Checklist OTM-R politiky

společnosti VÚTS, a.s.

pro projekt HR Award
03/2026

	Otevřený	Transparentní	Na zásluhách založený	++ Ano, zcela +/- Ano, podstatně -/+ Ano, částečně -- Ne	Navržené ukazatele (nebo způsoby měření)
OTM-R systém					
1. Zveřejnili jsme verzi naší OTM-R politiky online (v národním jazyce a v angličtině)?	x	x	x	--	**Současnost:** VUTS nemá oficiálně sepsanou náborovou/ OTM-R politiku **Cílový stav:** Vytvoření a zveřejnění na kariérních stránkách
2. Máme vnitřní příručku stanovující jasné OTM-R procesy a postupy pro všechny typy pozic?	x	x	x	--	**Současnost:** VUTS nemá oficiálně sepsanou náborovou/ OTM-R politiku principy částečně odráží Etický kodex a Plán genderové rovnosti **Cílový stav:** Vytvoření a zveřejnění na kariérních stránkách
3. Jsou všichni účastníci procesu dostatečně vyškoleni v oblasti OTM-R?	x	x	x	+ / -	**Současnost:** Personální odd. i vedoucí jednotlivých oddělení se obecně řídí ZP, Etickým kodexem, Plánem genderové rovnosti, GDPR. K uchazečům je přistupováno otevřeně, transparentně a jsou fundovaně posuzovány kvalifikační a profesní zkušenosti všech uchazečů. **Cílový stav:** - Po sepsání a nastavení náborové politiky společnosti s ní budou všichni vedoucí seznámeni - Etický kodex bude rozšířen o oblast náboru
4. Využíváme (dostatečně) nástroje e-náboru?	x	x		-/+	**Současnost:** Všechny otevřené pozice jsou inzerovány na náborovém webu i kariérních stránkách společnosti **Cílový stav:** - Je využíváno prezentace na soc. sítích (LinkedIn), vybrané pozice zveřejněny i na Facebooku, Instagramu a vedeny PPC kampaně, příp. pro absolventské a studentské pozice využíván JobTul - Celý náborový proces je spravován elektronicky v systému Teamio, vč. zapojení/přístupu vedoucích k dotčeným pozicím - Zvýšení informovanosti v rámci společnosti - záložka na firemním intranetu - Zlepšení přehlednosti kariérních stránek, doplnění informací
5. Máme zaveden systém kontroly kvality pro OTM-R?	x	x	x	+/-	**Současnost:** Výběrové řízení probíhá ve spolupráci personálního odd. a vedoucího oddělení. Personální odd. zajišťuje transparentnost, otevřenost a dodržování zákoníku práce, etiky, genderové rovnosti a compliance celého procesu, posuzuje plnění na osobnostní a dovednostní požadavky na kandidáty. Vedoucí oddělení posuzuje ze své odborné pozice kvalifikační a profesní znalosti a zkušenosti uchazečů, ve vybraných případech přizván kolega, který je v požadované odbornosti fundovanější. **Cílový stav:** - OTM-R politika bude vytvořena a jako proces a zařazena mezi interně auditované procesy.

	Otevřený	Transparentní	Na zásluhách založený	++ Ano, zcela +/- Ano, podstatně -/+ Ano, částečně -- Ne	Navržené ukazatele (nebo způsoby měření)
6. Povzbuzuje naše stávající politika OTM-R externí kandidáty k podání žádosti?	x	x	x	-/+	**Současnost:** Částečně ano, všechny pozice jsou inzerovány online na portálu jobs.cz/prace.cz a kariérních webových stránkách společnosti **Cílový stav:** zvýšení HR marketingu společnosti i vybraných výběrových řízení prostřednictvím: - Je využíváno prezentace na soc. sítích (LinkedIn), vybrané pozice zveřejněny i na Facebooku, Instagramu a vedeny PPC kampaně, příp. pro absolventské a studentské pozice využíván JobTul - Celý náborový proces je spravován elektronicky v systému Teamio, vč. zapojení/přístupu vedoucích k dotčeným pozicím - Zvýšení informovanosti v rámci společnosti - záložka na firemním intranetu - Zlepšení přehlednosti kariérních stránek , doplnění informací - Zvýšení aktivity a cílení v rámci kariérního veletrhu JobTUL Days (1x/ročně)
7. Je naše stávající politika OTM-R v souladu s politikami přitahujícími výzkumné pracovníky ze zahraničí?	x	x	x	--	**Současnost:** OTM-R politika neexistuje, volné pozice jsou inzerovány výhradně v českém jazyce, pracovně-právní dokumentace existuje pouze v českém jazyce **Cílový stav:** - Vytvoření OTM-R politiky i s ohledem na přístupnost pozic pro zahraniční výzkumné pracovníky - Překlad pracovně-právní a BOZP dokumentace do anglického jazyka - Zlepšení jazykové vybavenosti zaměstnanců
8. Je naše stávající politika OTM-R v souladu s politikami, které přitahují nedostatečně zastoupené skupiny?	x	x	x	+/-	**Současnost:** VÚTS jako společnost (a s ní i všichni zaměstnanci ve vedoucích pozicích a zařazených do náborového procesu) ctí politiku rovných příležitostí, chovají se antidiskriminačně s ohledem na národnost, etnicitu, gender, náboženské vyznání a příslušnost k jakékoli sociální skupině). Toto je ukotveno i v Etickém kodexu a Plánu genderové rovnosti. Uchazeči jsou posuzováni výhradně dle kvalifikační odborných a osobnostních předpokladů pro danou pozici, nikoli na základě výše uvedených faktorů. Nicméně OTM-R politika není sepsána. **Cílový stav:** - Sepsání OTM-R politiky a rozšíření Etického kodexu o náborový proces.

	Otevřený	Transparentní	Na zásluhách založený	++ Ano, zcela +/- Ano, podstatně -/+ Ano, částečně -- Ne	Navržené ukazatele (nebo způsoby měření)
9. Je naše stávající politika OTM-R v souladu s politikami, které poskytují výzkumným pracovníkům atraktivní pracovní podmínky?	x	x	x	-/+	**Současnost:** Podmínky výzkumných pracovníků jsou srovnatelné s obdobnými pozicemi v jiných organizacích. Všichni zaměstnanci mají stejný přístup k benefitům společnosti. Oproti soukromé sféře je nabídka benefitů nižší. Výzkumní pracovníci mají nad rámec i finanční benefit odrážející jejich výzkumně-vývojovou činnost a výsledky. **Cílový stav:** - Ukotvení do OTM-R politiky - Rozšíření nabídky benefitů pro zaměstnance - Transparentnost hodnocení výzkumně-vývojové činnosti, odměňování, aktualizace mzdového předpisu - Zpracování gradingu pozic
10. Máme prostředky k monitorování toho, zda si podávají žádosti nejvhodnější výzkumní pracovníci?				+/-	**Současnost:** Konkrétní monitorovací nástroj není zaveden. S ohledem na provázanost naší společnosti s akademickou sférou a přímé zapojení vedoucího do výběrového řízení lze konstatovat, že ano. Jsou přijímáni uchazeči, u nichž je vedoucím (expertem) vyhodnocena u uchazeče dostatečná profesní erudovanost, nebo vysoký potenciál pro profesní rozvoj. S prvotních kvalifikačních požadavků na uchazeče je ustupováno pouze v případě, kdy se jedná o zcela specifické vědecko-výzkumné pozice a uchazeči se obecně se na trhu práce téměř nevyskytují. **Cílový stav:** - Větší využití profesní sítě LinkedIn a přímé aktivní vyhledávání a oslovování potenciálních uchazečů - Případná spolupráce s personální agenturou na aktivním headhuntingu

	Otevřený	Transparentní	Na zásluhách založený	++ Ano, zcela +/- Ano, podstatně -/+ Ano, částečně -- Ne	Navržené ukazatele (nebo způsoby měření)
Fáze reklamy (inzerce) a podávání žádostí					
11. Máme jasné pokyny nebo šablony (např. EURAXESS) pro inzerci pozic?	x	x		+/-	**Současnost:** Ano, využíváme jednotné, standardizované šablony pro zadávání inzerce. **Cílový stav:** - Sjednocení s novými popisy pracovních míst jednotlivých pozic.
12. Zahrnujeme v pracovním inzerátu reference/odkazy na všechny prvky předpokládané v příslušné části souboru nástrojů? (viz kapitola 4.4.1 a) zprávy odborníka OTM-R	x	x		++	**Současnost:** Inzerce obsahuje veškeré potřebné a relevantní informace k obsazované pozici. Stručnou náplň práce, specifika pozice, potřebné kvalifikační požadavky i osobnostní předpoklady. Zároveň je stručně uvedena společnost, případně cílový tým. Jsou doplněny informace k pracovním podmínkám, benefitům apod., vložen proklik na webové stránky společnosti obsahující další informace.
13. Využíváme služby EURAXESS v plné míře, abychom zajistili, že naše pracovní místa v oblasti výzkumu osloví široké publikum?	x	x		--	**Současnost:** Služeb EURAXESS v současné době nevyužíváme, jsme schopni volné pozice obsazovat pomocí jiných nástrojů. **Cílový stav:** - U vybraných pozic využívat služby EURAXESS, cíleně sledovat
14. Používáme další nástroje pro práci s inzercí?	x	x	x	-/+	**Současnost:** Všechny pozice jsou inzerovány na náborovém webu jobs.cz/prace.cz i kariérních stránkách společnosti **Cílový stav:** - Zvýšit využívání soc. sítích (LinkedIn), vybraných pozic i na Facebooku, Instagramu a vedení PPC kampaní v internetových prohlížečích, příp. pro absolventské a studentské pozice využíván JobTul - Častější využití kariérních veletrhů pro studenty - Aktivní headhunting ve spolupráci s personální agenturou - Zlepšení přehlednosti kariérních stránek, doplnění informací o průběhu výběrového řízení
15. Zabezpečujeme minimální administrativní zátěž pro uchazeče [viz Kapitola 4.4.1 b) 45]	x			++	**Současnost:** Podání žádosti o pracovní pozici představuje pro uchazeče minimální zátěž, vyžadujeme pouze elektronicky zaslaný životopis. Uchazeč si může vybrat buď přímý e-mail na personalistu, nebo využití platformy Teamio. Veškeré další dokumenty jsou vyžadovány až po potvrzení finálního uchazeče před nástupem do zaměstnání.

	Otevřený	Transparentní	Na zásluhách založený	++ Ano, zcela +/- Ano, podstatně -/+ Ano, částečně -- Ne	Navržené ukazatele (nebo způsoby měření)
Fáze výběru a hodnocení					
16. Máme jasná pravidla pro jmenování výběrových komisí? [viz Kapitola 4.4.2 a) 45]		x	x	+/-	**Současnost:** Ano, jsou jasně definována pravidla pro stanovení výběrových komisí (viz dále bod 15). Pravidla nejsou sepsána, budou zahrnuta do nové OTM-R politiky.
17. Máme jasná pravidla týkající se složení výběrových komisí?		x	x	++	**Současnost:** Ano, výběrová komise je složena vždy ze zástupce personálního oddělení a vedoucího cílového oddělení. Pokud je na danou oblast expertem jiný člen oddělení (nežli vedoucí), zapojuje se do výběrového řízení osobně i tato osoba. Kandidát je vždy před pohovorem informován, kdo bude přítomen. U vybraných pozic je do výběrového řízení zapojen navíc člen managementu společnosti (tedy následná vyšší úroveň řízení).
18. Jsou výbory dostatečně genderově vyvážené?		x	x	++	**Současnost:** Výběru uchazečů se účastní vždy nejvíce kompetentní osoby s ohledem na obsazovanou pozici, bez rozdílu a přihlédnutí k genderu. K nulové genderové diskriminaci jsme se jako společnost přihlásili v Etickém kodexu a Plánu genderové rovnosti.
19. Máme jasné pokyny pro výběrové komise, které pomáhají posoudit "zásluhy" způsobem vedoucím k výběru nejlepšího kandidáta?			x	+/-	**Současnost:** Uchazeči jsou posuzováni vždy v tandemu personální oddělení a vedoucí daného oddělení (tedy nejbližší potenciální nadřízený uchazeče). Uchazeči jsou mezi sebou posuzováni na základě vypsaných požadavků. Přítomnost zástupce personálního oddělení v celé fázi výběrového řízení zaručuje kontinuitu výběrových řízení napříč společností a eliminuje případnou diskriminaci kandidátů. Přítomností vedoucího oddělení (a experta) je pak zaručena odborná fundovanost výběru nejvhodnějšího uchazeče. **Cílový stav:** - Výše uvedený přístup je platný, nicméně bude formalizován písemně v OTM-R politice společnosti.

	Otevřený	Transparentní	Na zásluhách založený	++ Ano, zcela +/- Ano, podstatně -/+ Ano, částečně -- Ne	Navržené ukazatele (nebo způsoby měření)
Fáze jmenování					
20. Informujeme všechny žadatele na konci výběrového řízení?		x		+/-	**Současnost:** Všichni neúspěšní uchazeči dostávají vyrozumění e-mailem či telefonicky. **Cílový stav:** - Pro zlepšení jména zaměstnavatele bude komunikováno a vyrozumíváno v kratších termínech v průběhu celého výběrového řízení.
21. Poskytujeme uchazečům přiměřenou zpětnou vazbu?		x		+/-	**Současnost:** Uchazečům, kteří nebyli pozváni do dalšího kola výběrového řízení na osobní pohovor, zpětnou vazbu neposkytujeme. **Cílový stav:** - Zdůvodnění nezařazení, nepostoupení do dalšího kola výběrového řízení, bude sdělováno všem uchazečům (minimálně písemně e-mailem). - Všem kandidátům, kteří se zúčastní pohovoru, bude sdělena konkrétní zpětná vazba, proč byl vybrán jiný uchazeč. - Pokud si neúspěšný kandidát vyžádá konkrétnější zpětnou vazbu, bude mu poskytnuta detailní vč. možných doporučení pro další výběrová řízení.
22. Máme vhodný mechanismus podávání stížností?		x		+/-	**Současnost:** Společnost má zavedený anonymizovaný systém ochrany oznamovatelů, veřejně dostupný na svých webových stránkách dle pravidel whistleblowingu. Tento systém mohou využít ke stížnostem i neúspěšní uchazeči, nicméně nikdy ke stížnostem na průběh či výsledek výběrového řízení nedošlo. Ke všem oznámením bude přistupováno s nejvyšší profesionalitou a citlivostí, bude na ně adekvátně reagováno s cílem zachování dobrého jména zaměstnavatele. Mechanismus není popsán, nicméně kandidáti mohou jednat dle obecných zvyklostí a využít kontaktů všech účastníků výběrového řízení, které jsou mj. veřejně dostupné. **Cílový stav:** - Zavedení anonymizované zpětné vazby na průběh výběrového řízení, odesílání úspěšným i neúspěšným kandidátům.
Celkové hodnocení					
23. Máme zavedený systém pro posouzení, zda OTM-R splňuje své cíle?				--	**Současnost:** Nemáme, protože OTM-R politika není formalizována. **Cílový stav:** - Bude formalizována OTM-R politika a - Zaveden systém evaluace náborového procesu vč. sledovaných KPI´s.

Vydavatel:
VÚTS, a.s.
Svárovská 619
460 01 Liberec XI-Růžodol I

Liberec 2026
1. vydání
© VÚTS, a.s., 2026

Tento materiál vznikl v rámci projektu **Rozvoj strategického řízení VaV ve VÚTS**, registrační číslo **CZ.02.01.01/00/23_026/0011501**, spolufinancovaného Evropskou unií v rámci Operačního programu Jan Amos Komenský.



Spolufinancováno Evropskou unií



Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy