



Alliance4Life

MODERNÍ A UDRŽITELNÉ HR VE VĚDĚ

Panel moderuje: Eliška Handlířová, CEITEC MU

Jaké jsou faktory úspěchu výzkumných institucí a vědeckých týmů? Kvalitní věda se neobejde bez kvalitních lidí vybavených špičkovým přístrojovým vybavením a finančními prostředky. Ovšem jaké prostředí pomáhá kultivovat kvalitní vědce a vědkyně?

Značka HR Excellence in Research Award (také HRS4R) silným způsobem utváří prostředí rozvoje lidských zdrojů ve vědeckém prostředí. První organizace získaly ocenění v roce 2010. V současné chvíli je oceněno 700 organizací, z toho 63 v České republice a 6 na Slovensku. Podstatným impulzem v českém kontextu, který vedl k rozšíření žádostí o „HR Award“ od roku 2018, bylo otevření výzvy v rámci Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání. Díky možnosti čerpat účelovou podporu na přípravu a realizaci akčního plánu HRS4R podaly žádost o ocenění desítky českých univerzit a výzkumných ústavů.

V počátečním okamžiku získání ocenění HR Excellence in Research Award znamená primárně závazek organizace vstoupit na cestu systematické a dlouhodobé změny v oblasti péče o pracovní podmínky vědeckých pracovníků a pracovníků. Nicméně pro udržení ocenění je již nutné prokázat reálný pokrok v kvalitě řízení a rozvoje lidských zdrojů založený na implementaci konkrétního akčního plánu. Po pěti letech stojí instituce před velkým úkolem obhájit před panelem hodnotitelů a hodnotitelek status organizace pyšníci se logem HR Award. První organizace v ČR a SR budou obhajovat udržení ocenění v roce 2024.

Relativně čerstvou novinkou pro většinu českých a slovenských vědeckých organizací je také tzv. plán genderové rovnosti (gender equality plan, také „GEP“). I zde nastalo k podstatnému externímu impulzu ze strany Evropské komise, když program Horizon Europe vyhlásil jako povinnou podmínku pro čerpání grantů, aby žadatelská organizace měla nastavený formální a závazný GEP, včetně alokovaných lidských a finančních zdrojů. V roce 2021 nastalo období genderových auditů po celé Evropě, které následovaly Plány genderové rovnosti vyhlášené ze strany rektorů/rektorek či ředitelů/ředitelky vědeckých organizací.

Lze říci, že v posledních pěti letech nastal v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů v ČR i SR velký boom a rozvoj. Tvoří se nové agendy, koncepce, politiky, zavádí se nové procesy, budují se nové HR specializované pozice v rámci personálních oddělení, jejichž dřívější agenda v minulosti spočívala primárně v oblasti „papírování“. Zavádění nových politik a agend, přesvědčování stakeholderů je náročný proces. Ovšem nyní před vědeckými organizacemi a jejich vedením stojí úkol ještě větší: Jak úspěšně řídit kulturní změnu a zajistit, že nová agenda přežije a stane se zcela běžnou agendou dané organizace, která není napojená na projekt?