



Moravská vysoká škola Olomouc, o.p.s.

Vyhodnocení Akčního plánu HRS4R 2023 – 2025

pro implementaci zásad Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro nábor výzkumných pracovníků

Aktivity (Akční plán 2023–2025)

Kariérní růst

	Navržená opatření	Popis opatření	Termín / Odpovědný úsek	Indikátor(y) / Cíl(e)
1.	Rozvoj činnosti CAK	Založení Klubu doktorandů	CAK (06/2023) Termín prodloužen 10/2023	- Vznik Klubu doktorandů K 10.2023 jmenována nová vedoucí CAK, která zahájila činnost centra včetně Klubu doktorandů.
2.	Rozvoj činnosti CAK	Realizace činnosti Klubu doktorandů	CAK (06/2023) Termín prodloužen 10/2023	- Počet zapojených doktorandů 6 zaměstnanců (2023) 4 zaměstnanci (2024) 4 zaměstnanci (2025) - Počet uskutečněných jednání Po zahájení klubu setkání probíhala formou konzultací v rámci nově vytvořeného systému mentor mentee (docent a Ph.D. student). Konzultace probíhaly 1x za dva měsíce 12 konzultací (2023) 24 konzultací (2024) 24 konzultací (2025)
3.	Rozvoj činnosti CAK	Prohloubení stávající práce s habilitanty	CAK (12/2024)	- Počet zapojených habilitantů a docentů 1 habilitant 6 docentů (2023) 7 docentů (2024) 7 docentů (2025) - Počet uskutečněných jednání Jednání probíhala formou konzultací s již habilitovanými kolegy 6 jednání

				<p>- Počet nových habilitovaných zaměstnanců 0 nově habilitovaných zaměstnanců. Habilitační řízení je dlouhodobý proces, který přesahuje časový rámec Akčního plánu 2023–2025 a je výrazně ovlivněn externími faktory (požadavky habilitačních komisí, publikační činností, kapacity garantujících pracovišť). CAK vytvořilo podpůrné prostředí a nastavilo systém odborných konzultací, jejichž výsledky se projeví až následně. Aktivita bude kontinuálně rozvíjena v navazujícím Akčním plánu.</p>
4.	Rozvoj činnosti CAK	Vědecké semináře – založení pravidelných seminářů pro všechny akademické pracovníky	CAK (12/2024)	<p>- Počet uskutečněných seminářů/workshopů 7 workshopů (2024) 17 workshopů (2025)</p> <p>- Počet proškolených účastníků 17 proškolených pracovníků (2024).</p>
5.	Plány osobního rozvoje	Tvorba pilotních individuálních plánů osobního rozvoje pro akademické pracovníky	Prorektorát pro vědu a výzkum (12/2023)	<p>- Vytvoření šablony pro jednotlivé plány Šablona byla vytvořena v termínu.</p> <p>- Počet jednotlivých plánů Vyhodnocení plnění: Cíl byl splněn.</p> <p>Zdůvodnění: V období 2023–2025 byl MVŠO zaveden a implementován interní hodnoticí systém EVAK, který komplexně pokrývá oblast hodnocení akademických pracovníků, včetně plánování jejich osobního a kariérního rozvoje. Systém EVAK integruje hodnocení pedagogické, vědecko-výzkumné, projektové a další odborné činnosti a současně umožňuje formulaci individuálních rozvojových cílů v návaznosti na strategické priority školy a kariérní fázi jednotlivých akademických pracovníků.</p>

				<p>Zavedením systému EVAK došlo k naplnění cíle Akčního plánu spočívajícího v systematickém zavedení plánů osobního rozvoje akademických pracovníků. EVAK v tomto smyslu představuje komplexní a institucionálně ukotvený nástroj, který nahradil původně uvažovanou samostatnou formu plánů osobního rozvoje a současně rozšířil jejich rozsah a provázanost s celkovým systémem hodnocení zaměstnanců.</p> <p>Plány osobního rozvoje jsou v rámci systému EVAK pravidelně aktualizovány a využívány jako podklad pro řízení lidských zdrojů, individuální kariérní rozvoj akademických pracovníků a plánování dalšího vzdělávání.</p>
--	--	--	--	---

Adaptace zaměstnanců a Welcome Office

	Navržená opatření	Popis opatření	Termín / Odpovědný úsek	Indikátor(y) / Cíl(e)
1.	Adaptace nových zaměstnanců	Vytvoření metodiky procesu adaptace nových zaměstnanců a formuláře pro individuální adaptační plán. Zahájení realizace onboardingových školení pro nové zaměstnance „Vítejte na MVŠO“	Personální oddělení (06/2023)	<p>Aktivita v oblasti adaptace nových zaměstnanců byly splněny.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vypracování metodiky adaptačního procesu nových zaměstnanců Byla vytvořena metodika adaptačního procesu nových zaměstnanců (Welcome Office). - Vytvoření formuláře pro individuální adaptační plán Vytvořen dokument, do kterého se doplňují rozvojové úkoly a školení.

				<p>- Implementace systému onboardingových školení "Vítejte na MVŠO".</p> <p>Každé oddělení má připravenou prezentaci, ve které seznamuje nového zaměstnance s příslušnou agendou.</p> <p>Prezentace oddělení jsou k dispozici na interním uložišti W, na které mají všichni zaměstnanci školy přístup.</p>
2.	Welcome Office	<p>Posílení péče o nové zaměstnance (české i zahraniční).</p> <p>Posílení péče před a po skončení pracovního poměru.</p> <p>Přeložení dalších relevantních řídicích dokumentů do angličtiny</p>	Personální oddělení (05/2023)	<p>Aktivity v oblasti Welcome Office byly splněny.</p> <p>- Welcome office poskytuje maximální péči o nové zaměstnance</p> <p>Welcome Office je součástí personálního oddělení. Byla zřízena a plně vybavena místnost pro přijímání nových pracovníků.</p> <p>Na interním uložišti pro zaměstnance je dokument přístupný pro zaměstnance – složka Welcome Office dokument je vždy aktuální.</p> <p>Noví zaměstnanci dostávají dokument i v tištěné podobě.</p> <p>- Ostatní relevantní dokumenty jsou přeloženy do angličtiny</p> <p>Dokument byl přeložen do anglického jazyka.</p>

Zapojení zaměstnanců do implementace HRS4R

	Navržená opatření	Popis opatření	Termín / Odpovědný úsek	Indikátor(y) / Cíl(e)
1.	Zapojení zaměstnanců do implementace HRS4R	Zvyšování povědomí; identifikace a zapojení pracovníků MVŠO do implementace HRS4R prostřednictvím setkání a dalších forem komunikace.	Personální oddělení, vedení MVŠO (12/2023)	<p>Cíl byl splněn.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Počet uskutečněných jednání <p>3 informativní schůzky k HR AWARD Zaměstnanci jsou pravidelně informováni na celofiremních poradách o HR AWARD.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktualizace informací o HRS4R na webu MVŠO <p>Byla provedena aktualizace webových stránek MVŠO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zařazení informací o HRS4R do školení nových zaměstnanců v rámci adaptačního procesu <p>Noví zaměstnanci jsou proškolení při nástupu o ocenění školy HR AWARD a její strategii.</p>

Genderové aspekty

	Navržená opatření	Popis opatření	Termín / Odpovědný úsek	Indikátor(y) / Cíl(e)
1.	Vypracování plánu genderové rovnosti	Tvorba plánu genderové rovnosti, realizace genderového auditu, realizace plánu genderové rovnosti	<p>Personální oddělení, vedení MVŠO (12/2024)</p> <p>Termín prodloužen Aktivita částečně přesunuta do nového Akčního plánu 2026–2028</p> <p>Genderová analýza byla v Akčním plánu na období 2023–2025 původně plánována na prosinec 2024. V průběhu roku 2024 však na MVŠO probíhaly systémové změny v oblasti řízení lidských zdrojů a vnitřních procesů, jejichž výstupy nebyly v původně plánovaném termínu ještě plně stabilizované. Realizace analýzy v tomto období by proto neposkytla dostatečně vypovídající analytický podklad.</p>	<p>- Vypracování plánu genderové rovnosti</p> <p>Na základě strategického rozhodnutí vedení MVŠO byla analýza realizována v červnu 2025 tak, aby reflektovala stabilizovaný institucionální rámec a mohla sloužit jako kvalitní podklad pro finalizaci dokumentu.</p> <p>Na základě rozhodnutí vedení MVŠO se místo stanoveného Plánu genderové rovnosti byl vypracován Plán rovných příležitostí, který je obsáhlejší, a kromě genderové rovnosti zohledňuje i rovné příležitosti (z pohledu věku, možnosti rovnováhy pracovního a osobního života).</p> <p>Výstupy genderové analýzy byly následně využity při finalizaci Plánu rovných příležitostí, který tyto poznatky systematicky rozpracovává do konkrétních opatření a doporučení. Plán rovných příležitostí byl interně projednán a schválen vedením školy a stal se strategickým dokumentem v oblasti rovného zacházení a podpory zaměstnanců.</p> <p>Plán rozšiřuje genderové aspekty také na další klíčové oblasti rovného zacházení, zejména věk, rovnováhu mezi pracovním a osobním životem a podporu různých kariérních fází zaměstnanců. Zvolený přístup umožnil propojit analytické výstupy genderové analýzy s širším a dlouhodobě udržitelným rámcem řízení rovného zacházení a lépe reflektuje velikost instituce, její personální strukturu a strategii rozvoje lidských zdrojů.</p> <p>- Plán genderové rovnosti je auditován</p>

				<p>Plán byl vytvořen. Audit plánu přesunut do Akčního plánu 2026–2028.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zveřejnění plánu genderové rovnosti <p>Implementace a zveřejnění Principy Plánu rovných příležitostí jsou postupně implementovány do vnitřních předpisů a HR procesů MVŠO, zejména v oblasti náboru, kariérního rozvoje, pracovních podmínek a podpory sladování pracovního a osobního života. Plán rovných příležitostí byl zveřejněn v lednu 2026 v českém i anglickém jazyce.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Překlad plánu genderové rovnosti do angličtiny <p>Dokument přeložen do anglického jazyka.</p>
2.	Implementace plánu genderové rovnosti	Prosazování principů genderové rovnosti, informování zaměstnanců	<p>Personální oddělení, vedení MVŠO (03/2025)</p> <p>Termín prodloužen 02/26</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizace informativních schůzek a instruktáží <p>Implementace byla zahájena prostřednictvím informování zaměstnanců na celofiremní poradě postupným promítáním principů rovného zacházení do personálních procesů, zejména náboru, hodnocení a profesního rozvoje zaměstnanců.</p>
3.	Zveřejňování nabídek práce na EURAXESS	Všechny nabídky práce týkající se pozic výzkumných pracovníků budou zveřejněny v angličtině na EURAXESS	<p>Personální oddělení (06/2023)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nabídky práce zveřejněné na EURAXESS <p>Cíl průběžně plněn. Nabídky práce na pozice výzkumných pracovníků jsou zveřejňovány v anglickém jazyce na portále EURAXESS, čímž MVŠO podporuje transparentnost náboru a mezinárodní mobilitu výzkumníků.</p>