aktualizace informací o výsledcích výzkumu. Pomůcka je přístupná zaměstnancům na informačním portálu.</p> <p>Univerzita průběžně poskytuje odborné komentáře k aktuálním otázkám bezpečnosti a obrany a zpřístupňuje i v mediálním prostoru výsledky výzkumu široké odborné i laické veřejnosti v souladu s pravidly ochrany utajovaných a citlivých informací.</p> <p>Pravidla pro uznávání spoluautorství jsou nově aktualizována a konkretizována vč. postupů pro řešení sporů, viz <i>Metodická pomůcka prorektorky č. 2/2025</i>. Pomůcka je přístupná všem zaměstnancům a studentům univerzity na informačním portálu.</p> |

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             | <p>Systém překladu a zveřejňování významných dokumentů v anglickém jazyce je nastaven a průběžně realizován.</p> <p><b>SLABÉ STRÁNKY</b></p> <p>I přes realizované jazykové kurzy nebylo v běžné praxi univerzity dosaženo standardu dvojjazyčné komunikace, zejména ve vztahu k doktorandům a zahraničním účastníkům výzkumných aktivit.</p> <p>Byť byla pravidla pro uznávání spoluautorství aktualizována a konkretizována, včetně postupů řešení sporů, akademická obec zatím není dostatečně s těmito pravidly seznámena.</p> <p>Přes realizovaná opatření a úsilí, aby byl etický rámec výzkumu obvyklým standardem běžné praxe všech pracovníků podílejících se na výzkumu, tato problematika vyžaduje další kroky, zejm. v oblasti osvěty.</p> <p>Není dokončen proces aktualizace a schválení <i>Etického kodexu Univerzity obrany</i> akademickým senátem univerzity.</p> <p>Není prováděno systematické školení k problematice Open Access a stanoveným zásadám, vč. zdůraznění potřeby rovnováhy mezi otevřeností a ochranou strategicky důležitých dat.</p> <p>Část akademické obce cítí potřebu výsledky výzkumu více prezentovat odborné veřejnosti a potřebuje k tomu větší podporu ze strany univerzity.</p> |
| <p><b>Nábor a výběr</b></p> | <p><b>SILNÉ STRÁNKY</b></p> <p>Univerzita se řídí zásadami rovnosti a nediskriminace. Politika nábora a výběru nových zaměstnanců se řídí národní legislativou, předpisy rezortu Ministerstva obrany a univerzitními dokumenty, které upravují rovné zacházení. Požadavky na členy výběrové komise a výběrové postupy jsou přesně definovány a nastaveny vnitřními předpisy a jsou veřejně přístupné.</p> <p>Požadavky na uchazeče jsou veřejně dostupné u jednotlivých oznámení o volných pracovních a služebních místech a výběrových řízeních na webových stránkách univerzity.</p> <p>Výběrová řízení probíhají na základě předem stanovených podmínek, kdy jsou zjišťovány předpoklady uchazečů pro práci na konkrétním pracovním nebo služebním místě.</p> <p>Při výběru akademických pracovníků je vybalancováno hledisko výsledků v tvůrčí činnosti s dalšími hledisky (zejm. pedagogická činnost, schopnost a zkušenosti s týmovou prací, zkušenosti s transferem znalostí). U neakademických pracovníků je kladen důraz na odbornou způsobilost.</p>                                                                                                                                                                |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>V souladu s principy politiky OTM-R je vnitřním předpisem aktualizován systém poskytování zpětné vazby všem uchazečům po skončení výběrového řízení (z hlediska rozsahu, míry podrobnosti a formy poskytovaných informací). V tomto dokumentu je rovněž zapracován požadavek na dodržování <a href="#">univerzitní politiky OTM-R</a>.</p> <p>Univerzita má zpracována pravidla pro řešení problematiky specifického přístupu k některým znevýhodněným skupinám studentů (studenti se speciálními poruchami učení).</p> <p>Univerzita obrany, jakožto specifická instituce s důrazem na vojenský výcvik a disciplínu, čelí určitým limitům v přístupu ke znevýhodněným skupinám studentů. Univerzita však usiluje o vytváření podmínek, které umožní těmto studentům využít dostupné podpůrné mechanismy, včetně časové kompenzace, poradenských služeb a dalších forem asistence, přičemž respektuje současně náročné vojenské standardy a specifika studia.</p> <p>Nově jsou vnitřním předpisem stanovena pravidla pro řešení specifického přístupu ke studentům v tíživé sociální situaci a ke studentům v souvislosti s péčí o dítě nebo závislou osobu.</p> <p><b>SLABÉ STRÁNKY</b></p> <p>Dosud nejsou stanovena a institucionalizována pravidla pro řešení problematiky specifického přístupu ke znevýhodněným skupinám zaměstnanců a přesná pravidla řízení a přístupu k začínajícím výzkumným pracovníkům a znevýhodněným skupinám zaměstnanců.</p> <p>Metodická pomůcka k pravidlům řízení začínajících výzkumných pracovníků a znevýhodněných skupin zaměstnanců se aktuálně nachází v přípravné fázi.</p> <p>Určitý nedostatek žen ve výběrových komisích je objektivním důsledkem nízkého zastoupení žen na pracovních pozicích na univerzitě, což je zcela logicky vyvoláno specifickým prostředím Univerzity obrany, coby vojenské vysoké školy, a obecně genderovým složením armády. Přesto je v posledním období zaznamenán vzestupný trend zastoupení žen v komisích.</p> <p>Při jmenování členů výběrových komisí je postupováno v souladu s principy rovných příležitostí pro ženy i muže. Procesy výběrových řízení probíhají v souladu s principy rovných příležitostí.</p> <p>Proškolování personálních pracovníků a předsedů výběrových komisí k zásadám OTM-R politiky není zatím systémově začleněno do vzdělávacího systému zaměstnanců univerzity.</p> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                               |
|--|-------------------------------------------------------------------------------|
|  | Přetrvává nedostatečné využívání nástrojů pro elektronický nábor zaměstnanců. |
|--|-------------------------------------------------------------------------------|

|                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Pracovní podmínky a sociální zabezpečení</b> | <p><b>SILNÉ STRÁNKY</b></p> <p>Vnitřní normy univerzity jsou v souladu s právními předpisy na rezortní, národní úrovni a s evropskými právními předpisy. Tyto předpisy upravují nediskriminaci, zajištění rovnosti a dodržování dalších etických standardů na pracovišti.</p> <p>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.</p> <p>Úsilí o poskytování pracovních podmínek umožňujících všem akademickým pracovníkům a studentům doktorských studijních programů 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 univerzity.</p> <p>V rámci regenerace mohou zaměstnanci univerzity využívat sportoviště univerzity, a to jak v pracovní době, tak mimo ni.</p> <p>Univerzita umožňuje zaměstnávání osob se sníženou pracovní způsobilostí jako občanských zaměstnanců, V případě studentů jsou individuálně zohledňovány jejich specifické potřeby.</p> <p>Univerzita poskytuje služby spojené s vytvářením rovných příležitostí v přístupu ke studiu v akreditovaných studijních programech zejména prostřednictvím Poradenského centra Univerzity obrany. V roce 2024 univerzita úspěšně získala projekt Zkvalitnění a rozšíření možnosti studia pro studenty se specifickými potřebami na Univerzitě obrany.</p> <p>Univerzita vnitřním předpisem stanovila podpůrná opatření pro vyrovnání příležitostí studovat na vysoké škole. Účinnost tohoto vnitřního předpisu je od akademického roku 2026/2027.</p> <p>Každý zaměstnanec je pro svou práci vybaven všemi potřebnými pracovními prostředky a pomůckami.</p> <p>Zaměstnanci univerzity mohou využívat upravenou pracovní dobu, 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. Všichni akademici mohou vykonávat v přesně</p> |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | <p>vymezených případech práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, a na místě, které si sami určí. Ostatní občanští zaměstnanci mají možnost, dle povahy vykonávané činnosti, využívat možnosti home office.</p> <p>Většina akademických pracovníků má na univerzitě uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou i neurčitou mají stejné pracovní podmínky.</p> <p>Pravidla pro vyřizování stížností jsou nastavena v souladu s rezortními dokumenty a zásadami přirozené spravedlnosti.</p> <p><b>SLABÉ STRÁNKY</b></p> <p>Univerzity obrany je jako státní vojenská vysoká škola vázána nastaveným systémem odměňování v rezortu Ministerstva obrany. Tento systém nepracuje se systemizovaným místem postdoktoranda a neumožňuje ani univerzitě podobné místo vytvořit. Z tohoto důvodu je status postdoktoranda v podmínkách univerzity nerelevantní.</p> <p>Bezbariérový přístup do objektů a na pracoviště univerzity je zabezpečen pouze u nově budovaných a rekonstruovaných objektů.</p> <p>Ve stávajícím akčním plánu je předpoklad řešení bezbariérového přístupu u rekonstruovaných objektů v roce 2026. Tato problematika je proto zahrnuta do revidovaného Akčního plánu na roky 2026–2028.</p> <p>Relativně nízké zastoupení žen je odrazem specifického prostředí Univerzity obrany jako vojenské vysoké školy a genderového složení armády jako takové, je tedy objektivně dáno. Podíl zastoupení žen ve vedoucích funkcích se blíží celkovému podílu žen mezi akademickými pracovníky univerzity.</p> <p>Není dokončen proces zvýšení administrativní podpory výzkumným pracovníkům univerzity cestou digitalizace a jasného popisu agend a činností.</p> |
| <p><b>Vzdělávání a rozvoj</b></p> | <p><b>SILNÉ STRÁNKY</b></p> <p>Podpora soustavného rozvoje a dalšího vzdělávání je stanovena přímo ve <a href="#"><u>Strategickém záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2021–2030</u></a>.</p> <p>Podpora kariérního růstu akademických pracovníků formou systematického celoživotního vzdělávání je realizována prostřednictvím vzdělávacích akcí zajišťovaných univerzitou a umožňováním účasti na relevantních vzdělávacích akcích organizovaných třetími stranami (jak v rámci rezortu Ministerstva obrany i mimo něj).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>Studentům a zaměstnancům je k dispozici univerzitní Poradenské centrum. Poskytuje služby psychologického, studijního a pedagogického, sociálně-právního, právního a kariérového poradenství jak studentům, tak zaměstnancům univerzity.</p> <p>Univerzita má nastaven systém úzké spolupráce mezi studenty doktorských studijních programů a jejich školiteli. Tito studenti dostávají průběžnou zpětnou vazbu ke svým výzkumným činnostem, jejich individuální studijní plán je průběžně kontrolován školitelem.</p> <p>Univerzita pořádá vlastní doktorandské konference k rozvoji schopností a výzkumu mladých vědců. Univerzita zároveň nabízí studentům doktorských studijních programů a začínajícím akademickým pracovníkům možnost získávání prvních zkušeností s administrativním a výzkumným plánováním a vedením projektů.</p> <p>Univerzita nabízí akademickým pracovníkům formou celoživotního vzdělávání profesně a jazykově zaměřené kurzy a dále kariérní kurzy pro vojáky z povolání.</p> <p>Akademičtí pracovníci a studenti mohou využívat příležitosti k zahraničním mobilitám zejména v rámci programu Erasmus+.</p> <p>Všichni zaměstnanci a studenti mají možnost využívat služby univerzitních studoven a knihoven, elektronických zdrojů a bezplatný přístup do knihoven smluvních partnerů.</p> <p>Pro vyhodnocování rozvoje studijních programů má univerzita nastaven systém vnitřního hodnocení kvality, jehož ukazatele pravidelně přezkoumává a aktualizuje.</p> <p>Většina akademických pracovníků vnímá hodnocení pracovního výkonu na svém pracovišti jako transparentní a jasné. Univerzita aktualizovala pravidla členění, hodnocení a ohodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti akademických pracovníků.</p> <p>Univerzita má stanovenou institucionální strategii pro Open Access</p> <p><b>SLABÉ STRÁNKY</b></p> <p>Univerzitní strategie řízení a podpory lidských zdrojů je ve fázi návrhu a připomínkování. Není zatím institucionalizována a implementována.</p> <p>Nejsou podrobněji rozpracována pravidla pro členění, hodnocení a ohodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti studentů doktorských studijních programů.</p> <p>Navržený systém vzdělávání zaměstnanců univerzity, který zahrnuje oblast manažerských kompetencí, pedagogických kompetencí a oblast tvůrčí činnosti není dosud institucionalizován a implementován.</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>Zhoršilo se vnímání možností zahraničních mobilit akademickými pracovníky.</p> <p>Není prováděno systematické školení k problematice Open Access a stanoveným zásadám.</p> <p>Metodika poradenské činnosti pro začínající pracovníky ve vědě a výzkumu není dostatečně propracována.</p> <p>Univerzita nemá zaveden systém podpory a motivace v oblasti vzdělávací činnosti.</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 3 OPATŘENÍ – ÚKOLY AKČNÍHO PLÁNU

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

<https://unob.cz/univerzita/kariera/>; <https://ud.unob.cz/university/career/>

<https://unob.cz/univerzita/zamestnanec/rovne-prilezitosti/>; <https://ud.unob.cz/university/staff/equal-opportunities/>

<https://unob.cz/univerzita/zamestnanec/hr-award/>; <https://ud.unob.cz/university/staff/hr-award/>

Souhrnný seznam všech jednotlivých opatření, které mají být provedeny v HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) Univerzity obrany, aby se vyřešily slabé nebo silné stránky identifikované v GAP analýze a kontrolním seznamu OTM-R:

| Navrhované AKCE (OPATŘENÍ)                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Získáno z GAP analýzy. | Načasování (alespoň podle čtvrtletí / semestru roku) | Odpovědná jednotka                                | Indikátor(y) / Cíl(e)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Číslo principu         | Dokončení                                            | Oddělení, osoby                                   | Indikátory (počet aktivit)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Opatření: 1. ETICKÝ RÁMEC VÝZKUMU</b><br><b>Univerzita má zavedený institucionalizovaný etický rámec realizovaného výzkumu:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1 Dokončit proces aktualizace pravidel Etického kodexu Univerzity obrany a jeho schválení akademickým senátem univerzity.</li> </ul> | 2, 31                  | 2Q/2026<br><br>2Q/2026                               | PVEČ<br>součinnost<br>Etická komise,<br>PSR, OdBI | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aktualizovaný etický kodex (doplněna pravidla pro zacházení s utajovanými a citlivými informacemi během výzkumu)</li> <li>Zavedení mandatorního e-learningového kurzu k problematice HR Award, etického rámce výzkumné činnosti a nového <i>Etického kodexu Univerzity obrany</i>, pravidel pro uznávání spoluautorství</li> </ul> <b>MĚŘITELNÉ:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>% akademických pracovníků seznámených s novým <i>Etickým kodexem Univerzity obrany</i></li> <li>% neakademických pracovníků seznámených s novým <i>Etickým kodexem Univerzity obrany</i></li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |         |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.2 Seznámit všechny zaměstnance a studenty s novým <i>Etickým kodexem Univerzity obrany</i>.</li> <li>• 1.3 Seznamovat všechny akademické pracovníky a studenty doktorských studijních programů s etickým rámcem výzkumné činnosti na Univerzitě obrany, vč. seznamování se zásadami pro práci a šíření informací, které nejsou utajované, ale jsou citlivé, a provádět v této oblasti osvětu mezi akademickými pracovníky a studenty.</li> </ul> |  | 2Q/2026 |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• % studentů doktorských studijních programů seznámených s novým <i>Etickým kodexem Univerzity obrany</i></li> <li>• % studentů bakalářských a magisterských studijních programů seznámených s novým <i>Etickým kodexem Univerzity obrany</i></li> <li>• % akademických pracovníků a studentů doktorských studijních programů seznámených se zásadami pro tvorbu textů/článků s citlivými informacemi a s etickým rámcem výzkumné činnosti na univerzitě</li> <li>• % akademických pracovníků a studentů doktorských studijních programů, kteří absolvovali v daném roce mandatorní</li> <li>• e-learningový kurz k problematice HR Award a etického rámce výzkumné činnosti</li> <li>• Počet osvětových aktivit k problematice etického rámce výzkumné činnosti na Univerzitě obrany</li> </ul> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Číslo principu | Dokončení                                                                                      | Oddělení,<br>osoby                       | Indikátory (počet aktivit)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Opatření: 2. SPOLUAUTORSTVÍ</b><br/> <b>Univerzita zajišťuje transparentnost a spravedlnost při uznávání spoluautorství a přispívá tak k etickému vědeckému chování:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2.1 Provádět pro výzkumné pracovníky osvětu v oblasti etiky spoluautorství.</li> <li>• 2.2 Vytvořit a využívat na univerzitě nástroj pro kontrolu plagiátorství pro texty v režimu „pro služební potřebu“. Kromě kontroly závěrečných prací jej využívat rovněž pro další autorská díla, včetně učebních textů, určená pro služební potřebu publikovaná v rámci ediční činnosti univerzity.</li> </ul> | 5, 31, 32, 33  | <br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>4Q/2026<br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>4Q/2028 | PVEČ<br>součinnost<br>PVZS, PDI,<br>OdPS | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvořen nástroj pro kontrolu plagiátorství pro texty v režimu „pro služební potřebu“</li> <li>• Jsou vymezena kritéria definující plagiátorství i ve vztahu k učebním textům</li> </ul> <p><b>MĚŘITELNÉ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procento textů v režimu „pro služební potřebu“ prověřených nástrojem pro kontrolu plagiátorství</li> <li>• Počet školení/workshopů/kurzů pro výzkumné pracovníky k etice spoluautorství</li> <li>• Počet účastníků školení/workshopů/kurzů k etice spoluautorství</li> </ul> |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |                                              |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------|--|--|
| <p>schválením (viz také opatření 7; gesce PSR).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3.5 Zahájit implementaci univerzitní strategie řízení a podpory lidských zdrojů schválením jejím schválením a následně ji implementovat (viz také opatření 7; gesce PSR).</li> <li>• 3.6 Zavést systém podpory a motivace v oblasti vzdělávací činnosti (forma motivačního programu) (gesce PVZS a PVEČ, souč. KVE a PSR).</li> </ul> |  | <p>2Q/2027</p> <p>4Q/2028</p> <p>2Q/2027</p> |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------|--|--|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Číslo principu         | Dokončení                                                   | Oddělení, osoby                                                      | Indikátory (počet aktivit)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Opatření: 4. ŘÍZENÍ PRACOVNÍ KARIÉRY ZAČÍNAJÍCÍCH VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ A STUDENTŮ DOKTORSKÉHO STUDIA</b></p> <p><b>Univerzita řídí pracovní kariéru začínajících výzkumných pracovníků a má nastaven systém mentorů:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4.1 Dopracovat pravidla pro řešení problematiky specifického přístupu ke znevýhodněným skupinám studentů, které čelí různým sociálním, ekonomickým, zdravotním nebo jiným překážkám, které mohou komplikovat jejich studium nebo přístup k němu (gesce PVZS).</li> <li>• 4.2 Dopracovat pravidla pro řešení problematiky specifického přístupu ke znevýhodněným skupinám zaměstnanců, které čelí různým sociálním, ekonomickým, zdravotním nebo jiným překážkám (gesce VOdPers).</li> <li>• 4.3 Dopracovat pravidla řízení a přístupu k začínajícím výzkumným pracovníkům (gesce PVEČ).</li> <li>• 4.4 Vypracovávat individuální kariérní plány pro každého začínajícího výzkumného pracovníka, které budou</li> </ul> | 11, 18, 28, 29, 39, 40 | <p>3Q/2027</p> <p>2Q/2027</p> <p>1Q/2027</p> <p>3Q/2027</p> | <p>PVEČ, PVVI, PVZS, vedoucí součástí, VOdPers, součinnost VSkPS</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokument k problematice specifického přístupu ke znevýhodněným skupinám studentů, které čelí různým sociálním, ekonomickým, zdravotním nebo jiným překážkám, které mohou komplikovat jejich studium nebo přístup k němu, je zveřejněný</li> <li>• Vydáný dokument k problematice znevýhodněných skupin zaměstnanců pracujících v oblasti výzkumu</li> <li>• Vytvořen informační balíček k problematice mobilit v informačním systému univerzity</li> <li>• Posílena role fakultních koordinátorů mobilit</li> <li>• Zautomatizovány administrativní procesy v oblasti mobilit</li> <li>• Implementován systém rychlého vyhodnocování pro čerpání prostředků jednotlivými součástmi</li> <li>• Podpořena institucionální zastupitelnost</li> </ul> <p><b>MĚŘITELNÉ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hodnotící protokoly z ročního hodnocení plnění kariérních plánů začínajících výzkumných pracovníků</li> <li>• Procento počet začínajících výzkumných pracovníků, kteří mají přiděleného mentora</li> <li>• Průměrná doba, kterou začínající výzkumní pracovníci stráví v programu mentorování</li> <li>• Zlepšení výkonnosti začínajících výzkumných pracovníků – změny v počtu publikací a příspěvků na konferencích, které mohou být připsány mentorství (viz protokoly z hodnocení plnění kariérních plánů)</li> <li>• Počet společných schůzek mentorů</li> <li>• Počet a % zaměstnanců účastnících se programů zahraničních mobilit v daném roce</li> <li>• Počet aktivit propagujících úspěšné příklady mobilit zaměstnanců</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |                                                          |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------|--|--|
| <p>obsahovat cíle, etapy rozvoje a potřebné dovednosti a pravidelně je aktualizovat na základě dosažených výsledků a změn v cílech (vedoucí součástí, součinnost VOdPers).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4.5 Zajistit zkušené mentory, kteří budou začínajícím výzkumným pracovníkům poskytovat podporu a radit jim v jejich kariérním růstu, organizovat pravidelná setkání mentorů k výměně zkušeností (vedoucí součástí).</li> <li>• 4.6 Zautomatizovat administrativní procesy a optimalizovat interní postupy v oblasti mobilit tak, aby byly srozumitelné a předvídatelné (gesce PVVI, souč. PDI).</li> <li>• 4.7 Posílit metodickou podporu v oblasti mobilit ze strany oddělení ekonomického (gesce PVVI).</li> </ul> |  | <p>průběžně od 4Q/2026</p> <p>4Q/2027</p> <p>4Q/2026</p> |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------|--|--|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Číslo principu | Dokončení                                                   | Oddělení, osoby                                                                  | Indikátory (počet aktivit)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Opatření: 5. NÁBOR A VÝBĚR</b><br/> <b>Univerzita má systém výběrového a přijímacího procesu akademických pracovníků v souladu s OTM-R politikou Univerzity obrany:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5.1 Provést opakované šetření mezi akademickými pracovníky k procesu implementace politiky OTM-R a jeho výsledky promítnout do aktualizace univerzitní politiky OTM-R a do aktualizace úkolů Akčního plánu 2026–2028 (gesce PSR).</li> <li>• 5.2 Zavést e-learningové proškolení personálních pracovníků a předsedů výběrových komisí k zásadám OTM-R politiky (gesce VOdPers).</li> <li>• 5.3 Vytvořit nástroje pro elektronický nábor zaměstnanců tak, aby byl proces podávání žádostí pro výzkumné pracovníky méně zatěžující (gesce VOdPers).</li> <li>• 5.4 Realizovat pravidelný přezkum provádění zásad OTM-R prostřednictvím aktualizace kontrolního seznamu OTM-R (1x za 2 roky).</li> </ul> | 13, 14         | <p>2Q/2028</p> <p>4Q/2026</p> <p>4Q/2027</p> <p>4Q/2027</p> | <p>PSR, VOdPers<br/> Součinnost PDI, VOdPS, vedoucí všech součástí / kateder</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zpráva z šetření mezi akademickými pracovníky k procesu implementace OTM-R politiky</li> <li>• Zavedeno e-learningové školení personálních pracovníků a předsedů výběrových komisí k zásadám OTM-R politiky</li> <li>• Vytvořen nástroj pro elektronický nábor zaměstnanců</li> <li>• Aktualizovaný kontrolní seznam OTM-R</li> </ul> <p><b>MĚŘITELNÉ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procento proškolených personálních pracovníků a předsedů výběrových komisí k problematice OTM-R politiky</li> <li>• % pracovních nabídek zveřejňovaných mimo webovou stránku univerzity</li> <li>• Počet kanálů pro zveřejňování pracovních nabídek mimo webovou stránku univerzity</li> <li>• Statistika složení výběrových komisí</li> <li>• Statistika stížností v oblasti OTM-R politiky</li> <li>• Podíl podaných přihlášek cestou nástrojů pro elektronický nábor zaměstnanců</li> <li>• Podíl přijatých zaměstnanců cestou elektronického náboru zaměstnanců</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Číslo principu | Dokončení | Oddělení,<br>osoby         | Indikátory (počet aktivit)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Opatření: 6. HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ A STUDENTŮ DOKTORSKÉHO STUDIA</b><br>Univerzita má aktualizovaný systém pro členění, hodnocení a ohodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti pro akademické pracovníky a studenty doktorských studijních programů:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>6.1 Realizovat diskusi o stávajících pravidlech členění a hodnocení činnosti studentů doktorských studijních programů a podle potřeby tato pravidla aktualizovat.</li> </ul> | 33             | 4Q/2026   | PVEČ<br>součinnost<br>PVZS | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vydaný dokument s pravidly pro členění a hodnocení činnosti studentů doktorských studijních programů</li> </ul> MĚŘITELNÉ:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>Počet workshopů a seminářů k pravidlům členění a hodnocení činnosti studentů doktorských studijních programů a celkový počet jejich účastníků</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Číslo principu | Dokončení                                                                                                                       | Oddělení,<br>osoby             | Indikátory (počet aktivit)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Opatření: 7. PRACOVNÍ PODMÍNKY</b><br><b>Univerzita zlepšuje pracovní podmínky:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.1 Realizovat opatření přijatá v <i>Plánu genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022–2030</i> (gesce PSR).</li> <li>7.2 Schválit univerzitní <i>Strategii řízení a podpory lidských zdrojů</i> (viz také opatření 3; gesce PSR).</li> <li>7.3 Zahájit implementaci univerzitní strategie řízení a podpory lidských zdrojů schválením jejím schválením a následně ji implementovat (viz také opatření 3; gesce PSR).</li> <li>7.4 Realizovat diskusi k otázkám zřízení a vymezení kompetencí pozice ombudsmana na univerzitě s perspektivou jejího zřízení (gesce PSR).</li> <li>7.5 Pořizovat v souladu s každoročním <i>Plánem realizace Strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2021–2030</i> přístrojové a další vybavení pracovišť výzkumných pracovníků (gesce KVE).</li> <li>7.6 Posoudit rozsah, technické možnosti a finanční náročnost realizace stavebních úprav</li> </ul> | 23, 24         | vždy ke 4Q daného roku<br><br>4Q/2026<br><br>2Q/2027<br><br>4Q/2028<br><br>2Q/2027<br><br>vždy ke 4Q daného roku<br><br>4Q/2026 | PSR<br>součinnost<br>KVE, PVEČ | <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Plán genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022–2030</i> je každoročně vyhodnocován a aktualizován</li> <li>Každoroční <i>Plány realizace Strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2021–2030</i> jsou vyhodnocovány</li> <li>Požadavek na stavební úpravy je zpracován ve strategických a plánovacích dokumentech Ministerstva obrany a univerzity</li> <li>Schválená univerzitní strategie řízení a rozvoje lidských zdrojů</li> <li>Zahájena implementace univerzitní strategie řízení a rozvoje lidských zdrojů</li> <li>Zavedena aplikace pro hodnocení zabezpečení výuky, hodnocení funkčnosti a vybavení na učebnách akademickými pracovníky</li> </ul> <b>MĚŘITELNÉ:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zpracované posouzení rozsahu, technických možností a finanční náročnosti realizace stavebních úprav stávajících budov pro zajištění bezbariérového přístupu</li> <li>Zpracovaný plán realizace stavebních úprav</li> <li>Počet a finanční hodnota realizovaných stavebních projektů</li> <li>Finanční hodnota pořízeného přístrojového a dalšího vybavení pracovišť výzkumných pracovníků</li> <li>Počet požadavků podaných pomocí aplikace pro hodnocení zabezpečení výuky, hodnocení funkčnosti a vybavení na učebnách akademickými pracovníky</li> <li>% požadavků podaných pomocí aplikace pro hodnocení zabezpečení výuky, hodnocení funkčnosti a vybavení na učebnách akademickými pracovníky a <ul style="list-style-type: none"> <li>a) vyřešených do 1 týdne</li> <li>b) vyřešených do 1 měsíce</li> </ul> </li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |                                              |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------|--|--|
| <p>stávajících budov pro zajištění bezbariérového přístupu do objektů a pracovišť univerzity (gesce KVE, souč. PSR).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7.7 Promítnout realizaci stavebních úprav stávajících budov pro zajištění bezbariérového přístupu do objektů a pracovišť univerzity ve strategických a plánovacích dokumentech Ministerstva obrany a univerzity (gesce KVE, souč. PSR).</li> <li>• 7.8 Zavést elektronický systém hodnocení zabezpečení výuky, hodnocení funkčnosti a vybavení na učebnách akademickými pracovníky (vybavení učeben pomůckami, funkčnost systémů používaných pro výuku) (gesce KVE, souč. PDI).</li> </ul> |  | <p>vždy ke 4Q daného roku</p> <p>3Q/2027</p> |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------|--|--|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Číslo principu | Dokončení                                                   | Oddělení, osoby                                 | Indikátory (počet aktivit)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Opatření: 8. POUŽÍVÁNÍ ANGLICKÉHO JAZYKA</b><br/> <b>Univerzita zajišťuje komunikaci nejen v českém, ale i anglickém jazyce:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>8.1 Udržovat kompatibilitu anglické mutace webových stránek univerzity s českou v částech relevantních pro zahraniční spolupráci a pro komunikaci se zahraničními studenty a zaměstnanci (gesce PSR, souč. PVVI, VOdPers, ŘOKIS).</li> <li>8.2 Realizovat výukové aktivity pro zaměstnance k rozvoji jejich jazykových dovedností – zaměřením na anglický jazyk (viz také AKCE 3; gesce PVZS, souč. ŘCJV a VOdPers).</li> </ul> | 28, 38, 39     | <p>vždy ke 4Q daného roku</p> <p>vždy ke 4Q daného roku</p> | PSR, PVZS souč. vedoucí všech součástí, VOdPers | <ul style="list-style-type: none"> <li>Zajištění výuky anglického jazyka pro zaměstnance</li> <li>Dosažení v běžné praxi univerzity standardu dvojjazyčné komunikace ve vztahu k zahraničním doktorandům a zahraničním účastníkům výzkumných aktivit.</li> </ul> <p><b>MĚŘITELNÉ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Počet výukových aktivit pro zaměstnance (výuka anglického jazyka)</li> <li>Počet zaměstnanců, kteří se daných výukových aktivit zúčastnili</li> <li>% akademických pracovníků splňujících předepsané požadavky STANAG</li> <li>% neakademických pracovníků splňujících předepsané požadavky STANAG</li> <li>% pracovníků zajišťujících služby ve vztahu k zahraničním zaměstnancům a studentům (OdVaV a vědecká oddělení fakult, OdPers a personální pracoviště VLF, studijní oddělení univerzity a fakult, OdVV), splňujících předepsané požadavky STANAG</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Číslo principu | Dokončení                                                                                 | Oddělení,<br>osoby                                                                                              | Indikátory (počet aktivit)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Opatření: 9. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI</b><br><b>Univerzita deklaruje rovnost pohlaví a realizuje aktivity na podporu rovnováhy mezi pohlavími, harmonizaci pracovního a rodinného života:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>9.1 Realizovat opatření přijatá v <i>Plánu genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022-2030</i> (gesce PSR).</li> <li>9.2 Podporovat zastoupení žen ve vedoucích funkcích a samosprávných orgánech univerzity (gesce vedení univerzity, vedoucí součástí, vedení samosprávných orgánů).</li> <li>9.3 Podporovat genderově vyvážené složení výběrových komisí (gesce VOdPers).</li> </ul> | 10, 14, 27, 35 | <p>vždy ke 4Q daného roku</p> <p>vždy ke 4Q daného roku</p> <p>vždy ke 4Q daného roku</p> | PSR,<br>V OdPers,<br>vedení samosprávných orgánů,<br>součinnost prorektorů, KVE, Ka, vedoucí součástí, VOdPers, | <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Plán genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022-2030</i> je každoročně vyhodnocován a aktualizován</li> </ul> <b>MĚŘITELNÉ:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>% realizace opatření <i>Plánu genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022-2030</i> pro daný rok</li> <li>Každoroční vyhodnocení statistik zastoupení mužů a žen na různých úrovních, ve vedoucích funkcích a ve výběrových komisích</li> <li>Počet realizovaných aktivit (přednášek, seminářů, workshopů) na téma rovných příležitostí a počet účastníků, kteří se daných aktivit zúčastnili</li> </ul> |





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

Provádění zásad OTM-R je každé 2 roky přezkoumáváno prostřednictvím aktualizace kontrolního seznamu OTM-R (poslední přezkoumání proběhlo ve 4Q 2025).

Vzhledem ke svému vojenskému charakteru má univerzita určitá specifika, která brání použití některých požadavků a ukazatelů v oblasti výběru lidských zdrojů, které jsou běžné na jiných veřejných vysokých školách. Jedná se zejména o nábor pracovníků ze zahraničí, což v případě vojáků z povolání, kteří tvoří významnou část personálu univerzity, není vůbec možné. Nicméně v případě občanských zaměstnanců je OTM-R politika univerzity uplatňována a prosazována.

V současné době má univerzita definovanou politiku OTM-R, která byla přijata v dubnu 2023 a novelizována v roce 2025. Je dostupná v české a anglické jazykové mutaci (v souladu s plněním opatření akčního plánu č. 8) na webových stránkách univerzity.

OTM-R politika a její principy jsou začleněny, v rámci plnění opatření akčního plánu č. 5, do novelizovaného (2025) vnitřního předpisu [Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany](#), který je tak uveden do souladu s *Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků*. Předpis je dostupný v české a anglické jazykové mutaci (v souladu s plněním opatření akčního plánu č. 8). Univerzita tak má principy z OTM-R politiky zasazené do interní legislativy.

OTM-R politika bude zakotvena do připravované *Strategie řízení a podpory lidských zdrojů Univerzity obrany*. Tato strategie bude univerzitou přijata v roce 2026.

V roce 2025 byli v rámci e-learningového školení všichni zaměstnanci seznámeni s OTM-R politikou, *Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků*. Toto školení je zařazeno jako periodické do mandatorních kurzů univerzity pro zaměstnance a je připraveno v české a anglické jazykové mutaci. Současně je tato problematika zařazována i na program metodických dnů děkanů fakult.

Univerzita má jasná pravidla pro jmenování výběrových komisí (viz [Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany](#)). Na základě plnění opatření Akčního plánu č. 5 byl v roce 2025 do Řádu zahrnut požadavek genderové neutrálnosti složení komise, je-li to vzhledem k obsazované pozici možné. Jmenování komise je v rukou vyhlášovatele, který určuje předsedu komise. Komise pro výběrová řízení je 5členná.

V rámci plnění opatření akčního plánu č. 5 probíhá průběžné školení předsedů výběrových komisí a personálních pracovníků – zajišťuje univerzitní personální oddělení. Za proškolení odpovídá vedoucí personálního oddělení.

Pro rok 2026 je připravováno pilotní proškolení předsedů výběrových komisí a personálních pracovníků formou e-learningu s následným zavedením v roce 2027.

Každý člen výběrové komise má rovněž povinnost seznámit se s platným [Řádem výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany](#) a souvisejícím opatřením rektora.

K e-náboru je využíván placený externí pracovní portál Jobs.cz, rezortní informační systém Ministerstva obrany a informační systém Univerzity Palackého v Olomouci, na něž se zadávají inzeráty na vybrané pozice. Případně může být využíván portál EURAXESS, pokud to charakter dané vědecko-výzkumné pozice umožňuje. Kontakty na kandidáty jsou získávány v rámci konferencí, projektů aj. Podpůrným prostředkem zájmu zahraničních vědců a akademiků jsou úzké spolupráce s univerzitami, výzkumnými institucemi, vědeckými pracovišti, jak v Evropě, tak i mimo ni. Zde je však univerzita významně limitována národní a zejména rezortní legislativou, neboť je součástí bezpečnostního rezortu.

Kariérní stránky univerzity existují od roku 2024 v české a anglické jazykové mutaci. Zahraniční uchazeči mají k dispozici informace o univerzitě a jejích výzkumných aktivitách v anglické jazykové mutaci univerzitního webu.

Od roku 2024 mají pracovníci a pracovnice Oddělení personálního možnost účastnit se jazykových kurzů (výuka anglického jazyka).

Šablona vytvořená pro nabídku práce obsahuje všechny důležité položky – název pozice, popis práce, kvalifikační požadavky, datum nástupu atd.

Na účastníky výběrového řízení je kladena (v souladu s [Řádem výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany](#), *Chartou* a *Kodexem*) pouze přiměřená administrativní zátěž a jsou vyžadovány pouze základní dokumenty. Univerzita umožňuje zaslat podklady elektronickou cestou a doložit originály dokumentů později.

Univerzita má rovněž zavedený mechanismus pro podávání a vyřizování stížností/námitek, který je upraven resortními a interními správními akty. Systém kontroly kvality OTM-R je nastaven výše uvedenými interními akty řízení, výběrová řízení jsou evidována a registrována.

Základní kontrolou legislativy k agendě výběrových řízení je pověřeno Oddělení rozvoje a podpory managementu v součinnosti s Oddělením personálním. Další kontrolu může vykonávat Etická komise (viz [Etický kodex Univerzity obrany](#) a *Opatření rektorky Univerzity obrany č. 15/2023 Etická komise Univerzity obrany*), která je pro všechny okruhy zaměstnanců.

Univerzita v rámci naplňování opatření akčního plánu č. 9 podporuje diverzitu, dbá na dodržování principu rovných příležitostí a nediskriminace (viz i [Plán genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022–2030](#)). Na podporu znevýhodněných skupin poskytuje např. pružnou pracovní dobu, možnost částečného či zkráceného úvazku, vytváří adaptační plány pro zaměstnance vracející se po delší pracovní přestávce atp.

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 najít na webových stránkách vaší organizace:

<https://unob.cz/univerzita/zamestnanec/hr-award/>; <https://ud.unob.cz/university/staff/hr-award/>

## 4 IMPLEMENTACE

Obecný přehled očekávaného procesu implementace:

2. fáze implementace bude pokračováním 1. fáze implementačního procesu, který byl zahájen v lednu 2024. Vytvořené týmy (Focus group, Pracovně-administrativní skupina a Řídící výbor) budou participovat i na implementaci opatření zahrnutých v novém Akčním plánu pro období 2026-2028.

**Řídící výbor** je složen především z členů Kolegia rektora. Zasedání Řídícího výboru je plánováno 1x za 2–3 měsíce. Na Řídícím výboru budou diskutována předložená témata, budou prezentovány výstupy z Focus group a Pracovně-administrativní skupiny, bude dokládán stav plnění opatření a úkolů akčního plánu. Hlavním úkolem 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.

**Focus group** se bude scházet 1x za 2 měsíce nebo podle aktuální potřeby, aby poskytovala návrhy a podněty pro další kroky procesu. Jejím stěžejním úkolem bude připomínkování předložených materiálů a poskytování podnětů pro práci Pracovně-administrativní skupiny a pro rozhodování Řídícího výboru. Nedílnou součástí činnosti členů Focus group je také přenos informací mezi jednotlivé akademické pracovníky na svém pracovišti a jejich podněty pak přinášet zpět na jednání skupiny.

**Pracovně-administrativní skupina** se bude podílet na přípravě návrhů nových dokumentů. Zpracovává veškeré podněty, návrhy a připomínky vzešlé primárně z Focus group. Řídícímu výboru předkládá informace o dosaženém pokroku, harmonogram jednotlivých kroků, vypracované návrhy nových dokumentů.

**Administrativní podporu** zajišťuje rektorátní oddělení rozvoje a podpory managementu, které je součástí úseku prorektora pro strategii a rozvoj.

V novém Akčním plánu na období 2026-2028 byly nastaveny aktivity podle stanovených chybějících mezer dle vyhodnocení v revidované GAP analýze, revidovaném kontrolním seznamu OTM-R a interním přezkumu Akčního plánu na období 2023-2026. V roce 2028 dojde k vyhodnocení a podle potřeby k následné revizi nastavených cílů a aktivit. Současně budou připraveny podklady pro externí hodnocení.

Hlavním posláním celého akčního plánu je zlepšení podmínek a pracovního prostředí pro akademické pracovníky a studenty doktorských studijních programů. 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. Principy OTM-R politiky jsou již uplatňovány, nicméně tyto procesy budou dále sledovány a vyhodnocovány. Velký důraz bude kladen na schválení a implementaci *Strategie řízení a podpory lidských zdrojů Univerzity obrany*.

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 udržení spektra poradenských služeb pro všechny kategorie zaměstnanců.

Předmětem pozornosti je poskytování důležitých dokumentů ve dvojjazyčném módu a posilování administrativní a technické podpory zaměstnancům s cílem nepřenášet na ně více administrativních povinností, než je nutné.

Jednotlivé plánované aktivity v akčním plánu budou zaneseny do časového harmonogramu přístupného všem zainteresovaným pracovním skupinám a výborům s možností získat přehled o dosaženém postupu a následných aktivitách. Budou rovněž přístupné široké akademické obci. Totéž platí i pro pravidelné zpracování informačních reportů o postupu.

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?                             | Na průběh implementace bude dohlížet Řídící výbor, který bude pravidelně monitorovat pokrok v procesu implementace na svých pravidelných zasedáních, na kterých budou prezentovány zodpovědnými osobami pokroky v plnění opatření Akčního plánu dle daných termínů. Současně bude informován o činnosti Focus group a Pracovně-administrativní skupiny. Členky a členové Řídícího výboru jsou zároveň vrcholnými manažery univerzity. V čele Řídícího výboru je rektor univerzity.                                                                                                                                        |
| Jak hodláte zapojit výzkumnou komunitu, své hlavní zúčastněné strany do procesu implementace? | Na jednání Focus group a Pracovně-administrativní skupiny budou zařazovány informace o plnění jednotlivých úkolů Akčního plánu. Prezentace aktuálního stavu Akčního plánu bude součástí společných zaměstnání všech zaměstnanců univerzity (akademických i neakademických). Akademická obec bude i nadále pravidelně informována o postupu implementace i prostřednictvím zpracovávaných reportů (1x za 2–3 měsíce), které jsou zveřejňovány na veřejných webových stránkách univerzity v české a anglické jazykové mutaci.<br><br>V roce 2027 bude provedeno opakované šetření k problematice HR Award mezi akademickými |

| Kontrolní seznam                                                                                                                                                             | *Podrobný popis a řádné odůvodnění                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                              | <p>pracovníky a studenty doktorských studijních programů.</p> <p>Prostřednictvím členů Focus group a Pracovně-administrativní skupiny bude akademická obec zapojena do posouzení hodnotícího přezkumu Akčního plánu (na roky 2026-2028) a přípravy nového Akčního plánu na další období a do přípravy případné aktualizace OTM-R politiky Univerzity obrany.</p> <p>K seznamování se s hlavními evropskými a univerzitními dokumenty v oblasti HR Award bude zavedena e-learningová aktivita v rámci systému LMS Moodle.</p>                                                                                                         |
| <p>Jak postupujete při sladění organizačních norem s HRS4R? Je nezbytné, aby HSR4R byla považována za zastřešující personální politiku ve výzkumné strategii organizace.</p> | <p>V dubnu 2023 byla přijata OTM-R politika zastřešující proces otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného výběru. Tato politika byla aktualizována v roce 2025. Dodržování OTM-R politiky náboru a výběru bude zařazeno do ročního plánu pravidelných kontrol personálních pracovišť univerzity a je součástí opatření Akčního plánu. Principy OTM-R jsou zapracovány do vnitřního předpisu <a href="#">Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany</a> a budou promítnuty do připravované a následně implementované univerzitní strategie řízení a podpory lidských zdrojů.</p> |
| <p>Jak zajistíte, že navrhované akce budou realizovány?</p>                                                                                                                  | <p>Ke každé navrhované akci je přiřazen věcný gestor, který nese zodpovědnost za realizaci, a stanoveny součinnostní prvky. Kontrolní činnosti má na starosti Řídící výbor, kde bude pravidelně docházet k rekapitulaci plnění stanovených opatření a úkolů na nejbližší období a zhodnocení provedených opatření a úkolů. Každý rok je provedeno souhrnné vyhodnocení dosaženého pokroku za daný rok a přijaty kroky k nápravě stavu v případě problémů při naplňování stanovených opatření. Součástí vyhodnocení je rovněž kontrola plnění příslušných stanovených indikátorů.</p>                                                 |

| Kontrolní seznam                                                   | *Podrobný popis a řádné odůvodnění                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jak budete sledovat pokrok (časová osa procesu)?                   | Rámcový časový harmonogram je součástí Akčního plánu. Za sledování pokroku a dodržování časového harmonogramu je zodpovědný příslušný prorektor a dále koordinátor HR Award na univerzitě. Je prováděn pravidelný report na Řídícím výboru a Kolegiích rektora. Jsou pravidelně zpracovávány reporty o postupu implementace (1x za 2–3 měsíce), které jsou zveřejňovány na veřejných webových stránkách univerzity v české a anglické jazykové mutaci.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Jak budete měřit pokrok (indikátory) s ohledem na další hodnocení? | <p>Pro navrhovaná opatření a úkoly jsou nastaveny indikátory, jejichž plnění bude opět pravidelně sledováno a vyhodnocováno (min 1x za 2 měsíce). Jsou stanoveni věcní gestoři odpovědní za plnění jednotlivých úkolů a vyhodnocování jejich indikátorů. Informaci o pokroku monitoruje Řídící výbor. Tyto informace budou následně postoupeny i členům Focus group a pracovní-administrativní skupině a formou reportů i široké akademické obci.</p> <p>Dle průběžného monitoringu a ročního vyhodnocení bude přezkoumávána vhodnost a efektivnost takto nastaveného přístupu k naplňování principů HRS4R. V případě kolizních situací, kdy dojde k časovým problémům při realizaci opatření, bude situace operativně vyhodnocena a následně řešena z pozice Řídícího výboru.</p> |

Další poznámky/připomínky k navrhovanému procesu implementace:

Univerzitu obrany, jedinou státní vojenskou vysokou školu v České republice, tvoří rektorát, tři fakulty, dva ústavy, čtyři centra a školní pluk. Celkem čítá 3.095 osob (studenti všech tří stupňů vysokoškolského studia, akademičtí pracovníci a ostatní zaměstnanci – stav k 1. 12. 2025). Vzhledem k relativně menšímu rozsahu ve srovnání s jinými veřejnými vysokými školami je proces HRS4R na univerzitě realizován jako celek, nikoli po jednotlivých součástech.

Vojenský charakter univerzity ji předurčuje k předem daným vzorcům jednání v určitých oblastech. Vzhledem k přímé podřízenosti univerzity Ministerstvu obrany není možné v některých oblastech realizovat kroky typické pro veřejné vysoké školy. Tato specifika univerzity bylo a je nezbytné zohlednit v celém procesu implementace HRS4R.

Proces zavedení HR Award probíhal následovně: v pravidelných intervalech se scházely Focus group, Pracovně-administrativní skupina a Řídící výbor. Všem poskytovalo podporu Oddělení rozvoje a podpory managementu pod vedením prorektora pro vnitřní řízení a kvalitu (od 1. 7. 2025 prorektora pro strategii a rozvoj), který celý proces na univerzitě garantoval.

Širší akademická obec měla možnost seznámit se s udělením ocenění HR Award na interních i veřejných webových stránkách a také prostřednictvím hromadné komunikace. Zaměstnancům jsou k dispozici všechny relevantní evropské a univerzitní dokumenty v oblasti HR Award. Zaměstnanci byli rovněž prostřednictvím zveřejňovaných reportů průběžně informováni o průběhu implementační fáze HR Award v letech 2024–2025. Bylo zorganizováno i mandatorní školení k problematice HR Award.

Pravidelně (1–2x měsíčně) docházelo k vyhodnocování plnění Akčního plánu, v průběhu 2. –4. čtvrtletí 2025 byl revidován stávající Akční plán, OTM-R check-list, aktualizována GAP analýza a zpracovány výstupy z dotazníkového šetření v roce 2025 mezi výzkumnými pracovníky (akademickými pracovníky univerzity) a studenty prezenčních doktorských studijních programů, které jsou k dispozici v závěrečné výzkumné zprávě a s nimiž byli seznámeni zaměstnanci univerzity. Na jejich základě byl zpracován aktualizovaný Akční plán na roky 2026–2028 a aktualizována *OTM-R politika Univerzity obrany*.