

TEMPLATE 4: ACTION PLAN

Identifikační číslo: 2019CZ468328

Hodnocená organizace: Masarykova univerzita, Filozofická fakulta

Kontakty na organizaci:

Masarykova univerzita, Filozofická fakulta, A. Nováka 1, 602 00 Brno, Česká republika

www.phil.muni.cz , tel.: +420 549 49 8030, hinfo@phil.muni.cz

DATUM PODÁNÍ: 30.11.2020

1. INFORMACE O ORGANIZACI

*Uveďte prosím omezený počet klíčových údajů pro vaši organizaci. Údaje označené * jsou povinné.*

ZAMĚSTNANCI & STUDENTI	FTE <i>(ekvivalent na plný úvazek)</i>
<i>Celkem výzkumní pracovníci = zaměstnanci, držitelé stipendií, PhD. studenti buď na plný nebo částečný úvazek zapojení do výzkumu</i>	376
<i>Z toho mezinárodní (tj. cizí státní příslušnosti)</i>	63
<i>Z nichž jsou financovány externě (tj. pro koho je organizace hostitelskou organizací)</i>	0
<i>Z toho žen</i>	178
<i>Z toho výzkumníků ve fázi R3 nebo R4 = Výzkumníků s velkou mírou autonomie, obvykle zastávajících status hlavního řešitele nebo profesora.</i>	117
<i>Z toho ve fázi R2 = ve většině organizací odpovídající postdoktorské úrovni</i>	176
<i>Z toho ve fázi R1 = ve většině organizací odpovídající doktorské úrovni</i>	83
<i>Celkový počet studentů (pokud je to relevantní)</i>	6 599 <i>(vč. 610 PhD studentů)</i>
<i>Celkový počet zaměstnanců (včetně vedoucích, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků)</i>	552
FINANCOVÁNÍ VÝZKUMU (údaje za poslední fiskální rok)	€
<i>Celkový roční rozpočet organizace</i>	27 784 927
<i>Roční přímé/vládní financování organizace (určené pro výzkum)</i>	726 407
<i>Roční soutěžní vládní financování (určené pro výzkum, získané v konkurenci/soutěži s jinými organizacemi – včetně financování EU)</i>	5 195 868
<i>Roční financování ze soukromých nevládních zdrojů určené na výzkum</i>	413 341
ORGANIZAČNÍ PROFIL (velmi stručný popis vaší organizace, maximum 100 slov)	
<p>Filozofická fakulta Masarykovy univerzity (FF MU) byla v roce 1919 jednou ze čtyř zakládajících fakult Masarykovy univerzity MU). Tradičně se profiluje jako výzkumně orientovaná fakulta generující v současnosti přibližně pětinu výzkumného objemu MU. Počtem studentů se jedná o největší fakultu MU. Její zvláštností ve srovnání s ostatními fakultami MU je nejen velká oborová pestrost, ale také značné rozdíly ve velikosti pracovišť. V současnosti fakultu tvoří 23 relativně nezávislých akademických pracovišť realizujících téměř 80 akreditovaných studijních programů vědního a učitelského zaměření v oblastech společenských věd, humanitních věd a umění.</p> <p>Více informací o kontextu viz „Další poznámky“.</p>	

2. SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY SOUČASNÉ PRAXE:

Uvedte prosím přehled silných a slabých stránek současné praxe ve čtyřech tematických okruzích Charty a Kodexu ve vaší organizaci.

Oblast Charty a Kodexu	SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY
Etické a profesní aspekty	<p>Volný text, maximum 800 slov</p> <p>SILNÉ STRÁNKY</p> <p>Výzkumníci FF MU se řídí "Etickým kodexem akademických a odborných pracovníků MU" vytvořeným na centrální univerzitní úrovni (případně oborovými etickými kodexy), je zaručena svoboda výzkumu a do vysoké míry jsou dodržovány etické zásady.</p> <p>Na celouniverzitní úrovni je v současnosti realizován projekt Interdisciplinární podpora etiky výzkumu. Jeho cílem je profesionální podpora etiky výzkumu pro vysoké školy a výzkumné organizace. Výstupy projektu (manuály, guidelines, tematické zprávy, workshopy) budou určeny výzkumníkům, grantovým agenturám, managementu výzkumných organizací a členům etických komisí.</p> <p>Profesionální přístup a řádné postupy v oblasti výzkumu jsou zakotveny v národní legislativě a vnitřních předpisech, ve výzkumné činnosti funguje navíc řada kontrolních mechanismů pro zabezpečení řádných postupů a k dispozici je servis podpůrných oddělení na MU i FF MU.</p> <p>Výzkumníkům slouží dále infrastruktura podporující šíření a využívání výsledků – služby pro podporu publikační činnosti, služby pro podporu vnější komunikace a Centrum pro transfer technologií. MU i FF MU podporuje bezplatný a neomezený přístup k vědeckým výsledkům (Open Access). Aktuálně je na univerzitě realizován projekt Open Science MUNI, jehož cílem je definovat univerzitní strategii otevřeného přístupu k výzkumným datům a vědeckým publikacím.</p> <p>Na webových stránkách univerzity je zpřístupněna databáze odborníků MU dostupných pro komentování aktuálních událostí a témat v médiích. Fakulta průběžně prezentuje výsledky výzkumu laické veřejnosti prostřednictvím mnoha PR aktivit.</p> <p>SLABÉ STRÁNKY</p> <p>Za slabou stránku považujeme napříč všemi oblastmi interní komunikaci a dostupnost informací. Výzkumníci mají překvapivě málo informací o tom, jak má MU i FF MU interní předpisy a jakou škálu služeb mají k dispozici. Na MU i FF MU chybí překlady mnohých dokumentů do angličtiny a komunikace se zaměstnanci často neprobíhá dvojjazyčně, přestože zde pracuje řada cizinců.</p> <p>FF MU dosud nezavedla komplexní adaptační proces pro nové zaměstnance, vstupní informace jsou poměrně stručné a založené především na samostudiu několika doporučených vnitřních předpisů. Nedostatky byly identifikovány v seznamování výzkumníků jak se strategickými dokumenty a vnitřními předpisy, tak s tématy oblasti etických aspektů.</p> <p>Během interní analýzy pracovní skupina identifikovala dílčí nedostatky ve formulacích Etického kodexu akademických a odborných pracovníků MU a podala návrhy pro rozvoj činnosti Etické komise pro výzkum na MU.</p> <p>Hodnocení zaměstnanců se na FF MU dosud vztahovalo především na akademické pracovníky. Jeho průběh byl fakultou koordinován v omezené míře. Výběr kritérií hodnocení z cca 120 možností byl v pravomoci vedoucích pracovišť. Jednotná kritéria napříč fakultou byla poprvé zkušebně nastavena v roce 2020. Proces hodnocení zaměstnanců není dostatečně specifikován tak, aby umožnil jasný a transparentní postup, s přihlédnutím ke specifikům oborů</p>

	<p>a roli vedoucích pracovníků. Ucelená podoba hodnocení zaměstnanců není na FF MU zachycena ve formálním dokumentu a chybí jak vstupy pro hodnocení (Systém pracovních pozic a míst a Kariérní předpis), tak metodika další práce s výstupy hodnocení s návazností na další personální procesy, podrobná metodika a školení pro hodnotící a hodnocené.</p>
Nábor a výběr	<p>Volný text, maximum 800 slov</p> <p>SILNÉ STRÁNKY:</p> <p>Nábor a výběr na fakultě je regulován celouniverzitním Řádem výběrového řízení MU, který rovněž zaručuje respektování požadavků na rovné příležitosti, rovné zacházení a nediskriminaci. Jeho znění je volně přístupné na úřední desce univerzity v českém i anglickém jazyce.</p> <p>Všechny volné pracovní pozice fakulty jsou po stanovenou dobu zveřejňovány na webových stránkách univerzity (Kariéra na MU) a využívány jsou i některé další webové portály, např. researchjobs.cz, universitas.cz, TheUnijobs.com nebo zahraniční média a platformy dle oborových zvyklostí.</p> <p>Inzeráty na akademické i neakademické výzkumné pozice jsou zveřejňovány v českém i anglickém jazyce.</p> <p>Výběrové řízení na FF MU probíhá v souladu s Řádem výběrového řízení MU, který stanovuje některá pravidla pro jmenování a činnost výběrových komisí. Hodnocení uchazečů probíhá vždy s ohledem na výběr nejvhodnějšího kandidáta. O rozhodnutí výběrové komise je vždy pořízen zápis.</p> <p>K administraci náborového a výběrového procesu je využívána aplikace informačního systému MU a umožňuje uchazečům během přihlášení do výběrového řízení na webovém rozhraní využívat elektronickou přihlášku, čímž snižuje administrativní zatížení uchazečů na minimum.</p> <p>Informace k průběhu a následně také o výsledku výběrového řízení jsou uchazečům poskytovány e-mailem nebo telefonicky. Výsledky všech výběrových řízení na univerzitě i fakultě jsou zveřejňovány na webové stránce univerzity (Úřední deska MU).</p> <p>SLABÉ STRÁNKY:</p> <p>Politika otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného náboru a výběru (OTM-R politika) není na MU ani FF MU definována. Stávající univerzitní Řád výběrového řízení MU nezahrnuje všechny zásady OTM-R (např. doporučení pro sestavování výběrových komisí s ohledem na vyváženost pohlaví, doporučení pro posuzování kandidátů na základě zásluh, mobilit atd.).</p> <p>Z dotazníkového šetření na FF MU vyplynulo, že v praxi pravděpodobně dochází k nerovnováze zastoupení mužů a žen ve výběrových komisích – zkušenost v roli člena výběrové komise uvedlo 28 % žen oproti 40 % mužů.</p> <p>Metodika pro nábor a výběr akademických i neakademických výzkumných pozic, která by zohlednila specifika FF MU, stanovila odpovědnosti v rámci náborového procesu a poskytovala praktická doporučení, standardy pro inzerci atd. zatím není k dispozici.</p> <p>Účastníci procesu náboru a výběru na fakultě nejsou dostatečně obeznámeni s celým procesem a chybí jim snadný přístup ke komplexním informacím (taktéž v anglickém jazyce). Nejsou stanoveny postupy pro hodnocení celého náborového procesu a jeho částí.</p> <p>Existují rezervy v otevřenosti a transparentnosti výběrových řízení – není např. využíván portál EURAXESS, zveřejňované inzeráty neobsahují všechny informace dle požadavků OTM-R. FF MU nemá vlastní kariérní webovou stránku poskytující uchazečům snadno přístupné a komplexní informace o volných pracovních pozicích, pracovních podmínkách a procesu náboru na fakultě (dostupná rovněž v anglickém jazyce).</p>

	<p>Není definována postdoc pozice na MU a FF MU a chybí pravidla pro jejich zaměstnávání a nábor.</p>
<p>Pracovní podmínky a sociální zabezpečení</p>	<p>Volný text, maximum 800 slov</p> <p>SILNÉ STRÁNKY</p> <p>V rámci pracovního trhu regionu i ČR patří MU i FF MU k velmi stabilním a žádaným zaměstnavatelům, a to i s ohledem na pracovní, mzdové a další podmínky, které svým zaměstnancům poskytuje v souladu se striktní národní a interní regulací.</p> <p>Filozofická fakulta poskytuje svým zaměstnancům při výzkumu a odborné přípravě na vědeckou činnost kvalitní vybavení, odpovídající pracovní příležitosti a možnost zahraničních cest. Důležitou roli hraje bezplatný přístup k vědeckým výsledkům a informacím a široká podpůrná infrastruktura děkanátních a účelových pracovišť. Výzkumníci mohou na univerzitě i fakultě využívat mnohé příležitosti k profesnímu rozvoji a služby podpůrných pracovišť a center v oblasti mobility.</p> <p>Rekonstruované budovy zajišťují vhodné podmínky rovněž pro osoby se zdravotním znevýhodněním, které mohou navíc využít pro plnohodnotné začlenění do akademické obce také služeb univerzitního pracoviště Teiresiás.</p> <p>Samozřejmou prioritou FF MU je bezpečnost a ochrana zdraví při práci, seznámení s pravidly BOZP je na úrovni fakulty nově prováděno formou e-learningu. Fakulta nabízí řadu opatření pro sladování pracovního a rodinného života.</p> <p>Oblast duševního vlastnictví i spoluautorství je na univerzitě ošetřena vnitřními předpisy vycházejícími z národní legislativy. Metodickou podporu zajišťuje Centrum pro transfer technologií MU, které nabízí komplexní služby a poradenství. Na fakultě je k dispozici právníčka.</p> <p>Pedagogická činnost je vnímána jako důležitá součást náplně práce a plnohodnotná možnost uplatnění výzkumníka a je reflektována v hodnocení akademických pracovníků. Rozvoj pedagogických kompetencí je podporován servisem univerzitního Centra rozvoje pedagogických kompetencí (CERPEK).</p> <p>Existují mechanismy pro vyřizování stížností jasně popsané v interním dokumentu univerzity. Při porušení etických zásad lze podat podnět také Etické komisi MU a Panelu pro rovné příležitosti MU.</p> <p>SLABÉ STRÁNKY</p> <p>Neexistuje politika genderové rovnosti univerzity ani fakulty a nástroje pro podporu rovnováhy pohlaví, chybí osvěta pro zvýšení citlivosti na problematiku genderové a kulturní rozmanitosti. Praxe na fakultě ukazuje na nerovnováhu v zastoupení mužů a žen, a to především na vyšších pozicích organizační struktury, kde jednoznačně dominují muži. V dotazníkovém šetření právě ženy uváděly kritičtější názor v oblasti uznávání jejich osoby jako člena profesní skupiny výzkumných pracovníků a dále v oblasti rovnosti pohlaví.</p> <p>Fakulta nemá vlastní vnitřní předpisy jasně zachycující personální procesy v rámci životního cyklu zaměstnance zohledňující specifika a potřeby FF MU.</p> <p>Chybí vstupní dokumenty upřesňující charakteristiku pozic včetně jejich náplně práce, kompetenční modely a možné kariérní dráhy výzkumníků ve všech fázích jejich kariéry R1-R4 – tj. Systém pracovních pozic a míst FF MU a Kariérní předpis FF MU. Absence těchto vstupů se pak projevuje i v dalších oblastech jako je nábor, adaptace, vzdělávání, hodnocení a odměňování zaměstnanců. Zcela chybí systém kariérního poradenství pro zaměstnance, stávající Kariérní centrum cílí pouze na studenty.</p>

	<p>Ačkoliv je mnoho oblastí formálně dobře ošetřeno na univerzitní nebo fakultní úrovni, je třeba dále pracovat na jejich implementaci a na jejich účinné interní komunikaci. V mnoha oblastech se nyní projevuje nedostatečná informovanost zaměstnanců, často je překážkou nesrozumitelnost, roztříštěnost, komplikovaná dostupnost informací, nebo jejich absence v anglickém jazyce. Z připomínek pracovní skupiny vyšlo najevo, že výzkumníci postrádají větší podporu prostředí pro setkávání a neformální vědeckou komunikaci.</p> <p>Slabinou stávajícího postupu podávání a řešení stížností je důraz na formální náležitosti podnětu a jeho evidenci, přičemž postrádá znaky důvěrnosti a neformálnosti, taktéž není určena nezávislá osoba pro neformální pomoc při řešení stížností a odvolání.</p> <p>Trvalým problémem fakulty je nedostatek pracovních prostor, které by odpovídaly aktuálním potřebám.</p>
<p>Vzdělávání a rozvoj</p>	<p>Volný text, maximum 800 slov</p> <p>SILNÉ STRÁNKY</p> <p>Většina principů oblasti vzdělávání a rozvoje je do vysoké míry zavedena. Výzkumníci ve fázi odborného vzdělávání (PhD studenti) mají všichni přiděleného školitele, s nímž mimo jiné sestavují celkový plán studia a jednotlivé semestrální náplně studia, které dále schvaluje oborová rada a které jsou zpětně školitelem i oborovou radou vyhodnocovány včetně zápisu do systému.</p> <p>Povinnosti spojené s kontrolou a řízením jsou pro většinu řídicích rolí nastaveny v národní legislativě i vnitřních předpisech.</p> <p>Nepřetržitý profesní rozvoj je stanoven jako povinnost každého zaměstnance a formálně je součástí hodnocení výzkumníků. Výzkumníci mají příležitost účastnit se řady odborných vzdělávacích akcí, kurzů, konferencí, mobilit a mají možnost čerpat tvůrčí volno. MU i FF MU kladou důraz na rozvoj systému vzdělávání zaměstnanců.</p> <p>V oblasti supervize začínajících výzkumníků je jasně určen školitel u PhD studentů. Role školitele je brána v úvahu při hodnocení zaměstnanců jak z hlediska počtu vedených PhD studentů, tak z hlediska kvality jejich práce. U zaměstnanců je vždy určen nadřízený vedoucí pracovník, na kterého se výzkumníci obrací v otázkách týkajících se výkonu pracovních povinností, manažerská a organizační role je zohledněna při hodnocení zaměstnanců. Supervizní roli nad členy realizačního týmu projektu/grantu má taktéž řešitel, a to smluvně danou investorem výzkumu.</p> <p>SLABÉ STRÁNKY</p> <p>U všech principů v oblasti vzdělávání a rozvoje jsme identifikovali dílčí nedostatky, za pouze částečně zavedený princip považujeme oblast supervize. Kromě určených školitelů pro doktorské studenty neexistují jasná pravidla pro vykonávání supervize výzkumníků na počátku kariéry. Každý zaměstnanec má sice dle organizační struktury nadřízeného zaměstnance, u něhož se předpokládá supervizní role, nicméně role nadřízeného zaměstnance se často nemusí slučovat s rolí vhodného supervizora (např. v případě práce na projektu, kdy projektový vedoucí není tatáž osoba jako nadřízený).</p> <p>Pracovní skupina se vyslovila pro řadu úprav v oblasti doktorského studia – z jednání vyplynuly podněty pro zlepšení včetně návrhu na upřesnění práv a povinností doktorských studentů, jejich školitelů a oborových rad, návrhu na větší zapojení PhD studentů do dění na ústavu/katedře a vytvoření povinného společného školení PhD studentů.</p> <p>Na FF MU není zaveden jednotný adaptační proces, při nástupu dostávají noví zaměstnanci ze strany personálního oddělení pouze stručné informace, proces</p>

	<p>adaptace dále probíhá výhradně na pracovišti a není dále formálně naplánován. Pro nové zaměstnance není vypracován adaptační plán. V rámci adaptace není určen "neformální průvodce adaptací", který by pomohl novým zaměstnancům seznámit se s chodem pracoviště. Míra pozornosti věnované úspěšné adaptaci nováčků se tedy může pracoviště od pracoviště výrazně lišit.</p> <p>Dalším nedostatkem je nesystémový způsob uchopení vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. Chybí pravidelná identifikace rozvojových potřeb, navazující realizace vzdělávacích a rozvojových kroků a vyhodnocování jejich efektivity.</p> <p>K tomuto chybí již vstupy – kompetence potřebné k výkonu pozice definované v Systému pracovních pozic a míst FF MU, Kariérní předpis FF MU a důsledné využívání hodnocení zaměstnanců pro stanovení cílů rozvoje. Chybí informovanost o možnostech profesního rozvoje. Mnoho témat není v nabídce vzdělávání pokryto, kromě jiného neprobíhá systematický rozvoj odborných a manažerských kompetencí pro výkon dohlížecích rolí.</p>
--	--

3. AKCE

Akční plán a strategie HRS4R musí být zveřejněny na snadno přístupném místě na webových stránkách organizace. Uveďte prosím webový odkaz na webovou stránku (stránky) věnované personální strategii organizace:

*URL: <https://www.phil.muni.cz/o-nas/hrs4r-hr-award>

Vyplňte prosím souhrnný seznam všech jednotlivých akcí, které mají být provedeny v HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) vaší organizace, aby se vyřešily slabé nebo silné stránky identifikované v gap analýze:

Navrhované AKCE Volný text, maximum 100 slov	Principy s gap Získáno z gap analýzy	Načasování (alespoň podle čtvrtletí / semestru roku)	Odpovědná jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
<p>1. ETICKÝ KODEX AKADEMICKÝCH A ODBORNÝCH PRACOVNÍKŮ MASARYKOVY UNIVERZITY: Spolupráce s rektorátem MU na aktualizaci Etického kodexu akademických a odborných pracovníků MU (doplnění o výčet možných důvodů diskriminace, o otázku rovnosti pohlaví a o další ustanovení v souladu s požadavky Charty a Kodexu). Po očekávaném vydání aktualizace Etického kodexu akademických a odborných pracovníků MU (očekávaný termín dokončení v 3Q/2021) realizace informační kampaně pro všechny zaměstnance FF MU.</p>	2,10,27	Dokončení: 4Q/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkan pro výzkum a rozvoj • Právník • HR Award tým 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizována informační kampaň 4Q/2021 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet (časové řady) incidentů řešených: <ul style="list-style-type: none"> ○ Etickou komisí pro výzkum MU ○ Etickou komisí MU ○ Panelem pro rovné příležitosti MU ○ Na základě směrnice MU Vyřizování a evidence stížností, podnětů a peticí na MU
<p>2. SYSTÉM PRACOVNÍCH POZIC A MÍST: Vytvoření dokumentu obsahujícího náplně práce včetně doporučení pro objem výuky, kompetenční modely, přiřazení úrovně R1-R4 apod., který bude vstupem pro další oblasti – nábor, adaptaci, vzdělávání a rozvoj, hodnocení a odměňování zaměstnanců. Zavedení předání písemného vyhotovení popisu pracovního místa každému zaměstnanci jako standard.</p>	11,13,16, 19,21,22, 33,37, 38,39,40	Dokončení: 4Q/2021	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořen vnitřní předpis (odkaz na existující dokument) 4Q/2021 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % zaměstnanců s popisem pracovního místa • Velikost pedagogických úvazků přepočtených na jednoho R1–R4

<p>3. ŘÍZENÍ PRACOVNÍ KARIÉRY: Vytvoření Kariérního předpisu FF MU obsahujícího definice profesního rozvoje, kariérního postupu a popis kariérních drah který bude vstupem pro další oblasti – nábor, adaptaci, vzdělávání a rozvoj, hodnocení zaměstnanců.</p>	<p>11,13,15,16,19,21,22,25,28,29,30,38,39</p>	<p>Dokončení: 4Q/2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořen Kariérní předpis FF MU (odkaz na existující dokument) 4Q/2021
<p>4. NÁBOR A VÝBĚR: Spolupráce s rektorátem MU na vytvoření celouniverzitní OTM-R politiky a na aktualizaci znění Řádu výběrového řízení MU. Nastavení náborového procesu dle specifik FF MU a v souladu s očekávanou OTM-R politikou MU (2Q/2021) a s aktualizovaným Řádem výběrového řízení MU (1Q/2022). Vypracování interní metodiky pro náborový proces:</p> <ul style="list-style-type: none"> • popisující všechny fáze procesu náboru a výběru a jejich průběh, • stanovující odpovědné osoby, • upřesňující pravidla pro jednotlivé fáze – inzerci, hodnocení, výběr a uzavření výběrového řízení • definující mechanismus stížností v oblasti OTM-R • poskytující jasné praktické pokyny a doporučení zapojeným osobám, včetně standardizovaných formulářů a šablon. <p>Zavedení systému kontroly kvality náboru. Zajištění školení pracovníků zapojených do náborového procesu. Doplnění informací o pracovních příležitostech na fakultě na webovou stránku FF MU.</p>	<p>12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,27</p>	<p>Dokončení: 4Q/2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořena záložka „Pracovní příležitosti“ na webových stránkách FF MU (odkaz na existující stránku) 1Q/2021 • Vytvořena interní metodika včetně formulářů a šablon (odkaz na existující dokument) 2Q/2022 • Zavedeno vzdělávání o oblasti OTM-R 3Q/2022 • Nastaven systém pro pravidelné čtvrtletní vyhodnocování trendů v klíčových oblastech náboru a výběru = otevřenost, transparentnost a hodnocení zásluh 4Q/2022 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Míra spokojenosti vedoucích pracovníků a úspěšných kandidátů s náborovým procesem • Počet proškolených zaměstnanců zapojených do náboru a výběru • Podíl uchazečů: <ul style="list-style-type: none"> ○ přicházejících z prostředí mimo univerzitu/fakultu ○ přicházejících ze zahraničí ○ splňujících požadavky na inzerovanou pozici ○ z nedostatečně zastoupených skupin • Podíl pracovních nabídek zveřejňovaných na EURAXESS • Počet kanálů pro zveřejňování pracovních nabídek • Statistika složení výběrových komisí • Statistika stížností v oblasti OTM-R

<p>5. ADAPTAČNÍ PROCES: Nastavení adaptačního procesu nových zaměstnanců, stanovení role personálního oddělení, vedoucích pracovníků a neformálních průvodců adaptací. Zavedení úvodních školení zahrnujících kromě praktických informací pro nové zaměstnance také témata: etické a profesionální aspekty výzkumu, Etická komise pro výzkum MU, duševní vlastnictví, strategické dokumenty a formální postupy vědecké práce, IT bezpečnost a ochrana dat, šíření a komerčního využití výzkumné práce a trendy hodnocení vědy a výzkumu a publikační strategie, proces hodnocení, systém odměňování, stížnosti a odvolání, systém supervize atd., seznámení s předpisy. Vytvoření podpůrných informačních zdrojů pro nové zaměstnance.</p>	<p>2,3,4,5,6, 7,8,9,10, 11,26,31, 34,40</p>	<p>Dokončení: 3Q/2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořen vnitřní předpis (odkaz na existující dokument) 3Q/2022 • Vytvořena příručka pro nového zaměstnance včetně odkazů na informační zdroje na webových stránkách (odkaz na existující dokument a stránky) 3Q/2022 • Vytvořena série témat pro vstupní školení (včetně e-learningu) 3Q/2022 • Zavedena role neformálního průvodce adaptací 3Q/2022 • Zavedeno vyhodnocení adaptačního procesu ke konci zkušební doby 3Q/2022 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet proškolených zaměstnanců zajišťujících adaptační proces
<p>6. HODNOCENÍ ZAMĚŠTNANCŮ: Revize systému hodnocení zaměstnanců a vytvoření přesné podoby hodnocení akademických a neakademických pracovníků zohledňující potřeby a specifika fakulty. Vytvoření nástrojů pro získávání objektivních vstupů k posouzení kvality výuky, školitelské a supervizní role ze strany studentů na FF MU. Propojení systému hodnocení se systémem vzdělávání a rozvoje.</p>	<p>11,28,29, 33,38, 39,40</p>	<p>Dokončení: 4Q/2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dohlížecí komise • Vedoucí personálního oddělení • HR Award tým 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořen nástroj pro získávání zpětné vazby 3Q/2022 • Vytvořen vnitřní předpis (odkaz na existující dokument) 2Q/2023 • Hodnocení obsahuje individuální rozvojové cíle, na jejichž základě probíhá vzdělávání a rozvoj jednotlivců 4Q/2023 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet zaměstnanců, u nichž proběhlo hodnocení • Počet zaměstnanců s nastavenými rozvojovými cíli
<p>7. VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ ZAMĚŠTNANCŮ: Nastavení procesu vzdělávání a rozvoje zaměstnanců FF MU v návaznosti na připravovaný univerzitní systém (očekávaný termín dokončení v 4Q/2022). Vytvořit standardní nabídku vzdělávání – klíčová témata a formáty školení včetně e-learningu (etika výzkumu a Etická komise pro výzkum, šíření výsledků včetně popularizace, duševní vlastnictví,</p>	<p>2,3,4,5,6, 7,8,11, 13,14,16, 17,18,19, 20,23,27, 31,36,37, 38,39,40</p>	<p>Dokončení: 4Q/2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Personálně zabezpečena realizace systému vzdělávání a rozvoje 1Q/2023 • Vytvořen vnitřní předpis (odkaz na existující dokument) 4Q/2023 • Vytvořena standardní nabídka vzdělávání – klíčová témata a formáty 4Q/2023 • Vytvořeny nástroje pro vyhodnocování efektivity

<p>gender, osobnostní, manažerské a jazykové kompetence, nábor, odměňování, mentoring pro supervizní role, používání IT technologií atp.). Zajištění personálního zabezpečení realizace systému vzdělávání a rozvoje. Propojení vzdělávání a rozvoje zaměstnanců se systémem hodnocení. Nastavení vyhodnocování efektivity vzdělávacích a rozvojových akcí.</p>				<p>vzdělávacích akcí (dotazník, statistiky) 4Q/2023</p> <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Počet témat ve formě e-learningu Počet a rozsah školení R1-R4 dle tématu
<p>8. KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ: Spolupráce s rektorátem MU na vytvoření celouniverzitního systému kariérního poradenství pro výzkumníky (4Q/2022). Realizace informační kampaně pro všechny zaměstnance FF MU po zahájení činnosti centra kariérního poradenství pro výzkumníky zaměřená na aktivní využívání jeho služeb.</p>	28,30	Dokončení: 1Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> HR Award tým Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> Realizována informační kampaň 1Q/2023 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Počet realizovaných konzultací R1-R4 Míra spokojenosti se službami kariérního centra
<p>9. SUPERVIZE PRO ZAČÍNÁJÍCÍ VÝZKUMNÍKY: Vytvoření formálního postupu vykonávání supervize výzkumníků na počátku kariéry odpovědnou osobou. Definování role a kompetencí supervizora. Realizace pilotního workshopu k mentoringu pro zkušené výzkumné pracovníky v roli supervizorů. Zajištění systematického rozvoje kompetencí zkušených výzkumných pracovníků pro výkon supervizní a manažerské role.</p>	36,37,40	Dokončení: 2Q/2024	<ul style="list-style-type: none"> Proděkan pro výzkum a rozvoj HR Award tým Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> Realizován pilotní workshop k mentoringu 4Q/2022 Vytvořen vnitřní předpis (odkaz na existující dokument) 4Q/2023 Každý nový zaměstnanec R1 a R2 je informován o svém supervizorovi v popisu svého pracovního místa při nástupu do zaměstnání 2Q/2024 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Počet výzkumníků proškolených v supervizní roli
<p>10. DOKTORSKÉ STUDIUM: Spolupráce s rektorátem MU na revizi celouniverzitní koncepce PhD studia a na vytvoření standardů PhD studia (2Q/2022) pro upřesnění práv a povinností studentů a školitelů. Doplnění standardů o fakultní specifika. Zavedení průřezových předmětů pro PhD studenty u oborů se společnými průřezovými předměty. Realizace pilotních vzdělávacích workshopů pro PhD studenty v oblastech kariérního rozvoje, projektového řízení, publikační činnosti a socio-manažerských dovedností.</p>	33,36,38,39,40	Dokončení: 4Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> Proděkan pro vědu a doktorské studium HR Award tým 	<ul style="list-style-type: none"> Realizováno dotazníkové šetření pro PhD studenty 2Q/2021 Vytvořena příručka PhD studia 3Q/2021 Realizovány pilotní vzdělávací workshopy pro PhD studenty 4Q/2022 Vytvořeny standardy PhD studia zohledňující fakultní specifika 2Q/2023 Zavedeny průřezové předměty u oborů se společnými průřezovými předměty 4Q/2023 Školení Freshers (dovednosti)

<p>Zavedení pravidelných vzdělávacích a rozvojových akcí pro školitele, pro PhD studenty pak povinného školení dovedností potřebných pro výzkumnou činnost.</p> <p>Realizace dotazníkového šetření pro PhD studenty. Vytvoření nástrojů pro podporu zapojení PhD studentů do dění na ústavu/katedře (pracovní prostor, informovanost o grantech, zapojení do výzkumu, cotutelle apod.).</p>				<p>potřebné pro výzkumnou činnost) je povinné pro všechny studenty PhD 4Q/2023</p> <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1x semestr realizován PhD den pro poslední ročníky Mgr. a první ročníky PhD • Počet realizovaných workshopů a webinářů pro školitele • Počet PhD studentů zapojených do grantů
<p>11. POSTDOKTORANDSKÉ POZICE: Spolupráce s rektorátem MU na vytvoření celouniverzitní strategie postdoc (definice pozice, oblast zaměstnávání, podmínky a systém péče o zahraniční postdoc – 3Q/2021). Stanovení upřesňujících pravidel pro zaměstnávání, nábor a kariérní rozvoj zaměstnanců na pozici postdoc s ohledem na fakultní specifika. Vytvoření podpůrných materiálů na propagaci postdoc pozic.</p>	21	Dokončení: 2Q/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkan pro výzkum a rozvoj • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Pozice postdoc a pravidla pro zaměstnávání postdoc definovány v Systému pracovních pozic a míst FF MU 4Q/2021 • Pozice postdoc zahrnuta do Kariérního předpisu FF MU 4Q/2021 • Pravidla pro nábor na pozice postdoc zahrnuta v interní metodice pro nábor a výběr 2Q/2022 • Vytvořen informační leták a samostatná stránka pro pozice postdoc na webu FF MU 2Q/2022 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet zaměstnanců na pozicích postdoc • Podíl postdoc příchodů z jiných univerzit z celkového počtu postdoc • Délka působení postdoc na FF MU
<p>12. ROVNOVÁHA POHLAVÍ: Spolupráce s rektorátem MU na vytvoření celouniverzitní politiky rovnováhy pohlaví (očekávaný termín dokončení 4Q/2021). Následné vytvoření fakultní politiky rovnováhy pohlaví. Zavedení aktivních nástrojů pro podporu rovnováhy mezi pohlavími. Realizace přednášek a workshopů na téma gender pro zaměstnance pro zvýšení citlivosti na problematiku. Podporovat rovnováhu pracovního a rodinného života zaměstnanců. Doplnění doporučení pro sestavení přiměřeně genderově vyvážené výběrové komise V Řádu výběrového řízení</p>	2,10,24, 27	Dokončení: 3Q/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Dohlížecí komise • HR Award tým • Vedoucí personálního oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Zajištěna místa pro děti zaměstnanců ve školce 4Q/2021 • Realizováno dotazníkové šetření za účelem zjištění důvodů neprojeveného zájmu žen o účast v řídicích orgánech, o vědeckou kariéru, o studium PhD atd. 1Q/2022 • Vytvořena politika rovnováhy pohlaví na FF MU (odkaz na existující dokument) 3Q/2022 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Statistiky zastoupení mužů a žen na různých úrovních a ve vedoucích funkcích

<p>MU a v metodice pro nábor a výběr FF MU (viz bod 4 akčního plánu: Nábor a výběr).</p>				<ul style="list-style-type: none"> Analýzy rovnosti v odměňování mužů a žen Počet přednášek a workshopů na téma gender a počet proškolených zaměstnanců
<p>13. PODÁVÁNÍ A VYŘIZOVÁNÍ STÍŽNOSTÍ: Zlepšení informovanosti zaměstnanců o stávajících postupech při podávání stížností (viz bod 5 a 15 akčního plánu: Adaptační proces a Interní komunikace). Spolupráce s rektorátem MU na vytvoření mediačních služeb pro zaměstnance zaměřených na možnost důvěrné a neformální konzultace v souvislosti s řešením stížností, které budou součástí připravované celouniverzitní well-being strategie.</p>	34	Dokončení: 4Q/2024	<ul style="list-style-type: none"> Dohlížecí komise HR Award tým 	<ul style="list-style-type: none"> Zpracován návrh koncepce mediačních služeb na MU jako součást well-being strategie 4Q/2024 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Počet setkání zástupců fakult a rektorátu MU zaměřených na tvorbu návrhu mediačních služeb
<p>14. ADMINISTRATIVNÍ PODPORA VÝZKUMNÍKŮ: Zlepšení administrativní podpory výzkumníků – jasné popisy agend podpůrných pracovišť a mapy jednotlivých procesních postupů. Posílení informačního servisu na webových stránkách pracovišť. Elektronizace vhodných/potřebných agend. Rozvíjení projektové podpory s cílem poskytovat komplexní projektové poradenství především pro náročné projekty financované z nadnárodních nebo zahraničních zdrojů. Realizace vzdělávacích akcí pro administrativní a technické pracovníci podporující vědecko-výzkumnou práci ve specializovaných činnostech, a to v oblasti socio-manažerských dovedností, personálního řízení, projektového řízení a informačních technologií.</p>	1,5,6,7,23	Dokončení: 4Q/2024	<ul style="list-style-type: none"> Tajemník Vedoucí děkanátních pracovišť HR Award tým 	<ul style="list-style-type: none"> Vytvořena metodika a realizována pilotní fáze projektové podpory pro náročné projekty prostřednictvím poskytnutí komplexního podpůrného servisu s přesahem do několika odborných oblastí 4Q/2021 Doplněny a aktualizovány webové stránky podpůrných pracovišť 4Q/2022 Realizovány vzdělávací akce pro administrativní a technické pracovníci podporující vědecko-výzkumnou práci 4Q/2022 Vytvořeny procesní postupy klíčových agend a zveřejněny zaměstnancům 4Q/2024 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Pravidelný report o postupu elektronizace agend
<p>15. INTERNÍ KOMUNIKACE: Revize interní komunikace, usnadnění dostupnosti informací a nastavení způsobů jejich předávání. Zvýšení informovanosti výzkumníků v klíčových oblastech (především v projektovém vedení, administrativě a smlouvách, v pracovněprávních záležitostech a dalších). Organizace akcí na podporu</p>	4,5,6,7,8,9,13,23,24,26,30,31,33,34,35,36	Dokončení: 4Q/2022	<ul style="list-style-type: none"> Proděkan pro ediční činnost a vztahy s veřejností Vedoucí děkanátních pracovišť HR Award tým 	<ul style="list-style-type: none"> Stanoven způsob informování zaměstnanců o nových a aktualizovaných interních předpisech/ dokumentech 4Q/2021 Nastaveny komunikační kanály a jejich cílové skupiny 2Q/2022 Vytvořeny rozcestníky na webových stránkách FF MU pro

<p>neformální komunikace a setkávání výzkumníků.</p>				<p>snadný přístup k informacím dle problematiky 4Q/2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktualizovány informační zdroje, především webové stránky FF MU 4Q/2022 • Nastaveny nástroje pro získávání zpětné vazby od zaměstnanců 4Q/2022 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet realizovaných akcí pro neformální komunikaci a setkávání
<p>16. POUŽÍVÁNÍ ANGLICKÉHO JAZYKA: Odstranění jazykové bariéry pro zahraniční zaměstnance. Doplnění stávajících českých verzí vnitřních předpisů a relevantních informačních a veřejných dokumentů na FF MU o překlady do anglického jazyka. Zveřejňování nově vydávaných dokumentů vždy dvojjazyčně. Nastavení relevantní interní komunikace se zaměstnanci v českém a anglickém jazyce, vytvoření nabídky vybraných vzdělávacích akcí také v anglickém jazyce. Doplnění obsahu webových stránek jednotlivých pracovišť FF MU anglickou mutací. Zvyšování jazykových kompetencí zaměstnanců poskytujících podporu a servis zahraničním výzkumníkům.</p>	<p>1,2,4,5,6,7,8,9,10,13,22,23,24,25,26,28,29,31,33,34,35,36</p>	<p>Dokončení: 2Q/2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tajemník • Vedoucí všech ústavů/kateder/pracovišť 	<ul style="list-style-type: none"> • Zajištěna výuka anglického jazyka pro zaměstnance podpůrných oddělení 3Q/2021 • Relevantní interní komunikace probíhá v českém a anglickém jazyce 4Q/2021 • Vnitřní předpisy, relevantní informační a veřejné dokumenty jsou k dispozici v českém a anglickém jazyce 4Q/2021 • Obsah webových stránek jednotlivých pracovišť FF MU je veden v českém a anglickém jazyce 2Q/2023 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet vzdělávacích akcí realizovaných v anglickém jazyce
<p>17. AKADEMICKÝ SENÁT: Posílení informovanosti akademické obce o činnostech a kompetencích Akademického senátu FF MU a jeho důležitosti v rámci fakultní veřejnosti. Podpora zájmu akademické obce o aktivity senátu, zejména v období voleb, vytvoření příležitostí pro představení kandidátů a jejich volebního programu a pro veřejnou diskusi o jejich idejích.</p>	<p>35</p>	<p>Dokončení: 2Q/2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Předseda akademického senátu 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualizována webová stránka Akademického senátu FF MU, doplněny informace pro posílení prezentace jeho významu 2Q/2021 • Vytvořena interaktivní platforma pro představení kandidáta a jeho volebního programu s možností veřejné diskuse 2Q/2023 • Realizována informační kampaň pro akademiky a studenty v období voleb a kandidatur 2Q/2023 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet příspěvků o dění v Akademickém senátu FF MU na sociálních sítích

18. VYUŽITÍ PROSTOR NA FF MU: Zpracování analýzy reálného využití stávajících prostor fakulty s cílem identifikovat možnosti úprav a získat volné pracovní prostory. Racionalizace využívání aktuálních prostor na úrovni fakulty i pracovišť.	23	Dokončení: 4Q/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Tajemník 	<ul style="list-style-type: none"> • Vypracována analýza využití prostor fakulty 4Q/2021 • Vypracován návrh na prostorové úpravy, časové sdílení pracoven a kanceláří, home office 4Q/2022
--	----	--------------------	--	--

Klíčovým prvkem strategie HRS4R je stanovení politiky otevřeného nábory. Uvedte také prosím, jak vaše organizace bude používat nástroj (toolkit) pro otevřený, transparentní a na zásluhách založený nábor a jakým způsobem plánujete zavést / zavádíte principy otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného nábory. Přestože se toto může překrývat s řadou akcí uvedených výše, uveďte prosím krátký komentář popisující toto zavedení. Pokud tomu tak je, uveďte prosím propojení mezi OTM-R kontrolním seznamem a celkovým Akčním plánem.

Volný text, maximum 1000 slov

OTM-R politika není v současné době definována na univerzitní ani fakultní úrovni.

Náborový proces akademických a některých neakademických pracovních pozic na FF MU se řídí Řádem výběrového řízení MU. Tento celouniverzitní předpis má však spíše rámcový charakter a nezahrnuje všechny požadavky na otevřený, transparentní a na zásluhách založený nábor (OTM-R) ani specifika fakulty a neposkytuje podrobnější postupy pro praxi.

Nedostatky, které vyplynuly z GAP analýzy a z OTM-R kontrolního seznamu jsou zapracovány do Akčního plánu v podobě následujících opatření:

- Proběhne spolupráce všech fakult MU s rektoriátem MU s cílem vytvořit celouniverzitní OTM-R politiku a aktualizovat znění Řádu výběrového řízení MU.
- Na FF MU bude revidován náborový proces a v návaznosti na aktualizovaný Řád výběrového řízení MU vznikne interní metodika pro nábor a výběr akademických i neakademických pozic na FF MU, která zohlední specifika FF MU a poskytne praktické pokyny a doporučení pro fakultní praxi.
- Všichni pracovníci zapojení do náborového procesu (členové výběrových komisí, vedoucí pracovníci i ostatní zapojení zaměstnanci) budou proškoleni v oblasti OTM-R nábory.
- Na webových stránkách FF MU bude vytvořena záložka „Pracovní příležitosti na FF MU“ pro usnadnění přístupu uchazečů k nabídkám volných pracovních pozic na fakultě (dosud lze volná místa najít pouze přes kariérní stránku na webu univerzity, nikoliv fakulty).
- Bude nastaven systém kontroly kvality náborového procesu, interní ukazatele, bude zavedeno pravidelné vyhodnocování pokroku v dosahování cílů OTM-R.
- Na fakultní úrovni budou vypracovány interní dokumenty (Systém pracovních pozic a míst FF MU a Kariérní předpis FF MU), které budou sloužit jako informační vstupy pro náborový a výběrový proces.
- Pravidla pro zaměstnávání, nábor a kariérní rozvoj postdoktorandů na FF MU budou zahrnuta ve všech výše uvedených interních dokumentech a postupech. Budou vytvořeny podpůrné materiály pro propagaci postdoktorandských pozic v podobě samostatné stránky pro postdoktorandské pozice na fakultním webu a informační leták.
- Na FF MU bude zaveden také adaptační proces pro nové zaměstnance navazující na proces nábory.

Pokud již vaše organizace má náborovou strategii, která zavádí principy „otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného“ nábory, uveďte prosím webový odkaz, kde lze tuto strategii nalézt na webových stránkách vaší organizace:

URL: ---

4. IMPLEMENTACE

Obecný přehled očekávaného procesu implementace:

Volný text, maximum 1000 slov

Fáze implementace navazuje na přípravnou fázi. Všechny týmy, které se účastnily interní analýzy a vypracování akčního plánu, budou i nadále spolupracovat a plnit svou roli následovně:

Dohlížecí komise se bude scházet čtvrtletně a její odpovědností bude monitorovat pokrok v implementaci akčního plánu na základě definovaných ukazatelů, rozhodovat v otázkách strategičtějšího charakteru, připomínkovat a schvalovat vypracované návrhy nových dokumentů a aktivit HR Award a dohlížet na soulad aktivit HR Award s ostatními aktivitami probíhajícími na FF MU a na MU. Důležitým úkolem členů dohlížecí komise bude rovněž přenášet řešení některých obecných témat přesahujících specifickou problematiku FF MU do celouniverzitních pracovních skupin, případně jiných grémií na univerzitní úrovni.

Pracovní skupina se bude dle potřeby scházet, navrhovat a diskutovat formu, detaily a návaznosti připravovaných opatření. Dále bude připomínkovat a schvalovat materiály a akce navrhované ze strany osob/oddělení odpovědných za jednotlivé akce akčního plánu. Členové pracovní skupiny budou stejně jako ve fázi příprav přenášet témata HR Award na svá pracoviště a do skupiny pak přinášet zpětnou vazbu od svých kolegů-výzkumníků.

Odborný tým se bude podílet na přípravě návrhů nových dokumentů/akcí dle oblasti působnosti jednotlivých členů. Během implementace HRS4R bude mít především výkonnou a realizační roli, a to v úzké spolupráci s nejužším týmem HR Award a pracovní skupinou.

Nejužší tým HR Award (personální manažerka HR Award a specialistka HR Award) bude organizačně zabezpečovat a koordinovat činnost odpovědných osob a oddělení stanovených na FF MU v akčním plánu u jednotlivých akcí a dále činnost pracovní skupiny. Ve spolupráci s odborným týmem bude zpracovávat podněty, návrhy a připomínky pracovní skupiny (dokumenty/akce). Rovněž bude dohlížecí komisi předkládat zprávy o pokroku, harmonogramy prací, vypracované návrhy nových dokumentů/akcí, a to nejméně ve čtvrtletní frekvenci.

Do akčního plánu jsme zahrnuli akce, které plánujeme zrealizovat v období čtyř let, tj. nejenom priority, které chceme pokrýt do konce roku 2022 (odpovídá dvouletému období do interního zhodnocení), ale i opatření s termíny do konce roku 2024 (která spadají do dalšího období po interním zhodnocení. Mnoho akcí reaguje na více principů a obsahuje několik kroků rozložených do delšího časového období. U několika akcí navíc budeme nejprve spolupracovat s rektorátem MU na designu celouniverzitních opatření a poté realizovat navazující kroky a upřesňující opatření na úrovni fakulty. Důvodem tohoto postupu je skutečnost, že v přípravné fázi byly na fakultách identifikovány nedostatky (gapy) v oblastech podléhajících centrální univerzitní regulaci nebo vyžadující společnou úpravu, která dále umožní fakultám případné rozpracování dané problematiky dle vlastních potřeb (podrobnosti o celouniverzitní spolupráci jsou popsány v části „Další poznámky/připomínky k navrhovanému procesu implementace“). Některé akce se týkají implementace systémových personálních procesů, jiné méně rozsáhlé akce reagují na specifické požadavky ze strany pracovní skupiny.

Cílem celého akčního plánu je zlepšit podmínky a pracovní prostředí pro výzkumníky. V oblasti etiky bude aktualizován Etický kodex akademických a odborných pracovníků MU a budeme k němu realizovat informační kampaň pro všechny zaměstnance. Na FF MU plánujeme realizovat pravidelné workshopy na etická témata pro výzkumníky a iniciovat jednání směřující k rozvoji činnosti Etické komise pro výzkum MU na základě podnětů ze strany pracovní skupiny.

V oblasti personální práce na FF MU jsou pro nás prioritou fungující a transparentní procesy, což vyžaduje zpracování jejich zevrubného popisu, dobrou informovanost výzkumníků a stanovení indikátorů pro průběžné vyhodnocování jejich účinnosti. Nejprve plánujeme vytvořit na FF MU vstupy do většiny personálních procesů v podobě Systému pracovních pozic a míst na FF MU a Kariérního předpisu FF MU. Následně bude FF MU

postupně rozvíjet jednotlivé personální procesy: nejprve OTM-R nábor a výběr, adaptační proces, dále jednotný systém hodnocení, vzdělávání a rozvoje a supervize pro začínající výzkumníky.

Další pozornost zaměříme na začínající výzkumníky realizací akcí v oblasti PhD studia a v oblasti podmínek pro pozice postdoc.

Budeme pracovat na zlepšení prostředí pro výzkumníky vytvořením politiky rovnováhy pohlaví, rozvíjením dvojjazyčného prostředí, zefektivněním administrativní podpory výzkumníků a racionalizací využití prostor na FF MU. Zahájíme společnou práci s rektorátem MU na vytvoření návrhu mediačních služeb pro zaměstnance.

Při vypracování gap analýzy jsme zjistili napříč mnoha oblastmi nízkou informovanost zaměstnanců, na kterou budeme reagovat na FF MU prostřednictvím průběžných kroků v oblasti interní komunikace, ale i zahrnutím klíčových témat do školení v rámci výše zmíněného adaptačního procesu a systému vzdělávání a rozvoje. Realizaci stálých vzdělávacích programů budou předcházet pilotní vzdělávací akce.

Kromě uvedení termínů v akčním plánu je vypracován Ganttův diagram, který graficky znázorňuje časový průběh plánovaných kroků. Výše uvedené týmy spolupracující na implementaci budou mít přístup do Ganttova diagramu v elektronické podobě, kde bude měsíčně aktualizován stav plnění akčního plánu.

Mimo akční plán budeme dále propagovat témata HR Award fakultní veřejnosti. V roce 2021 plánujeme vydat a distribuovat zaměstnancům brožuru s podrobnějšími informacemi k HR Award na FF MU. Pokračovat budeme také v informační kampani pro výzkumníky na FF MU, proběhnou semináře k akčnímu plánu a průběhu implementace HRS4R.

Na univerzitní úrovni budou informace sdíleny jak po linii managementu, tak v rámci celouniverzitní pracovní skupiny HR Award manažerek všech fakult a ústavů. Tato pracovní skupina spolupracuje s cílem budovat odborný networking a sdílet dobrou praxi nejen navzájem, ale i mimo univerzitu.

Nezapomeňte také pokrýt všechny aspekty zvýrazněné v níže uvedeném kontrolním seznamu, které je nutné podrobně popsat:

Kontrolní seznam	*Podrobný popis a řádné odůvodnění
Jak bude dohlížecí komise pravidelně dohlížet na pokrok?	Volný text, maximum 500 slov Dohlížecí komise se bude scházet čtvrtletně a její hlavní odpovědností bude monitorovat pokrok implementace akčního plánu. Členové komise budou mít přístup do Ganttova diagramu v elektronické podobě, kde bude měsíčně aktualizován stav plnění akčního plánu. Role a činnost dohlížecí komise je podrobně popsána výše, v části 4 – Implementace.
Jak hodláte zapojit výzkumnou komunitu, své hlavní zúčastněné strany, do procesu implementace?	Volný text, maximum 500 slov V procesu implementace bude i nadále hrát důležitou roli Pracovní skupina, která byla sestavena převážně z výzkumníků úrovně R1-R4 ve vyváženém počtu, na základě genderové rovnováhy a zastoupení různých pracovišť FF MU. Role a činnost pracovní skupiny je podrobně popsána výše, v části 4 – Implementace. Zvláštní pozornost bude věnována komunitě PhD studentů, proto je členkou pracovní skupiny a odborného týmu i výzkumná pracovnice zaměřená na problematiku PhD studentů. Vycházej

	<p>budeme také z výsledků plánovaného dotazníkového šetření.</p> <p>Mimo působení pracovní skupiny bude do procesu implementace zahrnuta i širší komunita výzkumníků, a to prostřednictvím zjišťování zpětné vazby např. formou focus groups, případně dotazníkových šetření. Pro všechny zaměstnance proběhnou informační semináře k akčnímu plánu a průběhu zavádění HRS4R. Plánujeme vydat a distribuovat zaměstnancům brožuru s podrobnějšími informacemi k HR Award na FF MU. Na webové stránce HRS4R/HR Award doplňujeme novinky a jsou zde uvedeny kontakty na členy týmu HR Award.</p>
<p>Jak postupujete při sladění organizačních norem s HRS4R? Je nezbytné, aby HRS4R byla považována za zastřešující personální politiku ve výzkumné strategii organizace.</p>	<p>Volný text, maximum 500 slov</p> <p>Projektu HR Award je na MU i FF MU věnována velká pozornost. Dne 10. 09. 2020 bylo vydáno Opatření FF MU č. 18/2020 Implementace projektu HR Award – HRS4R, ve kterém vedení fakulty vyjadřuje svůj záměr implementovat Strategii lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R) jako svoji strategickou prioritu.</p> <p>Aktuálně jsou připravovány strategické záměry MU i FF MU na léta 2021–2028, které reflektují potřebu změn v souvislosti s implementací HRS4R. FF MU již do svého návrhu strategického záměru na léta 2021–2028 zařadila implementaci HRS4R jako jeden ze strategických cílů v části 4 – Personální řízení a rozvoj zaměstnanců.</p> <p>Organizační normy MU a FF MU jsou ve svém základu v souladu s HRS4R, nebyly identifikovány rozpory mezi těmito dvěma soubory organizačních norem. Z hlediska potřebných úprav se tedy bude jednat spíše o rozšíření stávajících norem tak, aby podporovaly důkladnější naplňování HRS4R.</p>
<p>Jak zajistíte, že navrhované akce budou realizovány?</p>	<p>Volný text, maximum 500 slov</p> <p>Gap analýza a Akční plán FF MU jsou výsledkem spolupráce a shody několika týmů, jsou jimi akceptovány a podporovány, což je zárukou angažovanosti jejich členů i nadále během implementace navrhovaných akcí, kdy dosavadní týmy budou pokračovat ve stejném či podobném personálním obsazení.</p> <p>Pro realizaci jednotlivých akcí jsou v akčním plánu stanoveny odpovědné osoby nebo oddělení. Jejich činnost bude podporovat, organizačně zajišťovat a koordinovat nejužší tým HR Award. Připomínkovácí a schvalovací roli bude mít nejprve pracovní skupina, konečné slovo pak dohlížecí komise.</p>
<p>Jak budete sledovat pokrok (časová osa)?</p>	<p>Volný text, maximum 500 slov</p> <p>Je vypracován Ganttův diagram pro monitorování pokroku implementace jednotlivých akcí, který bude měsíčně aktualizován. Navrhované akce mají své indikátory, jejichž plnění budeme sledovat. Na základě plnění a vývoje stavu indikátorů</p>

	<p>budeme systematicky přezkoumávat vhodnost a účinnost našeho přístupu k naplňování principů HR Award. V případě ohrožení splnění termínů zařadíme problematický bod jako prioritní na jednání dohlížecí komise, bude identifikována příčina zpoždění a bude rozhodnuto o dodatečných krocích na podporu implementace tohoto problematického bodu.</p>
<p>Jak budete měřit pokrok (indikátory) s ohledem na další hodnocení?</p>	<p>Volný text, maximum 500 slov</p> <p>Navrhované akce mají své indikátory, jejichž plnění bude pravidelně sledováno. V případě měřitelných ukazatelů bude pravidelně monitorován a vyhodnocován jejich vývoj včetně srovnání v čase. Nastavení konkrétních cílových hodnot u jednotlivých měřitelných ukazatelů provedeme pro sledovaná období v průběhu implementace dotčené akce jako jeden z jejich stanovených kroků. Důležitým zdrojem informací nám bude také zpětná vazba od zaměstnanců týkající se již realizovaných akcí.</p>

Další poznámky/připomínky k navrhovanému procesu implementace:

<p>Volný text, maximum 1000 slov</p> <p>HRS4R NA FILOZOFICKÉ FAKULTĚ MASARYKOVY UNIVERZITY: KONTEXT</p> <p>Masarykova univerzita (MU) je druhá největší veřejná vysoká škola v České republice. V současnosti MU tvoří deset fakult (a řada dalších účelových pracovišť), které se zabývají řadou oblastí výzkumu v humanitních i přírodních vědách. Jednotlivé fakulty představují samostatné ekonomické jednotky, které hospodaří s přidělenými prostředky z centrálního univerzitního rozpočtu dle pravidel stanovených ve Statutu MU. Mají také vysokou míru autonomie ve sjednávání pracovněprávních vztahů. Fakulty jsou ve svých činnostech vázány na metodické vedení univerzity, které mohou doplňovat a realizovat dle vlastních specifik. Na MU studuje přes 33 000 studentů – včetně zhruba 2 800 PhD studentů ve více než tisícovce studijních oborů. Univerzita má přes 6 000 zaměstnanců.</p> <p>Implementaci HRS4R na MU zahájily jako první samostatně Přírodovědecká fakulta (HR Award udělen na konci roku 2018) a Středoevropský technologický institut Masarykovy univerzity – CEITEC MU (HR Award udělen na začátku roku 2019). Na základě konzultací s Evropskou komisí ostatní fakulty a pracoviště MU usilují o certifikaci HR Award a implementují HRS4R také jednotlivě.</p> <p>HRS4R na MU je na několika fakultách včetně Filozofické fakulty MU (FF MU) součástí širšího projektu Rozvoj lidských zdrojů a dalších strategických oblastí pro podporu výzkumu na MU (HR4MUII), který je spolufinancovaný Evropskou Unií. V průběhu roku 2019 probíhaly přípravy na dotčených součástech MU spočívající v personálním zajištění a ve zvýšení informovanosti o HRS4R. Filozofická fakulta vyčlenila ze stávajícího týmu personálního oddělení specialistu HR Award a nově vzniklou pozici HR Award manažera obsadila externí kandidátkou se seniorní zkušeností v oblasti lidských zdrojů.</p> <p>Na univerzitní úrovni se v průběhu roku 2019 i 2020 scházela pracovní skupina HR Award manažerek a dalších zapojených osob. Tato pracovní skupina se scházela na koordinačních schůzkách zaměřených na sdílení dobré praxe a na diskusi nad tématy přesahující fakultní rámec a vyžadujících centrální řešení na úrovni univerzity. Dále byla na univerzitní úrovni zrealizována řada osvětových workshopů zaměřených na problematiku principů obsažených v Chartě a Kodexu a implementace HRS4R pro zmíněnou pracovní skupinu a další zainteresované zaměstnance včetně výzkumníků.</p> <p>Jednotlivé fakulty a pracoviště zapojení do práce skupiny nominovaly své interní odborníky do speciální expertní skupiny sestavené s cílem přípravy dotazníku zjišťujícího názor výzkumníků na stav implementace 40 principů na univerzitě, respektive na fakultě a pracovišti. Obecná podoba dotazníku byla začátkem roku 2020</p>

předána zástupcům fakult a pracovišť pro případnou úpravu a použití dle specifik fakult a pracovišť.

V podzimních měsících roku 2019 byly na FF MU uspořádány informační schůzky (prezentace a diskuse) na téma HR Award pro všechny vedoucí zaměstnance FF MU, začátkem roku 2020 informační schůzky pro všechny zaměstnance FF MU, kteří obdrželi taktéž [leták](#) se základními informacemi o HR Award.

FF MU vyjádřila svůj souhlas se 40 principy Charty a kodexu a závazek implementovat tyto principy v dopise Evropské komisi zaslaném 2. 12. 2019, ve stejný den Evropská komise dopis akceptovala. Vznikly projektové týmy – dohlížecí komise (Steering Committee), odborný tým a pracovní skupina a byla definována jejich činnost. V průběhu roku 2020 spolupracovaly zmíněné týmy především na vzniku gap analýzy a akčního plánu. V rámci této spolupráce vycházely také z podrobných výsledků dotazníkového šetření mezi výzkumníky na FF MU v měsících únoru a březnu 2020. Výsledky dotazníkového šetření budou prezentovány všem výzkumníkům a dalším zaměstnancům fakulty společně s akčním plánem na konci roku 2020.