

## Akční plán Ekonomicko-správní fakulty MU k plnění principů Charty a Kodexu (prosinec 2020)

Navrhovaná aktivita	Principy z GAP analýzy	Plán plnění	Zodpovědná jednotka	Indikátor/Cíl
<b>Etické a profesní aspekty</b>				
<b>1. Zvyšování povědomí zaměstnanců o obsahu Etického kodexu a základních procesech a dokumentech k výzkumu</b> a) 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. b) Aktualizované informace na webu fakulty.	2, 4, 5, 6, 8, 9	Q2/2021 a průběžně v následujících letech	* Oddělení pro vědu, výzkum, kvalitu a kvalifikace ve spolupráci s projektovým oddělením (OSAPP)	Počet realizovaných akcí; Počet proškolených zaměstnanců (R1-R4); Odkaz na web;  Cíl: vytvořit podmínky pro dodržování etických principů a řádných postupů v oblasti výzkumu.
<b>2. Zlepšení šíření a komercializace výsledků výzkumu</b> a) Vytvoření a zavedení fakultní politiky komercializace výsledků výzkumu. b) Vytvoření a zavedení dílčí fakultní komunikační a marketingové strategie směrem k veřejnosti. c) Seznámení zaměstnanců se základními aktivitami a komunikačními kanály.	5, 8, 9	Q4/2024	* Proděkan pro vědu, výzkum, kvalitu a kvalifikace * Proděkan pro vnější vztahy a marketing	Vytvořené dokumenty; Odkaz na web;  Cíl: popularizace vědy a výzkumu prostřednictvím dostupných kanálů a webových stránek, v důsledku toho zvýšení atraktivity fakulty pro potenciální studenty a kvalitní výzkumné pracovníky.
<b>3. Zvýšení počtu žen v rozhodovacích orgánech a vedoucích pozicích fakulty a podpora genderově férového prostředí</b> a) 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	10, 22, 24, 27	Q4/2022  Q4/2023 (revize odměňování)	* Děkan * Personální odd.	Podíl počtu žen v orgánech fakulty; Počet aktivit na podporu žen; Odkaz na web; Dokument – analýza odměňování;  Cíl: vytvoření podmínek ke zvýšení počtu žen ve vedoucích pozicích a orgánech fakulty, uznávání žen jako členek profesní skupiny.

<p>genderu, zviditelňování a oceňování úspěšných žen vědkyň apod.).</p> <p>b) Navázání spolupráce s institutem Národní kontaktní centrum pro gender a vědu - <a href="https://genderaveda.cz/en/gender-and-science/">https://genderaveda.cz/en/gender-and-science/</a>.</p> <p>c) Sdílení dobré praxe a s domácími/zahraničními institucemi.</p> <p>d) Revize odměňování.</p>				
<p><b>4. Zlepšení procesu hodnocení výzkumných pracovníků</b></p> <p>a) 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.</p> <p>b) Seznámit vedoucí pracovišť s nástroji a možnostmi odměňování v návaznosti na roční hodnocení a pracovní výkon zaměstnance.</p>	11, 25, 26, 33, 38, 39	Q4/2022	* Personální odd. ve spolupráci s Oddělením pro vědu, výzkum, kvalitu a kvalifikace * Vedoucí kateder	Zrevidovaná a upravená hodnotící kritéria; Počet informovaných zaměstnanců; Vytvořené podpurné materiály pro vedoucí pracovníky;  Cíl: transparentní, rovné, komplexní a objektivní hodnocení.
<p><b>5. Seznámení a zvýšení povědomí výzkumných pracovníků s tematikou Open Science</b></p> <p>a) Školení a workshopy na témata Open Science (publikování, nakládání s výsledky výzkumu, data management).</p> <p>b) Aktualizované informace na webu fakulty/sekce Výzkum.</p>	6,7	Q1-Q3/2021 a v průběžně následujících letech	* Oddělení pro vědu, výzkum, kvalitu a kvalifikace ve spolupráci se Střediskem vědeckých informací	Počet realizovaných akcí pro výzkumné pracovníky; Odkaz na web;  Cíl: zvýšení povědomí a informovanosti akademiků a výzkumných pracovníků R1-R4 v dané problematice, podpořit otevřené publikování výsledků výzkumu.
<b>Nábor a výběr (OTM-R Policy)</b>				
<p><b>6. Vytvoření univerzitní OTM-R policy/ Revize Řádu výběrového řízení MU</b></p> <p>a) Vytvoření a zavedení centrální OTM-R politiky pro nábor a výběr akademických i neakademických pracovníků zohledňujících principy Charty a Kodexu platné pro celou MU.</p> <p>b) Revize a aktualizace Řádu výběrového řízení MU v souladu s principy univerzitní OTM-R politiky a doplnění chybějících principů Charty a Kodexu.</p>	10,12,13,14, 15	Q3/2021 (OTM-R)  Q2/2022 (Řád VŘ)	* Personální odd. ve spolupráci s RMU	Vytvořený dokument – OTM-R policy; Aktualizovaný Řád výběrového řízení; Odkaz na web MU a EFS;  Cíl: proces náboru a výběru srovnatelný s mezinárodními standardy, Řád výběrového řízení je kompatibilní s OTM-R politiky.

<p><b>7. Standardizace procesu náboru a výběru na fakultní úrovni</b></p> <p>a) 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).</p> <p>b) Proškolení členů výběrových komisí a pracovníků Personálního odd. o správném průběhu a vedení výběrového pohovoru/výběrového řízení.</p> <p>c) Revize a aktualizace šablon inzerátů v souladu s požadavky tzv. „OTM-R toolkit“.</p> <p>d) Vytvoření šablon pro vedení pohovoru, transparentní hodnocení uchazečů a komunikaci s uchazeči.</p>	<p>11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 23, 29</p>	<p>Q3/2022</p>	<p>* Personální odd. * Vedoucí kateder</p>	<p>Vytvořené dokumenty (metodika a šablony); Odkaz na web; Počet proškolených zaměstnanců; Podíl uchazečů mimo MU/ze zahraničí x interní kandidáti; Dotazník – zpětná vazba na výběrové řízení;</p> <p>Cíl: profesionalizace a zefektivnění procesu náboru, snížení administrativní zátěže pro účastníky procesu.</p>
<p><b>8. Vytvoření a zavedení fakultního systému pracovních pozic a míst</b></p> <p>a) Všechny pracovní pozice jsou jasně definovány včetně popisů práce, požadovaných kompetencí, zodpovědnosti a výukové zátěže v případě akademických pracovníků</p> <p>b) Všichni zaměstnanci (noví i stávající) mají aktualizované popisy práce/pracovní pozice.</p>	<p>11, 12, 13, 14, 21, 22, 28, 36, 38, 39</p>	<p>Q1/2022  Q2/2023 (popisy pracovních pozic)</p>	<p>* Personální odd.</p>	<p>Vytvořený dokument; Odkaz na web; % zaměstnanců s popisem pracovního místa;</p> <p>Cíl: sjednocení požadavků, vymezení povinnosti a zodpovědnosti pro jednotlivé typy pozic R1-R4, aktualizované popisy práce pro jednotlivé zaměstnance; transparentní nábor, výběr a hodnocení zaměstnanců.</p>
<p><b>9. Vytvoření a zavedení procesu adaptace pro nové zaměstnance</b></p> <p>a) Vytvoření interní metodiky a podpůrných materiálů pro nováčky a vedoucí zaměstnance.</p> <p>b) Aktualizace příručky pro nové zaměstnance.</p> <p>c) Vytvoření školení / workshopu pro nové zaměstnance; školení bude rozděleno na obecnou část a moduly dle cílových skupin (administrativní pracovníci/akademici, výzkumní pracovníci).</p>	<p>2, 3, 4, 5, 6, 7, 24, 31, 32, 34, 38, 39</p>	<p>Q4/2021</p>	<p>* Personální odd. * Vedoucí kateder</p>	<p>Checklist pro nováčka/ vedoucího zaměstnance; Aktualizovaná příručka pro nové zaměstnance; Počet realizovaných workshopů/proškolených zaměstnanců; Zpětné vazba po zkušební době (strukturovaný rozhovor nebo dotazník);</p> <p>Cíl: poskytnutí základních informací pro práci a působení na fakultě, lepší přístup k informacím pro nové zaměstnance.</p>

<p><b>10. Posílení postavení postdoků</b></p> <p>a) 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.</p> <p>b) Nastavit koncept/ standardy pro nábor, výběr a kariérní rozvoj zaměstnanců na pozici postdoka (se zaměřením na příchozí/zahraniční výzkumníky).</p>	13, 14, 21, 25, 28	Q4/2022	* Proděkan pro vědu, výzkum, kvalitu a kvalifikace ve spolupráci s pracovní skupinou HR Award	<p>Vytvořený dokument; Odkaz na web – interní OTM-R příručka, Počet postdoků;</p> <p>Cíl: internacionalizace fakulty, navýšení počtu postdoků.</p>
<b>Pracovní podmínky</b>				
<p><b>11. Zlepšení fakultní interní komunikace</b></p> <p>a) Úprava a aktualizace fakultního webu: <u>sekce Zaměstnanci</u> – 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.); <u>sekce Věda a výzkum</u> – rozcestník, FAQ, administrace projektů, komercializace, Open Science, odkazy na důležité formuláře a dokumenty, projektová administrativa a financování projektů</p> <p>b) Zavedení fakultního newsletteru – pravidelný přehled důležitých informací a novinek napříč fakultou.</p> <p>c) Vytvoření a zavedení fakultní komunikační strategie směrem k zaměstnancům.</p>	2, 5, 7, 9, 13, 14, 24, 28, 32, 34, 36, 38, 39	Q4/2021 (newsletter)  Q2/2022 (web)  Q4/2022 (strategie)	* Personální odd. * Oddělení pro vědu, výzkum, kvalitu a kvalifikace * Proděkan pro vnější vztahy a marketing	<p>Odkaz na web; Monitoring využívání/návštěvnosti webu; Vytvořený dokument – Komunikační strategie; Výsledky zaměstnaneckého průzkumu;</p> <p>Cíl: všichni zaměstnanci mají všechny potřebné informace snadno dostupné, včetně aktuálních dokumentů a manuálů.</p>
<p><b>12. Zavedení kurzu BOZP a dalších zákonných školení formou e-learningu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Převedení kurzů do e-learningové podoby, pravidelné proškolení zaměstnanců.</li> </ul>	7, 23	Q2/2021	*Tajemník ve spolupráci s odd. Správa budov	<p>Odkaz na web;</p> <p>Cíl: bezpečnosti práce, prevence a eliminace kritických událostí, znalost předpisů, přehledná evidence proškolených osob.</p>
<p><b>13. Opakované provedení zaměstnaneckého průzkumu na konci implementační fáze Revidovaného akčního plánu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Průzkum bude zaměřený také na oblasti Charty a Kodexu pro výzkumné pracovníky, výsledky budou komunikovány a zpřístupněny zaměstnancům.</li> </ul>	23, 24, 36	Q3-Q4/2025	*HR Award tým	<p>Response rate / účast na průzkumu; Trendy ve vývoji;</p> <p>Cíl: vyhodnocení naplňování principů Charty a Kodexu, revidovaného akčního plánu a spokojenosti zaměstnanců</p>

<p><b>14. Zlepšení komunikace a poskytování služeb v angličtině</b></p> <p>a) Překlad důležitých pracovních-právních a strategických dokumentů a webových stránek fakulty do angličtiny.</p> <p>b) Poskytování jazykových kurzů pro administrativní pracovníky v souladu s požadavky jejich práce.</p>	5, 10, 21, 24	Probíhá + Q1/2022	<p>* Sekretariát</p> <p>* Personální odd.</p>	<p>Odkaz na web; Přeložené dokumenty; Počet proškolených zaměstnanců;</p> <p>Cíl: všichni zahraniční zaměstnanci mají stejný přístup k informacím jako Češi.</p>
<p><b>15. Snížení pedagogické a administrativní zátěže</b></p> <p>a) Revize pedagogické zátěže na jednotlivých katedrách, návrh opatření na řešení.</p> <p>b) Rozvoj podpůrných nástrojů a opatření na další redukcii administrativy nebo převod do elektronické podoby.</p> <p>c) Vytvoření přehledného úložiště aktuálních formulářů a dokumentů na webu fakulty.</p>	23, 24, 26, 33, 37, 38, 39	<p>Q4/2023</p> <p>Q4/2021 (přehledné úložiště)</p>	<p>* Vedoucí kateder</p> <p>* Tajemník</p>	<p>Dokument – analýza, návrhy na řešení pedagogické zátěže;</p> <p>Odkaz na web;</p> <p>Výsledky zaměstnaneckého průzkumu;</p> <p>Cíl: snížení administrativní zátěže, zlepšení pracovních podmínek a dostatek prostoru pro výzkumné záměry.</p>
<p><b>16. Vytvoření Kariérního řádu a zlepšení podpory výzkumných pracovníků v oblasti kariérního poradenství</b></p> <p>a) Vytvoření a zavedení Kariérního řádu na centrální úrovni – ve spolupráci s RMU a jeho následná implementace na úrovni fakulty</p> <p>b) Zjištění možností nabídky služeb Kariérního centra pro zaměstnance MU/fakulty a jejich aktivní využívání na fakultní úrovni.</p>	21, 24, 28, 29, 30	Q4/2023	<p>* Personální odd. ve spolupráci s RMU</p> <p>* HR Award tým</p>	<p>Implementace dokumentu Kariérní řád na ESF MU;</p> <p>Odkaz na web;</p> <p>Počet seznámených zaměstnanců;</p> <p>Cíl: nastavení rámce profesní kariéry a její předpokládané milníky pro pracovníky a uchazeče o zaměstnání z hlediska jejich očekávaného kariérního růstu a motivace k němu;</p>
<p><b>17. Posílení a zvýšení počtu mobilit (outcoming/incoming)</b></p> <p>a) Monitorování a vyhodnocování překážek mobility u jednotlivých skupin výzkumných pracovníků a dle potřeby na ně reagovat.</p> <p>b) Revize programů pro mobility a programů cílící na mladé vědce a výzkumníky.</p> <p>c) Zlepšení informovanosti o možnostech a podmínkách čerpání tvůrčího volna.</p>	10, 18, 24, 29	Q2/2022	<p>*Proděkan pro vědu, výzkum, kvalitu a kvalifikace</p>	<p>Počet mobilit (outcoming / incoming);</p> <p>Odkaz na web;</p> <p>Cíl: vytvářet příležitosti pro mobility a jejich různé formy, zvýšit počet mobilit.</p>

Vzdělávání a rozvoj				
<p><b>18. Zlepšení vedení a supervize mladých výzkumných pracovníků</b></p> <p>a) Nastavení a zavedení standardů školitelské práce (role, povinnosti, zodpovědnosti v procesu supervize Ph.D. studentů).</p> <p>b) Pravidelné vzdělávání a rozvoj školitelů – ve spolupráci s RMU včetně metodiky a příkladů dobré praxe, jak se začínajícími školiteli pracovat.</p> <p>c) Pravidelné hodnocení činnosti interních školitelů (např. v rámci pravidelného ročního hodnocení v aplikaci EVAK) a na základě informací z IS.</p> <p>d) Vytvoření podpůrných materiálů pro školitele – desatero/checklist školitele.</p>	2, 3, 4, 22, 28, 36, 37, 40	Q4/2022	* Proděkan pro vědu, výzkum, kvalitu a kvalifikace ve spolupráci s RMU	<p>Odkaz na web; Počet akcí pro školitele; Vytvořené dokumenty; Podíl úspěšných Ph.D. studentů v různých fázích studia;</p> <p>Cíl: nastavení standardů školitelské práce, zlepšení zapojení mladých výzkumníků R1 do výzkumu, zvýšení úspěšně dokončených Ph.D. studií v rámci standardní délky doktorského programu.</p>
<p><b>19. Zlepšení informovanosti a rozvoje Ph.D. studentů</b></p> <p>a) Aktualizace formátu Ph.D. day, reorganizace zápisu do studia – doplnění informací, neformální networking, sdílení zkušeností se staršími doktorandy.</p> <p>b) Vytvoření příručky Ph.D. studenta.</p> <p>c) Organizace workshopu zaměřeného na specifické znalosti a dovednosti vztahující se k výzkumu, publikační činnosti, spoluautorství a plagiátorství.</p> <p>d) Zviditelnění a propagace kurzů FRESHERS pořádaných RMU.</p> <p>e) Aktualizované informace na webu fakulty (FAQ).</p>	22, 28, 30, 37, 38, 39, 40	Q4/2022	* Oddělení pro vědu, výzkum, kvalitu a kvalifikace ve spolupráci s Oddělením pro vnější vztahy a marketing	<p>Počet akcí pro Ph.D. studenty; Odkaz na web; Vytvořené dokumenty; Počet proškolených Ph.D. studentů;</p> <p>Cíl: zlepšení informovanosti o průběhu Ph.D. studia, zvýšení profesionálních znalostí a dovedností pro R1.</p>
<p><b>20. Zlepšení procesu vzdělávání a rozvoje na fakultní úrovni</b></p> <p>a) 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.</p> <p>b) Posílení a rozvoj znalostí a dovedností:</p>	6, 11, 14, 22, 28, 36, 37, 38, 39, 40	Q3/2023	*Personální odd. *HR Award tým	<p>Vytvořený dokument – popis interního procesu; Standardní nabídka rozvojových témat a formátů (katalog); Odkaz na web; Počet realizovaných kurzů; Počet proškolených zaměstnanců; Výstupy ze zaměstnaneckého průzkumu;</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>pracovníků děkanátu</u> zejména v oblastech: specifické HR dovednosti/personální řízení, manažerské dovednosti, komunikační dovednosti, time management, týmová spolupráce a kulturní diverzita;</li> <li>• <u>akademických a výzkumných pracovníků</u> zejména v oblastech: vedení lidí / manažerské dovednosti, koučování/mentoring, pedagogické a jazykové dovednosti, projektové řízení a administrativa, genderová problematika.</li> </ul>				<p>Cíl: zlepšení dovedností zaměstnanců pro výkon dané pozice, zvýšení kvality služeb poskytovaných administrativními pracovníky děkanátu, zlepšení profesních dovedností R1-R4, zlepšení možnosti uplatnění zaměstnanců na trhu práce.</p>
<p><b>21. Networking MU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sdílení znalostí, zkušeností, best practice HR Award manažerů a týmů jednotlivých fakult v rámci přípravy, implementace a hodnocení projektu HR Award v rámci MU.</li> </ul>	<p>2, 10, 11, 13, 14, 24, 27, 28, 37, 38</p>	<p>Průběžně do Q4/2022 (konec implementace AP)</p>	<p>* HR Award tým</p>	<p>Sjednocené materiály a postupy v rámci MU / vybraných fakult; Web link; Počet setkání;</p> <p>Cíl: sdílení znalostí a zkušeností, zefektivnění práce a nastavovaných procesů.</p>