VÚVeL HRS4R - Proces implementace pro období 2022 - 2026

Ver. 1502_2022

VRI VETERINARY RESEARCH INSTITUTE

Action plan & HRS4R Strategy

Č.a	Název aktivity	Odpovědnost za plnění	HRS4R (4 pilíře)	GAP Principy	Dokument	Školení	Ostatní	úroveň dopadu	Cíle	Indikátory	Začátek aktivity	22Q1	22Q2	22Q3	22Q4	23Q1	23Q2	23Q3	23Q4	24Q1	24Q2	24Q3	24Q4	25Q1	25Q2	25Q3	25Q4	26Q1	26Q2	26Q3	26Q4
1	**Podpora podmínek pro možnost podání stížností nebo připomínek k řešení** **(krátkodobý cíl)**	Director VRI cooperating Secretariat of the Director	Ethical & Professional Aspects	2,27,34	D	T	O	R1-R2 50% R3-R4 50%	T1.1. Zajištěna ochrana oznamovatele dle směrnice EU 2019/1937 T1.2. Zaměstnanci budou lépe informováni o možnostech jak podávat připomínky nebo projednat návrhy T1.3. Posílení dovedností nominovaných zaměstnanců pro zvládání řešení konfliktních situací a mediace konfliktních situací	I1.1. Zavedení vnitřního oznamovacího systému VRI I1.2. Zřízení informační sekce k aktuálním možnostem podání podmětů k řešení I1.3. Školení v oblasti mediace konfliktů, řešení stížností a vyjednávání pro dosažení konsenzu	22Q1	x D	x O	x O	x T						x T				x T				x T		
2	**Podpora publicity VÚVeL a rozvoj komunikačních kanálů** **(dlouhodobý cíl)**	Head of CTT-PP cooperating PR Manager	Ethical & Professional Aspects	8,9			O	R1-R2 50% R3-R4 50%	T2.1. a T2.2. Aktuální a veřejné sdílení činnosti VRI a podpora publicity ústavu pro zvýšení informovanosti a atraktivity T2.3. Dostupná kontaktní místa nebo kontaktní osoby pro možný přístup k dalším informacím, navázání další komunikace	I2.1. Průběžná aktualizace obsahu jednotlivých sekcí webu VRI.cz, aktuálnost publikovaných informací I2.2. Průběžná publikace a zveřejňování událostí z aktuálního dění v sekci aktuality I2.3. Zveřejnění komunikačních kanálů a kontaktních osob k jednotlivým sekcím pro dostupnost dalších informací a jejich aktuálnost	22Q1	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O
3	**Vytvoření postupu systému vzdělávání a dalších kvalifikací a evidence** **(krátkodobý cíl)**	HR coordinator HRS4R	Training & Development	5,7,28,33,38,39	D		O	R1-R2 60% R3-R4 40%	T3.1. Stanovený postup a kompetence řízení procesu vzdělávání a rozvoje T3.2. Přehledná evidence školení a sledování lhůt platnosti školení a sledování kvalifikací	I3.1. Vytvoření nové metodiky systému vzdělávání, vymezení kompetencí, procesu a odpovědností I3.2. Vytvoření elektronické interní evidence školení a dalších kvalifikací	22Q1	x D	x D	x O	x O															
4	**Popis a zavedení systému řízení projektů a projektové podpory na VÚVeL** **(dlouhodobý cíl)**	Head of CTT-PP	Ethical & Professional Aspects	4,6	D	T		R1-R2 60% R3-R4 40%	T4.1. Sjednocený postup systému řízení projektů na VRI T4.2. Jasně vymezené kompetence a odpovědností klíčových osob v projektovém procesu T4.3. Proškolení cílových skupin dle kompetencí a role v projektu, zajištění průběžného školení	I4.1. Vytvořit interní metodiku efektivního řízení projektů a identifikace rizik na VRI I4.2. Definovat postupy, odpovědnosti a povinnosti hlavních řešitelů projektů I4.3. Proškolení cílových skupin s ohledem na metodiku efektivního řízení a na typy projektů včetně řízení rizik	22Q2		x O	x T	x D		x T				x T				x T				x T		
5	**Vytvoření pravidel vnitřní politiky OTM-R a systému pro získávání a výběr pracovníků** **(krátkodobý cíl)**	HR coordinator HRS4R cooperating HR	Recruitment & Selection	12,13,14,16,17,18	D	T	O	R1-R2 20% R3-R4 80%	T5.1. Závazná pravidla politiky OTM-R jsou zveřejněná v oblasti náboru ústavu na webu VRI, veřejné prohlášení o způsobu náboru T5.2. Systematický a strukturovaný postup výběru pracovníků VRI pro všechny zúčastněné v procesu náboru na VRI T5.3. Průběžná metodická pomoc v oblasti náboru pro zaměstnance, kteří provádí nábor, strukturované záznamy dokládající jednotný průběh výběru	I5.1. Definování a zveřejnění VRI politiky OTM-R na webu VRI a proškolení cílových osob I5.2. Vytvoření interního postupu pro nábor pracovníků VRI, popis procesu, složení výběrových komisí a způsoby komunikace, proškolení cílových osob I5.3. Metodická pomoc při výběru a proškolení pracovníků zainteresovaných v oblasti náboru, příprava formulářů pro záznam a monitoring fází procesu a formuláře pro komunikaci s kandidáty	22Q2		x D	x O	x T						x T				x T				x T		
6	**Vytvoření systému adaptace nových zaměstnanců na VÚVeL** **(krátkodobý cíl)**	HR coordinator HRS4R cooperating HR	Recruitment & Selection	21,36,40	D		O	R1-R2 80% R3-R4 20%	T6.1. Pomoc nováčkům systematicky se začlenit do pracovního procesu T6.2. Poskytnutí zpětné vazby a hodnocení průběhu adaptace T6.3. Poskytnout užitečné informace a pomoc pro orientaci nových pracovníků	I6.1. Vytvoření metodického postupu a systém pro adaptaci nových zaměstnanců a začlenění do pracovního procesu I6.2. Hodnocení průběhu adaptace pomocí nových adaptačních formulářů I6.3. Příručka pro nové zaměstnance při nástupu na VRI	22Q3			x D	x O	x O														
7	**Formulace strategických přístupů a koncepce rozvoje VÚVeL**	Director VRI cooperating Vice Directors	Ethical & Professional Aspects	9	D	T	O	R1-R2 50% R3-R4 50%	T7.1. a T7.2. Jasné stanovení základních přístupů a směřování ústavu pro zaměstnance T7.3. Seznámení s plánem všechny zaměstnance a publikace na webových stránkách T7.4. Výměna informací mezi vedením a zaměstnanci o směřování instituce - zpětná vazba ke strategickým cílům	I7.1. Definování vize instituce I7.2. Strategická koncepce a směřování VRI I7.3. Střednědobý a dlouhodobý plán instituce I7.4. Setkávání vedení se zaměstnanci k plnáním instituce a směřování na další období - diskuse	22Q4			x O	x D	x T				x T				x T				x T		
8	**Sdílení a přístup k informacím v oblasti náboru** **(dlouhodobý cíl)**	HR coordinator HRS4R cooperating HR	Recruitment & Selection	13,15,17,20,27		T	O	R1-R2 40% R3-R4 60%	T8.1. Přehledně zpracované a dosažitelné vstupní informace novým pracovníkům přicházejícím do pracovního procesu T8.2. Předávání informací o způsobech a využitelných metodách v oblasti efektivního náborového procesu T8.3. Seznámení s nástrojem a vysvětlení možností pro inzerci a nábor zahraničních pracovníků (publicita nástroje, popis možností)	I8.1. Vytvořit informační místo (sekce) pro nové zaměstnance I8.2. Zřízení informační sekce v oblasti náboru a poradenství v oblasti realizace a konání výběrového řízení včetně vazby na gendersensitive vyjadřování. I8.3. Kampaň pro využívání portálu Euraxess	23Q1					x O	x O	x T	x O	x O	x O	x T	x O	x O	x O	x T	x O	x O	x T	x O
9	**Zlepšení pracovních podmínek a organizace práce** **(dlouhodobý cíl)**	HR coordinator HRS4R cooperating Managers	Working Conditions and Social Security	23, 24, 27, 34		T	O	R1-R2 60% R3-R4 40%	T9.1. Nediskriminační komunikace v rámci náborového procesu (gender sensitivevyjadřování) T9.2. Podpora zaměstnanců a rodinných příslušníků na setkávání mimo pracovní činnosti, prohloubení vzájemného poznávání a komunikace T9.3. Systematicky podporovat organizační kulturu na pracovišti a vymezit pozitivní komunikace a spolupráce T9.4. Možnost získávat a předávat informace a pomoc odborných poradců zajistit soustavné vzdělávání	I9.1.Začlenit způsoby pro nediskriminační užití jazyka v procesu náboru - kontrola a oprava souvisejících webových sekcí (na webu, náborových aplikacích, formulářích, atd.) I9.2. Realizace setkání pro rodiče a jejich rodiny I9.3. Předcházet násilné formě komunikace včetně sociálně patologického chování (gender-based violence, mobbing bossing) I9.4. Zajistit přístup k online informacím a vzdělávací platformě stopper.cz	23Q2						x T	x O	x O	x O	x T	x O	x O	x O	x T	x O	x O	x T	x O

10	**Optimalizace podmínek pro zastoupení žen v poradních a rozhodovacích orgánech VÚVeL (dlouhodobý cíl)**	Director VRI Secretariat of the Director Managers	Working Conditions and Social Security	27,35	D		O	R1-R2 50% R3-R4 50%	T10.1. Podpora pro zastoupení žen v poradních a rozhodovacích orgánech ústavu. T10.2. Podpora nediskriminačních pravidel při obsazování vedoucích pozic a odstranění překážek vedoucí k nedostatečnému zastoupení žen na vedoucích pozicích	I10.1. Revize volebních pravidel (Volební řád VRI) do Rady instituce a odstranění překážek, které by mohly vést k nedostatečnému zastoupení žen v poradních a rozhodovacích orgánech ústavu. I10.2. Úprava vnitřních předpisů a náborové strategie s ohledem na obsazování vedoucích pozic a odstranění překážek, které by mohly vést k nedostatečnému zastoupení žen na vedoucích pozicích	23Q3							x O	x D	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
11	**Optimalizace procesů pro posílení náboru a řízení - získání zpětné vazby od zaměstnanců a uchazečů (krátkodobý cíl)**	HR coordinator HRS4R cooperating HR	Recruitment & Selection	16,17,19, 25,34	D		O	R1-R2 60% R3-R4 40%	T11.1. Monitoring a sběr informací pro zlepšení náborového procesu a včasné zjištění důvodů odchodu a motivace pro změnu prac. místa zaměstnance T11.2. Definovaný postup pro výběr zahraničních pracovníků a popis jednotlivých kroků pro přijetí	I11.1. Vytvořit nové formuláře zpětné vazby v oblasti zefektivnění náborového a výstupního procesu (dotazník uchazeče k hodnocení náboru, spokojenost na pohovoru, výstupní dotazník, výstupní list, dotazník při skončení pracovního poměru) I11.2.Vytvoření interního postupu výběru zahraničních pracovníků včetně způsobu uznávání kvalifikace	23Q3							x O	x D												
12	**Rovný přístup a sdílení informací - překlad klíčových vnitřních předpisů a dokumentů do AJ (dlouhodobý cíl)**	Director VRI cooperating Secretariat of the Director	Ethical & Professional Aspects	2,7	D		O	R1-R2 50% R3-R4 50%	T12.1. Zajištění dostupných informací pro zahraniční návštěvníky webových stránek, klienty, zákazníky a partnery. Publikace přeložených dokumentů do anglického jazyka a dvojjazyčná verze klíčových webových sekcí pro naše zahraniční zaměstnance (přehled sekce HRS4R - HR Award)	I12.1. Průběžný překlad klíčových dokumentů, formulářů, metodických postupů a webových sekcí do anglického jazyka (lokalizace webu do AJ)	23Q4								x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
13	**Zásady interní komunikace VÚVeL (dlouhodobý cíl)**	Secretariat of the Director Head of CTT-PP PR Manager	Working Conditions and Social Security	2,3,4,5, 23,37,38	D	T	O	R1-R2 50% R3-R4 50%	T13.1. Formulace způsobů a pravidel interní komunikace a podpora věcné a přátelské atmosféry a spolupráce T13.2. Setkání, školení a diskusní skupiny mezi zaměstnanci (min. 1x ročně dle počtu nominovaných účastníků, zavedení pravidelných diskusních setkání pro výměnu informací a vzájemné seznámení mezi výzkumnými odděleními) T13.3. Srozumitelné a věcné sdělení formou on-line nebo off-line dle potřeby sděleného obsahu a cílové skupiny zaměstnanců s možností interaktivního zapojení	I13.1. Vytvoření systému interní komunikace na VRI a vymezení pravidel pro komunikaci I13.2. Podpora komunikace a sdílení informací formou pracovních setkání a prostorem pro neformální diskusi (interní prezentace, workshopy) I13.3. Záznamy z klíčových jednání a předání zásadních informací interaktivní formou	23Q4								x O	x D	x T	x O	x O	x O	x T	x O	x O	x O	x T	x O	x O
14	**Podpora rozvoje manažerských kompetencí ve vedoucí pozici (dlouhodobý cíl)**	HR coordinator HRS4R cooperating HR	Training & Development	10,11,35, 38, 39		T		R1-R2 20% R3-R4 80%	T14.1. Průběžný rozvoj a posílení manažerských dovedností klíčových pracovníků T14.2. Kariérní rozvoj a práce s talenty pro plánování nástupnictví, pověření řízením (budoucí delegování nových pravomocí)	I14.1. Realizace vzdělávacích aktivit pro rozvoj manažerských dovedností nominovaných pracovníků ve výzkumu včetně klíčových zaměstnanců útvarů I14.2. Vytvoření development centa pro výzkumné pracovníky s potenciálem pro vedoucí pozici	24Q1									x T	x T			x T	x T			x T	x T		
15	**Plán vzdělávacích aktivit, podpora nabídky vzdělávacích akcí**	HR coordinator HRS4R cooperating HR	Training & Development	28,38			O	R1-R2 50% R3-R4 50%	T 15.1. Podpora informovanosti zaměstnanců a jejich možnostech účasti na vzdělávacích aktivitách na VRI T15.2. Zaměstnanci mohou volitelně vybírat z nabídky dostupných vzdělávacích aktivit, které jsou plánovány pro daný rok	I15.1. Vytvoření informační sekce v oblasti možnosti vzdělávání a nabídky rozvoje pro zaměstnance VRI I15.2. Dostupná nabídka volitelných aktivit pro vzdělávání ve vazbě na plán vzdělávání pro kalendářní rok	24Q1									x O				x O				x O			
16	**Zvýšení soudržnosti a budování týmové spolupráce (dlouhodobý cíl)**	Head of CTT-PP cooperating PR Manager Head of SBP	Working Conditions and Social Security	25.26,28,29,30		T	O	R1-R2 50% R3-R4 50%	T16.1. Zjištění zpětné vazby od zaměstnanců na úroveň týmové spolupráce a její podporu T16.2. Zvýšení pracovní soudržnosti a angažovanosti zaměstnanců na aktivitách podporující týmovou spolupráci T16.3. Zatraktivnění pracovního prostředí a vytvoření míst odpočinku a prostoru pro neformální komunikaci mimo pracoviště	I16.1. Zavedení nástrojů na podporu spokojenosti zaměstnanců s pracovním prostředím a organizační kulturou (monitoring zpětné vazby) I16.2. Průběžná realizace aktivit podporující týmovou spolupráci a komunikaci (Setkání zaměstnanců, Dětský den, tábory, Dny otevřených dveří) I16.3. Revitalizace odpočinkových zón a další zvyšování pracovního komfortu pro zaměstnance, včetně údržby areálu a jeho okolí	24Q2										x O	x T	x O	x O	x O	x T	x O	x O	x O	x T	x O
17	**Zavedení pravidelného hodnocení a zpětné vazby zaměstanců VÚVeL (dlouhodobý cíl)**	HR coordinator HRS4R cooperating HR	Training & Development	10,11,36	D	T	O	R1-R2 80% R3-R4 20%	T17.1. Zajištění systému zpětné vazby a provedení hodnocení zaměstnanců a výzkumných pracovníků od hodnotitele (nadřízeného) T17.2. Zprostředkování informací a proškolení hodnotitelů pro efektivní hodnocení a předání zpětné vazby k pracovnímu výkonu směrem k řízeným pracovníkům	I.17.1. Vytvoření metodiky pro podporu pravidelného hodnocení zaměstnanců I.17.2. Realizace workshopů k provedení hodnocení zaměstnanců (workshop pro hodnotitele, informace pro zaměstnance)	24Q2										x O	x D	x T				x T				x T
18	**ZVýšení informovanosti v oblasti zásad etického jednání (dlouhodobý cíl)**	Director VRI cooperating Secretariat of the Director	Ethical & Professional Aspects	2,3,6		T	O	R1-R2 50% R3-R4 50%	T18.1. Proškolení a nabídka vzdělávacích aktivit v oblasti etiky pro zaměstnance VRI T18.2. Šíření informací v oblasti podpory etiky na pracovišti	I.18.1.Realizace vzdělávacích aktivit pro podporu etických principů ve výzkumné práci a spolupráci na pracovišti I.18.2. Publikace informací v oblasti etiky, zařazení klíčových informací a aktivit mezi aktuality, využít dostupných vnitřních informačních systémů (články, aktuality, náměty na zajímavé články) pro šíření etických principů	24Q3										x O	x T	x O	x O	x O	x T	x O	x O	x O	x T	x O

19	**Zlepšení a optimalizace mzdových podmínek zaměstnanců (dlouhodobý cíl)**	Head of Economic department	Working Conditions and Social Security	25,26,31			O	R1-R2 80% R3-R4 20%	T19.1. Zajištění návrhů na zlepšení mzdových podmínek a rozložení mzdových tříd dle pracovního zařazení, spravedlivý systém mezi muži a ženami napříč mzdovými pásmy. T19.2. Spravedlivé nastavení mzdových parametrů, snížení nerovnoměrností ve mzdových třídách na všech úrovních T19.3. Upraveny vnitřní mzdové předpisy dle nově nastavených procesů T19.4. Aktualizované místo s aktuálními a aktualizovanými informacemi v oblastech benefitů a mezd včetně dostupnosti pro jednotlivé skupiny	I.19.1. Analýza mzdových podmínek na VRi dle metody LOGIb I.19.2. Zřízení pracovní skupiny pro identifikaci a návrh na optimalizaci mzdových nastavení ve výzkumu napříč všemi mzdovými třídami a jejich možnosti úpravy a optimalizace mzdových tříd dle návrhů analýzy dotčených skupin I19.3. Aktualizace Vnitřního mzdového předpisu, Kariérního řádu a Prémiového řádu VÚVeL I.19.4. Vytvořená samostatná informační sekce pro zaměstnance v oblasti odměňování a benefitů	24Q4											x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O
20	**Podpora a zavádění vzdělávacích metod a rozvoje (na pracovišti)(dlouhodobý cíl)**	HR coordinator HRS4R cooperating HR	Training & Development	11,28,37,40	D	T	O	R1-R2 80% R3-R4 20%	T20.1. Implementace metodiky pro interní rozvoj na pracovišti a samostatnou práci v rámci seberozvoje T 20.2.Podpora forem vzdělávání na pracovišti dle modelu 70-20-10 T20.3. Přehled odborných garantů zapojených do rozvoje on the job	I20.1. Příprava a vydání metodiky Mentoring ve výzkumu I20.2. Realizace školení na podporu forem vzdělávání on the job (mentoring, práce na projektech, sebevzdělávání) I20.3. Vytvoření seznamu interních mentorů a oblastí vhodných pro rozvoj v rámci mentoringu	24Q4											x O	x D	x T	x O	x O	x O	x T	x O	x O
21	**Elektronizace procesů - sdílený prostor pro výměnu dokumentů a informací (dlouhodobý cíl)**	Department of informatics Economic department	Ethical & Professional Aspects	4,5,7		T	O	R1-R2 50% R3-R4 50%	T 21.1. Všichni zaměstnanci budou mít přístup do sdíleného úložiště (vnitřní informační platforma instituce) T21.2. Snížení administrativní zátěže a zefektivňování činností prostřednictví elektronizace T21.3. Nabídka vzdělávacích aktivit v oblasti interních ekonomických postupů pro zaměstance včetně diskuse nad další elektronizací vybraných činností	I21.1. Sdílený prostor pro výměnu informací, souborů a dokumentů na bázi (intranet/Sharepoint, Office365) I21.2. Elektronizace interních procesů a postupů v oblasti administrativní podpory pro výzkumné pracovníky (elektronické volby, elektronické hlasování, ankety, formuláře) I21.3. Realizace školení v interních systémech ekonomické agendy (ABRA, interní formuláře, cestovní příkazy, elektronizace procesu)	25Q1												x O	x O	x T	x O	x O	x O	x T	x O
22	**Hledání nových způsobů pro podporu interního vzdělávání a jejich implementace (dlouhodobý cíl)**	HR coordinator HRS4R cooperating HR	Training & Development	39			O	R1-R2 50% R3-R4 50%	T22.1. E-learningové vzdělávání jako nástroj pro vzdělávání a rozvoj T22.2. Tvorba vlatních prezentací, workshopů a vzdělávacích kurzů	I22.1. Příprava na implementaci vhodné platformy e-learningového vzdělávání nebo zajištění přístupu do vhodných databází pro vzdělávání a rozvoj I22.2. Zajistit možnost tvorby vlastních prezentací, workshopů a vzdělávacích e-kurzů	25Q1												x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O	x O
23	**Vytvoření metodiky šíření výsledků výzkumu a správné praxe (krátkodobý cíl)**	Head of CTT-PP	Ethical & Professional Aspects	8	D	T		R1-R2 50% R3-R4 50%	T23.1. Definované postupy a metodika jakým způsobem je možné sdílet výsledky výzkumu na VRI T23.2. Pravidelné proškolení výzkumných pracovníků a diskuse nad zpětnou vazbou pro zjištění aktuálních potřeb	I23.1. Vytvoření příručky pro šíření výsledků výzkumu a sdílení dobré praxe I23.2.Realizace vzdělávacích aktivit podporujících sdílení výzkumné práce a jejich výsledků (min. 1x ročně)	25Q2													x D	x T			x T		
24	**Podpora ochrany duševního vlastnictví na VÚVeL (dlouhodobý cíl)**	Head of CTT-PP	Ethical & Professional Aspects	3,31,32		T	O	R1-R2 50% R3-R4 50%	T24.1. Jasně definované a aktuální interní postupy v oblasti podpory duševního vlastnictví a zajištění ochrany autorství výzkumných pracovníků VRI T24.2. Vzdělávání výzkumných a vědeckých pracovníků, vedoucích oddělení a ved. výzkumných skupin a výzkumní pracovníci T24.3. Zefektivnění přístupu a informací, vyhledávání ve vytvořené a aktualizované interní databázi	I24.1. Aktualizace interní směrnice Systém duševního vlastnictví I24.2. Interní školení v oblasti podpory duševního vlastnictví a zefektivnění procesu (opakovaní proškolení dle potřeby výzkumných pracovníků) I24.3. Vytvoření interní databáze patentů a užitných vzorů	25Q3														x T	x O			x O	x T
25	**Šíření správných postupů výzkumné práce - zásady (GRPG)**	H&S Manager Head of CTT-PP	Ethical & Professional Aspects	3,6,23,31,32	D	T		R1-R2 80% R3-R4 20%	T25.1. Sdílení a přenos zkušeností a stanovení zásad dobré výzkumné práce nejen v laboratoři T25.2. Podpora šíření GRPG a správné práce s příručkou	I25.1. Příprava příručky GRPG on VRI I25.2. Školení v oblasti GRPG seznámení se zásadami a správným použitím a šířením	25Q4															x D	x T			x T
26	**Příprava marketingové strategie VÚVeL**	Director VRI Head of CTT-PP Secretariat of the Director	Ethical & Professional Aspects	8,9	D		O	R1-R2 20% R3-R4 80%	T26.1. Definování pracovní skupiny odpovědné za přípravu procesu nominace a zástupce za každou org, jednotku T26.2. Identifikace obchodních příležitostí, SWOT a identifikace rizik, příprava postupu a definování plánu T26.3. Dostupné informace a prezentace VRI s obchodní kampaní pro posílení publicity	I26.1.Vytvoření pracovní skupiny pro přípravu marketingové strategie I26.2.Identifikace nabídky služeb a formulace obchodní strategie VRI příprava postupu na propagaci výsledků základního a aplikovaného výzkumu I26.3.Popularizační příručka a marketingová kampaň	26Q1																x O	x O	x D	x O
27	**Strategie podpory a propagace činností na VÚVeL (dlouhodobý cíl)**	Director VRI Head of CTT-PP PR Manager	Ethical & Professional Aspects	9			O	R1-R2 20% R3-R4 80%	T27.1. Přehledné zveřejnění podporovaných činností a aktivit VRI směrem k odborné veřejnosti a zákazníkům T27.2. Plánovaná a systematická propagace, definované klíčové aktivity T27.3. Včasné a přístupné informace o činnostech a aktivitách VRI	I27.1. Aktualizace a rozšíření informační sekce v oblasti podpory a propagace činností - sjednocení v rámci VRI (samostatná sekce na webu VRI) I27.2. Vytvoření plánu propagace a popularizace VRI I27.3. Pravidelné zveřejnění a aktualizace propagační činnosti VRI na webových stránkách (v rámci samostatné sekce)	26Q2																	x O	x O	x O
28	**Rozvoj prezentačních a lektorských kompetencí (dlouhodobý cíl)**	HR coordinator HRS4R cooperating HR	Training & Development	33,37		T	O	R1-R2 40% R3-R4 60%	T28.1. Posílení prezentačních a obchodních dovedností T28.2. Posílení lektorských dovedností interních školitelů	I28.1. Školení podporující marketingovou strategii ve vazbě na obchodní příležitosti, navazování obchodních příležitostí a kontraktů, navazování spolupráce I28.2. Rozvoj interního vzdělávání - podpora interních školitelů, mentorů formou workshopů a rozvojových programů	26Q3																		x O	x T