

# AKČNÍ PLÁN 2021-2023 VYHODNOCENÍ a VÝSTUPY



EUROPEAN UNION  
European Structural and Investment Funds  
Operational Programme Research,  
Development and Education



MINISTRY OF EDUCATION,  
YOUTH AND SPORTS



FZU  
Institute of Physics  
of the Czech  
Academy of Sciences

### 3. AKTIVITY

Navržené AKTIVITY	Principy GAP	Termín	Odpovědný útvar	Indikátory / Cíle	Status / výstupy
<b>ETICKÉ A PROFESNÍ ASPEKTY</b>					
<p><b>A14 Zajištění lepší implementace a ukotvení Etického kodexu a etických aspektů v organizaci</b></p> <p>Aktualizovaný Etický kodex FZU byl v roce 2018 publikován na webových stránkách FZU. Etický kodex je dostupný všem zaměstnancům na intranetu. V roce 2019 byli jmenováni noví členové Etické komise FZU. Intranetová stránka věnovaná etickým aspektům byla aktualizována, poskytuje více informací o pravidlech a postupech fungování Etické komise.</p> <p>V této fázi je nejpodstatnějším úkolem zlepšit povědomí a znalosti o etických principech a procesech. Průzkum mezi zaměstnanci ukázal, že tyto znalosti zůstávají mezi některými zaměstnanci stále omezené. Cílem následujícího období proto bude mezi skupinami zaměstnanců ve FZU více ukotvit související procesy a zvýšit tak povědomí o etických aspektech vědecké práce.</p>	2. Etické principy	1Q 2021	HR tým	I-14.1 Zahrnout informace o Etickém kodexu a Etické komisi do zaškolení a uvítacího balíčku pro nové zaměstnance.	COMPLETED
		1Q 2021		I-14.2 Zlepšit webové stránky týkající se etiky, aby poskytovaly výstižnější a jasnější popis procesu.	COMPLETED <a href="#">Etická komise FZU   FZU</a>
		4Q 2023		I-14.3 Připravit a implementovat nové školení v oblasti etiky. Proškolit kritické množství (60 %) zaměstnanců.	COMPLETED E-learning připraven, je povinnou součástí pro nové zaměstnance
		periodicky		I-14.4 Zrealizovat interní kampaň, která bude propagovat funkce, role a odpovědnosti Etické komise FZU a důležitost etiky ve vědecké práci.	COMPLETED / ongoing aktivity Realizovány 2 semináře + komunikace v HR NEWS (4x)
		4Q 2023		<b>T14 Zajistit lepší implementaci a ukotvit Etický kodex a etické aspekty v organizaci.</b>	
<b>A15 Přístup k výsledkům vědecké práce – zajistit, aby byl výzkum dostupný veřejnosti</b>	07. Dobrá praxe ve výzkumu	2Q 2021	Knihovna FZU	I-15.1 Nastavit interní metodiku pro publikování v režimu Green Open Access.	COMPLETED podmínky se změnilly na "gold access"



<p>FZU každý rok vytváří velké množství výzkumných výstupů. Většina výzkumných výstupů se publikuje v časopisech s omezenou dostupností veřejnosti, protože tyto časopisy vyžadují poplatky nebo předplatné. Cílem pro následující období je zvýšit počet výzkumných výstupů publikovaných formou „open access“, aby byly volně dostupné veřejnosti.</p> <p>Vzhledem k tomu, že finanční zdroje pro Gold Open Access jsou omezené, cílíme na propagaci publikování formou Green Open Access s využitím autoarchivace autorem v otevřených repozitářích. Připravíme novou metodu otevřeného přístupu, která zaměstnance provede procesem autoarchivace jejich výsledků v Evropské infrastruktuře pro otevřený přístup / European Open Science Infrastructure (OpenAIRE repository). Vytvoříme také nový institucionální repozitář s otevřenými daty, díky němuž bude výzkum veřejně dostupný široké komunitě profesionálů i odborné veřejnosti.</p>	8.Šíření, využití výsledků	4Q 2021	Knihovna FZU	I-15.2 Natavit proces autoarchivace výzkumu v repozitáři OpenAIRE.	COMPLETED
		4Q 2022	IT oddělení	I-15.3 Vytvořit institucionální repozitář otevřených dat	COMPLETED
		4Q 2022		<b>T15 Přístup k výsledkům vědecké práce – zajistit, aby byl výzkum dostupný veřejnosti.</b>	
<b>NÁBOR A VÝBĚR</b>					
<b>A16 Zajištění lepší implementace a ukotvení OTM-R principů v organizaci</b>	14.Výběr (Kód)	4Q 2023	HR tým	I-16.1 Připravit základní proškolení OTM-R principů. Zajistit proškolení kritického počtu (min. 80 %) vedoucích a členů výběrových komisí.	COMPLETED
Ve FZU je zaveden jednotný systém nábora a výběru zaměstnanců, který respektuje principy OTM-R. Na intranetu jsou všem zaměstnancům k dispozici	15.Transparenčnost (Kód)				Proběhlo interní školení, vytvořen e-learning



příslušné dokumenty a postupy – Strategie a Metodika nábory a výběru zaměstnanců. HR partneři poskytují odbornou a metodickou podporu vedoucím. Postupy nábory a výběru a principy OTM-R však ještě nebyly v organizaci dostatečně implementovány. Někteří zaměstnanci principy OTM-R neznají a nebyli v této oblasti proškoleni.  Naše další činnosti se zaměří na proces ukotvení postupů nábory a výběru a principů OTM-R v rámci organizace. Připravíme nové ucelené školení pro vedoucí a členy výběrových komisí, které osvětlí interní postupy a principy OTM-R. Dále plánujeme pravidelně aktualizovat interní postupy nábory, aby odrážely skutečné potřeby institutu a situaci na pracovním trhu.	16.Posouzení zásluh (Code)	1Q/periodicky		I-16.2 Pravidelná aktualizace Strategie nábory a výběru zaměstnanců, aby odrážela skutečné potřeby organizace a situaci na trhu práce.	COMPLETED
		4Q 2023		<b>T16 Zajistit lepší implementaci a zakotvení principů OTM-R v organizaci.</b>	
<b>A17 Implementace adaptačního procesu</b>  V roce 2020 bylo zavedeno centralizované zaškolení pro nové zaměstnance. Noví zaměstnanci jsou seznámeni s organizací a obdrží uvítací balíček s informacemi o instituci v písemné i elektronické podobě. Uvítací balíček obsahuje také praktické informace pro zahraniční vědce, které jim pomohou zabydlet se v České republice a seznámit se s kulturou a legislativou.  Cílem pro další období je zlepšit proces adaptace vytvořením komplexního návodu a poskytnutím přehledných informací o zkušební době, individuálních plánech adaptace a dalších aktivitách pro podporu nových zaměstnanců. Zaktualizujeme	12.Nábor  13. Nábor (kód)	3Q 2021	HR tým	I-17.1 Připravit průvodce adaptačním procesem pro nové zaměstnance a vedoucí pracovníky.	COMPLETED schváleno 06/2022, platnost od 1.8.2022 <a href="#">Přijímání a adaptace   FZU</a>
		1Q 2022		I-17.2 Všichni vedoucí pracovníci jsou o procesu informováni HR partnerem.	COMPLETED Vedoucí proškoleni HR partnerkami
		4Q 2021		I-17.3 Aktualizovat webovou stránku věnovanou adaptačního procesu pro nové zaměstnance a podpůrné materiály (odkazy na vnitřní předpisy, šablony, aktivity a návod „jak“).	COMPLETED vytvořena externí stránka Welcome office <a href="#">Welcome office   FZU</a>



také interní webovou stránku pro nové zaměstnance a prostřednictvím HR partnerů budeme informovat vedoucí zaměstnance, jak nové nástroje a procesy používat.		4Q 2021		<b>T17 Implementovat adaptační proces</b>	
<b>PRACOVNÍ PODMÍNKY</b>					
<b>Zlepšení výzkumného prostředí</b>  FZU má několik pracovišť. Každé pracoviště má své specifické pracovní prostředí a požadavky na údržbu a revitalizaci. Cílem je zlepšit pracovní prostředí na pracovištích FZU, aby pro zaměstnance představovalo inspirativní a kvalitní výzkumné prostředí. Proto je nutné připravit plány pravidelné revitalizace pro každé pracoviště a od zaměstnanců získávat pravidelnou zpětnou vazbu.	23. Výzkumné prostředí	1Q/periodicky	Vedoucí správy budov	I-18.1 Pro každé pracoviště připravit plán revitalizace respektující přidělený roční rozpočet.	COMPLETED
		4Q 2023/ Dle potřeb	Vedení FZU a HR tým	I-18.2 Provádět průzkumy nebo setkání fokusních skupin za účelem získání zpětné vazby od zaměstnanců na zlepšování pracovního prostředí a zámezí ve FZU.	COMPLETED Proběhlo 5 celoústavních průzkumů
		4Q 2023		<b>T18 Zlepšit výzkumné prostředí</b>	
<b>A19 Zlepšení „měkkých“ pracovních podmínek</b>  FZU má zavedeno několik benefitů, které podporují sladění pracovního a osobního života. Interní průzkum ale ukázal, že je nutné zvýšit povědomí o interních předpisech a benefitech souvisejících se sladěním pracovního a soukromého života mezi některými vedoucími pracovníky a zaměstnanci. Je třeba také zlepšit interní komunikaci na úrovni vedoucí-zaměstnanec ohledně včasné informace o prodloužení pracovní smlouvy. Dalším cílem je	24. Pracovní podmínky  25. Stabilita a stálost zaměstnání  26. Financování platy	1Q/periodicky	Osobní a mzdové oddělení	I-19 1 Připravit každoroční zprávu o práci z domova, flexibilní pracovní době, částečných úvazcích.	COMPLETED
		4Q 2021	Osobní a mzdové oddělení/ HR tým	I-19.2 Nastavit interní návod pro vedoucí pracovníky, který jim pomůže lépe komunikovat se zaměstnanci o záměru prodloužit/ukončit pracovní smlouvu.	COMPLETED <a href="#">Pracovní smlouvy na dobu určitou 0.pdf (fzu.cz)</a>



pravidelně sledovat úroveň a strukturu odměňování zaměstnanců FZU pomocí srovnání s externími daty z podobných institucí.		2Q/periodicky	Osobní a mzdové oddělení	I-19.3 Připravit pravidelný roční přehled odměňování.	COMPLETED
		4Q 2023		<b>T19 Zlepšit „měkké“ pracovní podmínky</b>	
<b>A20 Zvýšení povědomí zaměstnanců o způsobech řešení podnětů a stížností</b> Interní postupy pro podání podnětů a stížností upravuje Etický kodex FZU. Ne všichni zaměstnanci jsou s postupy seznámeni. Znalosti postupů pro podání podnětů a stížností jsou mezi zaměstnanci omezené.  Cílem pro následující období je ukotvení těchto postupů v organizaci s cíle zajistit, že tyto postupy všichni zaměstnanci znají.	34. Stížnosti/podněty	2Q 2021	HR tým	I-20.1 Zahrnout informace o postupu při podávání podnětů a stížností do školení pro nové zaměstnance.	COMPLETED
		3Q 2021		I-20.2 Vylepšit intranetovou stránku věnovanou podnětům a stížnostem, zvýšit její přehlednost a srozumitelnost postupů.	COMPLETED <a href="#">Podněty, stížnosti, odvolání a řešení konfliktů   FZU</a>
		3Q 2021		I-20.3 Nastavit na intranetu anonymní stránku pro zaměstnance, kam budou moci podávat otázky, návrhy a komentáře související s podněty a stížnostmi.	COMPLETED <a href="#">Podněty, stížnosti, odvolání a řešení konfliktů   FZU</a>
		3Q 2021		<b>T20 Zvýšit povědomí zaměstnanců o způsobech řešení podnětů a stížností.</b>	
<b>GENDER</b>					
<b>A21 Zvýšit povědomí o tématech souvisejících s problematikou genderu</b>  Aktivity související s genderovou rovnováhou a propagací genderové rovnosti se staly součástí pracovního života ve FZU. Bylo zavedeno několik	27. Genderová rovnováha	každoročně	HR tým / vedení FZU	I-21.1 Rozšířit spolupráci s dalšími institucemi. Min. 4 účasti na konferencích (HR tým a vedení FZU) za účelem předávání zkušeností a posílení spolupráce.	COMPLETED



<p>benefitů na podporu sladění pracovního a osobního života a nepřerušené kariéry během rodičovství nebo péče o člena rodiny. Výsledkem je, že počet žen každoročně roste, ale jejich zastoupení ve vedoucích pozicích rozhodovacích orgánů je stále nízké.</p> <p>Bude připraven plán genderové rovnováhy, který umožní systematickou práci s genderovou předpojatostí a nerovností ve FZU.</p> <p>Cílem pro další období je pokračovat v organizaci akcí, které se na genderovou nerovnost zaměřují, informují zaměstnance o nástrojích sladování pracovního a osobního života a zvyšují povědomí o nevědomé předpojatosti. Budeme se zaměřovat i na propagaci a motivaci vědkyň, aby se staly součástí vedení FZU a komisí.</p>	3Q 2021	HR tým / vedení FZU	I-21.2 Vytvořit plán rovnosti, včetně principů genderové rovnosti, jeho součástí bude akční plán s indikátory.	COMPLETED
	4Q 2021	Vedení FZU	I-21.3 Schválit a publikovat (Akční) Plán genderové rovnosti ve FZU na webu FZU.	COMPLETED <a href="#">Plán genderové rovnosti   FZU</a>
	4Q 2023	HR tým	I-21.4 Vytvořit interní školení FZU – komunikovat témata genderové rovnováhy vhodnou a citlivou formou a poskytnout základní orientaci v oblasti genderu a nevědomých předsudků.	COMPLETED Příručka genderově senzitivního jazyka k dispozici na intranetu <a href="#">Gender témata   FZU</a> Školení - Úvod do senzitivního jazyka Školení na nevědomé předsudky E-learning – Nevědomé předsudky E-learning – Úvod do tématu gender HR News
	každoročně	HR tým	I-21.5 Organizovat akce, které podpoří ženy ve vědě, další podreprezentované skupiny a sladování pracovního a osobního života. Min. dvě akce za rok	COMPLETED Proběhla 3 diskusní setkání



		4Q 2021	HR tým	I-21.6 Realizovat interní kampaň za účelem konfrontace nevědomých předsudků a bourání stereotypů.	COMPLETED Proběhly kontaktní kampaně na všech pracovištích – 4/2022 a 4/2023
		4Q 2023		T21 Zvýšit povědomí o tématech souvisejících s problematikou genderu	
<b>HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ</b>					
<b>A22 Zkvalitnění postupů a poskytování zpětné vazby při atestacích</b>  Výsledky výzkumných pracovníků ve FZU jsou hodnoceny formou atestačního řízení, které provádí Atestační komise. V roce 2020 byla vytvořena a publikována interní webová stránka, která osvětluje kvalifikační kritéria a průběh atestace. Byl nastaven automatický nástroj, který zaměstnance e-mailem informuje o výsledcích atestace. Informace, které jsou o atestacích k dispozici, ale nejsou pro některé výzkumné pracovníky dostatečně zřetelné.  Dalším krokem je zlepšení kvality celého procesu a zpětné vazby, které se výzkumným pracovníkům dostává. Je také třeba zvýšit povědomí o procesu a kritériích mezi začínajícími výzkumnými pracovníky. Informace o atestacích uvedené na intranetu zjednodušíme a upravíme, aby nabízely jasnější popis postupu a požadavků. Interní elektronický systém atestací je zastaralý a vyžaduje vylepšení, aby byl uživatelsky přívětivý, lépe strukturovaný, obsahoval návod a byl k dispozici i v anglickém jazyce. Výzkumné pracovníky budeme také pravidelně informovat o postupech a hodnotících kritériích před každoročním spuštěním atestací.	11.Systémy hodnocení/ocenění  28. Kariérní rozvoj  30. Dostupnost kariérního poradenství	1Q 2021	HR tým	I-22.1 Zlepšit webovou stránku věnovanou atestacím, aby poskytovala srozumitelný popis postupů a požadavků.	COMPLETED <a href="#">Atestace   FZU</a>
		1Q 2021	HR tým	I-22.2 Zahrnout informace o atestacích do uvítacího balíčku pro nové zaměstnance.	COMPLETED
		4Q 2021	Atestační komise / IT	I-22.3 Aktualizovat interní elektronický systém pro atestace.	COMPLETED
		periodicky	Atestační komise / vedení FZU	I-22.4 Před každoročním začátkem atestací rozeslat interními komunikačními kanály informace o postupu atestací.	COMPLETED / ONGOING
		4Q 2023		T22 Zkvalitnit postupy a poskytování zpětné vazby při atestacích.	



<b>A23 Nastavení procesu pro poskytování zpětné vazby na úrovni vedoucí – zaměstnanec</b>  V současné chvíli není k dispozici žádný centralizovaný a systematický proces, který by umožňoval poskytování pravidelné zpětné vazby na úrovni vedoucí – zaměstnanec pro všechny kategorie zaměstnanců ve FZU. Výzkumní pracovníci jsou hodnoceni formou atestačního řízení, které probíhá min. 1x za 5 let. Ostatní zaměstnanci získávají zpětnou vazbu od svých nadřízených nepravidelně. Některé sekce FZU (ELI, HiLase) mají vlastní postupy hodnocení jednotlivých zaměstnanců.  Cílem je vytvořit centralizovanou platformu, která umožní poskytování pravidelné zpětné vazby na úrovni vedoucí – zaměstnanec. Zpětná vazba zaměstnancům pomůže v oblasti vzdělávání, rozvoje a celkově podpoří kvalitu jejich práce. Výstupy budou také provázané na plánování dalšího kariérního růstu. Aby bylo možné systém v ústavu efektivně implementovat, bude nutné proškolit vedoucí v tom, jak zaměstnancům cílenou zpětnou vazbu poskytovat a jak s novým systémem pracovat.	37. Povinnosti nadřízených a vedoucích	3Q 2021	HR tým / vedení FZU	I-23.1 Vytvořit a schválit metodiku poskytování zpětné vazby a hodnocení zaměstnanců.	COMPLETED <a href="#">Bilanční rozhovory a zpětná vazba   FZU</a>
	28. Kariérní rozvoj	4Q 2021	HR tým	I-23.2 Spustit pilotní program pro jednu jednotku FZU.	COMPLETED Pilotní program 2022
	30. Dostupnost kariérního poradenství	1Q 2022	HR tým	I-23.3 Navrhnout a zavést školení pro vedoucí, kterým bude nový systém představen včetně příručky, jak efektivně poskytovat zpětnou vazbu.	COMPLETED
	2Q 2022	HR tým / vedoucí	I-23.4 Zavést systém zpětné vazby a hodnocení zaměstnanců.	COMPLETED	
	2Q 2022		<b>T23 Nastavit proces pro poskytování zpětné vazby na úrovni vedoucí - zaměstnanec.</b>		
<b>KARIERNÍ RŮST A ROZVOJ</b>					
<b>A24 Definice nástrojů a postupů pro kariérní růst a rozvoj výzkumných pracovníků</b>  Neexistují koordinované nástroje a postupy pro kariérní růst a rozvoj výzkumných pracovníků. Cílem	28. Kariérní rozvoj	3Q 2021	HR tým / vedení FZU	I-24 Vytvořit a schválit koncepci kariérního růstu a rozvoje výzkumných pracovníků.	IN PROGRESS Koncepce byla vytvořena, ale nebyla implementována



je připravit sadu nástrojů, postupů a metodik pro kariérní růst a rozvoj výzkumných pracovníků ve FZU. Vytvoříme model kompetencí, který bude definovat kompetence pro výzkumné pracovníky, které jim pomohou identifikovat, jejich rozvojové potřeby	30. Dostupnost kariérního poradenství	4Q 2021	HR tým / vedení FZU	I-24.2 Vytvořit a schválit model kompetencí pro výzkumné pozice.	COMPLETED <a href="#">Rámcem kompetencí FZU   FZU</a>
		4Q 2023	HR tým	I-24.3 Organizovat workshopy a semináře pro vedoucí, kde se naučí, jak model kompetencí používat.	EXTENDED Aktivita přesunuta do období 2024-2026
		4Q 2023		<b>T24 Definovat nástroje a postupy pro kariérní růst a rozvoj výzkumných pracovníků.</b>	
<b>A25 Implementace kariérních a rozvojových plánů jednotlivců</b>  V současné době plánují výzkumní pracovníci ve FZU svůj kariérní a osobní rozvoj individuálně se svými nadřízenými. Proces kariérního plánování není jasně definován a liší se napříč FZU. Je potřeba vytvořit jednotný koncept plánování kariéry a rozvoje. Individuální plány musí být také těsně spojeny s dalšími aktivitami vzdělání a rozvoje v ústavu a poskytovat příležitosti pro personalizované kariérní plánování.  Cílem je zavést v organizaci centralizovaný systém plánování kariéry a rozvoje jednotlivců, který bude odrážet potřeby, znalosti a osobní cíle jednotlivých zaměstnanců. Tento krok je těsně propojen s aktivitami A26-A28.	28. Kariérní rozvoj  30. Dostupnost kariérního poradenství	4Q 2021	HR tým	I-25.1 Připravit koncepci a praktické šablony pro plánování kariéry a rozvoje jednotlivců.	EXTENDED Aktivita přesunuta do období 2024-2026
		1Q 2022	HR tým	I-25.2 Realizovat pilotní program.	EXTENDED Aktivita přesunuta do období 2024-2026
		4Q 2023	Vedoucí oddělení	I-25.3 Zavést plánování kariéry a rozvoje do praxe.	EXTENDED Aktivita přesunuta do období 2024-2026
		4Q 2023	HR tým	I-25.4 Zorganizovat minimálně 8 akcí zaměřených na plánování kariéry a rozvoje, zejména pro začínající výzkumné pracovníky.	COMPLETED Proběhlo 13 seminářů



		4Q 2023		T25 Implementovat kariérní a rozvojové plány jednotlivců.	
<b>AKTIVITY VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE</b>					
<b>A26 Nastavení podpůrného programu pro postdoktorandy a podpora jejich networkingu</b>  Ve FZU není jednotný program zaměřený na postdoktorandy, který by reflektoval specifické potřeby jejich kariérního rozvoje. Průzkum mezi zaměstnanci ukázal, že absolventi doktorských programů postrádají platformu, díky níž by mohli navazovat a budovat kontakty.  Cílem pro toto období je připravit specializovaný program a networkingovou platformu pro navazování kontaktů mezi postdoktorandy napříč FZU. Tyto aktivity podpoří jejich kariérní růst, možnosti spolupráce mezi fyzikálními obory.	21. Místa pro absolventy doktorských programů	2Q 2022	HR tým / vedení FZU	I-26.1 Připravit a schválit průvodce pro postdoktorandy a vytvořit komunikační prostor pro navazování kontaktů.	IN PROGRESS
		periodicky	HR tým	I-26.2 Každý rok zorganizovat min. 2 akce zaměřené na navazování kontaktů pro postdoktorandy za účelem podpory sdílení informací napříč ústavem.	COMPLETED
		2Q 2022	HR tým	I-26.3 Vytvořit a propagovat informační intranetovou stránku pro postdoktorandy.	EXTENDED Aktivita přesunuta do období 2024-2026
		2Q 2023		<b>T26 Nastavit podpůrný program postdoktorandy.</b>	
<b>A27 Implementace mentoringového programu</b>  Pilotní fáze mentoringového programu byla spuštěna koncem roku 2020. Vznikla intranetová stránka, která obsahuje detailní informace o programu, podmínkách a možnostech registrace. Program mentoringu je otevřený všem mentorům a	38. Další profesní rozvoj	1Q 2021	HR tým	I-27.1 Otevřít registraci pro účastníky a spustit pilotní program mentoringu.	COMPLETED
		1Q 2021		I-27.2 Zorganizovat podpůrné aktivity pro mentory, včetně workshopů a individuálních konzultací.	COMPLETED



<p>mentorovaným z FZU, kteří mají zájem, a probíhá v ročních cyklech.</p> <p>Mentoringový program se zaměřuje na rozvoj mladých vědců (mentorovaných) na startu jejich kariérní dráhy. Mentorování spolupracují se zkušenějšími vědci (mentory), kteří s nimi sdílejí zkušenosti a mohou pomoci nasměrovat profesní kariéru.</p> <p>Program bude doplněn o podpůrné aktivity, jako jsou semináře, workshopy a individuální konzultace.</p> <p>Po prvním roce se pilotní program vyhodnotí a zpětná vazba se použije pro zlepšení dalšího cyklu mentoringového programu.</p>		1Q 2022		I-27.3 Připravit a spustit druhý cyklus mentoringového programu na základě hodnocení a zpětné vazby z pilotní fáze.	COMPLETED
		1Q 2022		<b>T27 Implementovat program mentoringu.</b>	
<b>A28 Organizace vzdělávacích a rozvojových aktivit</b> <p>V prvním akčním plánu jsme se soustředili na přípravu obecných školení v měkkých dovednostech a cílených kurzů pro vedoucí oddělení. Na konci roku 2020 byla připravena první verze Strategie vzdělávání a rozvoje zaměstnanců FZU, ale nebyla ještě implementována.</p> <p>Cílem je pokračovat se vzdělávacími a rozvojovými aktivitami a připravit nové kurzy zaměřené na přenositelné dovednosti potřebné v moderní vědě. Tyto aktivity navazují na individuální kariérní růst a rozvoj výzkumných pracovníků. Aktivita je úzce propojena s bodem A25.</p>	38. Další profesní rozvoj  39. Dostupnost školení a neustálého rozvoje výzkumných pracovníků	Ročně	HR tým	I-28.1 Připravit nabídku školení a kurzů pro zaměstnance.	COMPLETED Nabídka školení pravidelně připravována na půlroční bázi
		4Q 2023		I-28.2 Zorganizovat alespoň 20 vzdělávacích aktivit podporujících kariérní růst výzkumných pracovníků.	COMPLETED
		4Q 2023		<b>T28 Organizace vzdělávacích a rozvojových aktivit.</b>	



<b>A29 Centrální evidence vzdělávacích a rozvojových aktivit</b>  Ve FZU není centrální evidence vzdělávacích a rozvojových aktivit. Záznamy školení nejsou koordinovány a evidovány na jednom místě. Chybí obecný přehled programů školení a aktuálních trendů.  Cílem je zavést systém řízení vzdělávání, který zajistí evidenci vzdělávacích a rozvojových aktivit všech zaměstnanců FZU. Systém bude ukládat informace o profesním a osobním rozvoji, povinných školení atd. Bude se používat i pro obecný přehled, statistiky a budoucí plánování vzdělání a rozvoje ve FZU.	38. Další profesní rozvoj	3Q 2022	HR tým / Personální a mzdové oddělení / vedení FZU	I-29.1 Zavést Learning Management Systém (LMS)	COMPLETED
		4Q 2023	HR tým / Personální a mzdové oddělení	I-29.2 Evidovat kompletní záznamy o vzdělávání a rozvoji zaměstnanců na Personálním oddělení	IN PROGRESS
		4Q 2023		<b>T29 Zavedení centrální evidence vzdělávacích a rozvojových aktivit.</b>	