



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

MŠMT  
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



FZU  
Fyzikální ústav  
Akademie věd  
České republiky

# Strategie náboru a výběru zaměstnanců

Fyzikální ústav AV ČR, v. v. i.

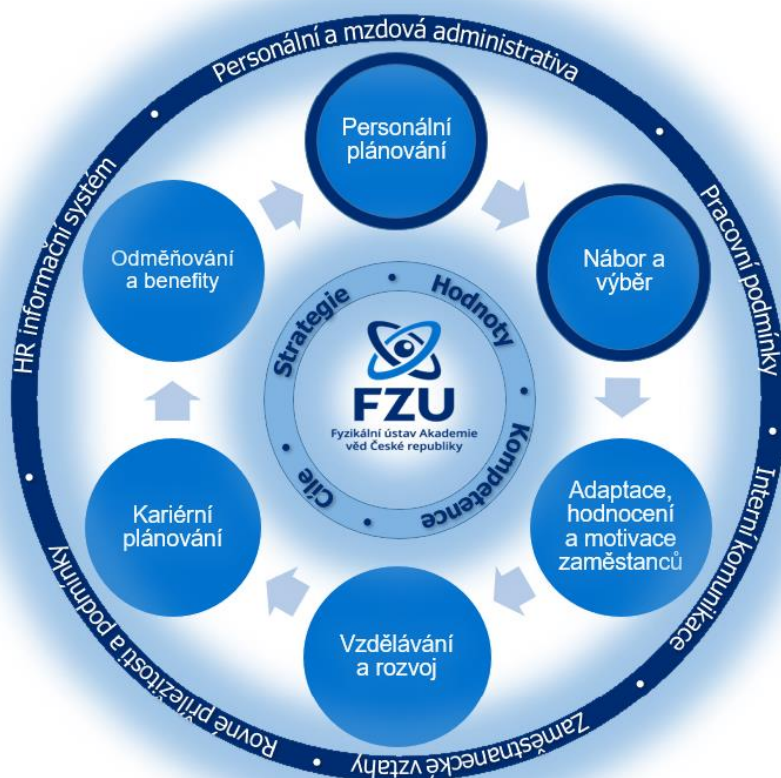


## Úvod

Náborový a výběrový proces je ve FZU klíčovou personální činností. Tento proces je součástí komplexního pojetí personálního řízení instituce a společně s dalšími personálními aktivitami vytváří ucelený a efektivní systém práce, viz obr. 1.

Strategie nábory zaměstnanců definuje základní hodnoty a principy uplatňované při nábory a výběru zaměstnanců na vědecké i nevědecké pozice. Navazující interní metodické postupy následně popisují konkrétní činnosti a procesy uplatňované napříč organizací, které podporují celkový systém nábory a výběru zaměstnanců ve smyslu férového přístupu ke kandidátům (interním i externím), objektivitu, dodržování právních norem a používání ověřených a profesionálních postupů.

Obr. 1





## Cíle

Tento strategický dokument sjednocuje náborové procesy a metody napříč organizací a podporuje tak naplňování klíčových hodnot, kterými jsou **průhlednost výběrového procesu a rovné zacházení se všemi kandidáty**.

Dlouhodobým cílem náboru a výběru zaměstnanců je získávat kvalifikované, talentované a motivované zaměstnance, kteří se stanou součástí pracovních týmů a budou naplňovat poslání instituce. Týká se náboru a výběru zaměstnanců na všechny typy pracovních pozic, vědeckých i nevědeckých, na všech úrovních. FZU jako držitel ocenění HR Excellence in Research Award deklaruje vytvoření takových pracovních podmínek a prostředí, které bude u zaměstnanců podporovat jejich pracovní výkon, rozvoj kvalifikace, kompetencí a motivace, a tím přispívat k dlouhodobému rozvoji instituce.

## Základní principy

Výchozími dokumenty této strategie jsou [Evropská charta výzkumných pracovníků a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků](#) a z nich vyplývající principy [OTM-R](#) (Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers). Výběrová řízení vedeme v souladu s podmínkami stanovenými v těchto dokumentech. V maximální možné míře aplikujeme tyto postupy i u nevědeckých pozic.

Zvláštní důraz klademe zejména na následující principy:

### Princip uznání profesní dráhy

Bereme v potaz celkovou praxi kandidátů a jejich výsledky získané během celé profesní dráhy. Uplatňujeme širší škálu hodnotících kritérií, která zahrnují odborné kvalifikace i osobnostní předpoklady.

### Princip uznání hodnoty mobility

Zkušenost s mobilitou je hodnotným příspěvkem profesního rozvoje, a to kdykoliv v průběhu kariéry.

### Princip rovných příležitostí

Uplatňujeme princip rovných příležitostí od samého počátku výběrového procesu i během dalších etap rozvoje kariéry, aniž by se však upřednostnil před kritériem kvality a schopností.

### Princip transparentnosti

Uchazeči jsou předem informováni o podmínkách a kritériích výběru. Ve všech fázích výběrového procesu informujeme uchazeče o dalším postupu a aktuálním stavu výběrového řízení. Součástí této komunikace je i poskytnutí zpětné vazby.

**Dbáme na to, aby veškeré postupy byly otevřené, účinné, průhledné a adekvátní k typu zveřejňovaných pozic.**



## Jak postupujeme

- Informace o všech obsazovaných pracovních pozicích jsou k dispozici na intranetových a internetových stránkách FZU a zároveň jsou dále zveřejňovány externě způsobem vhodným pro konkrétní pracovní nabídku.
- V inzerci poskytujeme maximum informací o dané pozici. Požadavky pro obsazení pozice stanovujeme přiměřeně tak, aby vystihovaly minimální požadovanou kvalifikaci a nebyly diskriminační.
- Výběrová řízení jsou vždy otevřena jak interním (stávajícím zaměstnancům), tak i externím kandidátům.
- V rámci celého výběrového procesu (i během pracovního poměru) je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.
- Proces sestavování výběrových komisí je definován v metodickém postupu, kde jsou blíže popsána podstatná kritéria pro jejich sestavení.
- Snižujeme administrativní zátěž kandidátů a pro výběrový proces vyžadujeme jen nejn nutnější dokumenty.
- Pro řešení případných stížností kandidátů při výběrovém řízení máme nastaven interní mechanismus pro nezávislé posouzení [Etickou komisí](#), která se opírá o [Etický kodex FZU](#).
- Kvalita a jednotnost náborového a výběrového procesu je zajištěna prostřednictvím HR partnerů/specialistů, kteří poskytují odbornou a metodickou podporu vedoucím pracovníkům.

## Značka zaměstnavatele

Nedílnou součástí strategie náboru je budování značky zaměstnavatele. Vyhodnocujeme situaci na trhu práce a identifikujeme možné konkurenční výhody, pomocí kterých můžeme do FZU získávat vhodné uchazeče. Profilujeme se jako stabilní instituce, přinášející svým zaměstnancům co nejhodnější podmínky pro profesní uplatnění a rozvoj. Snažíme se o to, abychom dostatečně rozuměli motivaci našich zaměstnanců a vhodně s ní pracovali, umožnili sladování pracovního a soukromého života a podporovali naše zaměstnance v úspěchu na jejich profesní cestě. Nositeli značky jsou všichni naši zaměstnanci. Využíváme každé vhodné příležitosti k její propagaci.



## Myslíme na budoucnost

Jsme si vědomi potřeby popularizace našich oborů směrem k různým věkovým skupinám. Šíříme mezi veřejností povědomí o potřebnosti a přínosu výzkumné práce v oblasti fyziky a snažíme se motivovat k zájmu o přírodní vědy již od dětství. Navazujeme a udržujeme spolupráci se školami na všech stupních vzdělávací soustavy a pořádáme nebo se účastníme popularizačních akcí pro veřejnost. Právě budoucí studenti a absolventi blízkých oborů se jednou mohou stát našimi zaměstnanci a spolupracovníky. Předávání zkušeností a výchova nových talentů v doktorandských a postdoktorandských programech je nedílnou součástí práce našich vědců a je stěžejní činností při formování kapacit pro budoucí vědecké projekty.

## Závěr

Tato strategie shrnuje nejdůležitější principy a postupy pro nábor a výběr zaměstnanců ve FZU. Definuje základní hodnoty, kterými jsou zejména průhlednost výběrového řízení a rovné zacházení se všemi kandidáty. Navazující interní metodický postup popisuje konkrétní kroky pro plánování, vyhledávání, výběr a přijímání nových pracovníků do organizace.

Je nezbytné, aby všichni, kteří se podílejí na výběrových řízeních postupovali v souladu s touto strategií a návaznými metodickými postupy.

Tyto dokumenty jsou pravidelně revidovány tak, aby jejich obsah odpovídal aktuálnímu a žádoucímu stavu v organizaci a reflektoval platnou legislativu.

## Příloha:

[Evropská charta výzkumných pracovníků a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků](#)

## Poznámka:

V dokumentu se pro zjednodušení užívá slova ve tvarech generického maskulina (např. výrazy zaměstnanec, uchazeč, kandidát apod.). **Toto nijak nepředurčuje pohlaví těchto osob.**