Akční plán

společnosti VÚTS, a.s.

pro projekt HR Award

03/2026

	Aktivita	GAP princip	Období	Zodpovědnost	Indikátor/ cíl
NÁBOR					
1	Definování OTM-R politiky ve VÚTS	1 10 4 11 5 13 6 17 7	1. II.Q.2027 2. II.Q.2027 3. IV.Q.2027	HR department	1. Nová OTM-R politika organizace 2. Seznámení vedoucích s principy OTM-R politiky 3. Aktualizovaný Etický kodex a Plán genderové rovnosti
2	Posílení HR marketingu o využívání sociálních sítí pro náborové aktivity	6 7 10 11	1. III.Q.2026 2. I.Q.2026 3. I.Q.2026 4. I.Q.2026	HR Marketing	1. Úprava kariérních stránek: detailnější popis volných pracovních pozic, informace k průběhu výběrového řízení 2. Prezentace volných pozic na náborových platformách i vybraných sociálních sítích 3. Podpora nově nastoupivších (i stávajících zaměstnanců) v hodnocení společnosti na veřejných platformách (Atmoskop) 4. Interní prezentace volných pracovních pozic
3	Rozvoj procesu recruitmentu a Digitalizace a správa výběrových řízení přes jednotnou platformu	1 5 7 10 11 13 17	1. I.Q.2026 2. I.Q.2026 3. II.Q.2027 4. II.Q.2026 5. II.Q.2026	HR	1. Zavedení jednotné platformy pro správu výběrových řízení a všech uchazečů 2. Začlenění vedoucího do celého procesu vč. hodnocení a preselekce kandidátů 3. Proškolení vedoucích zaměstnanců v hodnocení rozmanitých kariér a oborové, geografické i institucionální mobility (součást OTM-R politiky) 4. Poskytování konkretizované zpětné vazby všem neúspěšným uchazečům 5. Zavedení hodnocení výběrového řízení ze strany uchazečů
4	Nastavení procesu Preboardingu a Onboardingu	10 11 13 14 15	1. I.Q.2026 2. II.Q.2026 3. I.Q.2026 4. I.Q.2026 5. II.Q.2026	HR	1. Předávání písemné pracovní nabídky vítězným kandidátům, zvýšení informovanosti budoucích nástupů 2. Zavedení checklistu přípravy dokumentace, materiálně-technického vybavení pro nový nástup; jeho digitalizace vč. zodpovědných osob napříč společností 3. Zavedení standardizovaného nástupního dne 4. Onboardingové školení ze strany HR oddělení vč. vytvoření onboardingového průvodce 5. Rozšíření a zavedení online školení BOZP, PO, řidič referent, první pomoc

Aktivita	GAP princip	Období	Zodpovědnost	Indikátor/ cíl
5 Standardizace a rozvoj procesu adaptace zaměstnance	9 10 14 18 19 20	1. III.Q.2026 2. III.Q.2027 3. III.Q.2026 4. III.Q.2026 5. IV.Q.2026	HR IT	1. Konkretizovaný adaptační plán zaměstnance obsahující jednotlivé zaškolovací aktivity, vč. mentora/mentorů, časového rámce 2. Digitalizace adaptačního plánu do nového HR systému 3. Zavedení standardizovaného rozhovoru a vypracování hodnocení vedoucího a HR odd. ke konci zkušební doby 4. Evaluace zkušební doby ze strany nového zaměstnance 5. Evaluace adaptačního procesu
6 Rozvoj spolupráce s talenty a začínajícími výzkumnými pracovníky	1 11 4 12 6 14 7 18 9 19 10 20	Průběžně po celou dobu projektu	HR	1. Aktivní účast na min. 3 akcích ročně zaměřených na studenty/ žáky 2. Zajištění praxí a užší spolupráce se studenty SŠ 3. Dlouhodobá spolupráce se studenty VŠ (praxe, zaměstnanecký poměr, doktorský program) 4. Další aktivity se studenty VŠ (exkurze, spolupráce na studentské formuli, praktická výuka, laboratorní práce v organizaci apod.)

	Aktivita	GAP princip	Období	Zodpovědnost	Indikátor/ cíl
TRAINING & DEVELOPMENT					
7	Specifikace kompetencí	9 17 1 18 2 19 1 20 6	1. II.Q.2026	HR	1. Nové aktualizované náplně práce pro všechny pozice v organizaci vč. potřebných kompetencí, zodpovědností a zastupitelnosti
8	Individualizovaný rozvojový profesní a kariérní plán výzkumných pracovníků	7 17 9 18 1 19 2 20 1 4	1. II.Q.2028	HR	1. Návrh profesních a kariérních rozvojových plánů zaměstnance
9	Nastavení sběru požadavků na vzdělávání a jejich prioritizace	9 17 1 18 2 19 20	1. II.Q.2027 2. II.Q.2028	HR	1. Standardizovaný systém sběru požadavků na další vzdělávání 2. Příprava koncepce ročního vzdělávacího plánu organizace
10	Zavedení evaluace vzdělávání a rozvojových aktivit	1 7 1 8 1 9	1. III.Q.2027 2. III.Q.2027 3. IV.Q.2027 4. III.Q.2027 5. III.Q.2027	HR IT	Nastavení procesu, vytvoření formulářů (2) 1. Formulář Hodnocení školení/ vzdělávání 2. Formulář Hodnocení efektivity vzdělávání 3. Evaluace vzdělávacích aktivit 4. Nastavení KPI Efektivita vzdělávání 5. Digitalizace procesu a nastavení workflow evaluace vzdělávání
11	Rozšíření, profesionalizace školení a zavedení online podoby pro oblasti • BOZP • PO • Řidič referent	1 3	1. II.Q.2026	HR	1. Školení všech (dotčených) zaměstnanců rozšířenou a online formou v oblastech BOZP, PO, řidič referent, první pomoc

	Aktivita	GAP princip	Období	Zodpovědnost	Indikátor/ cíl
12	Digitalizace evidence vzdělávacích a rozvojových aktivit	1 3	1. II.Q.2027 2. II.Q.2028	HR IT	1. Evidence v HR systému 2. Návrh digitalizovaného vzdělávacího plánu organizace
13	Implementace nových a revidovaných nástrojů vzdělávání a rozvoje zaměstnanců do oficiálních dokumentů organizace	7 17 9 18 1 19 2 20 1 4	1. IV.Q.2027 2. I.Q.2027 3. I.Q.2027	HR Vedení společnosti	1. Nový Kariérní řád 2. Přepracování oblasti Lidské zdroje v Příručce kvality organizace 3. Implementace bodů do ročních Cílů kvality a dokumentu Strategie společnosti
14	Rozvoj interního online vzdělávání	1 19 6 20 1 7 1 8	Průběžně po celou dobu projektu	IT	1. Zavedení vzdělávací platformy Knowee a implementace školení
15	Podpora mezinárodní spolupráce a zahraničních stáží, výjezdů	2 17 3 18 5 19 6 7	Průběžně po celou dobu projektu	Firemní rozvoj	1. Propagace možnosti zahraničních stáží a inspirativních výjezdů

	Aktivita	GAP princip	Období	Zodpovědnost	Indikátor/ cíl
HODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ					
16	Zavedení nového standardizovaného procesu sebehodnocení a hodnocení pracovníků s cílem získání oboustranné zpětné vazby	5 17 6 18 7 19 9 20 12 13	1. IV.Q.2026 2. IV.Q.2026 3. IV.Q.2026 4. II.Q.2027 5. I.Q.2027 6. II.Q.2027 7. I.Q.2027 8. III.Q.2027	HR	1. Nastavení procesu Hodnocení zaměstnanců 2. Proškolení vedoucích zaměstnanců v tématech hodnocení a poskytování zpětné vazby (vč. sdělování negativní zpětné vazby a prací s nežádoucí reakcí na ni) 3. Formuláře Sebehodnocení zaměstnance a Hodnocení zaměstnance 4. Digitalizace formulářů a nastavení work flow v HR systému 5. Seznámení všech zaměstnanců s novým procesem hodnocení 6. Standardizace sběru požadavků na vzdělávání a jejich prioritizace 7. Provedení ročního sebehodnocení a hodnocení všech zaměstnanců (v HPP) 8. Evaluace procesu Hodnocení zaměstnanců
17	Zavedení procesu Talent managementu pro podporu výzkumných pracovníků	1 17 9 18 12 19 20	1. III.Q.2027 2. III.Q.2027 3. I.Q.2028	HR	1. Nastavení zcela nového procesu Talent managementu 2. Vytipování pracovníků v rámci všech výzkumně-vývojových týmů 3. Nastavení rozvojových plánů
18	Nastavení modelu nástupnictví	9 17 12 18 19 20	1. III.Q.2027 2. III.Q.2027 3. I.Q.2028	HR	1. Nastavení zcela nového procesu nástupnictví 2. Vytipování pracovníků v rámci všech výzkumně-vývojových týmů 3. Nastavení individualizovaných rozvojových plánů
19	Standardizace a zavedení procesu mentoringu	1 17 9 18 12 19 20	1. III.Q.2027 2. I.Q.2028	HR	1. Určení mentorů pro jednotlivé oblasti výzkumu a vývoje 2. Příprava individualizovaných rozvojových aktivit zaměřených na mentoring
20	Hodnocení výsledků výzkumu a vývoje	1 17 2 18 3 19 9 12 13 16	1. IV.Q.2026 2. I.Q.2027 3. I.Q.2027 4. III.Q.2027	Firemní rozvoj HR	1. Interní databázový systém RIV 2. Funkční databáze výsledků VaV 3. Interně vytvoření návod na zadávání výsledků RIV v platformě Knowee 4. Zrevidovaný systém hodnocení výsledků výzkumu a jeho začlenění do Mzdového předpisu

	Aktivita	GAP princip	Období	Zodpovědnost	Indikátor/ cíl
COMPENSATION & BENEFITS					
21	Definování návaznosti mzdového systému na hodnocení a kompetenční modely zaměstnanců	9 13 17	1. II.Q.2027	HR	1. Stanovení hodnotících kritérií pro interní mzdový grading
22	Revize mzdového systému s cílem zajištění jeho transparentnosti	9 13 17	1. IV.Q.2027 2. III.Q.2027 3. III.Q.2027	HR	1. Návrh revidovaného Mzdového předpisu 2. Vypracovaný interní grading pro výzkumné i podpůrné pozice 3. Vypracovaný externí grading pro výzkumné i podpůrné pozice
23	Aktualizovaná mzdová politika organizace	9 13 15 17	1. I.Q.2028	HR	1. Vypracování mzdové politiky organizace s cílem zajištění transparentního a spravedlivého odměňování pro všechny úrovně výzkumných pracovníků i podpůrné pozice
24	Zatraktivnění a rozšíření nabídky finančních i nefinančních benefitů	13 14	1. Průběžně 2. po celou dobu projektu	HR Marketing Vedení spol.	1. Nové finanční i nefinanční benefity a akce pro zaměstnance 2. Zavedení pravidelné informovanosti o možnostech jejich využití

	Aktivita	GAP princip	Období	Zodpovědnost	Indikátor/ cíl
DOKUMENTACE					
25	Aktualizace pracovně-právní dokumentace	10 13 14 15 19	1. IV.Q.2026 2. II.Q.2026 3. IV.Q.2026	HR	1. Aktualizace pracovní dokumentace 2. Aktualizace náplní práce pro všechny pozice v organizaci vč. potřebných kompetencí, zodpovědností a zastupitelnosti, vyjmenováním rizikových faktorů a profesních rizik 3. Formální ukotvení a ošetření souběžné podnikatelské činnosti zaměstnance – vznik nové dokumentace
26	Aktualizace dokumentace k ochraně osobních údajů a nakládání s osobními údaji	15	1. III.Q.2026 2. III.Q.2026 3. IV.Q.2026	HR	1. Aktualizované předpisy zaměstnavatele pro oblast GDPR 2. Všichni zaměstnanci budou seznámeni s novými dokumenty 3. Vedoucí a další dotčení pracovníci proškoleni na nakládání s osobními údaji
27	Příprava na bilingvní pracovní prostředí a podpora volného pohybu, geografické a institucionální mobility výzkumných pracovníků	6 7 15	1. IV.Q.2026 2. IV.Q.2026	HR	1. Překlad pracovně-právní dokumentace do anglického jazyka 2. Překlad základních dokumentů BOZP a PO do anglického jazyka
28	Zvýšení srozumitelnosti dokumentace	13 15	1. II.Q.2027 2. I.Q.2027	Všechna dotčená oddělení	1. Revize řízených dokumentů, u vybraných jejich přepracování a změna obsahu 2. Revize základních dokumentů zaměstnavatele: Organizační řád Pracovní řád Kolektivní smlouva
29	Zlepšení dohledatelnosti dokumentace zaměstnavatele	13 15	1. II.Q.2027 2. II.Q.2027	IT Marketing Zmocněnec pro kvalitu	1. Revize struktury firemního intranetu s cílem zlepšit přehlednost 2. Nová struktura řízené dokumentace zaměstnavatele
30	Průběžné snižování administrativní zátěže výzkumných pracovníků i jejich podpůrných oddělení	9 10 11 13 15 18	1. II.-III.Q.2026 2. Od IV.Q.2026 3. II.Q.2027 4. III.Q.2027 5. II.Q.2027 6. III.Q.2027	IT HR	1. Digitalizace docházkového systému, žádanek a správy dovolených, pochůzek, služebních cest, přechod na docházkové čipy 2. Postupná implementace nového HR softwaru, nastavení process/work flow a digitalizace formulářů: 3. Nástup a onboarding zaměstnance, 4. Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

Aktivita	GAP princip	Období	Zodpovědnost	Indikátor/ cíl
	19			5. Sebehodnocení a hodnocení zaměstnance 6. Návrh na mzdové ohodnocení a zařazení zaměstnance
31 Aktualizace Strategie organizace a plánu rozvoje	all	1. IV.Q.2026	Firemní rozvoj	1. Aktualizovaná Strategie organizace a plánu rozvoje 2027 - 2031

	Aktivita	GAP princip	Období	Zodpovědnost	Indikátor/ cíl
ETIKA - INTEGRITA VÝZKUMU - GENDEROVÁ ROVNOST					
32	Erudice v oblasti autorství a autorských práv	1 2 3 12 15 16	1. Průběžně dle potřeby 2. IV.Q.2027	Firemní rozvoj a PRM	1. Všichni výzkumní pracovníci a zaměstnanci spravující autorská práva v organizaci budou proškolení v tématu autorských práv 2. Revidovaná Směrnice ochrany duševního vlastnictví a Vynálezeckého regulativu
33	Formální ukotvení etiky, integrity výzkumu a genderové rovnosti s ohledem na implementaci principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a zásad OTM-R politiky	1 2 3 4 5	1. IV.Q.2027 2. IV.Q.2027 3. II.Q.2027 4. r.2026-27 5. 2026-2027 6. Po celou dobu projektu	HR Firemní rozvoj Marketing	1. Revidovaný Etický kodex 2. Revidovaný Genderový plán rovnosti 3. Nová OTM-R politika organizace 4. S dokumenty budou seznámeni všichni zaměstnanci organizace 5. Školení pro vedoucí zaměstnance zahrnující: jednání ve vyhrocených situacích a způsoby facilitace v případě diskriminačního jednání 6. Další podpora interní kultury organizace prostřednictvím společných akcí pro zaměstnance
OTEVŘENÁ VĚDA					
34	Nastavení standardu, pravidel a podmínek pro rozvoj a dodržování principů otevřené vědy	2 3 16 20	1. II.Q.2027 2. II.Q.2027 3. III.Q.2027 4. II.Q.2027	Firemní rozvoj + PRM IT	1. Nová směrnice Strategie otevřené vědy 2. Návod pro zveřejňování (publikování) výzkumných dat 3. Školení výzkumných pracovníků a podpůrných oddělení na principy otevřené vědy a publikování dat 4. Tvorba interní příručky na platformě Knowee
35	Datové a softwarové zajištění plnění principů otevřené vědy	2 3 16	1. I.Q.2027	IT Firemní rozvoj + PRM	1. Definice systému pro správu a uchovávání dat

	Aktivita	GAP princip	Období	Zodpovědnost	Indikátor/ cíl
AUTOEVALUACE ORGANIZACE					
36	Vytvoření strategie autoevaluace organizace	1-20 All	1. IV.Q.2027	Vedení spol. Firemní rozvoj	1. Nová Strategie vnitřního hodnocení organizace
37	Sběr zpětné vazby od stávajících zaměstnanců	13 1-20 All	1. po celou 2. dobu 3. trvání projektu	Vedení spol. HR	1. Realizace průzkumu názoru zaměstnanců min. 1x/ 2 roky 2. Realizace HR okénka (bezpečného prostředí pro sdělení zpětné vazby a připomínek HR manažerce) min. 10x/rok 3. Realizace setkání zaměstnanců s vedením společnosti min. 2x/rok
38	Sběr zpětné vazby od odcházejících zaměstnanců	10 11 13 1-20 All	1. III.Q.2026 2. III.Q.2026 3. III.Q.2026	HR	1. Zavedení výstupního rozhovoru zaměstnance s personálním oddělením 2. Hodnocení vybraných ukazatelů ze strany zaměstnance, který ukončuje pracovní poměr z vlastního rozhodnutí 3. Zavedení KPI fluktuace vč. evidence důvodů odchodu
39	Revize nástroje whistleblowing pro vytváření bezpečného pracovního prostředí	1 13	1. IV.Q.2027	HR IT	1. Revize anonymizovaného oznamovacího nástroje (whistleblowing)

	Aktivita	GAP princip	Období	Zodpovědnost	Indikátor/ cíl
POPULARIZACE VaV VČ. KOMUNIKACE A MARKETINGU					
40	Popularizace výstupů výzkumně-vědecké činnosti	16	Průběžně po celou dobu trvání projektu	Marketing	1. Aktivní účast na akcích pro širokou veřejnost
41	Zvyšování atraktivity organizace jakožto zaměstnavatele (pro současné i potenciální zaměstnance) prostřednictvím akcí a benefitů	13 14 16	Průběžně po celou dobu trvání projektu	Marketing HR	1. Roční plán akcí pro zaměstnance 2. Prezentace nefinančních i finančních benefitů 3. Family Day
43	Rebranding společnosti s cílem zvýšení vizuální atraktivity organizace	16	1. II.Q.2026 2. II.Q.2026 3. II.Q.2026	Marketing	1. Jednotný vizuální styl dokumentů 2. Jednotný vizuální styl prezentace organizace 3. Plán propagačních předmětů
43	Popularizace organizace a jejích výsledků široké veřejnosti	16	Průběžně po celou dobu trvání projektu	Marketing HR	1. Popularizační videa 2. Účast na akcích pro studenty a žáky ZŠ, SŠ, VŠ 3. Rozvoj firemního profilu na profesní síti LinkedIn 4. Zvýšení dosahu firemního profilu na sociálních sítích Facebook, Instagram (potažmo Twitter), dále Youtube 5. Komunikace významných milníků a úspěchů společnosti médiím
44	Popularizace organizace mezi studenty a výzkumnými talenty	1 5 6 12 13 14 15 16 17 18	Průběžně po celou dobu trvání projektu	Marketing HR	1. Exkurze pro studenty středních i vysokých škol 2. Návštěvnický den 3. Každoroční účast na burzách a akcích pro studenty JobTUL Days Burzy firem na SPŠSE a VOŠ Liberec Dále pak EDUCA WEEK Liberec (veletrh vzdělávání a pracovních příležitostí) Krok k budoucnosti pro žáky základních škol Libereckého kraje

	Aktivita	GAP princip	Období	Zodpovědnost	Indikátor/ cíl
DALŠÍ OBLASTI ROZVOJE ORGANIZACE					
45	Další rozvoj mezinárodní institucionální spolupráce	6 7 18 19	1. I.Q.2027 2. II.Q.2026 3. II.Q.2026	Firemní rozvoj	1. Nová Strategie mezinárodní spolupráce 2. Mapa mezinárodní spolupráce 3. Mapa příležitostí
46	Zvyšování institucionální odolnosti a ochrany dat	15	1. III.Q.2026 2. II.Q.2026 3. I.Q.2027 4. II.Q.2027	IT	1. Provedení skenu zranitelnosti 2. Nový vnitřní předpis ochrany dat a prevence úniku informací 3. Tvorba obsahu školení na téma kyberbezpečnost 4. Proškolení na téma kyberbezpečnost
47	Rozvoj a ošetření využívání AI ve společnosti	15	1. II.Q.2026	IT Firemní rozvoj	1. Strategie a plán implementace a směrnice AI

Vydavatel: VÚTS, a.s.
Svárovská 619
460 01 Liberec XI-Růžodol I

Liberec 2026
1. vydání
© VÚTS, a.s., 2026

Tento materiál vznikl v rámci projektu **Rozvoj strategického řízení VaV ve VÚTS**, registrační číslo **CZ.02.01.01/00/23_026/0011501**, spolufinancovaného Evropskou unií v rámci Operačního programu Jan Amos Komenský.

