

Navrhované akce	Konkrétní aktivity	Deadline	Hlavní vlastník	Dílčí akce/výstupy	Linky na dokumenty	Status
1 Zvyšování povědomí zaměstnanců o obsahu Etického kodexu a základních dokumentech k výzkumu	1.1. Realizace školení a workshopů pro nové i stávající zaměstnance a Ph.D. studenty v oblastech: etické a profesní aspekty práce, duševní vlastnictví, nakládání s výzkumnými daty a výsledky výzkumu, projektová administrativa a financování projektů.	30.06.2021	OVVDS			v prodlení
1 Zvyšování povědomí zaměstnanců o obsahu Etického kodexu a základních dokumentech k výzkumu	1.2. Aktualizované informace na webu fakulty.	30.06.2021	OVVDS			v prodlení
2 Zlepšení šíření a komercializace výsledků výzkumu.	2.1. Vytvoření a zavedení fakultní politiky komercializace výsledků výzkumu.	31.12.2024	Proděkan pro VVDS			
2 Zlepšení šíření a komercializace výsledků výzkumu	2.2. Vytvoření a zavedení dílčí fakultní komunikační a marketingové strategie směrem k veřejnosti.	31.12.2024	Proděkanka pro VVSSP			
2 Zlepšení šíření a komercializace výsledků výzkumu	2.3. Seznámení zaměstnanců se základními aktivitami a komunikačními kanály.	31.12.2024	Proděkanka pro VVSSP			
3 Zvýšení počtu žen v rozhodovacích orgánech a vedoucích pozicích fakulty a podpora genderově férového prostředí	3.1. Realizace a propagace vhodných opatření/akcí na podporu žen ve vědě do praxe fakulty (podpora individuálních kariérních plánů, zohledňování potřeb rodičů s malými dětmi, rozšiřování povědomí o otázce genderu, zviditelňování a oceňování úspěšných žen vědkyň apod.).	31.12.2022	Personální odd.	*Proběhl audit rovných příležitostí, výstupem jsou návrhy konkrétní opatření, které by měly řešit bod 3.1.	* Zpráva z GA - po odsouhlasení vedením fa	probíhá
3 Zvýšení počtu žen v rozhodovacích orgánech a vedoucích pozicích fakulty a podpora genderově férového prostředí	3.2. Navázání spolupráce s institutem Národní kontaktní centrum pro gender a vědu - https://genderaveda.cz/en/gender-and-science/ .	31.12.2022	Personální odd.	* Navázána spolupráce s NKC v rámci auditu rovných příležitostí (realizace fokusních skupin, vypracování závěrečné zprávy). * Ve spolupráci s NKC realizovány webináře na problematiku rovných příležitostí pro Expertní tým HRA (plány genderové rovnosti) - 27. 4. 2021		probíhá
3 Zvýšení počtu žen v rozhodovacích orgánech a vedoucích pozicích fakulty a podpora genderově férového prostředí	3.3. Sdílení dobré praxe a s domácími/zahraničními institucemi.	31.12.2022	Personální odd.			
3 Zvýšení počtu žen v rozhodovacích orgánech a vedoucích pozicích fakulty a podpora genderově férového prostředí	3.4. Revize odměňování.	31.12.2023	Personální odd.			
4 Zlepšení procesu hodnocení výzkumných pracovníků	4.1. V návaznosti na revizi hodnotící aplikace EVAK na univerzitní úrovni (12/2021) zrevidovat a upravit hodnotící kritéria (hard/soft) pro všechna pracoviště fakulty a nastavit jednoduchá kritéria pro hodnocení výuky a její kvality.	31.12.2022	Vedoucí kateder			
4 Zlepšení procesu hodnocení výzkumných pracovníků	4.2. Seznámit vedoucí pracovišť s nástroji a možnostmi odměňování v návaznosti na roční hodnocení a pracovní výkon zaměstnance.	31.12.2022	Personální odd.			
5 Seznámení a zvýšení povědomí výzkumných pracovníků s tematikou Open Science	5.1. Školení a workshopy na témata Open Science (publikování, nakládání s výsledky výzkumu, data management).	30.09.2021	OVVDS	Akademičtí ESF obezpečeni formou prezentace OVVDS a SVI na poradách kateder Aktualizovány fakultní webové stránky	Open Access Portál pro zaměstnance (muni.cz)	hotovo
5 Seznámení a zvýšení povědomí výzkumných pracovníků s tematikou Open Science	5.2. Aktualizované informace na webu fakulty/sekce Výzkum.	30.09.2021	OVVDS	Vypracován Akční plán Open Science na ESF MU, prezentace na katedrách do konce 04/2021; Úpraveny/zpřehledněny informace pro publikování v režimu OS	https://portal.muni.cz/vyzkum/podpora-vyzkumu/open-access?anchor=ekonomicko-spravni-fakulta	hotovo
6 Vytvoření univerzitní OTM-R policy/ Revize Řádu výběrového řízení MU	6.1. Vytvoření a zavedení centrální OTM-R politiky pro nábor a výběr akademických i neakademických pracovníků zohledňujících principy Charty a Kodexu platné pro celou MU.	30.9.2021	Personální odd.	Pracovní skupina MU - spolupráce na návrhu centrální MU politiky		probíhá
6 Vytvoření univerzitní OTM-R policy/ Revize Řádu výběrového řízení MU	6.2. Revize a aktualizace Řádu výběrového řízení MU v souladu s principy univerzitní OTM-R politiky a doplnění chybějících principů Charty a Kodexu.	30.06.2022	Personální odd.	Pracovní skupina MU - spolupráce na návrhu centrální MU politiky		probíhá
7 Standardizace procesu náboru a výběru na fakultní úrovni	7.1. Vytvoření a zavedení fakultní OTM-R příručky pro nábor a výběr (jasná pravidla a metodika pro jednotlivé fáze náboru a výběru – včetně nastavení kritérií pro prodloužení smlouvy na dobu určitou bez výběrového řízení, určení role a zodpovědnosti jednotlivých osob v procesu).	30.09.2022	Vedoucí kateder			
7 Standardizace procesu náboru a výběru na fakultní úrovni	7.2. Proškolení členů výběrových komisí a pracovníků Personálního odd. o správném průběhu a vedení výběrového pohovoru/výběrového řízení.	30.09.2022	Personální odd.			
7 Standardizace procesu náboru a výběru na fakultní úrovni	7.3. Revize a aktualizace šablon inzerátů v souladu s požadavky tzv. „OTM-R toolkit“.	30.09.2022	Personální odd.			
7 Standardizace procesu náboru a výběru na fakultní úrovni	7.4. Vytvoření šablon pro vedení pohovoru, transparentní hodnocení uchazečů a komunikaci s uchazeči.	30.09.2022	Vedoucí kateder			
8 Vytvoření a zavedení fakultního systému pracovních pozic a míst	8.1. Všechny pracovní pozice jsou jasně definovány včetně popisů práce, požadovaných kompetencí, zodpovědnosti a výukové zátěže v případě akademických pracovníků	31.03.2022	Vedoucí kateder			
8 Vytvoření a zavedení fakultního systému pracovních pozic a míst	8.2. Všichni zaměstnanci (noví i stávající) mají aktualizované popisy práce/pracovní pozice.	30.06.2023	Personální odd.			
9 Vytvoření a zavedení procesu adaptace pro nové zaměstnance	9.1. Vytvoření interní metodiky a podpůrných materiálů pro nováčky a vedoucí zaměstnance.	31.12.2021	Vedoucí kateder	Pracovní skupina MU - elektronizace procesu adaptace		probíhá
9 Vytvoření a zavedení procesu adaptace pro nové zaměstnance	9.2. Aktualizace příručky pro nové zaměstnance.	31.12.2021	Personální odd.			
9 Vytvoření a zavedení procesu adaptace pro nové zaměstnance	9.3. Vytvoření školení / workshopu pro nové zaměstnance; školení bude rozděleno na obecnou část a moduly dle cílových skupin (administrativní pracovníci/akademici, výzkumní pracovníci).	31.12.2021	Vedoucí kateder	Návrh workshopu pro nováčky - Q1/21 realizováno 3x		probíhá
10 Posílení postavení postdoků	10.1. V návaznosti na vytvořenou univerzitní strategii pro postdoktorandské pozice (Q3/2021) definovat statusu postdoka včetně cíle a délky pracovního vztahu, popisu pozice a požadovaných kompetencí.	31.12.2022	Proděkan pro VVDS			
10 Posílení postavení postdoků	10.2. Nastavit koncept/ standardy pro nábor, výběr a kariérní rozvoj zaměstnanců na pozici postdoka (se zaměřením na příchod/zahraniční výzkumníky).	31.12.2022	Proděkan pro VVDS	*Vyhlášený program na podporu postdoc pozic na ECON MUNI, lze brát jako první krok pro stanovení statutu a náboru zahr. uchazečů na pozici postdoc (směrnice popisuje požadavky na uchazeče - viz link)	*Dokumentový server ESF (muni.cz)	probíhá
11 Zlepšení interní komunikace	11.1. Úprava a aktualizace fakultního webu: sekce Zaměstnanci – HR informace pro zaměstnance a vedoucí pracovníky (včetně materiálů pro nábor, výběr, adaptaci, FAQ k pracovním otázkám, řešení stížností, odkazy na důležité formuláře a dokumenty, nabídka rozvojových aktivit apod.); sekce Věda a výzkum – rozcestník, FAQ, administrace projektů, komercializace, Open Science, odkazy na důležité formuláře a dokumenty, projektová administrativa a financování projektů	30.6.2022	Personální odd.	Sekce VaV: -upraveny/zpřehledněny informace pro publikování v režimu OS; -navelizace Pokynu děkana č. 4/2013 ustávající povinnost autorů vkládat díla zaměstnanců ESF do Repozitáře MU; -propagace fakultní série MUNI ECON Working Papers Sekce Zaměstnanci (nově v Portálu): -nabídka rozvojových aktivit	* https://portal.muni.cz/vyzkum/podpora-vyzkumu/open-access?anchor=ekonomicko-spravni-fakulta ; * https://is.muni.cz/auth/doi/econ/uredni_d_esa/predpisy_ESF/pokyny/pokyny_dekana/prehled/39199666/pokyn_dekana_c_4_2013_vkladani_zamestnaneckych_del_zamestnancu_esf_do_repozitare/pokyn_dekana_c_4_2013_vkladani_zamestnaneckych_del_zamestnancu_esf_do_repozitare/ ; * https://www.econ.muni.cz/en/research/publications/working_papers ; * https://portal.muni.cz/econ/zamestnanec/zamestnanecke-benefity/rozvoj-zamestnancu ;	probíhá
11 Zlepšení interní komunikace	11.2. Zavedení fakultního newsletteru – pravidelný přehled důležitých informací a novinek napříč fakultou.	31.12.2021	Proděkanka pro VVSSP			
11 Zlepšení interní komunikace	11.3. Vytvoření a zavedení fakultní komunikační strategie směrem k zaměstnancům.	31.12.2022	Proděkanka pro VVSSP			
12 Zavedení kurz BOZP a dalších zákonných školení formou e-learningu	12.1. Převezení kurzů do e-learningové podoby, pravidelné proškolení zaměstnanců.	30.06.2021	Tajemník		*Bude doplněno (odkaz na IS)	hotovo

Navrhované akce	Konkrétní aktivity	Deadline	Hlavní vlastník	Dílčí akce/výstupy	Linky na dokumenty	Status
13 Opakované provedení zaměstnaneckého průzkumu na konci implementační fáze Revidovaného akčního plánu	13.1. Průzkum bude zaměřený také na oblasti Charty a Kodexu pro výzkumné pracovníky, výsledky budou komunikovány a zpřístupněny zaměstnancům.	31.12.2025	HR Award tým			
14 Zlepšení komunikace a poskytování služeb v angličtině	14.1. Překlad důležitých pracovních a strategických dokumentů a webových stránek do angličtiny.	31.03.2022	Tajemník	*Přeloženo: Statut ESF MU, Jednací řád AS ESF, Jednací řád Vědecké rady ESF, Organizační řád ESF MU,		probíhá
14 Zlepšení komunikace a poskytování služeb v angličtině	14.2. Poskytování jazykových kurzů pro administrativní pracovníky v souladu s požadavky jejich práce.	31.03.2022	Personální odd.	*Probíhají pravidelné kurzy AJ na ESF MU/RMU - zapojena většina pracovníků děkanátu		probíhá
15 Snížení pedagogické a administrativní zátěže	15.1. Revize pedagogické zátěže na jednotlivých katedrách, návrh opatření na řešení.	31.12.2023	Proděkanka pro prezenční studium			
15 Snížení pedagogické a administrativní zátěže	15.2. Rozvoj podpůrných nástrojů a opatření na další redukcí administrativy nebo převod do elektronické podoby.	31.12.2023	Tajemník			
15 Snížení pedagogické a administrativní zátěže	15.3. Vytvoření přehledného úložíště aktuálních formulářů a dokumentů na webu fakulty.	31.12.2021	Tajemník			
16 Vytvoření Kariérního řádu a zlepšení podpory výzkumných pracovníků v oblasti kariérního poradenství	16.1. Vytvoření a zavedení Kariérního řádu – ve spolupráci s RMU.	31.12.2023	Personální odd.			
16 Vytvoření Kariérního řádu a zlepšení podpory výzkumných pracovníků v oblasti kariérního poradenství	16.2. Vytvoření a zavedení systému kariérního poradenství pro zaměstnance – ve spolupráci s RMU.	31.12.2023	Personální odd.			
17 Posílení a zvýšení počtu mobility (outcoming/incoming)	17.1. Monitorování a vyhodnocování překážek mobility u jednotlivých skupin výzkumných pracovníků a dle potřeby na ně reagovat.	30.06.2022	Proděkan pro VVDS			
17 Posílení a zvýšení počtu mobility (outcoming/incoming)	17.2. Revize programů pro mobility a programů cílící na mladé vědce a výzkumníky.	30.06.2022	Proděkan pro VVDS			
17 Posílení a zvýšení počtu mobility (outcoming/incoming)	17.3. Zlepšení informovanosti o možnostech a podmínkách čerpání tvůrčího volna.	30.06.2022	Personální odd.			
18 Zlepšení vedení a supervize mladých výzkumných pracovníků	18.1. Nastavení a zavedení standardů školitelské práce (role, povinnosti, zodpovědnosti v procesu supervize Ph.D. studentů).	31.12.2022	Proděkan pro VVDS			
18 Zlepšení vedení a supervize mladých výzkumných pracovníků	18.2. Pravidelné vzdělávání a rozvoj školitelů ve spolupráci s RMU včetně metodiky a příkladů dobré praxe, jak se začínajícími školiteli pracovat.	31.12.2022	Proděkan pro VVDS			
18 Zlepšení vedení a supervize mladých výzkumných pracovníků	18.3. Pravidelné hodnocení činnosti interních školitelů (např. v rámci pravidelného ročního hodnocení v aplikaci EVAK) a na základě informací z IS.	31.12.2022	Proděkan pro VVDS			
18 Zlepšení vedení a supervize mladých výzkumných pracovníků	18.4. Vytvoření podpůrných materiálů pro školitele – desatero/checklist školitele.	31.12.2022	Proděkan pro VVDS			
19 Zlepšení informovanosti a rozvoje Ph.D. studentů	19.1. Aktualizace formátu Ph.D. day, reorganizace zápisu do studia – doplnění informací, neformální networking, sdílení zkušeností se staršími doktorandy.	31.12.2022	OVVDS	*Neoficiálně proběhlo loni, oficiálně proběhne v 09/2021, je připraven nový koncept Ph.D. day, proběhne 2. 9. 2021		probíhá
19 Zlepšení informovanosti a rozvoje Ph.D. studentů	19.2. Vytvoření příručky Ph.D. studenta.	31.12.2022	OVVDS			
19 Zlepšení informovanosti a rozvoje Ph.D. studentů	19.3. Organizace workshopu zaměřeného na specifické znalosti a dovednosti vztahující se k výzkumu, publikační činnosti, spoluautorství a plagiátorství.	31.12.2022	OVVDS			
19 Zlepšení informovanosti a rozvoje Ph.D. studentů	19.4. Zviditelní a propagace kurzů FRESHERS pořádaných RMU.	31.12.2022	OVVDS	*Web upraven - zpřehledněny informace přijímacího řízení a průběhu studia, ve druhé fázi (07-08/21) budou doplněny informace o školitelích, aby měli uchazeči lepší přehled o tématech výzkumu		probíhá
19 Zlepšení informovanosti a rozvoje Ph.D. studentů	19.5. Aktualizované informace na webu fakulty (FAQ).	31.12.2022	OVVDS			
20 Zlepšení procesu vzdělávání a rozvoje na fakultní úrovni	20.1. V návaznosti na vytvořenou univerzitní koncepci vzdělávání a rozvoje (Q4/2022) nastavit proces vzdělávání a rozvoje zaměstnanců na ESF MU, včetně vytvoření standardní nabídky klíčových témat a formátu školení.	30.09.2023	HR Award tým			
20 Zlepšení procesu vzdělávání a rozvoje na fakultní úrovni	20.2. Posílení a rozvoj znalostí a dovedností: • pracovníků děkanátu zejména v oblastech: specifické HR dovednosti/personální řízení, manažerské dovednosti, komunikační dovednosti, time management, týmová spolupráce a kulturní diverzita; • akademických a výzkumných pracovníků zejména v oblastech: vedení lidí / manažerské dovednosti, koučování/mentoring, pedagogické a jazykové dovednosti, projektové řízení a administrativy, genderová problematika.	30.09.2023	Personální odd.	*Workshopy Hodnocení pracovního výkonu pro akademické/neakademické pozice (teoretický/praktický blok - průběžně 02-04/21) *Workshop Gedrově senzitivní komunikace - 18. 5. 2021		probíhá
21 Networking MU	21.1. Sdílení znalostí, zkušeností, best practice v rámci přípravy, implementace a hodnocení projektu HR Award v rámci MU.	31.12.2022	HR Award tým	*Workshop Euraxess 31/5/2021 (In-depth consultation for the implementation of the process HRS4R / Q&A online session; Pravidelné schůzky HRA manažerů MU - 1xM		probíhá

deadline pro danou aktivitu
plánováno jako průběžná aktivita