## **Otevřenost výzkumného prostředí – doporučení výzkumným organizacím**

Výzkumné prostředí v České republice nedosahuje dostatečné otevřenosti a prostupnosti tak, aby usnadňovalo návraty vědců a vědkyň působících na zahraničních vědeckých institucích či motivovalo zaměstnávání a spolupráci předních zahraničních odborníků s českými institucemi. Využití tohoto potenciálu přitom může posílit kvalitu a konkurenceschopnost českého systému VaVaI.

Pracovní skupina RVVI Lidé ve vědě projednala výzkumnou zprávu Czexpats in Science “[Kdo jsou čeští vědci v zahraničí? Analýza české vědecké diaspory a jejího vztahu k vědě v Česku](https://czexpats.org/vyzkum/)”. Zpráva založená na analýze statistických dat a polostrukturovaných rozhovorů s vědci a vědkyněmi identifikuje typy motivací pro návrat do Česka nebo o užší spolupráci s vědou v ČR, ale také hlavní překážky, jako jsou netransparentní výběrová řízení, nízké platy, nepotismus, akademický inbreeding a celkově uzavřené prostředí s malou mírou internacionalizace. Zároveň upozorňuje na nerovné příležitosti pro ženy, cizince a příslušníky dalších menšin v českém vědeckém prostředí.

Na základě zjištění navrhujeme následující opatření na úrovni poskytovatelů a výzkumných organizací:

* Zlepšení podmínek pro zakládání nových týmů vědci a vědkyněmi ze zahraničí vypisováním otevřených výběrových řízení na pozice s následujícími parametry:
  + Zajištěné finanční prostředky na 5-6 let, pokrývající kromě platu kandidáta/kandidátky alespoň 1-2 spolupracovníky a základní provozní náklady dle oborových specifik.
  + Předem definovaný proces a kritéria, podle kterých budou po uplynutí této doby kandidáti hodnoceni a příp. dostanou nabídku stálého místa.
  + Zajištěné prostory (kancelářské, laboratorní aj. dle oborových specifik) pro vznik nové skupiny.
  + Nabídka je široce mezinárodně inzerovaná min. 2 měsíce před uzávěrkou přihlášek, spíše déle.
  + Pozice se otevírá za delší dobu (např. rok) od uzávěrky přihlášek, s flexibilitou v obou směrech (nástup dříve či později).
  + Předem nastavený proces (screening CV, zvaní kandidátů, výběrová komise, kritéria hodnocení).
* Povýšení agendy lidských zdrojů (HR) na strategickou úroveň, o které rozhoduje nejvyšší vedení instituce:
  + Zahrnutí seniorní pozice HR management s prokazatelnou zkušeností ze všech HR témat (nábor, onboarding, odměňování, rozvoj, talent management, kariérní systém, kariérní plány, exit) do nejvyššího vedení instituce.
  + Takový HR management řeší moderním a strategickým způsobem férové a transparentní odměňování, rovné příležitosti, kariérní řád a postup, hodnocení, HR branding (aby mladí vedoucí s potenciálem byli schopni získat kandidáty na pozice), nábor (aby mladí vedoucí s potenciálem věděli, jak kvalitní tým vybrat).
  + Zakládání zaměstnaneckých dětských skupin v rámci výzkumných organizací.
* Posilování bezpečného a stimulujícího prostředí ve vědě implementací jasných a efektivních mechanismů pro řešení problematického a nevhodného chování, jako je sexuální obtěžování, diskriminace, šikana a jiné formy porušování vědecké a profesní etiky.
  + Správně nastavené mechanismy pro vymezení neetického a nevhodného chování (zejm. pozice ombudsosob a etické kodexy, ošetřující mj. práva a povinnosti vedoucích pracovníků či intimní vztahy na pracovišti).
  + Nezávislé orgány s možností a dostatečnou pravomocí pro vyšetření a vyvození důsledků v případě potvrzení neetického a nevhodného chování.
  + Jasně definovaný postup, co dělat při setkání s nevhodným chováním.
  + Povinné vstupní školení k mezilidské etice v kontextu pracovního vztahu, vedení studentů a k prevenci nevhodného chování.

Adéla Gjuričová, Václav Matyáš, Matouš Glanc

17. dubna 2025