

VII. Kvalifikace zaměstnanců

Jeden z úseků, kde se Ústav nejzřetelněji vymyká zvyklostem mezi akademickými ústavami, ať již v Česku nebo v zahraničí, je dosažená akademická kvalifikace zaměstnanců. Tento jev provází Ústav od jeho samého počátku, situace se liší dosti výrazně i ve srovnání s jeho partnerskými institucemi podobného zaměření za hranicemi. Vědecká rada si je významu zvýšení akademické kvalifikace zaměstnanců dobře vědoma a obrátila na tuto oblast svou pozornost i v rámci evaluace. Především by však chtěla, že si je rovněž vědoma, že v Ústavu působí celá řada odborně zdatných, výborně kvalifikovaných a velmi nadaných i motivovaných kolegů, jejichž působení je pro tuto instituci velmi hmatatelnou devízou. Vyjasnit se zde sluší rovněž, že provedená evaluace vůbec nezahrnovala hodnocení jednotlivých pracovníků, pouze projektů a vedle toho vybraných úseků a aspektů činnosti. I při zkoumání kvalifikace zaměstnanců nešlo o zkoumání profilu jednotlivých pracovníků, ale pouze celkové situace.

1. Inventura současného stavu

Východiskem má být maximálně objektivní inventura současného stavu. Berou-li se jako základ všichni zaměstnanci Ústavu (bez ABS), tak k 31. prosinci 2012 mělo 57,9 % z nich vysokoškolské vzdělání (včetně bakalářského) – o něco vyšší procento než v předchozím roce.¹⁰⁰ Pro srovnání: U polského IPN mohlo ke stejnému datu vykázat vysokoškolské vzdělání z 2236 zaměstnanců ne méně než 1918, což odpovídá 85,8 %.¹⁰¹

Vědecká rada má však posuzovat pouze odbornou práci historického zaměření Ústavu (nikoliv tedy např. ekonomickou a správní oblast). Relevantnější jsou proto takové údaje, které zohledňují pouze zaměstnance zapojené do činnosti, která je přímo zaměřena na výzkum, dokumentaci, vzdělávací, ediční a výstavní aktivity. Za tím účelem si Vědecká rada u vedení ústavu v létě 2013 vyžádala přehledy o kvalifikacích všech těchto zaměstnanců Ústavu. Celkem byly poskytnuty údaje podle stavu k 13. srpnu 2013 k 54 zaměstnancům OZTR a Odboru edičního (OE).¹⁰² Tyto zaměstnance budeme jen pro účely následujících kalkulací nazývat „výzkumnými“. Na základě poskytnutých individuálních dat, jejichž spolehlivost neměla možnost ověřovat, provedla Vědecká rada několik statistických propočtů, které by měly ozřejmit aktuální stav – jednak ohledně nejvyššího dosaženého akademického vzdělání zaměstnanců, jednak ohledně jejich znalosti cizích jazyků. Výsledky toho šetření jsou publikovány *in extenso* v příloze C této zprávy. Zde se uvádí pouze několik vybraných poznatků:

1) 77,7 % všech „výzkumných“ zaměstnanců Ústavu nemá v současnosti mezinárodně uznávané postgraduální vzdělání. Postgraduální vzdělání má toho času 22,3 % „výzkumných“ zaměstnanců, tedy méně než čtvrtina. Z toho jde kromě jedné výjimky (1 zaměstnanec s docentským titulem) výlučně o držitele akademického titulu Ph.D. V Ústavu není zaměstnanec s profesorským titulem.

Pro srovnání: U polského IPN mělo k 31. prosinci 2012 56,7 % zaměstnanců Biuro Edukacji Publicznej (BEP, přibližný ekvivalent OZTR ÚSTR) dokončené postgraduální vzdělání,¹⁰³ což je zhruba 2,5krát vyšší podíl než u českého ÚSTR. V případě slovenského ÚPN je pouze k dispozici údaj, že k 31. prosinci 2011 mělo 18 % všech zaměstnanců akademickou hodnost Ph.D.¹⁰⁴ Lze

¹⁰⁰ Výroční zpráva ÚSTR 2012, s. 11.

¹⁰¹ Výroční zpráva IPN 2012, s. 186. Příslušné údaje za BStU se nepodařilo dohledat.

¹⁰² Nezhledněni byli zaměstnanci Skupiny pro přípravu odborných stanovisek, podkladů a informací OZTR. Dále údaje nezahrnují ředitelku a I. náměstkyni ředitelky ani zaměstnance ABS.

¹⁰³ Výroční zpráva IPN 2012, s. 186.

¹⁰⁴ Výroční zpráva ÚPN 2011, s. 8.

očekávat, že toto procento by bylo poněkud vyšší než v případě ÚSTR, kdyby byli zohledňováni pouze zaměstnanci přímo zapojení do odborné, publikační a propagační činnosti.

2) Mezi „výzkumnými“ zaměstnanci ÚSTR současně jednoznačně početně převládá skupina s nejvyšším dosažením akademickým titulem magisterským (44,4 %). K nim lze řadit skupinu držitelů hodnosti PhDr. (11,1 %), tedy absolventy magisterského studia, kteří absolvovali rigorózum (tzv. malý doktorát).

3) Provedený průzkum přinesl však i některá povzbuzující zjištění, která dokládají, že kvalifikační profil zaměstnanců Ústavu se kontinuálně zlepšuje, a to v rámci procesu, který začal v posledních letech. Jistě pozitivní je, že toho času absolvují téměř $\frac{2}{5}$ zaměstnanců OZTR (15 zaměstnanců), jejichž data byla v analýze vyhodnocena, postgraduální studium s cílem dosažení titulu Ph.D. Lze tedy důvodně očekávat, že v příštích letech – za podmínky nepříliš velké fluktuace zaměstnanců – dojde postupně k dosti výraznému navýšení kvalifikačního profilu zaměstnanců OZTR. Do roku 2018 by podle této projekce mělo disponovat postgraduálním vzděláním více než 70 % zaměstnanců OZTR.

Pro srovnání:

V roce 1990 založený Ústav pro soudobé dějiny AV ČR (tedy osmnáct let před ÚSTR), vykazuje v současné době mezi svými výzkumnými pracovníky 68,8 % těch, kteří disponují dokončeným postgraduálním vzděláním.¹⁰⁵ I v jeho případě lze v minulosti i současnosti pozorovat stále vzestupnou tendenci, pokud jde o kvalifikační profil zaměstnanců. Ještě lepší je situace v oddělení 20. století Historického ústavu AV ČR, kde postgraduální vzdělání mají všichni jeho zaměstnanci kromě jedné čerstvě přijaté zaměstnankyně, která bude obhajovat svou doktorskou práci příští rok.¹⁰⁶

* * *

Vědecká rada se zajímala i o jazykovou vybavenost „výzkumných“ pracovníků Ústavu, a to samozřejmě v souvislosti s již mnohokrát zdůrazňovaným významem tohoto faktoru pro zapojení ústavní činnosti do mezinárodní odborné komunity a dosažení vyšších vědeckých standardů. Sestavené propočty Vědecké rady (viz příloha C) se zakládají na sebeindikaci dotyčných zaměstnanců, tzn. skutečné aktivní a pasivní jazykové znalosti nebyly Vědeckou radou v rámci evaluace nijak prozkoušeny. I k tomu budiž uvedeno několik vybraných zjištění:

4) Cizí jazyky ovládané aktivně: Rovně dvě třetiny zaměstnanců podle vlastní indikace ovládají anglický jazyk aktivně. Necelá třetina ovládá němčinu aktivně. Téměř čtvrtina umí aktivně rusky.

5) Cizí jazyky ovládané pouze pasivně: Podle vlastní indikace dotyčných ovládá 94,5 % zaměstnanců angličtinu aspoň pasivně. 72,2 % zaměstnanců uvádí, že má alespoň pasivní znalosti němčiny. 57,4 %, tedy více než polovina zaměstnanců, umí minimálně pasivně rusky. Pokud jde o skutečnou míru ovládnutí cizích jazyků, lze očekávat velké rozdíly. Otázkou mj. je, zda všichni, kteří pro sebe indikují pasivní znalosti určitého jazyka, daný jazyk ovládají do takové míry, jakou

¹⁰⁵ Výroční zpráva ÚSD o činnosti a hospodaření za rok 2012 (nestr.) v oddílu 9. uvádí pouze, že 47 z 57 zaměstnanců ústavu (tj. 82,5 %) disponuje vysokoškolským vzděláním, bližší specifikaci podle nejvyšších dosažených akademických hodnot zpráva neobsahuje. Na základě údajů zveřejněných k 2. listopadu 2013 na webových stránkách ÚSD lze dospět k následující statistice o nejvyšším dosaženém akademickém vzdělání: z 48 výzkumných pracovníků: 1 Bc., 9 Mgr., 4 PhDr., 29 Ph.D. (nebo CSc.), 2 Doc., 2 Prof. a 1 nezjištěný. Celkem má tedy ÚSD v současnosti mezi svými výzkumnými pracovníky 33 s dokončeným postgraduálním studiem, což se rovná 68,8 %.

¹⁰⁶ Data čerpaná z webové stránky HÚ AV ČR: <http://www.hiu.cas.cz/cs/organizacni-struktura/oddeleni-dejin-20-stoleti.ep/>.

vyžaduje plynulá četba cizojazyčného odborného textu, a zda cizojazyčnou odbornou literaturu skutečně pravidelně čtou. Jedině praxe by mohla ukázat, jak se to s jazykovými znalostmi mezi zaměstnanci skutečně má.

6) Návštěvnost jazykových kurzů: Průzkum přinesl zjištění, že při posílení aktivních znalostí důležitých mezinárodních badatelských jazyků angličtiny a němčiny panují značné rezervy. Relativně uspokojivé je, že přesná třetina zaměstnanců je aktuálně přihlášená do jazykového kurzu angličtiny. Potěšitelné oblibě se těší i ruština. Naprosto zanedbávaná je však – v souladu s celkovou jazykovou politikou ve vzdělávacím systému ČR od devadesátých let 20. století – němčina. Do kurzu němčiny se přihlásil pouze jeden jediný zaměstnanec, což mělo za důsledek, že příslušný kurz se ani nekonal.

2. Opatření pro zvýšení kvalifikace

Na situaci kolem kvalifikace zaměstnanců se, i zde od začátku existence Ústavu, velmi významně podepsala již v jiných kontextech zmíněná personální diskontinuita. Vyjádřila se – v ústavní historii již jakoby tradičně – tím, že po vystřídaní ředitele Ústavu následovaly personální výměny, jež zájmy kontinuálního a organického vývoje týmu ústavních pracovníků příliš nezohledňovaly. Bereme-li v úvahu, že Ústav měl během pěti let pět různých ředitelů, a jeho pro odbornou činnost směrodatný úsek OZTR ještě více různých ředitelů, spolu s ještě větším počtem lidí, kteří obsadili v tomto krátkém čase funkci I. náměstka ředitele, zodpovědného za výzkum a ediční činnost, tak je těžké si představit, že za takových téměř kontinuálních turbulencí by bylo možné implementovat něco, co by si zasloužilo název cílená personální politika.

Vědecká rada se zde omezuje na stručné navržení některých konkrétních opatření, která by mohla přispět ke kontinuální optimalizaci kvalifikačního profilu ústavních zaměstnanců, ať jde o stávající nebo nově přijaté zaměstnance.¹⁰⁷

1) Naprosto stěžejní je mít zvýšení kvalifikačního profilu vůbec na zřeteli a tento cíl systematicky sledovat. Vědecká rada nezjistila, že by o tom vedení Ústavu mělo k dispozici nějakou konzistentně formulovanou představu, jejíž význam v praxi by byl utvrzován tím, že by byla kodifikována ve formě písemného programového dokumentu. Nebyla zjištěna ani existence kariérního řádu, tedy normálie, která by zaměstnancům jasně ukázala, jaké jsou jejich povinnosti, ale také možnosti, zkrátka co se od nich očekává a s jakým zvýšením svého statusu mohou počítat, jaké minimální akademické vzdělání musí mít, aspirují-li na určité vedoucí funkce. Přitom vydávání kariérních řádů je součástí směrnic pro země EU v rámci Evropské charty pro výzkumné pracovníky.¹⁰⁸ Kariérní řád pro své vysokoškolsky vzdělané pracovníky má proto například Akademie věd ČR.¹⁰⁹

2) Pokud jde o stávající zaměstnance Ústavu, má být cíleně kladen důraz na to, aby ti z nich, kteří ještě nedisponují postgraduálním vzděláním, takové studium absolvovali a ve střednědobém horizontu (do příštích pěti let) je úspěšně dokončili. Jak vyplývá z provedeného průzkumu, do velké míry tento proces již probíhá. Vědecké radě je známo, že z pracovních-právních důvodů pravděpodobně nelze absolvování třetího stupně vzdělání stávajícím zaměstnancům závazně

¹⁰⁷ Bude-li následně řeč o zaměstnancích, máme na zřeteli jen ty, kteří jsou přímo zapojeni do výzkumné, dokumentační a vzdělávací činnosti Ústavu, včetně ředitele a I. náměstka ředitele Ústavu. – Další možná opatření z oblasti personální politiky (např. určitý důraz na výkon při stanovení finančních odměn, tj. připouštění větší platové variability; zabránění fluktuace) nejsou předmětem následujících úvah.

¹⁰⁸ Evropská charta pro výzkumné pracovníky. Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků (2005/251/ES), online k dispozici zde:

http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/kina21620b1c_cs.pdf.

¹⁰⁹ K dispozici online zde:

http://www.cas.cz/o_avcr/zakladni_informace/dokumenty/karierni_rad_vs_pracovniku_avcr.html.

ukládat, přesto lze toto očekávání formulovat a ve smyslu záměru sledovat.¹¹⁰ Podobně lze zaměstnancům cíleně připomínat význam znalosti cizích jazyků a kontinuální péče o ni v praxi, stejně jako i pravidelných pobytů v zahraničí a jakoby přirozeného kontaktu s mezinárodním prostředím.¹¹¹ Zda a případně do jaké míry lze zavést systém pravidelných atestací zaměstnanců (např. každé tři roky), jak to bývá zvykem na ústavech Akademie věd, nemůže Vědecká rada bez předchozího pracovního rozboru posoudit. Atestace si však lze určitě představit ve formě pravidelně se konajících rozhovorů se zaměstnanci, které mají sloužit k bilancování, resp. nastínění jejich vykonané, resp. plánované práce (tzv. assessments talks).

3) Pokud jde o přijetí nových zaměstnanců, zde jsou možnosti pozitivně ovlivnit výběr kvalifikačních profilů větší. V každém případě nového obsazení pracovního místa by se mělo konat řádné výběrové řízení, jehož podmínky a průběh budou maximálně transparentní a neovlivňovány předem danými osobními známostmi. Výběrové řízení má vycházet z profilu jasně formulovaných minimálních požadavků kladených na uchazeče. Vědecká rada doporučuje, aby pro odborné zaměstnance zpravidla platily následující minimální požadavky:

- Ph.D. nebo probíhající postgraduální studium
- vědecká praxe: prokazatelné zkušenosti při publikování vlastních odborných textů a ústní prezentování vlastní vědecké práce v České republice i v zahraničí
- znalost cizích jazyků: minimálně ovládnutí dvou jazyků na dobré úrovni aktivně (z toho povinně angličtina), němčina minimálně na dobré úrovni pasivně, ruština výhodou
- zkušenosti s delšími (minimálně jednoměsíčními) stážemi či pobyty v zahraničí anebo ochota do dvou let strávit minimálně měsíc kontinuálně v zahraničí, v souvislosti s vlastní odbornou činností.

Jde-li o požadavky, jež případně přijatý nový zaměstnanec teprve má splnit do určité doby, měly by být přímo integrovány do (zatím jen na dobu určitou uzavřené) pracovní smlouvy, je-li to slučitelné se současným pracovním právem České republiky. Vypsání výběrová řízení mají být aktivně oznamována relevantním institucím, zejména příbuzným akademickým pracovištím a vybraným univerzitním ústavům po celé ČR.

Postupuje-li se podle výše (sub 1. až 3.) shrnutých doporučení, tak lze nejen očekávat, že do pěti let (do roku 2018) nejméně 70 % zaměstnanců Ústavu bude disponovat ukončeným postgraduálním vzděláním, ale za reálnou lze považovat i perspektivu, že dojde k významnému posunu i v kompetenci ústavních pracovníků pohybovat se v mezinárodním prostředí, reflektovat odsud vycházející impulzy a zapojit se více do mezinárodní spolupráce.

¹¹⁰ Činí tak např. slovenský ÚPN: „Od pracovníkov zaoberajúcich sa vedeckým výskumom sa vyžaduje, aby v primeranej lehote (5-ročné externé doktorandské studium) úspešne absolvovali tretí stupeň vysokoškolského štúdia.“ Výročná zpráva ÚPN 2011, s. 8.

¹¹¹ Výše v kap. VI. 7 navržené zavedení jednotného systému pro hodnocení zaměstnanců a průběžné evidování jejich kvalifikačního profilu je nezbytným předpokladem pro cílené zvyšování osobních kvalifikací. Jak Vědecká rada během evaluace zjistila, nemá vedení Ústavu současně například ucelený přehled o tom, kolik a jaké absolvovali zaměstnanci před a po nástupu v Ústavu zahraniční pobyty.