



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Otevřený a transparentní nábor a výběr zaměstnanců ve VÚRV, v.v.i.

(Open, Transparent and Merit-based Recruitment)

Výzkumný ústav rostlinné výroby, v.v.i.

Preamble

Získávání kvalitních zaměstnanců a zaměstnankyň je klíčovou úlohou pro naplňování strategických cílů a dlouhodobě udržitelný rozvoj instituce. Vedení Výzkumného ústavu rostlinné výroby, v.v.i. považuje tento proces za velmi významný a zavádí následující pravidla otevřených, transparentních a spravedlivých postupů nábora a výběru výzkumných pracovníků a pracovníc. Cílem OTM-R politiky je podpora řízení lidských zdrojů v souladu s principy zakotvenými v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování při přijímání výzkumných pracovníků, ke kterým VÚRV, v.v.i. přistoupilo v roce 2019 a které úzce souvisí se zásadou rovných příležitostí v prostředí výzkumných institucí, podporou mobility, volným pohybem výzkumných pracovníků a pracovníc a zatraktivnění kariéry v oblasti výzkumu.

Základní principy

- **Otevřenost:** oslovení cílové skupiny uchazečů/uchazeček zveřejněním informací o volných pracovních místech prostřednictvím inzerce na webových stránkách instituce, případně dalších pracovních a profesních portálech (např. www.jobs.cz; www.euraxess.cz; www.vedavyzkum.cz; www.researchjobs.cz);
- **Transparentnost:** seznámení všech uchazečů/uchazeček se standardizovaným procesem výběrového řízení, jeho harmonogramem, kritérii výběru, případnými změnami v průběhu výběrového řízení i s jeho výsledkem a průběh výběrových řízení je dokumentován;
- **Spravedlivý postup:** kandidáti/kandidátky jsou hodnoceni podle očekávaného přínosu - kvalifikace, předchozích zkušeností, prokázaných kompetencí i budoucího potenciálu; bez ohledu na pohlaví, věk, rasu, národnost, víru, světový názor, sexuální orientaci, sociální původ nebo majetkové poměry.

Inzerce a podání přihlášky do výběrového řízení

Inzeráty volných pracovních pozic jsou formulovány co nejstručněji a nejvýstižněji. Nabídka pracovního místa obsahuje minimálně tyto údaje: název pracovní pozice, organizační útvar, místo výkonu práce, klíčové pracovní činnosti, kvalifikační požadavky, druh a dobu trvání pracovního poměru, termín předpokládaného nástupu, termín ukončení sběru přihlášek, způsob podání přihlášek a jejich náležitosti, kontaktní údaje. Tam, kde je to vhodné, je doplněn odkaz na webovou stránku s podrobnějšími informacemi.

V inzerci není používáno generické maskulinum v názvu pozice ani v textu nabídky pracovního místa.

S cílem snížení administrativní zátěže jsou k podání přihlášky do výběrového řízení požadovány pouze nezbytně nutné dokumenty (zpravidla CV a motivační dopis). Každý uchazeč/uchazečka obdrží potvrzení, že jeho/její přihláška byla úspěšně podána a další informace o následném průběhu výběrového řízení (harmonogram).

Průběh výběrového řízení

Pracovník/pracovnice personálního útvaru přezkoumá úplnost přihlášky, její formální správnost a splnění kvalifikačních předpokladů; poté společně s vedoucím pracovníkem/vedoucí pracovnící zhodnotí všechny formálně správné přihlášky bez ohledu na pořadí jejich podání (pokud byly doručeny ve stanoveném termínu) a stanoví harmonogram osobních prezentací kandidátů/kandidátek splňujících požadavky před výběrovou komisí; vyřazené uchazeče/uchazečky personalista/personalistka informuje.

Výběrová komise má nejméně tři členy/členky; její složení stanovuje vedoucí pracovník/pracovnice (obvykle vedoucí útvaru, personalista/personalistka a další spolupracovník/spolupracovnice – budoucí supervizor/supervizorka, mentor/mentorka). Výběrová komise je nezávislá, mimo střet zájmů, je zohledněna odbornost jejích členů/členek. Složení výběrové komise v případě obsazování místa vedoucího/vedoucí odboru stanovuje Organizační řád VÚRV, v.v.i.; podmínky výběrového řízení na pozici ředitele/ředitelky instituce jsou stanovena v Zákoně o veřejných výzkumných institucích č. 341/2005 Sb.

Při hodnocení uchazečů/uchazeček v průběhu pohovoru vychází komise z poskytnutých informací a obecných zásad Kodexu chování při přijímání výzkumných pracovníků. S cílem vybrat nejvhodnějšího kandidáta/nejvhodnější kandidátku se pohovor zaměřuje především na posouzení jeho/jejích dosavadních výsledků a pracovních zkušeností uvedených v CV nebo dalších dokumentech, informací sdělených při pohovoru i budoucího potenciálu uchazeče/uchazečky; přínos kandidátů/kandidátek je posuzován kvalitativně (úroveň a využitelnost zkušeností) i kvantitativně (množství zkušeností). Při výběru vědecko-výzkumných pracovníků/pracovnic se zohledňují dosažené vědecké výsledky, zkušenosti s vedením projektů, týmů, motivace, zkušenosti s mentoringem, transferem znalostí, mobilitou. Jsou zohledněny různorodosti dosavadního kariérního vývoje, kariérní přestávky, životní situace – tyto okolnosti jsou s respektem posuzovány individuálně.

Uzavření výběrového řízení

Po ukončení fáze pohovorů s kandidáty/kandidátkami zpracuje výběrová komise hodnocení a pořadí uchazečů/uchazeček, pracovní nabídku předkládá personalista/personalistka nejúspěšnějšímu uchazeči/nejúspěšnější uchazečce. V případě akceptace této nabídky se považuje výběrové řízení za ukončené. Výběrové řízení může vedoucí pracovník/pracovnice ukončit také bez výběru kandidáta/kandidátky na pracovní pozici.

Následně seznámí personalista/personalistka všechny kandidáty/kandidátky s výsledkem výběrového řízení. S vybraným kandidátem/kandidátkou dojedná veškeré záležitosti týkající se nástupu do zaměstnání. Ostatním uchazečům/uchazečkám sdělí důvod jejich vyřazení.