

Akční plán Ekonomicko-správní fakulty MU 2023-2026

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

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

<p>11. Vedení a supervize mladých výzkumných pracovníků</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posilovat vzdělávání a rozvoj školitelů. • Navrhnout konkrétní možnosti pravidelného hodnocení interních školitelů. • Provést hlubší šetření úspěšnosti doktorského studia za 2020-2024. 	2, 3, 4, 22, 28, 36, 37, 40	Q1/2025	* Proděkan pro výzkum	<ul style="list-style-type: none"> - Počet realizovaných akcí pro školitele - Podíl úspěšných Ph.D. studentů v různých fázích studia 	Probíhá, AP z 2020
<p>12. Zlepšení procesu vzdělávání a rozvoje na fakultní úrovni</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit fakultní koncepci systému vzdělávání a rozvoje. • 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. 	6, 11, 14, 22, 28, 36, 37, 38, 39, 40	Q4/2024	*Personální odd. *HR Award tým	<ul style="list-style-type: none"> - Je vytvořena koncepce systému vzdělávání a rozvoje - Počet realizovaných kurzů - Počet proškolených zaměstnanců - Výstupy ze zaměstnaneckého průzkumu 	Probíhá, AP z 2020
<p>13. Zavést fakultní Kariérní řád včetně systému pracovních pozic.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	28,30,39	04/2023	*Personální odd. *Proděkan pro výzkumu	<ul style="list-style-type: none"> - Vytvořený dokument - Odkaz na web - Počet seznámených osob 	Nová aktivita
<p>14. Redefinovat pracovní náplň akademické pozice „lektor“ a posílit informovanost o jejím významu v rámci zajišťování kvalitní výuky.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konkretizovat charakteristiku pozice lektor a rozšířit možnosti kariérního růstu na této pozici. 	22,24,33	Q4/2025	*Děkan *Personální odd.	<ul style="list-style-type: none"> - Vydaný dokument - Promo článek v newsletteru - Počet lektorů a lektorek na jednotlivých katedrách - Výstupy ze zaměstnaneckého průzkumu 	Nová aktivita
<p>15. Vytvořit systém identifikace a přípravy potenciálních nástupců vedoucích oddělení a kateder.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	28,37,38	Q4/2025	*Děkan *Personální odd.	<ul style="list-style-type: none"> - Vytvořena interní metodika - Proškolení vedoucích zaměstnanců v dané oblasti - Seznam nástupců/high potentials - Počet realizovaných aktivit pro identifikované nástupce 	Nová aktivita

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