
HR Award: Jasnější perspektiva pro zaměstnance i zájemce o zaměstnání

Univerzita Karlova klade velký důraz na rozvoj svých zaměstnankyň a zaměstnanců v souladu s prioritou svého strategického záměru „Nejlepší lidé dělají nejlepší univerzitu“. S cílem poskytnout jim jasnou perspektivu kariérního rozvoje a pravidelnou zpětnou vazbu vznikly Rámcové principy kariérního rozvoje pro akademické a vědecké pracovníky a lektory i obdoba pro ostatní pracovnice a pracovníky.

Kariérní principy

V kariérních principech (pro akademiky/čky, vědce/kyně a lektory/ky), které stanovují celouniverzitní rámec, jsou popsány jednotlivé pracovní pozice a možnosti kariérního postupu. Speciální pozornost je také věnována vedoucím, postdoktorandům/kám a nováčkům. Každý pracující si sestavuje se svým nadřízeným svůj Plán kariérního rozvoje, který zohledňuje jak aktuální pracovní zařazení, tak jeho kariérní cíle. Tento plán je průběžně aktualizován a vyhodnocován.

Hodnocení

Akademici/čky, vědci/kyně a lektori/rky jsou hodnoceni jednou za tři roky nebo jednou za pět let, ostatní pracovníci a pracovnice nejméně jednou za dva roky. U akademiků/ček, vědců/kyň a lektorů/ek se hodnotí nejen jejich vědecká a pedagogická činnost, ale také další aktivity jako je transfer znalostí, popularizace vědy, členství v orgánech a radách, mentoring juniorních kolegyň a kolegů, vzdělávání nebo zahraniční mobilita. Konkrétní kritéria a formuláře k hodnocení si fakulty a další součásti stanovují samy tak, aby reflektovaly specifika jejich oborů.

V rámci hodnocení ostatních pracovníků (tzv. THP) jsou posuzovány následující aspekty:

naplňování pracovních cílů,
odbornost dle pracovní pozice,
měkké dovednosti a osobní přístup,
jazykové, ICT a manažerské dovednosti (pokud jsou relevantní).

Podpora profesního růstu

Systém kariérních řádů je navržen tak, aby podporoval transparentní a spravedlivý proces kariérního rozvoje a motivoval pracovnice a pracovníky k profesnímu růstu a kariérnímu posunu, například k habilitaci nebo profesorskému řízení. Celý systém kariérního rozvoje a hodnocení na Univerzitě Karlově přispívá k tomu, aby měli zaměstnanci/kyně jasnou perspektivu a motivaci k dosažení svých profesních cílů. Jen s kvalitními a motivovanými lidmi, kteří se dále rozvíjí, může být Univerzita Karlova úspěšnou vzdělávací i výzkumnou institucí.

Nábor nových zaměstnanců

Univerzita přijala nový Řád výběrového řízení, který zohledňuje evropské standardy *open, transparent and merit-based recruitment* (otevřený a transparentní nábor založený na věcných kritériích). Nově musí být volné akademické pozice inzerovány nejen na webových stránkách fakulty, ale i univerzity a na mezinárodních portálech v angličtině. Cílem je přilákat talenty z jiných institucí, včetně těch zahraničních.

Výběr nových zaměstnankyň a zaměstnanců by tak měl lépe odrážet znalosti, dovednosti a zkušenosti uchazečů/ek. Lepší automatizaci a digitalizaci procesu umožní celouniverzitní aplikace, kterou nyní pilotují vybrané fakulty.