INSTITUTE FOR NANOMATERIALS,
ADVANCED TECHNOLOGIES
AND INNOVATION TUL

RM Comp na CXI TUL

Ing. Adéla ZEMANOVÁ

https://cxi.tul.cz
hr.cxi@tul.cz

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

PŘEDSTAVENÍ NA ÚVOD

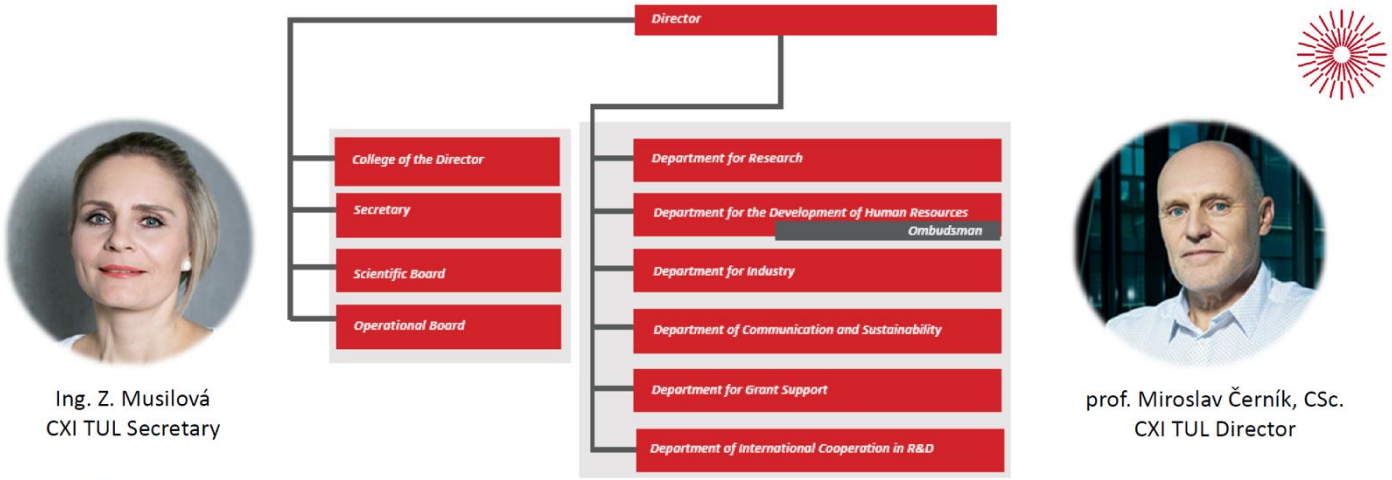
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- CXI je VŠ ústav na Technické univerzitě v Liberci (7 fakult, 1 ústav).
- Založení iniciováno projektem OP VaVpI (PO 1.2 Regionální VaV Centra), Ústav založen v roce 2009, sídlo v budově L od roku 2012.
- Cílem CXI je přispívat k rozvoji regionu, který je tradičně orientován na průmyslová odvětví, a to skrze společné projekty a zakázky smluvního výzkumu
- CXI má vlastní Oddělení pro rozvoj lidských zdrojů a je držitelem HR Excellence in Research label od roku 2020 (TUL podala žádost tento rok), Oddělení pro výzkum, Oddělení grantové podpory a Oddělení mezinárodní spolupráce ve VaV (na úrovni TUL Fakulty i CXI využívají služeb rektorátních oddělení (Projektové oddělení, Personální a mzdové oddělení,…).

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

ORGANIZAČNÍ STRUKTURA CXI

- Kolegium ředitele



Ing. Z. Musilová
CXI TUL Secretary

prof. Miroslav Černík, CSc.
CXI TUL Director



Ing. J. Kočí
R&D



Ing. A. Kábová
HR



Mgr. A. Blažek, MBA
Industry



Ing. P. Švermová, Ph.D.
Communication and Sustainability



Ing. M. Pánková
Grant Support



Ing. M. Dubová, Ph.D.
International Cooperation

AKČNÍ PLÁN CXI TUL

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Action 29 - NEW	
Využití EU Competence Framework for Researchers a EU Competence Framework for Research Managers pro kompetenční modely v systému pracovních pozic CXI ***GAP*** 28, 37, 38, 39 ***Harmonogram*** Q2/2027 ***Odpovědné pracoviště*** Oddělení pro rozvoj lidských zdrojů	V roce 2023 definovala EK Evropský kompetenční rámec pro výzkumníky. Jedná se o nástroj pro hodnocení a rozvoj přenositelných dovedností výzkumných pracovníků a podporu jejich profesního rozvoje. V první fázi dojde ke zmapování existujících dovedností výzkumníků a manažerů výzkumu, a to s využitím dotazníkového šetření a praktických workshopů. Následně budou uspořádány semináře a představeny dílčí oblasti (kompetence), návaznosti a dopad na jejich kariéru výzkumníka-manažera. Klíčovým výstupem akce bude využití definovaných kompetencí pro vytvoření kompetenčních modelů pro výzkumníky a manažery výzkumu pro jednotlivé pracovní oblasti. Kompetenční modely budou využity při definování pracovních míst, obsazování pracovních pozic, stanovování rozvojových potřeb, hodnocení a odměňování jednotlivých zaměstnanců. I: Aktualizovaná směrnice publikovaná na webu I: Workshop k mapování researcher kompetencí k vytvoření kompetenčních modelů pro základní pracovní pozice I : Semináře prezentující dílčí kompetence I: Kompetenční modely pro výzkumné pracovníky CXI I: Kompetenční modely pro výzkumníky-manažery CXI

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA

- Příloha č.1 Směrnice ředitele 1/2024 Hodnocení a kariérní rozvoj zaměstnanců CXI Kompetenční rámec pro manažery VaV (Research Management Competence Framework – RM Comp). Příloha ještě není finálně schválena ředitelem CXI.

  - Cílem je zavést jednotný systém rozvoje odborných kompetencí vycházející z Evropského kompetenčního rámce pro manažery VaV **Research Management Competence Framework (RM Comp nebo také Rámec)**.
  - RM Comp není systémem hodnocení pracovního výkonu ani nástrojem personální klasifikace zaměstnanců. Jeho účelem je podporovat dlouhodobý profesní rozvoj zaměstnanců a sjednocovat standardy managementu VaV s evropskou praxí.
  - R Comp bude pravděpodobně zaváděn na celouniverzitní úrovni.

LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA - SMĚRNICE

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- Implementace RM Comp je součástí dlouhodobé strategie rozvoje HR na CXI.
- CXI přebírá principy RM Comp jako metodický rámec pro rozvoj zaměstnanců vykonávajících činnosti managementu VaV.
- RM vytváří ve spolupráci se svým nadřízeným individuální plán profesního rozvoje odpovídající pracovní náplni a strategickým potřebám CXI.
- Rozvoj kompetencí je podporován zejména:
  - odborným vzděláváním a průběžným hodnocením dosažených kompetencí,
  - tvorbou individuálních plánů profesního rozvoje a plánováním kariérního postupu,
  - mentoringem, sdílením odborných zkušeností a dobré praxe,
  - účastí v evropských profesních sdruženích a sítích,
  - zapojením do přípravy, realizace a řízení projektů.

LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA - SMĚRNICE

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Implementace RM Comp na CXI sleduje zejména následující strategické cíle:

- zvýšení odborné úrovně manažerů VaV,
- posílení role manažera VaV jako odborného partnera výzkumných pracovníků,
- zvýšení kvality projektových návrhů, a tím zvýšení úspěšnosti projektů v rámcových programech EU a dalších mezinárodních grantových schématech,
- posílení mezinárodní konkurenceschopnosti a vytváření strategických partnerství,
- naplňování principů Evropské charty pro pracovníky VaV a doporučení Evropské komise v oblasti profesionalizace managementu VaV.

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

MATICE KOMPETENCÍ

- Matice je metodickým nástrojem pro praktickou implementaci kompetenčního rámce RM Comp na CXI TUL. Navazuje na Přílohu č. 1 Směrnice ředitele č. 1/2024 a převádí její obecné principy do konkrétních kompetencí, úrovní a rozvojových aktivit.
- Implementace RM Comp na CXI není cílem, ale prostředkem k vybudování profesionálního tým manažerů VaV, kteří budou aktivním partnerem výzkumníků, a systematicky tak zvýší kvalitu a úspěšnost podávaných mezinárodních grantů.
- V praxi jde o to převést kompetence na dovednosti – např: vede přípravu projektu HE/vytvoří kvalitní Impact/připraví rozpočet ERC. **Kompetence vzniká praxí, tj. např. projektem.**

Kompetence	Jak se získává
HE	účast na přípravě xx projektů
ERC	stínování zkušeného kolegy
Impact	vedení WP 2
CA	příprava jednoho CA
Budget	sestavení xx rozpočtů
Ethics	příprava Ethics Self Assessment

MATICE KOMPETENCÍ

Úroveň	Kariérní řád	Matice
RM-1 – Začínající	Osvojování základních znalostí managementu VaV pod odborným vedením.	Administrace a podpora; práce podle zavedených postupů; základní orientace v programech a pravidlech.
RM-2 – Samostatný	Samostatné řízení standardních procesů a projektové podpory.	Samostatná projektová agenda; koordinace dílčích příprav; běžná komunikace s řešiteli a partnery.
RM-3 – Pokročilý	Vedení komplexních projektových příprav, metodická podpora ostatních pracovníků, aktivní zapojení do mezinárodních aktivit.	Komplexní projektová příprava; metodické vedení; mentoring; řešení nestandardních situací.
RM-4 – Expert	Strategický rozvoj managementu VaV, tvorba metodik, zastoupení organizace v evropských iniciativách, mentoring.	Strategie a systémové řízení; tvorba standardů; zastupování CXI; rozvoj kompetencí týmu.

MATICE KOMPETENCÍ

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- Respektuje pracovní místa a odměňování podle VMP TUL – neurčuje mzdové zařazení.
- Navazuje na principy profesního rozvoje podle Kariérního řádu TUL.
- Umožňuje každoroční hodnocení a tvorbu individuálních plánů rozvoje.

POSTUP

Sebehodnocení=>Společné posouzení=> Cílová úroveň=> Rozvojová aktivita=>Prokázání rozvoje=> Roční aktualizace=> Doporučená šablona individuálního plánu.

- Při hodnocení je vhodné vycházet z konkrétních důkazů kompetence – projektů, výstupů, metodik, školení nebo mentoringu.
- Není nutné rozvíjet všechny kompetence současně. Pro jedno období je předpoklad rozvoje 1–3 kompetence.
- Úroveň RM je kompetenční profil, nikoli automatický kariérní postup. Přechod na vyšší úroveň je založen na dlouhodobě prokázané úrovni kompetence a potřebách pracoviště.

ZÁVĚREM

MOTIVACE pro zavedení klasifikace:

- zvýšení konkurenceschopnosti podávaných projektových návrhů, především zahraničních (pokles CZ financování), prestižní evropské granty (ERA Research Managers, ERC, HE – Twinning, Teaming…), stát se koordinátorem evropských projektů;
- zvýšení kvalifikace stávajících manažerek, příležitost pro jejich další rozvoj a horizontální profesní růst, předcházení vyhoření pracovníků bez posunu v jejich specializaci, možnost dělat nové věci nebo stejné novým způsobem (ne všichni mají schopnost či osobní motivaci být RM).

VÝHODY pro implementaci RM Comp na CXI:

- podpora ředitele CXI, aktuálně i rektora TUL;
- vedoucí Oddělení grantové podpory, HR a mezinárodní spolupráce ve VaV jsou členkami kolegia Ředitele a Provozní rady CXI;
- opora ve schváleném Akčním plánu;
- kvalifikovaný a stabilní personál.

SUCCESS STORY NA CXI

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- Interní IS GaP (Granty a Projekty) vytvořený „na míru“ výzkumným oddělením SW a AI (správa projektů, úvazků/rozúčtování zaměstnance, evidence a zpracování smluv a objednávek, zpracování podkladů pro fakturaci smluvního výzkumu, elektronické schvalování). Kompletní informace o spolupráci s firmami a dalšími institucemi, možnost exportů – podávané/řešené projekty, přehled smluv a objednávek, přehled fakturace a zpracovaných dodavatelských objednávek. Po několikaletém úspěšném testování na CXI rozšířen na celou TUL (ne všechny moduly). Systém je živý a stále jej rozšiřujeme.

- Každoroční dotazníková šetření spokojenosti zaměstnanců CXI na vybraná témata, která jsou podnětem pro další rozvoj/změny na Ústavu. Na ně navazuje každoroční osobní setkání ředitele CXI a zaměstnanců.