

TEMPLATE 4: AKČNÍ PLÁN

Identifikační číslo: 2021CZ600558

Hodnocená organizace: Farmaceutická fakulta Masarykovy univerzity

Kontakt za organizaci: Kateřina Listopadová, HR Award manažer, listopadovak@pharm.muni.cz

DATUM PODÁNÍ: 2/5/2022

1. INFORMACE O ORGANIZACI

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

ZAMĚSTNANCI A STUDENTI	FTE
<i>Celkový počet výzkumných pracovníků = zaměstnanci, držitelé stipendií, PhD. studenti, kteří se podílejí na výzkumu na plný nebo částečný úvazek</i>	56,25*
<i>Z toho mezinárodní (tj. cizí státní příslušnosti)</i>	0,5*
<i>Z toho financování externě (tj. pro koho je organizace hostitelskou organizací)</i>	0*
<i>Z toho žen</i>	28*
<i>Z toho výzkumných pracovníků ve fázi R3 nebo R4 (= výzkumníci s velkou mírou autonomie, obvykle zastávající status hlavního řešitele nebo profesora)</i>	18,2 (docent, profesor) *
<i>Z toho ve fázi R2 = ve většině organizací odpovídajících postdoktorandské úrovni</i>	26,15 (odborný asistent) *
<i>Z toho je stupeň R1 = ve většině organizací odpovídajících doktorandské úrovni</i>	6,9 (asistent)*
<i>Celkový počet studentů (je-li to relevantní)</i>	732
<i>Celkový počet zaměstnanců (včetně vedoucích, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků)</i>	93,2*
FINANCOVÁNÍ VÝZKUMU (údaje za poslední fiskální rok)	€
<i>Celkový roční rozpočet organizace</i>	4875357,97
<i>Roční přímé/vládní financování organizace (určené pro výzkum)</i>	828749,18
<i>Roční soutěžní vládní financování (určené pro výzkum, získané v konkurenci/soutěži s jinými organizacemi – včetně finančních prostředků ze strany EU)</i>	272186,48
<i>Roční financování ze soukromých nevládních zdrojů určené na výzkum</i>	7510,56
ORGANIZAČNÍ PROFIL (velmi stručný popis vaší organizace, max. 100 slov)	
Farmaceutická fakulta, založená v r. 1952 v Brně, uskutečňuje univerzitní vzdělávání, výzkum a odbornou činnost v oboru farmacie. V r. 1960 byla přesunuta do Bratislavy, v r. 1991 se jako součást Veterinární a farmaceutické univerzity vrátila do Brna. Od r. 2020 je pod správou Masarykovy univerzity. Organizačně se člení na děkanát, ústavy a účelová zařízení. Nabízí magisterské i doktorské studium, prezenční výuka probíhá v podobě přednášek, seminářů, praktických cvičení a řízené praxe. V průběhu studia získají studenti znalosti o léčivech, léčivých přípravcích, jejich technologickém zpracování a účincích léčiv. Fakulta rovněž nabízí možnost magisterského studia v anglickém jazyce a celoživotní vzdělávání.	

2. SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY SOUČASNÉ PRAXE:

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

Oblast Charty a Kodexu	SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY
Etické a profesní aspekty	<p>Silné stránky:</p> <p>Dodržování etických zásad je ošetřeno Etickým kodexem Masarykovy univerzity. Svoboda výzkumu, profesionální přístup a řádné postupy v oblasti výzkumu jsou stanoveny v národní legislativě a vnitřních předpisech.</p> <p>Výzkumní pracovníci Farmaceutické fakulty se řídí Etickým kodexem, je zaručena svoboda výzkumu, jsou dodržovány etické zásady. Výzkumníci jsou povzbuzováni k diseminaci výsledků jejich práce, např. poskytováním služeb Centra pro transfer technologií. Farmaceutická fakulta podporuje bezplatný a neomezený přístup k vědeckým výsledkům. Aktuálně je na univerzitě realizován projekt Open Science MUNI, jehož cílem je definovat univerzitní strategii otevřeného přístupu k výzkumným datům a vědeckým publikacím.</p> <p>Slabé stránky:</p> <p>Adaptační proces není pojímán komplexně – zaškolení není pevně nastaveno, chybí adaptační manuál. Byly identifikovány nedostatky v seznamování výzkumníků se strategickými dokumenty (např. Etický kodex Masarykovy univerzity, Dobrá praxe vědeckého publikování Masarykovy univerzity, Strategické cíle a plánovaná opatření Farmaceutické fakulty). Profesní zodpovědnost není koncepčně rozvíjena, chybí proškolení v problematice duševního vlastnictví, spoluautorství a plagiátorství. Výzkumné výsledky pracovníků fakulty nejsou dostatečně propagovány a zviditelňovány, nejsou účinně využívány sociální sítě. Výzkumní pracovníci nejsou dostatečně informováni o možnostech využití podpůrných služeb marketingového oddělení při šíření výzkumných výsledků, mobilita zaměstnanců není systematicky podporována. Chybí výraznější podpora popularizace vědy a výzkumu. Není k dispozici anglická verze příslušných interních dokumentů a webových sekcí.</p>
Nábor a výběr	<p>Silné stránky:</p> <p>Oblast náboru a výběru nových zaměstnanců Farmaceutické fakulty je zčásti ukotvena v Řádu výběrového řízení Masarykovy univerzity. Volné</p>

	<p>pracovní pozice jsou zveřejňovány na webových stránkách univerzity, některé pozice navíc i na dalších webových portálech, např. www.jobs.cz, www.euraxess.cz. Pozice výzkumných pracovníků jsou inzerovány kromě češtiny rovněž v anglickém jazyce.</p> <p>Slabé stránky:</p> <p>Chybí propracovaná interní metodika výběrového řízení. Členové výběrových komisí nejsou systematicky proškolení v problematice výběru zaměstnanců, chybí specifikace požadavků na odbornost, kompetence a genderovou vyváženost výběrových komisí. Nejsou stanovena hodnotící kritéria uchazečů ani systém kontroly kvality náboru, nejsou specifikovány podmínky kariérních přestávek kandidátů ani uznávání zkušeností s mobilitou. Stávající zaměstnanci nejsou dostatečně informováni o probíhajících výběrových řízeních, pro inzerce volných pozic nejsou využívány sociální sítě. V inzerátech chybí popis možností kariérního rozvoje, uchazeči nejsou při pozvání na výběrové řízení informováni o formě výběrového řízení a jeho časové náročnosti. Neúspěšní kandidáti obdrží po pohovoru vždy zpětnou vazbu, nejsou však informováni o silných a slabých stránkách své kandidatury.</p>
<p>Pracovní podmínky a sociální zabezpečení</p>	<p>Silné stránky:</p> <p>Všichni výzkumní pracovníci Farmaceutické fakulty jsou uznáváni jako profesionálové, je stejně přístupováno k ženám i mužům (zohledňována je především dosažená kvalifikace a praxe v oboru). Zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou mají srovnatelné podmínky jako zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou. Pro svou práci jsou zaměstnanci vybaveni potřebnými prostředky, proškoleni v oblasti BOZP a PO, seznámeni s interními předpisy a pracovními postupy. Pracovníci mohou využívat nástroje flexibilní pracovní doby. Sociální oblast ošetřuje Kolektivní smlouva v návaznosti na Zákoník práce. Pro oblast mobility nabízí fakulta zaměstnancům podporu ze strany Oddělení pro mezinárodní vztahy a internacionalizaci.</p> <p>Slabé stránky:</p> <p>Informace o pracovních podmínkách nejsou snadno dohledatelné, novým zaměstnancům nejsou systematicky předávány informace, chybí adaptační manuál. Pracovníci nemají dostatečné povědomí o pravidlech a možnostech financování (např. pravidla pro udělování osobních odměn a bonusů). Zaměstnanci nejsou dostatečně informováni o možnostech podpory Odboru výzkumu Masarykovy univerzity při podávání grantů či interní grantové agentury GAMU ani o podmínkách mobility. Juniorní výzkumníci vnímají nedostatečnou finanční podporu jejich výzkumu. Zaměstnanci nejsou systematicky proškolení v oblasti duševního vlastnictví a spoluautorství. Pracovníci nejsou dostatečně</p>

	<p>obeznámeni s možností čerpání Sabbatical leave, jež je však obtížné realizovat z důvodu nutnosti zajištění výuky. Někteří výzkumníci postrádají příležitosti pro networking.</p>
<p>Vzdělávání a rozvoj</p>	<p>Silné stránky:</p> <p>Všichni zaměstnanci mají příležitost k soustavnému rozvoji svých dovedností a schopností. Při nástupu do práce jsou proškoleni v oblasti BOZP a PO a dále periodicky v zákonem stanovené lhůtě. Laboratorní pracovníci jsou navíc seznámeni s provozním řádem laboratoří. Odborné vzdělávání výzkumných pracovníků zajišťuje Institut celoživotního vzdělávání, tyto kurzy jsou určeny i pro odbornou veřejnost. V případě potřeby jiných kurzů se zaměstnanci obrací na personální oddělení, které doporučí vhodného externího poskytovatele.</p> <p>Interní lektori jsou nominováni na základě své odbornosti, poté jsou schváleni děkanem fakulty, popřípadě přednostou příslušného ústavu.</p> <p>Slabé stránky:</p> <p>Kariérní rozvoj a další vzdělávání není na Farmaceutické fakultě systémově pojímáno. Chybí ucelený koncepční systém rozvoje kariéry, který by reflektoval potřeby zaměstnanců i celé fakulty. O vhodnosti vzdělávacího programu rozhoduje přímý nadřízený, toto posuzování není systémově ošetřeno. Oblast kariérního rozvoje není provázána s hodnocením ani odměňováním. Není poskytována systematická podpora výzkumným pracovníkům pro jejich profesní rozvoj. Pracovníci nejsou systémově připravováni pro činnosti spojené s výukou. Chybí příležitosti pro networking napříč ústavu Farmaceutické fakulty a Masarykovy univerzity.</p> <p>Ústavy mají plochou organizační strukturu, výzkumní pracovníci spadají přímo pod přednosty ústavu, vedoucí pracovníci tak nemají adekvátní čas na vedení začínajících vědeckých pracovníků. Dohlížející osoby nejsou systematicky proškoleny v oblasti vedení výzkumníků, chybí systémový přístup ke vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti vedení zaměstnanců. Po ukončení doktorského studia není dále upraveno nastavení vztahů s dohlížejícími osobami – mladí výzkumníci se necítí být dostatečně podporováni, chybí jim dohlížející osoba, která by je systematicky vedla. Není definována pozice poradce, na kterého by se výzkumní pracovníci na počátku své kariéry mohli obracet v otázkách týkajících se výkonu pracovních povinností.</p>

3. AKCE

Akční plán a strategie HRS4R musí být zveřejněny na snadno přístupném místě na webových stránkách organizace.

Uveďte prosím odkaz na specializované webové stránky věnované personální strategii organizace:

*URL: <https://www.pharm.muni.cz/o-nas/hrs4rhr-award>

Vyplňte prosím souhrnný seznam všech jednotlivých opatření, která mají být provedena v HRS4R vaší organizace, aby se vyřešily slabé nebo silné stránky zjištěné v GAP analýze:

Navrhovaná opatření	Gap principy	Načasování (alespoň podle čtvrtletí/semestru)	Odpovědná jednotka	Indikátory/Cíle
1. Standardizace náboru a výběru				
<p>Bude vytvořena interní metodika výběrového řízení, reflektující OTM-R politiku. Dokument bude specifikovat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Všechny fáze procesu náboru a výběru pracovníků, vč. stanovení přesných pravidel pro jednotlivé fáze (např. proces ustavení komise či informování o možnostech kariérního rozvoje v textu inzerátu) • Pokyny a doporučení zapojeným osobám, včetně standardizovaných formulářů a šablon • Požadavky na odbornost, kompetence a genderovou vyváženost výběrových komisí • Proces posuzování odborných kompetencí, znalostí a zkušeností uchazečů, např. posuzování kariérních přestávek uchazečů, uznávání kvalifikace či zkušeností s mobilitou (vč. virtuální mobility) • Požadavek genderové vyváženosti v rámci jednotlivých pozic • Formu zpětné vazby pro uchazeče po skončení výběrového řízení (např. uvedení slabých a silných stránek) 	10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 27, 29	Q4/2023	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií	Dokument

<ul style="list-style-type: none"> • Systém kontroly kvality nábory • Postup řešení stížností. 				
Pracovníci, kteří jsou zapojeni do náborového procesu, budou systematicky proškolení. Součástí bude e-learning.	12, 13, 14, 15, 16, 17, 27, 29	Q3/2023	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení	Počet proškolených pracovníků e-learning
Sociální síť LinkedIn, Facebook a ResearchGate začnou být využívány pro inzerci volných pracovních pozic.	12, 13, 14, 15	Q2/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Manažer vnějších vztahů a marketingu	Webový odkaz
Stávající zaměstnanci budou informováni o volných pracovních pozicích.	12, 13, 14, 15	Q2/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení	Webový odkaz
Bude zaveden systém kontroly kvality nábory (pozn.: v tomto 6bodě se objevila chyba v překladu, který pro nás prováděla externí překladatelská agentura. Nebyla míněna kontrola kvality procesu výběru, nýbrž kontrola kvality procesu nábory).	12, 13, 14, 15	Q2/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení	Dokument (tabulka)
2. Optimalizace adaptačního procesu				
Bude připraveno vstupní školení pro nové zaměstnance, které seznámí s: <ul style="list-style-type: none"> • Pracovními podmínkami, vč. odměňování • Problematikou profesní zodpovědnosti, duševního vlastnictví a spoluautorství • Problematikou šíření výsledků výzkumu, vč. možností marketingové podpory • Problematikou financování výzkumu • Problematikou vztahů s dohlížejícími osobami – dohledu, mentoringu a supervize • Problematikou mobility, vč. virtuální mobility • Oblastí IT bezpečnosti a ochrany dat • Problematikou účasti v rozhodovacích procesech • Problematikou stížností. 	3, 5, 8, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 40	Q4/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Manažer pro mezinárodní vztahy Správce ICT	Počet proškolených pracovníků e-learning
Noví zaměstnanci budou při nástupu do práce seznámeni se strategickými dokumenty, jako je Etický kodex MU či	1, 2, 6, 7, 10, 35, 36, 37	Q2/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení	Počet seznámených pracovníků Webový odkaz

<i>Dobrá praxe vědeckého publikování.</i>				
<p><i>Pro nově nastoupivší zaměstnance bude vytvořen adaptační manuál, který bude specifikovat:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Pracovní podmínky (např. docházku, odměňování)</i> • <i>Problematiku duševního vlastnictví a spoluautorství</i> • <i>Problematiku šíření výsledků výzkumu, vč. možností marketingové podpory</i> • <i>Problematiku financování výzkumu</i> • <i>Problematiku stížností</i> • <i>Problematiku vztahů s dohlížejícími osobami – dohledu, mentoringu a supervize</i> • <i>Problematiku mobility, vč. virtuální mobility</i> • <i>Problematiku účasti v rozhodovacích procesech</i> • <i>Oblast IT bezpečnosti a ochrany dat</i> • <i>Možnosti financování výzkumů.</i> 	8, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 40	Q4/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Manažer pro mezinárodní vztahy Správce ICT	Adaptační manuál
3. Optimalizace procesu hodnocení				
<p><i>Bude vytvořena interní metodika hodnocení, která bude specifikovat:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Hodnotící kritéria</i> • <i>Způsob jejich vyhodnocování</i> • <i>Provázanost s oblastí kariérního rozvoje, vč. vyhodnocení efektivnosti profesního rozvoje</i> • <i>Provázanost s odměňováním.</i> 	11, 26, 28, 38, 39	Q2/2023	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení	Dokument Počet hodnocených pracovníků
<p><i>Vedoucí (seniorní) pracovníci budou systematicky proškolení v tom, jak hodnotit své podřízené.</i></p>	11	Q2/2023	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení	Počet proškolených pracovníků e-learning
4. Nastavení systému vzdělávání a rozvoje				
<p><i>Formou interního dokumentu bude nastaven systém vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. Dokument bude specifikovat:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jak provádět analýzu vzdělávacích a rozvojových potřeb zaměstnanců i fakulty.</i> • <i>Jak na jejich základě tvořit rozvojové plány.</i> • <i>Jak ve spojení hodnocením posuzovat</i> 	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 25, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	Q4/2023	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Manažer pro mezinárodní vztahy	Dokument

<p>profesní vývoj pracovníka.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dále zde budou popsány: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mentoring ➤ Mobilita zaměstnanců ➤ Interní lektorství ➤ Kritéria schvalování vzdělávací akce/programu nadřízeným pracovníkem. 			Vedoucí Institutu celoživotního vzdělávání	
Budou vytvořeny rozvojové plány, reflektující kariérní postup zaměstnance.	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 25, 28, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	Q4/2023	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Vedoucí Institutu celoživotního vzdělávání	Dokument
Vedoucí pracovníci budou systematicky rozvíjeni v oblasti vedení zaměstnanců (rozvoj manažerských a pedagogických dovedností).	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	Q4/2023	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Vedoucí Institutu celoživotního vzdělávání	Počet proškolených pracovníků e-learning
Dohlížející osoby obdrží systematickou podporu v oblasti vedení výzkumných pracovníků.	28, 36, 38, 40	Q4/2023	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Vedoucí Institutu celoživotního vzdělávání	Počet proškolených pracovníků e-learning
Výzkumní pracovníci (obzvláště R1 a R2) budou systematicky rozvíjeni v oblasti akademického psaní.	8, 9	Q4/2023	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Vedoucí Institutu celoživotního vzdělávání	Počet proškolených pracovníků e-learning
Výzkumní pracovníci budou systematicky seznamováni se strategickými záměry a cíli Farmaceutické fakulty.	4, 9	Q2/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro vnější vztahy, strategii a rozvoj	Počet seznámených pracovníků Webový odkaz
Výzkumní pracovníci budou systematicky proškolení v problematice šíření výsledků výzkumu, vč. možností marketingové podpory	8	Q3/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení	Počet proškolených pracovníků e-learning

<i>(např. v oblasti grafického designu).</i>			<i>Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Vedoucí Institutu celoživotního vzdělávání Manažer vnějších vztahů a marketingu</i>	
<i>Výzkumní pracovníci budou systematicky proškolení v problematice profesní zodpovědnosti.</i>	31, 32	Q3/2022	<i>HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Vedoucí Institutu celoživotního vzdělávání</i>	<i>Počet proškolených pracovníků e-learning</i>
<i>Zaměstnanci budou informováni o relevantních novinkách v oblasti BOZP a PO a GDPR.</i>	7	Q2/2022	<i>HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Manažer krizového řízení, BOZP a PO</i>	<i>Počet seznámených pracovníků</i>
<i>Stávající zaměstnanci budou proškoleni v problematice:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Stížností • Odvolání výzkumných pracovníků • Účasti v rozhodovacích procesech • Vztahů s dohlížejícími osobami – dohledu, mentoringu a supervize. 	34, 35, 36, 37, 40	Q4/2022	<i>HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Vedoucí Institutu celoživotního vzdělávání</i>	<i>Počet proškolených pracovníků e-learning</i>
<i>Fakulta pořídí software pro tvorbu výukových materiálů. Uživatelům bude poskytnut přehledný a srozumitelný manuál, zároveň budou v jeho používání proškoleni.</i>	33, 38, 39	Q2/2022	<i>HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Správce ICT</i>	<i>Počet proškolených pracovníků Manuál e-learning</i>
<i>Vzdělávací akce budou hodnoceny účastníky školení.</i>	38, 39	Q2/2022	<i>HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Vedoucí Institutu celoživotního vzdělávání</i>	<i>Hodnotící formulář Počet hodnotících pracovníků</i>
<i>Pro zaměstnance bude připraveno školení v oblasti nabídky služeb interní grantové agentury GAMU. Zároveň bude vytvořen e-learning.</i>	23	Q3/2022	<i>HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Vedoucí Institutu celoživotního vzdělávání</i>	<i>Počet proškolených pracovníků e-learning</i>

5. Podpora etického chování a profesní zodpovědnosti				
Bude systematicky zvyšováno povědomí zaměstnanců o obsahu Etického kodexu a Dobré praxe vědeckého publikování.	1, 2, 6, 7, 10, 31, 32	Q2/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií	Počet proškolených pracovníků e-learning
Noví zaměstnanci budou seznámeni s Etickým kodexem MU a s Dobrou praxí vědeckého publikování při jejich nástupu do práce.	1, 2, 6, 7, 10, 26, 31, 32, 35, 36, 37	Q2/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení	Počet seznámených pracovníků Webový odkaz
Bude koncepčně pojata problematika duševního vlastnictví, spoluautorství a plagiátorství.	3, 5, 31, 32	Q3/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií	Adaptační manuál Počet proškolených pracovníků e-learning
Vstupní školení bude zahrnovat problematiku profesní zodpovědnosti a etického chování.	31, 32	Q3/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií	Počet proškolených pracovníků e-learning Adaptační manuál.
Školení pro výzkumné pracovníky bude zahrnovat problematiku profesní zodpovědnosti a etického chování.	31, 32	Q3/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií	Počet proškolených pracovníků e-learning
Výzkumní pracovníci budou systematicky proškolení v problematice šíření výsledků výzkumu, vč. možností marketingové podpory (např. v oblasti grafického designu).	8, 9	Q3/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Manažer vnějších vztahů a marketingu	Počet proškolených pracovníků e-learning
6. Poskytování odborného poradenství				
Formou interního dokumentu bude nastaven systém odborného poradenství a pomoci při hledání zaměstnání (např. při tvorbě životopisu).	30	Q2/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení	Dokument
7. Definování pozice postdoktoranda				
Formou interního dokumentu bude definována kategorie výzkumných pracovníků s postdoktorandským	21	Q2/2023	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské	Dokument Počet postdoktorandů

<p>statusem. Dokument stanoví:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Kompetence (tj. specifické vědomosti, schopnosti a dovednosti potřebné pro úspěšný výkon role postdoktoranda)</i> • <i>Pravidla pro nábor</i> • <i>Cíle jmenování</i> • <i>Plán profesního rozvoje</i> • <i>Povinnosti.</i> 			<p>studium a transfer technologií</p>	
8. Podpora juniorních výzkumníků				
<p>Zvýšení finanční podpory výzkumu juniorních pracovníků.</p>	26, 36	Q1/2024	<p>HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Tajemnice</p>	<p>Počet realizovaných výzkumných projektů</p>
<p>Dohlížející osoby obdrží systematickou podporu v oblasti vedení výzkumných pracovníků.</p>	28, 29, 36, 38, 40	Q4/2023	<p>HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Vedoucí Institutu celoživotního vzdělávání</p>	<p>Počet proškolených zaměstnanců e-learning</p>
<p>Juniorním výzkumníkům budou systematicky poskytovány informace ze strany Oddělení pro mezinárodní vztahy a internacionalizaci.</p>	29	Q2/2022	<p>HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Manažer pro mezinárodní vztahy</p>	<p>Počet proškolených zaměstnanců e-learning Webový odkaz</p>
<p>Výzkumní pracovníci (obzvláště R1 a R2) budou systematicky rozvíjeni v dovednosti akademického psaní.</p>	8	Q4/2023	<p>HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Vedoucí Institutu celoživotního vzdělávání</p>	<p>Počet proškolených zaměstnanců e-learning</p>
<p>Výzkumní pracovníci budou systematicky proškolení v problematice šíření výsledků výzkumu, vč. možnosti marketingové podpory (např. v oblasti grafického designu).</p>	8, 9	Q3/2022	<p>HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Manažer vnějších vztahů a marketingu</p>	<p>Počet proškolených zaměstnanců e-learning</p>

9. Podpora networkingu				
Budou naplánovány a realizovány aktivity za účelem posílení networkingu.	23, 38	Q1/2024	HR Award tým Proděkan pro vnější vztahy, strategii a rozvoj	Aktivity
Bude vytvořen sdílený prostor, kde by se mladí výzkumníci mohli neformálně setkávat za účelem navázání spolupráce.	23, 38	Q1/2024	HR Award tým Proděkan pro vnější vztahy, strategii a rozvoj	Sdílený prostor
10. Podpora popularizace vědy a výzkumu				
Budou navrženy a realizovány aktivity za účelem popularizace vědy a výzkumu, např. série odborných přednášek pro veřejnost.	9	Q1/2024	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro vnější vztahy, strategii a rozvoj Manažer vnějších vztahů a marketingu Vedoucí Institutu celoživotního vzdělávání	Aktivity Webový odkaz
Fakulta bude prezentovat svou činnost na sociálních sítích, vč. aktivní účasti v odborných skupinách.	9	Q2/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro vnější vztahy, strategii a rozvoj Manažer vnějších vztahů a marketingu	Webový odkaz
Výzkumné výsledky zaměstnanců Farmaceutické fakulty budou efektivněji propagovány a zviditelněny.	8, 9	Q3/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro vnější vztahy, strategii a rozvoj Manažer vnějších vztahů a marketingu	Webový odkaz
Bude systematicky zvyšováno povědomí výzkumných pracovníků o možnostech využití podpory propagace a diseminace výsledků jejich prací, např. v oblasti grafického designu.	8, 9	Q3/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Manažer vnějších vztahů a marketingu	Počet proškolených zaměstnanců e-learning
11. Podpora internacionalizace				
Volné pracovní pozice, u nichž není požadována znalost českého jazyka, budou inzerovány v anglickém jazyce.	12, 13, 15	Q2/2022	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení	Webový odkaz

			<i>Manažer vnějších vztahů a marketingu</i>	
<p><i>Vybrané dokumenty budou přeloženy do anglického jazyka:</i></p> <p><i>Směrnice - Odborné poradenství</i></p> <p><i>Směrnice - Nábor a výběr</i></p> <p><i>Směrnice - Hodnocení zaměstnance</i></p> <p><i>Směrnice - Vzdělávání a rozvoj</i></p> <p><i>Směrnice - Etika ve výzkumu, duševní vlastnictví</i></p> <p><i>Směrnice - Pozice Postdoktorandů</i></p> <p><i>Statut FaF MU</i></p> <p><i>Volební řád Akademického senátu FaF MU</i></p> <p><i>Jednací řád Akademického senátu FaF MU</i></p> <p><i>Jednací řád Vědecké rady FaF MU</i></p> <p><i>Disciplinární řád FaF MU</i></p> <p><i>Organizační řád FaF MU</i></p> <p><i>Směrnice FaF MU č. 1/2020</i></p> <p><i>Mzdové nároky zaměstnanců</i></p> <p><i>Směrnice FaF MU č. 2/2020</i></p> <p><i>O organizaci pracovní doby a evidenci pracovní doby na Farmaceutické fakultě</i></p> <p><i>Směrnice FaF MU č. 1/2021</i></p> <p><i>Studium v doktorských studijních programech a jeho organizace</i></p> <p><i>Směrnice FaF MU č. 2/2021</i></p> <p><i>Ediční činnost Farmaceutické fakulty Masarykovy univerzity</i></p> <p><i>Opatření FaF MU č. 1/2021</i></p> <p><i>Implementace HR Award – HRS4R</i></p> <p><i>Opatření FaF MU č. 2/2021</i></p> <p><i>Stanovení výše poplatků spojených se studiem pro akademický rok 2021/2022</i></p> <p><i>Opatření FaF MU č. 3/2021</i></p> <p><i>Stanovení zástupců</i></p> <p><i>Pokyn FaF MU č. 1/2020</i></p> <p><i>Provozní řád areálu Masarykovy univerzity, Palackého třída 1946/1, Brno 612 00</i></p>	7, 15, 23	Q1/2024	<p><i>HR Award tým</i></p> <p><i>Vedoucí personálního oddělení</i></p> <p><i>Proděkan pro mezinárodní vztahy a internacionalizaci</i></p>	Dokument

<p><i>Pokyn FaF MU č. 3/2021 Postup při podávání návrhů projektových žádostí a stanovení osobních nákladů z grantových prostředků Pokyn FaF MU č. 4/2021 Postup pro bonifikaci pracovišť při spolupráci se zahraničními studenty Pokyn FaF MU č. 5/2021 Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky Pokyn FaF MU č. 6/2021 Finanční ohodnocení akademických pracovníků FaF MU za výsledky vědy a výzkumu Pokyn FaF MU č. 7/2021 Provozní řád Centrální laboratoře FaF MU Pokyn FaF MU č. 8/2021 Prevence a řízení rizik v oblasti BOZP</i></p>				
<p><i>Webová sekce Věda a výzkum bude přeložena do anglického jazyka.</i></p>	6, 8, 9, 15, 23	Q1/2024	<p><i>HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro mezinárodní vztahy a internacionalizaci Proděkan pro výzkum, doktorské studium a transfer technologií Manažer vnějších vztahů a marketingu</i></p>	<p><i>Webový odkaz</i></p>
<p><i>Fakulta bude aktivní v odborných skupinách na sociálních sítích.</i></p>	8, 15	Q2/2022	<p><i>HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Proděkan pro mezinárodní vztahy a internacionalizaci Manažer vnějších vztahů a marketingu</i></p>	<p><i>Webový odkaz</i></p>
<p><i>Mobilita výzkumných pracovníků bude systematicky podporována v podobě:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>• Seznámení nových zaměstnanců formou vstupního školení a adaptačního manuálu</i> <i>• Seznámení stávajících zaměstnanců formou</i> 	29	Q2/2022	<p><i>HR Award tým Vedoucí personálního oddělení Manažer pro mezinárodní vztahy</i></p>	<p><i>Počet proškolených pracovníků e-learning Webový odkaz</i></p>

školení pro výzkumné pracovníky.				
12. Nediskriminace				
<i>Budou specifikována pravidla jmenování členů výběrové komise za účelem dosažení genderové vyváženosti.</i>	10, 27	Q4/2023	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení	Dokument
<i>Bude systematicky zvyšováno povědomí členů výběrových komisí o problematice diskriminace.</i>	10, 15, 16, 27	Q4/2023	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení	Počet proškolených pracovníků e-learning
<i>Při výběru uchazečů bude zohledňována genderová vyváženost jednotlivých pozic.</i>	10, 27	Q4/2023	HR Award tým Vedoucí personálního oddělení	Dokument

Klíčovým prvkem strategie HRS4R je vytvoření politiky otevřeného náboru. Uveďte, jak bude vaše organizace používat sadu nástrojů otevřeného, transparentního a na zásluhách postaveného náboru, a jak budete zavádět principy otevřeného, transparentního a na zásluhách postaveného náboru. Ačkoli může dojít k překrývání s akcemi uvedenými výše, poskytněte prosím krátký komentář popisující zavádění těchto principů. V případě, že dojde k překrývání, vytvořte prosím propojení mezi OTM-R kontrolním seznamem a celkovým Akčním plánem.

(volný text, maximálně 1000 slov)

OTM-R politika není na fakultě v současné době definována. Náborový proces na Farmaceutické fakultě se řídí Řádem výběrového řízení MU. Tento celouniverzitní předpis má však spíše rámcový charakter a nezahrnuje všechny požadavky na otevřený, transparentní a na zásluhách založený nábor ani specifika fakulty a neposkytuje podrobnější postupy pro praxi.

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

Bude vytvořena interní metodika pro nábor a výběr akademických i neakademických pozic na FaF, která zohlední specifika Farmaceutické fakulty a poskytne praktické pokyny a doporučení pro fakultní praxi. Inzerce volných pracovních pozic bude zahrnovat informace o možnostech kariérního rozvoje, Sabbatical leave či mzdě.

Pracovníci zapojeni do náborového procesu (např. členové výběrových komisí) budou proškoleni v oblasti OTM-R, např. v tom, jak posuzovat „zásluhy“ uchazečů.

Sociální síť LinkedIn začne být využívána pro inzerci volných pracovních pozic, Farmaceutická fakulta bude aktivní účastník příslušných odborných skupin na LinkedInu.

Bude nastaven systém kontroly kvality náborového procesu.

Pravidla pro výběr, nábor a kariérní rozvoj postdoktorandů budou zahrnuta v interních dokumentech.

4. IMPLEMENTACE

Celkový přehled procesu, jehož implementace se předpokládá:

Implementační proces plynule naváže na přípravnou fázi, během které byly vytvořeny Expertní a Pracovní skupina (složené ze zástupců vedení fakulty a výzkumných pracovníků). V rámci přípravné fáze byla rovněž vytvořena a obsazena pozice HR Award manažera, který celý proces zastřešuje, koordinuje a administrativně zpracovává. Zmíněné skupiny se aktivně podílely na přípravě a zpracování Gap analýzy, OTM-R checklistu a Akčního plánu HR Award. Současně s nimi byli jmenováni členové Řídícího výboru (vedení fakulty), který na celý proces dohlíží.

Základem procesu implementace Akčního plánu budou průběžná setkávání Pracovní skupiny HR Award, při nichž budou členové navrhovat a diskutovat formu, detaily a návaznosti připravovaných opatření. Dále budou připomínkovat a schvalovat materiály a akce navrhované ze strany osob odpovědných za jednotlivá opatření Akčního plánu. Členové Pracovní skupiny budou stejně jako ve fázi příprav přenášet témata HR Award na svá pracoviště a do skupiny pak přinášet zpětnou vazbu od svých kolegů-výzkumníků. Expertní skupina se bude podílet na přípravě návrhů nových dokumentů či akcí. Úkolem Řídícího výboru bude rozhodovat v otázkách strategičtějšího charakteru, připomínkovat a schvalovat vypracované návrhy nových dokumentů a dohlížet na soulad aktivit HR Award s ostatními aktivitami probíhajícími na Farmaceutické fakultě a na Masarykově univerzitě.

Cílem celého Akčního plánu je zlepšit podmínky a pracovní prostředí pro výzkumné pracovníky. Zaměstnanci budou o plnění Akčního plánu a implementaci HRS4R pravidelně informováni prostřednictvím interních komunikačních kanálů – web Farmaceutické fakulty, zaměstnanecký portál MUNI, porady pracovišť, newsletter. Bude zjišťována zpětná vazba na zavedená opatření.

Proces plnění Akčního plánu zahrnuje:

- Optimalizaci adaptačního procesu
- Standardizaci náboru a výběru (s cílem zvýšit transparentnost procesu a získat kvalitní výzkumné pracovníky, vč. genderové problematiky)
- Optimalizace procesu hodnocení
- Nastavení systému vzdělávání a rozvoje
- Rozvoj manažerských a pedagogických dovedností
- Rozvoj akademického psaní
- Zlepšení interní komunikace, zvýšení informovanosti zaměstnanců
- Zlepšení externí komunikace (diseminace výsledků, účast v odborných skupinách na LinkedInu, popularizace vědy a výzkumu, podpora internacionalizace).

Akční plán je nastaven primárně na období dvou let. Cílem je vytvořit dobrý a pevný základ, na kterém je možné dále rozvíjet personální procesy a související aktivity.

Ujistěte se, že pokryjete všechny aspekty zvláště v seznamu níže, což bude potřeba popsat do detailů:

Kontrolní seznam	*Podrobný popis a náležité odůvodnění																		
<p>Jak bude Řídící výbor pravidelně dohlížet na pokrok?</p>	<p>Členové Řídícího výboru se budou čtvrtletně scházet, jejich hlavní odpovědností bude kontrolovat plnění Akčního plánu a v případě potřeby nastavit operativní opatření. Tímto způsobem bude monitorován pokrok v implementaci HRS4R. Členové Řídícího výboru budou aktivně zapojeni do vytváření strategických dokumentů, jejichž tvorba vyplývá z Akčního plánu.</p>																		
<p>Jak hodláte zapojit výzkumnou komunitu, vaši hlavní zúčastněnou stranu, do procesu implementace?</p>	<p>Výzkumná komunita (stejně jako nevýzkumná) se podílela na výstupech zaměstnaneckého průzkumu, workshopů i setkání. Dosavadní míru zapojení výzkumné komunity ukazuje tabulka níže:</p> <table border="1" data-bbox="480 723 1386 846"> <thead> <tr> <th></th> <th>R1</th> <th>R2</th> <th>R3</th> <th>R4</th> <th>Nevýzkumní pracovníci</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dotazníkové šetření</td> <td>14%</td> <td>37%</td> <td>15%</td> <td>5%</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>Workshopy and setkání</td> <td>8%</td> <td>46%</td> <td>12%</td> <td>8%</td> <td>26%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Výzkumní pracovníci budou dále zapojeni několika způsoby: V procesu implementace bude i nadále hrát důležitou roli Pracovní skupina, která je sestavena z výzkumných pracovníků na pozicích R1-R4 (zástupců jednotlivých pracovišť). Členové skupiny budou vyjadřovat své návrhy k jednotlivým návrhům Akčního plánu a aktivně participovat na implementaci HRS4R (např. při vytváření potřebných dokumentů, při zavádění jednotlivých opatření do praxe či předávání informací kolegům na svých pracovištích).</p> <p>Řídící výbor bude dohlížet na proces implementace a schvalovat dokumenty.</p> <p>Výzkumní pracovníci budou pravidelně informováni o zavedených opatřeních, procesech či nově vytvořených dokumentech, a to prostřednictvím webových stránek, porad pracovišť, newsletteru a dalších komunikačních kanálů fakulty. Plánovaná jsou i samostatná setkání se všemi zaměstnanci za účelem jejich seznámení s Akčním plánem a průběhem zavádění HRS4R.</p>		R1	R2	R3	R4	Nevýzkumní pracovníci	Dotazníkové šetření	14%	37%	15%	5%	29%	Workshopy and setkání	8%	46%	12%	8%	26%
	R1	R2	R3	R4	Nevýzkumní pracovníci														
Dotazníkové šetření	14%	37%	15%	5%	29%														
Workshopy and setkání	8%	46%	12%	8%	26%														
<p>Jak postupujete při sladění organizačních opatření s HRS4R? Je nezbytné, aby HRS4R byla považována za zastřešující personální politiku</p>	<p>Získání certifikace HR Award a zahájení plnění Akčního plánu je uvedeno jako priorita ve Strategických cílech a plánovaných opatření Farmaceutické fakulty pro oblast Personálního řízení a rozvoje zaměstnanců pro rok 2022.</p> <p>Získání ocenění HR Award je rovněž uvedeno jako priorita ve Strategickém záměru MU 2021-2028. Naplňování HRS4R je podpořeno implementací akcí na univerzitní úrovni, výsledkem bude kupříkladu jednotná OTM-R politika, nový Kariérní řád atd.</p>																		

ve výzkumné strategii organizace.	
Jak zajistíte, že navrhované akce budou realizovány?	GAP analýza a Akční plán jsou výsledkem spolupráce a shody několika skupin. Jsou jimi akceptovány a podporovány, což je zárukou angažovanosti jejich členů i nadále během implementace navrhovaných akcí, neboť týmy budou pokračovat ve stejném personálním obsazení. Pro realizaci jednotlivých akcí jsou v Akčním plánu stanoveny odpovědné osoby, jejichž činnost bude podporovat, organizačně zajišťovat a koordinovat HR Award manažer. Členové Pracovní skupiny se budou pravidelně setkávat, vyjadřovat se k jednotlivým návrhům Akčního plánu a aktivně participovat na implementaci HRS4R (např. při vytváření potřebných dokumentů, při zavádění jednotlivých opatření do praxe či předávání informací kolegům na svých pracovištích). Připomínkovácí a schvalovací roli bude mít nejprve Pracovní skupina, konečné slovo pak bude mít Řídící výbor.
Jak budete sledovat pokrok (časová osa)?	Navrhovaná opatření Akčního plánu mají stanovené termíny, do kdy mají být splněny. Za plnění Akčního plánu je zodpovědný HR Award manažer, který bude hlídat realizaci jednotlivých akcí a kvartálních cílů v souladu s jeho harmonogramem. V případě zpoždění či jiných odchylek od harmonogramu rozhoduje Řídící výbor o dalším postupu a přijímá taková opatření, která eliminují další možná rizika spojená s implementací HRS4R.
Jak budete měřit pokrok (ukazatele) s ohledem na další hodnocení?	Každý z návrhů Akčního plánu má výstup definovaný tak, že je dobře kontrolovatelný a dá se určit, zda byl konkrétní návrh realizován a uskutečněn. V případě interních dokumentů, manuálů či webových stránek bude indikátorem vytvořený dokument a/nebo odkaz na web. Důležitým zdrojem informací nám bude také zpětná vazba od zaměstnanců týkající se již realizovaných akcí.

Další poznámky/připomínky k navrhovanému procesu provádění:

Farmaceutická fakulta Masarykovy univerzity vyjádřila svůj souhlas se 40 principy Charty a Kodexu a závazek implementovat tyto principy v dopise Evropské komisi, zaslaném dne 1.2.2021. K zavedení HRS4R přistupuje Farmaceutická fakulta samostatně – v Akčním plánu jsou opatření, která lze implementovat na fakultní úrovni. Jednotlivá pracoviště Farmaceutické fakulty nominovala své interní odborníky do skupin, vznikly Pracovní skupina, Expertní skupina a Řídící výbor, byla definována jejich činnost. V průběhu roku 2021 spolupracovaly zmíněné týmy především na vzniku GAP analýzy a Akčního plánu. V letech 2022-2024 budou týmy spolupracovat na implementaci opatření Akčního plánu.