

Průběžné hodnocení HRS4R



Číslo: 2019CZ470042

Kontaktní osoba: Gabriela Vybíralová

Datum odevzdání: 22. 4. 2023

Organizační informace

Zaměstnanci & studenti	FTE
<i>Celkem výzkumníků = zaměstnanci, držitelé stipendií a pobytových projektů, doktorandi zapojení do výzkumu</i>	249
<i>Z toho mezinárodních (např. zahraničních)</i>	21
<i>Z toho financováno externě (např. pro které je organizace hostitelskou organizací)</i>	1
<i>Z toho žen</i>	98
<i>Z toho R3 nebo R4 = Výzkumníci s velkou mírou autonomie, typicky hlavní řešitelé nebo profesori</i>	68
<i>Z toho R2</i>	86
<i>Z toho R1</i>	95
<i>Celkový počet studentů včetně Ph.D.</i>	3004
<i>Celkový počet zaměstnanců (včetně managementu, administrativních, vyučujících a výzkumných pracovníků)</i>	326
Financování výzkumu	€
<i>Celkový roční rozpočet organizace</i>	18 087 240
<i>Celkový roční rozpočet na výzkum</i>	7 651 196
<i>Roční příjmy na výzkum z vládních zdrojů získaných na základě soutěže (určené na výzkum, získané na nákladě soutěže s ostatními organizacemi, včetně evropského financování)</i>	7 518 313
<i>Roční příjmy ze soukromých a nevládních zdrojů určené na výzkum</i>	132 883

Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity si jako akademická instituce zakládá na vysoké úrovni mezilidských vztahů a považuje za samozřejmé vytvářet důstojné a respektující prostředí pro všechny své zaměstnankyně a zaměstnance.

V celém textu používáme pouze za účelem zjednodušení textu mužské tvary osob (zaměstnanec, akademický pracovník, vědecký pracovník, administrativní pracovník, kolega) pro označení zaměstnanců i zaměstnankyň, akademických pracovníků i akademických pracovnic, vědeckých pracovníků i vědeckých pracovnic, administrativních pracovníků i administrativních pracovnic, kolegů i kolegyň apod.

Profil organizace

Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity (dále jen FSS MU) má v současné době 3 004 studentů, 7 kateder, 2 ústavy a 1 institut. Zájemci o studium si mohou vybírat z široké nabídky bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů, které jsou nabízeny jak v českém, tak v anglickém jazyce. FSS MU je jednou z nejmladších fakult Masarykovy univerzity, vznikla v roce 1998. Pod Masarykovu univerzitu spadá celkem 10 fakult, 2 ústavy, 10 pracovišť a 3 účelová zařízení. Do procesu HRS4R vstoupila v roce 2019 FSS MU samostatně s velkou podporou Masarykovy univerzity. V letech 2020–2022 FSS MU získala dvouletý projekt EU Rozvoj lidských zdrojů a dalších strategických oblastí pro podporu výzkumu na MU HR4MUUI, který nastartoval změny v personální strategii a naplňování procesů. Náplň a postupy HR Award jsou zmíněny v Organizačním řádu FSS MU (Směrnice FSS MU

3/2022) a personální řízení a rozvoj zaměstnanců jsou ukotveny ve Strategickém záměru Masarykovy univerzity 2021–2028.

Současné silné a slabé stránky:

I. Etické a profesní aspekty:

SILNÉ STRÁNKY:

Masarykova univerzita (dále jen MU) si klade vysoké cíle ohledně posílení a vnímání hodnoty etického chování, které tvoří základ vnitřní kultury MU. Zásadní témata jako akademická svoboda a svoboda výzkumu, etické aspekty vědecké práce, nediskriminace, řádné postupy v oblasti výzkumu, šíření a využívání výsledků jsou zakotvena a ošetřena v univerzitních a fakultních dokumentech. Dokumenty jsou pravidelně revidovány a aktualizovány příslušnými pracovními skupinami odborníků z celé univerzity.

Respektování principů akademické etiky je na MU podporováno různými platformami a veřejnými prohlášeními rektora.

Na MU jsou podporovány projekty, které cílí na usnadnění výzkumné činnosti mladým výzkumníkům na počátku jejich kariéry.

Etický kodex Masarykovy univerzity byl v letech 2021–2022 připomínkován vedením univerzity, Etickou komisí MU, Etickou komisí pro výzkum MU a Akademickým senátem. Etický kodex bude zveřejněn ve 4 Q/2023 a je plně v souladu se [Strategickým záměrem MU na léta 2021–2028](#) a zahrnuje celou univerzitní komunitu (tj. studující, akademické i neakademické pracovníky/pracovnice MU), má deklaratorní charakter a obsahuje základní morální hodnoty, ke kterým se MU hlásí a doplňuje další zákonné předpisy MU jako Disciplinární řád pro studenty nebo Pracovní řád pro zaměstnance. Veškeré dokumenty, které se na univerzitě v současné době vydávají jsou v českém i anglickém jazyce. Veškeré připomínkování k Etickému kodexu je již zpracováno a odsouhlaseno, proto uvádíme v silných stránkách.

Od 4/2023 je na MU nově zřízena funkce [ochránce práv](#). S institutem tzv. ombudsperson, jenž by měl například prošetřovat podněty k ochraně práv, poskytovat pomoc a poradenství stranám konfliktu atd., se ochrana práv stane novou a speciální oblastí metodického řízení univerzity.

MU vydala [Plán genderové rovnosti na léta 2022–2024](#) a Fakulta sociálních studií jej plně respektuje. Na fakultě byl proveden genderový audit 7/2021 a data předána k vyhodnocení na univerzitní úrovni.

MU je aktivní a získala řadu prestižních ocenění např. Award for Excellence in Internationalisation, je členem Evropské sítě pro akademickou integritu, zřídila dobrovolnické centrum [MUNI POMÁHÁ](#) (např. v době covidu, či uprchlíkům z Ukrajiny) a další.

MU nabízí možnost umístit děti do soukromých mateřských školek [Elánek](#) v blízkosti pracoviště rodičů z MU.

Univerzita nabízí těm, kteří publikují u vybraných vydavatelů v otevřeném režimu (Open Access) možnost slevy nebo publikování zcela zdarma.

[Centrum pro transfer technologií MU](#) připravuje edukativní video, které bude určeno zaměstnancům MU.

Akční plán na úrovni fakulty:

FSS MU patří k dobře etablovaným institucím v České republice i v regionu střední Evropy. Na všech pracovištích fakulty působí uznávaní vědci v daných oborech s vysokým potenciálem ve výzkumné i publikační činnosti. Významný cíl a prioritu má zahraniční mobilita a stejně tak mezinárodní spolupráce napříč obory.

V rámci projektu HR4MUII bylo na FSS realizováno několik manažerských kurzů pro vedoucí pracovníky, byly přeloženy zásadní fakultní dokumenty do anglického jazyka a vznikla řada opatření, metodických listů a jiných podpůrných dokumentů.

Od roku 2020 jsou postupně komunikovány všechny informace směrem k zaměstnancům v českém i anglickém jazyce a stejně tak jsou zásadní vnitřní předpisy dvoujazyčné.

Fakultní oddělení komunikace neustále zkvalitňuje svoji činnost. Pravidelně informuje zaměstnance, včetně zpráv o šíření a využívání výsledků výzkumu, má svou komunikační strategii pro všechny cílové skupiny a používá jednotný vizuální styl. Na fakultě jsou realizovány cykly odborných debat, koncipovaných napříč obory, které jsou přístupné veřejnosti, včetně možnosti on-line připojení a těší se velkému zájmu.

Zaměstnanci jsou v akademickém roce každý týden informováni o aktuálním dění na fakultě formou zápisu v českém i anglickém jazyce. Jednou za měsíc vychází pro zaměstnance fakultní newsletter s příjemnou grafickou úpravou, který obsahuje důležité informace, nabízí různá školení, informuje o úspěšných projektech, seznamuje se zaměstnanci atd. Pro zaměstnance jsou připravovány akce formálního charakteru za účelem osobního setkávání, např. Den fakulty, Čaj s děkanem i jiné méně formální akce typu Semestrend, Adventní setkání zaměstnanců atd.

Pracovníci jsou pravidelně proškoleni přes on-line aplikaci v oblasti BOPZ a PO ukončené testem.

V období 2020–2022 bylo realizováno 14 manažerských kurzů pro zaměstnance fakulty a další manažerské kurzy organizované univerzitou jsou pravidelně nabízeny všem zaměstnancům ve spolupráci s [Centrem rozvoje kompetencí](#) (dále jen CERPEK).

Školení v oblastech jako GDPR, finanční kontrola, kontrolní systémy, kyberbezpečnost, Informační systém pro vedoucí zaměstnance a další jsou pro zaměstnance k dispozici ve formátu on-line školení nebo záznamu zveřejněného na Portálu pro zaměstnance.

Fakulta má vlastní [Grantovou strategii 2025](#) za účelem získávání národních i mezinárodních grantových prostředků a podpory budování nových výzkumných týmů. Servisní pracoviště aktivně poskytují služby ve vysoké kvalitě a spolupráce mezi řešiteli a pracovníky Oddělení pro výzkum a projektovou podporu, Ekonomického oddělení a Personálního oddělení je dobře nastavena, aby se akademičtí pracovníci mohli soustředit na svoji výzkumnou činnost.

Byl vydán a aktualizován [Metodický list 3/2022 Průvodce schvalování výzkumných aktivit z hlediska etiky na FSS MU](#).

Pro příjemce projektů GA ČR je připraveno školení: Mám GA ČR a nebojím se toho. Školení je využíváno mezi juniorními výzkumníky.

[Ústřední knihovna FSS](#) pořádá pravidelné semináře k [Open Science](#), Open Data, Open Access.

Je nastaveno, jak postupovat v případě diskriminace či nevhodného chování. Na [webových stránkách jsou informace](#), jak postupovat a na koho se obracet v případě nevhodného sexuálního obtěžování, je

vytvořena e-mailová schránka na předsedu a místopředsedu Akademického senátu a HR manažera. V dotazníkovém šetření 2023 uvedlo 7,2 % zaměstnanců, že neví na koho se obrátit v případě diskriminace či nevhodné chování.

Fakulta finančně podpořila realizaci workshopu pro studenty „Respekt až na půdu“ věnovaného prevenci sexuálního nátlaku a nechtěné pozornosti. Tento workshop byl nabídnut i na univerzitní úrovni pro zaměstnance fakulty. Spolky pořádají na toto téma přednášky v prostorách fakulty a vedení tyto preventivní aktivity podporuje.

Byla provedena analýza kritérií hodnocení univerzitního evaluačního systému EVAK. Aktualizovaná aplikace umožňuje oddělením na fakultě variabilitu a nastavování vlastních indikátorů. Obecně se u akademických pracovníků hodnotí pedagogická, vědecká a publikační činnost a organizační a osobní přístup. Hodnocení probíhá jednou ročně.

Fakulta vydala nový [Pokyn pro hodnocení neakademických zaměstnanců](#). Hodnocení bylo realizováno v roce 2023 a bude probíhat pravidelně jednou ročně.

Vedoucí pracovníci byli proškoleni v oblasti vedení hodnotících rozhovorů.

Jednou za dva roky je realizováno hodnocení vedoucích pracovníků jejich podřízenými.

Fakulta má vlastního datového analytika a sbírá potřebná data pro vyhodnocování a klade důraz na elektronizaci dalších procesů ve spolupráci s IT pracovníky.

[Strategický plán FSS MU 2021-2028.](#)

SLABÉ STRÁNKY:

- Ne všechny zveřejněné články na webu FSS MU nejsou dvojjazyčné.
- FSS nepoužívá aplikaci v Informačním systému MU Seznamování s předpisy. Zaměstnanci mají malé povědomí o úložišti předpisů a případném vyhledávání dokumentů. Stávající seznamování s předpisy probíhá přes e-maily zaměstnancům.
- Malá propagace Portálu pro zaměstnance, který nabízí předhledné informace o fungování univerzity s možností fakultní záložky.
- Systém hodnocení není provázán s dalším rozvojem a vzděláváním zaměstnanců, proaktivně zaměstnancům nabízet požadovaná školení v rámci individuálních plánů rozvoje.
- Nová role ombudsperson ještě nebyla zavedena, chybí propagace jeho kompetencí.
- Málo formálních i neformálních setkávání fakultní komunity jako celku (absolventi, bývalí zaměstnanci, rodinní příslušníci apod.).
- Vysoká administrativní zátěž badatelů a pedagogů, nabízet odbornou pomoc administrativních pracovníků.

II. Nábör a výběr uchazečů:

SILNÉ STRÁNKY:

Na univerzitní úrovni byly ustanoveny dvě pracovní skupiny, složené ze zástupců fakult a dalších součástí univerzity, na vypracování nového Řádu výběrového řízení, tak aby nový řád byl plně v souladu s principy otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného přijímání zaměstnanců (OTMR).

Od roku 2023 má univerzita platný aktualizovaný [Řád výběrového řízení](#), který fakulta doplňuje svým fakultním opatřením [Prováděcí předpis k Řádu výběrového řízení MU](#) a [brožurkou OTM-R](#), která

detailně popisuje, jak probíhají výběrová řízení na fakultě. Každý zájemce o volnou pracovní pozici má k dispozici informace o postupu při výběrovém řízení. Všechny dokumenty jsou zveřejněny na webových stránkách fakulty.

Na univerzitní úrovni byla upravena aplikace JOBS.MU, která nabízí jednoduchou správu výběrových řízení a také přehledná data o sledování výstupů pro objektivní a transparentní výběrová řízení (počet externích a interních uchazečů, počet uchazečů ze zahraničí, počet uchazeček-žen, počet žen ve výběrových komisích, inzertní portály).

Byla zpracována [PostDoc politika](#) a vydán univerzitní metodický list Zásady a doporučení pro personální řízení pozice PostDoc na MU, který stanoví postupy a kritéria pro zaměstnávání pracovníků pracujících na postdoktorandských pozicích v souladu s principy The European Charter & Code for Researchers.

Fakultní systém inzerce volných pracovních míst byl rozšířen, zejména o zahraniční portály, např. Euraxess. Inzerce je řízena centrálně přes Personální oddělení fakulty a podle individuálních potřeb pracovišť.

Uchazečům, kteří postoupili do druhého kola, zasílá Personální oddělení on-line dotazník zpětné vazby na výběrová řízení a data analyzuje.

Na fakultě bylo v roce 2022 čtyřikrát realizováno školení pro akademické zaměstnance ze všech pracovišť pro kvalifikovanou účast v komisích výběrového řízení. Fakulta splňuje vyrovnané zastoupení proškolených mužů a žen.

SLABÉ STRÁNKY:

- Na FSS MU chybí checklist zpětné vazby při odchodu zaměstnanců.
- Fakulta nemá zpracovaný Kariérní řád pro výzkumné pracovníky R1–R4.
- Inzerce volných pracovních pozic na zahraničních portálech by měla být rozšiřována.
- Ne všichni vedoucí z administrativy jsou proškoleni pro odbornou účast v komisi výběrového řízení.

III. Pracovní podmínky a sociální jistoty:

SILNÉ STRÁNKY:

V současné době prochází legislativními úpravami Zákon o vysokých školách a Zákoník práce. Zákoník práce se zásadně mění ve prospěch zaměstnanců v souladu se směrnicemi Evropské unie a měl by být finalizován v roce 2023/2024.

Na univerzitní úrovni byla aktualizována [Kolektivní smlouva](#), která v loňském roce zajistila zvýšení tarifní mzdy u zaměstnanců o 10 % a zavazuje univerzitu v dalších dvou letech tarifní mzdu navýšit znovu.

Byla zpracovaná příručka pro rodiče z ČR „Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená v kostce“, která má za cíl nastínit kroky a postupy, které nastávají při změně životní situace s narozením dítěte.

MU vydala [Plán genderové rovnosti na léta 2022–2024](#), tato genderová politika je plně přijímána i na fakultní úrovni.

V roce 2023 začíná rozšiřovat svoji působnost Poradenské centrum MU. Dříve bylo centrum určeno primárně pro studenty a jejich záležitosti. V rámci centra bude nabízeno kariérní i psychologické poradenství pro zaměstnance, s rozšířeným obsahem prevence jako je duševní zdraví a psychohygiena.

[Centrum zahraniční spolupráce MU](#) pečuje o pracovníky, kteří přichází pracovat na MU, a nabízí pomoc s praktickými záležitostmi jako je ubytování, zařizování školky a školy atd.

MU vydala metodický list [Kariérní systém na MU](#), který poskytuje informace a návod pro zaměstnance ohledně kariérního rozvoje a kariérního růstu. Nabízí motivační prvky, poradenství a konzultační podporu a nástroje sebehodnocení pro kariérní rozvoj a růst.

Směrnice MU 3/2008 Vyřizování a evidence stížností, podnětů a peticí byla v roce 2020 aktualizována a proces případného podávání stížností na MU, potažmo na fakultě, je posílen novou pozicí univerzitního ochránce práv/ombudsperson.

Funkční období na vedoucích pozicích (děkan, vedoucí katedry či výzkumného pracoviště) je časově i periodicky limitováno Statutem FSS.

Na fakultní úrovni byla zpracována příručka [Průvodce pro nové zaměstnance](#), která má za cíl usnadnit novým pracovníkům nástup do zaměstnání. Fakulta má vytvořenou i elektronickou aplikaci, která usnadňuje postupy při nástupu nového pracovníka a určuje mentora, který se zácvičku nově příchozího věnuje.

Fakultní newsletter pravidelně nabízí zaměstnancům možnost využít nabídku CERPEKu za účelem posílení pedagogických dovedností. Intenzivní rozvoj moderní výuky, stejně jako rozvoj distanční a online formy vzdělávání, je ukotven ve Strategickém záměru FSS MU.

Rodiče mohou své děti nově umístit v [soukromé školce](#), která má sídlo v univerzitní budově a je vzdálena 40 metrů od fakulty.

Všem zaměstnancům fakulty byl dvakrát otevřen kurz Stress Management.

V dotazníkovém šetření 2023 na otázku, zda bych „zaměstnání na FSS doporučil/a svým přátelům a známým“ odpovědělo kladně

92 % seniorních výzkumných a akademických pracovníků

78 % juniorních výzkumných a akademických pracovníků

95 % administrativních pracovníků

75 % zahraničních výzkumníků

a 86 % Ph.D. studentů by doporučilo doktorské studium na FSS

Do nominace oceňovaných excelentních pracovníků jsou nově zařazeni i administrativní pracovníci.

Na webových stránkách fakulty jsou uvedeny konkrétní kroky, které [zajišťují bezpečí v případě sexuálního obtěžování](#).

SLABÉ STRÁNKY:

- Chybí manuál kariérní řád a rozvoj zaměstnanců. Není nastaveno množství práce na úvazek na fakultní úrovni.

- Na fakultě nejsou zavedeny Welcome days pro nové pracovníky.
- Fakulta nemá zpracován Metodický list s fakultními benefity.
- Bude podporováno neformální setkávání pracovníků fakulty.
- Chybí větší podpora pečujících zaměstnanců na juniorních i seniorních pozicích.
- Nízká podpora pracovní kultury péče o zaměstnance.

IV. Další vzdělávání a rozvoj:

SILNÉ STRÁNKY:

V rámci dvouletého projektu HR4MUII bylo na fakultní úrovni realizováno 14 kurzů na podporu v oblasti manažerských dovedností (Manažerský styl řízení, Komunikace a vedení pohovorů, Emoční leadership, Time management, Stress management, Prezentační dovednosti a další), účastnilo se jich 74 zaměstnanců napříč vybranými tématy. Vzdělávací kurzy byly nabízeny cíleně i obecně všem zaměstnancům. V rámci projektu byly realizovány i další odborné kurzy, např. v oblasti IT (správa bezpečnosti sítí, monitorování sítí,..), nebo v oblasti Human Resources či řízení a správy projektů. Vzdělávání bylo realizováno on-line i prezenčně, vždy v souladu s aktuální situací kolem covidu.

Byl vydán fakultní [Metodický list 2/2022 Profesní a kariérní rozvoj na FSS MU](#).

Fakulta vydala [Opatření 8/2021 Zásady poskytování příspěvku na osobní rozvoj akademických i neakademických zaměstnanců](#).

Ve spolupráci s [CERPEK](#) vznikla pracovní skupina. V pracovní skupině má fakulta svého koordinátora, který šíří další nabídku vzdělávání směrem k zaměstnancům fakulty. Koordinátor vzdělávání dále zjišťuje potřeby a poptávku zaměstnanců na další vzdělávání a rozvoj na základě pravidelného ročního hodnocení zaměstnanců. Fakultní koordinátor také pomáhá akademikům i administrativním pracovníkům s přídatnou administrativou a organizací rozvoje a vzdělávání. Poptávka vzdělávání je u zaměstnanců fakulty čím dál vyšší. (Z dat, která jsou k dispozici, je největší zájem o rozvoj v oblasti jazykového vzdělávání, v oblasti mentoringu, supervize a well-beingu).

Na národní úrovni dochází k legislativním změnám v oblasti Ph.D. studia. Fakulta se chce zaměřit na úspěšné dokončování Ph.D. studia a hledá možnosti, jak toho dosáhnout. Studentům Ph.D. studia bylo zvýšeno v roce 2022 stipendium o 25 %.

Dále se na fakultní úrovni hledají projektové zdroje pro zapojení doktorandů tak, aby se mohli plně soustředit na studium. Se školiteli jsou vedeny pravidelné schůzky pro zajištění funkčního a pravidelného hodnocení kvality doktorských studijních programů.

Na fakultní úrovni byla ve spolupráci s pracovní skupinou zpracována [příručka pro Doktorské studium](#), která stručně pojmenovává, co obnáší doktorské studium, a je určena pro doktorandy i jejich školitele.

Ph.D. studenti byli zapojeni do dotazníkového šetření jak v roce 2020 s návratností 10 % , tak v dotazníkovém šetření v roce 2023 s návratností 29 %.

V rámci interních projektů univerzity (2022–2025) jsou nabízeny finanční prostředky na realizaci přednášek pro zahraniční odborníky a lektory.

Pro zvyšování pedagogických kompetencí ve výuce vydává CERPEK newsletter, zároveň jsou o plánovaných vzdělávacích programech zaměstnanci a Ph.D. studenti informováni emailem či fakultním newsletterem.

O vzdělávacích akcích, které probíhají na fakultní či univerzitní platformě jsou vedeny statistiky.

SLABÉ STRÁNKY:

- Není pojmenována a specifikována role školitele a mentora.
- Nízká motivace Ph.D. studentů k úspěšnému a včasnému ukončení jejich studia.
- Pokračovat v nastavování standardů kvality práce školitelů a posílit komunikaci mezi školiteli a doktorandy.
- Rozšiřovat nabídku vzdělávání a rozvoje směrem k zaměstnancům včetně školení v anglickém jazyce.

OTM-R:

Implementace principů OTM-R byla důležitou součástí projektu. V rámci univerzity se podařilo novelizovat [Řád výběrového řízení s účinností od 1. 1. 2023](#). Tento univerzitní Řád výběrového řízení doplňuje fakultní [Opatření FSS MU 10 2022 Prováděcí předpis ŘVŘ](#) a fakultní brožurka [Principy OTMR](#) k přijímání nových pracovníků, která jasně definuje metody a postupy při výběrových řízeních na fakultě.

Pracovní skupina odborníků z HR a IT společně pracovala na vývoji aplikace JOBS.MU, která nabízí přehledná data a jednoduchou administrativu výběrových řízení.

Všechny zmíněné dokumenty jsou dvojjazyčně zveřejněny na webových stránkách fakulty zde: [HR Award/HRS4R/Implementace/ Nábor a výběr](#).

Na fakultě byla v roce 2022 realizována čtyři prezenční školení (v rozsahu 4 hodiny) pro akademické zaměstnance ze všech pracovišť, jejichž cílem bylo zvýšení kvalifikace pro činnost v komisích výběrového řízení. Fakulta splňuje vyrovnané zastoupení proškolených mužů a žen, seznam proškolených osob je k dispozici v brožurce [Principy OTM-R](#) na str. 13, kde je také definován způsob inzercí pracovních pozic na str. 11. Veškerá administrace výběrových řízení je na FSS řízena Personálním oddělením ve spolupráci s konkrétním pracovištěm, kde se výběrové řízení připravuje.

Personální oddělení sbírá [zpětnou vazbu na realizovaná výběrová řízení](#) od uchazečů, kteří se dostavili na přijímací pohovor (prezenčně či on-line).

V rámci zlepšování personální strategie absolvovala HR manažerka Akademii pro personální manažery (66 hodin u externího dodavatele školení a další školení). Vedoucí Personálního oddělení absolvovala soubor školení k posílení HR strategie v součtu 63 hodin u externích dodavatelů.

Pozice PostDoc byla definována na univerzitní úrovni v dokumentu [Metodický list k POST DOC](#).

Kariérní řád, který se fakulta v rámci OTM-R strategie zavázala zpracovat, se časově posouvá do 1Q/2026.

V následujícím období fakulta proškolí nové členy do výběrových komisí (neakademické pracovníky) a bude pracovat s výstupy zpětných vazeb na výběrové řízení a neustále je zlepšovat.

AKČNÍ PLÁN HR Award/HRS4R 2023-2026

	Název a popis opatření	Termín	Odpovědné osoby	Indikátor/cíl
1.	<p>Internacionalizace – dvojjazyčné prostředí FSS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dopracovat webové stránky FSS tak, aby měly všechny informace i v anglickém jazyce • Podporovat jazykovou vybavenost zaměstnanců (příspěvek na jazykový kurz) • Nabídnout rozvojové programy i v anglickém jazyce • Rozšiřovat inzerci volných pracovních míst na zahraničních portálech • Podporovat zahraniční mobility u akademických a administrativních pracovníků • Intenzivněji podporovat zaměstnance ze zahraničí <p>IN PROGRESS Navazuje na dosavadní aktivitu č. 1</p>	Q3/2025	Proděkan pro komunikaci a proděkan pro internacionalizaci a záležitosti studentů	Webový odkaz, data o účasti zaměstnanců v kurzech, data o programech a inzercích, workshopy o zahraničních mobilitách
2.	<p>Rozšiřovat vzdělávání pracovníků (prezenční i on-line) a dále propagovat nabídku vzdělávání mezi zaměstnance v oblastech:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duševní vlastnictví • Aktualizovaný etický kodex MU • Mám projekt a nebojím se toho 	Q4/2024	Koordinátor vzdělávání FSS, HR manažer, ve spolupráci s CERPEK	Počet realizovaných školení a proškolených zaměstnanců

	<ul style="list-style-type: none"> • GDPR • Manažerské dovednosti u nových vedoucích pracovníků • Další vzdělávání pro Ph.D. studenty • Well-being • Zvládnání stresu <p>IN PROGRESS Navazuje na dosavadní aktivitu č. 2</p>			
3.	<p>Zcentralizovat a zjednodušit systém propagace vzdělávání a sběru dat o akcích:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mít dostupnou nabídku a data na fakultní úrovni (spolupráce s CERPEK) <p>NEW</p>	Q1/2024	Koordinátor pro vzdělávání, HR manažer, CERPEK	Počet proškolených zaměstnanců, propagace Portálu vzdělávání
4.	<p>Zpracovat „Balíček předpisů“:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zpracovat všechna právní ukotvení a systémy pracovních postupů do jedné přehledné mapy na webu fakulty, která bude jasně odkazovat na aktuální informace pro řešení konkrétních záležitostí <p>EXTENDED Navazuje na dosavadní aktivitu č. 4</p>	Q1/2024	Tajemník ve spolupráci s HR manažerem	Aplikace či jiná platforma pro jednoduché seznamování zaměstnanců s předpisy
5.	<p>Zamezování nevhodného chování - diskriminace:</p>	Q1/2024	Proděkan pro komunikaci a HR manažer	Letáčky, informace ve fakultním newsletteru, informování zaměstnanců emailem, realizovat besedu s novým ombudsmanem

	<ul style="list-style-type: none"> • Propagovat na fakultní úrovni novou pozici univerzitního ombudsmana a jeho kompetencích • Systematicky podporovat výzkumné pracovníky a pracovnice s rodinnými a pečovatelskými povinnostmi • Posilovat a rozvíjet podmínky pro rovné příležitosti žen a jejich zapojení do vyšších výzkumných pozic <p>IN PROGRESS Navazuje na dosavadní aktivitu č. 5</p>			
6.	<p>Péče o nově nastupující pracovníky:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Připravit a pořádat pro nově příchozí zaměstnance Welcome day <p>NEW</p>	Q4/2023	HR manažer ve spolupráci s Personálním oddělením	Počet realizovaných Welcome days, struktura a prezentace k Welcome day, počet podpořených osob
7.	<p>Zlepšovat strategii interní komunikace:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rozvíjet komunikaci fakulty na sociálních sítích (Twitter a LinkedIn) • Posilovat sounáležitost akademických a administrativních pracovníků na základě sdílených hodnot • Propagovat mezi zaměstnanci fakulty Portál pro zaměstnance • Sestavit Metodický list s nabízenými benefity na fakultě (specifikující možnosti Home office aj.) 	Q2/2024	Proděkan pro komunikaci ve spolupráci s HR manažerem a vedením fakulty	Počet pořádaných akcí formálních i neformálních, zveřejněné články, metodický list, příspěvky

	IN PROGRESS <i>Navazuje na dosavadní aktivitu č. 9</i>			
8.	Rozvoj mezioborové spolupráce na FSS: <ul style="list-style-type: none"> Hledat mezioborová výzkumná témata napříč obory v mezinárodních a domácích grantových soutěžích NEW	Q3/2025	Vedení fakulty ve spolupráci s vedoucími pracovišť	Výjezdní mezioborová setkání, počet podaných grantů
9.	Definovat množství práce na úvazek <ul style="list-style-type: none"> Vymezit, pojmenovat a specifikovat pracovní činnosti (výzkumné, vědecké a pedagogické) u výzkumných pracovníků na pozicích R1-R4 a studentů Ph.D. EXTENDED <i>Navazuje na dosavadní aktivitu č. 11</i>	Q1/2026	Vedení fakulty ve spolupráci s vedoucími pracovišť	Dokument a jeho představení zaměstnancům na vybraných pracovištích
10.	Vytvořit systém mentoringu: <ul style="list-style-type: none"> Pojmenovat a definovat pozici mentora a školitele, která bude poskytovat podporu a poradenství v profesním rozvoji výzkumných pracovníků, bude motivovat a přispívat k profesní jistotě IN PROGRESS <i>Navazuje na dosavadní aktivitu č. 12</i>	Q4/2025	Vedení fakulty ve spolupráci s HR manažerem	Dokument a představení zaměstnancům

11.	Zlepšovat podmínky pro Ph.D. studenty: <ul style="list-style-type: none"> Nastavit standardy kvality práce školitelů a komunikace mezi školiteli a doktorandy Zapojovat doktorandy do výzkumných projektů NEW	Q2/2025	Proděkan pro výzkum a doktorské studium	Dokument, roční počet zapojených Ph.D. studentů do projektů
12.	Vyvinout systém práce s talenty: <ul style="list-style-type: none"> Připravit funční systém podpory juniorním výzkumníkům s potenciálem excelentního výzkumu NEW	Q3/2025	Proděkan pro výzkum a doktorské studium	Počet školení, podpořené osoby
13.	Podpora work-life balance: <ul style="list-style-type: none"> Příspěvek pro zaměstnance na zlepšování pracovního prostředí Nabízet workshopy a vzdělávání work-life balance Nabídka psychologického poradenství nově pro zaměstnance MU v rámci Poradenského centra MU NEW	Q4/2024	Tajemník, HR manažer, ve spolupráci s RMU Odborem pro personální řízení	Dokument k příspěvku, počet školení v rámci work-life balance a podpořených osob, web Poradenského centra MU
14.	Benefit pro juniory i seniory: <ul style="list-style-type: none"> Možnost výběru čerpání stávajícího benefitu za účelem <ul style="list-style-type: none"> a) Příspěvek na školku 	Q1/2025	HR manažer ve spolupráci s RMU Odborem pro personální řízení	Úprava dokumentu, propagace mezi zaměstnanci

	b) Penzijní připojištění NEW			
15.	OTM-R: Zpracovat manuál – Kariérní řád pro výzkumné pracovníky na FSS ve spolupráci s celouniverzitním opatřením EXTENDED <i>Navazuje na dosavadní aktivitu č. 17</i>	Q4/2025	Vedení fakulty ve spolupráci s HR manažerem a s RMU Odborem pro personální řízení	Manuál Kariérní řád
16.	OTM-R: Realizovat prezenční školení administrativních pracovníků pro účast ve výběrové komisi <ul style="list-style-type: none"> Kvalifikovaná účast administrativních vedoucích pracovníků v komisích výběrového řízení NEW	Q1/2024	HR manažer	Počet proškolených osob
17.	OTM-R: Vypracovat checklist, pro získání zpětné vazby zaměstnanců při odchodu NEW	Q2/2024	HR manažer	Zpětné vazby a následné zlepšování procesů