

HRS4R Faculty of Science MU - ACTION PLAN 2018-2027

Initial AP 2018

Added AP 2020

Added AP 2024



Completed

In Progress

Extended

New

45

Action Item Položka plánu	ACTION ITEM Detail ENG	POLOŽKA PLÁNU DETAIL CZ	Status Renewal 2024	Responsible Unit	Indicators 2024 Renewal Internal Review
1 Role system (System of Positions and Job Titles) Systém pracovních pozic a míst	Implementation of a Faculty Role system (Role systemization), including related job descriptions and competency models as a basic pillar for multiple stages of the employee life cycle, using also the European Framework for Research Careers, which identifies both necessary and desirable competencies for each of the four broad profiles for researchers (R1 to R4). The new Faculty Role system will enable: * Transparent recruitment, candidate evaluation and its formalization. * Structured employee evaluation. * Employee training and development. * Considering additional organizational level and consequently sub-department lead role to be added to the departmental organisational structure.	Zavedení fakultního systému rolí (systemizace rolí), včetně souvisejících popisů pracovních pozic a kompetenčních modelů, jako základního pilíře životního cyklu zaměstnanců, 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. * Zvážit přidání další úrovně liniového vedení do organizační struktury ústavů – úrovně vedoucích oddělení.	Completed	*HRA Dpt. *HR Dpt. *HRA Work Group (Dpt. Heads)	1. https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM19-01/ 2. https://www.sci.muni.cz/clanky/pracujeme-no-uzdzeni-hr-award-the-hr-award-sustainability-progress 3. 90% positions with job descriptions in place
2 Career Code Kariérní řád	Creation of a Faculty Career Code, built on the new Faculty Role system and allowing individual departments to add their specifics in their departmental operational procedures, containing: * Career development paths, presented on the faculty Career page, and being referenced from a job advertisement. * Rules for granting unlimited contracts, and for limited contracts the aim to provide the longest contract duration (3 yrs.) possible with respect to existing project financing condition. * Mandatory mobility aspects. * Appointment of Faculty Career Advisor role, ensuring access to the career advice. * Specification of both research and teaching as competencies for individual roles.	Vytvoření Kariérního řádu fakulty, který bude postaven na novém fakultním systému rolí a který jednotlivým ústavům ponechá prostor na jejich specifika (v operačních ústavních operačních dokumentech). 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. * Prvky povinné mobility. * Vytvoření role poradce v oblasti kariéry a kariérního rozvoje. * Specifikace pedagogických i výzkumných kompetencí pro individuální pracovní pozice/role.	Completed	*HRA Dpt. *HR Dpt. *HRA Work Group (Dpt. Heads)	1. https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM19-02/ 2. Newsletter https://www.sci.muni.cz/clanky/pracujeme-no-uzdzeni-hr-award-the-hr-award-sustainability-progress 3. 100% research positions with career path description in place
3 Employee Evaluation/Appraisal System Systém hodnocení výkonu zaměstnanců	Implementation of a new Faculty Employee Evaluation/Appraisal System, containing: * Framework for setting evaluation targets for individuals - public engagement activities, research/teaching targets, leadership and mentoring targets etc. and employee evaluation against targets. * Presence of international evaluators for senior researchers. * Specification of rules for motivation bonus (variable pay).	Zavedení nového fakultního systému hodnocení zaměstnanců, obsahujícího: * Rámec pro stanovení individuálních výkonových cílů pracovníků – propagační výkly ve společnosti, cíle v oblasti výzkumu a výuky, cíle v oblasti vedení lidí (leadershipu) a mentorování 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).	Completed	*HRA Dpt. *HR Dpt. *HRA Work Group (Dpt. Heads)	1. https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM_2019_5/ 2. Newsletter https://www.sci.muni.cz/en/current-news/see-are-working-on-sustaining-the-hr-award 3. Circa 900 employees yearly evaluated against targets Sharing best practice: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hr4r/news/the-faculty-of-sciences-employee-evaluation-left-a-strong-impression-at-the-resilience-leadership-in-academia-symposium
4 OTM-Recruitment Policy Pravidla výběrového řízení fakulty	Creation and implementation of the Faculty OTM-Recruitment Policy applicable for recruitment of both academic and non-academic positions including: * Specification of responsibilities for the Faculty recruitment process. * Rules for appointment of a selection committees according to the type and character of positions and committee composition (e.g. recommendations for gender balance and diversity, expertise of the members, voting rights, presence of external/international members, career breaks in the CV, seniority etc.). * Rules for candidate evaluation within the selection. * Concept of internal recruitment. * Publishing the policy using the Faculty communication system.	Vytvoření a implementace směrnice pro nábor – fakultní pravidla (řád) výběrového řízení upravující přijímání akademických i neakademických zaměstnanců se zohledněním principů kódeu nábory 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. * Koncept interního náboru. * Zveřejnění řádu výběrového řízení prostřednictvím fakultního komunikačního systému.	Completed	*HRA Dpt. *HR Dpt. *HRA Work Group (Dpt. Heads)	1. https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM19-03/ 2. Newsletter https://www.sci.muni.cz/en/careers-at-the-sci-muni/recruitment-process-at-the-sci-mu 3. https://www.sci.muni.cz/clanky/pracujeme-no-uzdzeni-hr-award-the-hr-award-sustainability-progress 4. 100% staff informed 4. Channels for job posting internal, Repository for Assessors 5. web link Euraxess https://euraxess.ec.europa.eu/partnering/organizations/profile/32325 6. [Hiring manager feedback] - We are collecting the hiring mng feedback through the Employee Questionnaire (2020, 2023) 7. 100 % of informed applicants 8. [Successful candidate feedback] - this indicator was not implemented from operational reasons and will be re-considered in the AP 35 Review and update of the current Recruitment policy and guidelines
5 OTM-Recruitment Process (Guidelines) Praktická příručka pro výběrové řízení fakulty	Creation and implementation of the OTM-Recruitment Process (Guidelines), both for external and internal hiring, as a practical methodology and helpful framework, including: * Detailed recruitment process description. * Guidelines and templates for external and international job posting. * List of recruitment channels and sources. * Templates for transparent candidate evaluation (interview feedback form), antidiscrimination list of questions (What to ask and not to ask at the interview). * Templates for situational communication with candidates.	Návrh a implementace procesu výběrového řízení (se zohledněním principů kódeu nábory 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 nediskriminačních otázek v rámci pohovoru. * Šablony pro komunikaci s kandidáty.	Completed	*HRA Dpt. *HR Dpt. *HRA Work Group (Dpt. Heads)	1. https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM19-04/ 2. Newsletter https://www.sci.muni.cz/clanky/v-ramci-projektu-hr-award-zavodime-dalsi-novinky-v-oblasti-pece-o-zamestnance-na-prirodvedecke-fakulte-mu 3. 100% staff informed 4. Channels for job posting internal, Repository for Assessors 5. https://euraxess.ec.europa.eu/partnering/organizations/profile/32325 6. [Hiring manager feedback] - We are collecting the hiring mng feedback through the Employee Questionnaire (2020, 2023) 7. 100% of informed applicants 8. [Successful candidate feedback] - this indicator was not implemented due to operational reasons and will be re-considered in the AP 35 Review and update of the current Recruitment policy and guidelines
6 Usage of English Používání angličtiny	Translation of all relevant Faculty/University documents, websites and employee mandatory training into English. Initiated with a rule of "Only Czech/English communication to all employees and faculty relevant regulations to be issued from January 2019", and ongoing for all new relevant documents and communication, also in line with planned University Language policy. Onwards for all new official documents, backwards for old relevant documents.	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, tož platí pro všechny nové oficiální relevantní dokumenty. Relevantní fakultní dokumenty vzniklé před tímto datem budou postupně přeloženy.	Completed/Ongoing	HRA Dpt.	55 % of relevant documents in English 80% of trainings organized by the Faculty were in English. Participation of international staff registered to the training appeared to be an issue. https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hr4r/news/workshops-for-international-employees-of-faculty-of-science-mu https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hr4r/news/career-development-workshops-for-phd-students-and-postdoctoral-fellows-of-mu-faculty-of-science https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hr4r/news/hr-award-information-sessions-for-employees-and-phd-students-of-faculty-of-science-mu https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hr4r/news/faculty-of-science-mu-organized-hr-award-renewal-workshop-led-by-mary-kate-oregan-from-university-college-cork
7 Code of Ethics Etický kodex	Creating a Code of Ethics for the FoS, expanding the University's Code, to focus on principles of the HRS4R.	Vytvoření Etického kodexu fakulty, vycházejícího z etického kodexu univerzity, respektujícího principy strategie řízení lidských zdrojů v oblasti výzkumu, HRS4R.	Completed	* Legal Dpt.	1. https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM18-01/ 2. Newsletter https://www.sci.muni.cz/en/careers-at-the-sci-muni/ethics-at-the-workplace/code-of-ethics 3. 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 3. 100 % of employees informed New Code of Ethics MU 2024: https://www.muni.cz/en/about-us/official-notice-board/mu-code-of-ethics
8 Onboarding Process Proces adaptace nových zaměstnanců	Implementation of an Onboarding process as a phase following the Recruitment process in the Employee Life Cycle, including: * Guidelines (handbook) for new employees. * Training of new employees in ethical and professional aspects of research, intellectual property rights, co-authorship and HRS. * Official mentor assignment to a new employee and related actions. * Establishing a new employee/hiring manager (supervisor) feedback mechanism.	Implementace procesu adaptace nových zaměstnanců (Onboarding) jako fáze následující výběr a nábor zaměstnanců, včetně: * Vytvoření příručky pro nové zaměstnance. * Školení nových zaměstnanců v etických a profesních aspektech výzkumu, práv duševního vlastnictví a BOZP. * Přidělení oficiálního mentora nově přijatému zaměstnanci a s tím související činnosti. * Zavedení mechanismu pro získávání zpětné vazby od nových zaměstnanců/vedoucích pracovníků přijímajících nového zaměstnance.	Completed	*HR Dpt. *HRA Dpt. *HRA Work Group (Dpt. Heads) *RMU HR Dpt. *RMU IT Dpt.	1. https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM20-05/1ang/en 2. [# of new employees trained] 100% 3. [successful candidate feedback after first 12 months] changed to "after a trial period" indicator, in relation to implementation of the application 4. [# of employees leaving within the first 12 months] 5. [# of employees leaving due to performance issues] 6. [exit interview feedback] Last 3 indicators were not implemented due to operational reasons and will be reconsidered within the new AP 34 Offboarding process * Employee Handbook: https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM20-05/SM_5_2020_EN_Attachment_4_Handbook_for_Employees_SCI_MU.pdf * https://www.sci.muni.cz/en/current-news/hr-award-news-at-muni-sci-in-the-second-half-of-2020 Process converted into the Application, pilot from 2023 (Dean's Office, 6 departments)
9 eLearning on ethical and professional principles (Refresher) Školení v oblasti etických a profesních aspektů výzkumu	Implementation of Refresher eLearning in ethical and professional aspects of research, intellectual property rights, co-authorship. Status 2024: The training will be delivered by the Rector's Office MU, implementation will follow. Delivery of the item is delayed and moved to the 2024-27 cycle.	Zavedení eLearningu v oblasti etických a profesních aspektů výzkumu, práv duševního vlastnictví, spolautorství. Status 2024: Bude dodáno RMU, po dodání zřídíme pro zaměstnance fakulty. Dodání školení je zpožděno a přesouvá se do cyklu 2024-27.	In Progress (Delayed)	Thematic Workgroup established, not working *HRA Dpt-N16.	[# of employees trained] Refresher eLearning on ethical and professional aspects of research, intellectual property rights, co-authorship was not implemented, delivery is delayed from the university side, Rector's office. Delivery of the action item is moved to the 2024-27 cycle.
10 eLearning tool Zavedení školení formou eLearning	Implementation of eLearning tool allowing systematic and efficient onboarding and refresher training.	Implementace eLearningu - nástroje pro elektronické školení, umožňující provádění vstupních školení pro nováčky i periodických školení.	Completed/Ongoing	*HR Dpt. *HRA Dpt. *Faculty IT Dpt. *RMU IT Dpt.	1. [100% of employees have eLearning available] Due to Covid measurements eLearning form of training became usual practice 2. web links: * https://www.sci.muni.cz/en/current-news/great-news-osh-and-fp-e-learning-available-in-is * https://portal.muni.cz/sci/o-mne/podpora/oddeleni-informacnich-a-komunikacnich-technologie/bklt-akadem * https://portal.muni.cz/sci/employees/personal/education-and-development * Repository for Assessors
11 Health and Safety training and documentation process Dokumentace a školení BOZP	Implementation of the Faculty Occupational Health and Safety training and documentation process. Status 2024: The Directive was issued in 2020, implementation at workplaces is in progress. Partially completed and moved on the next cycle.	Implementace procesu pro školení a dokumentaci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). Status 2024: Směrnice byla vydána 2020, zbývá dokončit implementaci na pracovištích. Dokončeno částečně, přesouvá se do dalšího cyklu.	In Progress (Partially Completed)	*HRS Dpt. *Legal Dpt. *HR Dpt. *HRA Work Group (Dpt. Heads)	1. https://www.sci.muni.cz/en/current-news/great-news-osh-and-fp-e-learning-available-in-is 2. https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM20-04/ 3. [# of employees trained in obligatory OHS] 3. [# of supervisors trained on the process] - Moved on The Directive was issued in 2020, all employees are being trained via eLearning. Advanced implementation at individual workplaces is in progress, delayed and is moved to next cycle.
12 Information Security process Proces informační bezpečnosti	Implementation of the Faculty Information Security process for data management, data back-up and document management guideline.	Implementace procesu informační bezpečnosti na fakultě - správa dat, jejich zálohování a zabezpečení IT systémů.	Completed	*Faculty IT Dpt. *HRA Dpt. *Legal Dpt.	* https://is.muni.cz/da/sci/normy/SM/SM23-01/ - Internal document, Repository for Assessors * 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-zamestnance The directive was published and implemented, training on the directive was delivered.
13 Improvement of Internal Communication Interní komunikace	Improvement of the Faculty Internal Communication: * Implementation of the Faculty Intranet, section supporting administration processes, HR (My HR portal) and research project administration, including: Internal Career Advice site, which will contain basic career advisory, important info and reference containing references to the University Career Center, all Faculty vacancies, and also reference to external research opportunities presented by the Czech recruitment engine ResearchJobs.cz. section on available trainings related to researcher competency building, also available in English. * Implementation of the Faculty periodic newsletter, bringing faculty core information, information related to strategic goals, and containing "Successful women" section. * Implementation of intradepartmental communication framework, so that employees and doctoral students are updated on strategic plans and status of projects, on project administration methodology and targets.	Zlepšení interní komunikace na fakultě: * Zavedení fakultního Intranetu, portálu podpory administrativních procesů, sekce personálního 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, přinášejícího 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.	Completed/Ongoing	*HRA Dpt. *HR Dpt. *HRA Steering Committee (Dean's Board)	1. https://www.sci.muni.cz/en/newsletters https://www.sci.muni.cz/en/all-events 2. 100% of employees informed (https://www.sci.muni.cz/en/current-news/launch-of-the-muni-employee-portal , https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hr4r/news/mu-application-regulations-agreement , https://www.sci.muni.cz/en/current-news/hr-excellence-in-research-sci-muni-hr-award-in-2022) 3. HR part of the faculty section of the Employee Portal up-to-date: Repository for Assessors implemented rule for bilingual internal communication to all employees.
14 Improvement of External Communication Externí komunikace	Improvement of the Faculty's External Communication & Employer Branding: * Creation of a new complex Faculty website including a Faculty Career page, containing containing success stories of the Faculty alumni and Successful women section. * Creation of a Faculty Communication plan, including public engagement activities department wise.	Zlepšení fakultní komunikace směrem navenek a budování značky zaměstnavatele (Employer Branding): * Vytvoření nové webové stránky fakulty, včetně externí fakultní kariérní stránky, která bude obsahovat příklady úspěšných absolventů fakulty, sekci „Úspěšné ženy vědy“ aj. * Vytvoření komunikačního plánu fakulty, včetně plánu akcí propagační vědy pro veřejnost.	Completed/Ongoing	*HR Dpt. *HRA Dpt. *HRA Steering Committee (Dean's Board)	1. 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

HRS4R Faculty of Science MU - ACTION PLAN 2018-2027

Initial AP 2018
Added AP 2020
Added AP 2024



Completed
In Progress
Extended
New

18	Competency building for senior researchers Rozvoj znalostí a kompetencí pro vedoucí a seniorní výzkumné pracovníky	Competency building for senior researchers: * Leadership training for senior researchers, managers and supervisors, including mentoring, coaching and communication skills, time management, cultural and gender diversity generation specifics. Mentoring competency building to be supported by cooperation with the Czech representation of 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/) Leadership training to be provided in appropriate form and using professional experienced and mature lecturer, who would be respected by senior researchers. * HR minimum for senior researchers (HR Academy).	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 zřaditeli, kteří budou seniorním vědcům důstojnými a respektovanými partnery. * HR minimum pro vedoucí pracovníky a seniorní výzkumné pracovníky (HR Academy).	Completed	*HRA Dpt. *HR Dpt. *HRA Work Group (Dpt. Heads) *Usage of external trainers	1. A total of 14 development trainings for managers and senior researchers were held (management skills, cultural differences, gender, negotiation, labour law): https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/faculty-training-on-how-to-select-and-hire-new-candidates * 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 *Approximately 80% of managers and senior researchers were trained. 2. 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
19	Review and adjustment of existing university IS/IT tools and identifying new HR Process areas for digitalization Revize a optimalizace univerzitních IS/IT nástrojů a aplikací	Decrease of administrative burden by reviewing existing university IS/IT tools: * Adjustment of internal university eRecruitment tool, so that its full functionality is utilized (e.g. data collection, automatic feedback etc.). * Ensure IT-is tools are further developed and configured so that they allow utilization of all existing functionalities: University applications on the internal systems (INET, IS), University HR system (Magion) and others.	Snížení administrativní zátěže (nejen) vedoucích pracovníků revizí a optimalizací stávajících univerzitních IS/IT nástrojů a aplikací: * Úprava univerzitního interního systému pro nábor zaměstnanců (eRecruitment Inet), a jiné vzhledně jeho funkce (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.	Completed	*HRA Dpt. *HR Dpt. *Faculty IT Dpt. *RMU IT Dpt.	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. [web link] - printscreen in Repository for Assessors from Inet - Jobs.MU. Onboarding, IS - Evak, Regulation Agreement application [% of recruitment process covered] 80% of recruitment process covered by the eRecruitment Tool [# of posted vacancies] - 100% vacancies go through the eRecruitment Tool [being manager / feedback] indicator not implemented yet. [# of informed applicants] - 100% based on the process which is fully adhered to [# of tools reconfigured] - 3: 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: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/mu-application-regulations-agreement)
20	Employee and PhD Student Satisfaction Survey Průzkum spokojenosti zaměstnanců a PhD studentů	Implementation of Faculty Employee Satisfaction Survey, in the end of the Revised Action Plan implementation phase, anonymous, focused on some of the Charter and Code principles - working conditions and supervision, with communication of results on the Faculty level and follow ups at the Researchers Focus Group reviews.	Provedení průzkumu spokojenosti zaměstnanců fakulty (Employee Satisfaction Survey), který bude anonymní, zaměřený na principy Charty a Kódexu výzkumného pracovníka, zejména na oblast pracovních podmínek a vedení. Výsledky budou zprístupněny na fakultní úrovni a projednány na úrovni zástupců výzkumných pracovníků fakulty (Researchers Focus Group).	Completed	*HRA Dpt. *HR Dpt. *HRA Work Group (Dpt. Heads)	*October 2020 Questionnaire Survey among Faculty employees and PhD Students (Interim Internal Review), response rate 28%, Survey Report here: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/dotaznik_pro_zamestnance_sci_mu_2020/ * PhD students are addressed annually via Questionnaire Survey in relation to the Faculty PhD Day, reports here: https://is.muni.cz/ds/sci/web/HRA/Dotazniky_pro_phd_students/ * October 2023 Questionnaire Survey among Faculty employees (Renewal Internal Review), response rate 32%, report here: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/results-of-the-muni-faculty-of-science-questionnaire-survey-conducted-in-october-2023 * https://is.muni.cz/ds/sci/web/HRA/dotazniky_survey/dotaznik_zamestnanci_survey_employees_sci_2023/
21	Working Time Rules Pravidla pro organizaci pracovní doby	Creation and implementation of Faculty Working time rules, in addition to the University framework regulation, including flexible working hours and home office.	Tvorba a implementace fakultních pravidel pro organizaci pracovní doby, jako doplnění stávající univerzitní směrnice, včetně pravidel pro pružnou pracovní dobu a práci z domova (home office).	Completed	*HR Dpt. *HRA Dpt. *Legal Dpt. *HRA Work Group (Dpt. Heads) *HRA Steering Committee (Dean's Board)	1. Internal document in Repository for Assessors 2. 100% of employees informed New version of the regulation published internally according to new legislation 2023: https://is.muni.cz/out/ds/sci/normy/SM/SM19-04/ Internal doc, Repository for Assessors
22	Gender sensitization actions Akce na podporu propagace žen vědkyň	Implementation of Faculty gender sensitization actions and their communication: e.g. "Successful women" campaign. Cooperation with the Czech Researcher Centre for Gender and Science, Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences (www.genderweda.cz).	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.genderweda.cz).	Completed/On going	*PR Dpt. *HRA Dpt. *Legal Dpt.	As a core output from this action plan, 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 , https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/488738u-women-in-science-women-at-the-faculty-of-science-mu [# of actions]: this indicator, i.e. tracking all individual actions was not implemented yet, as the actions were organized by multiple faculty workplaces. * External gender Audit 2022, https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrs4r/news/521104u-gender-audit-at-the-faculty-of-science-mu * 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
23	Training and development guidelines Metodika pro školení a rozvoj	Creation of the Faculty training and development guidelines, including framework process description, as a practical methodology for the Faculty and departmental training, mentoring and development activities.	Vytvoření fakultní metodiky pro školení a rozvoj, včetně popisu procesu pro fakultní úřady.	Completed	*HRA Dpt. *Legal Dpt. *HRA Work Group (Dpt. Heads)	web link: https://is.muni.cz/ds/sci/normy/SM/SM23-02/?lang=en&setlang=en 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 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	Faculty Gender Equality Implementation Plan Implementační plán genderové rovnosti SCI MUNI	Gender sensitivity and equality represent essential topics at the Faculty, as visible in Surveys 2020 and 2023, including but not only the importance of transparent personal evaluation in connection to remuneration. Planned activities: Cooperation in creation and implementation of the Gender Equality Plan at the university level and its projection to the Faculty level documentation. Inclusion of the Gender Equality concept in the Faculty Long-term Strategic Plan 2021+, increase of awareness, importance of PayGap analysis, consideration of utilizing the Logb tool. The important topic of gender balance will be also partially solved by the OP2+ project (Flexible Working Culture, where we received project financial support), including realization of the second Faculty gender audit from which we will extract additional suggestions. Therefore, the item was extended and moved to the 2024-27 cycle with the intention of aligning with the university GEP implementation plan.	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: Spolupráce při tvorbě a realizaci Plánu genderové rovnosti na univerzitní úrovni i jeho promítnutí do dokumentace a implementace na úrovni fakulty. Zpracování koncepce genderové rovnosti do Dlouhodobého strategického záměru fakulty 2021+. Zvýšit informovanost, realizovat analýzu odměňování, zvážit využití nástroje Logb (Paygap Analysis). Částečně bude důležitá téma genderové rovnosti řešeno také projektem OP2+ (Flexibilní pracovní kultura, kde jsme získali finanční podporu), včetně realizace druhého fakultního genderového auditu, ze kterého vyčteme další konkrétní podněty. Položka se proto přesouvá do cyklu 2024-27 v návaznosti na MU plán implementace.	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)	University GEP: https://www.muni.cz/media/3371580/gender_equality_plan_mu_gep_mu_en.pdf https://www.sci.muni.cz/en/careers-at-the-sci-muni/ethics-at-the-workplace/gender-and-sexual-harassment-prevention Planned activities: Cooperation in creation and implementation of the Gender Equality plan 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 Gender sensitivity and equality represent important topics at the Faculty, as visible in Surveys 2020 and 2023, including but not only importance of transparent personal evaluation in connection to remuneration. Planned activities: Cooperation in creation and implementation of Gender Equality Plan at the university level and its projection to the Faculty level documentation. Inclusion of the Gender Equality concept in the Faculty Long-term Strategic Plan 2021+, increase of awareness, importance of PayGap analysis, consideration of utilizing the Logb tool. The important topic of gender balance will be also partially solved by the OP2+ project (Flexible Working Culture, where we received a project financial support), including realization of the second Faculty gender audit from which we will extract additional suggestions. Therefore, the item was extended and moved to the 2024-27 cycle with the intention to align with the university GEP implementation plan.
25	Guideline for dealing with performance, work discipline issues nad contract terminations Pravidla pro řešení problémů s výkonem, pracovní disciplínou a ukončování pracovního poměru	This Guideline should serve as part of the documentation for the HR Academy for supervisors, see also Action point No. 18.	Tato pravidla by měla sloužit jako součást dokumentace pro HR Akademii pro vedoucí pracovníky, viz také bod č. 18.	Completed	* Legal Dpt. * HR Dpt. * HRA Work Group (Dpt. Heads) * HRA Steering Committee (Dean's Board)	The document is Faculty internal, published on SharePoint with access rights limited to Supervisors. Repository for Assessors. 100% supervisors trained by the Head of Personnel Department.
26	Communication of Career Development Rules Komunikace pravidel kariérního rozvoje	Improvement of awareness on career development paths at the Faculty and related communication. Employee Survey 2020 results show rather low awareness of the new Career Code and career development possibilities at the Faculty's workplaces. Survey 2023 again shows importance of removing barriers, importance of managerial roles in communication and necessary improvement of awareness. Based on the Survey 2023, this item is partially completed and therefore moved (extended) to the 2024-27 cycle, where we plan to expand it by the new European Competence Framework for Researchers.	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 odstranění bariér, důležitost role vedoucích pracovníků v komunikaci, potřebu zlepšit informovanost. Z toho vyplývá, že tato položka byla naplněna pouze částečně a přeusumujeme ji do cyklu 2024-27, kde ji plánujeme rozšířit zohledněním nově vydané European Competence Framework for Researchers.	Extended	*HRA Dpt. *HR Dpt. *HRA Work Group (Dpt. Heads)	[better awareness expressed in the Employee Survey in 2023] this indicator has been fulfilled only partially Employee Survey 2020 results show rather low awareness of the new Career Code and career development possibilities at the Faculty's workplaces. Survey 2023 again shows importance of removing barriers, importance of managerial roles in communication and necessary improvement of awareness. Based on the Survey 2023, this item is partially completed and therefore moved (extended) to the 2024-27 cycle, where we plan to enhance it by the new European Competence Framework for Researchers
27	Careers Web Page Design Podoba kariérního webu	Improvement of Careers Web Page Design Employee Survey 2020 results show rather critical opinion with regards to graphical design of the new web page.	ZLEPŠENÍ DESIGNU KARIÉRNÍHO WEBU FAKULTY Výsledky dotazníkového šetření mezi zaměstnanci v roce 2020 ukazují spíše kritický názor na grafickou podobu nových webových stránek Kariéra.	Completed	* PR Dpt. * HRA Dpt. * IT Dpt.	[better evaluation expressed in the Employee Survey in 2023] this indicator has been fulfilled only partially Web link: https://www.sci.muni.cz/en/careers-at-the-sci-muni
28	Open Science Awareness Povědomí o Open Science	* Ensuring Open Science Awareness at the faculty * Increase of Publication Activity of the Faculty Researchers in Open Science Media * Inclusion of the Open Science and Open Access concept in the Faculty Long-term Strategic Plan 2021+ * Include Open Science awareness into the Refresher training, action point No. 9.	* 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+. * Zajištění povědomí o Open Science do periodických školení a křice výzkumu, bod č. 9.	Completed	Thematic Workgroup functional * Vice-Dean for Science, Research, Foreign Relations, and Doctoral Studies * Vice-Dean for Quality LIBRARY SCI MUNI HRA Dpt.	[# of events] - Events tracked and reported by the Faculty Central Library [# of publications in open science media] tracked and reported by the Faculty Central Library We progressed in the area of Open Science Awareness: On top of activities described within the Interim Assessment, there was a Thematic Work Group established under ownership of a Faculty's Library, which is actively utilizing the University information sources, namely the newly formulated Open Science Strategy MU, and actively promoting the Open Science events. More details in the dedicated Repository for Assessors. We plan to create also the Faculty's website for better OS and OA orientation.
29	Rules for Financial Conditions for PhD Students Pravidla pro finanční podmínky PhD studentů	Supporting dignified financial (living) conditions for PhD students. This is not only one of the PhD Survey outputs but also a generally discussed problem related to the PhD students of the Czech Republic. After discussions at the Researcher Focus Group meetings, rules for individual doctoral boards appeared to be the best solution. This topic was extended to the 2024-27 cycle because there are new rules started on the Czech government level for 2024 and consequently will be established at the university level. The Vice-Dean for Doctoral Studies works on the university concept.	Podpora důstojných finančních (živních) podmínek doktorandů. To je nejen jedním z výstupů dotazníkového šetření PhD studentů, ale i obecně diskutovaný problém související s novými zavedenými pravidly pro jednotlivé oborové doktorské rady. Po diskusích na setkáních tématické pracovní skupiny se jako nejlepší řešení jeví ustanovení pravidel pro jednotlivé oborové doktorské rady. Položka přeusumujeme do cyklu 2024-27, protože pro rok 2024 vznikla nová pravidla na úrovni státu a budou zohledněna v pravidlech MU. Prodlážen pro doktorské studium pracuje na konceptu pro celou univerzitu.	Extended	Thematic Workgroup functional, awaiting new rules on the state level * Vice-Dean for Research, International Relations and Doctoral Studies * HRA Dpt. * HR Dpt.	[faculty/department guideline in place] - Internal working version This topic was extended to the 2024-27 cycle, because there are new rules being established on the Czech government level and consequently will be established at the university level. The Vice-Dean for Doctoral Studies works on the university concept. * MU to increase PhD scholarships to CZK 15,000: https://www.em.muni.cz/en/news/16022-mu-to-increase-phd-scholarships-to-czk-15-000 * https://www.sci.muni.cz/en/current-news/vice-dean-for-doctoral-studies-doctoral-students-deserve-a-salary-for-their-research-work * https://vedskyum.cz/rozhovory/rozhovory/paroslav-miller-novelo-prinasi-radikalni-reformu-doktorskeho-studia
30	Creation of Document Management Guidelines Vytvoření pravidel pro správu dokumentů	Extension to the Information Security Policy, see action point No. 12, to describe naming conventions for publishing faculty standards and regulations, process for document publishing and granting access rights.	Rozšíření procesu informační bezpečnosti, viz bod č. 12, o popis jmených konvencí pro zveřejňování norem a předpisů fakulty, proces zveřejňování dokumentů a uvolňování přístupových práv.	Completed	* Faculty IT Dpt. * HR Dpt. * Legal Dpt.	* https://is.muni.cz/out/ds/sci/normy/SM/SM23-01/ * 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-zamestnance Směrnice byla vytvořena, schválena a publikována, v 05 2023 zaslána k seznámení přes Aplikaci pro seznamování s předpisy na všechny zaměstnance. Proběhlo zaskolení pracovníků děkanů.
31	Measuring Recruitment Effectiveness Měření efektivity náboru	Implementation of Metrics for measuring recruitment effectiveness (using data generated from the system, after adjustment of the university e-tool). This action point enhances implementation of the new OTM-Recruitment Process and is feasible only after adjustment of the university e-Recruitment tool.	Zavedení metrik pro měření efektivity náboru (s využitím dat generovaných ze systému, po úpravě univerzitní aplikace). Tento akční bod posiluje implementaci nového procesu OTM-Recruitment a je proveditelný až po úpravě univerzitní aplikace.	Completed	* HR Dpt. * HR Dpt. * RMU HR Dpt. * RMU IT Dpt.	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 Personnel and HR Award dpts Dashboard will be yearly presented to the Faculty management
32	New HR Talent Management Roles Nové HR role pro práci s talenty	Talent Specialist Profile - Recruitment & Employer Branding, Employee Evaluation, Training & Development, Gender. During first 2 years of the HRS4R implementation at the faculty it became clear that the new strategy brought several new processes that were not existing in the past and consequently capacity of the existing HR team does not meet the additional requirements arising from the newly implemented processes. These new processes and activities enhance personnel administration responsibilities to more advanced HR services: Recruitment Process, Employee Evaluation, Onboarding, Employer Branding, Internal Communication - namely HR Section of the Internal Employee Portal including solving employee queries and maintenance of related HR FAQs, Training & Development and Gender Equality.	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 nových zavedených 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.	Completed	* Faculty Bursar * HRA Steering Committee (Dean's Board) * HRA Work Group (Dpt. Heads) * HR Dpt.	* CSR Development Specialist role since 2022: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/organizational-structure/office-for-doctoral-studies-quality-academic-affairs-and-internationalization/contacts * Training & Development Specialist role since 2022: https://www.sci.muni.cz/en/about-us/organizational-structure/personnel-office-human-resources/team

HRS4R Faculty of Science MU - ACTION PLAN 2018-2027

Initial AP 2018

Added AP 2020

Added AP 2024



Completed

In Progress

Extended

New

<p>33 Improvement of Working Conditions Zlepšení pracovních podmínek</p>	<p>Results of the 2020 and 2023 Surveys show significant interest in a childcare facility. There was a second facility close to the second city center Faculty location established by the university in addition to the Campus facility in 2021. However, in some instances, there appears to be negative feedback in relation to this (Elánek) childcare provider (price, lack of communication in English). As a solution, the university seeks an additional provider, also thanks to our Faculty input.</p> <p>Similarly to Survey 2020, there appears to be a request to improve catering on both Kotlářská and Campus premises in the Survey 2023. The Faculty will continue to monitor and provide feedback to the service providers. There was also the university survey conducted concerning satisfaction with catering all over the university, and we are awaiting related measurements.</p> <p>In Survey 2023, importance of Work-life balance appears. This topic is partially solved by the OP2+ project (Flexible Working Culture, where we received project financial support).</p> <p>Based on the Survey 2023 feedback, we extended this item by adding a provision of changing counters at Kotlářská and Campus Faculty premises as an extension of the original action item from 2020.</p> <p>We are also adding Expanding communication about opportunities to support researchers returning after career breaks (e.g. Career Restart programme and others).</p>	<p>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 m.j. i našeho podnětu MU hledá řešení, dalšího dodavatele.</p> <p>Výsledky dotazníkového šetření 2020 i 2023 přináší požadavek na zlepšení stravování i lokací Kampusu 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.</p> <p>Dotazníkové šetření 2023 také přináší požadavek podporu Work-life balance. Toto téma je částečně řešeno projektem OP2+ (Flexibilní pracovní kultura, kde jsme získali finanční podporu).</p> <p>Vzhledem k výstupům z dotazníkového šetření 2023 tuto akci položku rozšiřujeme a přidáváme Zajištění přebíhových pultů v prostorách PFF na Kampusu a Kotlářské.</p> <p>Dále přidáváme položku Rozšíření komunikace o možnostech podpory návratu vědky/vědců po přerušení kariéry (např. program Career Restart aj.).</p>	<p>Extended</p>	<p>* Faculty Bursar * HR Dpt. * HRA Dpt.</p>	<p>[Facility available]: https://www.scimuni.cz/en/about-us/hr4r/news/new-location-added-to-the-childcare-groups-offer-at-the-faculty-of-science-of-mu [Better evaluation expressed in the Employee Survey in 2023]: this indicator has been fulfilled only partially</p> <p>MU measurements after Survey on quality of catering: https://www.em.muni.cz/en/news/17158-canteens-to-offer-affordable-menus-priced-at-czk-85</p> <p>Surveys 2020 and 2023 results show significant interest in a childcare facility. There was a second facility close to the second city center Faculty location established by the university additionally to the Campus facility in 2021. However, in some instances there appears negative feedback in relation to this (Elánek) childcare provider (price, lack of communication in English). As a solution, the university seeks for additional new provider, also due to our Faculty inputs.</p> <p>Similarly to Survey 2020, there appears a request to improve catering on both Kotlářská and Campus premises in the Survey 2023. The Faculty will continue to monitor and provide feedback to the service providers. There was also the university survey conducted in relation to satisfaction with catering all over the university, and we are awaiting related measurements.</p> <p>In Survey 2023, importance of Work-life balance appears. This topic is partially solved by the OP2+ project (Flexible Working Culture, where we received a project financial support).</p> <p>Based on the Survey 2023 feedback, we enhanced this item by adding provision of changing counters at Kotlářská and Campus Faculty premises as an extension of the original action item from 2020. We are also adding the item Expanding communication about opportunities to support researchers returning after career breaks (e.g. Career Restart programme and others).</p>
<p>34 Creation of an Offboarding Process Vytvoření procesu pro administraci odcházejících zaměstnanců</p>	<p>Formalizing technical administration of employees leaving the Faculty. Implementation of checklists - IT, security, facility, personnel department (exit interviews, attrition analysis).</p>	<p>Vytvoření offboarding procesu pro technickou administraci odcházejících zaměstnanců. Zavedení checklistů IT, bezpečnost, správa budov, personální (exit rozhovory, analýzy statistik odchodovosti).</p>	<p>New 2024</p>	<p>* HRA Dpt. * HR Dpt. * IT Dpt. * Faculty Dpt.</p>	<p>[weblink to existing process document] [# of leaving employees administered within the process]</p>
<p>35 Review and update of the current Faculty Recruitment Policy and Recruitment Guideline Revize a aktualizace Pravidel a Příručky k VŘ</p>	<p>Survey 2023 shows, that satisfaction with the Dean's Office support and the efficiency of the process is relatively high, but the open answers contain a number of suggestions, especially regarding the admin support of the process.</p> <p>Planned actions: Updating the process according to the Survey outputs, the new university policy, new job advertisement structure on the Euraxess portal and according to ongoing proposals arising from practice. This point builds on completed APA OTM-R Policy and APS Recruitment Guideline SCI MUNI.</p>	<p>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.</p> <p>Plánované aktivity: Aktualizovat dle výstupů dotazníku, nového ŘVŘ MU, změny struktury inzerátů na portálu Euraxess a dle průběžných návrhů vycházejících z praxe.</p>	<p>New 2024</p>	<p>* HRA Dpt. * HR Dpt. * HRA Work Group (Dpt. Heads)</p>	<p>[weblink to updated OTM-R Policy], [weblink to updated Recruitment Guideline]</p>
<p>36 Review and update of the Onboarding Process Revize a aktualizace procesu Adaptace</p>	<p>Review and update of the current Onboarding Directive so that the process description is fully compatible with the newly implemented eTool.</p>	<p>Revize a aktualizace existující směrnice Adaptace: navázat na elektronickou podobu postupně zaváděné aplikace.</p>	<p>New 2024</p>	<p>* HRA Dpt. * HR Dpt. * MU IT Dpt. (ÚVT)</p>	<p>[weblink to existing process document], [# of newcomers administered using the Onboarding eTool]</p>
<p>37 Create Faculty Conflict Resolution Procedure Formulování postupu pro řešení konfliktů na úrovni PFF</p>	<p>Based on the Survey 2023, respondents show little awareness of how to use the existing university process. From the answers, the occurrence of unethical behaviour at the Faculty is about 21% in the area of mobbing, teasing and discrimination.</p> <p>Planned activities: We plan to describe possible solutions at the Faculty level and follow up on the rights protection process at the university. Improve the external website and create an "Ethics at the workplace" section on the Employee Portal (currently only on the external website). Work on the internal culture of the Faculty in terms of preventing conflicts. Campaign on the role of the university Ombudsperson and campaign on "How to prevent conflicts", ensure awareness on what is included under the unethical behaviour. This item builds on the completed AP16 Ombudsman.</p>	<p>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.</p> <p>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 dokončení AP16 Ombudsman.</p>	<p>New 2024</p>	<p>* HR Dpt. * Legal Dpt. * HR Dpt. * Vice Dean for Quality * HRA Work Group (Dpt. Heads)</p>	<p>[weblink to existing procedure], [# of informed employees]</p>
<p>38 Establishing the Faculty LinkedIn profile Zřízení LinkedIn profilu fakulty</p>	<p>Improvement of the Faculty Employer Branding. This item builds on the completed AP14. Planned activity is to establish and maintain the Faculty profile in an attractive way increasing good name of the Faculty.</p>	<p>Podpora budování značky Fakulty jako zaměstnavatele. Navazuje na dokončení AP14. Plánovaná aktivita je zřídit a aktualizovat fakultní profil na LinkedIn s cílem propagovat dobré jméno Fakulty.</p>	<p>New 2024</p>	<p>* HR Dpt. * HR Dpt. * External Relations</p>	<p>[link to existing LinkedIn profile of the faculty]</p>
<p>39 Creation of a Faculty Open Science Website Vytvoření fakultního webu Open Science</p>	<p>Creation of the Faculty Open Access/Open Science web, in reference to the university OS web. This item builds on the completed AP28 Open Science Awareness. Output from the Faculty thematic workgroup (already initiated).</p>	<p>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 dokončení AP28 Povědomí o Open Science.</p>	<p>New 2024</p>	<p>* Faculty's Central Library * Vice-Dean for Research & International Affairs</p>	<p>[weblink to existing Open Science SCI website]</p>
<p>40 Concept of a "Communication and psychological aspects of excellent long-term field research" training program Koncepce specifického školicího programu Komunikační a psychologické aspekty excelentního dlouhodobého terénního výzkumu</p>	<p>Creation of a specific training programme. Communication and psychological aspects of excellent long-term field research (e.g. Antarctica, "submarine" syndrome). This item builds on the completed AP23. Training and Development Guidelines. We plan to start with a pilot for our Antarctic programme (CARP) and plan to generalize it for other Faculty workplaces that conduct the field research.</p>	<p>Vytvoření koncepce specifického školicího programu Komunikační a psychologické aspekty excelentního dlouhodobého terénního výzkumu (např. Antarktida, syndrom „ponorka“). Navazuje na dokončení AP23 Pravidla pro vzdělávání a rozvoj. Začínáme pilotem pro výpravu na Antarktidu (CARP), plánujeme zobecnit pro další pracoviště fakulty, která vyvíjejí dle výzkumu do terénu.</p>	<p>New 2024</p>	<p>* HR Dpt. * HR Dpt. (Training Specialist)</p>	<p>[Concept of a training program in place], [# of employees and PhD students trained within the training program]</p>
<p>41 Establishing a regular Newsletter offering training courses Zavedení pravidelného Newsletteru s nabídkou školení</p>	<p>Introducing a regular Newsletter offering training courses for the Faculty employees and PhD students.</p> <p>Based on the Survey 2023, respondents most often learn about training offerings through emailing (44%) and newsletters (36%). This action will build on the completed AP23. Training and Development Guidelines. The Newsletter with training offerings will be introduced as a regular part of the Faculty-wide Newsletter plus the functionality of setting up alerts for news from the Training and Development section of the Employee Portal will be added.</p> <p>We will propose to add links to other thematic Newsletters targeting specific groups to the Faculty-wide Newsletter.</p>	<p>Zavést pravidelný Newsletter s nabídkou školení pro zaměstnance PFF MU. Dotazník 2023 ukazuje, že respondenti se o nabídku školení nejčastěji dozvídají z emailové obálky (44 %) a z newsletterů (36 %). Tato položka navazuje na dokončení AP23 Pravidla pro vzdělávání a rozvoj. Newsletter s nabídkou školení plánujeme jednak zavést jako pravidelnou součást celofakultního Newsletteru plus vyvíjíme funkcionalitu nastavení upozornění na novinky ze sekce Vzdělávání a rozvoj Portálu pro zaměstnance (tj. nastavení odebrání noviněk z Portálu). Do celofakultního Newsletteru navrhujeme přidat odkazy na další tématické newslettery cílené na konkrétní skupiny.</p>	<p>New 2024</p>	<p>* HR Dpt. (Training Specialist) * HR Dpt. * PR Dpt.</p>	<p>[I&D section of the Newsletter published at minimum quarterly]</p>
<p>42 Review and re-promote usage of English Revize a opětovné podpoření využívání angličtiny</p>	<p>Survey 2023 shows partial dissatisfaction of the international staff with availability of English translations of administrative documents. Also, lack of information in English at the departments was highlighted again. In the Training Needs Analysis section, the requirement for language courses stands out strongly, the same appears in the development section of the Evak evaluation.</p> <p>Planned activities: We plan to complete translations of the relevant forms of the economic and personnel department. Introduce the obligation of bilingual websites of the departments. Analyse who needs English language courses, i.e., what types of positions, what target level of English would be required etc. Based on the analysis, update the language training concept in the Faculty of Training and Development Guidelines, and prioritise English for administrative staff. Identify an English communication officer(s) in each department of the Dean's Office (International Staff Contact Points). This item builds on completed AP6 Usage of English.</p>	<p>Dotazník 2023 znovu ukazuje částečnou nespokojenost našich zahraničních zaměstnanců s dostupností anglických překladů administrativních dokumentů a informací o ústředí. V sekci vzdělávací potřeby zaměstnanců fakulty výrazně vystupuje požadavek jazykového vzdělávání, stejně tak požadavek kurzů angličtiny vystupuje i v rozvojové části hodnocení v Evak.</p> <p>Plánované aktivity: Plánujeme dokončit překlady relevantních formulářů ekonomického a personálního odd. Zavést povinnost dvoujazyčných webů ústavů. Analyzovat, kdo potřebuje výuku angličtiny, tj. jaké typy pracovních pozic, jaká úroveň 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 dokončení AP6 Používání angličtiny.</p>	<p>New 2024</p>	<p>* HRA Dpt. * Faculty Bursar</p>	<p>[better evaluation expressed in the Employee Survey in 2023]</p>
<p>43 Creation of a Leadership Skills Development Concept Vytvoření koncepce rozvoje manažerských dovedností</p>	<p>Create and offer to the interested parties, as a concept for development of leadership skills, an optional tool to complement the competencies of supervisors.</p> <p>Survey 2023 shows that there is a need to focus more on the quality of management. This was an item also in the original 2018 action plan that was implemented in a partial manner; now we plan to prepare a central concept for leadership development in the areas of management skills and HR management, including a focus on evaluators in the employee evaluation (appraisals), departmental budgeting rules, etc. This item builds on completed AP23 Training and Development Guidelines.</p>	<p>Vytvořit a zájemcům nabídnout koncepci rozvoje manažerských dovedností jako volitelného nástroje k doplnění kompetencí vedoucích pracovníků.</p> <p>Dotazník 2023 ukazuje potřebu zaměřit se více se na kvalitu řízení. Jde o položku objevenou se v původním akčním plánu z 2018, kterou jsme doposud realizovali sličným 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 dokončení AP23 Pravidla pro vzdělávání a rozvoj.</p>	<p>New 2024</p>	<p>* HR Dpt. * HRA Dpt. * MU Competence Development Centre (CERPEK)</p>	<p>[Concept of a Training program in place], [# of supervisors and highpotentials trained within the training program]</p>
<p>44 HRS4R/HR Excellence in Research Awareness Zvýšení povědomí o přínosech HR Award a nové HR strategie</p>	<p>Increase awareness about benefits of the HR Excellence in Research Award and the new Faculty HR strategy.</p> <p>Survey 2023: Compared to 2020, the data shows a general decrease in awareness of the project, especially with international staff. We plan to create an info text in the Employee Portal, also consider flyers and video. Increase awareness about the support provided by the HR Award Office and Personnel Office. Communicate properly reduction of the administrative burden arising from introducing new processes where this would be the case, and explain benefits of the newly introduced processes, i.e. administrative steps, as new management tools to improve quality of management. Work on the internal Faculty culture.</p>	<p>Zvýšit povědomí o přínosech HR Award a nové HR strategie.</p> <p>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, zvážít 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 nové zaváděných procesů = administrativních kroků jako nových manažerských nástrojů zvyšujících kvalitu řízení svěřených týmů, tj. práce na vnitřní kultuře fakulty.</p>	<p>New 2024</p>	<p>* HRA Dpt. * PR Dpt.</p>	<p>[better evaluation expressed in the Employee Survey in 2023]</p>
<p>45 Identification of opportunities for reducing the administrative burden Proveření prostoru pro snížení administrativní zátěže</p>	<p>Explore space for reducing the administrative burden of departments and workplaces.</p> <p>Survey 2023 shows recurrent complaints about the administrative burden accompanying the new HR processes. This topic is related to AP17 above (HRS4R/HR Excellence in Research Awareness).</p> <p>Planned activities: We are fully committed to the ongoing digitalization process and simplifying all administrative agendas where possible. We will also concentrate on better use of administration personnel at the department level while identifying opportunities where administration duties can be delegated to appropriate support personnel. These will be based on the organizational set up and direct decisions of individual departments' heads.</p>	<p>Provéřít prostor pro snížení administrativní zátěže ústavů a pracovišť.</p> <p>Dotazník 2023 přináší opakovaně stížnosti na administrativní zátěž v oblasti personálních procesů. Toto téma souvisí s výše navrhovanou položkou AP17 (Zvýšení povědomí o přínosech HR Award a nové HR strategie).</p> <p>Plánované aktivity: Jsme plně odhodláni pokračovat v procesu elektronizace a jednodušení 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>	<p>New 2024</p>	<p>* HR Dpt. * Legal Dpt. * Faculty Bursar * HRA Dpt. * HRA Work Group (Dpt. Heads)</p>	<p>[Report containing identified opportunities in place], [Proposal of identified measurements - process changes in place] (e.g. utilization of existing eTool, Inet application for approving and electronic signing of documents) [# of employees trained on existing administrative eTools]</p>