

Metodický list Odboru pro personální řízení rektorátu Masarykovy univerzity

Karierní systém na Masarykově univerzitě

(ve znění účinném od 1. ledna 2023)

Část první

Východiska karierního systému na MU

- (1) Masarykova univerzita a její součásti systematicky vytvářejí předpoklady a podmínky pro karierní rozvoj a růst pracovníků prostřednictvím koncepce a plánování personálního rozvoje MU a jejích součástí, jakož i prostřednictvím plánování karierního rozvoje a růstu jednotlivých pracovníků.
- (2) Potřeba řešení problematiky karierního rozvoje a následně poskytování karierních služeb a poradenství jsou zakotvené i ve strategických dokumentech MU a součástí MU.
- (3) Vytvoření univerzitního rámce pro karierní rozvoj a růst je v souladu s požadavky The European Charter & Code for Researchers principů, naplňování, kterých je podmínkou pro získání udržení prestižního ocenění HRS4R, konkrétně – princip 28:

CAREER DEVELOPMENT | ROZVOJ KARIÉRY

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli v rámci správy lidských zdrojů vypracovat zvláštní strategii pro rozvoj kariéry pro výzkumné pracovníky na všech stupních kariéry bez ohledu na jejich smluvní situaci, včetně výzkumných pracovníků se smlouvou na dobu určitou. Tato strategie by měla zahrnout i dostupnost poradců, jejichž úkolem je poskytovat podporu a poradenství pro osobní a profesionální rozvoj výzkumných pracovníků, což znamená je motivovat a přispívat ke snížení nejistoty ohledně jejich profesní budoucnosti. Všichni výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni s těmito ustanoveními a ujednáními.

Část druhá

Obsah

1. Karierní rozvoj a karierní růst
2. Motivační prvky karierního rozvoje a růstu
3. Konzultační a poradenská podpora karierního rozvoje a růstu
4. Nástroje pro sebehodnocení v rámci karierního rozvoje a růstu

Článek 1

Kariérní rozvoj a kariérní růst

- (1) Kariérní rozvoj je jedním ze základních nástrojů řízení lidských zdrojů, podporuje plánování kariéry zaměstnanců a jejich motivaci ke kariérnímu růstu.
- (2) Kariérním růstem pracovníků se pak rozumí jejich kvalifikační a funkční postup dosahovaný na základě jejich osobního profesního rozvoje a zvyšování kvalifikace. Kariérní postup je změna zařazení zaměstnance na vyšší systemizované místo v rámci jeho kariérní dráhy. Kariérní změna je změna kariérní dráhy z akademické na vědeckou nebo administrativní nebo z vědecké na akademickou nebo administrativní.
- (3) Předpokladem kariérního růstu pracovníka je kariérní rozvoj, tj. jeho systematické a trvalé úsilí o zvyšování vlastních odborných kompetencí a formální kvalifikace v oblasti vykonávané pracovní činnosti, včetně vzdělávání se v širší problematice související s profesí, funkčním zařazením, vedoucím postavením apod.

Článek 2

Motivační prvky kariérního rozvoje a růstu

- (1) **Přímé zabezpečení kariérního rozvoje a růstu akademických pracovníků** se na MU realizují zejména prostřednictvím
 - a) podpory pracovníků připravujících se k podání návrhu na zahájení habilitačního řízení nebo řízení ke jmenování profesorem umožněním tvůrčího volna nebo zahraničních odborných stáží,
 - b) podpory účasti pracovníků na odborných akcích národní a mezinárodní úrovně přispívajících ke zvyšování jejich odbornosti v daném oboru, resp. v organizaci řízení výzkumu,
 - c) podpory systematického vzdělávání pracovníků v oblasti organizace a řízení výzkumu a výzkumných projektů formou organizovaných vzdělávacích celků nebo jednotlivých kurzů v rámci interního vzdělávání i vzdělávání mimo MU,
 - d) podpory zvyšování znalosti cizích jazyků v rámci programu internacionalizace,
 - e) organizace vzdělávání v oblastech prezentačních, komunikačních a organizačních dovedností, informačních technologií apod.,
 - f) vytváření zázemí pro tvůrčí práci zejména harmonizací a vyvážeností badatelské a pedagogické činnosti pracovníků, podporou zabezpečení vybavení výzkumných pracovišť v souladu se současnou úrovní a trendy.
- (2) **Přímé zabezpečení kariérního rozvoje a růstu dalších/neakademických pracovníků** se na MU realizují zejména prostřednictvím
 - a) podpory účasti pracovníků na odborných akcích národní a mezinárodní úrovně přispívajících ke zvyšování odbornosti v problematice řízení, správy a administrativy vzdělávacích a výzkumných projektů,
 - b) podpory systematického vzdělávání pracovníků v oblasti řízení, správy a administrativy vzdělávacích a výzkumných projektů formou organizovaných programů a kurzů celoživotního vzdělávání v rámci interního vzdělávání i vzdělávání mimo MU,

- c) podpory jazykového vzdělávání v rámci programu internacionalizace,
 - d) podpory získávání zkušeností pracovníků v oblasti řízení, správy a administrativy vzdělávacích a výzkumných projektů formou krátkodobých stáží na externích pracovištích.
- (3) **Nepřímá podpora** kariérního rozvoje a růstu všech pracovníků je založena především na těchto možnostech:
- a) úprava pracovních podmínek pracovníků dokončujících přípravu podkladů pro podání návrhu na zahájení habilitačního řízení, nebo řízení ke jmenování profesorem,
 - b) úprava pracovních podmínek pracovníků po návratu z rodičovské dovolené, podporující rychlejší zapojení, resp. opětovné zapojení do tvůrčích týmů MU nebo součástí,
 - c) úprava pracovních podmínek pracovníků, u nichž dochází nebo by mohlo dojít ke stagnaci kariérního růstu vyplývající z objektivních vnějších omezení, daných zejména dlouhodobě neuspokojivým zdravotním stavem nebo nutnou péčí o nejbližší rodinné příslušníky,
 - d) úprava pracovních podmínek pracovníků, u nichž dochází nebo by mohlo dojít ke stagnaci kariérního růstu vyplývající z objektivních vnitřních omezení, daných zejména dlouhodobě nevyváženou strukturou pracovní činnosti (například nadměrný rozsah výuky vyplývající z potřeb pracoviště nebo zátěž spojená s vedoucí či akademickou funkcí),
 - e) úprava pracovních podmínek pracovníků se smyslovým a pohybovým postižením,
 - f) postupné budování sociálního zázemí v prostorách MU a jejích součástí pro pracovníky s dětmi předškolního věku (s cílem harmonizace rodinného a pracovního života zaměstnaných rodičů s dětmi).
- (4) Podpora kariérního rozvoje a růstu pracovníků formou systematického celoživotního vzdělávání se realizuje zejména prostřednictvím relevantních vzdělávacích akcí organizovaných MU, popřípadě jejími součástmi a umožněním profesních stáží a účasti pracovníků na konferenčních akcích vázaných na kariérní rozvoj a růst.
- (5) Další prvky podpory kariérního růstu představují pravidla pro vybrané oblasti související s kariérním systémem v následujících předpisech:
- a) Pravidla pro hodnocení zaměstnanců**
https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Smernice_MU/SM05-17/
 - b) Pravidla pro zařazování zaměstnanců do pracovních pozic, popis pracovních míst a zařazení zaměstnanců do skupin R1 až R4**
Katalog pracovních pozic
https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Smernice_MU/SM03-18/
Zařazení zaměstnanců do skupin R1-R4
https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Ostatni_dokumenty/Metodika/odbor_pro_personalni_rizeni/Metodicky_list_Zarazeni_akademickych_a_neakademickych_zamestnancu_final.docx

c) Pravidla nábory zaměstnanců

Řád výběrových řízení MU

[https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy MU/Masarykova univerzita/Vnitri_predpisy MU/Rad vyberoveho rizeni/](https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Vnitri_predpisy_MU/Rad_vyberoveho_rizeni/)

d) Pravidla odměňování zaměstnanců

Vnitřní mzdový předpis MU

[https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy MU/Masarykova univerzita/Vnitri_predpisy MU/Vnitri mzdovy predpis/](https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Vnitri_predpisy_MU/Vnitri_mzdovy_predpis/)

e) Pravidla pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem

[https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy MU/Masarykova univerzita/Vnitri_predpisy MU/Rad habilitacniho rizeni a rizeni ke jmenovani profesorem/](https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Vnitri_predpisy_MU/Rad_habilitacniho_rizeni_a_rizeni_ke_jmenovani_profesorem/)

[https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy MU/Masarykova univerzita/Smernice MU/SM07-17/](https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Smernice_MU/SM07-17/)

f) Pravidla pro tvůrčí volno

[https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy MU/Masarykova univerzita/Smernice MU/SM04-17/](https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Smernice_MU/SM04-17/)

g) Pravidla pro postavení emeritních profesorů

[https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy MU/Masarykova univerzita/Smernice MU/SM05-18/](https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Smernice_MU/SM05-18/)

Článek 3

Konzultační a poradenská podpora kariérního rozvoje a růstu a podpora vzdělávání

Konzultační a poradenskou podporu v otázkách profesního a kariérního rozvoje a růstu dále nepřímo poskytují tato pracoviště MU:

- a) **Odbor výzkumu RMU** (<https://portal.muni.cz/vyzkum/podpora-vyzkumu>)
- b) **CERPEK** (<https://cerpek.muni.cz/>)
- c) **Centrum jazykového vzdělávání** (<https://www.cjv.muni.cz/>)
- d) **Centrum zahraniční spolupráce** (<https://czs.muni.cz/cs/>)
- e) **Centrum pro transfer technologií** (<https://www.ctt.muni.cz/>)
- f) **Kariérní centrum** (<https://kariera.muni.cz/>)
- g) **Odbory vědy a výzkumu a PO jednotlivých součástí**

Článek 4

Nástroje pro sebehodnocení v rámci kariérního růstu

- (1) Nástroje Kariérního centra MU jsou dostupné na <https://kariera.muni.cz/pro-studenty-a-absolventy/jak-na-karieru/jak-na-karieru>

(2) IT tools (možnost využívání po zakoupení licence)

- a) **Science Careers My IDP My IDP** (Individual Development Plan, <https://myidp.sciencecareers.org/>) has been developed by Science Careers based on the Federation of American Societies for Experimental Biology (FASEB) IDP framework for postdoctoral fellows. It is a web-based career-planning tool targeted at science-based doctoral researchers (R1) and postdoctoral researchers (R2).
- b) **PostdocTraining program** (<https://postdoctraining.com/about/>) has been developed by a former research fellow and trainer in Australia. It is a web-based step-by-step training programme for postdoctoral researchers, which is a combination of becoming more productive as a researcher and career development delivered.
- c) **Career development for researchers** (<https://euraxess-reflex.saia.sk/>)
Systematic and focused career management is becoming increasingly important for both researchers and their employers. It should enable the research institutions to fully use the potential of their human resources and researchers to identify and grasp the number of different opportunities that labour market offers for their careers.
- d) **The Vitae Researcher Development Framework (RDF)** (<https://rdfplanner.vitae.ac.uk/>) is for you if you are doing a doctorate, are a member of research staff, pursuing an academic career or thinking about applying the skills developed during your PhD in another career. The framework describes the knowledge, behaviour and attributes of successful researchers. RDF Planner app - online app based on the RDF is an approach to planning your professional development. Use it to identify strengths, plan actions, review achievements and create a portfolio of evidence.

Část třetí

Závěrečná ustanovení

- (1) Tento metodický list nabývá platnosti dnem podpisu.
- (2) Tento metodický list nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2023.

V Brně dne 21. prosince 2022

podepsáno elektronicky

prof. PhDr. Jiří Hanuš, Ph.D.
prorektor pro personální a akademické záležitosti