

ViA Rīcības plāns Cilvēkresursu attīstības stratēģija pētniekiem (HRS4R)

2024. gada septembris

Rīcības plāna virziens Nr. 1: Profesionālā pilnveide

Ierosinātās aktivitātes	Hartas un Kodeksa principi	Laika grafiks	Atbildīgā struktūrvienība	Indikatori/ Mērķi
<p>1. Visaptverošas profesionālās pilnveides programmas izveide.</p> <p>ViA izveidos un īstenos profesionālās pilnveides programmu, lai veicinātu akadēmiskā un zinātniskā personāla profesionālo attīstību. Šī programma ietvers profesionālās attīstības kursus, kā arī meistarklases un seminārus, kas aptvers plašu tēmu loku, tostarp starpdisciplināro sadarbību, projektu pieteikumu rakstīšanu, akadēmiskās un pētniecības ētikas jautājumus, datu aizsardzību, zinātnisko pētījumu rezultātu izplatīšanu, pedagoģiskās metodes, jaunās tehnoloģijas, pētniecības tehnikas, datu analīzi, zinātnisko rakstību, digitalizāciju, projektu vadību un citas svarīgas kompetences, kas nepieciešamas pētniecības izcilības un profesionālās izaugsmes veicināšanai.</p> <p>Šī aktivitāte ir saistīta ar šādiem <u>ViA Attīstības stratēģijas 2023.-2028. gadam</u> uzdevumiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> U2.1.2. Atbalsta sistēmas pilnveide pētniekiem augsta līmeņa zinātnisko rezultātu sasniegšanai. U2.1.3. Informācijas apmaiņas starp pētniekiem aktivizēšana projektu pieteikumu sagatavošanai. U3.1.1. ViA personāla profesionālās pilnveides iespēju nodrošināšana, t.sk. finansējuma piesaistes prasmju 	1. Brīvība veikt pētījumus 2. Ētikas principi 3. Profesionālā atbildība 4. Profesionāla attieksme 7. Labā pētniecības prakse 8. Rezultātu izplatīšana un lietošana 9. Saikne ar sabiedrību 23. Pētniecības vide 38. Profesionālās izaugsmes turpināšana 39. Zinātniskās apmācības	No 2025. gada pirmā ceturkšņa (pastāvīgi)	<ul style="list-style-type: none"> Cilvēkresursu pārvaldības grupa Akadēmiskais un zinātņu prorektors Zinātnisko institūtu direktori Akadēmiskās ētikas komisija 	<ul style="list-style-type: none"> Ikgadēji profesionālās pilnveides vajadzību novērtējumi pirmajā gada ceturksnī Ikgadēja profesionālās pilnveides kursu saraksta izstrāde un izplatīšana līdz otrajam gada ceturksnim. Vismaz 80% no ViA akadēmiskā un zinātniskā personāla piedalās vismaz vienā profesionālās attīstības kursā divu gadu periodā (līdz 2026. gada beigām) Katru gadu ViA akadēmiskajam un zinātniskajam personālam tiek organizētas vismaz divas meistarklases un/vai semināri.

<p>attīstība (apmācības, semināri, diskusijas, pieredzes apmaiņa u.c.) uzņēmējspējas un inovāciju jomā.</p> <ul style="list-style-type: none"> • U3.3.1. Atbalsta mehānisma izveide ViA personālam – plāna izstrāde un īstenošana zinātnes ietekmes palielināšanai (ietverot apmācības, <i>mentoru</i> iesaisti, prasmju attīstības u.c. atbalstu, labās prakses piemēru apkopošanu, zinātnes komercializācijas pasākumus). • U4.1.7. Akadēmiskā personāla pētījumu ētikas kompetences paaugstināšana. • U4.1.8. Personāla digitālo prasmju paaugstināšana (ietverot mākslīgā intelekta rīkus, MS 365 rīkus, brīvpieejas platformas un rīkus akadēmiskā un zinātniskā darba veikšanai – atvērtās zinātnes, atvērto inovāciju rīkus u.tml.). • U4.3.2. Zinātnes komunikācija starp dažādām iesaistes pusēm, t.sk. arī ViA iekšienē (iekšējās komunikācijas pasākumi pētniekiem). • U4.3.4. Projektu komunikācijas uzlabošana ViA. 				
<p>2. Profesionālās pilnveides resursu pieejamības uzlabošana.</p> <p>ViA izmantos esošos resursus un platformas, piemēram, <i>Moodle</i> un <i>MS Teams</i>, lai centralizētu un atvieglotu piekļuvi plašam profesionālās pilnveides materiālu klāstam. Šī iniciatīva ietvers lekciju, semināru, apmācību, e-grāmatu un citu mācību resursu glabāšanas un pieejamības nodrošināšanu.</p> <p>Aktivitātes ietvaros tiks apkopota informācija arī par esošajiem bezmaksas kursiem, kas pieejami gan tiešsaistē, gan klātienē, t.sk. Accelerate Future HEI projekta un Coursera tiešsaistes apmācību platformas ietvaros. Tādējādi akadēmiskais un zinātniskais personāls profesionālajā pilnveidē varēs iesaistīties sev ērtā laikā, iekļaujot profesionālo izaugsmi savās ikdienas gaitās.</p>	<p>38. Profesionālās izaugsmes turpināšana 39. Zinātniskās apmācības pieejamība un pilnveidošanās</p>	<p>No 2025. gada pirmā ceturkšņa (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IT grupa • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Akadēmiskais un zinātņu prorektors • Studiju un mūžizglītības grupa 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionālās pilnveides resursu glabāšanas vietas izveide līdz 2025. gada otrajam ceturksnim. • Nepārtraukta profesionālās pilnveides resursu glabāšanas vietas papildināšana ar lekcijām, semināriem, apmācībām, e-grāmatām u.c. mācību resursiem.

<p>3. Starptautiskās mobilitātes iespēju paplašināšana un veicināšana akadēmiskajam un zinātniskajam personālam.</p> <p>ViA aņņemas paplašināt un bagātināt starptautiskās mobilitātes iespējas savam akadēmiskajam un zinātniskajam personālam. To plānots īstenot, atbalstot un veicinot dalību konferencēs, semināros, pētniecības mobilitātēs un profesionālās pilnveides programmās.</p> <p>Lai veicinātu pētniecības mobilitāti, ViA veidos un stiprinās partnerattiecības ar vadošajām starptautiskajām iestādēm. Šīs sadarbības ļaus īstenot pētnieku mobilitātes programmas, veicinot profesionālo izaugsmi un attīstību. Papildus tam ViA plāno organizēt Starptautiskās mobilitātes nedēļas, kas īpaši veltītas pētniekiem, lai, izmantojot Erasmus+ stipendijas, aicinātu pētniekus uz ViA un mudinātu citus partnerus rīkot līdzīgus pasākumus.</p> <p>Šī aktivitāte ir saistīta ar šādiem ViA Attīstības stratēģijas 2023.-2028. gadam uzdevumiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • U2.4.1. Starptautiskas zinātnieku aprites veicināšana ViA, ārvalstu viespētnieku un pēcdoktorantu īstermiņa un ilgtermiņa (vismaz viens mēnesis) mobilitātes/rezidences programmu attīstīšana – talantu piesaistes programmas izveide un īstenošana (iekļaujot diasporu). • U2.4.2. Sadarbības attīstīšana ar zinātniskajām institūcijām ārvalstīs ViA pētnieku ilgtermiņa (vismaz viens mēnesis) mobilitātes veicināšanai. • U4.2.1. Esošo starptautisko partnerību attīstīšana (E³UDRES² u.c. partneri Eiropas Savienībā, Baltijas valstīs, Austrumu partnerības valstīs, citās valstīs ārpus Eiropas Savienības u.c.) un jaunu partnerību veidošana nolūkā attīstīt un turpināt īstenot ViA internacionalizācijas stratēģiju (Erasmus Policy Statement 2021-2027) un ViA starptautisko ietekmi. 	<p>18. Mobilitātes atzišana 29. Mobilitātes nozīme 38. Profesionālās izaugsmes turpināšana</p>	<p>No 2025. gada ceturrtā ceturkšņa (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Prorektori • Zinātnisko institūtu direktori • Starptautiskās sadarbības grupa 	<p>Novērojams 20% pieaugums akadēmiskā un zinātniskā personāla dalībai mobilitātes programmās, t.sk. pētniecības mobilitātes, līdz 2026. gada beigām (salīdzinot ar 2024. gadu).</p>
--	--	---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • U4.2.3. ViA iesaistes palielināšana starptautiskās un nacionālās pētniecības organizācijās un asociācijās, veicinot ViA ietekmi uz zinātnes un inovāciju politiku Latvijā un starptautiskajā vidē. • U4.2.8. ViA starptautiskās atpazīstamības veicināšana, sadarbojoties ar Latvijas institūcijām un ārvalstu vēstniecībām. 				
---	--	--	--	--

Rīcības plāna virziens Nr. 2: Akadēmiskā un pētniecības vide

Ierosinātās aktivitātes	Hartas un Kodeksa principi	Laika grafiks	Atbildīgā struktūrvienība	Indikatori/ Mērķi
<p>1. Regulāra pētniecības vides un infrastruktūras novērtēšana un ieteikumu izstrāde uzlabojumu veikšanai.</p> <p>ViA uzlabos pētniecības vidi un infrastruktūru saskaņā ar ViA Attīstības stratēģiju 2023.-2028. gadam, kurā iekļautas tādas darbības, kā ar pētniecību saistīto cilvēkresursu pārvaldības politikas uzlabošana, projektu uzraudzības sistēmas pilnveide un administratīvās vadības atbalsta sistēmas pilnveide, kā arī modernu, labi aprīkotu darba telpu un laboratoriju izveidi, nodrošinot, ka tās atbilst akadēmiskā un zinātniskā personāla vajadzībām.</p> <p>Regulāru pētniecības vides un infrastruktūras novērtējumu veikšana nodrošinās savlaicīgu aktuālo jautājumu komunikāciju ar ViA vadību. Šī pieeja veicinās nepārtrauktus uzlabojumus darba vidē, infrastruktūrā un kopējā darbinieku apmierinātībā.</p> <p>Šī aktivitāte ir saistīta ar šādiem ViA Attīstības stratēģijas 2023.-2028. gadam uzdevumiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • U2.1.3. Informācijas apmaiņas aktivizēšana starp pētniekiem projektu pieteikumu sagatavošanai. • U2.3.1. Pētniecībā iesaistīto cilvēkresursu vadības politikas pilnveide, t.sk. nosakot institūtu direktoru atbildības un vecākā pētniecības personāla lomas un 	<p>3. Profesionālā atbildība 6. Atbildība 23. Pētniecības vide 24. Darba apstākļi 27. Dzimumu līdzsvars 35. Dalība lēmumu pieņemšanā</p>	<p>No 2025. gada pirmā ceturkšņa (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Zinātnisko institūtu direktori • Laboratoriju vadītāji • Prorektori 	<ul style="list-style-type: none"> • Pētniecības vides un infrastruktūras uzlabojumi tiks īstenoti saskaņā ar ViA Attīstības stratēģiju 2023.-2028. gadam. • Ikgadēji tiek veikts vismaz viens novērtējums (aptauja/intervijas ar personālu) par pētniecības vidi un infrastruktūru. • Ikgadēji tiek izstrādāti ieteikumi uzlabojumiem ViA pētniecības vidē un infrastruktūrā.

<p>uzdevumus zinātnisko grupu izveidē, projektos izveidoto darba vietu uzturēšanā, kā arī bakalaura, maģistra un doktorantūras studentu nodarbināšanā un vēlētā personāla piesaistē.</p> <ul style="list-style-type: none"> • U2.5.1. Zinātnisko laboratoriju aprīkojuma uzturēšana un sistemātiska atjaunošana, jaunu laboratoriju izveide uz esošās infrastruktūras bāzes un laboratoriju platības palielināšana. • U2.5.3. Ar privātā un publiskā finansējuma piesaisti - ilgtspējīgas būvniecības risinājumu demonstrāciju laboratorijas izveide uz Tērbatas ielas 10a, Valmierā ēkas bāzes.==. • U4.4.5. Efektīva projektu pārvaldība – projektu uzraudzības sistēmas pilnveide un projektu rezultātu labāka integrēšana ViA pamatdarbības stiprināšanai. • U4.4.6. Projektu administratīvās vadības atbalsta sistēmas pilnveide, speciālistu (projektu vadītāju) kapacitātes celšana nolūkā mazināt administratīvo slogu akadēmiskajam personālam. 				
<p>2. Darbinieku integrēšanas plāna izveide. Jauno darbinieku, t.sk. pētnieku integrēšana ViA tiks veidota tā, lai nodrošinātu pakāpenisku un efektīvu integrāciju institūcijā. Šī procesa mērķis ir palīdzēt jauniešiem darbiniekiem ātri izprast savus pienākumus, institucionālo vidi un esošos projektus. Lai to panāktu, ViA izstrādās visaptverošu Darbinieku integrācijas plānu, kas ietvers arī jauno darbinieku izglītošanu par nacionālajiem un institucionālajiem noteikumiem, kas regulē apmācību un darba apstākļus, t.sk. intelektuālā īpašuma pārvaldības noteikumus u.c. Šajā iniciatīvā aktīvi piedalīsies rektors, prorektori un struktūrvienību vadītāji, lai nodrošinātu atbalstošu un labi koordinētu integrēšanas pieredzi.</p>	<p>5. Līgumsaistības un juridiskās saistības 24. Darba apstākļi 25. Nodarbinātības stabilitāte un pastāvīgums 31. Intelektuālā īpašuma tiesības</p>	<p>No 2025. gada otrā ceturkšņa (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Rektors • Prorektori • Struktūrvienību vadītāji 	<ul style="list-style-type: none"> • Darbinieku integrēšanas plāna izveide līdz 2026. gada ceturtajam ceturksnim. • Ikgadēji tiks rīkots vismaz viens pasākums jauniešiem darbiniekiem.

<p>Šī aktivitāte ir saistīta ar šādu ViA Attīstības stratēģijas 2023.-2028. gadam uzdevumu: U4.1.3. Vispārējā personāla attīstības un piesaistes prioritāšu noteikšana un īstenošana, iesaistot struktūrvienību/grupu vadītājus.</p>				
<p>3. Personāla motivācijas programmas izveide un īstenošana. Šī aktivitāte ir vērsta uz personāla motivācijas programmas izveidi, kas ietver gan nemonētāras, gan monetāras atlīdzības, lai efektīvi motivētu darbiniekus. Tā ietvers visu personāla grupu atalgojuma sistēmas rūpīgu analīzi un uzlabošanu, lai nodrošinātu tās konkurētspēju un taisnīgumu. Papildus tam tiks veikts motivācijas programmas ieviešanas novērtējums, lai veicinātu atgriezeniskās saiknes un nepārtrauktas pilnveides kultūru. Šī aktivitāte ir saistīta ar šādu ViA Attīstības stratēģijas 2023.-2028. gadam uzdevumu: U4.1.4. Personāla nemonētāras un monetāras motivācijas programmas izveide un īstenošana, t.sk. atalgojuma sistēmas pārskatīšana un pilnveide visām personāla grupām, savstarpējās novērtēšanas iedzīvināšana.</p>	<p>25. Nodarbinātības stabilitāte un pastāvīgums 26. Finansējums un algas</p>	<p>No 2025. gada pirmā ceturkšņa (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Rektors • Prorektori 	<ul style="list-style-type: none"> • ViA atalgojuma politikas pārskatīšana, atbilstoši ViA budžeta iespējām, līdz 2026. gada ceturtajam ceturksnim. • Personāla motivācijas/bonusu sistēma pārskatīšana līdz 2026. gada ceturtajam ceturksnim. • Esošo rīku efektivitātes novērtēšana un jaunu rīku ieviešana saskaņā ar ViA budžeta iespējām līdz 2026. gada ceturtajam ceturksnim.
<p>4. ViA OTM-R vadlīnijās definēto aktivitāšu īstenošana. ViA OTM-R vadlīnijas, kas tika apstiprinātas 2024. gada maijā, plānots ieviest līdz 2026. gada septembrim. Šajā periodā ViA veiks virkni pasākumu, lai nodrošinātu, ka darbā pieņemšanas procesi ir atklāti, balstīti uz nopelniem un pārredzami, saskaņojot tos ar ViA OTM-R vadlīnijām. Tiks veiktas tādas darbības, kā OTM-R vadlīniju kvalitātes kontroles sistēmas izstrāde, ViA iekšējo dokumentu, kas saistīti ar darbā pieņemšanas procesu, atjaunināšana un tulkošana u. c. darbības. Šī aktivitāte ir ViA Attīstības stratēģijas 2023.-2028. gadam neatņemama sastāvdaļa, un tā ir saistīta ar uzdevumu Nr.</p>	<p>12. Darbinieku pieņemšana 13. Darbinieku pieņemšana 14. Atlase 16. Nopelnu vērtēšana 18. Mobilitātes atzīšana 19. Kvalifikācijas atzīšana 20. Augstāka amata pakāpe</p>	<p>No 2024. gada ceturajā ceturkšņa (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Akadēmiskais un zinātnu prorektors • Atlases komitejas 	<ul style="list-style-type: none"> • Līdz 2026. gada septembrim ViA OTM-R politika ir pilnībā ieviesta ViA. • Līdz 2026. gada ceturtajam ceturksnim ir izstrādāta OTM-R vadlīniju kvalitātes kontroles sistēma. • Līdz 2026. gada ceturtajam ceturksnim ViA iekšējie normatīvie akti un plānošanas

<p>U4.1.2. HR Excellence in Research Award” kvalitātes zīmes iegūšana un uzturēšana.</p>	<p>21. Iecelšana amatā pēc zinātņu doktora grāda iegūšanas 27. Dzimumu līdzsvars 29. Mobilitātes nozīme 34. Sūdzības/apelācijas</p>			<p>dokumenti, kas attiecas uz darbā pieņemšanas procesu, ir atjaunināti atbilstoši ViA OTM-R vadlīnijām, iztulkoti angļu valodā un publicēti ViA tīmekļa vietnē.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Līdz 2026. gada otrajam ceturksnim tiks izstrādātas un publicētas (t.sk. angļu valodā) visas ar pieņemšanu darbā saistītās veidlapas (sludinājuma veidlapa, vērtēšanas veidlapa u. c.). • No 2026. gada septembra 100 % darba sludinājumu tiks publicēti saskaņā ar atjaunināto praksi (pastāvīgi).
--	---	--	--	---

Rīcības plāna virziens Nr. 3: Akadēmiskās karjeras attīstība

Ierosinātās aktivitātes	Hartas un Kodeksa principi	Laika grafiks	Atbildīgā struktūrvienība	Indikatori/ Mērķi
<p>1. Izveidot un publicēt akadēmiskās karjeras attīstības ietvaru. Saskaņā ar gaidāmajām izmaiņām valsts likumdošanā attiecībā uz akadēmiskās karjeras attīstību (jaunais akadēmiskās karjeras ietvars) un ņemot vērā augstskolā piešķirto autonomiju izmaiņu ieviešanā, ViA izstrādās un publicēs visaptverošu akadēmiskās karjeras attīstības ietvaru. Šis ietvars sniegs skaidru un strukturētu informāciju par karjeras</p>	<p>18. Mobilitātes atzīšana 22. Profesijas atzīšana 28. Profesionālās karjeras izaugsme 33. Mācīšana</p>	<p>No 2025. gada pirmā ceturkšņa (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Prorektori • Rektors • Fakultāšu padomes 	<p>Akadēmiskās karjeras attīstības ietvars tiks izveidots un publicēts līdz 2026. gada ceturktā ceturkšņa beigām.</p>

<p>attīstības kritērijiem visos akadēmiskās karjeras līmeņos, kā arī noteiks konkrētus kritērijus paaugstināšanai amatā, nodrošinot pārredzamību un veicinot profesionālo izaugsmi ViA.</p> <p>Šī aktivitāte ir saistīta ar šādiem ViA Attīstības stratēģijas 2023.-2028. gadam uzdevumiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • U2.3.1. Pētniecībā iesaistīto cilvēkresursu vadības politikas pilnveide, t.sk. nosakot institūtu direktoru atbildības un vecākā pētniecības personāla lomas un uzdevumus zinātnisko grupu izveidē, projektu ietvaros izveidoto darba vietu uzturēšanā, arī bakalaura, maģistra un doktorantūras studentu nodarbināšanā un vēlētā personāla piesaistē. • U4.1.1. Pamatojoties uz akadēmiskās karjeras modeli - personālvadības politikas aktualizēšana ViA, karjeras attīstības iespēju definēšana visām personāla grupām, t.sk. akadēmiskajam personālam. • U4.1.3. Vispārējā personāla attīstības un piesaistes prioritāšu noteikšana un īstenošana, iesaistot struktūrvienību/grupu vadītājus. 				
<p>2. Izveidot tenūra komiteju augsti kvalificētam (R3) un vadošajam (R4) akadēmiskajam un zinātniskajam personālam.</p> <p>Gaidāmās izmaiņas valsts likumdošanā attiecībā uz akadēmisko karjeras attīstību uzsvēr tenūras komiteju atbalsta nozīmi vadošajiem un augsti kvalificētajiem akadēmiskajiem darbiniekiem. Tādēļ ViA plāno veidot tenūra komitejas R3 un R4 personālam, t.sk. piesaistot starptautiskos ekspertus.</p> <p>Šī aktivitāte ir saistīta ar šādu ViA Attīstības stratēģijas 2023.-2028. gadam uzdevumu:</p> <p>U2.4.6. Starptautiska zinātnisko padomdevēju paneļa (padomes) attīstīšana.</p>	<p>28. Profesionālās karjeras izaugsme 30. Profesionālo konsultāciju pieejamība 36. Attiecības ar zinātniskajiem vadītājiem</p>	<p>No 2025. gada otrā ceturkšņa (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Akadēmiskais un zinātņu prorektors 	<ul style="list-style-type: none"> • Atbalsta komitejas tiks izveidotas un uzsāks darbību līdz 2026. gada otrajam ceturksnim. • 100% R3/R4 kandidātiem tiks nodrošināta piekļuve atbalsta komitejām līdz 2026. gada ceturtajam ceturksnim.

<p>3. Nodrošināt regulārus konsultatīvos karjeras seminārus. Lai atbalstītu ViA darbinieku profesionālo attīstību, ViA regulāri organizēs konsultatīvos karjeras seminārus. Šajos semināros tiks apskatīti tādi temati, kā CV izveide, sagatavošanās darba intervijām un karjeras plānošana, u.c. Piedāvājot šos resursus, ViA mērķis ir nodrošināt darbiniekus ar rīkiem un zināšanām, kas nepieciešamas karjeras izaugsmei.</p>	<p>28. Profesionālās karjeras izaugsme 30. Profesionālo konsultāciju pieejamība</p>	<p>No 2025. gada ceturkā ceturkšņa (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Akadēmiskais un zinātņu prorektors 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiks organizēti vismaz divi konsultatīvie karjeras semināri semestrī. • 80% dalībnieku ziņo par zināšanu pieaugumu karjeras plānošanas jomā pēc dalības semināros.
<p>4. Izveidot un ieviest izvērtēšanas sistēmu karjeras attīstības. ViA plāno izveidot visaptverošu uzraudzības un atsauksmju sistēmu, lai regulāri izvērtētu akadēmiskā un zinātniskā personāla karjeras attīstību un apmierinātību. Šī sistēma ietvers strukturētu ikgadēju izvērtēšanu, ļaujot darbiniekiem sniegt atgriezenisko saiti par karjeras progresu, izaicinājumiem un apmierinātību ar darbu regulāru karjeras attīstības pārrunu veidā. Iegūtās atsauksmes tiks izmantotas, lai identificētu jomas, kas jāuzlabo, piedāvātu personalizētas profesionālās attīstības iespējas, personalizētus attīstības plānus un nodrošinātu, ka darbinieku izaugsme ir saskaņota ar individuālajiem karjeras mērķiem un ViA kopīgajiem mērķiem. Šis nepārtrauktais novērtēšanas process palīdzēs veidot atbalstošu un izaugsmi veicinošu darba vidi. Šī aktivitāte ir saistīta ar šādiem ViA Attīstības stratēģijas 2023.-2028. gadam uzdevumiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • U.2.1.2. Atbalsta sistēmas pilnveide pētniekiem augsta līmeņa zinātnisko rezultātu sasniegšanai. • U.2.3.1. Pētniecībā iesaistīto cilvēkresursu vadības politikas pilnveide, t.sk. nosakot institūtu direktoru atbildības un vecākā pētniecības personāla lomas un uzdevumus zinātnisko grupu izveidē, projektu ietvaros izveidoto darba vietu uzturēšanā, arī bakalaura, maģistra un doktorantūras studentu nodarbināšanā un vēlētā personāla piesaistē. 	<p>11. Vērtēšanas/atestācijas sistēmas 18. Mobilitātes atzīšana 19. Kvalifikācijas atzīšana 28. Profesionālās karjeras izaugsme 29. Mobilitātes nozīme 33. Mācīšana</p>	<p>No 2025. gada ceturkā ceturkšņa (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Akadēmiskais un zinātņu prorektors • Struktūrvienību vadītāji 	<ul style="list-style-type: none"> • Izvērtēšanas sistēma izstrādāta līdz 2025. gada ceturktajam ceturksnim. • Veikt vismaz vienu ViA akadēmiskā un zinātniskā personāla izvērtēšanu līdz 2026. gada ceturktajam ceturksnim.

<p>5. Uzsākt ViA Doktorantūras skolas darbību.</p> <p>Šī iniciatīva ietvers ViA Doktorantūras skolas izveidi, lai stiprinātu doktora līmeņa izglītību, veidojot stratēģiskas partnerības ar zinātniskajām institūcijām Latvijā un ārvalstīs (t.sk. EUDRES tīklā). Doktorantūras skolas galvenais mērķis ir radīt stabilu pamatu doktorantūras studijām, paplašinot pētniecības un apmācību iespējas, kā arī atbalstīt jauno pētnieku un doktorantūras studentu (R1) integrāciju zinātnes kopienā.</p> <p>Šī aktivitāte ir saistīta ar šādu ViA Attīstības stratēģijas 2023.-2028. gadam uzdevumu:</p> <p>U2.2.2. Sadarbības attīstība doktorantūras pilnveidei ViA ar zinātniskajām institūcijām Latvijā un ārvalstīs doktorantūras skolas ietvaros, t.sk., analīze par potenciālu jaunu doktorantūras programmu uzsākšanu ViA.</p>	<p>28. Profesionālās karjeras izaugsme 30. Profesionālo konsultāciju pieejamība</p>	<p>No 2024. gada trešā ceturkšņa (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Akadēmiskais un zinātņu prorektors • Zinātnisko institūtu direktori 	<p>Parakstīto vienošanos skaits par kopīgām aktivitātēm Doktorantūras skolas ietvaros.</p>
--	---	--	---	--

Rīcības plāna virziens Nr. 4: Akadēmiskā līderība un mentoringa

Ierosinātās aktivitātes	Hartas un Kodeksa principi	Laika grafiks	Atbildīgā struktūrvienība	Indikatori/ Mērķi
<p>1. Izveidot un īstenot līderības un mentoringa apmācību programmu R3 un R4 personālam.</p> <p>ViA izveidos līderības un mentoringa apmācību programmu R3 un R4 personālam, aptverot tādas tēmas, kā mentoringa tehnikas, stratēģiskā plānošana, komandas vadība un komunikācija, u.c. Programma ietvers arī atlases un darba pieteikumu izvērtēšanas apmācības, lai sagatavotu atlases komitejas taisnīgai, nopelnos balstītai izvērtēšanai. Simulācijas un lomu spēles piedāvās iespēju praktiski apgūt un pielietot līderības prasmes. Programmas efektivitāti uzlabos iesaistītie ārējie pasniedzēji- eksperti un pieredzējuši mentori (t. sk. industrijas pārstāvji). Regulāri novērtējumi un atsauksmes palīdzēs pilnveidot apmācības un piedāvās papildu seminārus</p>	<p>11. Vērtēšanas/atestācijas sistēmas 13. Darbinieku pieņemšana 14. Atlase 32. Līdzautorība 36. Attiecības ar zinātniskajiem vadītājiem 37. Zinātniskās un administratīvās vadības pienākumi 40. Zinātniskā vadība</p>	<p>No 2024. gada ceturkā ceturkšņa (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Akadēmiskais un zinātņu prorektors • Fakultāšu padomes 	<ul style="list-style-type: none"> • 75% R3/R4 darbinieku piedalās līderības un mentoringa apmācību programmā pirmajā darbības gadā. 75% dalībnieku ziņo par uzlabotām līderības un mentoringa prasmēm pēc dalības programmā. • Vismaz divi līderības un mentoringa apmācību programmas semināri tiek rīkoti katrā semestrī.

<p>līderības un mentoringa prasmju tālākai attīstīšanai R3 un R4 personālam.</p> <p>Šī aktivitāte ir saistīta ar šādiem ViA Attīstības stratēģijas 2023.-2028. gadam uzdevumiem:</p> <p>U3.3.1. Atbalsta mehānisma izveide – plāna izstrāde un īstenošana ViA personālam zinātnes ietekmes palielināšanai (ietverot apmācības, mentoru iesaisti, prasmju attīstības u.c. atbalstu, labās prakses piemēru apkopošanu, zinātnes komercializācijas pasākumus).</p> <p>U4.1.6. Stratēģiskās vadības, personālvadības prasmju attīstīšana vadības, struktūrvienību vadītāju līmenī.</p>				<ul style="list-style-type: none"> • 100% atlases komiteju pārstāvji tiks apmācīti līdz 2026. gada ceturtajam ceturksnim.90% atlases komiteju pārstāvji ziņo par uzlabotu izpratni par OTM-R principiem. • Vismaz viens papildu seminārs tiek piedāvāts līdz 2026. gada ceturtajam ceturksnim (balstoties uz līderības un mentoringa apmācību programmas dalībnieku atsauksmēm).75% dalībnieku ziņo par prasmju un zināšanu uzlabošanu.
<p>2. Izveidot strukturētu mentoringa programmu R1 un R2 akadēmiskajam un zinātniskajam personālam.</p> <p>ViA izstrādās un īstenos strukturētu mentoringa programmu, kurā pieredzējuši ViA pētnieki (R3 un R4), kā arī ārējie un starptautiskie eksperti un mentori, tostarp industrijas pārstāvji, sniegs atbalstu ViA R1 un R2 akadēmiskajam un zinātniskajam personālam.</p> <p>Starptautiskie tīkli, piemēram, E³UDRES², tiks izmantoti mentoru atrašanai un piesaistei. Papildus tam ir plānots izmantot arī bezmaksas mentoringa programmas, piemēram, REBECA.</p> <p>Šīs programmas mērķis ir nodrošināt pielāgotu atbalstu un vadību, veicinot R1 un R2 personāla profesionālo izaugsmi, izmantojot regulāras tikšanās un atsauksmju sesijas. Mentori sniegs ieskatu pētniecības praksē un akadēmiskajā izaugsmē, radot atbalstošu vidi mentorētajiem. Plānots, ka mentoriem</p>	<p>25. Nodarbinātības stabilitāte un pastāvīgums</p> <p>28. Profesionālās karjeras izaugsme</p> <p>30. Profesionālo konsultāciju pieejamība</p> <p>32. Līdzautorība</p> <p>34. Sūdzības/apelācijas</p> <p>36. Attiecības ar zinātniskajiem vadītājiem</p> <p>37. Zinātniskās un administratīvās vadības pienākumi</p> <p>40. Zinātniskā vadība</p>	<p>No 2025. gada ceturajā ceturksnā (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Akadēmiskais un zinātņu prorektors 	<ul style="list-style-type: none"> • Esošo bezmaksas mentoringa programmu analīze tiks veikta un integrēta mentoringa programmā līdz 2025. gada trešajam ceturksnim. • Mentoringa vadlīnijas tiks izstrādātas un publicētas līdz 2025. gada trešajam ceturksnim. • Mentoringa programma tiks izveidota līdz 2025. gada ceturtajam ceturksnim; • 100% R1/R2 personāla trīs mēnešu laikā pēc pievienošanās programmai tiks piešķirts mentors.

<p>būs nozīmīga loma arī efektīvā pētniecības informācijas plūsmā.</p> <p>Šī aktivitāte ir saistīta ar šādiem ViA Attīstības stratēģijas 2023.-2028. gadam uzdevumiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • U3.3.1. Atbalsta mehānisma izveide – plāna izstrāde un īstenošana ViA personālam zinātnes ietekmes palielināšanai (ietverot apmācības, mentoru iesaisti, prasmju attīstības u.c. atbalstu, labās prakses piemēru apkopošanu, zinātnes komercializācijas pasākumus). • U2.4.6. Starptautiska zinātnisko padomdevēju paneļa (padomes) attīstīšana. 				
<p>3. Izveidot mentoru tīklu.</p> <p>ViA veidos mentoru tīklu, lai atvieglotu pieredzes apmaiņu un nodrošinātu savstarpēju atbalstu mentoriem. Mentoru tīklā dalību varēs ņemt ne vien ViA mentori, bet arī ārējie eksperti (t.sk. Alumni, E³UDRES²). Šis tīkls radīs iespējas mentoriem sazināties, dalīties ar labākajām praksēm un apspriest izaicinājumus, ar kuriem viņi saskaras mentora lomās. Veicinot sadarbības vidi, tīkls tiks mērķēts uz mentoringa prakses efektivitātes uzlabošanu, sniedzot norādījumus un atbalstu, kā arī spēcīgas mentoru kopienas izveidi, kas veicina profesionālo izaugsmi un attīstību.</p>	<p>36. Attiecības ar zinātniskajiem vadītājiem</p> <p>37. Zinātniskās un administratīvās vadības pienākumi</p>	<p>No 2026. gada pirmā ceturkšņa (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Akadēmiskais un zinātņu prorektors 	<ul style="list-style-type: none"> • Vismaz divas mentoru tīkla dalībnieku tikšanās gadā.

Papildu aktivitātes

Ierosinātās aktivitātes	Hartas un Kodeksa principi	Laika grafiks	Atbildīgā struktūrvienība	Indikatori/ Mērķi
<p>1. Atsauksmju sistēmas izveide aktivitātēm, kas saistītas ar Cilvēkresursu attīstību ViA</p> <p>ViA izveidos efektīvu atsauksmju sistēmu, lai iegūtu atgriezenisko saiti no akadēmiskā un zinātniskā personāla par aktivitātēm, kas saistītas ar cilvēkresursu attīstības aspektiem ViA, tostarp viņu profesionālās pilnveides pieredzi, kopējo darba apmierinātību, mentoringa un līderības apmācību programmas</p>	<p>36. Attiecības ar zinātniskajiem vadītājiem</p> <p>37. Zinātniskās un administratīvās vadības pienākumi</p> <p>39. Zinātniskās apmācības pieejamība un pilnveidošanās</p>	<p>No 2025. gada pirmā ceturkšņa (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Akadēmiskais un zinātņu prorektors 	<ul style="list-style-type: none"> • Atsauksmju sistēmas izveide līdz 2025. gada ceturtajam ceturksnim. • Ikgadēji veikt vismaz vienu aptauju par dažādām tēmām, kas saistītas ar

<p>un mentoringa programmas efektivitāti, un citiem jautājumiem.</p> <p>Šī sistēma ietvers regulāras tiešsaistes aptaujas un diskusijas. Iegūtā atgriezeniskā saite tiks izmantota, lai novērtētu ar cilvēkresursu attīstību saistīto aktivitāšu efektivitāti, identificētu stiprās puses un jomas, kas jāuzlabo, kā arī sniegtu ieteikumus situācijas uzlabošanai.</p> <p>Šī aktivitāte ir ViA Attīstības stratēģijas 2023.-2028. gadam neatņemama sastāvdaļa, un tā ir saistīta ar uzdevumu Nr. U4.1.2. HR Excellence in Research Award” kvalitātes zīmes iegūšana un uzturēšana.</p>	<p>38. Profesionālās izaugsmes turpināšana 40. Zinātniskā vadība</p>			<p>cilvēkresursu attīstības aktivitātēm ViA.</p>
<p>2. ViA darbinieku informēšana par “Pētnieku cilvēkresursu stratēģiju” (HRS4R), Eiropas "Pētnieku hartas" un "Uzvedības kodeksa pētnieku pieņemšanai darbā" principiem</p> <p>Lai uzlabotu ViA akadēmiskā un zinātniskā personāla zināšanas un izpratni par principiem, kas atrunāti Eiropas "Pētnieku hartā" un "Uzvedības kodeksā pētnieku pieņemšanai darbā", kā arī par HRS4R, ViA īsteno vairākas aktivitātes, t.sk. regulārus informatīvus pasākumus, svarīgas informācijas izplatīšanu ViA mājaslapā un citos informatīvajos kanālos. Šīs aktivitātes mērķis ir nodrošināt, ka darbinieki ir labi informēti un ar izpratni iesaistīti šī rīcības plāna īstenotajās aktivitātēs. Šī aktivitāte ir ViA Attīstības stratēģijas 2023.-2028. gadam neatņemama sastāvdaļa, un tā ir saistīta ar uzdevumu Nr. U4.1.2. HR Excellence in Research Award” kvalitātes zīmes iegūšana un uzturēšana.</p>	<p>Visi principi.</p>	<p>No 2024. gada ceturrtā ceturkšņa (pastāvīgi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu pārvaldības grupa • Akadēmiskais un zinātņu prorektors • Komunikācijas grupa 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiks organizēti vismaz divi informatīvi pasākumi gadā, lai uzlabotu informētību par Hartas un Kodeksa principiem un HRS4R. • Informācijas publicēšana un regulāra atjaunināšana ViA mājaslapā (pastāvīgi).