

## OTM-R POLITIKA na VUT

OTM-R politika	Open	Transparent	Merit-based	Odpověď ++ Ano, zcela +/- Ano podstatně -/+ Ano částečně -/- Ne	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
<b>OTM-R systém</b>					
1. Zveřejnili jsme verzi naší OTM-R politiky online (v národním jazyce a v angličtině?)	x	x	x	-/- Ne	Nemáme žádnou OTM-R politiku. Některé zásady OTM-R definuje <a href="#">Statut VUT ČJ/AJ</a> : Velmi málo je OTM-R politika zakotvena v předpisech týkajících se Náboru/Výběru a dalších personálních dokumentech.
2. Máte interní příručku stanovující jasné postupy v oblasti OTM-R pro všechny typy pozic?	x	x	x	-/+ Ano částečně/	Máme Řád výběrových řízení, který je dostupný v ČJ/AJ, není v souladu s Chartou a Kodexem. Principy OTM-R politiky budou do Řádu výběrových řízení, který bude revidován, zakotveny. Příručka stanovující jasná pravidla na VUT v Brně neexistuje.  <a href="#">Řád VŘ v ČJ/AJ</a> :  <a href="#">Etický kodex v ČJ/AJ</a> :  <b>Cílem</b> je vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (Akademický pracovník AP, Výzkumný pracovník VP, Technicko-hospodářský pracovník THP, případně Dělnické pozice DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro všechny členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky.
3. Jsou všichni účastníci procesu dostatečně vyškoleni v oblasti OTM-R?	x	x	x	-/- Ne	K náborům není stanovena koncepce školení členů výběrové komise. Každý člen výběrové komise má povinnost seznámit se s Řádem výběrových řízení. Členové komise se schází před konáním ústního kola výběrového řízení a domlouvají se s ohledem na konkrétní pozici. Personalistky

					<p>nejsou u každého výběrového řízení.</p> <p>S ohledem na nejvíce zastoupené skupiny výzkumných pracovníků na CEITEC VUT zde probíhá pravidelné školení v oblasti náboru. Neexistuje interní vzdělávací program ani metodika k této problematice.</p> <p><b>Cílem</b> je vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VVP, THP, případně DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky.</p>
4. Využíváme (dostatečně) nástroje e-náboru?	x	x		+/- Ano převážně	<p>E-nástroj pro nábor na VUT není. Je využíván pouze e-nábor přes externí nástroj Teamio (Jobs.cz a Práce.cz), kam se zadávají inzeráty na vybrané pozice.</p> <p>Inzerce je zadávána dále na webové pracovní portály (Věda a výzkum, Researcher, jobs.ac.uk). V současné době, s ohledem na nejvyšší zastoupení výzkumných pracovníků používá CEITEC VUT LinkedIn pro občasný elektronický nábor.</p> <p>Samotné VŘ, pak již probíhá s osobní účastí vybraných kandidátů.</p> <p><b>Cílem</b> je Vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zakotvením zásad OTM-R politiky. Pozn. pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VVP, THP, případně DP)</p>
5. Máme zaveden systém kontroly kvality pro OTM-R	x	x	x	-/- Ne	<p>V současné době není systém kontroly kvality OTM-R zaveden. Existuje pouze vzor Zápisu o VŘ. CEITEC VUT s ohledem na zaměření a výzkumné pracovníky využívá ISAB pro RGL level a zdroje <a href="#">CEITEC konsorcia</a>. Na VUT v Brně existuje Odbor kontroly a Odbor interního auditu,</p>

					<p>který ale nespravuje/nekontroluje agendu výběrových řízení. Jednotnost, transparentnost a kontrolu OTM-R na VUT by mohlo zajišťovat a činnosti koordinovat podpůrné oddělení pro HR na VUT, které by nově vzniklo při Personálním odboru a fungovalo by jako podpůrné pracoviště pro celé VUT v Brně v oblasti pracovně-právní a personální.</p> <p><b>Cílem</b> je vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny zásady OTM-R politiky.</p> <p><b>Cílem</b> je vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VVP, THP, případně DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro všechny členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky.</p> <p><b>Cílem</b> je revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového a aktualizovaného Řádu VŘ, tak aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky.</p> <p><b>Cílem</b> je Vznik podpůrného oddělení v oblasti HR pro celé VUT v Brně.</p>
6. Povzbuzuje naše stávající politika OTM-R externí kandidáty, aby se mohli přihlásit?	x	x	x	-/+ Ano částečně	<p>Pozice jsou zveřejněny na webových stránkách VUT v českém jazyce a na české mutaci stránek. Dále jsou nabídky pracovních míst zveřejňovány i na webech fakult/součástí.</p> <p>Napříč univerzitou jsou velké rozdíly, které souvisí se zaměřením F/S. Významný podíl tvoří uchazeči externí, nikoliv ovšem zahraniční. V angličtině jsou zveřejňovány</p>

					<p>některé pozice výzkumných pracovníků na projekty, kde je nutný jiný než národní jazyk. Některé F/S inzerují pracovní pozice na zahraničních webech, př. ResearchGate.</p> <p>V této chvíli na Euraxess volné výzkumné pozice zveřejňuje víceméně CEITEC VUT.</p> <p>Kontakty na kandidáty jsou získávány i osobně na zahraničních konferencích či v mezinárodních projektech.</p> <p>Volná pracovní místa:  <a href="https://vutbr.jobs.cz/">https://vutbr.jobs.cz/</a> - pouze v ČJ.</p> <p><b>Cílem je</b> vytvoření vzorových šablon v AJ pro různé pozice s pevnými i flexibilními daty tak, aby inzerce pracovních nabídek pro výzkumné pracovníky byla v anglickém jazyce a byla vyvěšena na portále Euraxess, a to dle podmínek výběrových řízení a Řádu výběrových řízení.</p> <p><b>Cílem je</b> vytvoření šablon pro výběrová řízení i pro ostatní skupiny zaměstnanců (AP, THP) a to jak v národním jazyce, tak i v AJ.</p>
7. Je naše stávající politika OTM-R v souladu s takovými politikami, které cílí na výzkumné pracovníky ze zahraničí?	x	x	x	+/- Ano převážně	<p>Bohužel v současné době je inzerce na <a href="#">Kariérních stránkách VUT</a> zveřejňována pouze v českém jazyce.</p> <p>Dále je inzerce samotné pozice vyvěšena i na webech Fakult F/Součástí S.</p> <p>Občas jsou využívány jiné portály, např. LinkedIn, ResearchGate aj., Na Euraxess inzeruje nejčastěji CEITEC VUT, a to s ohledem na výzkumné pracovníky.</p> <p>Zároveň si může zájemce přečíst informace o <a href="#">výzkumných centrech VUT</a> na webu.</p> <p>Pro zahraniční pracovníky máme na VUT v Brně nově také <a href="#">Welcome Service</a>.</p> <p>Neexistuje sledování podílu žadatelů o zaměstnání ze zahraničí. Počet žadatelů ze zahraničí se velmi liší dle oboru.</p>

					<p>Podpůrným nástrojem pro zvýšení podílu pracovníků ze zahraničí je projekt MŠMT.</p> <p>V současné době máme 9 navazujících magisterských studijních programů a 14 doktorských studijních programů vyučovaných v anglickém jazyce. Vzhledem k výuce v angličtině, lze očekávat i možný nárůst zaměstnanců.</p> <p><b>Cílem</b> je sjednotit inzerci a transparentnost informací jednotlivých pozic. Vytvoření vzorových šablon v českém i anglickém jazyce s definovanými údaji.</p> <p><b>Cílem</b> jsou pravidelné kurzy anglického jazyka pro všechny personalistky Personálního odboru a personálních útvarů F/S na VUT v Brně. Kurz 1x týdně po dobu 4 semestrů.</p>
8. Je naše stávající politika OTM-R v souladu s politikami, které cílí na (v současnosti) nedostatečně zastoupené skupiny?	x	x	x	-/+ Ano částečně	<p>Nemáme žádnou politiku OTM-R. Podporujeme genderovou a věkovou diverzitu. Nikdy neposuzujeme u uchazeče příslušnost k etniku či skupině, ale kvalitu, jeho zkušenosti, znalosti, mobilitu, výsledky tvůrčí práce a potenciál. U technických oborů se snažíme nalákat ženy/vědkyně již od studia. Například se pravidelně koná Letní škola pro dívky na FIT (Fakulta informačních technologií) <a href="http://holky.fit.vutbr.cz/o-skole/">http://holky.fit.vutbr.cz/o-skole/</a></p> <p>Podporou je např. i pružná pracovní doba, možnost částečného úvazku apod.</p> <p>Na VUT v Brně jako technické univerzitě převažují na neakademických pozicích ženy, mezi akademiky jsou dominantní skupinou muži. Genderová politika VUT v Brně bude zaměřena i na podporu Ph.D.</p>

					<p>studentek (R1) při jejich studijní a vědecké profilaci.</p> <p><b>Cílem je</b> kontinuální podpora nediskriminačního prostředí na VUT v Brně s důrazem hlavně na odbornost a kompetence.</p>
9. Je naše stávající politika OTM-R v souladu s politikami, které poskytují atraktivní pracovní podmínky výzkumným pracovníkům?	x	x	x	+/- Ano převážně	<p>I přes absenci OTM-R politiky můžeme výzkumným i akademickým pracovníkům nabídnout sabbatical (tvůrčí volno), mobility programy, pružnou pracovní dobu. Zároveň nabízíme všem bez ohledu na pohlaví, rasu či vyznání práci v multikulturním prostředí, možnost částečných či zkrácených úvazků. Umožňujeme zaměstnancům sladit rodinný a pracovní život.</p> <p>VUT může nabídnout technické zázemí na vysoké úrovni, včetně laboratoří a pracovišť.</p> <p><b>Cílem</b> pravidelně 1x za 2 roky udělat průzkum spokojenosti zaměstnanců s pracovním prostředím, pracovními podmínkami a možnostmi profesního rozvoje, a to je nejen za účelem zlepšení kvality náborového procesu. S cílem zjistit a nastavit případné další kroky ke zlepšení kvality pracovního prostředí na VUT v Brně.</p>
10. Máme dostatečné prostředky k monitorování toho, zda se o volné pracovní nabídky zajímají nejvhodnější výzkumní pracovníci?				-/+ Ano částečně	<p>V tuto chvíli není na VUT v Brně nástroj k posouzení, zda na volnou pozici reagoval nejvhodnější kandidát. Neexistuje ani evidence inzerce pracovních pozic včetně úspěšnosti reakcí a výběru kandidáta(ů). Jedná se o posouzení CV (Curriculum Vitae) a dalších podkladů zájemců pracovat ve vědě a výzkumu na VUT.</p> <p>Selekci CV připravují personalistky nebo předseda komise, případně dále pak dle dohody vedení pracovišť/ústavů/fakult/součástí.</p> <p><b>Cílem je</b> vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VP, THP, DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro všechny členy</p>

					<p>výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky.</p> <p><b>Cílem</b> je revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového a aktualizovaného Řádu VŘ, tak, aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky.</p> <p><b>Cílem</b> je monitorování inzerce pracovních míst, včetně počtu přihlášených, vybraných nebo zrušených/neúspěšných výběrových řízení, a to z důvodu zefektivnění inzerce a samotného náborového procesu.</p>
<b>Fáze reklamy (inzerce) a podávání žádostí</b>					
11. Máme jasnou metodiku nebo formuláře (např. EURAXESS) pro inzerci volných pozic?	x	x		-/+ Ano částečně	<p>Volné pozice jsou publikovány podle <a href="#">Řádu výběrových řízení</a>, tj. na webu VUT, pracovním portále apod.</p> <p>Na VUT v Brně není jednotná šablona pro inzerci, toto se řeší na jednotlivých F/S. Inzeráty obsahují vždy minimálně údaje dle Řádu výběrových řízení (kapitola 3, bod. 3). Inzerce je zveřejňována na Kariérním webu VUT v Brně v českém jazyce. Na Euraxess jsou zveřejňovány pozice hlavně prostřednictvím CEITEC VUT.</p> <p><b>Cílem je</b> vytvoření vzorových šablon v AJ pro různé pozice s pevnými i flexibilními daty tak, aby inzerce pracovních nabídek pro výzkumné pracovníky byla v anglickém jazyce a byla vyvěšena na portále Euraxess, a to dle podmínek výběrových řízení a Řádu výběrových řízení.</p> <p><b>Cílem je</b> vytvoření návodných šablon pro výběrová řízení i pro ostatní skupiny zaměstnanců (AP, THP) a to jak v národním jazyce, tak i v AJ.</p>
12. Obsahují naše nabídky pracovních míst odkazy/reference	x	x		-/+ Ano částečně	<p>Zveřejněné nabídky pracovních pozic jsou propojeny se stránkami VUT v Brně. Do této inzerce</p>

<p>na všechny prvky, které vyvstávají coby předpoklady v odpovídajícím oddíle sady nástrojů? (viz kapitola 4.4.1 a)</p>					<p>nepřidáváme odkazy na GDPR, VUT či součásti.  Pouze při inzerci na zahraničních webech je přidáván odkaz na stránky F/S.  Inzerce obsahuje název pozice, základní náplň práce, kvalifikační předpoklady, termín nástupu, tj. tak, jak je uvedeno v Řádu výběrových řízení.</p> <p><b>Cílem</b> je vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zásadami OTM-R politiky.</p> <p><b>Cílem</b> je monitorování inzerce pracovních míst, včetně počtu přihlášených, vybraných nebo zrušených/neúspěšných výběrových řízení, a to z důvodu zefektivnění inzerce a samotného náborového procesu.</p>
<p>13. Využíváme služby Euraxess v plné míře, abychom zajistili, že naše volná místa v oblasti výzkumu zasáhnou nejširší skupinu?</p>	x	x		-/+ Ano částečně	<p>Pro zveřejňování pozic výzkumných pracovníků je využíván Euraxess nebo například ResearchGate, jedná se hlavně o součásti s větším procentuálním zastoupením výzkumných pracovníků. Euraxess není na VUT v Brně používán dle jednotných pravidel.</p> <p><b>Cílem</b> je vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zásadami OTM-R politiky.</p> <p><b>Cílem</b> je monitorování inzerce pracovních míst, včetně počtu přihlášených, vybraných nebo zrušených/neúspěšných výběrových řízení, a to z důvodu zefektivnění inzerce a samotného náborového procesu.</p>
<p>14. Používáme další nástroje pro zveřejnění pracovních nabídek?</p>	x	x		++ Ano /	<p>Volná místa mimo stránky VUT zveřejňujeme na vývěskách jednotlivých součástí a na úředních deskách.</p>



					<p>Pro zveřejňování pozic neakademických pracovníků využíváme portál jobs.cz, dále portál věda a výzkum. Můžeme využít služeb Úřadu práce a nechat zveřejnit volné pracovní pozice na jejich úřední desce a webových stránkách.</p> <p><b>Cílem</b> je podpora dalších kanálů pro inzerci a získání zaměstnanců prostřednictvím např. LinkedIn, sociálních sítí. Tato problematika bude popsána v Metodice pro nábor.</p>
15. Zabezpečujeme uchazečům minimální administrativní zátěž? (4.4.2 b)	x			+/- Ano převážně	<p>Administrativní zátěž minimalizujeme. Toto se týká ČR/SK uchazečů. Podklady k VŘ mohou uchazeči zasílat elektronickou cestou a až vybraný uchazeč poté dokládá originály dokumentů. U zahraničních uchazečů je to i dle možností nebo také s ohledem na pravidla přihlášení vybraného kandidáta do systému sociálního zabezpečení.</p> <p><b>Cílem</b> je vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zásadami OTM-R politiky.</p>
<b>Fáze výběru a hodnocení</b>					
16. Máme jasná pravidla pro jmenování výběrových komisí?		x	x	-/+ Ano částečně /	<p>V řádu výběrových řízení je obecná definice pro jmenování výběrové komise, (např. pro jaké pozice je nutné ji jmenovat). Řád výběrových řízení projde revizí.</p> <p><b>Cílem</b> je vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VP, THP, DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro všechny členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky.</p>

					<p><b>Cílem</b> je revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového a aktualizovaného Řádu VŘ, tak, aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky.</p>
17. Máme jasná pravidla týkající se složení výběrové komise?		x	x	-/+ Ano částečně	<p>V řádu výběrových řízení je obecná definice pro složení výběrové komise, (např. pro jaké pozice je nutné ji jmenovat). Řád výběrových řízení projde revizí.</p> <p><b>Cílem</b> je vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VP, THP, DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro všechny členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky.</p> <p><b>Cílem</b> je revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového a aktualizovaného Řádu VŘ, tak, aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky.</p>
18. Jsou výběrové komise dostatečně genderově vyvážené?		x	x	-/- Ne	<p>Současný Řád výběrových řízení neupravuje gender diversity. Ačkoli složení výběrových komisí není absencí této úpravy limitováno a genderová rovnost je podporována, její zajištění je v podmínkách technické univerzity obtížné. Důraz je kladen na odbornost komise. Členové komise jsou vybíráni na základě zkušeností, odbornosti a znalostí, bez jakékoliv diskriminace. Na univerzitě je to rozdílné napříč fakultami/součástmi/pracovišti. Pokud je to možné, snažíme se o vyvážený gender během každého výběrového řízení.</p> <p><b>Cílem je</b> i nadále kontinuálně podporovat nediskriminační prostředí na VUT v Brně s důrazem hlavně na odbornost a kompetence výběrových komisí a také podporovat zvýšení procentuálního</p>

					zastoupení žen ve výběrových komisích.
19. Máme jasné pokyny pro výběrové komise, které jim pomáhají posoudit „zásluhy“ způsobem, který vede k výběru nejvhodnějšího kandidáta?				-/+ Ano částečně	<p>Řád výběrových řízení specifikuje postup a obecné pravidlo výběru kandidátů, tj. uchazeči nejlépe splňující požadavky. Bližší posuzování zásluh kandidátů v tomto interním předpisu specifikováno není. Písemné pokyny, které by přímo toto řešily neexistují.</p> <p><b>Cílem</b> je vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VP, THP, DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro všechny členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky</p> <p><b>Cílem</b> je revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového a aktualizovaného Řádu VŘ, tak, aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky.</p> <p><b>Cílem</b> bude monitoring podílu žen na doktorských studiích (R1), a poměr počtu ž/m po studiu Ph.D. (R1 a R2), kteří zůstávají na univerzitě. Monitoring od roku 2021. Cílem bude i zjištění z jakého důvodu ženy R1, případně R2 opouští vědeckou, výzkumnou dráhu, na VUT v Brně.</p>
<b>Fáze jmenování</b>					
20. Informujeme všechny kandidáty na konci výběrových řízení?		x		+/- Ano	<p>Informujeme všechny uchazeče, kteří reagovali na zveřejněnou volnou pracovní pozici. Používáme různé informační nástroje (písemné vyrozumění, telefonicky). Nikde nemáme specifikovány lhůty pro odpovědi.</p> <p><b>Cílem</b> je revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového a aktualizovaného Řádu VŘ, tak, aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky.</p>

					<p><b>Cílem</b> je vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zásadami OTM-R politiky.</p>
21. Poskytujeme účastníkům výběrového řízení přiměřenou zpětnou vazbu?		x		-/+ Ano částečně	<p>Poskytujeme na vyžádání zpětnou vazbu. Není jednotný postup, kdo má zpětnou vazbu poskytnout, v jakém čase, jakým způsobem apod. (zda předseda výběrové komise, personalistka, další členové výběrové komise apod.) Materiály jsou neúspěšnému uchazeči vráceny nebo jsou skartovány dle GDPR.</p> <p><b>Cílem</b> Vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zásadami OTM-R politiky.</p>
22. Máme vhodný mechanismus podávání stížností?		x		-/- N	<p>Na VUT nemáme nastaven mechanismus podávání stížností při náboru/výběru. V Řádu výběrových řízení není tato problematika upravena. V samotném inzerátu není klauzule pro kontakt v případě řešení stížnosti uvedena. Odbor kontroly a Odbor interního auditu na VUT v Brně nespravuje/nekontroluje agendu náboru/výběru.</p> <p><b>Cílem</b> je vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zásadami OTM-R politiky.</p>
<b>Celkové hodnocení</b>					
23. Máme zavedený systém pro posouzení, zda OTM-R splňuje své cíle?				-/- Ne	<p>Nemáme zaveden žádný systém, který by oblast OTM-R posoudil. Existuje použití implementace vnitřních auditů fakult/součástí, ale nejsou jednotně zakotveny v dokumentech univerzity.</p>

					<p>Nejen za účelem zlepšení kvality náborového procesu bude probíhat 1x za 2 roky průzkum spokojenosti zaměstnanců s pracovním prostředím, pracovními podmínkami a možnostmi profesního rozvoje atd.</p> <p>Po revizi Řádu výběrových řízení a vzniku aktualizovaného, nového Řádu VŘ a vytvoření podpůrných Metodik pro nábor i výběr bude možné vyhodnotit, zda OTM-R přinesla očekávané změny.</p>
--	--	--	--	--	---