

GAP ANALÝZA – PROCES

Ústav pro českou literaturu AV ČR, v. v. i.

HR Excellence in Research Award

červen 2021



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



HRS4R proces musí zapojit všechny vedoucí pozice přímo nebo nepřímo zodpovědné za problematiku lidských zdrojů v oblasti výzkumu. Mezi tyto pozice obvykle patří prorektor pro výzkum, vedoucí personálního oddělení a další členové administrativního oddělení. Navíc musí být HRS4R strategie konzultována se všemi zainteresovanými stranami a musí být zapojena reprezentativní komunita vědeckých výzkumných pracovníků (R1–R4) a také musí být jmenován výbor dohlížející na tento proces a pracovní skupina odpovědná za tento proces.

Uveďte prosím název, pozici a manažerskou linii/oddělení, které jsou ve vaší organizaci přímo nebo nepřímo zapojeny do procesu HRS4R:

Name	Position	Steering Committee	Working Group	Management line / Department
PhDr. Petr Šámal, Ph.D.	ředitel ÚČL	x		vedení instituce / oddělení pro výzkum literární kultury
Mgr. Michal Kosák, Ph.D.	zástupce ředitele	x		vedení instituce / oddělení ediční a textologické
doc. PhDr. Ondřej Sládek, Ph.D.	zástupce ředitele pro brněnské pracoviště	x		vedení instituce / pracoviště Brno; oddělení teorie
Mag. Dr. Michael Wögerbauer	zástupce ředitele pro mezinárodní spolupráci / vedoucí oddělení	x	x	vedení instituce / oddělení pro výzkum literární kultury
Mgr. Pavel Kořínek, Ph.D.	vědecký tajemník	x		vedení instituce / oddělení pro výzkum literární kultury
PhDr. Karel Piorecký, Ph.D.	zmocněnec ředitele pro HRS4R garant pro hodnocení	x	x	vedení instituce / oddělení 20. století
Mgr. Vojtěch Malínek, Ph.D.	ředitel velké výzkumné infrastruktury Česká literární bibliografie	x		velká výzkumná infrastruktura ČLB / středisko literárněvědných informací
Ing. Markéta Mikesková	vedoucí technicko-hospodářské správy	x		technicko-hospodářská správa
Bc. Soňa Pokorná	vedoucí kanceláře ÚČL garantka pro popularizaci	x	x	kancelář ÚČL, úsek podpory vědy
Mgr. et Bc. Tomáš Suk	koordinátor projektu HRS4R garant pro HRS4R		x	kancelář ÚČL, úsek podpory vědy
Ing. Jitka Černochová	HR Manager		x	technicko-hospodářská správa

Mgr. Šárka Navrátilová	referentka pro mezinárodní spolupráci		x	kancelář ÚČL, úsek mezinárodní spolupráce
Mgr. Veronika Zemanová	koordinátorka Open Access a digitalizace		x	středisko literárněvědných informací
Mgr. Lenka Patoková	popularizátorka		x	kancelář ÚČL, úsek podpory vědy
Bc. Kateřina Bínová	asistentka vedení		x	kancelář ÚČL
Mgr. Petra Loučová	zástupkyně R1	x		velká výzkumná infrastruktura Česká literární bibliografie
Mgr. Martin Lukáš, Ph.D.	zástupce R2	x		oddělení 20. století
Mgr. Jan Matonoha, Ph.D.	zástupce R3	x		oddělení teorie
prof. PhDr. Bohumil Fořt, Ph.D.	zástupce R4	x		oddělení teorie

Vaše organizace musí oslovit zainteresované strany a zapojit reprezentativní komunitu výzkumných pracovníků od R1 do R4 a také jmenovat výbor dohlížející na tento proces a pracovní skupinu odpovědnou za implementaci HRS4R procesu.

Poskytněte informace o tom, jak byla skupina výzkumníků zapojena do GAP analýzy:

Stakeholder Group	Consultation format	Contributions
Skupina pracovníků R1 až R4 a ostatní pracovníci	Dotazníkové šetření č. 1 (05/2019). Bylo podkladem pro přípravu projektové žádosti aktuálně realizovaného projektu, který finančně podporuje proces implementace HRS4R. Skupina respondentů nebyla v dotazníkovém šetření jakkoli diferencována. Zúčastnilo se 39 respondentů (třetina zaměstnanců). Šetření umožňovalo sběr jednak škálovatelných odpovědí, jednak otevřených odpovědí prostřednictvím komentářů.	Dotazníkové šetření se zaměřovalo na oblasti Charty a Kodexu. Důraz byl kladen zejména na názor ústavní veřejnosti na řízení organizace, etiku vědecké práce, genderovou rovnost, mezinárodní spolupráci a hodnocení. V neposlední řadě pak bylo zjišťováno, jaké silné a slabé stránky zaměstnanci u organizace identifikují. Šetření pomohlo k získání výše uvedených dat a k prvotnímu seznámení zaměstnanců se záměrem usilovat i implementaci HRS4R.
Skupina pracovníků R1 až R4 a ostatní pracovníci	Dotazníkové šetření č. 2. (09/2020). Rozsáhlé šetření, které diferencovalo respondenty dle pracovního zařazení, kvalifikačního stupně a genderového hlediska. Anonymního šetření se účastnilo celkem 80 respondentů (dvě třetiny zaměstnanců), z toho 41 žen, 36 mužů (zbylí zaměstnanci se genderově nevymezili). Detailní výsledky jsou k nalezení ve zveřejněném vyhodnocení šetření.	Working group prostřednictvím tohoto nejrozsáhlejšího šetření v historii instituce sesbírala podrobná data k vyhodnocení plnění Charty a Kodexu. Data byla vyhodnocována z hlediska genderu i pracovního zařazení. Vznikla rozsáhlá a veřejně dostupná zpráva. Kromě škálovatelných odpovědí byly detailně vyhodnocovány také komentáře, a to formou rozdělení na výroky, pokud forma odpovědí toto vyžadovala (jeden komentář mohl obsahovat více výroků). Toto dotazníkové šetření sloužilo jako stěžejní východisko pro GAP analýzu. Určitým limitem statistického vyhodnocení dotazníkového šetření byl počet respondentů, kteří, byť tvořili dvě třetiny všech zaměstnanců, jsou malou skupinu osob pro detailnější zpracování dat zejména dle pracovního zařazení.
Skupina pracovníků R1 až R4 a ostatní pracovníci	Doplňující šetření na řízeném vzorku zaměstnanců (skupina sestavena tak, aby	Doplňující šetření sloužilo zejména pro upřesnění dotazníkového šetření č. 2 a byla sbírána data zejména

	byli proporčně reprezentováni jak muži a ženy, tak pracovníci jednotlivých kvalifikačních stupňů a ostatní pracovníci. Skupinu tvořilo 24 respondentů.	k hodnocení zaměstnanců a zároveň také k poskytování zpětné vazby vedení včetně řešení stížností.
Setkání ústavní veřejnosti nad koncepcí akčního plánu	Pracovní setkání se uskutečnilo v květnu 2021, přičemž byla pozvána celá ústavní veřejnost.	V rámci setkání byla ústavní veřejnost seznámena s výsledky iniciační fáze, důraz byl kladen na srozumitelné připomenutí cílů ÚČL v souvislosti s implementací HRS4R a na představení akčního plánu. Tým díky tomuto posbíral další reflexe.
Vedoucí oddělení	Pravidelné porady	Vedoucí oddělení byli zapojeni prostřednictvím poradního orgánu (kolegia ředitele), který se schází v měsíční periodicitě. V rámci kolegia ředitele byly vždy diskutovány dílčí kroky přípravného týmu a následně byla předávána zpětná vazba.
Reprezentanti ústavní veřejnosti	Fokusní skupina	Byla sestavena čtyřčlenná skupina reprezentantů ústavní veřejnosti, viz poslední jmenování v seznamu (Petra Loučová až Bohumil Fořt), která byla součástí steering committee a fungovala jako stálá fokusní skupina.
Vedení ÚČL	Pravidelné porady	Vedení ÚČL bylo úzce zapojeno prostřednictvím přímé participace na projektu jak ve steering committee, tak částečně v rámci working group. Mezi working group a steering committee probíhala pravidelná setkání v měsíční periodicitě.
Rada ÚČL	Připomínkování a schválení záměrů	Rada je nejvyšší volený orgán ÚČL. V závěrečné fázi Rada projednávala komisi předkládané implementační záměry.

Popište prosím, jak byl jmenován řídicí výbor a jak funguje (schůze, rozhodnutí atd.):

ÚČL je v kontextu většiny výzkumných pracovišť malou institucí, která je primárně orientována na rámec národní kultury. Tomu odpovídají i hlavní cíle základního výzkumu. Nejedná se zároveň ani o vzdělávací instituci, ale pouze o školící pracoviště v roli partnera univerzit. Organizační struktura ÚČL tedy není robustní a projevuje se to taktéž v procesu implementace HRS4R a v zapojení pracovníků například částečným personálním prolínáním steering committee s working groups a ve spolupráci těchto skupin.

Při sestavování steering committee byl kladen důraz na zastoupení všech skupin zaměstnanců. steering committee byla následně sestavena z vedení ÚČL, vedení technicko-hospodářské správy, vedení kanceláře, vedení výzkumné infrastruktury Česká literární bibliografie a vzorku zaměstnanců reprezentujících R1 až R4 a nevědecký útvar. Vzorek zaměstnanců byl sestaven na základě těchto kritérií: detailní znalost prostředí ÚČL, znalost jiných výzkumných pracovišť. Současně byl také ustanoven zmocněnec ředitele pro HRS4R jako hlavní zástupce steering committee, který je zároveň bývalým zástupcem ředitele ÚČL (v rámci iniciační fáze skončil pětiletý mandát vedení).

steering committee se scházela na pravidelných měsíčních poradách kolegia ředitele i s dalšími vedoucími oddělení a zástupci odborů a diskutovala zde konkrétní zvažované kroky iniciační fáze. Reprezentanti ústavní veřejnosti pak společně s dalšími členy steering committee připomínkovali dílčí výstupy iniciační fáze. Zároveň se členové steering committee účastnili pravidelných měsíčních setkání working group.

V závěru iniciační fáze docházelo ze strany steering committee k podrobnému připomínkování akčního plánu a k následnému předložení všech dokumentů k projednání Radě ÚČL.

Popište, jak byla jmenována Pracovní skupina pro analýzu nedostatků:

Working group byla sestavena na základě reflexe stěžejních témat Charty a Kodexu. Byly určeny pozice, jejichž stávající agenda se dotýká oblastí Charty a Kodexu. Na tomto základě vzniklo 6 work packages reflektujících HR, hodnocení, mezinárodní spolupráci, open access a popularizaci. Tyto dílčí aktivity pak zastřešuje pozice koordinátora HRS4R.

WP v rámci svých oblastí zpracovaly podklady k aktuálnímu stavu implementace Charty a Kodexu na základě šetření dobré praxe prostřednictvím rozhovorů se členy steering committee, analýzou vnitřních předpisů a přípravou a zpracováním dotazníkových šetření. Koordinátor pak následně provedl jejich syntézu a organizoval dílčí diskuse se steering committee nad jednotlivými tématy.

Členové se kromě průběžného setkávání nad aktuálními pracovními tématy taktéž setkávali na pravidelných poradách v měsíční periodicitě.