

Hodnocení vypracovaných dokumentů Interní analýza a Akční plán

Interní analýza

Pracovníci pracoviště CxI TUL řešící projekt Mechanismy řízení CxI TUL s důrazem na zvýšení kvality výsledků R&D&I se zaměřili na analýzu postavení pracoviště v rámci vnitřní struktury TUL a zejména na kompetence vedoucích pracovníků centra, vedoucích výzkumných skupin a samotných výzkumných pracovníků. Provedli podrobnou analýzu, jaké pravomoci a zodpovědnosti a jakými legislativními dokumenty jsou tyto delegovány na vedoucí a řídicí pracovníky centra.

Z podrobné analýzy nastavení procesů v oblasti HR vyplývají shodné a rozdílné postupy a nastavení ve srovnání s principy Charty a Kodexu, jakožto doporučeného metodického dokumentu. Analýza hodnotí důležité procesy velice podrobně a vždy uvádí legislativní dokumenty, zpravidla vnitřní předpisy TUL, ze kterých nastavení vychází, a zjištění podle skutečného stavu průběhu procesů. U každého ze čtyřiceti hodnocených kritérií je vždy uveden návrh na řešení, upřesnění stávajících legislativních dokumentů nebo vypracování nových.

Provedenou analýze lze hodnotit kladně. S konkrétními závěry hodnotí reálný stav a formuluje cíle, které mají vést ke zkvalitnění současného systému fungování centra.

Akční plán

Ethical and Professional Aspects

V tematickém okruhu **Ethical and Professional Aspects** je většina kritérií splněna a existují k nim relevantní vnitřní dokumenty, mezi které patří především Etický kodex pro zaměstnance a studenty TUL, vydaný jako směrnice rektora 1/2018, Směrnice rektora o ochraně duševního vlastnictví 2/2015, Směrnice kvestora o ochraně osobních údajů 8/2006. Jsou specifikovány určité nejednoznačně vymezené pravomoci a zodpovědnosti při řešení konkrétních úkolů a projektů, což bude odstraněno aktualizací vnitřního dokumentu Pověření řešitele CxI TUL. Dále je uvedeno, jak se bude o navrženém opatření informovat pracovní kolektiv. Navržené cíle a aktivity vedoucí k jejich naplnění zkvalitní vnitřní procesy.

Recruitment and Selection

V tematických okruzích **Recruitment and Selection** je vnímán větší nesoulad s referenčními standardy. Odpovídá tomu i formulování akčních kroků směřujících k revizi dokumentů, např. revizi Směrnice ředitele 1/2012 k výběrovým řízením na pozice pracovníků VaV CxI a Směrnice ředitele 2/2012 Kariérní řád pracovníků VaV CxI. Jejich naplnění spadá do kompetence referátu pro rozvoj lidských zdrojů a ředitele CxI.

Working Conditions and Social Security

Kritéria v tematickém okruhu **Working Conditions and Social Security** lze charakterizovat poměrně dobrou shodou se stanovenými standardy. Opatření mají vést k vylepšení v nastavení vnitřní kultury výzkumného prostředí a za jejich zavedení bude zodpovědný ředitel

CxI TUL s dalšími vedoucími pracovníky a Referát pro rozvoj lidských zdrojů. Formulovaný cílový stav v jednotlivých kritériích lze hodnotit pozitivně a navrhovaná opatření za relevantní.

Training and development

Tematický okruh **Training and development** nabízí dosti velký prostor pro zkvalitnění procesů vedení a rozvoje výzkumných pracovníků, a tím celého prostředí. Identifikované rozdíly a navrhovaná opatření směřují k potřebě aktualizace vnitřních předpisů a dokumentů, jako je Pracovní řád TUL, Směrnice ředitele 2/2012, Kariérní řád pracovníků VaV CxI, Organizační řád CxI a dále směrnice rektora 1/2013 O vnitřním kontrolním systému. Identifikované mezery v procesech dokladují kvalitu kritické analýzy a navržená opatření a formulované cíle nabízí možnost výrazného zkvalitnění podmínek pracovníků centra a zatraktivnění jejich působení v centru v rámci celé TUL.

Závěr

Souhrnně lze konstatovat, že řešitelé projektu si vytýčili ambiciózní, ale relevantní cíl, který přispěje k výraznému zkvalitnění formálních, tedy legislativních podmínek existence centra CxI, a dále k výraznému zkvalitnění a povýšení praktického profesního života jeho výzkumných pracovníků, kterými jsou ve velké míře akademičtí pracovníci TUL. Je nutné velice ocenit otevřenost, se kterou byl provedena Interní analýza vedoucí k identifikaci procesních mezer. Navazující akční plán formuluje cíle, které mají šanci identifikované slabé stránky odstranit a aktualizovaným nastavením procesů stanovit nové funkční podmínky působení výzkumných pracovníků CxI a akademických pracovníků TUL v centru a na fakultách a jejich vzájemné spolupráce.

Projekt je zaměřen na zkvalitnění podmínek rozvoje lidských zdrojů a podmínek řešení výzkumných projektů ve výzkumném centru, které vzniklo v minulých letech v rámci TUL mimo fakulty. Sdílením tvůrčích kapacit a výzkumného potenciálu akademických pracovníků několika fakult umožnilo vytvoření výzkumných týmů nadkritického rozměru a kapacity, a tím otevřelo i možnost ucházet se a získat řadu velkých výzkumných projektů. Vybudovaná infrastruktura a invence zapojených pracovníků přinesla zajímavé výsledky ve výzkumné a vývojové činnosti. Rozvinuté aktivity, které dnes ukazují i mnohé synergické efekty spojení sil pracovníků více pracovišť, přináší však i nové situace a problémy ve vnitřním životě univerzity, soužití fakult a centra CxI TUL v rovině tvůrčí činnosti, pedagogické činnosti, v provozně ekonomických otázkách. Projekt Mechanismy řízení CxI TUL s důrazem na zvýšení kvality výsledků R&D&I si klade za cíl nalezení jejich řešení. Jeho dosažení bude významným přínosem nejen pro centrum CxI, ale pro celou TUL.

Zpracoval: Prof. Ing. Petr Noskovič, CSc., člen nezávislé komise
Listopad 2018