

## Akční plán Ekonomicko-správní fakulty MU 2023-2026

Navrhovaná aktivita + popis opatření	Principy „GAP“	Plán plnění	Zodpovědnost	Indikátor/Cíl	Status
<p><b>1. Zvyšování povědomí zaměstnanců o obsahu Etického kodexu a základních procesech a dokumentech k výzkumu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Seznámit zaměstnance s nově vydaným Etickým kodexem MU.</li> <li>Ve spolupráci s MU realizovat odborné workshopy k Etickému kodexu.</li> <li>Spolupracovat na přípravě e-learningu k Etickému kodexu.</li> </ul>	2, 4, 5, 6, 8, 9	Q4/2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Personální odd. ve spolupráci s CERPEK</li> <li>* Proděkán pro výzkum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Počet realizovaných akcí</li> <li>- Počet proškolených zaměstnanců</li> <li>- Aktualizované informace na zaměstnaneckém portále</li> <li>- Je vytvořen návrh e-learningu</li> </ul>	<b>Probíhá, AP z 2020</b>
<p><b>2. Zlepšení šíření a popularizace výsledků výzkumu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Posilovat dovednosti zaměstnanců v oblasti šíření a popularizace výsledků výzkumu.</li> <li>Podporovat aktivit spojené s popularizací výzkumu.</li> </ul>	5, 8, 9	Q4/2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Proděkán pro výzkum</li> <li>* Proděkanka pro vnější vztahy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Počet realizovaných akcí</li> <li>- Počet proškolených zaměstnanců</li> <li>- Aktualizované informace na webu fakulty</li> </ul>	<b>Probíhá, AP z 2020</b>
<p><b>3. Zvýšení počtu žen v rozhodovacích orgánech a vedoucích pozicích fakulty a podpora genderově férového prostředí</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Provést revize odměňování.</li> <li>Posilovat a rozvíjet podmínky pro rovné příležitosti žen ve vědě a výzkumu a jejich zapojení do vyšších výzkumných pozic.</li> </ul>	10, 22, 24, 27	Q4/2023 (revize odměňování) Q1/2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Děkan</li> <li>* Personální odd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Podíl počtu žen v orgánech fakulty</li> <li>- Počet aktivit na podporu žen</li> <li>- Informace ve fakultním newsletteru a na zaměstnaneckém portále</li> <li>- Zpracovaný dokument k analýze odměňování</li> </ul>	<b>Probíhá, AP z 2020</b>
<p><b>4. Vytvoření a zavedení fakultního systému pracovních pozic a míst</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Všechny pracovní pozice jsou jasně definovány včetně požadovaných kompetencí, zodpovědností a výukové zátěže v případě akademických pracovníků.</li> <li>Všichni zaměstnanci mají aktualizované popisy pracovního místa.</li> </ul>	11, 12, 13, 14, 21, 22, 28, 36, 38, 39	Q2/2023 (popisy práce) Q4/2024	* Personální odd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vytvořený dokument</li> <li>- Odkaz na web</li> <li>- % zaměstnanců s popisem pracovního místa</li> </ul>	<b>Prodlouženo</b>
<p><b>5. Posílení postavení postdoků</b></p>	13, 14, 21, 25, 28	Q4/2025	* Personální odd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Počet postdoků</li> <li>- Počet realizovaných akcí</li> </ul>	<b>Probíhá, AP z 2020</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Průběžně zvyšovat počet postdoků a posilovat internacionalizaci fakulty.</li> <li>• Otevření tématu postdoka jako akademické pozice a její ukotvení v systému MU včetně kariérové dráhy (ve spolupráci s MU).</li> </ul>			* Proděkan pro výzkum		
<p><b>6. Zlepšení fakultní interní komunikace</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvořit a zavést fakultní strategii interní komunikace.</li> <li>• Posilovat genderově senzitivní jazyk v interní komunikaci.</li> </ul>	2, 5, 7, 9, 13, 14, 24, 28, 32, 34, 36, 38, 39	Q4/2023	* Interní komunikace	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vytvořený dokument</li> <li>- Počet realizovaných akcí</li> <li>- Výsledky zaměstnaneckého průzkumu</li> </ul>	<b>Probíhá, AP z 2020</b>
<p><b>7. Opakované provedení Zaměstnanecký průzkum na konci implementační fáze Revidovaného AP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Průzkum bude zaměřený na naplňování principů Charty a Kodexu pro výzkumné pracovníky, výsledky budou komunikovány a zpřístupněny zaměstnancům.</li> </ul>	23, 24, 36	Q3-Q4/2025	*HR Award tým	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Response rate</li> <li>- Trendy ve vývoji</li> <li>- Počet informačních akcí pro zaměstnance</li> <li>- Odkaz na web</li> </ul>	<b>Probíhá, AP z 2020</b>
<p><b>8. Zlepšení komunikace a poskytování služeb v angličtině (internacionalizace)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokončit překlad fakultního webu a zaměstnaneckého portálu do angličtiny.</li> <li>• Podporovat jazykovou vybavenost zaměstnanců formou jazykových kurzů.</li> </ul>	5, 10, 21, 24	Q4/2023	* Interní komunikace *Personální odd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Odkaz na web, zaměstnanecký portál</li> <li>- Počet realizovaných kurzů</li> <li>- Počet proškolených zaměstnanců</li> </ul>	<b>Probíhá, AP z 2020</b>
<p><b>9. Snížení pedagogické a administrativní zátěže</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivně vyhledávat příležitosti a navrhovat opatření k redukci administrativy a zjednodušení procesů.</li> <li>• Definovat počet hodin přímé výuky a počet vedených závěrečných prací pro jednotlivé pozice včetně metodiky výpočtu.</li> </ul>	23, 24, 26, 33, 37, 38, 39	Q4/2023	* Tajemník *Proděkanka pro prezenční studium	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Výsledky zaměstnaneckého průzkumu</li> <li>- Počet realizovaných opatření</li> <li>- Trendy ve vývoji</li> <li>- Vydáný dokument</li> <li>- Počet seznámených zaměstnanců</li> </ul>	<b>Probíhá, AP z 2020</b>
<p><b>10. Posílení a zvýšení počtu mobilit (outcoming/incoming)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitorovat a vyhodnocovat překážky mobility u jednotlivých skupin výzkumných pracovníků a dle potřeby na ně reagovat.</li> <li>• Zrevidovat programy pro mobility a programy cílící na mladé vědce a výzkumníky.</li> <li>• Zlepšit informovanost o možnostech a podmínkách čerpání tvůrčího volna.</li> </ul>	10, 18, 24, 29	Q2/2025	*Proděkan pro výzkum	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Počet mobilit (outcoming / incoming)</li> <li>- Odkaz na web</li> </ul>	<b>Prodlouženo, AP z 2020</b>

<p><b>11. Vedení a supervize mladých výzkumných pracovníků</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posilovat vzdělávání a rozvoj školitelů.</li> <li>• Navrhnout konkrétní možnosti pravidelného hodnocení interních školitelů.</li> <li>• Provést hlubší šetření úspěšnosti doktorského studia za 2020-2024.</li> </ul>	2, 3, 4, 22, 28, 36, 37, 40	Q1/2025	* Proděkan pro výzkum	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Počet realizovaných akcí pro školitele</li> <li>- Podíl úspěšných Ph.D. studentů v různých fázích studia</li> </ul>	<b>Probíhá, AP z 2020</b>
<p><b>12. Zlepšení procesu vzdělávání a rozvoje na fakultní úrovni</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvořit fakultní koncepci systému vzdělávání a rozvoje.</li> <li>• Posilovat rozvoj vědeckých, pedagogických a osobnostních kompetencí pracovníků. V rámci nabízených témat se zaměřit zejména na etiku ve vědě a výzkumu, jazykové vzdělávání, pedagogické kompetence, profesní senioritu, vedení týmů, HR dovednosti (včetně posilování, genderová témata, well-being) a osobní rozvoj.</li> </ul>	6, 11, 14, 22, 28, 36, 37, 38, 39, 40	Q4/2024	*Personální odd. *HR Award tým	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Je vytvořena koncepce systému vzdělávání a rozvoje</li> <li>- Počet realizovaných kurzů</li> <li>- Počet proškolených zaměstnanců</li> <li>- Výstupy ze zaměstnaneckého průzkumu</li> </ul>	<b>Probíhá, AP z 2020</b>
<p><b>13. Zavést fakultní Kariérní řád včetně systému pracovních pozic.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nastavit principy a podmínky kariérního růstu, definovat kariérní dráhy akademických i neakademických pracovníků, konkretizovat činnosti vykonávané na jednotlivých pozicích včetně poměru činností v oblasti vzdělávání, vědy a výzkumu.</li> </ul>	28,30,39	04/2023	*Personální odd. *Proděkan pro výzkumu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vytvořený dokument</li> <li>- Odkaz na web</li> <li>- Počet seznámených osob</li> </ul>	<b>Nová aktivita</b>
<p><b>14. Redefinovat pracovní náplň akademické pozice „lektor“ a posílit informovanost o jejím významu v rámci zajišťování kvalitní výuky.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konkretizovat charakteristiku pozice lektor a rozšířit možnosti kariérního růstu na této pozici.</li> </ul>	22,24,33	Q4/2025	*Děkan *Personální odd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vydaný dokument</li> <li>- Promo článek v newsletteru</li> <li>- Počet lektorů a lektorek na jednotlivých katedrách</li> <li>- Výstupy ze zaměstnaneckého průzkumu</li> </ul>	<b>Nová aktivita</b>
<p><b>15. Vytvořit systém identifikace a přípravy potenciálních nástupců vedoucích oddělení a kateder.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definovat kritéria a vytvořit systém pro identifikaci a přípravu nástupců (talentů) mezi zaměstnanci fakulty s cílem jejich dalšího rozvoje a přípravy na budoucí vedoucí či odborné pozice.</li> </ul>	28,37,38	Q4/2025	*Děkan *Personální odd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vytvořena interní metodika</li> <li>- Proškolení vedoucích zaměstnanců v dané oblasti</li> <li>- Seznam nástupců/high potentials</li> <li>- Počet realizovaných aktivit pro identifikované nástupce</li> </ul>	<b>Nová aktivita</b>

<p><b>16. Podpora work-life balance, rovných příležitostí.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>V návaznosti na výstupy z dotazníkového šetření „Flexibilní a diverzitní pracovní kultury na ESF MU“ navrhnout a realizovat aktivity vedoucí ke zlepšování pracovního prostředí a flexibility pracovních podmínek.</li> </ul>	10,24,25,27,	Q4/2023	*Personální odd. *Tajemník	<ul style="list-style-type: none"> <li>Přijatá opatření</li> <li>Vydané dokumenty</li> <li>Počet seznámených osob</li> </ul>	<b>Nová aktivita</b>
<p><b>17. Revize interních směrnic:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Mzdové nároky zaměstnanců ESF MU</li> <li>Organizace pracovní doby na ESF MU</li> </ol>	10,24,26,27,	Q1/2024	*Personální odd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Upravené dokumenty</li> <li>Odkaz na web</li> <li>Počet seznámených osob</li> </ul>	<b>Nová aktivita</b>
<p><b>18. Vytvořit a zavést fakultní systém pracovních pozic a míst (tzv. systemizace).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definovat pravidla a postup pro systemizaci pracovních míst a jejich obsazování. Definovat počet jednotlivých pozic na katedrách/odděleních.</li> </ul> <p><i>*Návaznost na akci 4) Systém pracovních pozic a míst</i></p>	25,28	Q2/2024	*Personální odd. *Děkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vytvořený dokument</li> <li>Počet seznámených osob</li> </ul>	<b>Nová aktivita</b>
<p><b>19. Nastavit podmínky a systém financování dlouhodobých výjezdů akademických pracovníků a pracovníků.</b></p> <p><i>*Návaznost na akci 10) Posílení a zvýšení počtu mobilit</i></p>	18,24, 29,38	Q4/2023	*Děkan *Tajemník	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vytvořený dokument</li> <li>Počet Outgoing mobilit</li> <li>Trendy ve vývoji</li> </ul>	<b>Nová aktivita</b>
<p><b>20. Setkávání a propojování akademických a neakademických pracovníků a pracovníků fakulty, integrace zahraničních pracovníků.</b></p>	10,24,38	průběžně	* Děkan * Odd. Interní komunikace	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizované akce</li> <li>Výstupy z dotazníkového šetření</li> </ul>	<b>Nová aktivita</b>
<p><b>21. Udržení pozice HR Award manažerky, která bude dále koordinovat aktivity akčního plánu a naplňování HRS4R.</b></p>	10,24,27,37	průběžně	* Děkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pozice HR Award manažera je obsazena</li> <li>Q zprávy o plnění akčního plánu předkládané vedení ESF</li> </ul>	<b>Nová aktivita</b>