

Personální strategie HRS4R

HR Excellence in Research Award

Zlepšujeme podmínky
zaměstnanců i PhD studentů

Improving conditions for
employees and PhD students



OBSAH

Co jsme již udělali? Kde se nyní nacházíme? Co je před námi?

1. Co je HR Excellence in Research Award?
2. Co nám HR Excellence in Research Award přináší?
3. Jaké týmy spolupracují na implementaci personální strategie HRS4R (HR Strategy for Researchers)?
4. V jaké fázi implementace strategie HRS4R se fakulta nyní nachází?
5. Plnění akčního plánu SCI MUNI 2018–2024: Co je splněno?
6. Co je obsahem nového akčního plánu SCI MUNI 2024–2027: Co je před námi?
7. Chcete vědět víc?

CONTENTS

What have we already achieved? Where are we now? What is ahead?

1. What is the HR Excellence in Research Award?
2. What are the benefits of the HR Excellence in Research Award?
3. What teams collaborate on implementing the HR Strategy for Researchers (HRS4R)?
4. At which stage of the HRS4R strategy implementation is the Faculty now?
5. Implementation of the SCI MUNI Action Plan 2018–2024: What have we achieved so far?
6. What is the content of the new SCI MUNI Action Plan 2024–2027: What is ahead?
7. Would you like to know more?





SLOVO DĚKANA

„Z pohledu vědce, který během své kariéry často kvůli realizaci výzkumných cílů potřebuje změnit své působiště, je mimořádně důležité, aby instituce, na níž přichází, měla jasně definované procesy od výběrového řízení přes pravidla pro kariérní postup, etický kodex, antidiskriminační pravidla, ale i systém hodnocení zaměstnanců a podobně. Pro zaměstnance to má tu výhodu, že dopředu ví, co se od něho očekává, kam a za splnění jakých podmínek se ve své kariéře může dostat a za co přesně je při své práci hodnocen. Daří se tak naplnit jeden ze základních cílů a zároveň očekávání, se kterými fakulta do práce na získání a udržení certifikátu HR Excellence in Research Award vstupovala.“

prof. Mgr. Tomáš Kašparovský, Ph.D.
děkan Přírodovědecké fakulty Masarykovy
univerzity (SCI MUNI)

THE DEAN'S MESSAGE

“From the point of view of researchers, who often needs to change their place of work during their career in order to achieve their research goals, it is extremely important that the institution they come to has clearly defined processes, from selection procedures through career code, code of ethics, anti-discrimination rules, employee evaluation process and the like. It is an advantage for employees that they know in advance what is expected of them, where and under what conditions they can progress in their career and exactly how they are evaluated in their work. Through this, we succeed in fulfilling one of the basic goals and expectations with which the Faculty entered into the process of obtaining and maintaining the HR Excellence in Research Award.”

prof. Mgr. Tomáš Kašparovský, Ph.D.
Dean, Faculty of Science (SCI MUNI)

1 Co je HR Excellence in Research Award?

- **EXCELLENCE IN RESEARCH AWARD** je ocenění, které uděluje Evropská komise výzkumným institucím, jež zavádějí personální strategii **HRS4R** (Human Resources Strategy for Researchers).
- Dosud toto ocenění obdrželo **více než 700 výzkumných institucí**, z toho **cca 60 v Česku**, dle údajů dostupných k 12. 3. 2024.
- Fakulta získala tento certifikát kvality personálních procesů 3. prosince 2018 a tímto krokem se zavázala pokračovat ve vytváření přátelských pracovních podmínek, podpoře profesního rozvoje a transparentních postupů při přijímání výzkumných pracovníků.

2 Co nám HR excellence in Research Award přináší?

- Zvýšení prestiže a atraktivity fakulty jako zaměstnavatele i vzdělávací instituce.
- Zařazení fakulty do evropského výzkumného prostoru (ERA).
- Moderní metody a procesy personálního řízení.
- Nástroj řízení pro vedoucí pracovníky na všech úrovních.
- Lepší pozici při získávání finančních prostředků na výzkum z evropských a tuzemských programů na podporu výzkumu (Horizon Europe, GAČR, OP JAK...).

Vize transformace pracovního prostředí fakulty stanovená v roce 2018:

- Otevřené
- Transparentní
- Mezinárodní
- Strukturované
- Přátelské

1 What is the HR Excellence in Research Award?

- The **HR EXCELLENCE IN RESEARCH AWARD** is awarded by the European Commission to research institutions that implement the **HRS4R** (Human Resources Strategy for Researchers).
- **More than 700 research institutions** have received this award, including about 60 in the Czech Republic, according to data available as of 12. 3. 2024.
- The Faculty was awarded the HR Excellence in Research Award on 3rd December 2018. With this step, we have committed to continue creating a friendly working environment, supporting career development and establishing transparent recruitment procedures for researchers.

2 What are the benefits of the HR Excellence in Research Award?

- Increasing the prestige and attractiveness of the Faculty as an employer as well as an educational institution.
- Inclusion of the Faculty into the European Research Area (ERA).
- Up-to-date methods and procedures of human resources management.
- Management tool for supervisors at all levels.
- Better position to obtain research funding from European and national research support programmes (Horizon Europe, GAČR, OP JAK...).

Vision of the Faculty working environment transformation set in 2018:

- Open
- Transparent
- International
- Structured
- Friendly

3 Jaké týmy spolupracují na implementaci personální strategie HRS4R?

- **HRS4R EXPERTNÍ TÝM**
 - Personální manažerka
 - Personální analytička
 - Právnička
- **ŘÍDÍCÍ SKUPINA**
 - Děkan
 - Kolegium děkana
 - Tajemník fakulty
- **IMPLEMENTAČNÍ SKUPINA**
 - Rozšířené kolegium děkana
 - Vedoucí personálního oddělení

3 What teams collaborate on implementing the HR Strategy?

- **HRS4R EXPERT TEAM**
 - HR Manager
 - HR Analyst
 - Lawyer
- **STEERING GROUP**
 - Dean
 - Dean's Board
 - Faculty Bursar
- **IMPLEMENTATION COMMITTEE**
 - Dean's Advisory Board
 - Personnel Department Head

4 V jaké fázi implementace strategie HRS4R se fakulta nyní nachází?

- 3. prosince 2018 fakulta získala certifikaci HR Excellence in Research. Po šesti letech implementace personální strategie HRS4R se nyní nacházíme ve fázi obnovy tohoto ocenění (Renewal). Dne 23. 2. 2024 jsme odevzdali sebehodnotící zprávu Evropské komisi. V současné době čekáme na oznámení termínu osobní návštěvy hodnotitelů Evropské komise na fakultě, tzv. Site visit, která bude završením fáze obnovy ocenění HR Excellence in Research Award.

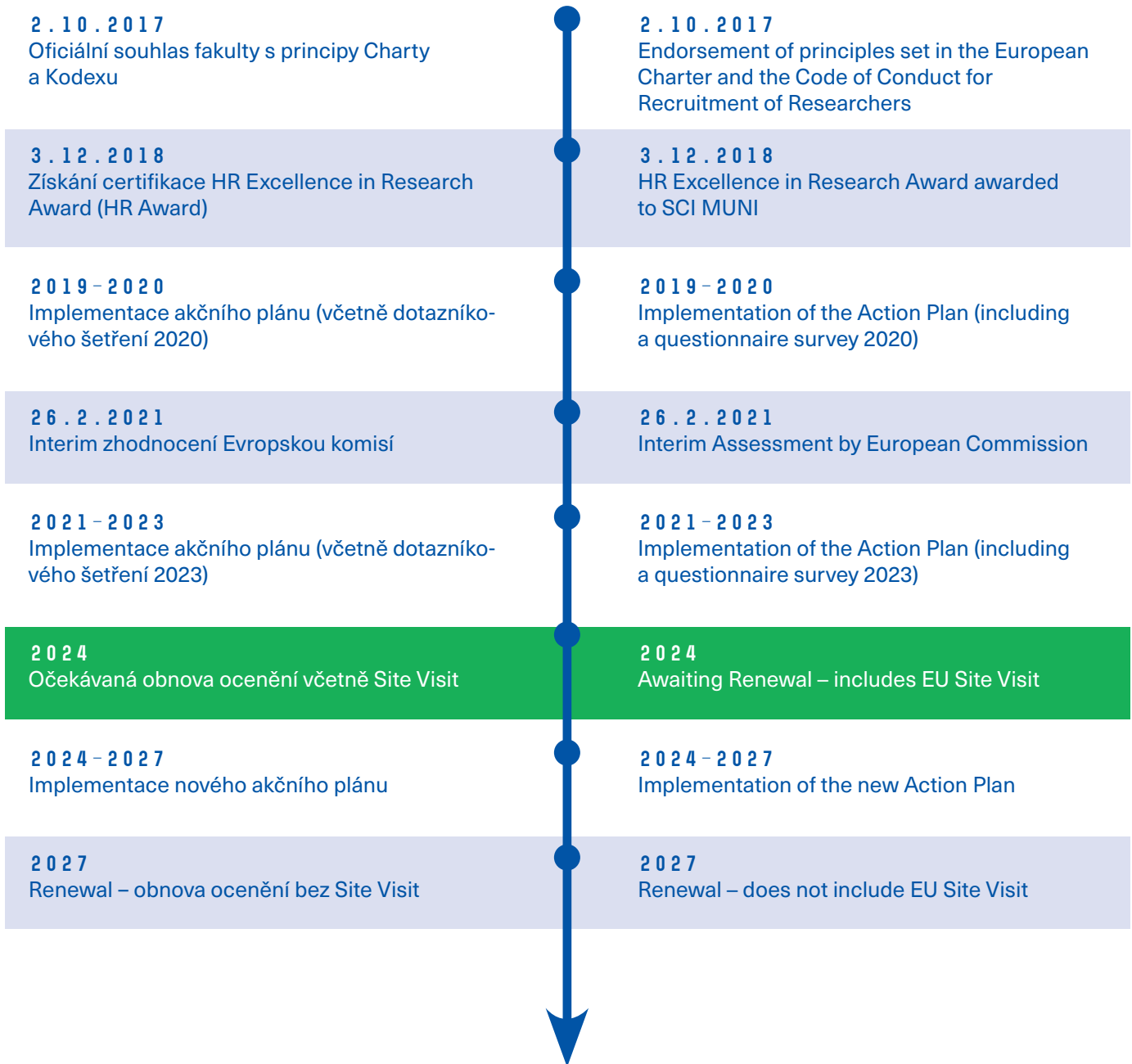
4 In which stage of HRS4R strategy implementation is the Faculty now?

- On 3rd December 2018, the Faculty received the HR Excellence in Research Award. After six years of implementing the HRS4R strategy, we are now in the Renewal phase of the award. We are currently waiting for the announcement of the date of the Site visit of the European Commission evaluators to the Faculty, which will be the culmination of this phase of the HR Excellence in Research Award Renewal.



Projektové milníky

Project milestones



5 Plnění akčního plánu SCI MUNI 2018–2024: Co jsme již udělali?

- Systém pracovních pozic a míst SCI MUNI.
- Kariérní řád SCI MUNI.
- Hodnocení zaměstnanců SCI MUNI a úpravy univerzitní aplikace Evak.
- Pravidla výběrového řízení a Praktická příručka k výběrovému řízení fakulty včetně šablon a úpravy aplikace Jobs.MUNI.
- Zavedení angličtiny jako druhého jazyka komunikace fakulty.
- Etický kodex SCI MUNI.
- Nástupní a adaptační proces a jeho digitalizace.
- Proces BOZP – směrnice vydána, implementace posunuta po 2024.
- Proces pro zajištění informační bezpečnosti na SCI MUNI, včetně nastavení Pravidel pro správu dokumentů.
- Rozvoj interní komunikace: Fakultní Newslettery, Komunikační kalendář akcí. Vytvoření personální sekce fakultního Portálu pro zaměstnance.
- Rozvoj externí komunikace: Nový dvoujazyčný web CZ+EN, Kariérní stránky, Ženy ve vědě, Etika na pracovišti.
- Konceptce vedení výzkumníků/výzkumnice v rané fázi kariéry (Early-stage Researchers): PostDoc web, PhD web, školení. Zavedení nové pozice Specialistky pro rozvoj a mentoring ESR. Strategie rozvoje Early-stage researchers.
- Spolupráce na zřízení role Ochránkyně práv MUNI zajišťující sociální bezpečí. Kontaktní osoby fakulty pro prevenci sexuálního obtěžování a násilí.
- Vzdělávání a rozvoj: Školení pro vedoucí pracovníky, školení pro podpůrné pracovníky. Směrnice pro vzdělávání a rozvoj. Informace o školení centralizovány na Zaměstnaneckém portálu. Zavedení nové pozice Specialistky pro vzdělávání a rozvoj. Analýza vzdělávacích potřeb. Propojení s hodnocením zaměstnanců. Zdroje školení: Online platformy (SEDUO + anglické alternativy), RMU + CERPEK, fakultní školení.
- Revize a úpravy univerzitních aplikací: Jobs.MU, Evak, Adaptace.
- Šíření informací k Open Science/Open Access. Garantem Ústřední knihovna SCI MUNI.

5 Implementation of the SCI MUNI Action Plan 2018–2024: What have we achieved so far?

- System of Positions and Job Titles SCI MUNI.
- Career Code SCI MUNI.
- Employee Evaluation SCI MUNI and adjustments of the Evak application.
- Recruitment Procedure and Recruitment Guidelines SCI MUNI (OTMR-POLICY) including templates and adjustments of the Jobs.MUNI application.
- Usage of English as a second language for the Faculty communication.
- Code of Ethics SCI MUNI.
- Onboarding Process SCI MUNI and its digitalisation.
- Occupational Health and Safety Process SCI MUNI – the Directive document published, implementation moved after 2024.
- Information Security Process including Document Management rules SCI MUNI.
- Internal communication: Newsletters, Communication Calendar. Faculty section of the Employee Portal.
- External communication: New bilingual Faculty website, Careers, Women in Science, Ethics at the Workplace.
- Early Stage Researchers development concept: PostDoc web, PhD web, training. Introduction of a new position: Development Specialist for Early Stage Researchers. Development Strategy for Early Stage Researchers.
- Cooperation on the establishment of the role of the Ombudsperson MU as a part of the social safety. Faculty contact persons for sexual harassment prevention and social safety.
- Training & Development: Leadership training, training for support staff. T&D Guidelines. Training info centralized on the. New position: Training and Development Specialist. Training needs analysis. Connected with Employee Evaluation. Training sources: Online platforms (SEDUO + English alternatives), RMU + CERPEK, Faculty training.
- Review and adjustments of the University e-Tools and applications: Jobs.MU, Evak, Onboarding.

- Podpora rodičů: Vyjasnění pravidel pro pružnou pracovní dobu a home office, účast na dětské skupině Elánek Kampus i Komenského, hledání alternativ zařízení pro péči o děti.
- Dotazníková šetření pro zaměstnance 2020, 2023, Dotazníková šetření pro PhD studenty.
- Gender audit SCI MUNI 2021, Plán genderové rovnosti MUNI.

- Open Science/Open Access awareness. Faculty Library as a contact point.
- Support for parents: setting clear rules for flexible working hours and home office, participation in setting the children's group Elánek (Campus + city centre), seeking alternatives for childcare.
- Surveys for Employees 2020, 2023, Surveys for PhD Students.
- Gender audit SCI MUNI 2021, Gender Equality Plan MUNI.

6 Co je obsahem nového akčního plánu SCI MUNI 2024–2027: Co je před námi?

- **Školení v oblasti etických a profesních aspektů výzkumu.**
Zajištění eLearningu v oblasti etických a profesních aspektů výzkumu, práv duševního vlastnictví, spoluautorství.
- **Dokončení implementace procesu BOZP.**
Fakultní směrnice pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci byla vydána v roce 2020.
- **Implementační plán genderové rovnosti SCI MUNI.**
Spolupráce při tvorbě a realizaci univerzitního Plánu genderové rovnosti 2025–2027 a jeho promítnutí do implementace na úrovni fakulty.
- **Komunikace pravidel kariérního rozvoje.**
Zvýšení informovanosti o možných cestách kariérního rozvoje na fakultě.
- **Pravidla pro finanční podmínky PhD studentů.**
Podpora důstojných finančních (životních) podmínek doktorandů. Implementace reformy financování probíhající na státní úrovni na fakultu.
- **Zlepšení pracovních podmínek.**
Výsledky dotazníkových šetření ukazují značný zájem zaměstnanců o zařízení péče o děti. Přestože univerzita zřídila již druhou dětskou skupinu Elánek, z dotazníkového šetření 2023 je patrná nespokojenost s cenou a připraveností personálu Elánku na komunikaci v angličtině. Dotazníková šetření přináší také požadavek na zlepšení stravování v lokacích Kampus i Kotlářská. Fakulta bude nadále sledovat a předávat zpětnou vazbu dodavatelům služby. Plánujeme také zajištění přebalovacích pultů v prostorách fakulty v Univerzitním kampusu Bohunice a areálu na Kotlářské ulici.

6 What is the content of the new SCI MUNI Action Plan 2024–2027: What is ahead?

- **Refresher eLearning in Ethical and Professional Aspects of Research.**
Introduction of eLearning in ethical and professional aspects of research, intellectual property rights, co-authorship.
- **Completion of the Health and Safety Process Implementation.**
The Faculty Directive was issued in 2020.
- **Gender Equality Implementation Plan SCI MUNI.**
Cooperation in creation and implementation of the University Gender Equality Plan 2025–2027 and its projection into the Faculty operational level.
- **Communication of Career Development Rules.**
Improvement of awareness of career development paths at the Faculty and related communication.
- **Rules for Financial Conditions for PhD Students.**
Supporting dignified financial (living) conditions for PhD students. Implementation of funding reform, which is happening at the state level, for the Faculty.
- **Improvement of Working Conditions.**
Results of questionnaire surveys show considerable employee interest in childcare facilities. Although the University has already established a second Elanek playgroup, the 2023 questionnaire survey shows dissatisfaction with the cost and readiness of Elanek staff to communicate in English. The questionnaire surveys also demand improved food services at both the Kampus and Kotlářská locations. Faculty will continue to monitor and provide feedback to service providers. We also plan installing baby-changing counters on the Faculty of Science premises in the University Campus Bohunice and Kotlářská street.

- **Vytvoření procesu pro technickou administraci odcházejících zaměstnanců.**
Zavedení checklistů pro IT, bezpečnost, správu budov, personální (exit rozhovory, analýzy statistik odchodovosti).
- **Revize a aktualizace Pravidel a Příručky k výběrovému řízení.**
Úprava dokumentů dle nového Řádu výběrového řízení MUNI, změn struktury inzerátu na portálu Euraxess a dle průběžných návrhů vycházejících z praxe a dotazníkového šetření 2023.
- **Revize a aktualizace procesu adaptace.**
Úprava stávající směrnice s cílem navázat na elektronickou podobu postupně zaváděné aplikace tak, aby dokument odpovídal nové aplikaci adaptace.
- **Formulování fakulního postupu pro řešení konfliktů na pracovišti.**
Popis možností řešení konfliktů na fakulní úrovni v návaznosti na proces ochrany práv na MUNI. Vylepšení sekce Etika na externím webu fakulty a zřízení sekce Etika i na Zaměstnaneckém portálu fakulty. Realizace kampaně na roli ochránce práv MUNI a kampaně Jak předcházet konfliktům.
- **Zřízení LinkedIn profilu fakulty.**
Podpora budování značky fakulty jako zaměstnavatele.
- **Vytvoření fakulního webu Open Science.**
V návaznosti na Open Science/Open Access web a aktivity MUNI.
- **Koncepce školicího programu Komunikační a psychologické aspekty excelentního dlouhodobého terénního výzkumu.**
Vytvoření koncepce specifického školicího programu pro pracoviště fakulty, která vyjíždějí na výzkum do terénu.
- **Zavedení pravidelného Newsletteru s nabídkou školení pro zaměstnance.**
Newsletter s nabídkou školení jako pravidelná součást celofakulního Newsletteru a využití funkcionality nastavení odebírání novinek z Portálu pro zaměstnance ze sekce Vzdělávání a rozvoj.
- **Revize a opětovné podpoření využívání angličtiny.**
Dokončení překladů formulářů ekonomického a personálního oddělení. Zavedení dvoujazyčných webů ústavů. Prioritizace angličtiny pro administrativní pracovníky.
- **Vytvoření koncepce rozvoje manažerských dovedností pro vedoucí pracovníky.**
Zavedení koncepce jako volitelného nástroje k doplnění kompetencí vedoucích pracovníků.
- **Creation of an Offboarding Process formalizing administration of employees leaving the Faculty.**
Implementation of checklists – IT, security, facility, personnel department (exit interviews, attrition analysis).
- **Review and Update of the Current Faculty Recruitment Policy and Recruitment Guidelines.**
Adjustment of both documents according to the new University policy, new job advertisement structure on the Euraxess portal and ongoing proposals arising from experience.
- **Review and Update of the Onboarding Process.**
Adjustment of the current directive so that the process description is fully compatible with the newly implemented Onboarding eTool.
- **Create Faculty Conflict Resolution Procedure.**
Description of possible solutions at the Faculty level in connection with the rights protection process at the University. Review the Ethics section of the external website and creating an Ethics section on the Employee Portal SCI MUNI. A campaign on the role of the University Ombudsperson and a campaign on How to prevent conflicts.
- **Establishing the Faculty's LinkedIn profile.**
Support of the Faculty employer brand.
- **Creation of the Faculty Open Science Web.**
In reference to the University Open Access/Open Science web and activities .
- **Concept of a Communication and Psychological Aspects of Excellent Long-term Field Research Training Program .**
Creation of a concept for a specific training program for Faculty departments undertaking field research.
- **Establishing a Regular Newsletter Offering Training Courses.**
A newsletter with training offerings to be introduced as a regular part of the Faculty-wide Newsletter, plus the functionality of setting up alerts for news from the Training and Development section of the Employee Portal.
- **Review and Re-promote Usage of English.**
Complete translations of the economic and personnel forms. Introduction of bilingual websites of the Faculty departments. Prioritization of English for administrative staff.
- **Creation of a Leadership Skills Development Concept.**
Introduction of the concept as an optional tool to complement the competencies of supervisors.

- **Zvýšení povědomí o přínosech HR Award a nové HR strategii.**
Vytvoření sekce základní orientace v Portálu pro zaměstnance, zvýšení informovanosti o podpoře poskytované ze strany oddělení HR Award i personálního oddělení.
- **Prověření prostoru pro snížení administrativní zátěže pracovníků.**
Pokračování v procesu elektronizace a zjednodušování administrativních agend, kde je to možné. Identifikace možností pro delegování administrativních agend na podpůrný personál pracovišť.
- **HRS4R/HR Excellence in Research Awareness.**
Creating an introductory section in the Employee Portal, increase awareness about the support provided by the HR Award Office and Personnel Department.
- **Identification of Opportunities for Reducing the Administrative Burden.**
Ongoing digitalization process and simplifying all administrative agendas where possible. Identifying opportunities where administration duties can be delegated to appropriate support personnel.





7 Chcete vědět víc?

Neváhejte nás kontaktovat

HR AWARD OFFICE SCI MUNI:

HRAward@sci.muni.cz

www.sci.muni.cz/o-nas/hrs4r-hr-award/kontakt

Aktuální informace o fakultní HR strategii včetně veškerých dokumentů a kontaktů naleznete zde:

www.sci.muni.cz/o-nas/hrs4r-hr-award



7 Would you like to know more?

Feel free to contact us:

HR AWARD OFFICE SCI MUNI:


HRAward@sci.muni.cz

www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/contact

You can find current information about the Faculty HR strategy, including all documents and contacts, here:

www.sci.muni.cz/o-nas/hrs4r-hr-award





© SCI MUNI 2024.
Obsah: Barbora Wahlová, Zuzana Hrabovská,
redakční zpracování: Zuzana Jayasundera,
foto: Irina Matusevič,
grafická úprava a sazba: Magdalena Burgr.

© SCI MUNI 2024.
Content: Barbora Wahlová, Zuzana Hrabovská,
editor: Zuzana Jayasundera,
english editor: Eva Čoupková,
photo: Irina Matusevich,
graphic layout and typography: Magdalena Burgr.