

HRS4R Faculty of Science MU - AKČNÍ PLÁN 2018-2027
(HR Excellence in Research Award)



#	Položka Akčního plánu	Položka Akčního plánu - detail	Original Action Plan	Status Renewal 2025	Responsible Unit	Current Status
1	Systém pracovních pozic a míst	Zavedení fakultního systému rolí (systematic role), včetně souvisejících popisů pracovních pozic a kompetenčních modelů, jako základního pilíře životního cyklu zaměstnance, s využitím evropské kategorizace výzkumných pozic (European Framework for Research Careers), která stanovuje hlavní kompetence pro každý ze čtyř výzkumných profilů (R1 - R4). Nový fakultní systém rolí umožní: * Transparentní a formalizovaný výběr a nábor kandidátů. * Strukturované hodnocení výkonu zaměstnanců zařazených do pozic/rolí. * Školení a rozvoj zaměstnanců dle potřeb jednotlivých rolí. * Zvýšit předání další úrovně liniového vedení do organizační struktury útvarů – úrovně vedoucích oddělení.	2018 - 27	COMPLETED	HRA Dpt. HR Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads)	Current outputs of this item are 1. 95% positions with job descriptions in place and we are still proceeding 2. Directives for the systematisation of roles: https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM19-01/ 3. Promotion: https://www.sci.muni.cz/clanky/pracujeme-na-udzeni-hr-award-the-hr-award-sustainability-progress
2	Kariérní řád	Vytvoření kariérního řádu fakulty, který bude postaven na novém fakultním systému rolí a který jednotlivým útvarům ponechá prostor na jejich specifika (v podobě ústavních operačních dokumentů). Nový kariérní řád bude obsahovat: * Modely kariérního rozvoje (kariérní cesty), prezentované na kariérní stránce. Na tuto sekci kariérní stránky bude také odkaz z textu nabídky volné pracovní pozice. * Pravidla pro poskytování pracovních smluv na dobu neurčitou, a cíl poskytovat nejdelší možnou dobu pro pracovní smlouvy na dobu určitou (3 roky), se zohledněním podmínek financování projektů. * Právo povinné mobility. * Vytvoření role poradce v oblasti kariéry a kariérního rozvoje. * Specifikace pedagogických i výzkumných kompetencí pro individuální pracovní pozice/role.	2018 - 27	COMPLETED	HRA Dpt. HR Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads)	Current outputs of this item are 1. 100% research positions with career path description in place 2. Directive Career Code: https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM19-02/ 3. Promotion: https://www.sci.muni.cz/clanky/pracujeme-na-udzeni-hr-award-the-hr-award-sustainability-progress
3	Systém hodnocení výkonu zaměstnanců	Zavedení nového fakultního systému hodnocení zaměstnanců, obsahujícího: * Rámec pro stanovení individuálních výkonových cílů pracovníků – propagace vědy ve společnosti, cíle v oblasti výzkumu a výuky, cíle v oblasti vedení lidí (leadershipu) a mentoringu atd. * Hodnocení výkonu pracovníků z hlediska naplnění stanovených cílů. * Přítomnost mezinárodních hodnotitelů pro hodnocení seniorních výzkumných pracovníků. * Stanovení pravidel pro motivační bonusy (pohyblivá složka mzdy).	2018 - 27	COMPLETED	HRA Dpt. HR Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads)	Current outputs of this item are 1. Directives for Employee Evaluation: https://is.muni.cz/da/sci/normy/SMD/SM_2019_5/ 2. Guidelines for evaluators: https://is.muni.cz/napoveda/komunikace/evakhodnotitel?lang=en;cap=2690054 3. Guidelines for those who are evaluated: https://is.muni.cz/napoveda/komunikace/evak?lang=en;cap=2690054 4. Circa 900 employees yearly evaluated against targets 5. Sharing best practices: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/the-faculty-of-sciences-employee-evaluation-left-a-strong-impression-at-the-resilience-leadership-in-academia-symposium
4	Pravidla výběrového řízení fakulty	Vytvoření a implementace směrnice pro nábor – fakultní pravidla (řád) výběrového řízení upravující přijímání akademických i neakademických zaměstnanců se zohledněním principů Kodexu náboru výzkumných pracovníků, zahrnující: * Specifikaci odpovědnosti za proces náboru fakultě * Pravidla pro jmenování členů výběrových komisí podle typu a charakteru pracovních pozic a složení komise (např. doporučení pro vyváženost poměru mezi muži a ženami, odborné znalosti členů komise, hlasovací práva, přítomnost externích/mezinárodních členů, seniorita apod.). * Pravidla pro hodnocení kandidátů v průběhu výběrového řízení. * Koncepte interního náboru. * Zveřejnění řádu výběrového řízení prostřednictvím fakultního komunikačního systému.	2018 - 27	COMPLETED	HRA Dpt. HR Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads)	Current outputs of this item are 1. Directives for recruitment policy: https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM19-03/ https://www.sci.muni.cz/en/careers-at-the-sci-muni/recruitment-process-at-the-sci-mu 2. 100% of informed applicants 3. 100% staff informed 4. Channels for job posting internal, Repository for Assessors 5. Web link Euraxess: https://euraxess.ec.europa.eu/partnering/organisations/profile/32325 6. We are collecting the hiring mng feedback through the Employee Questionnaire (2020, 2023) 7. [successful candidate feedback] – this indicator will be implemented on 5/2025 as a part of updated Recruitment policy and guidelines
5	Praktická příručka pro výběrové řízení fakulty	Návrh a implementace procesu výběrového řízení (se zohledněním principů Kodexu náboru výzkumných pracovníků, OTM-Recruitment Process Guidelines), včetně praktické metodiky v následujících oblastech: * Podrobný popis procesu náboru. * Pokyny a šablony pro externí a mezinárodní inzerování pozic. * Seznam zdrojů a kanálů pro inzerování pozic. * Šablony pro transparentní hodnocení kandidátů (formulář zpětné vazby z pohovoru), a seznam nadkritériálních otázek v rámci pohovoru. * Šablony pro komunikaci s kandidáty.	2018 - 27	COMPLETED	HRA Dpt. HR Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads)	Current outputs of this item are 1. Directives for recruitment policy: https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM19-03/ https://www.sci.muni.cz/da/sci/normy/PO/prirucka_vr_recruitment_guidelines/ - Internal Doc. 2. 100% of informed applicants 3. 100% staff informed 4. Channels for job posting internal, Repository for Assessors 5. Web link Euraxess: https://euraxess.ec.europa.eu/partnering/organisations/profile/32325 6. We are collecting the hiring mng feedback through the Employee Questionnaire (2020, 2023) 7. Promotion: https://www.sci.muni.cz/clanky/v-ramci-projektu-hr-award-zavadi-me-dabnoviny-v-oblasti-peco-a-zamestnance-na-prirodovedecke-fakulte-mu 8. [successful candidate feedback] – this indicator will be implemented on 5/2025 as a part of updated Recruitment policy and guidelines
6	Používání angličtiny	Překlad všech relevantních fakultních a univerzitních dokumentů, webových stránek a povinných školení pro zaměstnance do angličtiny. Od ledna 2019 bude komunikace fakulty se zaměstnanci probíhat v českém a anglickém jazyce, totéž platí pro všechny nové oficiální relevantní dokumenty. Relevantní fakultní dokumenty vzniklé před tímto datem budou postupně přeloženy.	2018 - 27	COMPLETED /Ongoing	HRA Dpt.	Current outputs of this item are 1. 95% of relevant documents in English 2. 30% of trainings organized by the Faculty were in English. Participation of international staff registered to the training appeared to be an issue. 3. Promotion: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/workshops-for-international-employees-of-faculty-of-science-mu https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/career-development-workshops-for-phd-students-and-postdoctoral-fellows-of-mu-faculty-of-science https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/hr-award-information-sessions-for-employees-and-phd-students-of-faculty-of-science-mu https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/faculty-of-science-mu-organized-hr-award-renewal-workshop-led-by-mary-kate-oregan-from-university-college-cork
7	Etický kodex	Vytvoření Etického kodexu fakulty, vycházejícího z etického kodexu univerzity, respektujícího principy strategie řízení lidských zdrojů v oblasti výzkumu, HRS4R.	2018 - 27	COMPLETED	Legal Dpt.	Current outputs of this item are 1. Code of Ethics Directive: https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM18-01/ 2. Website: https://www.sci.muni.cz/en/careers-at-the-sci-muni/ethics-at-the-workplace/code-of-ethics 3. Promotion: https://cdn.muni.cz/media/3115445/hr-award-update-employees-sci-mu_eng_201218_final.pdf https://www.sci.muni.cz/newsletter/archiv/2018-03-sci-newsletter 4. 100% of employees informed 5. New Code of Ethics MU 2024: https://www.muni.cz/en/about-us/official-notice-board/mu-code-of-ethics
8	Proces adaptace nových zaměstnanců	Implementace procesu adaptace nových zaměstnanců (Onboarding) jako fáze následující výběr a nábor zaměstnance, včetně: * Vytvoření příručky pro nové zaměstnance. * Školení nových zaměstnanců v etických a profesních aspektech výzkumu, práv duševního vlastnictví a BOZP. * Přidělení oficiálního mentora nově přijatým zaměstnancům a s tím související činnosti. * Zavedení mechanismu pro získávání zpětné vazby od nových zaměstnanců/vedoucích pracovníků přijímajících nového zaměstnance.	2018 - 27	COMPLETED	HR Dpt. HR Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads) RMU HR Dpt. RMU IT Dpt.	Current outputs of this item are 1. Onboarding Process Directive: https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM20-05/?lang=en 2. 100% of new employees trained 3. The process is in effect at 15 of the 16 institutes and sites and we continue to move forward. 4. Employee Handbook: https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM20-05/SM_5_2020_EN_Attachment_4_Handbook_for_Employees_SCI_MU.pdf 5. successful candidate feedback after a trial period, in relation to implementation of the Application 6. [# of employees leaving within the first 12 months] 7. [# of employees leaving due to performance issues], 8. [exit interview feedback] Last 3 indicators were not implemented due to operational reasons and will be reconsidered within the new AP 34 Offboarding process
9	Školení v oblasti etických a profesních aspektů výzkumu	Zavedení eLearningu v oblasti etických a profesních aspektů výzkumu, práv duševního vlastnictví, spoluautorství.	2018 - 27	COMPLETED	HR Dpt. HR Dpt. Faculty IT Dpt. RMU IT Dpt.	Current outputs of this item are 1. 100% of employees trained. 2. The eLearning became part of the onboarding at SCI MUNI. Existing staff have also been invited to complete this eLearning. 3. Onboarding Directive: https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM20-05/?lang=en
10	Zavedení školení formou eLearning	Implementace eLearningu - nástroje pro elektronické školení, umožňujícího provádění vstupních školení pro nováčky i periodických školení.	2018 - 27	COMPLETED /Ongoing	HR Dpt. HR Dpt. Faculty IT Dpt. RMU IT Dpt.	Current outputs of this item are 1. 100% of employees have eLearnings available and it is a usual practice 2. Promotion: https://www.sci.muni.cz/en/current-news/great-news-osh-and-fp-e-learning-available-in-is https://portal.muni.cz/sci/fo-mne/podpora/oddeleni-informacnich-a-komunikacnich-technologi/aiikt-skoleni https://portal.muni.cz/sci/employees/personal/education-and-development 3. Repository for Assessors
11	Dokumentace a školení BOZP	Implementace procesu pro školení a dokumentaci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP).	2018 - 27	COMPLETED	HRS Dpt. Legal Dpt. HR Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads)	Current outputs of this item are 1. 100% of employees trained in obligatory OHS 2. OHS Directive: https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM20-04/ 3. Promotion: https://www.sci.muni.cz/en/current-news/great-news-osh-and-fp-e-learning-available-in-is
12	Proces informační bezpečnosti	Implementace procesu informační bezpečnosti na fakultě - správa dat, jejich zálohování a zabezpečení IT systémů.	2018 - 27	COMPLETED	Faculty IT Dpt. HR Dpt. Legal Dpt.	Current outputs of this item are 1. The directive was published and implemented, training on the directive was delivered. 2. Security Policy Directive: https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM23-01/-Internal document, Repository for Assessors 2. Promotion: https://www.sci.muni.cz/en/current-news/new-information-security-policy-at-the-sci-muni https://www.sci.muni.cz/en/employee-newsletter/archiv-1/2023-04-sci-newsletter-pro
13	Interní komunikace	Zlepšení interní komunikace na fakultě: * Zavedení fakultního intranetu, portálu podpory administrativních procesů, sekce personální péče o zaměstnance (My HR) a sekce administrace projektů, včetně: - Interní kariérní stránky, obsahující základní rady pro kariérní rozvoj, důležité informace a odkazy na Kariérní centrum MU, seznam volných pracovních pozic na fakultě a také odkazy na externí výzkumné příležitosti inzerované na portálu ResearchJobs.cz aj. - Sekce s nabídkou školení, jejichž účelem je rozvoj kompetencí výzkumných pracovníků. * Zavedení pravidelného fakultního newsletteru, přínášejícího důležité informace a novinky, informace týkající se strategických cílů a také sekci „Úspěšné ženy vědy“ aj. * Implementace modelu interní komunikace fakulty, do kterého budou vstupovat i jednotlivé ústavy tak, aby zaměstnanci i doktorandi byli informováni o strategických plánech, o stavech projektů, metodologii správy projektů, cílech aj.	2018 - 27	COMPLETED /Ongoing	HRA Dpt. HR Dpt. PR Dpt. HRA Steering Committee (Dean's Board)	Current outputs of this item are 1. HR part of the faculty section of the Employee Portal up-to-date: https://portal.muni.cz/ 2. Implemented rule for bilingual internal communication to all employees. 3. 100% of employees informed 4. Promotion: https://www.sci.muni.cz/en/newsletters https://www.sci.muni.cz/en/all-events https://www.sci.muni.cz/en/current-news/launch-of-the-muni-employee-portal https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/mu-application-regulations-agreement https://www.sci.muni.cz/en/current-news/hr-excellence-in-research-sci-muni-hr-award-in-2022
14	Externí komunikace	Zlepšení fakultní komunikace směrem navenek a budování značky zaměstnavatele (Employer Branding): * Vytvoření nové webové stránky fakulty, včetně externí kariérní stránky, která bude obsahovat příklady úspěšných absolventů fakulty, sekci „Úspěšné ženy vědy“ aj. * Vytvoření komunikačního plánu fakulty, včetně plánu akcí propagace vědy pro veřejnost.	2018 - 27	COMPLETED /Ongoing	PR Dpt. HR Dpt. HRA Steering Committee (Dean's Board)	Current outputs of this item are 1. Web https://www.sci.muni.cz/en https://www.sci.muni.cz/en/careers-at-the-sci-muni https://www.sci.muni.cz/en/careers-at-the-sci-muni/success-stories https://www.sci.muni.cz/en/all-events 2. Web site visit rate. Repository for assessors 3. Promotion https://www.linkedin.com/school/sci-muni/

15	Koncepce odborného vedení výzkumných pracovníků v rané fázi jejich kariéry	Zavedení koncepce odborného vedení mladých výzkumných pracovníků (v rané fázi jejich vědecké kariéry, early stage researchers) – Ph.D. studentů a postdoktorátových výzkumných pracovníků. * Výzkumní pracovníci postdoktorátových programů (postdoc): Rozvoj ucelené interní koncepce pro nábor, adaptaci a kariérní rozvoj postdoktorátových výzkumných pracovníků se zaměřením na nové příchody či zahraniční výzkumné pracovníky (specializovaná webová stránka, informační leták, školení) * Ph.D. studenti (doktorandi): Vytvoření a zavedení koncepce pro vzdělávání, mentoringové programy a osobní rozvoj doktorských studentů (škola pro doktorandy); příprava příručky pro doktorské studenty, jejich školitele, vedoucí doktorských programů a další zúčastněné strany; školení a podpora dalšího rozvoje kariéry pro získání doktorského titulu, včetně kurzu pro psaní odborných publikací.	2018 - 27	COMPLETED	Thematic Workgroup functional HRA Dpt. Vice-Dean for Science, Research, Foreign Relations, and Doctoral Studies, HRA Work Group (Dpt. Heads)	Current outputs of this item are 1. Development for Early Stage Researchers Directive: https://is.muni.cz/auth/da/sci/normy/DS/raovo_vedce_strategy_researchers/ 2. 100% PhD students and PostDocs receive all training offers - have opportunity to be trained 3. Website: https://www.sci.muni.cz/en/research/postdoc https://www.sci.muni.cz/en/students/phd 4. Courses PhD students: https://is.muni.cz/predmet/sci/E0402?lang=en&obdobi=7984 https://is.muni.cz/predmet/sci/E0402?lang=en&obdobi=7984 5. Event - PhD. Day: https://www.sci.muni.cz/en/students/phd/develop-your-skills/phd-day 6. PhD Guide: https://www.sci.muni.cz/da/sci/web/fad/manualy/Guide_to_PhD_SciMuni.pdf 7. Office for Doctoral Studies: https://www.sci.muni.cz/en/students/phd/contacts 8. Promotion: https://www.sci.muni.cz/clanky/hr-excellence-in-research-sci-muni-hr-award-v-roce-2022 Flyer - https://www.sci.muni.cz/da/sci/web/HRA/vystupy_hrs4r_-_verejne/LETAK_postdoc_rev_201218.pdf
16	Zavedení role Ombudsmana	Vytvoření role a procesu fakultního ochránce práv (Ombudsman), jako nezávislé cesty pro podávání podnětů a řešení případných etických nebo diskriminačních otázek, stížností a sporů a zároveň poradenství v oblasti diversity (genderové i jiné), jako doplnění ke stávajícím nástrojům univerzity.	2018 - 27	COMPLETED	Legal Dpt. HR Dpt. HRA Dpt. Vice-Dean for Quality HRA Steering Committee (Dean's Board)	Current outputs of this item are 1. Faculty is using the newly established university role of Ombudsman: https://www.muni.cz/en/about-us/official-notice-board/protection-of-rights 2. 100% staff informed - University-wide communication: https://www.muni.cz/pr-media/tiskove-zpravy/ombudsmankou-masarykovy-univerzity-bylo-jmenovano-pravnicka-eva-janovicova 2. MU has network of contact persons for cases of inappropriate behaviour: https://www.em.muni.cz/en/news/17014-mu-has-network-of-contact-persons-for-cases-of-inappropriate-behaviour 3. Principles for protection of rights at MU and how to submit complaints: https://www.em.muni.cz/en/news/17010-principles-for-protection-of-rights-at-mu-and-how-to-submit-complaints 4. Conflict resolution and protection of rights: https://www.sci.muni.cz/en/careers-at-the-sci-muni/ethics-at-the-workplace/ombudsman-at-the-sci-mu 5. PHD Ombudsman for study affairs: https://www.sci.muni.cz/en/careers-at-the-sci-muni/ethics-at-the-workplace 6. Office for Academic Affairs: https://www.sci.muni.cz/en/students/phd/contacts 7. Ombuds already dealing with first cases: https://www.em.muni.cz/en/news/17008-ombuds-already-dealing-with-first-cases 8. 100% complaints solved within deadlines given by the new university directive Protection of rights: https://www.muni.cz/da/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Smerice_MU/SM01-23/138283507/MU_Directive_No_1_2023_-_Protection_of_rights_1.4.2023_.pdf The Faculty maintains a Case tracker owned by the Faculty Lawyer.
17	Rozvoj znalostí a kompetencí pro podpůrný personál	Rozvoj znalostí a kompetencí pro podpůrný (obslužný) personál: * Úvodní i periodické školení procesu náboru a moderních technik náboru, včetně využití sociálních sítí a aktivního vyhledávání kandidátů. Zvlášť také zavedení školení formou e-learningu. * Podpora schopnosti poskytovat služby v angličtině – rozšíření nabídky kurzů angličtiny, zaměřených na konverzaci a odbornou terminologii. * Školení měkkých dovedností v oblasti kulturní a genderové diversity a generačních specifík. * Školení pro pokročilou personální práci a strategie – práce s talentem (Talent Management), budování značky zaměstnavatele (Employer branding), analytika a reportingu (např. sledování nákladů na nábor, efektivita náboru a.). * Rozšíření stávajících IS/IT nástrojů a aplikací.	2018 - 27	COMPLETED	HRA Dpt. HR Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads), Usage of external trainers	Current outputs of this item are 1. There were training sessions for support staff (excel, recruitment process and techniques, leadership skills) 2. Approximately 15% of support staff was trained, including supervisors 3. Feedback on the training is mostly positive, participants are contacted after each part of the training, most participants rate the training as useful, they are satisfied with the quality of the information and use it in their practice 4. Promotion: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/faculty-training-on-how-to-select-and-hire-new-colleagues https://www.sci.muni.cz/en/current-news/development-training-for-supervisors-of-the-faculty-of-science-mu
18	Rozvoj znalostí a kompetencí pro vedoucí a seniorní výzkumné pracovníky	Rozvoj znalostí a kompetencí pro vedoucí a seniorní výzkumné pracovníky: * Školení v oblasti vedení lidí (Leadership) pro seniorní vědce, manažery a vedoucí zaměstnance, zahrnující mentoring, koučink, budování komunikačních dovedností, time management, specifika kulturní, genderové a generační odlišnosti (diverzita). Budování kompetencí v oblasti mentoringu navázat také na české zastoupení organizace European Network of Mentoring Programmes for the Advancement of Equal Opportunities and Cultural and Institutional Change in Academia and Research [http://www.eument-net.eu/]. Školení v oblasti vedení lidí (Leadership) by mělo být poskytováno profesionálními, zkušenými lidskými zraňými lektory, kteří budou seniorním vědcům důstojnými a respektovanými partnery. * HR minimum pro vedoucí pracovníky a seniorní výzkumné pracovníky (HR Akademie).	2018 - 27	COMPLETED	HRA Dpt. HR Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads), Usage of external trainers	Current outputs of this item are 1. A total of 14 development trainings for managers and senior researchers were held (management skills, cultural differences, gender, negotiation, labour law). 2. Approximately 80% of managers and senior researchers were trained. 3. Feedback on the training is mostly positive, participants are contacted after each part of the training, most participants rate the training as useful, they are satisfied with the quality of the information and use it in their practice Promotion: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/faculty-training-on-how-to-select-and-hire-new-colleagues https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/management-skills-training-sessions-for-supervisors-of-the-faculty-of-science-mu https://www.sci.muni.cz/en/current-news/development-training-for-supervisors-of-the-faculty-of-science-mu
19	Revize a optimalizace univerzitních IS/IT nástrojů a aplikací	Snižování administrativní zátěže (nejméně) vedoucích pracovníků revizí a optimalizací stávajících univerzitních IS/IT nástrojů a aplikací: * Úprava univerzitního interního systému pro nábor zaměstnanců (eRecruitment - Inet), a plné využití jeho funkcí (např. sběr dat pro reporting, automatická odpověď kandidátům a.). * Zajištění dalšího vývoje a konfigurace univerzitních IT/IS nástrojů a aplikací tak, aby umožňovaly využití všech stávajících funkcí: INET, IS, univerzitní HR systém (Magion) a další.	2018 - 27	COMPLETED	HRA Dpt. HR Dpt. Faculty IT Dpt. RMU IT Dpt.	Current outputs of this item are There were enormous efforts conducted in improvement and enhancement of the eTools with the aim to decrease the admin burden and make the HR processes more transparent and efficient, through newly established university wide workgroups where we played active role on behalf of the Faculty. 1. [web link] - printscreens in Repository for Assessors from Inet - Jobs.MU. Onboarding, IS, Evak, Regulation Agreement application 2. 80% of recruitment process covered by the eRecruitment Tool 3. 100% vacancies go through the eRecruitment Tool 4. [hiring manager feedback] this indicator will be implemented on 5/2025 as a part of revised Recruitment policy and Guidelines 5. 100% informed applicants based on the process which is fully adhered to 6. Three tools are reconfigured: Inet - Jobs.MU. Onboarding, IS - Evak, Regulation Agreement application (allowing the faculty to make all employees familiar with new procedures and processes in monitorable and documented manner) 7. Promotion: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/mu-application-regulations-agreement
20	Průzkum spokojenosti zaměstnanců a PhD studentů	Provedení průzkumu spokojenosti zaměstnanců (Employee Satisfaction Survey), který bude anonymní, zaměřený na principy Charty a Kodexu výzkumného pracovníka, zejména na oblast pracovních podmínek a vedení. Výsledky budou zpřístupněny na fakultní úrovni a projednány na úrovni zástupců výzkumných pracovníků fakulty (Researchers Focus Group).	2018 - 27	COMPLETED	HRA Dpt. HR Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads)	Current outputs of this item are 1. October 2020 Questionnaire Survey among Faculty employees and PhD Students (Interim Internal Review), response rate 28%. Survey report: https://is.muni.cz/da/sci/web/HRA/dotaznik_surveys/dotaznik_pro_zamestnance_sci_mu_2020/ 2. PhD students are addressed annually via Questionnaire Survey in relation to the Faculty PhD Day. Report: https://is.muni.cz/da/sci/web/HRA/Dotaznik_pro_phd_studenty/ 3. October 2023 Questionnaire Survey among Faculty employees (Renewal Internal Review), response rate 32%. Report: https://is.muni.cz/da/sci/web/HRA/dotaznik_surveys/dotaznik_zamestnanci_survey_em_employees_sci_2023/ 4. Promotion: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/results-of-the-muni-faculty-of-science-questionnaire-survey-conducted-in-october-2023
21	Pravidla pro organizaci pracovní doby	Tvorba a implementace fakultních pravidel pro organizaci pracovní doby, jako doplnění stávajícího	2018 - 27	COMPLETED	HR Dpt. HRA Dpt. Legal Dpt., HRA Work Group (Dpt. Heads), HRA Steering Committee (Dean's Board)	Current outputs of this item are 1. Internal document in Repository for Assessors 2. 100% of employees informed 3. New version of the regulation published internally according to new legislation 2023: https://is.muni.cz/auth/da/sci/normy/SM/SM19-04/ Internal doc, Repository for Assessors
22	Akce na podporu propagace žen vědkyň	Zavedení akcí na podporu žen ve vědě, např. kampaň „Úspěšné ženy vědkyň“. Navázání spolupráce s Národním kontaktním centrem pro gender a vědu, Sociologický ústav Akademie věd ČR (www.genderaveda.cz).		COMPLETED /Ongoing	PR Dpt. HRA Dpt. Legal Dpt.	Current outputs of this item are 1. As a core output from this action point, there is a dedicated website created and continuously updated: https://www.sci.muni.cz/en/careers-at-the-sci-muni/women-in-science-women-at-the-faculty-of-science-mu 2. [It of actions]: this indicator, i.e. tracking all individual actions was not implemented yet, as the actions were organized by multiple faculty workplaces 3. External gender Audit 2021: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/521104u-gender-audit-at-the-faculty-of-science-mu 5. Promotion: FORBES: https://www.sci.muni.cz/en/current-news/scientists-from-masaryk-university-s-faculty-of-science-have-been-selected-for-forbes-magazine-s-top-czech-female-scientists-of-2023 https://www.sci.muni.cz/o-nas/hrs4r-hr-award/novinky/projektu/probehlo-skoleni-genderove-sterotypy-vuci-zenam https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/488738u-women-in-science-women-at-the-faculty-of-science-mu
23	Metodika pro školení a rozvoj	Vytvoření fakultní metodiky pro školení a rozvoj, včetně popisu procesu pro fakultní ústavy.	2018 - 27	COMPLETED	HRA Dpt. Legal Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads)	Current outputs of this item are 1. Education and Development Directive: https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM23-02/?lang=en&setting=en 2. 100% of employees informed: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/rules-for-education-and-development-of-employees-and-training-offer-in-the-new-section-of-the-faculty-portal 3. Examples of delivered trainings: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/workshops-for-international-employees-of-faculty-of-science-mu https://www.sci.muni.cz/en/current-news/development-training-for-supervisors-of-the-faculty-of-science-mu https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/management-skills-training-sessions-for-supervisors-of-the-faculty-of-science-mu
24	Implementační plán genderové rovnosti SCI MUNI	Genderová senzitivita a rovnost jsou na fakultě důležitými tématy, jak také potvrzují výstupy Dotazníku 2020 i 2023, včetně ale nejenom tématu transparentnosti hodnocení ve vazbě na odměňování. Plánované aktivity: A. Spolupráce při tvorbě a realizaci Plánu genderové rovnosti na univerzitní úrovni a jeho promítnutí do dokumentace a implementace na úrovni fakulty. B. Zpracování koncepce genderové rovnosti do Dlouhodobého strategického záměru fakulty 2021+. Zvýšit informovanost, realizovat analýzu odměňování, zvlášť využití nástroje Logib (Paygap Analysis). Bude na úrovni MUNI C. Částečně bude důležitě téma genderové rovnosti řešeno také projektem OPZ*, kde jsme získali finanční podporu, včetně realizace druhého fakultního genderového auditu, ze kterého vyčtíme další konkrétní podněty. Zaměření bude především na manažment mateřských a rodičovských dovolených a na flexibilní formy práce celkově. Položka se proto přesouvá do cyklu 2024-27 v návaznosti na MU plán implementace.	2020 - 24	Extended	Thematic Workgroup functional Vice-Dean for Quality HRA Dpt. HR Dpt. RMU HRA HRA Work Group (Dpt. Heads) HRA Steering Committee (Dean's Board)	Current outputs of this item are 1. University GEP: https://www.muni.cz/media/3371580/gender_equality_plan_mu_gep_mu_en.pdf 2. Website Gender and Sexual Harassment Prevention: https://www.sci.muni.cz/en/careers-at-the-sci-muni/ethics-at-the-workplace/gender-and-sexual-harassment-prevention 3. 100% Faculty salaries analysed within the Faculty Gender audit 2021 with no major finding in the area of a potential PayGap: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/521104u-gender-audit-at-the-faculty-of-science-mu 4. 2024 re-audit: The re-audit results showed a good level of gender equality at our faculty; however, the management of maternity and parental leaves requires further improvement. These measures are now being implemented as part of the OPZ* program. 5. 2025 questionnaire survey among employees under 45 and managers - outputs are being analysed

25	Pravidla pro řešení problémů s výkonem, pracovní disciplínou a ukončování pracovního poměru	Tato pravidla by měla sloužit jako součást dokumentace pro HR Akademii pro vedoucí pracovníky, viz také bod č. 18.	2020 - 24	COMPLETED	Legal Dpt. HRA Dpt. HRA Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads) HRA Steering Committee (Dean's Board)	Current outputs of this item are 1. The document is Faculty internal, published on SharePoint with access rights limited to Supervisors. 2. 100% supervisors trained by the Head of Personnel Department.
26	Komunikace pravidel kariérního rozvoje	Zvýšení povědomí o možných cestách kariérního rozvoje na fakultě a související komunikace. Výsledky průzkumu mezi zaměstnanci v roce 2020 ukazují poměrně nízké povědomí o existenci nového kariérního řádu a možnostech kariérního rozvoje na pracovištích fakulty. Dotazník 2023 znovu ukazuje důležitost odstraňování bariér, důležitost role vedoucích pracovníků v komunikaci, potřebu zlepšit informovanost. Z toho vyplývá, že tato položka byla naplněna pouze částečně a přesunujeme ji do cyklu 2024-27, kde ji plánujeme rozšířit zohledněním nově vydané European Competence Framework for Researchers.	2020 - 24	Extended	HRA Dpt HR Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads)	Current outputs of this item are 1. Career Code Directive: https://is.muni.cz/do/sci/normy/SM/SM19-02/?lang=en 2. Familiarity with the Career Code has become part of the Onboarding process. 3. All employees have been made aware of the Career Code.
27	Podoba kariérního webu	Zlepšení designu kariérního webu Výsledky dotazníkového šetření mezi zaměstnanci v roce 2020 ukazují spíše kritický názor na grafickou podobu nových webových stránek Kariera.	2020 - 24	COMPLETED	PR Dpt. HRA Dpt. IT Dpt.	Current outputs of this item are A new career website was published on 2/2024 https://www.sci.muni.cz/en/careers-at-the-sci-muni
28	Povědomí o Open Science	* Zajištění povědomí o Open Science na fakultě * Zvýšení publikační aktivity výzkumných pracovníků fakulty v režimu Open Science * Zpracování konceptu Open Science a Open Access do Dlouhodobého strategického záměru fakulty 2021+. * Zařazení povědomí o Open Science do periodických školení k etice výzkumu, bod č. 9.	2020 - 24	COMPLETED	Thematic Workgroup Functional Vice-Dean for Science, Research, Foreign Relations, and Doctoral Studies Vice-Dean for Quality LIBRARY SCI MUNI HRA Dpt.	Current outputs of this item are 1. Web Open Science - https://knihovna.sci.muni.cz/en/study-and-research-support/open-science 2. All events related to Open Science are tracked and reported by the Faculty Central Library. 3. All publications in open science media are tracked and reported by the Faculty Central Library.
29	Pravidla pro finanční podmínky PhD studentů	Podpora důstojných finančních (životních) podmínek doktorandů. To je nejen jeden z výstupů dotazníkového šetření PhD studentů, ale i obecně diskutovaný problém systému doktorského studia v ČR. Po diskusích na setkáních tématické pracovní skupiny se jako nejlepší řešení jeví nastavení pravidla pro jednotlivé oborové akademické rady. Položku přesunujeme do cyklu 2024-7, protože pro rok 2024 vznikla nová pravidla na úrovni státu a budou zohledněna v pravidlech MU. Prodáván pro doktorské studium pracuje na koncepci pro celou univerzitu.	2020 - 24	COMPLETED /Ongoing	Thematic Workgroup Functional Vice-Dean for Research, International Relations and Doctoral Studies HRA Dpt HR Dpt.	Current outputs of this item are 1. MU increased PhD scholarships to CZK 24,000. 2. During the year 2024, in preparation for the change of the Higher Education Act, we prepared and tested a system of scholarship payments at Sci Muni. We are currently paying 50% higher scholarships in accordance with the law. 3. We will continue to seek ways to improve the financial situation of PhD students.
30	Vytvoření pravidel pro správu dokumentů	Rozšíření procesu informační bezpečnosti, viz bod č. 12, o popis jmenových konvencí pro zveřejňování norem a předpisů fakulty, proces zveřejňování dokumentů a udělování přístupových práv.	2020 - 24	COMPLETED	Faculty IT Dpt. HRA Dpt. Legal Dpt.	Current outputs of this item are 1. The Directive has been developed, approved and published: https://is.muni.cz/auth/do/sci/normy/SM/SM23-01/ 2. 05/2023 it was sent to all employees for familiarization via the Familiarization App 3. Training of Dean's Office staff has been conducted. 4. Promotion: https://www.sci.muni.cz/en/current-news/new-information-security-policy-at-the-sci-muni https://www.sci.muni.cz/en/employee-newsletter/archiv-1/2023-04-sci-newsletter-prazamestnance
31	Měření efektivity náboru	Zavedení metrik pro měření efektivity náboru (s využitím dat generovaných ze systému, po úpravě univerzitní aplikace). Tento akční bod poslouží implementaci nového procesu OTM-Recruitment a je proveditelný až po úpravě univerzitní aplikace.	2020 - 24	COMPLETED	HR Dpt. HRA Dpt.RMU HR Dpt. RMU IT Dpt.	Current outputs of this item are Metrics included in the Dashboard: Time to Hire, Number of Posted Vacancies, Gender Composition of Selection Committees, Gender of Successful Candidates, Citizenship of Successful candidates. Dashboard will be generated Quarterly Dashboard will be stored on SharePoint, with access for Paersonnel and HR Award dpts Dashboard will be Yearly presented to the Faculty management
32	Nové HR role pro práci s talenty	PROFIL "TALENTOVÝ SPECIALISTA" - nábor a budování značky zaměstnavatele, hodnocení zaměstnanců, vzdělávání a rozvoj, gender. Během prvních dvou let implementace HRS4R na fakultě se ukázalo, že nová strategie přinesla několik nových procesů, které v minulosti neexistovaly, a tudíž kapacita stávajícího HR týmu nestačí na plnění dodatečných požadavků vyplývajících z nově zaváděných procesů. Tyto nové procesy a činnosti rozšiřují povinnosti personální administrativy o pokročilejší služby v oblasti lidských zdrojů: Náborový proces, hodnocení zaměstnanců, onboarding, budování značky zaměstnavatele, interní komunikace - konkrétně HR sekce interního portálu pro zaměstnance včetně řešení dotazů zaměstnanců a vedení souvisejících často kladených otázek v oblasti lidských zdrojů, vzdělávání a rozvoje a rovnosti žen a mužů.	2020 - 24	COMPLETED	Faculty Bursar HRA Steering Committee (Dean's Board) HRA Work Group (Dpt. Heads) HR Dpt.	Current outputs of this item are 1. ESR Development Specialist role since 2021: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/organisational-structure/office-for-doctoral-studies-quality-academic-affairs-and-internationalization/contacts 2. Training & Development Specialist role since 2022: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/organisational-structure/personnel-office-human-resources/team
33	Zlepšení pracovních podmínek	Výsledky dotazníkového šetření 2020 i 2023 ukazují, že je značný zájem o zařízení péče o děti. V blízkosti druhého sídla fakulty v centru města bylo univerzitou zřízeno druhé dětské zařízení, doplňující zařízení na Kampusu (Elánek). Dotazníkové šetření 2023 ukazuje nespokojenost s Elánkem (cena, nedostatečná komunikace v angličtině). Na základě mmj. i našeho podnětu MU hledá řešení, dalšího dodavatele. V rámci projektu opz+ plánujeme vyřešit krátkodobě hlídání dětí v rámci fakulty, které by bylo cenově velmi příznivé. V tomto projektu bychom také rádi realizovali přebalovací puty a koutek pro děti. Výsledky dotazníkového šetření 2020 i 2023 plní další požadavek na zlepšení stravování v lokacích Kampus i Kotlářská. Fakulta bude nadále sledovat a předávat zpětnou vazbu dodavatelům služby. Nedávno byl také proveden celouniverzitní průzkum spokojenosti se stravováním, kde očekáváme související univerzitní opatření. Dotazníkové šetření 2023 také plní další požadavek podpory Work-life balance. Toto téma je částečně řešeno projektem OPZ+ (Flexibilní pracovní kultura, kde jsme získali finanční podporu). A zároveň se toto téma začíná řešit na celouniverzitní úrovni. Dále přidáváme položku Rozšíření komunikace o možnostech podpory návratu vědky/vědců po přerušení kariéry (např. program Career Restart aj.).	2020 - 24	Extended	Faculty Bursar HR Dpt. HRA Dpt.	Current outputs of this item are 1. One of the children's groups at Elánek already offers communication in English. 2. We also have a collaboration with Loučka, which provides short-term childcare at a lower cost. We continue to search for additional solutions, thanks in part to the OPZ+ project. 3. We are looking for a better solution. 4. Evaluation on quality of catering is not improved yet. 5. MU measurements after Survey on quality of catering: https://www.em.muni.cz/en/news/17158-ateens-to-offer-affordable-menus-priced-at-czk-85
34	Vytvoření procesu pro administraci odcházejících zaměstnanců	Vytvoření offboarding procesu pro technickou administraci odcházejících zaměstnanců. Zavedení checklistů IT, bezpečnost, správa budov, personální (exit rozhovory, analýzy statistik odchodovosti).	2024 - 27	Will be completed by 6/2025	HRA Dpt. HR Dpt. IT Dpt. Faculty Dpt.	Indicators: 1. [weblink to existing process document] 2. [# of leaving employees administered within the process] 3. [# of employees leaving within the first 12 months] 4. [# of employees leaving due to performance issues], 5. [exit interview feedback] Last 3 indicators were are reconsidering as they were not completed within AP 8 Onboarding Process
35	Revize a aktualizace Pravidel a Příručky k VŘ	Revize a aktualizace Pravidel a Příručky k VŘ Dotazník 2023: Spokojenost s podporou děkanátu a efektivitou procesu je poměrně vysoká, ale otevřené odpovědi obsahují řadu návrhů, především co se týče admin. podpory procesu. Plánované aktivity: Aktualizovat dle výstupů dotazníku, nového VŘ MU, změna struktury inzerátu na portálu Euraxess a dle průběžných návrhů vycházejících z praxe	2024 - 27	Will be completed by 6/2025	HRA Dpt. HR Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads)	Indicators: 1. [weblink to updated OTM-R Policy], 2. [weblink to updated Recruitment Guideline] 3. [weblink to offboarding enquiry] Current outputs: 1. The review of materials has been completed. 2. An exit survey will be included as part of the offboarding process. 3. The comparison of job postings from MUNI and other institutions on the Euraxess portal will be completed by April 2025.
36	Revize a aktualizace procesu Adaptace	Revize a aktualizace existujícího směrnice Adaptace: navázat na elektronickou podobu postupně zaváděné aplikace.	2024 - 27	Will be completed by 9/2025	HRA Dpt. HR Dpt. MU IT Dpt. (ÚVT)	Indicators: 1. [weblink to existing process document], 2. [% of newcomers administered using the Onboarding eTool]
37	Formulování postupu pro řešení konfliktů na úrovni PŘF	Dotazník 2023 ukazuje malou informovanost respondentů jak využívat existující univerzitní mechanismy. Z odpovědí vyplývá výskyt neetického chování na fakultě cca 21 % v oblasti mobbingu, bossingu a diskriminace. Plánované aktivity: Plánujeme popsat možnosti řešení na fakultní úrovni a navázat na proces ochrany práv na MU. Vylepšit externí web a vytvořit sekci "Etika na pracovišti" i na Zaměstnaneckém portálu (v tuto chvíli je tato sekce pouze na externím webu fakulty). Pracovat na vnitřní kultuře fakulty ve smyslu předcházení konfliktům. Udělat kampaň na roli ochránce práv MU a kampaň „Jak předcházet konfliktům“ a také zajistit poučení o tom, čeho se týká pojem neetické chování. Tato položka navazuje na dokončený AP16 Ombudsman.	2024 - 27	Will be completed by 12/2025	HR Dpt. Legal Dpt. HRA Dpt. Vice-Dean for Quality HRA Work Group (Dpt. Heads)	Indicators: 1. [weblink to existing procedure] 2. [# of informed employees] Current outputs are: 1. There was a campaign on the role of the MU ombudsman 2. Employees were educated on the concepts of unethical behaviour and this training became part of the onboarding process.
38	Zřízení LinkedIn profilu fakulty	Podpora budování značky Fakulty jako zaměstnavatele. Navazuje na dokončený AP14 Externí komunikace. Plánujeme je zřídit a aktivně udržovat fakultní profil na LinkedIn s cílem propagovat dobré jméno Fakulty.	2024 - 27	Will be completed by 6/2025	PR Dpt. Vice-Dean for External Relations	Current outputs of this item are 1. LinkedIn: https://www.linkedin.com/school/sci-muni/ 2. Faculty profile is "awake", need to agree on how to handle contributions and keep profile active.
39	Vytvoření fakultního webu Open Science	Vytvoření webu (rozcestníku) Open Access/Open Science PFF, v návaznosti na web MU. Tato položka je výstupem pracovní skupiny PFF (již se připravuje). Navazuje na dokončený AP28 Povědomí o Open Science.	2024 - 27	COMPLETED	Faculty's Central Library Vice-Dean for Research&International Affairs	Current outputs of this item is Website: https://knihovna.sci.muni.cz/en/study-and-research-support/open-science
40	Koncepce specifického školicího programu Komunikační a psychologické aspekty excelentního dlouhodobého terénního výzkumu	Vytvoření koncepce specifického školicího programu Komunikační a psychologické aspekty excelentního dlouhodobého terénního výzkumu (např. Antarktida, syndrom „ponorka“). Navazuje na dokončený AP23 Pravidla pro vzdělávání a rozvoj. Začínáme pilotem pro výpravu na Antarktidu (CARP), plánujeme zveřejnit pro další pracoviště fakulty, která vyjíždějí na výzkum do terénu.	2024 - 27	COMPLETED	HRA Dpt. HR Dpt. (Training Specialist)	Current outputs of this item are 1. 24 employees and PhD students trained within the training program 2. We conducted two training sessions 3. Promotion: https://www.sci.muni.cz/o-nas/hrs4r-hr-award/novinky-projektu/krizovy-management-sa-poboznim-kruhem https://portal.muni.cz/cfo-mmf/rovoj-a-vzdelavani/pripravovana-skoleni/krizova-komunikace-a-tymovo-spoluprace-na-antarktide
41	Zavedení pravidelného Newsletteru s nabídkou školení	Zavést pravidelný Newsletter s nabídkou školení pro zaměstnance PFF MU Dotazník 2023 ukazuje, že respondenti se o nabídku školení nejčastěji dozvídají z emailové adresy (64 %) a z newsletteru (36 %). Tato položka navazuje na dokončený AP23 Pravidla pro vzdělávání a rozvoj. Newsletter s nabídkou školení plánujeme jednak zavést jako pravidelnou součást celofakultního Newsletteru plus využijeme funkcionality nastavení upozornění na novinky ze sekce Vzdělávání a rozvoj Portálu pro zaměstnance (tj. nastavení odebírání noviněk z Portálu). Do celofakultního Newsletteru navrhujeme přidat odkazy na další tématické newslettery cílené na konkrétní skupiny.	2024 - 27	In progress	HR Dpt. (Training Specialist) HRA dpt. PR Dpt.	Indicators: [T&D section of the Newsletter published at minimum quarterly]
42	Revize a opětovné podpoření využívání angličtiny	Dotazník 2023 znovu ukazuje částečnou nespokojenost našich zahraničních zaměstnanců s dostupností anglických překladů administrativních dokumentů a informací o ústavech. V sekci vzdělávací potřeby zaměstnanců fakulty výrazně vystupuje požadavek jazykového vzdělávání, stejně tak požadavek kurzů angličtiny vystupuje i v rozvojové části hodnocení v Evak. Plánované aktivity: Plánujeme dokončit překlady relevantních formulářů ekonomického a personálního odd. Zavést povinnost dvojjazyčných webů ústavů. Analyzovat, kdo potřebuje výuku angličtiny, tj. jaké typy pracovních pozic, jaká cílová úroveň angličtiny. Na základě analýzy aktualizovat koncepci jazykového vzdělávání ve směrnici Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců PFF, prioritizovat angličtinu pro administrativní pracovníky. Na každém odd. děkanátu identifikovat pracovníky/pro komunikaci v angličtině (International Staff Contact Point). Tato položka navazuje na dokončený AP6 Používání angličtiny.	2024 - 27	In progress	HRA Dpt. Faculty Bursar	Indicators: [better evaluation expressed in the Employee Survey in 2027] Current output: We are constantly continuing the process of translating forms
43	Vytvoření koncepce rozvoje manažerských dovedností	Vytvořit a zřejmým nabídnout koncepci rozvoje manažerských dovedností jako volitelného nástroje k doplnění kompetencí vedoucích pracovníků. Dotazník 2023 ukazuje potřebu zaměřit se více na kvalitu řízení. Jde o položku objevenou se i v původním akčním plánu z 2018, kterou jsme doposud realizovali dílčím způsobem, teď plánujeme připravit centrální koncepci rozvoje vedoucích pracovníků v oblasti manažerských dovedností a personálního řízení, včetně hodnocení kvality hodnotitelů v procesu hodnocení zaměstnanců, finančního rozpočtu pracoviště apod. Tato položka navazuje na dokončený AP23 Pravidla pro vzdělávání a rozvoj.	2024 - 27	In progress	HR dpt. HRA dpt. MU Competence Development Centre (CERPEK)	Indicators: 1. [Concept of a Training program in place], 2. [# of supervisors and highpotentials trained within the training program]

44	Zvýšení povědomí o přínosech HR Award a nové HR strategie	<p>Zvýšit povědomí o přínosech HR Award a nové HR strategie. Dotazník 2023: Data oproti roku 2020 ukazují snížení povědomí o projektu obecně, avšak zejména u našich zahraničních kolegů. Plánujeme vytvořit sekci základní orientace v Portálu pro zaměstnance, zvážit také letáčky a video. Zvýšit informovanost o podpoře poskytované ze strany oddělení HR Award a personálního oddělení. Dobře komunikovat snížení administrativní zátěže zaváděním nových procesů tam, kde tomu tak je, a vysvětlovat přínos nově zaváděných procesů = administrativních kroků jako nových manažerských nástrojů zvyšujících kvalitu řízení svěřených týmů, tj. práce na vnitřní kultuře fakulty.</p>	2024 - 27	In progress	HRA Dpt. PR Dpt.	Indicators: [better evaluation expressed in the Employee Survey in 2027]
45	Prověření prostoru pro snížení administrativní zátěže	<p>Provéřit prostor pro snížení administrativní zátěže ústavů a pracovišť. Dotazník 2023 přináší opakované stížnosti na administrativní zátěž v oblasti personálních procesů. Toto téma souvisí s výše navrhovanou ploškou AP17 (Zvýšení povědomí o přínosech HR Award a nové HR strategie). Plánované aktivity: Jsme plně odhodláni pokračovat v procesu elektronizace a zjednodušování všech administrativních agend, kde je to možné. Zaměříme se také na lepší využití administrativního personálu na úrovni ústavů a zároveň identifikujeme možnosti, kde bude možné administrativní povinnosti delegovat na podpůrný personál příslušných pracovišť. Ty budou vycházet z organizačního uspořádání a přímého rozhodnutí ředitelů jednotlivých ústavů.</p>	2024 - 27	In progress	HR Dpt. Legal Dpt. Faculty Bursar HRA Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads)	Indicators: 1. [Report containing identified opportunities in place]. 2. [Proposal of identified measurements - process changes in place] (e.g. utilization of existing eTool, Inet application for approving and electronic signing of documents) 3. [# of employees trained on existing administrative eTools]