

Strategie výzkumné organizace

Kolegium rektora UHK projednalo 05. 04. 2023
Rada pro vnitřní hodnocení UHK projednala 19. 04. 2023
Vědecká rada UHK projednala 15. 05. 2023

Obsah

I. Úvod.....	1
II. Strategie řízení a financování výzkumu a vývoje.....	2
Současný stav.....	2
Čeho chceme dosáhnout do roku 2025?.....	3
Jak budeme uskutečňovat naše cíle?.....	3
Indikátory.....	5
III. Strategie a metodika hodnocení výzkumu a vývoje.....	5
Současný stav.....	5
Čeho chceme dosáhnout do roku 2025?.....	6
Jak budeme uskutečňovat naše cíle?.....	6
Indikátory.....	7
IV. Strategie řízení lidských zdrojů ve výzkumné organizaci.....	7
Současný stav.....	7
Čeho chceme dosáhnout do roku 2025?.....	8
Jak budeme uskutečňovat naše cíle?.....	8
Indikátory.....	9
V. Strategie rozvoje začínajících vědeckých pracovníků a pracovníc.....	10
Současný stav.....	10
Čeho chceme dosáhnout do roku 2025?.....	11
Jak budeme uskutečňovat naše cíle?.....	11
Indikátory.....	13
VI. Strategie internacionalizace vědy a výzkumu.....	14
Současný stav.....	14
Čeho chceme dosáhnout do roku 2025?.....	15
Jak budeme uskutečňovat naše cíle?.....	16
Indikátory.....	18
VII. Strategie rozvoje transferu technologií.....	18
Současný stav.....	18
Čeho chceme dosáhnout do roku 2025?.....	19
Jak budeme uskutečňovat naše cíle?.....	19
Indikátory.....	21
Seznam zkratk.....	22



I. Úvod

Univerzita Hradec Králové (UHK) vyvíjí kontinuální úsilí zaměřené na rozvoj vnitřního prostředí v oblasti výzkumné činnosti. V souvislosti s řešením projektu Rozvoj kapacit pro strategické řízení výzkumu na Univerzitě Hradec Králové UHK připravila tuto *Strategii výzkumné organizace* (dále jen strategie VO). Univerzita doposud obdobný materiál neměla a jeho přípravu lze chápat jako významnou také v kontextu získání a udržení ocenění *HR Excellence in Research Award* (Excelence lidských zdrojů ve výzkumu, *HR Award*).

Strategie VO se stává součástí strategických dokumentů univerzity. Navazuje na *Strategický záměr Univerzity Hradec Králové od roku 2021* (dále jen strategický záměr), jehož přípravy univerzita završila v roce 2021 a který je klíčovým strategickým dokumentem vytyčujícím dlouhodobou strategii univerzity na dobu deseti let. Strategie VO podrobněji rozpracovává klíčová témata, jež jsou spjatá s činností UHK coby výzkumné organizace a jež vytyčuje strategický záměr, a stanovuje konkrétnější cíle, které mají být dosaženy ve střednědobém horizontu, a to do konce roku 2025 a v nejbližším období následujícím.

Strategie VO obsahuje šest klíčových témat: řízení a financování výzkumu a vývoje, metodiku hodnocení výzkumu a vývoje, řízení lidských zdrojů ve výzkumné organizaci, rozvoj začínajících vědeckých pracovníků a pracovníc, internacionalizaci výzkumu a vývoje a rozvoj transferu technologií. Každému tématu je věnována samostatná kapitola, v níž je popsán současný stav v dané oblasti, zaměřený také na identifikování slabších stránek, na něž strategie reaguje a které se snaží odstranit. Následně jsou uvedené cíle, kterých by UHK v dané oblasti měla do roku 2025 dosáhnout. Na stanovené cíle navazují jednotlivá opatření implementovaná pro jejich naplnění. Připojeny jsou rovněž indikátory.

UHK zohlednila při formulování cílů v jednotlivých oblastech nejen svoji misi a vizi, společenskou poptávku, ale i širší kontext, který představuje zejména politiku národního financování a hodnocení výzkumu a vývoje. Mezi důležité dokumenty, které spoluvytvářejí širší kontext, patří *Národní výzkumná a inovační strategie pro inteligentní specializaci České republiky 2021–2027* (Národní RIS3 strategie). Jejím cílem je zajištění efektivního směřování prostředků z evropských, národních a územních rozpočtů na podporu orientovaného a aplikovaného výzkumu a inovací. V krajské příloze k Národní RIS3 strategii za Královéhradecký kraj jsou mj. uvedeny klíčové oblasti změn a strategické cíle pro tento kraj a tematické priority. UHK patří mezi instituce zapojené do realizace krajské RIS3 strategie.

UHK při tvorbě své strategie také reflektovala očekávaná opatření *formulovaná Strategickým záměrem ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021*, který byl vydán Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (MŠMT). UHK při formulování svých cílů a opatření vycházela rovněž z doporučení hodnotících a poradních orgánů. Jednalo se zejména o hodnocení výzkumných organizací v segmentu vysokých škol, které zahrnovalo hodnocení Mezinárodním evaluačním panelem (MEP) a které proběhlo v roce 2020, a o doporučení Mezinárodní poradní komise (MPK), jež je mezinárodním konzultativním tělesem zřízeným univerzitou.

Za účelem dosažení široké shody pro jednotlivé cíle a opatření byla strategie VO předložena k projednání několika orgánům: kolegiu rektora, Radě pro vnitřní hodnocení UHK a Vědecké radě UHK. K jejímu obsahu se tak mohli vyjádřit zástupci akademické obce, vedení fakult, stejně jako externí odborníci a představitelé dalších institucí.

II. Strategie řízení a financování výzkumu a vývoje

Současný stav

Na základě výzkumného zaměření fakult a jejich výzkumných směrů, společenské poptávky a dosažených výsledků v tvůrčí činnosti si v roce 2019 UHK stanovila tři společné interdisciplinární výzkumné směry, které hodlá mimo další výzkumná témata rozvíjená na univerzitě nadále rozvíjet: Stárnutí ve zdraví a kvalita života (*Healthy ageing and quality of life*), Bezpečnost a udržitelný rozvoj v digitální společnosti (*Security and sustainable development in digital society*) a Nové výzvy ve výchově a vzdělávání (*New challenges in education*). Doposud však chybí stanovení konkrétní podoby systematické podpory těchto výzkumných směrů, stejně jako další efektivní nástroje celouniverzitní podpory tvůrčí činnosti. Z hlediska finančních zdrojů na výzkumnou činnost, UHK doposud primárně čerpá z veřejných financí, a to převážně alokovaných z národních zdrojů (dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace – DKRVO, účelová podpora projektů výzkumu a vývoje poskytovatelů v ČR, projekty v rámci operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání – OP VVV). Výsledky vědecké činnosti se propisují také do výše rozpočtu UHK v rámci kvalitativních ukazatelů. Tato výkonová část tvoří obvykle kolem 17 % institucionálního financování veřejných vysokých škol. Výše financí tak souvisí s hodnocením UHK a jejích výstupů a s úspěšností v grantových soutěžích. UHK využívá vnitro univerzitní motivační mechanismy pro rozdělování finančních prostředků založené na kvalitativních kritériích, které přispívají mj. k rozvoji její tvůrčí činnosti. V posledních pěti letech se UHK zlepšila v získávání projektů účelové dotace od národních grantových agentur (Grantová agentura ČR

– GA ČR, Technologická agentura ČR – TA ČR) či jednotlivých resortů. Za slabinu však UHK považuje svou neúčast v excelentních mezinárodních projektech evropských či světových poskytovatelů. UHK ve svých výzkumných aktivitách doposud ne zcela využívá potenciál pro aplikovaný výzkum a rozvoj výzkumné spolupráce s aplikační sférou. Rizikem pro UHK je také to, že velký procento kvalitních vědeckých výstupů vytváří relativně malý počet vědeckých pracovníků.

Čeho chceme dosáhnout do roku 2025?

- Efektivního systému univerzitního řízení a podpory tvůrčí činnosti, zaměřeného zejména na rozvoj prioritních výzkumných témat, mezioborovou a mezifakultní spolupráci a podporu rozvoje vědeckých týmů a posilování kvality výstupů jejich tvůrčí činnosti.
- Zkvalitnění a posílení kapacit v rámci administrativního, organizačního a konzultačního zázemí pro podporu přípravy projektů do grantových soutěží, zejména se zaměřením na významné prestižní mezinárodní projekty evropského či světového významu. Do roku 2025 je cílem UHK získat alespoň jeden excelentní mezinárodní týmový (EU Horizont Europa, MSCA) či individuální (ERC) projekt.
- Zvýšení počtu získaných projektů s mezinárodní účastí (binacionální projekty) či projektů národní excelence např. bilaterální GA ČR, CoFund TA ČR, EXPRO atd.
- Rozšíření a zkvalitnění základny publikujících pracovníků a pracovníků UHK se zaměřením na publikace v prvním kvartilu dle AIS (Article Influence Score) JCR WoS a prestižní zahraniční monografie.
- Zintenzivnění rozvoje internacionalizace vědy se zaměřením na příchod perspektivních zahraničních postdoků či hostujících profesorů.
- Zkvalitnění publikačních výstupů studujících doktorského studia UHK.

Jak budeme uskutečňovat naše cíle?

- Budeme podporovat výzkumné směry a budeme průběžně hledat institucionální nástroje k jejich systematickému rozvoji.
- Stanovíme garanta každého ze tří výzkumných směrů UHK a podrobněji vymežíme jejich obsah a dílčí výzkumná témata. V jejich rámci se zaměříme na identifikaci témat s nejvyšším potenciálem excelentních výstupů, do nichž budeme prioritně směřovat další podporu.

- Budeme rozvíjet další univerzitní programy na podporu vědy a výzkumu (např. program Excellence či Postdoc). Budeme realizovat interní grantové soutěže, v jejichž rámci budeme podněcovat posílení mezifakultní výzkumné spolupráce.
- Budeme pravidelně vyhodnocovat a dále rozvíjet vnitřní motivační univerzitní mechanismy rozdělování finančních prostředků určených na tvůrčí činnost (kritéria rozdělování DKRVO, prémie pro kvalitu v rámci tvorby rozpočtu UHK). Budeme zvyšovat podíl motivační složky DKRVO v rámci dělení financí z tohoto zdroje mezi součásti.
- Budeme nabízet vzdělávací aktivity pro akademické a vědecké pracovníky zaměřené na grantová schémata relevantní jejich výzkumu.
- Na základě multikriteriální analýzy založené na bibliometrické analýze, externích evaluací RVVI (Radou Vlády pro Výzkum, Vývoj a Inovace) a projektových účastech budeme v řadách akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků UHK identifikovat nejúspěšnější vědecké osobnosti a zajistíme jim odpovídající podmínky pro přípravu a následné řešení významných mezinárodních projektů.
- Zefektivníme administrativní, organizační a poradenské služby pro podávání a řešení výzkumných projektů, zejm. mezinárodních. (Viz též kapitola VI.).
- Pro zvýšení aktivit ve smluvním a aplikovaném výzkumu a za účelem zvýšení kompetencí zaměstnanců v této oblasti, budeme nabízet školící aktivity pro management, administrativu, akademické a výzkumné pracovníky zaměřené na oblast smluvního a aplikovaného výzkumu, a komercializace výsledků výzkumu.
- Aktivním vyhledáváním příležitostí a posilováním, a i rozšiřováním vazeb s aplikační sférou budeme rozvíjet možnosti pro smluvní výzkum.
- Budeme rozvíjet intenzivní spolupráci se vznikajícím Krajským inovačním centrem (KIC) a dalšími subjekty propojujícími UHK s aplikační sférou či realizující komercializační aktivity.
- Budeme vypisovat otevřená výběrová řízení na zahraniční postdoktorandy a stabilizovat finanční podporu pro jejich zaměstnávání. (Viz též kapitola V.).
- Poskytováním grantů, pravidelným proškolením a zkvalitněním školitelské práce budeme zvyšovat kvalitu odborných výstupů studujících doktorského studia studentů na UHK. (Viz též kapitola V.).

Indikátory

- Počet impaktovaných článků v prvním a druhém kvartilu JCR Web of Science (případně SCOPUS) spadajících do celouniverzitních výzkumných směrů UHK.
- Počet monografií v prestižních nakladatelstvích.
- Počet a kvalita hodnocených výstupů v rámci Modulu 1 Metodiky 2017+ se známkou 3 a lepší.
- Počet získaných excelentních mezinárodních projektů vědeckovýzkumných (např. EU Horizont Europa, bilaterální GA ČR, CoFund TA ČR atp.) a podporujících vědeckovýzkumné aktivity (MSCA, eDIH, mez. aliance).
- Počet vědecko-výzkumných výstupů zahrnujících spolupráci institucí minimálně ze tří zemí.
- Objem smluvního výzkumu.
- Počty udělených patentů.
- Zapsané užitné vzory.
- Objem financí z licenčních smluv a jejich počet ročně.
- Počet spin-off a start-up společností s účastí UHK
- Počet metodik využívaných (v praxi uplatněných) veřejnou správou či autoritami.

III. Strategie a metodika hodnocení výzkumu a vývoje

Současný stav

UHK vnímá procesy hodnocení tvůrčí činnosti jako klíčovou aktivitu umožňující vědecko-výzkumný progres a směřování k excelenci. V této oblasti univerzita v posledních letech nastavila nové procesy a zakotvila je do vnitřního předpisu. UHK také zřídila MPK, která jí poskytuje vnější pohled a zprostředkovává zahraniční zkušenosti, a to nejen v oblasti hodnocení výzkumu a vývoje. UHK si je však vědoma toho, že její systém hodnocení tvůrčí činnosti je třeba stále ještě budovat a optimalizovat, zejména posílit celouniverzitní aspekty hodnocení, které doposud netvoří plně provázaný systém a společné univerzitní mechanismy jsou spíše slabšího charakteru. K tomu je potřeba také zefektivnit způsob získávání dat a podkladů pro hodnocení, k čemuž mj. přispěje aktuálně připravovaný manažerský informační systém (MIS). UHK si je vědoma, že klíčovým předpokladem pro rozvoj jejího vnitřního prostředí je implementace doporučení formulovaných na základě výsledků zejména externích hodnocení, v čemž také

spatřuje prostor pro zlepšení. Doposud např. chybí plná implementace některých doporučení formulovaných MEP v rámci hodnocení výzkumných organizací v segmentu vysokých škol, které proběhlo v roce 2020.

Čeho chceme dosáhnout do roku 2025?

- Nastavení a rozvoje celouniverzitního systému hodnocení tvůrčí činnosti reflektujícího národní pravidla hodnocení i zahraniční dobrou praxi.
- Efektivního způsobu sběru dat a dalších podkladů pro hodnocení jednotlivců i výzkumných týmů.
- Vyšší profesionalizace administrativního aparátu v oblasti hodnocení tvůrčí činnosti a zvýšeného povědomí o hodnoticích procesech v této oblasti na UHK mezi akademickými i vědeckými pracovníky a pracovníci.

Jak budeme uskutečňovat naše cíle?

- Přijmeme nový univerzitní řídicí akt, který v návaznosti na vnitřní předpis stanoví podrobnější pravidla pro hodnoticí procesy tvůrčí činnosti na UHK, a to se zohledněním potřeb jednotlivých vědních oblastí.
- Dva roky po jeho přijetí vyhodnotíme nastavený systém hodnocení tvůrčí činnosti a přijmeme případné změny tak, aby hodnocení co nejlépe odpovídalo potřebám UHK.
- Budeme i nadále pravidelně minimálně jednou ročně organizovat zasedání MPK a získávat tak doporučení zahraničních expertů.
- V úzké spolupráci všech relevantních součástí podrobně zvážíme doporučení vzešlá ze zasedání klíčových evaluačních orgánů jako je především MPK, MEP či hodnocení IEP EUA (Institucionální evaluační program Evropské univerzitní asociace, *Institutional Evaluation Programme European University Association*), a vhodná i pro prostředí UHK implementujeme, aby výsledky hodnocení co nejlépe sloužily UHK pro zlepšování jejího výzkumného prostředí a výsledků tvůrčí činnosti.
- Zavedením pravidelného systému zasedání zástupců managementu a administrativního aparátu univerzity nebo univerzity a fakult posílíme vnitřní procesy pro výměnu zkušeností a sdílení dobré praxe mezi jednotlivými součástmi v oblasti hodnocení tvůrčí činnosti.
- Rozvojem vhodných softwarových nástrojů zefektivníme způsob získávání dat pro hodnocení tvůrčí činnosti, zejm. pro monitoring a hodnocení vědeckých výsledků a výstupů jednotlivců a výzkumných týmů.

- Zajistíme vzdělávací aktivity pro rozvoj kompetencí administrativních zaměstnanců a zaměstnankyň UHK pro hodnocení tvůrčí činnosti, stejně jako nabídneme vzdělávací aktivity ohledně hodnotících procesů UHK akademickým a vědeckým pracovníkům UHK.
- Každoročně provedeme benchmarking v oblasti vědy a výzkumu, jakými jsou především publikační činnost a citační ohlas UHK v hlavních databázích (WoS, SCOPUS), tvůrčí činnost realizující komercializovatelné výstupy aplikovaného výzkumu. Pro tyto oblasti určíme srovnatelné univerzity v rámci ČR, se kterými se budeme porovnávat a hledat příklady dobré praxe.

Indikátory

- Zveřejněný nový řídicí akt zaměřený na hodnocení tvůrčí činnosti.
- Zasedání MPK a doporučení z něj vzešlá.
- Výsledky benchmarkingu.
- Vzdělávací aktivity v oblasti hodnocení tvůrčí činnosti.
- Softwarové nástroje interního monitoringu a hodnocení vědeckých výsledků a výstupů jednotlivců i výzkumných týmů.

IV. Strategie řízení lidských zdrojů ve výzkumné organizaci

Současný stav

Na UHK dlouhodobě absentovala jasně definovaná politika v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů. Univerzita v lednu 2020 zahájila přípravy na získání *HR Excellence in Research Award* (Excelence lidských zdrojů ve výzkumu, *HR Award*) s cílem nastavit vysoký standard řízení personální politiky a získat v roce 2021 evropský certifikát stvrzující kvalitu řízení lidských zdrojů. V rámci ucházení se o ocenění *HR Award* UHK definovala slabá místa především v oblasti rozvoje lidských zdrojů, procesu výběrových řízení a procesu získávání, nástupu a adaptace zaměstnanců („*onboarding*“). Činnosti v oblasti lidských zdrojů jsou doposud vykonávány částečně centralizovaně, ale také decentralizovaně a je třeba jejich zefektivnění a kvalitnější koordinace.

UHK si je plně vědoma potřeby agendu human resources („*HR*“) plně profesionalizovat tak, aby jako vědecko-výzkumná instituce byla skutečně kvalitním a mezinárodně konkurenceschopným zaměstnavatelem z pohledu zázemí pro vědecko-výzkumné pracovníky.

Čeho chceme dosáhnout do roku 2025?

- Postupného plnění závazku ocenění *HR Excellence in Research* v souladu s EU Chartou a Kodexem a plné institucionalizace HR agendy na UHK.
- Plné profesionalizace rekrutačního a onboardingového procesu s cílem přilákat talentované a motivované uchazeče tuzemské i zahraniční.
- Optimálně nastavených motivačních schémat, především v oblasti odměňování za vědecko-výzkumné výsledky a zaměstnaneckých benefitů.
- Transparentně a efektivně nastaveného systému hodnocení zaměstnanců.
- Komplexní nabídky a kontinuálního rozvoje v oblasti vzdělávání, osobnostního a kariérního růstu vědeckých pracovníků UHK.
- Postavení univerzity jako instituce zajišťující vysoké standardy v oblasti rovných příležitostí, bezpečných a férových pracovních podmínek (nejen) pro vědecké pracovníky a pracovnice.
- Maximálně rozvinuté elektronizace procesů v oblasti řízení lidských zdrojů za účelem snížení administrativní zátěže ve vztahu k vědecko-výzkumným pracovníkům, zefektivnění postupů a komunikace.

Jak budeme uskutečňovat naše cíle?

- Budeme implementovat výstupy a doporučení z procesně-personálního auditu, jež byl proveden v roce 2022 za účelem zlepšení fungování vědecko-výzkumné instituce.
- Na základě klíčových materiálů (akční plán HR, kariérní řád UHK atd.) zpracujeme či zaktualizujeme rektorské akty zabývající se problematikou sladování pracovního a osobního života, podpory návratu z rodičovské dovolené či úpravy pracovních podmínek z jiných objektivních důvodů.
- Celouniverzitně nastavíme proces *náboru*, provedeme jeho elektronizaci za účelem snížení administrativní zátěže a zefektivnění a sjednocení postupů.
 - Zprofesionalizujeme nabídku a prezentaci informací o volných vědecko-výzkumných pozicích, benefitech, výběrových řízeních a možnostech rozvojových aktivit, zejména ve vztahu k potenciálním zahraničním uchazečům o pracovní pozice.
- V rámci onboardingového procesu za účelem efektivnější a rychlejší adaptace připravíme pro všechny nastupující pracovníky standardizovaný balíček nabízející seznámení se základními procesy, strukturou a dokumenty UHK. Proces *onboardingu* bude nastaven plně pro české i zahraniční zaměstnance a zaměstnankyně.

- Onboardingový proces bude nastaven na všechny úrovně pozic včetně začínajících vědců a vědkyň. Bude zajištěna dostupnost všech relevantních materiálů a aktivit v českém i anglickém jazyce, aby byla zajištěna i bezproblémová adaptace zahraničních kolegů.
- Připravíme informační materiál obsahující kompletní informace k hladké adaptaci na pracovišti, obzvláště pro první období od nástupu na UHK, který bude pravidelně aktualizován.
- Vysokou úroveň onboardingového procesu budeme dosahovat také díky pravidelnému proškolení vedoucích zaměstnanců a jeho pravidelné evaluace.
- Profesionalizace hodnocení zaměstnanců dosáhneme díky elektronizaci plánu rozvoje propojeného s některými částmi datových skladů manažerského informačního systému (MIS). Efektivita hodnocení bude posílena pravidelným rozvojem kompetencí vedoucích pracovníků v oblasti řízení motivačních a evaluačních rozhovorů se svými podřízenými.
 - Implementací MIS a elektronizací hodnocení pracovníků se zasadíme o snížení nadbytečné zátěže pracovníků UHK a zefektivnění zásadních hodnotících procesů na UHK.
- Každoročně budeme aktualizovat nabídku rozvojových a dalších vzdělávacích aktivit zaměstnanců a zaměstnankyň UHK. Tyto aktivity budou prezentovány na webovém portálu zaměřeném na celoživotní vzdělávání.
- Připravíme program na podporu péče o duševní zdraví zaměstnanců UHK.
- Připravíme plán genderové rovnosti a zahájíme implementaci definovaných opatření k zajištění bezpečných, férových podmínek a motivujících pracovních podmínek. Budeme pokračovat v analýze rozdílů v odměňování žen a mužů.
- Zrealizujeme elektronizaci procesů v oblasti řízení lidských zdrojů.
 - Budeme elektronizovat proces náboru a *onboardingu*.
 - Manažerským informačním systémem (MIS) zefektivníme zpracování výstupů z oblasti hodnocení.

Indikátory

- Zisk a udržení HR Award.
- Elektronizace a zefektivnění procesů v oblasti řízení lidských zdrojů (*recruitment, onboarding, hodnocení – zpracování výstupů*).
- Implementace nových nástrojů/SW digitalizace a elektronizace a propojení agend a procesů.

- Podíl zahraničních zaměstnanců na UHK.
- Počet hostujících akademických a vědeckých pracovníků.
- Nastavený proces nástupu a *onboardingu* pro zahraniční zaměstnance.
- Pravidelné aktualizace systému komplexního hodnocení zaměstnanců UHK.
- Počet vedoucích pracovníků, kteří absolvovali školení manažerských kompetencí.
- Přijatá opatření pro sladování osobního a pracovního života.
- Vyhodnocení a snižování případných rozdílů v odměňování žen a mužů.
- Zavedení manažerského informačního systému.
- Počet incoming mobilit zaměstnanců dle typu (fyzická, virtuální, kombinovaná apod.).

V. Strategie rozvoje začínajících vědeckých pracovníků a pracovníc

Současný stav

UHK nemá definovanou politiku v oblasti rozvoje začínajících vědeckých pracovníků a pracovníc (doktorandů a postdoktorandů). V předchozích letech přijala některá opatření vedoucí ke zvýšení kvality doktorského studia. Slabým místem však zůstává nerovnoměrné zapojení doktorandů do vědecko-výzkumných projektů a nedostatečná motivace k využívání možností podpůrných programů ke zkvalitnění vědecko-výzkumné práce, včetně stáží na zahraničních univerzitách. Dostatečná pozornost není zatím věnována kontinuálnímu vzdělávání a proškolení doktorandů zejména v oblasti etických vědecko-výzkumných standardů, osobního, profesního a kariérního rozvoje či pedagogických kompetencí. Slabým místem je také nedostatečná systematizace vzdělávacích programů a kvalifikačního růstu postdoktorandů. Uvedené nedostatky se týkají také zahraničních začínajících vědeckých pracovníků a pracovníc, jejichž počty chce UHK nadále zvyšovat, proto je nezbytné přistoupit k maximálnímu zdvojjazyčnění interních procesů a dokumentů.

Čeho chceme dosáhnout do roku 2025?

- Vytvořeného komplexního vnitřně provázaného systému podpory profesního a kariérního rozvoje doktorandů a postdoktorandů, včetně zahraničních, a jejich integrace do pracovišť UHK.
- Systematizovaného zakotvení postdoktorandských pozic v rámci interních dokumentů a procesů.
- Maximálního zpřístupnění prostředí UHK pro zahraniční začínající vědecké pracovníky prostřednictvím zdvojjazyčnění interních procesů a dokumentů.
- Kontinuálního a komplexního systému školení a vzdělávání s cílem přispívat k osobnímu a profesnímu růstu postdoktorandů a doktorandů (včetně mentoringových programů).
- Nastavených procesů a nástrojů pro zkvalitnění doktorského studia zejména v oblasti školitelství, vědecko-výzkumné činnosti a internacionalizace.

Jak budeme uskutečňovat naše cíle?

- Za účelem úspěšnější integrace zahraničních doktorandů a postdoktorandů do pracovního kolektivu UHK a podpory jazykové vybavenosti českých doktorandů nutné k začleňování do mezinárodní vědecké komunity budou všechna relevantní opatření inzerována a realizována i v anglickém jazyce, případně budou v relevantních případech inzerována a realizována jen v anglickém jazyce.
- Za účelem systematizace postdoktorské pozice v rámci interních dokumentů a procesů začleníme specifikaci kategorie postdoktorand/ka (podmínky zařazení, očekávání, úkoly, povinnosti) do základních univerzitních dokumentů (kariérní řád, vnitřní mzdový předpis atp.).
- Budeme každoročně pořádat *PhD Welcome days* pro všechny nově zapsané doktorand(k)y, včetně zahraničních, za účelem úspěšného odstartování jejich doktorského studia, zorientování se v doktorandských povinnostech a možnostech jejich plnění, a seznámení se základy vědecké práce. Jejich součástí bude obeznámení s průběhem doktorského studia a nabídkou podpory na UHK, diskuse různých přístupů ke studiu a dizertačnímu projektu prostřednictvím sdílení dobré praxe se staršími a úspěšnými doktorandy, prezentace a workshopy zaměřené na základy vědecké práce (hodnocení vědy, etika vědecké práce, akademické psaní, projektový management atp.) a vytvoření návrhu individuálního studijního plánu (ISP) jako podkladu pro další dopracování ve spolupráci se školitelem. Program bude zahrnovat také neformální seznámení se školou a městem, jehož se budou účastnit i doktorandi

z vyšších ročníků. Welcome days tak podpoří i rychlejší začlenění nově příchozích doktorandů do akademické komunity UHK.

- Za účelem podpory studijního, profesního a kariérního rozvoje doktorandů ze všech ročníků česky i anglicky vyučovaných programů a postdoktorandů, včetně zahraničních, budeme průběžně pořádat dlouhodobé i krátkodobé kurzy, workshopy a diskuse zaměřené na témata relevantní pro začínající vědecké pracovníky. Tato nabídka bude zahrnovat aktivity zaměřené na rozvoj dovedností potřebných jak pro akademickou profesní dráhu, tak pro neakademickou profesní dráhu za účelem usnadnit přechody mezi doktorským studiem a navazujícími kariérami absolventů. Konkrétně bude nabídka pokrývat tato témata: měkké a přenositelné dovednosti, transfer vědy a technologií, etika a integrita ve vědecké práci, psaní výzkumných grantových projektů, vedení výzkumných grantových projektů, hodnocení vědecké práce, lektorské dovednosti, leadership kompetence, komunikační a prezentační dovednosti, zvládání stresu, time management, sladění profesního a soukromého života, prevence a řešení konfliktů a šikany na pracovišti. Pravidelnou součástí této nabídky budou:
 - diskuse k zahraničním mobilitám s kolegy ze zahraničních oddělení a se začínajícími vědci, kteří mají zkušenost s různými typy zahraniční mobility.
 - kurzy akademického psaní, v jejichž rámci budou účastníci pracovat na svých publikacích spojených s dizertačním projektem či postdoktorským výzkumem.
- V rámci IPaKC budeme poskytovat kariérní poradenství formou konzultací či workshopů s odborníky a odbornicemi na kariérní rozvoj začínajících vědců a vědkyň a/nebo zapojením do mentoringových programů.
- Podpoříme rozvoj systému stáží na tuzemských i zahraničních akademických i neakademických institucích pro doktorand(k)y a postdoktorand(k)y. Stáže budou koncipovány jako samostatná aktivita i jako součást mentoringových programů. V případě doktorandů budou stáže mířeny zejména na usnadnění přechodu mezi doktorským studiem a dalším profesním životem. V případě postdoktorandů budou stáže zaměřeny zejména na rozvoj výzkumné spolupráce s jinými akademickými pracovišti i praxí za účelem rozvoje aplikovaného výzkumu.
- Budeme pořádat kurzy zaměřené na leadership pro školitele a vedoucí pracovníky za účelem jejich podpory v poskytování efektivního vedení doktorandům a postdoktorandům a v jejich schopnostech podporovat výzkumnou spolupráci uvnitř týmů a pracovišť. Tyto dovednosti budou podporovány také zapojením seniornějších akademických pracovníků do níže popsaných mentoringových schémat v roli mentorů.

- Vytvoříme standardy školitele, které konkretizují náplň spolupráce školitele a doktoranda a vymezí jejich vzájemná práva a povinnosti za účelem zkvalitnění a zefektivnění vedení doktorandů.
- Vytvoříme efektivní elektronický nástroj určený pro inzerci otevřených akademických pozic v anglickém jazyce za všechna pracoviště univerzity za účelem větší přehlednosti a přístupnosti pro uchazeče zvenčí. Nabídku postdoktorálních pozic budeme aktivně propagovat na relevantních sociálních sítích (LinkedIn, EURAXESS atp.).
- Nadále budeme podporovat mentoringový program pro doktorand(k)y ze všech ročníků studia, včetně zahraničních. Cílem programu bude podpořit studijní a profesní rozvoj doktorandů, jejich začlenění do relevantních profesních komunit a sítí a usnadnit jejich přechod z doktorského studia do dalších pracovních kariér. Za tímto účelem budou mít mentees možnost spolupracovat s mentory a mentorkami uvnitř i mimo UHK. Mentory budou čeští a zahraniční akademici (včetně postdoktorandů) a profesionálové mimo akademickou sféru. Postupně bude vybudována stabilní síť interních mentorů, jimž bude poskytována podpora v rozvoji mentorských dovedností, dále využitelných ve vlastní školitelské a vedoucí činnosti. Program bude kombinovat prvky tzv. *one-to-one* mentoringu, skupinového a *peer* mentoringu. Bude provázán s krátkodobými i dlouhodobými zahraničními stážemi, stážemi v neakademických organizacích a s další nabídkou rozvojových a networkingových aktivit pro začínající vědce a vědkyně na UHK.
- Vytvoříme informační materiál pro nově příchozí doktorand(k)y a postdoktorand(k)y, v němž budou stručně seznámeni se základními informacemi o fungování UHK a o městě Hradec Králové. Informační materiál bude součástí širšího onboardingového systému.

Indikátory

- Inzerce opatření a aktivit pro začínající vědecké pracovníky a pracovnice (i) v anglickém jazyce.
- Specifikace kategorie postdoktorand/ka v základních univerzitních dokumentech.
- Počet realizovaných *PhD Welcome days*.
- Počet účastníků *PhD Welcome days*.
- Počet aktivit (školení, workshopy, diskuse atd.) organizovaných UHK za účelem rozvoje kompetencí a znalostí relevantních pro doktorand(k)y a postdoktorand(k)y.

- Počet účastníků a účastnic aktivit organizovaných UHK za účelem za účelem rozvoje kompetencí a znalostí relevantních pro doktorand(k)y a postdoktorand(k)y.
- Přítomnost informací o nabídce různých forem kariérního poradenství pro doktorand(k)y a postdoktorand(k)y na UHK na webové stránce IPaKC.
- Počet krátkodobých a dlouhodobých zahraničních mobilit doktorandů a postdoktorandů.
- Počet doktorandů a postdoktorandů, kteří absolvovali stáž na tuzemských i zahraničních neakademických institucích (např. ve firmách).
- Počet realizovaných kurzů zaměřených na leadership pro školitele a vedoucí pracovníky.
- Počet absolventů kurzů zaměřených na leadership pro školitele a vedoucí pracovníky.
- Dokument stanovující standardy školitele.
- Počet inzerovaných otevřených akademických pozic v anglickém jazyce za všechny pracoviště UHK prostřednictvím elektronického nástroje k tomu určenému.
- Počet absolventů mentoringových programů.
- Počet aktivit mentoringového programu.
- Informační materiál pro nově příchozí doktorand(k)y a postdoktorand(k)y.

VI. Strategie internacionalizace vědy a výzkumu

Současný stav

UHK považuje internacionalizaci, včetně internacionalizace vědy a výzkumu, za jednu ze svých dlouhodobých priorit, nicméně stále v této oblasti zůstává řada příležitostí pro další rozvoj. Limitované je zatím zapojení odborníků UHK do mezinárodních týmů, stejně tak i zapojení zahraničních odborníků do týmů na UHK. Univerzita dosud není řešitelem mezinárodních projektů typu European Research Council (ERC), Horizont 2020 (H2020) aj. a chybí jí zkušenosti s přípravou a řešením takových projektů. Celouniverzitní ani fakultní pracoviště dosud nedisponují personálními kapacitami na podporu podávání a administraci mezinárodních projektů. Limitujícím faktorem je i to, že počty odborníků z UHK, kteří by mohli být nositeli mezinárodních projektů, jsou omezené. V předchozím období podpora utváření mezinárodních týmů probíhala především cestou projektů na podporu excelence na UHK, postdoktorských projektů a projektů na

podporu mobilit vědecko-výzkumných pracovníků. Potenciál přilákání vědců ze zahraničí na UHK je limitován především finančními možnostmi UHK. Univerzita proto potřebuje nejen získávat externí finanční zdroje na jejich podporu, ale i plně připravit své zázemí pro přijímání zahraničních zaměstnanců a nastavit všechny klíčové univerzitní procesy dvojjazyčně. Mezinárodní spolupráci je třeba rozvinout u celouniverzitních interdisciplinárních výzkumných směrů a posílit ji i formou intenzivní spolupráce se strategickými partnery a také v rámci evropské univerzitní aliance. Kromě toho je nezbytné ukotvit a podporovat jednotnou, systematickou a efektivní propagaci vědecko-výzkumné činnosti UHK v zahraničí.

Čeho chceme dosáhnout do roku 2025?

- Ukotvení funkčních schémat, která budou systematicky nabízet atraktivní pozice pro působení zahraničních vědeckých a akademických pracovníků na UHK.
- Většího zapojení zahraničních odborníků do vědecko-výzkumných týmů UHK.
- Nárůstu zapojení odborníků UHK do prestižních mezinárodních výzkumných týmů.
- Intenzivního rozvoje vědecko-výzkumné činnosti se strategickými partnery UHK a partnery v rámci konsorcia pro evropskou univerzitní alianci.
- Rozvoje mezinárodní vědecko-výzkumné spolupráce v oblasti celouniverzitních výzkumných směrů.
- Financování řešení vědecko-výzkumných témat také z mezinárodních grantových agentur či ve spolupráci mezi českými a zahraničními agenturami.
- Nastavení funkčního systému projektové podpory pro podávání a administraci mezinárodních projektů na UHK.
- Vytvoření plně mezinárodního/dvojjazyčného zázemí UHK pro zahraniční zaměstnance.
- Nastavení komplexní péče o zahraniční zaměstnance a funkčního procesu podpory při nástupu a adaptaci na UHK.
- Udržení pozice UHK v rámci mezinárodních žebříčků univerzit, v nichž je hodnocena oblast VaV.
- Jednotné, systematické a efektivní propagace UHK v zahraničí a jejích nabídek v oblasti VaV pro zahraniční partnery.
- Vytvoření standardů kvality zahraničních institucí dle různých kritérií (např. mezinárodní rankiny institucí, EU rámcové projekty, bibliometrické ukazatele).

Jak budeme uskutečňovat naše cíle?

- Zaktualizujeme rektorský výnos definující programy UHK na podporu VaV. Rozšíříme portfolio stávajících programů o programy pro hostující vědecké a akademické pracovníky a mezinárodní týmy.
- V souladu se strategií řízení a financování vytvoříme program podpory mezinárodních týmů navázaný na celouniverzitní výzkumné směry.
- Pro stávající i nové programy na podporu internacionalizace VaV alokujeme finance z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace (DKRVO na období 2022–2025). V rámci DKRVO budou financovány programy na podporu rozvoje mezinárodních týmů, hostujících vědeckých a akademických pracovníků.
- Budeme finančně podporovat vytváření individuálních i institucionálních mezinárodních kontaktů a rozvoj mezinárodní vědecko-výzkumné spolupráce, a to podporou možností setkávání se zahraničními partnery, podporou zahraničních pobytů, stáží a mobility akademických i vědecko-výzkumných pracovníků.
- Připravíme standardy kvality zahraničních institucí dle různých kritérií (např. mezinárodní rankiny institucí, EU rámcové projekty, bibliometrické ukazatele). Na webovém rozhraní umožníme zpřístupnění přehledu zahraničních institucí dle nastavených standardů kvality pro rektorátní a fakultní referáty vědy a zahraničních vztahů.
- V rámci výběrových řízení na výjezdy zaměstnanců zahrneme při hodnocení také kritérium kvality zahraniční přijímající instituce.
- Zajistíme vyšší finanční alokace na přípravu projektů s prestižními partnery v rámci dalších interních schémat.
- Zajistíme celouniverzitní systematický monitoring možností získávání externích finančních zdrojů pro projekty na podporu mezinárodní spolupráce ve VaV.
- Za účelem intenzifikace rozvoje mezinárodních týmů a podávání mezinárodních vědecko-výzkumných projektů vytipujeme odborníky UHK s potenciálem k zapojení se do mezinárodních projektů a jejich přehled budeme pravidelně aktualizovat. Pro tyto odborníky zajistíme každoročně cílené semináře na podporu jejich informovanosti o odborných i formálních náležitostech mezinárodních projektů.
- Rozvineme příležitosti ke sdílení zkušeností s podáváním zahraničních/mezinárodních projektů, podpoříme finančně aktivity vzájemného sdílení informací a dobré praxe s tuzemskými i zahraničními

partnery. Zorganizujeme fyzické či online workshopy s tuzemskými i zahraničními partnery ke sdílení zkušeností s podáváním mezinárodních projektů.

- Specifickým nastavením v rámci rozpočtování DKRVO na univerzitní úrovni a zároveň navazujícími fakultně specifickými motivačními schémata podpoříme společné publikační a další tvůrčí výsledky vznikající ve spolupráci se zahraničními špičkovými odborníky a vědci ze strategických partnerských institucí.
- Podpoříme vědeckovýzkumnou spolupráci s institucemi v rámci evropské univerzitní aliance a se strategickými partnery.
- Z prostředků Programu na podporu strategického řízení vysokých škol pro roky 2022–2025 (PPSŘ) podpoříme přípravu projektových žádostí se strategickými zahraničními partnery tam, kde ještě nejsou realizovány projekty typu Erasmus+, Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA), European Economic Area (EEA), včetně podpory společné publikační činnosti, pořádání konferencí a dalších odborných akcí.
- Prostřednictvím univerzitního pracoviště transferu znalostí budeme monitorovat výsledky UHK vhodné ke komercializaci v zahraničí, a připravovat pro ně projektové listy i v anglickém jazyce vhodné ke sdílení se zahraničními partnery.
- V rámci Oddělení propagace a komunikace (OPaK) budeme dále systematicky rozvíjet zahraniční marketing vědecko-výzkumné činnosti UHK.
- Budeme pravidelně analyzovat výsledky umístění v zahraničních rankinzích dle jednotlivých kritérií a implementovat opatření na odstranění slabých míst UHK. Finančně podpoříme propagační aktivity UHK na zahraničních portálech.
- Organizačně i finančně podpoříme rozvoj systematizovaných služeb pro zahraniční zaměstnance. Tyto služby budou obsahovat předodjezdové informace, podporu při vyřizování dokumentace pro příjezd do ČR a zaměstnání na UHK, příjezdový balíček informací, služby tzv. *welcome* centra, podporu příjezdu členů rodin zahraničních zaměstnanců na UHK (např. asistence při hledání kvalitního a dostupného ubytování).
- Na základě pravidelného vyhodnocování budeme rozšiřovat a zefektivňovat nabídku služeb i procesů v cizím jazyce a přístupu k cizojazyčným materiálům a dokumentům na celouniverzitních či fakultních pracovištích UHK.
- Pro efektivní zapojení zahraničních zaměstnanců do pracovních týmů na UHK nastavíme systematický proces jejich nástupu a adaptace (*onboarding*). V rámci nového mentoringového programu připravíme a zajistíme podporu mentora pro zahraniční zaměstnance. Podrobněji viz další části strategie VO.

Indikátory

- Počet podaných přihlášek zahraničních uchazečů do výběrových řízení na pracovní pozice UHK.
- Podíl zahraničních zaměstnanců na UHK.
- Počet hostujících akademických a vědeckých pracovníků.
- Počet zahraničních odborníků v týmech UHK (mimo akademické pracovníky UHK).
- Počet nových mezinárodních týmů na UHK.
- Počet podaných a získaných mezinárodních projektů.
- Objem externích finančních prostředků získaných z mezinárodních grantových schémat.
- Podíl publikačních a dalších tvůrčích výsledků v mezinárodní spolupráci.
- Počet incoming a *outgoing* zaměstnaneckých zahraničních mobilit.
- Objem vynaložených prostředků na propagaci v zahraničí.
- Umístění UHK v mezinárodních žebříčcích univerzit.

VII. Strategie rozvoje transferu technologií

Současný stav

Komercializace, transfer technologií a přenos znalostí obecně, patří mezi strategické priority UHK. Na UHK je zaveden jednotný systém komercializace od roku 2011. V tomto roce vzniklo společné pracoviště s názvem Centrum transferu biomedicínských technologií (CTBT), které bylo sdíleným pracovištěm UHK, Fakultní nemocnice Hradec Králové (FN HK) a Fakulty vojenského zdravotnictví Univerzita obrany (FVZ UOB) a které začalo realizovat aktivity spojené s transferem znalostí a technologií pro tyto partnery. Od roku 2020 má UHK svoji vlastní kancelář transferu technologií (KTT), která zajišťuje podporu při ochraně duševního vlastnictví a při implementaci výsledků výzkumu a vývoje do praxe. KTT je také schopna ve vysoké kvalitě zajistit komplexní právní služby v oblasti ochrany duševního vlastnictví, nezajišťuje však přípravu patentových přihlášek.

Na UHK existuje rektorský výnos o nakládání s duševním vlastnictvím, který vymezuje potřebné procesy, postupy a zodpovědnosti na UHK a snaží se nastavit proces tak, aby byl maximálně přehledný a efektivní.

Rizikem pro UHK je skutečnost, že kvalitní vědecké výstupy, které mají komerční potenciál, vytváří relativně malý počet vědeckých pracovníků, což je podloženo několika síťovými analýzami a odráží se také ve skladbě týmů figurujících v rámci podpořených *Proof of Concept* projektů. Na tuto situaci a eliminaci rizik s ní spojených se musí vedení UHK ve své činnosti zaměřit, neboť reálně hrozí při odchodu klíčových pracovníků utlumení rozvoje transferu technologií na UHK.

Slabým místem KTT je její omezená kapacita, jednání s firmami vyžaduje jednoznačně spolupráci s externími odborníky. V návaznost na tuto skutečnost bude část služeb KTT outsourcována. V tomto smyslu byla započata v roce 2022 hledání poskytovatele komplexních služeb komercializace.

Čeho chceme dosáhnout do roku 2025?

- Rozvinutého komplexního systému vzdělávání v oblasti duševního vlastnictví určeného pro studující, doktorandy a výzkumné a akademické pracovníky, jehož pomocí se docílí vyšší míry vzdělanosti v oblasti duševního vlastnictví.
- Zintenzivněné spolupráce se soukromým, ale i veřejným sektorem ve výzkumné a vývojové činnosti a zvýšeného objemu smluvního výzkumu a aplikovaného výzkumu, vč. vyšší uplatnitelnosti jeho výstupů formou komercializace.
- Vznik nejméně 1 další spin-off firmy.
- Zvýšeného prodeje licencí k duševnímu vlastnictví.
- Výraznějšího zapojení společenských a humanitních vědních oborů do oblasti transferu znalostí s podporou multioborového propojení, čímž se rozšíří komerční potenciál UHK.

Jak budeme uskutečňovat naše cíle?

- Zavedeme vzdělávací kurz v oblasti duševního vlastnictví a transferu znalostí pro studující, doktorandy, výzkumné pracovníky a akademiky. Tento kurz bude dostupný online a bude reflektovat odlišné skupiny výzkumníků ve vztahu k míře a potenciálu komercializace.
- Zajistíme pravidelný edukační seminář pro všechny doktorandy v prvním ročníku, který je seznámí s problematikou a úskalím spolupráce s komerčními firmami, uplatněním výsledků VaV licencováním či patentováním, a možnostmi podpory *Proof of Concept* na UHK.
- Budeme poptávat potřeby subjektů, zjistíme jejich potřeby a navrhujeme vhodná řešení s možným aplikačním dosahem.

- Zmapujeme všechny potencionální oblasti na jednotlivých fakultách pro rozvoj projektů *Proof of Concept*. Vytipujeme vhodné oblasti pro multioborové propojení humanitních věd a IT oborů.
- Navážeme spolupráci s experty, kteří jsou etablováni ve svém oboru, znají klíčové firmy, mají navázanou síť validních kontaktů a jsou schopni zprostředkovat rychlou a efektivní oponenturu k záměrům *Proof of Concept* na UHK, v další fázi pak vedou jednání s firmami ohledně podmínek uplatnění výsledků VaV. Tito pracovníci nebudou zaměstnáni interně, ale budou najímání na konkrétní případy implementace VaV výsledů, zejména tam, kde je očekáván reálný dopad do komerční sféry.
- Prostřednictvím KTT budeme průběžně nadále mapovat duševní vlastnictví na UHK – vyhodnotíme licenční potenciál. Do tohoto procesu zapojíme experty v dané oblasti.
- Za účelem zefektivnění procesů budeme usilovat o digitalizaci celého procesu oznámení výsledků výzkumu.
- Zajistíme profesionální poradenství v oblasti legislativy a financování spin-off firmy.
- Podpoříme zapojení výzkumných pracovníků do projektů agentury TA ČR, které směřují na projekty aplikovaného výzkumu a přinášejí výsledky aplikovatelné v praxi. Uspořádáme motivační setkání s výzkumníky, kteří uspěli v minulých výzvách TA ČR.
- Budeme aktivně vyhledávat grantová schémata, nejen v rámci ČR, ale také mezinárodní výzvy, podporující aplikovaný výzkum a budeme na relevantní výzvy upozorňovat výzkumné skupiny na UHK.
- Pravidelnými příspěvky a informacemi v různých médiích a dalších kanálech budeme zajišťovat viditelnost výsledků výzkumu UHK a rozšiřovat povědomí o instituci jakožto o *a driver of innovation* v regionu.
- Minimálně jednou ročně budeme pořádat formáty spolupráce jako „*Business meets Science*“ nebo *Transfer Days*, které budou primárně zaměřeny na regionální firmy. Tento koncept pokládá základy pro společné aktivity, transfer znalostí a společné výzkumné projekty mezi firmami a univerzitou. Budou koncipovány a prováděny v úzké spolupráci s místními podnikatelskými sítěmi. Tyto koncepty budou uplatňovány v rámci konference Hradecké ekonomické dny (HED).

Indikátory

- Počet úspěšných absolventů vzdělávacích kurzů v oblasti duševního vlastnictví a transferu technologií schopných následně po jeho absolvování odpovědět na klíčové otázky spojené s oblastí transferu technologií a komercializace.
- Počet absolventů vzdělávacích seminářů pro doktorandy s problematikou a úskalím spolupráce s komerčními firmami, uplatněním výsledků VaV licencováním či patentováním, a možnostmi podpory *Proof of Concept* na UHK.
- Počet nově navázaných spoluprací kolaborativního či smluvního výzkumu s národními a nadnárodními firmami.
- Počet zorganizovaných konceptů „*Business meets Science*“ nebo „*Transfer Days*“.
- Počet podaných projektů zaměřených na výzkum a vývoj nových produktů, výrobních postupů a služeb.
- Počet úspěšně získaných grantů *Proof of Concept*.
- Objem smluvního výzkumu.
- Počet úspěšně prodaných licencí.
- Počet nově vzniklých spin-off.
- Počet projektů aplikovaného výzkumu, na kterých se podílejí také postdoktorandi, mladí výzkumní pracovníci a studenti.
- Počet výstupů v médiích, které prezentují UHK jako *a driver of innovation* v regionu.
- Vytvoření a vedení aktualizovaného katalogu služeb a přístrojového vybavení UHK směrem k potřebám firem.
- Počet zapojených podnikatelů, jakožto mentorů nebo expertů pro zhodnocení příležitosti tržního uplatnění začínajících projektů.
- Počet mezisektorových a multioborových projektů.

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
DKRVO	dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace
CTBT	Centrum transferu biomedicínských technologií
CUIP	Charles University Innovations Prague a.s
EEA	European Economic Area
ERC	European Research Council
EU	Evropská unie
EUA	European University Association
FN HK	Fakultní nemocnice Hradec Králové
FVZ UOB	Fakulta vojenského zdravotnictví Univerzita obrany
GA ČR	Grantová agentura ČR
HR	human resources
HED	Hradecké ekonomické dny
IEP	Institutional Evaluation Programme
IPaKC	Informačně-poradenské a kariérní centrum
ISP	individuální studijní plán
JCR	Journal Citation Reports
KIC	Krajské inovační centrum
KTT	kancelář transferu technologií
MEP	mezinárodní evaluační panel
MIS	manažerský informační systém
MPK	Mezinárodní poradní komise
MSCA	Marie Skłodowska-Curie Actions
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OP VVV	operační programu Výzkum, vývoj a vzdělávání
OPaK	Oddělení propagace a komunikace
PoC	Proof of Concept
PPSŘ	Program na podporu strategického řízení vysokých škol pro roky 2022–2025
TA ČR	Technologická agentura ČR
UHK	Univerzita Hradec Králové
VaV	výzkum a vývoj
VO	výzkumná organizace