

Navazující akční plán HRS4R pro rok 2026 k Akčnímu plánu 2023–2025

Pokračování v realizaci a vyhodnocení Akčního plánu HRS4R 2023–2025
a příprava navazujícího strategického období 2027–2030

Navazující akční plán pro rok 2026 zajišťuje další rozvoj HR strategie Univerzity Pardubice. Propojuje dosavadní HRS4R Akční plán 2023–2025 s připravovaným strategickým cyklem 2027–2030 a vytváří podmínky pro věcné vyhodnocení dosavadních opatření.

Vyhodnocení se soustředí na oblasti, které jsou klíčové pro další rozvoj personální politiky, pracovního prostředí a podpory akademických, vědeckých a výzkumných pracovníků. Zahrnuje zejména nábor a OTM-R politiku, systém hodnocení, kariérní a individuální rozvoj, rovné příležitosti, otevřenou vědu, vzdělávání, informovanost a další související témata.

Hlavní směry plnění a evaluace pro rok 2026

Níže vymezené směry stanovují věcné a organizační priority průběžné realizace a evaluace HR strategie v roce 2026. Souhrnně určují rámec pro pokračování opatření, systematické vyhodnocování jejich plnění, sběr a analýzu relevantních podkladů, spolupráci s fakultami a dalšími odpovědnými subjekty a přípravu navazujícího akčního plánu.

Pokračování v plnění Akčního plánu 2023–2025 – zajištění kontinuity realizace relevantních opatření v klíčových oblastech HR strategie.

Systematické vyhodnocení plnění – komplexní posouzení míry naplnění stanovených cílů, opatření a indikátorů a formulace dalšího postupu.

Sběr, analýza podkladů a dat včetně GAP analýzy – systematické shromáždění, ověření a vyhodnocení kvalitativních i kvantitativních podkladů, statistických údajů, výstupů dotazníkového šetření a relevantních interních dokumentů. Součástí bude GAP analýza ve vztahu k novému rámci 20 principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky, která umožní posoudit soulad stávajících postupů a identifikovat prioritní oblasti pro HRS4R Akční plán 2027–2030. Zpracovaná GAP analýza bude po dokončení zveřejněna jako jeden z výstupů přípravy navazujícího strategického období.

Zapojení fakult a klíčových partnerů – koordinace součinnosti fakult, odpovědných útvarů, garantů jednotlivých oblastí a dalších relevantních partnerů.

Komunikace a informovanost – zajištění průběžného, srozumitelného a cíleného sdílení informací o realizaci opatření, průběhu evaluace a dosažených výstupech směrem k fakultám, odpovědným útvarům a zaměstnancům.

Provázání s Plánem rovných příležitostí 2026–2029 – systematické zohlednění témat rovných příležitostí, genderové vyváženosti, wellbeingu a podpory inkluzivního pracovního prostředí.

Pracovní skupina pro vyhodnocení HRS4R Akčního plánu 2023–2025 – koordinace procesu vyhodnocení plnění Akčního plánu 2023–2025, sběru a posouzení podkladů a formulace doporučení pro navazující období za účasti zástupců odpovědných útvarů, fakult a dalších klíčových partnerů.

Provázání se strategickými a institucionálními dokumenty – zabezpečení věcného souladu výstupů evaluace s relevantními strategickými a institucionálními dokumenty Univerzity Pardubice.

Příprava HRS4S Akčního plánu 2027–2030 – využití výstupů evaluace realizované v roce 2026 jako podkladu pro stanovení priorit, opatření, indikátorů, odpovědností a způsobu monitorování v navazujícím období.

Evaluační plán pro rok 2026 podle oblastí HR strategie

Následující přehled vymezuje pro jednotlivé oblasti HR strategie vazbu na GAP analýzu a Akční plán 2023–2025, časový horizont, odpovědné útvary, evaluační výstupy a indikátory. Podrobné podklady a výsledky budou zpracovány v navazujících evaluačních dokumentech.

Oblast vyhodnocení	Vazba na GAP / AP 2023–2025	Časový horizont	Zodpovědný útvar	Výstupy / indikátory
OTEVŘENÁ VĚDA Cíl: Vytvořit účinné nástroje pro naplňování principů otevřené vědy a zajistit jejich užívání při publikační strategii na Univerzitě Pardubice.				
1. Cíl: Vyhodnotit implementaci nástrojů otevřené vědy a jejich začlenění do výzkumné a publikační praxe UPCE v souladu s principy HR strategie. Vyhodnocení opatření: Posouzení nastavení a využívání nástrojů otevřené vědy, evidence publikačních výstupů a souladu s principy HR strategie.	GAP (bod 8)	3. Q 2026	Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost	Evaluační výstup: vyhodnocení implementace otevřené vědy; Indikátory: aktualizovaná pravidla/metodiky; počet a podíl open access výstupů; evidované datové sady; podpora správy výzkumných dat; počet školení, konzultací a proškolených AVP/DSP; využívání nástrojů otevřené vědy.
MZDOVÝ A MOTIVAČNÍ SYSTÉM Cíl: Posílit mzdový a motivační systém směrem k výkonným i začínajícím AVP a konkurenceschopnosti prostředí i pro AVP ze zahraničí.				
2. Cíl: Vyhodnotit nastavení a fungování mzdového a motivačního systému ve vztahu k výkonu, internacionalizaci a transparentnosti. Vyhodnocení opatření: Analýza vývoje mzdových mechanismů, motivačních nástrojů a struktury odměňování AVP.	GAP (bod 26)	3. Q 2026	Prorektor pro vnitřní záležitosti Fakulty	Evaluační výstup: analýza mzdové struktury a motivačních nástrojů; Indikátory: přehled využívaných mechanismů odměňování; počet obsazených postdoktorandských pozic; podíl AVP ze zahraničí.
VYVÁŽENOST VÝUKOVÉHO A VĚDECKÉHO ZATÍŽENÍ Cíl: Zajistit vyváženost rozsahu pedagogických, tvůrčích a výzkumných činností na jednotlivých pracovištích s ohledem na specifika jednotlivých vědních oborů a potřeb základního a aplikovaného výzkumu.				
3. Cíl: Vyhodnotit vyváženost pedagogického, tvůrčího a výzkumného zatížení AVP a zapojení vědecky výkonných AVP do výuky. Vyhodnocení opatření: Posouzení fakultních postupů, interních dokumentů, hodnocení AVP a zapojení R3/R4 do vzdělávacího procesu.	GAP (bod 33)	3. Q 2026	Prorektor pro vzdělávání a kvalitu Fakulty	Evaluační výstup: srovnávací přehled pedagogického, tvůrčího a výzkumného zatížení AVP Indikátory: fakultní podklady k vyvážení činností; vyhodnocení pedagogického zatížení; zapojení R3/R4 do výuky; personální vývoj AVP; výsledky hodnocení AVP.

ZASTOUPENÍ V ORGÁNECH Cíl: Posílit zastoupení vědeckých pracovníků v informačních, poradních a rozhodovacích orgánech na různých úrovních řízení tak, aby mohli v souladu s Chartou hájit a podporovat své individuální a kolektivní zájmy na profesionální úrovni a účinně přispívat k rozvoji činností univerzity a jejích součástí.				
4. Cíl: Vyhodnotit zastoupení VP/AVP v orgánech a dostupnost mechanismů zpětné vazby a participace. Vyhodnocení opatření: Posouzení zastoupení VP/AVP, fakultních GAP analýz a opatření k posílení zpětné vazby a zapojení zaměstnanců.	GAP (35)	3. Q 2026	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Evaluační výstup: přehled zastoupení VP/AVP a možnosti participace Indikátory: podíl VP/AVP v orgánech; každoroční přehled zastoupení; fakultní GAP analýzy; přijatá a implementovaná opatření; komunikační aktivity ke zpětné vazbě a participaci.
INDIVIDUÁLNÍ ROZVOJ Cíl: Systematické zavedení plánu individuálního rozvoje AVP a jeho využití v rámci hodnocení AVP, adaptačního procesu studentů DSP, mladých AVP a nově příchozích AVP a posílení systému pravidelné komunikace mezi vedoucím a zaměstnancem.				
5. Cíl: Vyhodnotit systém individuálního rozvoje AVP, DSP a postdoktorandů včetně hodnocení, mentoringu a vzdělávání. Vyhodnocení opatření: Posouzení individuálních plánů rozvoje, jejich vazby na hodnocení, HR systémy, vzdělávání a mentoring.	GAP (2, 7, 10, 11, 24, 25, 28–33, 36–40)	3. Q 2026	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Evaluační výstup: vyhodnocení systému individuálního a profesního rozvoje Indikátory: rámec individuálních plánů; počet AVP s plánem; využívání HR SW; hodnotící rozhovory; zapojení mentorů a účastníků rozvojových aktivit.
SYSTÉM HODNOCENÍ Cíl: Posílit systém hodnocení AVP, kontroly a řízení a poskytování zpětné vazby, v souladu s plánem individuálního rozvoje, individuálním výkonem činností a dosaženými výsledky.				
6. Cíl: Vyhodnotit rámec hodnocení AVP a využívání HAP-pi pro zpětnou vazbu, řízení výkonu a rozvoj. Vyhodnocení opatření: Posouzení metodiky hodnocení a využívání HAP 2 pro hodnocení AVP a návaznosti hodnocení na zpětnou vazbu a rozvoj. HAP 2 postupně nahrazuje původní HAP-pi.	GAP (11, 37, 38)	3. Q 2026	Prorektor pro vnitřní záležitosti Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost	Evaluační výstup: analýza fungování systému hodnocení AVP a využívání HAP 2 Indikátory: metodický rámec hodnocení; zapojené fakulty/pracoviště; hodnotící rozhovory; míra využívání HAP-2 proškolení AVP a vedoucích; obousměrná zpětná vazba.
INFORMOVANOST A VZDĚLÁVÁNÍ Cíl: Zajistit kontinuitu systematického vzdělávání, proškolení a seznamování s příslušnými dokumenty, vnitřními normami a postupy univerzity a ve VaVal, pravidelně aktualizovaných v návaznosti na platnou vyšší legislativu, včetně adaptačního procesu začínajících AVP a náboru.				
7. Cíl: Vyhodnotit dostupnost a využívání vzdělávání, adaptačních aktivit, intranetu a online nástrojů v oblasti HR strategie a pracovního prostředí. Vyhodnocení opatření: Posouzení vzdělávací nabídky, adaptačních aktivit, informačních nástrojů, wellbeingu a udržitelnosti.	GAP (2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 30, 31, 32, 33, 34, 38)	3. Q 2026	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Evaluační výstup: přehled vzdělávacích, adaptačních a informačních aktivit Indikátory: intranetové aktualizace; e-learningová nabídka; školení a adaptační aktivity; využívání HR SW/Moodle, EDU; aktivity k wellbeingu a udržitelnosti.

PREZENTACE VaVaI VÝSLEDKŮ Cíl: Zlepšit koordinaci vnější prezentace výsledků VaVaI a jejich popularizace a motivovat AVP k zapojení do ní.				
8. Cíl: Vyhodnotit koordinaci a účinnost popularizace a vnější prezentace výsledků VaVaI na UPCE. Vyhodnocení opatření: Posouzení zapojení fakult a AVP, komunikačních nástrojů, motivačních mechanismů a školení komunikačních dovedností.	GAP (9)	3. Q 2026	Prorektor pro vnější vztahy	Evaluační výstup: vyhodnocení popularizace a vnější prezentace výsledků VaVaI na UPCE. Indikátory: popularizační akce; zapojení AVP a fakult; mediální, webové a sociální výstupy; motivační nástroje; školení komunikačních dovedností.
GENDEROVÁ VYVÁŽENOST Cíl: Strategie dlouhodobého udržení reprezentativní genderové rovnováhy.				
9. Cíl: Vyhodnotit sledování genderového zastoupení a využití dat pro podporu rovnováhy. Vyhodnocení opatření: Posouzení sběru, zveřejňování a využívání dat o genderovém zastoupení pro návrh opatření.	GAP (27)	3. Q 2026	Prorektor pro vnitřní záležitosti Fakulty	Evaluační výstup: genderová analýza zaměstnanecké struktury Indikátory: každoroční sběr a zveřejnění dat; zastoupení žen a mužů podle kategorií a pozic; zastoupení ve vedoucích pozicích a orgánech; meziroční vývoj; provázání s Plánem rovných příležitostí.
NÁBOR A OTM-R POLITIKA Cíl: Sjednocení pravidel napříč univerzitou při pořádaných výběrových řízeních a náboru zaměstnanců, zejména s ohledem na dodržování legislativy, Charty, Kodexu a OTM-R politiky, včetně centrálně spravované evidence a zajišťování návazných adaptačních procesů.				
10. Cíl: Vyhodnotit nastavení a uplatňování OTM-R politiky, metodické podpory a pravidel náboru AVP. Vyhodnocení opatření: Posouzení OTM-R politiky, metodické podpory, pravidel VŘ, kvality inzerátů, HR e-nástrojů a proškolení komisí.	GAP (12, 13, 14, 15)	3. Q 2026	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Evaluační výstup: vyhodnocení uplatňování OTM-R politiky a náborových postupů Indikátory: schválená OTM-R politika a metodika; veřejně oznámená VŘ v ČJ/AJ; kontrola kvality inzerátů; využívání HR e-nástroje; proškolení komisí a vedoucích; obsazené postdoktorské pozice a AVP ze zahraničí.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH