

HR AWARD - AKČNÍ PLÁN SOUHRNNĚ 09 2018

23

Přírodovědecká fakulta MU

#	<i>Navrhované akce</i>	<i>Navrhované akce Detail</i>	<i>Plán 1 Příprava / Pilotní studie</i>	<i>Plán 2 Implementace</i>	<i>Zodpovědný tým</i>	<i>Ukazatel(e) / Cíle</i>
1	Systém rolí (systemizace) Role System (Role systemization)	Zavedení fakultního systému rolí (systemizace rolí) , včetně souvisejících popisů pracovních pozic a kompetenčních modelů, jako základního pilíře životního cyklu zaměstnance, s využitím evropské kategorizace výzkumných pozic (European Framework for Research Careers), která stanovuje hlavní kompetence pro každý ze čtyř výzkumných profilů (R1 - R4). Nový fakultní systém rolí umožní: * Transparentní a formalizovaný výběr a nábor kandidátů. * Strukturované hodnocení výkonu zaměstnanců zařazených do pozic/rolí. * Školení a rozvoj zaměstnanců dle potřeb jednotlivých rolí. * Zvážit přidání další úrovně liniového vedení do organizační struktury ústavů – úrovně vedoucích oddělení.	31.5.2019	30.09.2020	* HR Award tým * Personální oddělení * Pracovní skupina HR Award (ředitelé ústavů)	[odkaz na web], [% pozic s vytvořenými popisy práce]
2	Kariérní řád Career Code	Vytvoření Kariérního řádu fakulty, který bude postaven na novém fakultním systému rolí a který jednotlivým ústavům ponechá prostor na jejich specifika (v podobě ústavních operačních dokumentů). Nový kariérní řád bude obsahovat: * Modely kariérního rozvoje (kariérní cesty), prezentované na kariérní stránce. Na tuto sekci kariérní stránky bude také odkaz z textu nabídky volné pracovní pozice. * Pravidla pro poskytování pracovních smluv na dobu neurčitou, a cíl poskytovat nejdelší možnou dobu pro pracovní smlouvy na dobu určitou (3 roky), se zohledněním podmínek financování projektů. * Prvky povinné mobility. * Vytvoření role poradce v oblasti kariéry a kariérního rozvoje. * Specifikace pedagogických i výzkumných kompetencí pro individuální pracovní pozice/role.	31.5.2019	30.09.2020	* HR Award tým * Personální oddělení * Pracovní skupina HR Award (ředitelé ústavů)	[odkaz na web], [% pozic s vytvořenými cestami kariérního postupu]
3	Systém hodnocení výkonu zaměstnanců Employee Evaluation/Appraisal System	Zavedení nového fakultního systému hodnocení zaměstnanců , obsahujícího: * Rámec pro stanovení individuálních výkonových cílů pracovníků – propagace vědy ve společnosti, cíle v oblasti výzkumu a výuky, cíle v oblasti vedení lidí (leadershipu) a mentoringu atd. * Hodnocení výkonu pracovníků z hlediska naplnění stanovených cílů. * Přítomnost mezinárodních hodnotitelů pro hodnocení seniorních výzkumných pracovníků. * Stanovení pravidel pro motivační bonusy (pohyblivá složka mzdy).	31.5.2019	30.09.2020	* HR Award tým * Personální oddělení * Pracovní skupina HR Award (ředitelé ústavů)	[proces na fakultě vytvořen], [# zaměstnanců hodnocených dle stanovených cílů]
4	Řád výběrového řízení fakulty OTM-Recruitment Policy	Vytvoření a implementace směrnice pro nábor – fakultní řád výběrového řízení upravující přijímání akademických i neakademických zaměstnanců se zohledněním principů Kodexu nábory výzkumných pracovníků, zahrnující: * Specifikaci odpovědností za proces nábory 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. * Konceptce interního nábory. * Zveřejnění řádu výběrového řízení prostřednictvím fakultního komunikačního systému.	31.5.2019	30.09.2020	* Personální oddělení * HR Award tým * Pracovní skupina HR Award (ředitelé ústavů)	[odkaz na web], [datum poslední aktualizace], [# informovaných zaměstnanců]

5	Proces výběrového řízení OTM-Recruitment Process (Guidelines)	Návrh a implementace procesu výběrového řízení (se zohledněním principů Kodexu nábory výzkumných pracovníků, OTM-Recruitment Process Guidelines), včetně praktické metodiky v následujících oblastech: * Podrobný popis procesu nábory. * 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.	31.5.2019	30.09.20	* HR Award tým * Personální oddělení * Pracovní skupina HR Award (ředitelé ústavů)	[odkaz na web], [datum poslední aktualizace], [# informovaných zaměstnanců], [seznam kanálů pro inzerování pozic], [webový odkaz Euraxess], [zpětná vazba vedoucího pracovníka], [# informovaných uchazečů o zaměstnání], [zpětná vazba úspěšného kandidáta]
6	Používání angličtiny Usage of English	Překlad všech relevantních fakultních a univerzitních dokumentů, webových stránek a povinných školení pro zaměstnance do angličtiny . Od ledna 2019 bude komunikace fakulty se zaměstnanci probíhat v českém a anglickém jazyce , totéž platí pro všechny nové oficiální relevantní dokumenty. Relevantní fakultní dokumenty vzniklé před tímto datem budou postupně přeloženy.	01.01.2019	30.09.23	* HR Award tým	[% dokumentů v angličtině], [% školení v angličtině]
7	Etický kodex Code of Ethics	Vytvoření Etického kodexu fakulty, vycházejícího z etického kodexu univerzity, respektujícího principy strategie řízení lidských zdrojů v oblasti výzkumu, HRS4R.	01.09.2018	31.12.18	* Právní tým	[odkaz na web], [# informovaných zaměstnanců]
8	Proces adaptace nových zaměstnanců Onboarding Process	Implementace procesu adaptace nových zaměstnanců (Onboarding) jako fáze následující výběr a nábor zaměstnance, včetně: * Vytvoření příručky pro nové zaměstnance. * Školení nových zaměstnanců v etických a profesních aspektech výzkumu, práv duševního vlastnictví a BOZP. * Přidělení oficiálního mentora nově přichozím zaměstnancům a s tím související činnosti. * Zavedení mechanismu pro získávání zpětné vazby od nových zaměstnanců/vedoucích pracovníků přijímajících nového zaměstnance.		30.06.2020	* Personální oddělení * HR Award tým * Pracovní skupina HR Award (ředitelé ústavů)	[# proškolených nových zaměstnanců], [zpětná vazba úspěšného kandidáta po prvních 12 měsících], [# počet zaměstnanců odcházejících z pracovního poměru v průběhu prvních 12 měsíců], [# zaměstnanců odcházejících kvůli neuspokojivému výkonu], [zpětná vazba ve výstupním dotazníku]
9	Periodická školení v oblasti etických a profesních aspektů výzkumu Refresher Training for ethical and professional principles	Zavedení periodických školení v oblasti etických a profesních aspektů výzkumu, práv duševního vlastnictví a BOZP.		31.12.2021	* Personální oddělení * HR Award tým	[# proškolených zaměstnanců]
10	eLearning eLearning Tool	Implementace eLearningu - nástroje pro elektronické školení, umožňujícího provádění vstupních školení pro nováčky i periodických školení.		30.09.2020	* Personální oddělení * HR Award tým * Fakultní IT tým * Univerzitní IT tým	[# proškolených zaměstnanců], [odkaz na web]
11	Dokumentace a školení BOZP Health and Safety training and documentation process	Implementace procesu pro školení a dokumentaci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) .		31.12.2019	* Fakultní BOZP tým * Právní tým * Pracovní skupina HR Award (ředitelé ústavů)	[odkaz na web], [# proškolených zaměstnanců]
12	Proces informační bezpečnosti Information Security process	Implementace procesu informační bezpečnosti na fakultě - správa dat, jejich zálohování a zabezpečení IT systémů.		30.06.2021	* Fakultní IT tým * HR Award tým * Právní tým	[odkaz na web], [# informovaných zaměstnanců]

13	Interní komunikace Improvement of Internal Communication	Zlepšení interní komunikace na fakultě: * Zavedení fakultního intranetu , portálu podpory administrativních procesů, sekce personální péče o zaměstnance (My HR) a sekce administrace projektů, včetně: - Interní kariérní stránky , obsahující základní rady pro kariérní rozvoj, důležité informace a odkazy na Kariérní centrum MU, seznam volných pracovních pozic na fakultě a také odkazy na externí výzkumné příležitosti inzerované na portálu Researchjobs.cz aj. - Sekce s nabídkou školení, jejichž účelem je rozvoj kompetencí výzkumných pracovníků. * Zavedení pravidelného fakultního newsletteru , přinášejícího důležité informace a novinky, informace týkající se strategických cílů a také sekci „Úspěšné ženy vědkyně“. * 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.	30.09.2022	* HR Award tým * Personální oddělení * Fakultní PR tým * Dohlížecí komise HR Award (kolegium děkana)	[odkaz na web], [# informovaných zaměstnanců]
14	Externí komunikace Improvement of External Communication	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 vědkyně“ aj. * Vytvoření komunikačního plánu fakulty, včetně plánu akcí propagace vědy pro veřejnost.	31.12.2019	* Fakultní PR tým * HR Award tým * Dohlížecí komise HR Award (kolegium děkana)	[odkaz na web], [návštěvnost webu]
15	Koncepce odborného vedení mladých výzkumných pracovníků Educational concept for Early stage researchers – Ph.D. students and Postdoctoral research fellows	15. Zavedení koncepce odborného vedení mladých výzkumných pracovníků (v rané fázi jejich vědecké kariéry, early stage researchers) – Ph.D. studentů a postdoktorských výzkumných pracovníků: * Výzkumní pracovníci postdoktorských programů (postdoc) : Rozvoj ucelené interní koncepce pro nábor, adaptaci a kariérní rozvoj postdoktorských výzkumných pracovníků se zaměřením na nově příchozí či zahraniční výzkumné pracovníky (specializovaná webová stránka, informační leták, školení) * Ph.D. studenti (doktorandi) : Vytvoření a zavedení koncepce pro vzdělávání, mentoringové programy a osobní rozvoj doktorských studentů (Škola pro doktorandy); příprava příručky pro doktorské studenty, jejich školitele, vedoucí doktorských programů a další zúčastněné strany; školení a podpora dalšího rozvoje kariéry po získání doktorského titulu, včetně kurzu pro psaní odborných publikací.	31.12.2022	* HR Award tým * Proděkan pro vědu, výzkum, zahraniční styky a doktorské studium PĚF * Pracovní skupina HR Award (ředitelé ústavů)	[odkaz na web], [leták], [# proškolených doktorských studentů],
16	Ombudsman	Vytvoření role a procesu fakultního ochránce práv (Ombudsman), jako nezávislé cesty pro podávání podnětů a řešení případných etických nebo diskriminačních otázek, stížností a sporů a zároveň poradenství v oblasti diversity (genderové i jiné), jako doplnění ke stávajícím nástrojům univerzity.	30.06.2021	* Právní oddělení * Personální oddělení * HR Award tým * Dohlížecí komise HR Award (kolegium děkana)	[odkaz na web], [# vyřešených stížností], [# informovaných zaměstnanců]
17	Rozvoj znalostí a kompetencí pro podpůrný (obslužný) personál Competency Building for support staff	Rozvoj znalostí a kompetencí pro podpůrný (obslužný) personál : * Úvodní i periodické školení procesu nábora a moderních technik nábora, včetně využívání sociálních sítí a aktivního vyhledávání kandidátů. Zvážit také zavedení školení formou e-learningu. * Podpora schopnosti poskytovat služby v angličtině – rozšíření nabídky kurzů angličtiny, zaměřených na konverzaci a odbornou terminologii. * Školení měkkých dovedností v oblasti kulturní a genderové diversity a generačních specifik. * Školení pro pokročilou personální práci a strategie – práce s talentem (Talent Management), budování značky zaměstnavatele (Employer branding), analytiky a reportingu (např. sledování nákladů na nábor, efektivita nábora aj.). * Rozšíření stávajících IS/IT nástrojů a aplikací.	30.06.2022	* HR Award tým * Personální oddělení * Pracovní skupina HR Award (ředitelé ústavů)	[# proškolených zaměstnanců], [výsledné hodnocení z průzkumu spokojenosti zaměstnanců]

18	Rozvoj znalostí a kompetencí pro pro vedoucí a seniorní výzkumné pracovníky Competency Building for senior reserchers	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 lidsky zralými lektory, kteří budou seniorním vědcům důstojnými a respektovanými partnery. * HR minimum pro vedoucí pracovníky a seniorní výzkumné pracovníky (HR Akademie).		30.06.2022	* HR Award tým * Personální oddělení * Pracovní skupina HR Award (ředitelé ústavů) * Využití externích trenérů	[# proškolených zaměstnanců], [výsledné hodnocení z průzkumu spokojenosti zaměstnanců]
19	Revize a optimalizace univerzitních IS/IT nástrojů a aplikací Review and adjustment of existing university IS/IT tools	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 plně využívání jeho funkcí (např. sběr dat pro reporting, automatická odpověď kandidátům aj.) * 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.		30.09.2022	* HR Award tým * Personální oddělení * Fakultní IT tým * Univerzitní IT team	[odkaz na web], [% procesu náboru pokryté IT aplikací], [# inzerovaných pracovních pozic], [zpětná vazba vedoucího přijímajícího nového pracovníka], [# informovaných uchazečů], [# optimalizovaných IT aplikací]
20	Průzkum spokojenosti zaměstnanců Employee Satisfaction Survey	Provedení průzkumu spokojenosti zaměstnanců fakulty (Employee Satisfaction Survey), který bude anonymní, zaměřený na principy Charty a Kodexu výzkumného pracovníka, zejména na oblast pracovních podmínek a vedení. Výsledky budou zpřístupněny na fakultní úrovni a projednány na úrovni zástupců výzkumných pracovníků fakulty (Researchers Focus Group).		30.06.2023	* HR Award tým * Personální oddělení * Fakultní IT tým * Univerzitní IT team * Pracovní skupina HR Award (ředitelé ústavů)	[% účasti na průzkumu]
21	Pravidla pro organizaci pracovní doby Working Time Rules	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).		30.06.2021	* Personální oddělení * HR Award tým * Právní tým * Pracovní skupina HR Award (ředitelé ústavů) * Dohlížecí komise HR Award (kolegium děkana)	[odkaz na web], [# informovaných zaměstnanců]
22	Akce na podporu žen vědkyň Gender Sensitization Actions	Zavedení akcí na podporu žen ve vědě , např. kampaň „Úspěšné ženy vědkyně“. Navázání spolupráce s Národním kontaktním centrem pro gender a vědu, Sociologický ústav Akademie věd ČR [www.genderaveda.cz].		30.09.2022	* HR Award tým * Fakultní PR tým * Právní tým	[odkaz na web], [# akcí]
23	Metodika pro školení a rozvoj Training and Development Guidelines	Vytvoření fakultní metodiky pro školení a rozvoj , včetně popisu procesu pro fakultu i ústavy.		31.12.2021	* HR Award tým * Právní tým * Pracovní skupina HR Award (ředitelé ústavů)	[odkaz na web], [# informovaných zaměstnanců]