

Vedenie

24.08.2020

Implementácia Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov a získanie európskeho ocenenia HR Excellence in Research Award (HRS4R) - informácia

- Predkladá: **prof. Ing. Alojz Kopáček, PhD.**
prorektor pre vedu, výskum a doktorandské štúdium
- Vypracoval: **Ing. Andrej Takáč**
Útvar vedy a MVTs
- Zdôvodnenie: Materiál sa predkladá v súlade s aktivitami úseku.
- Prílohy: Akčný plán implementácie HRS4R na STU
- Návrh uznesenia: Vedenie STU berie na vedomie informáciu
a) s pripomienkami
b) bez pripomienok

Stratégia ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov podporuje výskumné inštitúcie a organizácie pri implementácii Charty a Kódexu vo svojich politikách a postupoch. **Európska komisia udelí „HR Excellence in Research Award (HRS4R)“ inštitúciám, ktoré úspešne inicializujú proces implementácie 40-tich zásad Charty a Kódexu do svojich politik ľudských zdrojov. Akčný plán implementácie musí vychádzať z GAP analýzy adresujúcej rozdiely aktuálneho a želaného stavu vzhľadom na 40 zásad Charty a Kódexu¹.**

Charta a Kódex poskytujú základ pre porovnanie želaného stavu a analýzu medzier v prostredí STU, pričom práve 40 zásad Charty a Kódexu tvorí jednotlivé položky GAP analýzy. GAP analýza mimo odchýliek od želaného stavu identifikuje aj to, v akej miere obmedzujú národné predpisy alebo interné predpisy inštitúcie vykonávanie charty, iniciatívy implementované pre zlepšenie situácie, alebo prípadné návrhy, ktoré by mohli napraviť súčasnú situáciu.

Na základe GAP analýzy, bol vypracovaný **univerzitný akčný plán**.

Pre účely vypracovania opatrení akčného plánu boli identifikované nasledovné silné a slabé stránky súčasnej praxe:

Tematická časť charty a kódexu „Etické a profesijné aspekty“:

- Silné stránky: sloboda výskumu, služobný vek (angl. „seniority“), uznanie profesie.
- Slabé stránky: Etická komisia a Etický kódex

Tematická časť charty a kódexu „Nábor a výber“:

- Silné stránky: zmeny v chronologickom poradí v životopisoch (Kódex), nediskriminácia
- Slabé stránky: nábor, transparentnosť a uznanie kvalifikácií

Tematická časť charty a kódexu „Pracovné podmienky“:

- Silné stránky: rovnováha pohlaví a účasť v rozhodovacích orgánoch
- Slabé stránky: výskumné prostredie, legislatíva a financovanie výskumu, resp. školstva vo všeobecnosti

Tematická časť charty a kódexu „Tréning a rozvoj“:

- Slabé stránky: centralizované informácie o možnostiach vzdelávania, nedostatočná ponuka možností interného vzdelávania zo strany samotnej inštitúcie

Opatrenia akčného plánu:

- **Uvedenie Etického kódexu STU do praxe, oboznámenie zamestnancov s jeho obsahom a formou, či možnosťami uplatňovania kódexu.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na prvý polrok 2021. Zodpovedný za implementáciu - rektor.
- **Sfunkčnenie Etickej komisie STU.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na druhý polrok 2021. Zodpovedný za ustanovenie - rektor.

¹ Európska charta výskumných pracovníkov: súbor všeobecných zásad a podmienok, ktorý definuje úlohy, povinnosti a nároky výskumníkov, zamestnávateľov a organizácií financujúcich výskum.
Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov: súbor všeobecných zásad a podmienok, ktoré by mali dodržiavať zamestnávatelia pri otvorenom, transparentnom a na zásluhách založenom náboře výskumníkov.

- **Platforma pre zdieľanie informácií, postupov a najlepších príkladov v oblasti etiky výskumnej práce, najmä moderných foriem plagiátorstva, profesionálneho prístupu, zodpovednosti, integrity výskumu, šírenia a využívania výsledkov vrátane oblastí “Open Access” a “Open Data” a bezpečnosti s víziou vybudovať plnohodnotný Etický portál.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na prvý polrok 2022. Zodpovedný za implementáciu - predseda Etickej komisie.
- **Univerzitné smernice pre riadenie interdisciplinárnej spolupráce v oblasti výskumu - univerzitný dokument, ktorý definuje podmienky spolupráce medzi fakultami a s externými inštitúciami (z hľadiska transparentnosti povinností a práv všetkých partnerov).** Uvedenie do praxe je navrhnuté na druhý polrok 2021. Zodpovedný za implementáciu - prorektor pre vedu, výskum a doktorandské štúdium.
- **Platforma pre šírenie výsledkov výskumu a zapojenie verejnosti.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na druhý polrok 2022. Zodpovedný za implementáciu - prorektor pre spoluprácu s praxou v súčinnosti s prorektorkou pre propagáciu a zahraničie.
- **Platforma pre zdieľanie informácií, postupov a najlepších príkladov v oblasti náborovej politiky, resp. nástrojov politiky ľudských zdrojov s víziou vypracovania jednotnej komplexnej univerzitnej politiky ľudských zdrojov.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na prvý polrok 2021. Zodpovedný za implementáciu - Útvar ľudských zdrojov
- **Inzerovanie všetkých voľných pracovných miest výskumných pracovníkov na portáli Euraxess.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na prvý polrok 2021. Zodpovedný za implementáciu - Útvar ľudských zdrojov.
- **Platforma pre zdieľanie informácií, postupov a najlepších príkladov v oblasti kariérneho rastu a profesijného rozvoja s víziou vypracovania jednotnej inštitucionálnej stratégie rozvoja kariéry výskumných pracovníkov ako súčasť komplexnej univerzitnej politiky ľudských zdrojov.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na druhý polrok 2021. Zodpovedný za implementáciu - Útvar ľudských zdrojov.

S cieľom skvalitniť činnosti spojené s náborom bude potrebné zabezpečiť aj školenia pracovníkov pre personálne činnosti na osvojenie si idey implementácie politiky HRS4R a budovania potrebných soft-skills (oslovenie SAIA, UMB, SAV, UK,... za účelom zdieľania dobrej praxe a know-how v oblasti personálnej politiky).