



Zpráva z hodnocení Executive Summary

Hodnocení zahraničními experty Evropské komise potvrzuje, že Univerzita Karlova (UK) dosáhla významného pokroku v začleňování strategie HR Excellence in Research (HRS4R) napříč celou univerzitou. UK prokázala silný institucionální závazek k vysoce kvalitnímu řízení lidských zdrojů ve výzkumu, podpořený robustními řídicími strukturami, Plánem rovných příležitostí a specializovaným Centrem pro podporu Open Science.

Hlavní silné stránky

- Silné strategické sladění s principy Charty a Kodexu, zejména v oblastech akademické svobody, etiky, rovných příležitostí, udržitelného rozvoje a otevřené vědy.
- Dobře rozvinuté struktury, jako je síť ombudsmanů, PhD Hub, podpora postdoktorandů a jednotný vzdělávací portál pro rozvoj zaměstnanců.
- Příkladná praxe v oblasti well-beingu, například Centrum péče o duši, podpora duševního zdraví, flexibilní pracovní podmínky a kvalitní služby pro onboarding zahraničních výzkumníků.
- Proaktivní politika open science s podporou specializovaných pracovníků, repozitářů a iniciativ na podporu FAIR dat a etického využívání AI.

Identifikované výzvy

- Přetrvávající strukturální roztříštěnost: Decentralizované řízení UK napříč fakultami omezuje jednotnou implementaci HR strategie.
- Nedostatečné kvantitativní cíle a ukazatele v Akčním plánu ztěžují měření dopadů.
- Omezené zapojení výzkumných pracovníků do analýzy silných a slabých stránek během fáze obnovy certifikátu.
- Různorodost HR služeb, pracovních podmínek, platů a podpory kariérního rozvoje napříč fakultami.
- Nedostatky v odpovědnosti školitelů, podpoře PhD studentů (např. ubytování, pojištění) a službách kariérního poradenství.
- Potřeba dále posílit otevřený a transparentní nábor (OTM-R) prostřednictvím jasnějších pravidel a lepší prezentace uchazečům.

Doporučení



- Navýšit kvantitativní cíle a zakotvit průběžné monitorování v Akčním plánu.
- Více zapojit výzkumné pracovníky do spoluvytváření a revize HR politik prostřednictvím strukturovaných dotazníků a zastoupení v rámci pracovních skupin.
- Zlepšit pokyny pro školitele, mechanismy stížností a hodnotící procesy k řešení etických otázek a kvality doktorského studia.
- Harmonizovat HR služby a pracovní podmínky napříč všemi fakultami, aby bylo zajištěno rovné zacházení.
- Rozšířit a systematizovat vzdělávání v oblasti kariérního rozvoje pro všechny fáze kariéry, a to včetně směru mimo akademickou sféru.
- Dále rozvíjet mezifakultní síť pro PhD studenty za účelem podpory interdisciplinárního výzkumu.
- Zlepšit náborové procesy prostřednictvím lepšího školení výběrových komisí, strukturované zpětné vazby uchazečům a jasnější komunikace OTM-R (*open, transparent and merit-based recruitment*).
- Zlepšit interní komunikaci za účelem zvýšení povědomí o nabízených aktivitách a službách.

Závěr

Univerzita Karlova prokázala silné ambice a chvályhodný pokrok v začleňování principů HRS4R, avšak pro udržení dynamiky a zvýšení dopadu je třeba se vypořádat s identifikovanými výzvami.