

ŠABLONA 4: AKČNÍ PLÁN

Identifikační číslo: 2019CZ469429 Název posuzované organizace: FAKULTA SPORTOVNÍCH STUDIÍ MASARYKOVY UNIVERZITY Kontaktní údaje organizace: Zuzana Sajdlová, Proděkanka pro vědu a výzkum (sajdlova@fsps.muni.cz) Veronika Vencúrik Pituková, Manažerka HR Award (veronika.pitukova@fsps.muni.cz) Fakulta sportovních studií, Masarykova univerzita, Kamenice 753/5, 625 00 Brno, Česká republika

DATUM PŘEDLOŽENÍ: 12. 6. 2021

1. ORGANIZAČNÍ INFORMACE

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

PERSONÁL A STUDENTI	Plný úvazek
<i>Celkový počet výzkumných pracovníků = personál, držitelé stipendia pro studijně-vědeckou činnost, držitelé sociálního stipendia, studenti doktorského studia (Ph.D.) zabývající se výzkumem na plný nebo částečný úvazek</i>	137
<i>Z toho mezinárodní podíl (tj. cizí státní příslušníci)</i>	6
<i>Z toho financování externě (tj. pro které je organizace hostitelskou organizací)</i>	0
<i>Z toho ženy</i>	63
<i>Z toho kategorie R3 nebo R4 = Výzkumní pracovníci s velkou mírou autonomie, typicky mají status hlavního řešitele nebo profesora.</i>	12
<i>Z toho kategorie R2 = ve většině organizací odpovídá postdoktorské úrovni</i>	54
<i>Z toho kategorie R1 = ve většině organizací odpovídá doktorské úrovni</i>	71
<i>Celkový počet studentů (je-li relevantní)</i>	1 344
<i>Celkový počet personálu (včetně vedoucích, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků)</i>	176
FINANCOVÁNÍ VÝZKUMU (údaje za poslední fiskální rok)	€
<i>Celkový roční rozpočet organizace</i>	355 734
<i>Roční přímé vládní financování organizace (určené pro výzkum)</i>	275 768
<i>Roční konkurenční financování zajišťované vládou (určené pro výzkum, získané v rámci soutěže s jinými organizacemi – včetně financování ze strany EU)</i>	73 474
<i>Roční financování ze soukromých, nevládních zdrojů, určené pro výzkum</i>	6 492
PROFIL ORGANIZACE (velmi stručný popis vaší organizace, max. 100 slov)	
<p>Fakulta sportovních studií (FSps) Masarykovy univerzity (MU) byla založena 1. ledna 2002. Vzdělává odborníky v oblasti sportovních věd a propaguje atributy zdravého způsobu života jako nezbytné součásti moderního životního stylu. Fakulta aplikuje a rozvíjí znalosti tělovýchovného lékařství pro potřeby sportu a sportovní edukace, předává nejnovější poznatky v oblasti regenerace a výživy ve sportu a každodenním životě, připravuje kvalifikované odborníky na vzdělávací aktivity ve volnočasové a sociální sféře a vzdělává odborníky v oblasti sportovního managementu a speciální přípravy pro bezpečnostní složky.</p>	

2. SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY SOUČASNÉ PRAXE:

Uveďte prosím celkový pohled na organizaci, pokud jde o aktuální silné a slabé stránky současné praxe ve čtyřech tematických okruzích charty a kodexu ve vaší organizaci.

Tematický okruh charty a kodexu	SILNÉ a SLABÉ STRÁNKY
Etické a profesní aspekty	<p>Silné stránky:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Statut Masarykovy univerzity definuje akademické svobody v čl. 2. Směrnice MU č. 6/2015 vyjadřuje etické zásady a postupy, které jsou zaměstnanci Masarykovy univerzity povinni dodržovat.2. Jsou dodržovány etické zásady a postupy, které zajišťuje orgán MU schvalující etické aspekty výzkumu na MU – Etická komise pro výzkum (anglická verze se připravuje). Bezpečné pracovní postupy a požadavky týkající se ochrany údajů jsou dodržovány v souladu s legislativou České republiky a interními předpisy Masarykovy univerzity (Směrnice MU č. 10/2013) a FSpS. Za ochranu duševního vlastnictví na Masarykově univerzitě odpovídá Centrum pro transfer technologií. Ochrana dat a důvěrných informací na univerzitě je rovněž prezentována v tematických brožurách. https://www.ctt.muni.cz/media/3082035/dusevni-vlastnictvi-na-masarykove-univerzite-v-kostce.pdf https://www.ctt.muni.cz/media/3063730/brozura20_cz.pdf3. Masarykova univerzita využívá systém hodnocení zaměstnanců – EVAK. FSpS zavedla systém hodnocení akademických pracovníků (Směrnice č. 5/2020 <i>Systém hodnocení pedagogické, tvůrčí a dalších činností akademických pracovníků na Fakultě sportovních studií MU</i> – k dispozici pouze v češtině), který flexibilněji zohledňuje požadavky uložené nadřízenými orgány na výkonnostní ukazatele a dosahování strategických cílů fakulty.4. Univerzita zřídila Panel Masarykovy univerzity pro rovné příležitosti za účelem dodržení zásad nediskriminace a rovnosti. https://www.muni.cz/o-univerzite/fakulty-a-pracoviste/rady-a-komise/panel-pro-rovne-prilezitosti <p>Slabé stránky:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Nízká míra úspěšnosti fakulty při získávání externích grantů má za následek obtížně dostupné financování výzkumu a technického a přístrojového vybavení pro výzkumné pracovníky. Sdílená infrastruktura musí být financována především ze zdrojů fakulty.2. Nutnost dodržet etické zásady a předpisy definované Masarykovou univerzitou pro výzkumné projekty zvyšuje administrativní zátěž výzkumných pracovníků na fakultě (podle R2 a R3).3. Mezi výzkumnými pracovníky fakulty bylo zjištěno nedostatečné povědomí a znalosti v oblasti plagiátorství, duševního vlastnictví a autorského práva.4. Kategorie R1, R2 a R3 nejsou dostatečně obeznámeny se strategickými dokumenty fakulty (Strategický záměr FSpS) a systémy pro řízení a správu projektů, zpracováním účetních dokladů a personálním řízením.5. V rámci fakulty chybí informace k předpisům pro projektové a administrativní úkony.

	<ol style="list-style-type: none"> 6. Neexistuje plán pro šíření výsledků nebo postupů pro komunikaci výsledků výzkumu v rámci fakulty. 7. Velké procento výzkumných pracovníků na fakultě není obeznámeno s možnostmi, které nabízí Oddělení vnějších vztahů FSpS a Tiskový odbor rektorátu Masarykovy univerzity pro podporu vnější komunikace. 8. Nedostatečné znalosti obsahu etického kodexu na úrovni fakulty. 9. Nedostatečná komunikace a zpětná vazba v systému hodnocení zaměstnanců na fakultě.
Nábor a výběr	<p>Silné stránky:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Na FSpS využíváme pro nábor výzkumných pracovníků univerzitní aplikaci JOBS.MU. Jedná se o interní aplikaci, ke které mají přístup členové výběrového řízení a pracovníci oddělení lidských zdrojů. Pro veřejnost jsou volná místa nabízena prostřednictvím portálu Kariéra MUNI. Volná místa pro absolventy jsou automaticky převáděna do JobCheckIN a výběrová řízení zveřejňovaná v CZ + EN nebo pouze v EN jsou automaticky převáděna na portál THEuniJobs. 2. Přerušování kariéry není v oblasti sportu vnímáno negativně; paralelní cesta je zde považována spíše za výhodu. Praktické znalosti jsou předávány studentům při výuce a jsou využívány rovněž ve vědecké oblasti. <p>Slabé stránky:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Na fakultě nejsou členové výběrové komise a účastníci náborového procesu seznámeni se zásadami OTM-R (otevřený, transparentní a na zásluhách založený nábor). 2. Ne vždy obsahuje popis volných míst na fakultě všechny relevantní informace (dostatečné informace pro uchazeče o univerzitě, příslušné jednotce a kariéře). 3. Požadavky na uchazeče jsou někdy rozporné a nesystematické. 4. Vedoucí katedry/oddělení definuje kritéria pro každou pozici bez jasných pravidel nebo znalosti správného (OTM-R) postupu. 5. Neexistence jasných pravidel a nedostatečné znalosti správného (OTM-R) postupu mezi vedoucími pracovníky na fakultě. 6. Nejasná pravidla adaptačního procesu. 7. Neexistence metodického postupu pro složení výběrové komise. 8. Nedostatečná transparentnost při náboru a výběru výzkumných pracovníků (podle dotazníku problematické zejména pro R1). 9. Univerzita ani fakulta nezavedly pravidla a postupy pro nábor výzkumných pracovníků z řad postdoktorandů. Neprobíhá cílený nábor na tyto pozice, pokud nejsou k dispozici externí projektové zdroje. Chybí úprava ve směrnících.
Pracovní podmínky a sociální zabezpečení	<p>Silné stránky:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fakulta nabízí možnost práce na částečný úvazek a práce z domu, zejména pro rodiče malých dětí. Interní ekonomicko-administrativní informační systém umožňuje zaměstnancům požádat o možnost práce z domova. Uplatňování flexibilní pracovní doby podle <i>Směrnice děkana č. 15/2017 – Rozvržení a evidence pracovní doby na FSpS MU</i> (interní dokument MU) je rovněž standardem. 2. Pracovní smlouvy na dobu určitou jsou na fakultě nabízeny v souladu se Směrnicí Rady 1999/70/ES a vnitrostátní legislativou, tj. zák. č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. 3. Mzdy pro všechny pozice na MU jsou upraveny ve Vnitřním mzdovém předpisu MU v souladu s Kolektivní smlouvou MU pro roky 2018–2021. 4. MU uplatňuje tyto složky mzdy: mzdový tarif, osobní ohodnocení, funkční příplatek a odměny.

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Rektorát přispívá fakultě každoročně na zaměstnávání osob ze zahraničí s významným vědeckým a/nebo pedagogickým potenciálem. Oddělení vnějších vztahů FSpS nabízí zaměstnancům a doktorským studentům pravidelné informace o možnostech výukových a vzdělávacích pobytů v rámci programu Erasmus+. 6. V rámci fakulty je zavedena soutěž o interní výzkumné projekty a další výzvy nabízí i univerzitní grantová agentura. Projektová kancelář poskytuje informace o výzvách a podporu při předkládání projektů, včetně informací o podmínkách investorů. Schválení zdrojů a nákladů během přípravy výzkumného projektu zajišťuje vedoucí katedry, ke které zaměstnanec patří. 7. Mezinárodní zkušenosti jsou jedním ze zásadních kritérií pro kariérní postup. Zahraniční stáž, která je podmínkou pro zahájení habilitačního řízení na fakultě, musí trvat minimálně jeden měsíc. 8. Každý doktorský student na fakultě je rovněž povinen absolvovat pobyt na zahraniční univerzitě nebo v zahraniční výzkumné organizaci po dobu minimálně jednoho měsíce. 9. Pedagogické schopnosti zaměstnanců jsou zohledňovány v systému pro hodnocení akademických pracovníků na fakultě. 10. Výzkumní pracovníci jsou zastoupeni v rozhodovacích a poradních orgánech fakulty a univerzity na základě jmenování nebo zvolení (Akademický senát, Vědecká rada, Rada pro vnitřní hodnocení, odbory, Etičnická rada, Etická komise pro výzkum atd.). <p>Slabé stránky:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Na univerzitě a fakultě neexistuje platný Kariérní řád. 2. Nejasně definovaný postup pro přístup do sdílených laboratoří (core facilities) a jejich využívání pro výzkum na fakultě. 3. Výzkumní pracovníci na fakultě vnímají své finanční ohodnocení jako nedostatečné. 4. Genderová vyváženost není formálně zakotvena v požadavcích na sestavení výběrové komise. 5. Na úrovni univerzity ani fakulty neexistují strategie pro kariérní rozvoj. 6. Pro akademické pracovníky není zajišťováno kariérní poradenství. 7. Kariérní centrum rektorátu poskytuje poradenství pouze studentům (kategorie R1). 8. Výzkumní pracovníci mají nedostatečné znalosti v oblasti práv duševního vlastnictví. 9. Výzkumní pracovníci na fakultě mají nedostatečné znalosti v oblasti spoluautorství. 10. Zaměstnanci nejsou obeznámeni s předpisy pro rozdělování podílů na zisku z výsledků vědecké činnosti. 11. Pedagogická a administrativní zátěž má negativní vliv na implementaci výzkumných záměrů. 12. Nízké povědomí o možnostech pro podávání stížností a odvolání ohledně pracovních podmínek a práv.
Vzdělávání a rozvoj	<p>Silné stránky:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kategorie R1 má možnost častých konzultací se svými školiteli a této možnosti využívá. 2. Možnosti osobního a profesního rozvoje jsou navrhovány výzkumným pracovníkem a schvalovány jeho školitelem. 3. MU a FSpS nabízí kurzy celoživotního vzdělávání zahrnující odborné znalosti a sociální dovednosti (soft skills), jazykové a počítačové znalosti atd. 4. Vedoucí pracovníci a jejich podřízení pravidelně hodnotí roční výkony v aplikaci EVAK.

	<p>Slabé stránky:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Nedostatečné sdílení informací, zkušeností a znalostí v rámci fakulty.2. Nedostatečná odborná příprava zaměřující se na manažerské schopnosti pro vedoucí zaměstnance.3. Neexistence kariérního řádu na univerzitě/fakultě.4. Schopnosti a dovednosti výzkumných pracovníků získané v rámci dalšího profesního rozvoje nejsou hodnoceny ani dostatečně sdíleny.5. Nedostatečné povědomí vedoucích pracovníků o jejich odpovědnosti a povinnostech.
--	--

3. OPATŘENÍ

Akční plán a strategie HRS4R (Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti vědy) musí být zveřejněny na snadno dostupném místě v rámci webových stránek organizace.

Uveďte prosím odkaz na webovou(-é) stránku(-y) organizace:

*URL: <https://www.fsps.muni.cz/veda-a-vyzkum/hrs4r-hr-award>

Doplňte prosím souhrnný seznam všech individuálních opatření, která budou v rámci HRS4R vaší organizace přijata v reakci na slabé nebo silné stránky zjištěné v analýze nedostatků (GAP):

Navrhovaná OPATŘENÍ Volný text – max. 100 slov	Zásada(-y) GAP Vyplývající z analýzy GAP	Časový plán (alespoň podle čtvrtletí/pololetí)	Zodpovědná jednotka	Cíl(-e) Ukazatel(-e)
1. Zlepšení dostupnosti laboratorního vybavení - Definovat jasná pravidla pro rezervace, kontaktní údaje a ceny laboratorních služeb - Aktualizovat a implementovat interní <i>Směrnici děkana č. 1/2020 Organizace činnosti laboratoří na Fakultě sportovních studií MU.</i> - Informační kampaň	1, 23	4Q/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkan pro celoživotní vzdělávání a technickou podporu • Laboratoře sportovní diagnostiky 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualizovaná interní směrnice dostupná v interním systému univerzity • 100 % informovaných zaměstnanců • % zaškolených vedoucích oddělení
2. Zavedení pravidelného školení o etických a profesních aspektech výzkumu - Zvyšovat povědomí výzkumných pracovníků v následujících oblastech: správa duševního vlastnictví, využívání výsledků výzkumu, Open Science, správa údajů z výzkumu, plagiátorství, predátorské vydavatelství, genderové aspekty ve výzkumu, autorské právo, spoluautorství v případě výzkumu se školiteli, pravidla pro uplatňování práva na uznání a citování podle skutečného příspěvku.	2, 3, 8, 31, 32	3Q/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkan pro vědu a výzkum • Oddělení vědy, výzkumu a projektové podpory • Oddělení vnějších vztahů • Spolupráce: Centrum pro transfer technologií MU 	<ul style="list-style-type: none"> • 2–3 realizované akce ročně • % zaškolených zaměstnanců • Webový odkaz s metodickými materiály na podstránce <i>Věda a výzkum</i> FSpS

<p>3. Lepší informace a postupy v oblasti administrativní podpory</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seznámit zaměstnance s informacemi o administrativních nástrojích v oblasti ekonomické a personální podpory při přípravě a realizaci výzkumných projektů, liniovém řízení, popularizaci výzkumu, strategických dokumentech fakulty atd. - Realizovat školení pro práci s <i>Interním systémem pro evidenci projektů na Masarykově univerzitě</i> (ISEP). - Vytvořit vzdělávací materiály pro projektové řízení 	4, 5, 6, 7, 31	2Q/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Oddělení vědy, výzkumu a projektové podpory • Ekonomické oddělení • Personální oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Zpracovaný a publikovaný dokument – grafické znázornění administrativních postupů a poskytování podpory oddělení (procesní mapa) • Pravidelné informační semináře: 2 ročně • % zaškolených zaměstnanců • Odkaz na elektronický kurz projektového řízení • Uveřejněná příručka pro práci s <i>Interním systémem pro evidenci projektů na Masarykově univerzitě</i> (ISEP) • Odkaz na podstránku <i>Věda a výzkum</i> FSpS s platnými pokyny pro přípravu a realizaci výzkumných projektů
<p>4. Tvorba plánu genderové rovnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vytvořit účelovou pracovní skupinu pro definování nedostatků v oblasti genderové rovnosti na fakultě a návrh opatření - Formulovat plán genderové rovnosti fakulty jako následnou část plánu genderové rovnosti Masarykovy univerzity - Zřídit orgán fakulty (poradní orgán děkana) pro otázky nediskriminace a genderové rovnosti, definovat kompetence tohoto orgánu a kodex chování. 	10, 14, 24, 27, 34	4Q/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Tajemník fakulty • Expertní skupina 	<ul style="list-style-type: none"> • Plán genderové rovnosti fakulty – dokument a odkaz + odkaz na plán genderové rovnosti univerzity • 100 % stížností projednáváno orgánem fakulty pro otázky nediskriminace a genderové rovnosti • Systém sledování stížností/případů
<p>5. Lepší pracovní podmínky pro rodiče a pečovatele</p> <ul style="list-style-type: none"> - Provést kontrolu a úpravu pracovních smluv tak, aby byla podpořena slučitelnost rodinného a pracovního života (flexibilita pracovní doby, práce z domova). - Vybudovat na fakultě zázemí pro výzkumné pracovníky, kteří mají rodinu a pečovatelské povinnosti. 	10, 24, 25, 27	2Q/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí oddělení – Personální oddělení • Vedoucí oddělení – Technicko-provozní oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % upravených pracovních smluv • Prostor pro rodiče s dětmi (přebalovací pult, hrací koutek s hračkami, kojící místnost)

<p>6. Zavedení systému hodnocení zaměstnanců</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zajistit transparentní a pravidelné hodnocení pracovních výkonů v oblasti výuky, výzkumu, sociální role, obchodních a propagačních činností, internacionalizace a mobility. - Propojit systém hodnocení s vazbou na odměny ve třech oblastech (výuka, výzkum a třetí role – propagace, komerční kurzy, společensky přínosné aktivity). - Zajistit školení vedoucích pracovníků zaměřené na hodnocení zaměstnanců. 	<p>11, 25, 26, 28, 29, 30, 33</p>	<p>4Q/2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkan pro strategii a rozvoj • Oddělení pro strategii a rozvoj 	<ul style="list-style-type: none"> • Pravidelné roční hodnocení zaměstnanců ve vazbě na finanční odměnu • Hodnocení provedené pro 100 % zaměstnanců • 100 % zaškolených vedoucích oddělení • 1–2 školení ročně
<p>7. Úprava koncepce doktorského studia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Specifikovat a implementovat standardy doktorského studia, specifikovat práva a povinnosti studentů— začlenit specifika fakulty do celouniverzitní koncepce. - Příručka fakulty pro nové doktorské studenty. - Uskutečňovat pravidelné semináře pro doktorské studenty s cílem rozvoje jejich výzkumných dovedností (mezinárodní výměny v rámci doktorského studia, financování výzkumu, publikační etika, podpora komunikace vědeckých výsledků a výsledků výzkumu, duševní vlastnictví atd.). 	<p>1, 2, 3, 5, 15, 29, 32, 36</p>	<p>2Q/2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkan pro vědu a výzkum • Předseda oborové rady • Oddělení vědy, výzkumu a projektové podpory • Spolupráce: Centrum pro transfer technologií MU 	<ul style="list-style-type: none"> • Webové stránky s upravenými informacemi pro doktorské studium. • Příručka pro doktorské studenty v tištěné podobě a zveřejněné v elektronické podobě • Příručka pro 100 % nových doktorských studentů • % doktorských studentů, kteří se za rok zúčastní seminářů zaměřených na rozvoj dovedností a znalostí v oblasti výzkumu • Minimálně 5 seminářů nabízených doktorským studentům ročně
<p>8. Zkvalitnění činnosti školitelů na fakultě</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stanovit a implementovat standardy pro školitele (role, povinnosti a odpovědnost v průběhu vedení doktorandů). - Pravidelně hodnotit činnosti interních školitelů (např. v rámci ročního hodnocení kateder fakulty). - Pořádat pravidelné semináře pro školitele s cílem rozvíjet vztah studenta a školitele (nejlepší praxe při vedení doktorandů z pohledu školitele a studenta, práce s talenty, efektivní zpětná vazba, způsoby komunikace pomocí IT nástrojů, mentoring, atd.). 	<p>2, 11, 22, 28, 36, 37, 38, 39, 40</p>	<p>2Q/2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkan pro vědu a výzkum • Oddělení vědy, výzkumu a projektové podpory ve spolupráci s rektorátem Masarykovy univerzity (Grantové oddělení) 	<ul style="list-style-type: none"> • Příručka pro školitele v tištěné podobě a zveřejněné elektronické podobě • 2–3 semináře ročně • % zaškolených školitelů • Každoročně zpětná vazba pro školitele na základě jejich hodnocení

<p>9. Formulace strategie pro postdoktorské pozice</p> <ul style="list-style-type: none"> - Spolupracovat na tvorbě celouniverzitní strategie pro postdoktorské pozice (definování pozice, pracovní podmínky, systém péče o zahraniční postdoktorské studenty). - Implementovat strategii univerzity v podmínkách FSpS. - Vytvořit podpůrné materiály pro podporu postdoktorských pozic. 	12, 13, 15, 18, 21	4Q/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkan pro vědu a výzkum • Personální oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Začlenění pravidel pro nábor na postdoktorské pozice do interní metodiky pro nábor a výběr • Počet nových zaměstnanců na postdoktorských pozicích za rok
<p>10. Podpora mobility</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zajistit podporu v oblasti příjezdů a odjezdů - Aktualizovat a přezkoumat smlouvy o mezinárodním partnerství - Navázat spolupráci s partnerskými univerzitami na vyšších pozicích v rámci mezinárodního hodnocení kvality univerzity - Posílit význam zkušeností s mobilitou během výběrových řízení. - Ocenit mobilitu v rámci systému hodnocení fakulty. 	11, 18, 29	4Q/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Proděkan pro vnější vztahy a internacionalizaci • Oddělení vnějších vztahů • Tajemník fakulty 	<ul style="list-style-type: none"> • Přehled o nové mezinárodní spolupráci • Webový odkaz pro podporu příležitostí v oblasti mobility a financování stáží • % zaměstnanců a doktorandů, kteří se během roku zúčastnili programu mobility • Počet příchozích doktorandů a hostujících odborníků za rok
<p>11. Tvorba náborové politiky OTM-R</p> <ul style="list-style-type: none"> - Podílet se na tvorbě univerzitní náborové politiky OTM-R - Vytvořit specifickou politiku OTM-R fakulty pro nábor a výběr akademických a neakademických pracovníků - Přezkoumat a aktualizovat <i>Řád výběrového řízení MU</i> v souladu se zásadami univerzitní politiky OTM-R a doplnit chybějící zásady charty a kodexu. - Zveřejnit politiku OTM-R na webových stránkách FSpS (v českém a anglickém jazyce). 	10, 12, 13, 14, 15, 20, 21	3Q/2021 (Politika OTM-R) 4Q/2022 (Řád MU)	<ul style="list-style-type: none"> • Personální oddělení ve spolupráci s rektorem Masarykovy univerzity 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokument – Politika OTM-R • Aktualizovaný Řád výběrového řízení MU • Webové odkazy

<p>12. Přizpůsobení náborového a výběrového řízení podle OTM-R</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zveřejnit pravidla pro výběrová řízení na webových stránkách FSps (v českém a anglickém jazyce). - Vytvořit interního průvodce (včetně metodického postupu pro nábor a výběr zaměstnanců, klasifikace pozic v kategoriích R1-R4) pro výběrovou komisi a jiné pracovníky podílející se na náboru a výběru zaměstnanců. - Zajistit školení/workshop pro personál se zaměřením na politiku OTM-R. - Analyzovat dostupné údaje z podaných přihlášek z jednotlivých kariérních portálů o počtu uchazečů ze zahraničí. - Vytvořit pravidla/pokyny pro nabídku volných míst a současně definovat odpovědnost za stanovení kvalifikačních požadavků na vhodného kandidáta. - Vytvořit jednotnou šablonu pro popis volných míst, včetně informací o příslušné jednotce, FSps, MU a dalších informací o tom, zda je konkrétní pracovní pozice vhodná pro uchazeče se zdravotním postižením. 	12, 13, 14, 15, 20, 21, 25	4Q/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Tajemník fakulty • Vedoucí oddělení – Personální oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • Interní průvodce pro výběrové komise a jiné pracovníky podílející se na náboru a výběru. • 2 semináře ročně (Politika OTM-R pro zaměstnance) • % zaškolených zaměstnanců • % zaměstnanců, kteří se ročně účastní jako členové výběrové komise • Šablona pro nabídku volných míst
<p>13. Lepší podpora pro nově příchozí</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zavedení zpětné vazby k náborovému procesu z pohledu uchazeče v rámci adaptačního procesu. - Zavedení „uvítacích služeb“. 	13, 15, 16, 21, 25, 28	1Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Tajemník fakulty • Vedoucí oddělení – Personální oddělení 	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % nově přijatých zaměstnanců požádáno o zpětnou vazbu k náboru • „Uvítací služby“ zajištěny pro 100 % nově přijatých zaměstnanců
<p>14. Odstranění jazykové bariéry</p> <ul style="list-style-type: none"> - Doplnit stávající české verze interních předpisů a příslušných informací a veřejných dokumentů o překlady do anglického jazyka. - Zavést příslušnou interní komunikaci se zaměstnanci v českém a anglickém jazyce. - Zdokonalovat jazykové dovednosti zaměstnanců poskytujících podporu a služby zahraničním výzkumným pracovníkům. 	5, 6, 7, 9, 10, 13, 21, 24, 27, 28, 29, 31, 35, 36	2Q/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Tajemník fakulty • Personální oddělení • Oddělení vnějších vztahů • Oddělení vědy, výzkumu a projektové podpory 	<ul style="list-style-type: none"> • Překlad všech klíčových dokumentů fakulty do anglického jazyka • Počet podpůrných pracovníků, kteří absolvovali jazykový kurz • Webové stránky fakulty v anglickém jazyce

<p>15. Tvorba kariérního řádu</p> <ul style="list-style-type: none"> - Podílet se na tvorbě celouniverzitního kariérního řádu a jeho implementaci na úrovni fakulty (systém pracovních pozic obsahující popisy pracovních pozic, požadovaných výzkumných a pedagogických schopností, definování pedagogické zátěže) - Vytvořit plán profesního rozvoje pro výzkumné pracovníky ve vazbě na výsledky jejich hodnocení - Vytvořit procesy pro profesní poradenství pro výzkumné pracovníky 	<p>15, 21, 22, 28, 29, 30, 33, 38</p>	<p>4Q /2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personální oddělení ve spolupráci s rektoriem Masarykovy univerzity Odbor rektorátu pro personální řízení 	<ul style="list-style-type: none"> • Odkaz na dokument: Kariérní řád • Metodický dokument – plán osobního rozvoje – v tištěné a elektronické podobě • Odkaz na postupy pro profesní poradenství a související kontaktní údaje • 100 % informovaných pracovníků a doktorských studentů
<p>16. Zvyšování odborné způsobilosti vedoucích pracovníků</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vytvořit nabídku kurzů rozvoje pro vedoucí pracovníky se zaměřením na řízení a vedení, komunikační dovednosti, hodnocení a odměňování zaměstnanců, poskytování zpětné vazby, organizaci času, rovné příležitosti atd. - Seminář pro vedoucí pracovníky na téma organizačních předpisů fakulty – pravomoci a odpovědnost vedoucích pracovníků - Vytvořit proces sdílení získaných informací, znalostí a postřehů s cílem profesního růstu - Zavést postup pro sdílení osvědčených postupů mezi katedrami (interní postup) 	<p>11, 26, 30, 37, 38, 39, 40</p>	<p>1Q/2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí oddělení – Personální oddělení • Personální oddělení • Vedoucí kateder • Oddělení pro strategii a rozvoj 	<ul style="list-style-type: none"> • Webový odkaz – nabídka kurzů • % zaškolených vedoucích pracovníků • Dvakrát ročně – setkání výzkumných pracovníků – sdílení informací, znalostí a dovedností pro účely profesního růstu a profesionality ve výzkumu • 2–3 spolupráce mezi katedrami ročně

Zavedení otevřené náborové politiky je klíčovým prvkem strategie HRS4R. Uvedte prosím, jak bude vaše organizace využívat soubor nástrojů pro otevřený, transparentní a na zásluhách založený nábor a jak hodláte implementovat / jak implementujete zásady otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného náboru. I když se může částečně jednat o stejné činnosti jako ty, které jsou uvedeny výše, uveďte prosím stručný komentář popisující tuto implementaci. Je-li to možné, specifikujte vazbu mezi kontrolním seznamem OTM-R a celkovým akčním plánem.

Fakulta sportovních studií Masarykovy univerzity aktuálně nemá k dispozici jednotnou politiku OTM-R, která by byla dostupná v českém i anglickém jazyce. Masarykova univerzita má zavedenou náborovou politiku definovanou v Kodexu pro nábor (Řád výběrového řízení MU), který vstoupil v platnost 5. ledna 2018 a upravuje většinu předpisů OTM-R. Kodex pro nábor představuje široký soubor předpisů, ale postupy vyžadované zásadami OTM po udělení ocenění HRS4R Award nejsou popsány dostatečně podrobně.

Fakulta sportovních studií Masarykovy univerzity plánuje vytvořit a implementovat politiku OTM-R následujícím způsobem:

- Budeme se **aktivně podílet na tvorbě celouniverzitní politiky OTM-R** a popisu postupů, které se promítnou na úrovni fakulty; vytvoříme specifické dokumenty vycházející z předpisů univerzity (univerzitní politika OTM-R bude zveřejněna na webových stránkách fakulty v českém a anglickém jazyce). Považujeme za podstatné projednat úpravu směrnice o Řádu výběrového řízení na Masarykově univerzitě a vytvořit interního průvodce, který bude obsahovat metodický postup pro nábor a výběr zaměstnanců podle klasifikace výzkumných pracovníků R1–R4. Zaměstnanci podílející se na výběru výzkumných pracovníků budou následně adekvátně zaškoleni. Pro zpříjemnění a usnadnění nástupu nových spolupracovníků ze zahraničí posílíme „uvítací služby“.
(viz opatření č. 11, 12, 13/vazba na kontrolní seznam OTM-R č. 1, 2, 3, 7)
- **Nabídka volných míst a předkládání žádostí** – všechna volná místa jsou nabízena na kariérních webových stránkách MU. Nabídky akademických pozic jsou vždy uváděny v českém i anglickém jazyce. Uchazeči mohou vždy předložit žádost prostřednictvím kariérního portálu MU a bude-li to oddělením lidských zdrojů považováno za vhodné, rovněž přes job.cz, unijobs nebo Euraxess. V rámci ocenění HRS4R Award připravíme unifikovanou šablonu pro text nabídek a metodické materiály, které stanoví odpovědnost za definování kvalifikací vhodného kandidáta, kde budou stanovena pravidla pro nabídku volných míst a rovněž definována povinnost shromažďovat a analyzovat údaje o počtu uchazečů z jednotlivých kariérních portálů (např. kariérní portál MU a Euraxess).
(viz opatření č. 14, 15/vazba na kontrolní seznam OTM-R č. 4, 6, 8, 10, 11, 12)
- V oblasti **výběru a hodnocení** definovala FSpS pravidla pro jmenování výběrových komisí, přičemž děkan fakulty nese odpovědnost za nábor na akademické pozice a tajemník fakulty je odpovědný za neakademické pozice. Ačkoli v praxi věnujeme pozornost genderové vyváženosti ve výběrových komisích, není tato otázka pevně zakotvena v žádném dokumentu. Proto připravujeme dokument o složení výběrových komisí, který se bude zabývat genderovou vyvážeností a vyvážeností v jiných ohledech v rámci HRS4R Award. Mimoto bude vytvořeno metodické doporučení pro členy výběrových komisí, které bude zahrnovat například praktické tipy pro pokládání otázek, ověřování schopností uchazečů atd. Členové výběrových komisí rovněž absolvují školení zaměřené na tuto oblast.
(viz opatření č. 11, 12/vazba na kontrolní seznam OTM-R č. 17, 18, 19)
- **Rozhodnutí** – všichni uchazeči, kteří předložili žádost ve výběrovém řízení, budou včas informováni o úspěchu nebo neúspěchu. Uchazeči účastníci se pohovoru budou informováni telefonicky a budou jim stručně sděleny informace o důvodech jejich úspěchu nebo neúspěchu. Uchazeči, kteří nebyli pozváni k pohovoru na základě předložených dokumentů budou informováni e-mailem o tom, že byli vybráni jiní uchazeči. Výsledky výběrového řízení jsou sdělovány co možná nejdříve po jeho ukončení.

Tento postup však není zakotven v žádném dokumentu. Proto stanovíme pravidla pro poskytování zpětné vazby a určení odpovědnosti za tento proces. Fakulta dále definuje pravidla pro předkládání stížností týkajících se diskriminace.
(viz opatření č. 9, 12, 13/vazba na kontrolní seznam OTM-R č. 20, 21, 22)

Pokud má vaše organizace k dispozici náborovou strategii, která implementuje zásady otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného náboru, uveďte prosím odkaz na tuto strategii na webových stránkách vaší organizace:

URL: Kodex pro nábor (Řád výběrového řízení Masarykovy univerzity) – obsahuje určité elementy OTM-R, odkaz zde: <https://www.muni.cz/en/about-us/official-notice-board/rad-vyberoveho-rizeni-mu>

4. IMPLEMENTACE:

Obecný přehled očekávaného prováděcího procesu:

Fakulta sportovních studií (FSpS) je **nejmladší** a současně **druhou nejmenší** fakultou Masarykovy univerzity, pokud jde o počet výzkumných pracovníků. Na fakultě působí **66 výzkumných pracovníků** a **71 doktorských studentů**. Progresivní rozvoj v tělovýchovné a sportovní edukaci vedl v posledních letech ke stabilizaci nabídky studijních příležitostí s rozptylem do oblasti vzdělávání studentů studujících trenérství, učitelství, sportovní přípravu, přípravu bezpečnostních složek, aplikovanou kineziologii, fyzioterapii, sportovní management, výživu, edukaci rozhodčích kolektivních sportů a kinantropologii. V následujícím období chceme posílit celospolečenskou roli fakulty, pokračovat ve zvyšování kvality studia, dobudovat chybějící sportovní infrastrukturu MU a zvýšit vědecký potenciál i výkon fakulty.

Fakulta si je vědoma skutečnosti, že udělení ocenění HRS4R Award je pouze **prvním krokem** v plnění personální strategie pro výzkumné pracovníky. Plánujeme zavést personální strategii pro výzkumné pracovníky, která vyplývá z bodů opatření podle našeho akčního plánu odrážejícího nedostatky zjištěné na základě analýzy GAP, kontrolního seznamu OTM-R a výsledků dotazníkového šetření (které se uskutečnilo na FSpS od dubna do listopadu 2020). FSpS stanovila v rámci ocenění HRS4R **tyto strategické priority**:

- Prohlubovat znalosti již nastavených procesů zavedených a implementovaných na Masarykově univerzitě a Fakultě sportovních studií.
- Implementovat politiku OTM-R při náboru a adaptaci nových výzkumných pracovníků a zajistit zpětnou vazbu.
- Vytvořit metodické materiály, které výzkumným pracovníkům usnadní orientaci v administrativních úkonech během jejich výzkumných a projektových činností.
- Přezkoumat aktuální systém hodnocení zaměstnanců a zkvalitnit jeho součásti s cílem zajistit transparentnost odměn pro výzkumné pracovníky.

V úvodní fázi budou realizovány činnosti pro stanovení postupů a odpovědnosti, tvorbu koncepcí, dokumentů, a legislativního a metodického rámce. Následně bude provedena postupná implementace jednotlivých činností/opatření v prostředí FSpS.

V nadcházejících letech bude fakulta během prováděcí fáze projektu (5 let) pokračovat ve svých **činnostech zaměřených na udržení ocenění HRS4R Award**, přičemž rovněž zavede centralizované postupy HRS4R Award na úrovni univerzity (např. politika OTM-R MU, Řád výběrového řízení na MU, politika MU pro talent management, plán genderové rovnosti MU a Kariérní řád MU). Tyto centralizované procesy jsou specifikovány ve „[Strategickém plánu MU a navrhovaných opatřeních pro HRS4R Award](#)“.

HRS4R je na FSpS součástí širšího personálního strategického projektu univerzity – „**Rozvoj lidských zdrojů a zaměření MU na mezinárodní výzkum**“ (HR4MU II) spolufinancovaného Evropskou unií.

Pokud jde o přípravu na HRS4R Award, čerpáme ze zkušeností získaných partnery naší univerzity (Přírodovědecká fakulta, CEITEC Masarykova univerzita); tyto partneři již ocenění HRS4R Award získali a uskutečňují stanovené cíle podle akčního plánu.

V rámci implementace budou zodpovědní členové **pracovní skupiny** podílející se na činnostech spojených s procesem HRS4R Award rozvíjet své zkušenosti ve spolupráci se **zahraničními institucemi**, které jsou držiteli tohoto ocenění. Tato činnost bude realizována ve formě návštěv těchto institucí a konzultací s odborníky, kteří se účastní procesu HRS4R Award, přímo na místě. Cílem je sdílet a předávat informace získané na zahraničních a tuzemských cestách ostatním zaměstnancům FSpS, zejména členům pracovní skupiny, řídicímu výboru a zaměstnancům příslušných pracovišť. Účastníkům zasedání u kulatého stolu budou ve formě workshopu prezentovány informace z konzultací poskytnutých institucemi, které jsou držiteli ocenění HRS4R Award, mají zkušenosti s procesem jeho získání nebo procesem implementace akčního plánu.

Pracovní skupina a expertní skupina ponese odpovědnost za realizaci individuálně definovaných opatření v rámci akčního plánu pro FSpS. Budou mít stejné složení jako při přípravě dokumentů (analýza GAP, kontrolní seznam OTM-R, dotazníkové šetření, akční plán). Pracovní skupina bude pracovat na tvorbě a plnění určitých akčních cílů ve formě zapojení vybraných účelových pracovních skupin zaměstnanců (akademičtí a vědečtí

pracovníci) přímo na katedrách, stejně jako tomu bylo při zpracovávání povinných dokumentů pro získání ocenění.

Řídící výbor bude pokračovat ve stejném složení jako během přípravy všech materiálů pro HRS4R Award.

FSpS se pokusí získat a udržet ocenění HRS4R Award. Věříme, že tak zvýšíme prestiž a konkurenceschopnost fakulty, **zlepšíme interní prostředí** tak, aby bylo atraktivnější a otevřenější pro případné uchazeče, zejména za zahraničí, a **zlepšíme podmínky** pro další vzdělávání výzkumných pracovníků a jejich profesní růst.

Ujistěte se, že jste obsáhli všechny aspekty označené v níže uvedeném kontrolním seznamu, které je třeba podrobně popsat:

Kontrolní seznam	*Podrobný popis a náležitě odůvodnění
Jak bude implementační komise a/nebo řídicí skupina pravidelně dohlížet na pokrok?	<p>Expertní skupina bude na FSpS během prováděcího období jednou měsíčně kontrolovat průběh.</p> <p>Složení řídicího výboru, který bude dohlížet na průběh projektu, bude stejné jako ve fázi analýzy GAP a tvorby akčního plánu (AP).</p> <p>Manažer pro HR Award bude průběžně informovat řídicí výbor (SC) o procesu implementace.</p> <p>Měsíční elektronické aktualizace a čtvrtletní hodnocení budou trvalým bodem programu řídicího výboru na jednáních Kolegia děkana.</p>
Jak hodláte do procesu implementace zapojit výzkumnou komunitu, své hlavní zainteresované strany?	<p>Výzkumná komunita je součástí jednotlivých tematických pracovních skupin, které byly sestaveny během práce na GAP analýze. Tyto skupiny budou nadále jednou za půl roku až rok projednávat konkrétní způsoby plnění akčního plánu během prováděcího období.</p> <p>Bude vytvořen akční plán podrobně popsáný v Ganttově diagramu a tento uveřejněn a pravidelně aktualizován na webových stránkách fakulty zaměřených na HRS4R Award.</p>
Jak budete přizpůsobovat politiky organizace ve vazbě na HRS4R? Zajistěte, aby byla strategie HRS4R v rámci strategie organizace pro výzkum klasifikována jako zastřešující personální politika.	<p>Fakulta sportovních studií se jako součást Masarykovy univerzity účastnila jednání o strategickém záměru, což zahrnuje rovněž implementaci zásad ocenění HRS4R Award do personální politiky pro výzkumné pracovníky. Fakulta spolupracuje s univerzitou, pokud jde o tvorbu celouniverzitní politiky OTM-R a politiky pro genderovou rovnost (ve formě začlenění plánu genderové rovnosti fakulty do plánu genderové rovnosti univerzity).</p> <p>Strategický záměr FSpS pro období 2021–2027 bude rovněž zahrnovat otázku personální politiky pro výzkumné pracovníky. Proděkan pro vědu a výzkum a tajemník fakulty jsou součástí pracovní skupiny (expertního týmu), což zaručuje, že toto téma bude na Fakultě sportovních studií jasnou prioritou. Individuální opatření v rámci akčního plánu zdůrazňují zásady HRS4R a jejich reflexi v interních předpisech i myslích</p>

	zaměstnanců, což povede k pozitivní změně v organizační kultuře.
Jak zajistíte implementaci navrhovaných opatření?	<p>Manažer pro HR Award bude dohlížet na implementaci jednotlivých úkolů v rámci akčního plánu v úzké spolupráci s expertní skupinou. Dohled nad implementací akčního plánu rovněž zajistí pravidelné zprávy o pokroku řídicímu výboru.</p> <p>Na konci každého čtvrtletí připraví manažer pro HR Award / expertní skupina souhrnnou zprávu pro řídicí výbor – seznam činností stanovených v akčním plánu, které byly realizovány a které je ještě nutné dokončit.</p> <p>Pokud dojde k prodlení při realizaci příslušných opatření oproti stanovenému termínu, musí expertní skupina předložit vysvětlení a případně stanovit náhradní termín.</p>
Jak budete sledovat pokrok (časovou osu)?	<p>Expertní skupina nese plnou odpovědnost za plnění postupů/úkolů v rámci akčního plánu, včetně nápravy v případě prodlení, pokud se vyskytnou překážky nebo změny podmínky. Manažer pro HR Award bude sledovat pokrok podle Ganttova diagramu. Manažer pro HR Award bude koordinovat průběh činnosti s expertní skupinou.</p> <p>Prodlení při implementaci a případné návrhy alternativních řešení nebo termínů musí být schváleny řídicím výborem.</p>
Jak budete měřit pokrok (ukazatele) s ohledem na další hodnocení?	<p>Ukazatele shody s akčním plánem budou posuzovány jednou za rok. Roční pokrok tak bude možné podrobně přezkoumat.</p> <p>Pro jednotlivé činnosti jsou stanoveny ukazatele a tyto sledovány řídicím výborem a manažerem pro HR Award. Řídicí výbor na svých jednáních pravidelně hodnotí pokrok porovnáním milníků dosažených v rámci akčního plánu s Ganttovým diagramem. Opatření, pro která jsou ukazatele stanoveny číselně, budou v následném období porovnána s aktuálním stavem. Ukazatele opatření, kterými jsou např. brožury, školení, webináře, metodiky, grafické mapy, budou jasně dokládat splnění požadavků a budou zdokumentovány.</p>

Doplňující poznámky/připomínky k navrhovanému prováděcímu postupu:

<p>Na základě vašeho laskavého doporučení jsme opravili následující nedostatky specifikované ve Společné zprávě ze dne 12. 4. 2021:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Přesunuli jsme webové stránky fakulty zaměřené na HR Award (Domovská stránka > Věda a výzkum > HRS4R/HR Award) a změnili jsme název na HRS4R/HR Award. 2. Nejsme si jisti použitím loga HR Excellence před jeho oficiálním získáním; proto není na našich webových stránkách viditelné. 3. V rámci <i>analýzy GAP – popis procesu</i> jsme upravili a správně definovali roli skupin výzkumných pracovníků účastnících se analýzy GAP. 4. V rámci <i>analýzy GAP – popis procesu</i> jsme srozumitelně popsali proces pro získání zpětné vazby – dotazníkové šetření. Podrobněji jsme popsali role a jmenování členů řídicího výboru, pracovní skupiny a expertní skupiny.
--

5. Doplnili jsme nezbytné informace na základě nedostatků zjištěných v rámci *analýzy GAP* – doplněné odkazy na dokumenty (některé z nich jsou nadále dostupné pouze v českém jazyce), popis legislativy, doplněné výsledky dotazníkového šetření.
6. V *akčním plánu* jsme mnohem podrobněji popsali jednotlivá opatření – lepší popis a koncepce skutečné činnosti s vědomím budoucího účelu a záměru.
7. Část *akčního plánu* nazvaná „Implementace“ byla přepracována a důležité části byly zvýrazněny/napsány tučně pro snadnější identifikaci.
8. Zajistili jsme dostupnost dokumentů, u kterých uvádíme, že jsou zveřejněny na podstránce FSpS zaměřené na HRS4R – akční plán, Etický kodex MU, výsledky dotazníkového šetření a Ganttův diagram. Politika OTM-R bude zveřejněna, jakmile bude vytvořena celouniverzitní politika OTM-R.

Fakulta sportovních studií si přeje být mezinárodně uznávanou a konkurenceschopnou organizační jednotkou Masarykovy univerzity (druhé největší univerzity v České republice). V oblasti výzkumu na fakultě vytvoříme podmínky a prostředí, které povedou k implementaci politiky HRS4R Award v souladu s Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

Větší pozornost bude věnována novým výzkumným pracovníkům. Na začátku spolupráce budou stanoveny podmínky a postupy pro „nově příchozí“ a jejich školitele s cílem harmonizovat adaptační proces a odstranit případná úskalí a překážky. Rovněž budou zavedeny vzdělávací postupy, aby se „nově příchozí“ stal přínosným, vysoce kvalifikovaným a produktivním členem týmu.

Na základě změny interního prostředí fakulty umožníme osobní a profesní rozvoj stávajících výzkumných pracovníků s ohledem na zvyšování odborných kvalifikací a profesní růst a rovněž stanovíme lepší podmínky pro harmonizaci pracovního a osobního života.

Webové stránky fakulty obsahují podstránky zaměřené na ocenění HR Excellence in Research, a to v [českém](#) i [anglickém](#) jazyce. Webové stránky budou obsahovat tyto oddíly:

- Obecné informace o ocenění HRS4R Award,
- Cíle a harmonogram,
- Členové týmu,
- Politika OTM-R (Politika OTM-R univerzity bude zveřejněna, jakmile bude k dispozici)
- Akční plán a Ganttův diagram,
- Etický kodex Masarykovy univerzity,
- Výsledky dotazníkového šetření.

Fakulta sportovních studií Masarykovy univerzity si cení svých výzkumných pracovníků, protože jejich tvůrčí a lidský potenciál je nejdůležitějším přínosem pro rozvoj fakulty a společenskou odpovědnost univerzity. Proto fakulta usiluje o získání ocenění HR Excellence in Research Award, které povede ke zkvalitnění pracovního prostředí. Zejména prostřednictvím implementace a přezkumu politiky OTM-R a systému hodnocení, spravedlivých odměn a rozvoje pracovního prostředí pro výzkumné pracovníky budou naplněny hlavní cíle politiky HRS4R Award, což přispěje ke zkvalitnění Evropského výzkumného prostoru.