

Vedenie

23.04.2025

HR Excellence in Research – Interné hodnotenie

Predkladá: **prof. Ing. Ján Híveš, PhD.**
prorektor

Vypracoval: **Ing. Zuzana Mušecová**
Centrum vedy a vedeckovýskumnej spolupráce STU

Zdôvodnenie: V súvislosti s podmienkami Európskej komisie sa po dvoch rokoch od udelenia značky HR Excellence in Research predkladá interné hodnotenie implementácie značky, odpočet akčného plánu a stanovenie aktivít na ďalšie obdobie.

Návrh uznesenia: Vedenie STU schvaľuje predložený materiál

- A) bez pripomienok
- B) s pripomienkami

HR Excellence in Research

Interné hodnotenie

Číslo prípadu:
2020SK574179

Názov organizácie, ktorá podstupuje hodnotenie:
Slovenská technická univerzita

Kontaktné údaje organizácie:
Vazovova 5, Bratislava, 812 43, Slovensko

1. Informácie o organizácii

Prosím, poskytnite aktualizované kľúčové údaje o vašej organizácii. Údaje označené * sú povinné.

ZAMESTNANCI A ŠTUDENTI

Prepočítaný počet zamestnancov na plný úväzok (FTE) (údaj nie je uvedený)

Celkový počet výskumníkov = zamestnanci, držitelia štipendií, doktorandi (denní aj externí), ktorí sa podieľajú na výskume:	1 315
Z toho sú zahraniční (t. j. cudzej štátnej príslušnosti):	168
Z toho sú financovaní z externých zdrojov (t. j. organizácia vystupuje ako hostiteľská inštitúcia):	109
Z toho sú ženy:	402
Z toho sú na úrovni R3 alebo R4 = Výskumníci s vysokým stupňom samostatnosti, zvyčajne s pozíciou hlavného riešiteľa projektu alebo profesora:	482
Z toho sú na úrovni R2 = Vo väčšine organizácií zodpovedá postdoktorandskej úrovni:	52
Z toho sú na úrovni R1 = Vo väčšine organizácií zodpovedá doktorandskej úrovni:	745
Celkový počet študentov (ak je relevantné): (údaj nie je uvedený)	10 809
Celkový počet zamestnancov (vrátane riadiaceho, administratívneho, pedagogického a výskumného personálu):	2 25

FINANCOVANIE VÝSKUMU (údaje za posledný fiškálny rok)

- Celkový ročný rozpočet organizácie:** € 117 360 044,90

- **Ročné priame financovanie výskumu zo štátnych zdrojov:** € 29 500 818
- **Ročné súťažné financovanie výskumu zo štátnych zdrojov (vrátane EÚ), získané v konkurencii s inými organizáciami:** € 9 430 668,49
- **Ročné financovanie výskumu zo súkromných, neštátnych zdrojov:** € 1 850 463

PROFIL ORGANIZÁCIE *(stručný opis vašej organizácie, max. 100 slov)*

Slovenská technická univerzita v Bratislave (STU) je významná výskumná a vzdelávacia inštitúcia, nadväzujúca na tradíciu 260-ročnej Baníckej akadémie v Banskej Štiavnici. Poskytuje vzdelanie v oblastiach ako inžinierstvo, informatika, stavebníctvo, architektúra, materiálové technológie, chémia a potravinárske technológie, pričom študenti sa aktívne zapájajú do výskumu. Každoročne STU realizuje približne 700 výskumných projektov financovaných z grantov a priemyselných zmlúv.

So zameraním na inovácie a spoluprácu s priemyslom STU prispieva k pokroku v oblastiach ako udržateľná energia, umelá inteligencia, robotika a inteligentné materiály, čím si upevňuje významnú úlohu v formovaní technologickej budúcnosti.

Silné a slabé stránky súčasnej praxe

Prosím, preštudujte si silné a slabé stránky v rámci **štyroch tematických oblastí Charty a Kódexu**, ako ich vaša organizácia uviedla vo fáze počiatočného hodnotenia.

Pri hodnotení sa neobmedzujte len na spätný pohľad, ale zohľadnite aj nové priority, strategické rozhodnutia a pod., ktoré môžu ďalej ovplyvniť akčný plán.

V stĺpci „Poznámky“ prosím stručne okomentujte významné zmeny oproti pôvodnému plánu.

Poznámka: Kliknite na názov každej zo štyroch tematických oblastí Charty a Kódexu, aby ste otvorili editor a zadali svoje odpovede v časti „Internal Review for Interim Assessment“.

Etické a profesijné aspekty

Silné a slabé stránky (Počiatočná fáza)

Silné stránky:

- **Sloboda výskumu**

Výskumníci zo všetkých fakúlt sú celkovo spokojní so slobodou výskumu. Podľa zákona o vysokých školách SR č. 131/2002 Z.z., § 4, ods. 1, písm. a), je „zaručená sloboda vedeckého bádania, výskumu, vývoja alebo umeleckej a inej tvorivej činnosti a zverejňovania ich výsledkov“ ([neoficiálny preklad zákona](#)). Vo všeobecnosti sú výskumníci obmedzení len svojou špecializáciou a podmienkami grantových agentúr. Väčšina národných grantov je pomerne flexibilná a nešpecifikuje striktne výskumné témy, čo podporuje slobodu výberu výskumného zamerania.

- **Seniorita**

Požadovaná kvalifikácia je vo všeobecnosti vnímaná ako neoddeliteľná súčasť výberového konania. Podľa „Pravidiel výberového konania na STU“ sa pri výbere zohľadňujú dosiahnuté výsledky uchádzača a jeho dlhodobý odborný rozvoj.

- **Uznávanie profesie**

Výskumníci sú všeobecne vnímaní ako profesionáli vo svojej oblasti a od začiatku svojej kariéry sú tak aj vnímaní a rešpektovaní.

Slabé stránky:

- **Etická komisia a Etický kódex**

Etická komisia bola zriadená len nedávno (prvé úvodné zasadnutie sa konalo 30. 6. 2021 – odkaz), preto je povedomie medzi zamestnancami zatiaľ slabé a je potrebné ho posilniť. Etický kódex zamestnanca STU nie je dostatočne konkrétny.

- **Zapojenie verejnosti**

Výskumníci pociťujú nedostatok podpory pri prezentácii svojich výsledkov verejnosti a priemyslu, čo vedie k slabej spolupráci s praxou a nízkemu povedomiu verejnosti o výsledkoch dosiahnutých na univerzite.

Silné a slabé stránky (Priebežné hodnotenie)

Silné stránky:

- **Sloboda výskumu**

Výskumníci na všetkých fakultách naďalej vyjadrujú spokojnosť so slobodou výskumu. Zákon č. 131/2002 Z.z., § 4, ods. 1, písm. a) garantuje slobodu vedeckého bádania,

výskumu a vývoja ([neoficiálny preklad](#)). Výskumníci sú primárne obmedzení iba svojou odbornosťou a požiadavkami grantových agentúr. Väčšina národných grantov ponúka flexibilitu a umožňuje vysokú mieru autonómie.

- **Seniorita**

Požadovaná úroveň kvalifikácie je aj naďalej vnímaná ako dôležitá pri obsadzovaní pracovných miest. Pravidlá výberového konania zohľadňujú nielen doterajšie výsledky, ale aj dlhodobý odborný rozvoj uchádzačov.

- **Uznávanie profesie**

Výskumníci sú uznávaní ako profesionáli vo svojich odboroch a od začiatku kariéry sú takto vnímaní.

Slabé stránky:

- **Etická komisia a Etický kódex**

Etická komisia od svojho zriadenia zasadala už 8x (prvé zasadnutie 30. júna 2021, posledné zasadnutie 13.3.2025). Povedomie medzi zamestnancami je stále nízke a potrebuje byť posilnené. Etický kódex zamestnanca STU je nešpecifický a mal by byť doplnený o konkrétnejšie ustanovenia.

- **Zapojenie verejnosti**

Výskumníci hlásia nedostatočnú inštitucionálnu podporu pri prezentovaní výsledkov verejnosti a priemyslu. To má za následok slabú spoluprácu so súkromným sektorom a nízke povedomie verejnosti o výskumných výstupoch univerzity. Potenciálne riešenie predstavuje vytvorenie štruktúrovaných iniciatív v oblasti popularizácie vedy a strategickej komunikácie.

Poznámky (max. 500 slov)

- **Etika a integrita vo výskume**

Ako signatár **Deklarácie o posilňovaní kultúry vedeckej integrity na Slovensku (2021)** sa STU zaväzuje udržiavať najvyššie štandardy etiky a integrity vo výskume, podporujúc transparentné a zodpovedné výskumné prostredie.

- **Sloboda vedeckého výskumu**

Univerzita zabezpečuje ochranu akademickej slobody vo vzdelávaní a výskume, ako je uvedené v jej **Dlhodobom strategickom zámere na roky 2025-31**, ktorý podporuje nezávislé vedecké bádanie a inovácie naprieč všetkými odbormi.

- **Otvorená veda**

STU aktívne podporuje princípy otvorenej vedy, ako je uvedené v jej **Stratégii otvorenej vedy**, ktorá sa aktuálne prerokováva v grémiách STU. Táto iniciatíva podporuje transparentnosť, prístupnosť a spoluprácu vo výskume s cieľom urýchliť vedecký pokrok.

- **Rodová rovnosť**

STU sa zaväzuje podporovať rodovú rovnováhu v akademickom prostredí a prijala **Stratégiu rodovej rovnosti**, ktorá zabezpečuje rovnaké príležitosti a inkluzívne výskumné prostredie pre všetkých.

- **Rozmanitosť a inklúzia**

STU vo svojom Dlhodobom zámere podporuje hodnotu **rozmanitosti a inklúzie**, ktorou **presadzuje** inkluzívnu kultúru, aby sa každý člen komunity STU cítil vítaný, rešpektovaný a oceňovaný.

- **Výskumná profesia a mobilita výskumníkov**

S cieľom podporiť kariérny rozvoj a medzinárodnú mobilitu ponúka STU príležitosti pre postdoktorandské štúdiá vrátane programov ako **SASPRO**, ktoré podporujú spoluprácu medzi slovenskými a zahraničnými výskumníkmi.

- **Udržateľnosť vo výskume**

STU aktívne integruje princípy udržateľnosti do výskumu prostredníctvom iniciatív ako **Architecture 2020 (A2k20)** – centrum zamerané na udržateľnú a efektívnu architektúru, a **CEVIS (Centrum výskumu informačných systémov)**, ktoré podporuje výskum v oblasti udržateľnosti a integráciu teoretických poznatkov s praktickými aplikáciami.

Nábor a výber zamestnancov

Silné a slabé stránky (Počiatočná fáza)

Silné stránky:

- **Neštandardné poradie v životopisoch (Kódex správania)**

Aj keď vnímame určitý problém v prípade prerušenia kariéry (napr. kvôli materskej dovolenke), čo môže ovplyvniť splnenie vekového kritéria (napr. kategória „mladý výskumník“ do 35 rokov), vo všeobecnosti sa rôzne poradia v životopisoch vnímajú ako súčasť kariérneho vývoja a ako potenciálne cenný prínos k profesionálnemu rastu výskumníka.

- **Nediskriminácia**

Na základe GAP analýzy a hodnotenia projektu H2020 **CALIPER – Rodová rovnosť vo výskume v STEM oblastiach** ([odkaz](#)) neboli zistené žiadne významné problémy týkajúce sa diskriminácie z hľadiska pohlavia, veku, etnického alebo národného pôvodu, náboženstva, sexuálnej orientácie, zdravotného postihnutia, politického názoru alebo sociálneho postavenia. STU pripravila a 13. 12. 2021 zverejnila **Plán rodovej rovnosti (GEP)** ([odkaz](#)).

Slabé stránky:

- **Nábor zamestnancov, transparentnosť a uznávanie kvalifikácií**

Hoci je proces zverejňovania voľných miest veľmi podrobný (Zákon o vysokých školách, Antidiskriminačný zákon a vnútorné predpisy ako napr. [Pravidlá výberového konania na STU](#)), štandardy pohovorov a prijímania výskumníkov – najmä na začiatku kariéry – sú nejednotné a nejasné. Proces výberu je často individualizovaný, čo vedie k nejednotnosti a nízkej transparentnosti. Chýba komplexný opis náborového procesu, rozvoja kariéry a podpory mobility.

Nedostatočná legislatíva v oblasti prijímania výskumných pracovníkov (a pedagógov) na medzinárodnej úrovni (najmä na pozície profesorov a docentov) predstavuje významnú prekážku pre internacionalizáciu univerzity.

Súčasná možnosť odmeňovania bráni geografickej a medzisektorovej mobilite (nábor zo zahraničia a z priemyslu), ako aj náboru mladších pracovníkov.

Globálne webové platformy pre výskumníkov, ako sú EURAXESS, ResearchGate a pod., sa používajú len zriedkavo.

STU nemá špecifický predpis týkajúci sa uznávania neformálnych kvalifikácií ako súčasť profesionálnej mobility, a hoci sa v rámci výberového konania berie do úvahy, jeho vplyv je minimálny.

Silné a slabé stránky (Priebežné hodnotenie)

Silné stránky:

- **Odchýlky v chronologickom poradí životopisov (Kódex správania)**

Aj keď vnímame určitý problém, keď je kariéra prerušená napríklad z dôvodu materskej dovolenky a výskumníčka následne nespĺňa vekové kritérium (napr. kategorizácia ako „mladý výskumník“ obmedzená do 35 rokov), vo všeobecnosti sú odchýlky v chronologickom poradí životopisov považované za prejav kariérneho rozvoja a potenciálne cenný prínos pre profesionálny rast výskumníkov z pohľadu podpory rôznorodých kariérnych dráh.

- **Nediskriminácia**

Na základe GAP analýzy a hodnotenia projektu H2020 „CALIPER – Gender Equality in STEM Research“ neboli identifikované žiadne významné problémy týkajúce sa diskriminácie na základe pohlavia, veku, etnického pôvodu, národnosti, náboženstva, sexuálnej orientácie, zdravotného postihnutia, politického presvedčenia či sociálno-ekonomického postavenia. STU implementovala **Plán rodovej rovnosti (GEP)**, ktorý vychádza z princípov Charty a Kódexu a Národnej stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na Slovensku (2021–2027). GEP bol oficiálne zverejnený 13. decembra 2021.

Slabé stránky:

- **Medzinárodný nábor a globálne výzvy mobility**

Neexistuje dostatočná legislatíva pre nábor výskumníkov na medzinárodnej úrovni (najmä na pozície profesorov a docentov), čo bráni internacionalizácii STU. Okrem toho nízke možnosti odmeňovania a slabá podpora medziodvetvovej mobility (napr. nábor zo zahraničia alebo z priemyslu) sťažujú nábor mladších výskumníkov a rozmanitejšieho personálu.

- **Nízke využitie globálnych platforiem**

Aj napriek existencii medzinárodných platforiem ako **EURAXESS** ([odkaz](#)) či **ResearchGate** ([odkaz](#)), STU ich zriedka využíva pri globálnom náboře, čím znižuje svoju viditeľnosť v medzinárodnej výskumnej komunite.

- **Uznávanie neformálnych kvalifikácií**

Aj keď sa neformálne kvalifikácie v náborovom procese zohľadňujú, STU nemá konkrétny predpis o ich oficiálnom uznávaní v kontexte profesionálnej mobility. Ich dopad na nábor a kariérny postup výskumníkov je teda minimálny.

Poznámky (max. 500 slov)

- **Hodnotenie výskumníkov**

Na STU je hodnotenie výskumníkov kľúčové pre zabezpečenie akademickej excelentnosti. Univerzita uplatňuje prísne pravidlá na hodnotenie vedeckých výsledkov, publikácií a pedagogickej činnosti.

- **Pravidlá pre určenie minimálnych kritérií pre získanie titulov docent a profesor na STU**

Tieto pravidlá stanovujú požiadavky na výskumnú činnosť, pedagogickú prax a akademické vedenie pri udeľovaní titulov docent a profesor.

- **Pravidlá priebežného monitorovania a hodnotenia na STU**

Zahŕňajú hodnotenie študijných programov, habilitačných a inauguračných konaní a tvorivej činnosti členov fakúlt.

- **Nábor**

STU má jasne definovaný rámec náboru, ktorého cieľom je prilákať špičkových odborníkov v oblasti vedy a výskumu. Proces je transparentný, spravodlivý a v súlade s národnými a európskymi predpismi.

- **Portál voľných pracovných miest STU**

(https://www.mtf.stuba.sk/sk/verejnost/volne-pracovne-miesta-a-vyberove-konanie-na-mtf-stu.html?page_id=9097):

Portál uvádza aktuálne akademické a administratívne pozície na STU. Poskytuje popisy pracovných miest, požiadavky na kvalifikáciu a pokyny k podaniu žiadosti. Podobné platformy sú dostupné aj na ďalších fakultách (SvF, SjF, FEI, FCHPT, FAD, FIIT. UM).

- **Princípy politiky OTM-R na STU** (<https://www.stuba.sk/>):

STU sa riadi princípmi otvoreného, transparentného a na zásluhách založeného náboru (Open, Transparent and Merit-based Recruitment – OTM-R), čím zabezpečuje férový a kvalifikovaný výber zamestnancov. Tento prístup podporuje internacionalizáciu a rozmanitosť na univerzite. Zásady OTM-R politiky na STU v Bratislave boli prerokované a schválené v grémiách STU v 4/2025.

- **Výberové konanie**

Proces výberu kandidátov na STU zabezpečuje, že na akademické a výskumné pozície sú vybraní tí najkvalifikovanejší. Univerzita sa riadi prísnyimi smernicami, ktoré zabezpečujú objektivitu a spravodlivosť.

➤ **Zásady výberového konania na STU**

(https://www.stuba.sk/buxus/docs/stu/pracoviska/rektorat/odd_veda_vyskum/Smernice/Zasady_vyberoveho_konania_na_STU.pdf): Tieto zásady definujú pravidlá výberu kandidátov na akademické a výskumné pozície, s dôrazom na kvalifikáciu, skúsenosti a potenciál ďalšieho akademického rastu.

➤ **Výberové konanie na funkčné miesta docentov a profesorov**
(<https://www.stuba.sk/>): Podrobné pokyny k realizácii výberového konania. Proces obsahuje jasne stanovené kroky – od vyhlásenia pozície až po oznámenie výsledku uchádzačom.

• **Kariérny rast**

STU má jasne definované postupy pre kariérny rast, ktoré umožňujú výskumným a akademickým pracovníkom napredovať vo svojej profesijnej dráhe. Univerzita podporuje rozvoj kariéry prostredníctvom štruktúrovaných ciest.

• **Habilitačné a inauguračné konania na STU**

(https://www.stuba.sk/buxus/docs/stu/pracoviska/rektorat/odd_veda_vyskum/HRS4R/Rules_and_procedures_for_implementation_habilitation_and_inauguration_procedures_at_STU.pdf) :

Tieto procesy sú kľúčové pre kariérny postup. Habilitácia umožňuje získať titul docenta a inauguračné konanie titul profesora. V oboch prípadoch sa hodnotia výsledky vo vede, pedagogike a akademickom vedení.

• **Budúci vývoj**

STU v súčasnosti prehodnocuje svoje stratégie naboru a kariérneho postupu. Plány do budúcnosti zahŕňajú vypracovanie jasných kritérií pre povýšenie, zlepšenie rozvojových programov a posilnenie medzinárodného naboru.

Pracovné podmienky

Silné a slabé stránky (Počiatočná fáza)

Silné stránky:

- **Rodová rovnováha a zastúpenie v rozhodovacích orgánoch**

Obe pohlavia sú zastúpené v rozhodovacích orgánoch fakúlt a univerzity. Podiel žien medzi zamestnancami každoročne narastá, čo je vzhľadom na technické zameranie univerzity pozitívny indikátor rodovej rovnosti. Zastúpenie žien v rozhodovacích orgánoch:

- Prorektorky: 2 ženy (z 5)
- Prodekanky: 9 žien (z 20)
- Vedúce katedier: 16 žien (z 51)

Aj keď STU zatiaľ nemala rektorku, dekanok nie sú výnimkou – napríklad v predchádzajúcom volebnom období boli 2 z 7 dekanov ženy.

S výnimkou niekoľkých prípadov sa výskumní pracovníci cítia byť dobre zastúpení v samosprávnych a rozhodovacích orgánoch fakúlt a univerzity. Podľa zákona o vysokých školách SR č. 131/2002, § 4, ods. 1, písm. e), majú „členovia akademickej obce právo voliť a byť volení do akademických orgánov“. Zamestnanci a študenti volia členov akademických senátov, ktoré následne ustanovujú volebné komisie pre voľbu rektora a dekanov.

Slabé stránky:

- **Výskumné prostredie**

Chýbajúca technická infraštruktúra a nedostatok informácií o dostupnom vybavení, ktoré by mohli využívať aj iné výskumné tímy, sú častým problémom. Neexistuje žiadna systematická stratégia ani pravidlá pre údržbu a zdieľanie prístrojového vybavenia.

Výskumníci tiež často upozorňujú na nadmernú administratívnu záťaž, ktorá im uberá čas na samotný výskum. Privítali by zjednodušenie procesov, centralizovaný prístup k informáciám a väčší počet administratívnych zamestnancov.

- **Legislatíva a financovanie výskumu, resp. školstva vo všeobecnosti**

Najväčšími problémami sú nízke mzdy v porovnaní s priemyslom, čo znižuje konkurencieschopnosť pri získavaní kvalitných pracovníkov zo zahraničia, zložité uznávanie kvalifikácií (najmä zahraničných výskumníkov), spôsob fungovania akreditačnej komisie a netransparentnosť národných grantových schém.

Výskumníci by ocenili cieleňé lobovanie troch najvýznamnejších verejných výskumných inštitúcií na Slovensku – STU, Univerzity Komenského a Slovenskej akadémie vied.

Silné a slabé stránky (priebežné hodnotenie)

Silné stránky:

- **Rodová rovnováha a účasť v rozhodovacích orgánoch**

STU si zachováva záväzok k rodovej rovnosti. Podiel žien medzi zamestnancami naďalej stúpa, čo je v prípade technickej univerzity pozoruhodné. Zastúpenie žien v rozhodovacích orgánoch:

- Prorektorky: 1 zo 4
- Prodekanky: 9 z 28
- Vedúce ústavov a katedier: 16 zo 69

STU síce nemala doteraz rektorku, ale dekanky nie sú výnimkou – v minulom volebnom období boli 2 zo 7 dekanov ženy.

Výskumníci sa cítia byť adekvátne zastúpení v samosprávnych a rozhodovacích orgánoch na úrovni fakúlt aj univerzity. V zmysle zákona o vysokých školách SR (č. 131/2002, §4, ods. 1, písm. e)) majú členovia akademickej obce právo voliť a byť volení do akademických orgánov. Zamestnanci a študenti sa podieľajú na voľbe členov akademických senátov, ktoré menujú členov volebných komisií na výber rektora a dekanov.

Slabé stránky:

- **Výskumné prostredie**

Pretrvávajúcim problémom je nedostatok technického vybavenia a neprehľadné informácie o dostupných zdrojoch. Chýba stratégia pre údržbu zariadení, čo bráni efektívnemu využívaniu a spolupráci medzi výskumnými tímami.

Okrem toho sa výskumníci opakovane sťažujú na vysokú administratívnu záťaž, ktorá im uberá čas na výskum. Navrhujú zjednodušenie procesov, centralizáciu informácií a zvýšenie počtu administratívnych pracovníkov.

- **Legislatíva a financovanie výskumu**

Stále pretrvávajú výzvy ako nízke odmeňovanie v porovnaní s priemyslom, čo sťažuje nábor kvalitných pracovníkov. Problémy sú aj pri uznávaní zahraničných kvalifikácií, netransparentnosti grantov a fungovaní národnej akreditačnej komisie.

Je potrebné intenzívnejšie lobovanie zo strany STU, Univerzity Komenského a SAV s cieľom zlepšiť systémové podmienky pre výskum na Slovensku.

Poznámky (max. 500 slov)

Na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave (STU) sú zavedené dobre fungujúce procesy, ktoré zabezpečujú spravodlivé pracovné podmienky, primerané financovanie a mzdy. Nasleduje prehľad aktuálneho stavu a plánov do budúcnosti v tejto oblasti:

- **Pracovné podmienky, financovanie a mzdy**

Interné predpisy STU zabezpečujú transparentnosť a reguláciu pracovných podmienok vrátane otázok plátov a financovania (nový Pracovný poriadok prijatý v 2/2024). Tieto predpisy upravujú práva, povinnosti a benefity zamestnancov, čím podporujú rovnosť a férovosť.

- **Stabilita zamestnancov**

STU podporuje stabilitu pracovného prostredia prostredníctvom zmlúv v súlade s akademickými a výskumnými štandardmi. Táto stabilita je kľúčová pre dlhodobý kariérny rast a kontinuitu výskumných projektov.

- **Zmluvné a právne záväzky**

Zamestnanci STU sú viazaní jasne definovanými zmluvnými a právnymi záväzkami, ktoré zabezpečujú súlad s predpismi univerzity a legislatívou SR. To prispieva k profesionálnemu a zákonne korektnému pracovnému prostrediu.

- **Šírenie a využitie výsledkov výskumu**

STU má zavedený postup na ochranu a správu duševného vlastníctva. Smernica rektora č. 8/2017 o ochrane a správe práv priemyselného vlastníctva stanovuje spôsob ochrany a využitia výsledkov výskumu. Do budúca sa plánuje jej aktualizácia s cieľom zefektívniť komercializáciu a šírenie výskumných výstupov.

Zhrnutie: STU sa neustále snaží zlepšovať pracovné podmienky a právny rámec pre svojich zamestnancov, zároveň kladie dôraz na efektívne využívanie a ochranu výsledkov výskumu v súlade s medzinárodnými štandardmi. Aktualizácia smernice rektora bude ďalším krokom k zefektívneniu týchto procesov.

Vzdelávanie a rozvoj

Silné a slabé stránky (Počiatočná fáza)

Silné stránky:

- **Prístup k vedeckému vzdelávaniu a nepretržitému rozvoju**

Výskumní pracovníci majú prístup k vedeckému vzdelávaniu v oblasti výskumu a tiež k nepretržitému odbornému rozvoju prostredníctvom mnohých externých informačných zdrojov.

- **Vzťahy s vedúcimi, dohľad a manažérske povinnosti**

Vedúci pracovníci disponujú dostatočnou odbornou spôsobilosťou v oblasti výskumného dohľadu – majú vedomosti, skúsenosti, odborné zručnosti a záväzok poskytnúť výskumným pracovníkom primeranú podporu. Vzťahy medzi školiteľmi a školencami sú vo všeobecnosti považované za profesionálne a adekvátne. Súčasťou je vedenie záznamov o pokroku v práci a výskumných zisteniach, získavanie spätnej väzby prostredníctvom správ a seminárov, jej aplikácia a práca v súlade s dohodnutými harmonogramami, míľnikmi, výstupmi a cieľmi. Skúsenejší výskumníci si spravidla budujú konštruktívny a pozitívny vzťah s výskumníkmi v ranom štádiu kariéry, aby vytvorili podmienky pre efektívny prenos poznatkov a ich ďalší profesionálny rast. Väčšina týchto vzťahov sa riadi „Pracovným poriadkom zamestnancov Slovenskej technickej univerzity v Bratislave“ (odkaz).

Slabé stránky:

- Mnohí respondenti poukazujú na absenciu jasnej stratégie riadenia STU a s tým súvisiaceho verejného povedomia o univerzite. Chýba jednotná, transparentná inštitucionálna stratégia v oblasti nábora, kariérneho poradenstva, profesijného rozvoja a uznávania neformálnych kvalifikácií, ako aj systém na porovnanie výkonnosti výskumníkov v rôznych odboroch. Rovnako absentuje stratégia, ktorá by stabilizovala mladých výskumníkov na STU.
- Profesijný rozvoj poskytovaný univerzitou je nedostatočný – chýbajú centralizované informácie o dostupných vzdelávacích príležitostiach. Zamestnanci by ocenili širší výber interného vzdelávania (napr. IT technológie, trendy v telekomunikáciách, cudzie jazyky) za dostupné ceny alebo bezplatne.

Silné a slabé stránky (Priebežné hodnotenie)

Silné stránky:

- **Prístup k vedeckému vzdelávaniu a rozvoju**

Výskumníci na STU majú prístup k rôznym vedeckým školeniam a programom nepretržitého rozvoja – účasť na externých školeniach, konferenciách, workshopoch a seminároch. STU taktiež spolupracuje s medzinárodnými partnermi, čím výskumníkom umožňuje rásť v rámci globálnej siete. Tieto aktivity im pomáhajú držať krok s vývojom v ich odboroch.

- **Vzťahy so školiteľmi a manažérske povinnosti**

Školitelia na STU majú potrebnú odbornosť, skúsenosti a záväzok poskytovať kvalitné vedenie. Vzťahy sú všeobecne pozitívne a profesionálne. Súčasťou sú pravidelné hodnotenia pokroku, konštruktívna spätná väzba a práca na jasne stanovených cieľoch a výstupoch. Senior výskumníci vytvárajú prostredie priaznivé pre prenos poznatkov a rozvoj mladých výskumníkov. Vzťahy sú podporené formálnym rámcom „Pracovného poriadku zamestnancov STU“.

Slabé stránky:

- **Chýbajúca stratégia riadenia a kariérneho rozvoja**

Napriek silným základom v oblasti školení a dohľadu chýba STU komplexná stratégia pre riadenie, nábor a kariérny rozvoj. Nie je zavedený jednotný prístup k uznávaniu neformálneho vzdelávania, hodnoteniu výskumníkov v rôznych oblastiach ani stabilizácii mladých odborníkov.

- **Nedostatočné možnosti profesionálneho rozvoja a informácií**

Chýba centralizovaný systém informovania o internom vzdelávaní, čo spôsobuje neprehľadnosť a sťažuje prístup k vzdelávaniu. Zamestnanci žiadajú lepší výber cenovo dostupného alebo bezplatného vzdelávania v oblastiach ako IT, telekomunikácie či jazyky. Neexistujúci prehľad a systém znižujú efektivitu podpory profesionálneho rastu.

Poznámky (max. 500 slov)

- **Podpora profesionálneho a kariérneho rastu**

STU realizuje iniciatívy na podporu kariérneho rastu – napr. výzvy na podporu doktorandov a mladých výskumníkov pri štarte ich výskumnej kariéry vrátane finančnej podpory a prístupu k zdrojom.

- **Výskumné služby STU**

Na webe STU sú dostupné viaceré výskumné služby (odkaz), vrátane:

- vyhľadávania výskumných výziev
- interného úverového fondu pre výskumné aktivity
- podpory investícií do výskumu
- ochrany duševného vlastníctva
- podpory podnikania (start-upy, inkubátor)
- programov kapitalizácie výskumu
- prístupu k databázam
- centra know-how (aktuálne v aktualizácii)

- **Zamestnanecké výhody**

Zamestnanci STU majú prístup k výhodám zameraným na rovnováhu medzi prácou a osobným životom a kariérny rozvoj – napr. odborné školenia, zdravotná starostlivosť, podpora podnikania.

- **Vzdelávanie zamestnancov**

STU ponúka akreditované a neakreditované vzdelávacie programy prostredníctvom viacerých pracovísk:

- Inštitút celoživotného vzdelávania STU (odkaz)
- Katedra pedagogiky na Ústave manažmentu STU (odkaz)
- Fakulty STU (odkaz)

STU ponúka preplatenie kurzov angličtiny svojim zamestnancom z radov výskumníkov a pracovníkov knižníc, personálnych a projektových oddelení.

- **Ocenenia a uznania**

STU má zavedený systém udeľovania ocenení učiteľom a výskumníkom za ich prínos, čím podporuje akademickú excelenciu (odkaz).

- **Supervízia a mentoring**

Univerzita kladie dôraz na kvalitné vedenie a mentoring, ktoré sú kľúčové pre vývoj výskumníkov v ranom štádiu kariéry.

- **Doktorandská škola STU**

Aktivity DS STU majú za cieľ rozvoj vedecko-výskumných zručností a kompetencií doktorandov a mladých výskumných pracovníkov v oblastiach ako publikovanie,

prezentačné zručnosti a komunikácia, financovanie výskumu a písanie grantov, kariérny rozvoj, etika vo výskume, ochrana duševného vlastníctva a pod.

- **Kariérne poradenstvo**

STU prevádzkuje špecializované Kariérne centrum, ktoré pomáha študentom a mladým výskumníkom s plánovaním ich profesionálnej kariéry a poskytuje individuálne poradenstvo.

Zmenili sa niektoré z priorit na krátkodobé a strednodobé obdobie? (max 500 slov)

Evolúcia priorit na krátkodobé a strednodobé obdobie na STU v Bratislave

Na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave (STU) sa náš strategický prístup k Stratégii ľudských zdrojov pre výskumníkov (HRS4R) neustále vyvíja, aby sa prispôbil potrebám vnútornej inštitúcie a vonkajším vývojom v oblasti výskumu a vysokoškolského vzdelávania. Kým náš základný záväzok voči otvorenému, transparentnému a na zásluhách založenému náboru (OTM-R), profesionálnemu rozvoju a výskumnej excelentnosti zostáva nezmenený, niektoré priority boli upravené v reakcii na vznikajúce výzvy a príležitosti.

Krátkodobé priority

1. Posilnenie medzinárodného náboru a mobility výskumníkov

- Vzhľadom na rastúci význam medzinárodnej spolupráce sa STU zameriava na zlepšenie podmienok pre nábor zahraničných výskumníkov. To zahŕňa zjednodušenie administratívnych procesov, zlepšenie podporných služieb a rozšírenie anglických jazykových zdrojov pre nových zamestnancov.
- Naďalej zvyšujeme našu viditeľnosť propagovaním pracovných miest na medzinárodných platformách ako EURAXESS (EURAXESS portál (<https://euraxess.ec.europa.eu/>)) a posilňovaním partnerstiev s globálnymi inštitúciami.

2. Zvýšenie digitalizácie a výskumných podporných služieb

- Digitálna transformácia urýchlila potrebu centralizovaného prístupu k výskumným zdrojom a administratívnym službám. STU vyvíja integrovaný digitálny systém pre výskumníkov, ktorý uľahčí žiadosti o granty, sledovanie kariérneho rozvoja a internú komunikáciu.
- Vylepšený prístup k digitálnym výskumným databázam a nástrojom sa považuje za prioritu na podporu kvalitnej vedeckej produkcie.

3. Zlepšenie etiky a integrity výskumu

- S rastúcim dôrazom na výskumnú etiku STU rozšírilo svoje školenia v oblastiach ako práva duševného vlastníctva, zodpovedný výskum a ochrana údajov.
- Etická komisia STU zohráva kľúčovú úlohu pri zabezpečovaní dodržiavania etických pokynov a najlepších praktík.

Strednodobé priority

1. Kariérny rozvoj a udržanie výskumníkov v počiatočných fázach kariéry

- Opatrenia na lepšiu podporu mladých výskumníkov a postdoktorandov boli zrefinované. Vylepšenie mentoringových programov, zabezpečenie dodatočných finančných prostriedkov pre mladých výskumníkov a zlepšenie ciest kariérneho postupu sú teraz centrálnou súčasťou našej stratégie HRS4R.
- Univerzita taktiež reviduje svoje interné mechanizmy financovania na poskytnutie lepších finančných stimulov pre výskumníkov v počiatočných fázach kariéry.

2. Pokrok v rodovej rovnosti a diverzite

- Na základe plánu rodovej rovnosti (GEP) STU univerzita pracuje na zlepšení rodovej rovnováhy v líderských pozíciách a vytváraní inkluzívnejšieho výskumného prostredia.

3. Zvýšenie spolupráce s priemyslom a transferu inovácií

- STU si kladie za cieľ posilniť partnerstvá s podnikateľským sektorom, podporovať transfer technológií a komercializáciu inovácií. Opatrenia zahŕňajú rozšírenie programov spolupráce medzi univerzitou a podnikmi a podporu výskumom riadeného podnikania.

Úprava týchto priorít v reakcii na prebiehajúce zmeny zabezpečuje, že STU ostáva zaviazaná podporovať otvorené, dynamické a podporujúce výskumné prostredie, ktoré je v súlade s princípmi HRS4R a medzinárodnými najlepšími praxami.

Zmenili sa okolnosti, v ktorých vaša organizácia pôsobí, a mali vplyv na vašu HR stratégiu? (max 500 slov)

Zmeny v operačných okolnostiach a ich vplyv na HR stratégiu STU

Slovenská technická univerzita v Bratislave (STU) neustále monitoruje vyvíjajúce sa akademické, hospodárske a legislatívne prostredie, aby zabezpečila, že jej Stratégia

Ľudských zdrojov pre výskumníkov (HRS4R) zostáva relevantná a efektívna. Rôzne externé a interné faktory ovplyvnili implementáciu našej HR stratégie, čo si vyžiadalo adaptívne opatrenia na udržanie výskumnej excelentnosti, zlepšenie pracovných podmienok a prilákanie špičkových talentov.

1. Legislatívne a politické zmeny

Zmeny v slovenských zákonoch o vysokých školách a pracovných predpisoch priamo ovplyvnili politiky HR na STU. Zmeny v Zákone č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a súvisiacich pracovných predpisoch zaviedli nové požiadavky v oblastiach ako podmienky zamestnania, mobilita výskumníkov a štruktúry odmeňovania. Tieto legislatívne zmeny podnietili STU k vylepšeniu politiky OTM-R a interných HR praktík, aby sa zosúlادili s národnými a európskymi normami.

2. Zvýšený dôraz na internacionalizáciu

STU intenzívne zintenzívnila úsilie o prilákanie zahraničných výskumníkov a študentov v reakcii na širšiu stratégiu Slovenska na zvyšovanie globálnej akademickej spolupráce.

- Na podporu medzinárodného personálu sme zlepšili anglické jazykové zdroje, rozšírili inzeráty pracovných miest na EURAXESS (EURAXESS portál (<https://euraxess.ec.europa.eu/>)) a zjednodušili procesy asistencie pri vízach.

3. Digitálna transformácia a výskumná infraštruktúra

Urýchlená digitalizácia v oblasti vysokého školstva viedla STU k investovaniu do nových technológií a IT infraštruktúry. To ovplyvnilo HR stratégiu prostredníctvom:

- Rozšírenia online školení a príležitostí profesionálneho rozvoja.
- Implementácie digitálnych nástrojov na hodnotenie výkonnosti a spoluprácu pri výskume.
- Vylepšenia politik práce na diaľku, najmä pre výskumné úlohy.

4. Ekonomické a financovanie výziev

Zmeny v národnom financovaní pre univerzity priniesli finančné obmedzenia, ktoré ovplyvnili HR stratégiu v kľúčových oblastiach:

- Konkurencieschopnosť plátov: Boli vykonané úpravy na zlepšenie podmienok pre výskumníkov v počiatočných fázach kariéry.
- Závislosť na grantoch: Zvýšený dôraz na získavanie medzinárodných a priemyselných výskumných grantov na doplnenie financovania univerzity.
- Financovanie výskumných projektov: Posilnenie partnerstiev s podnikateľským sektorom na udržanie inovácií.

5. Dôraz na rovnosť, diverzitu a inklúziu (EDI)

STU sa zamerala na rodovú rovnováhu, diverzitu a rovnaké príležitosti implementovaním svojho Plánu rodovej rovnosti (GEP) (Rodová rovnosť na STU).

- Viac iniciatív teraz podporuje ženy v STEM, rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a kariérny postup pre skupiny, ktoré sú zastúpené menej.

Reagovaním na tieto zmeny STU pokračuje v zlepšovaní svojej HR stratégie, aby udržala otvorené, transparentné a inkluzívne výskumné prostredie, ktoré podporuje excelentnosť v oblasti vedy a inovácií.

Sú nejaké strategické rozhodnutia, ktoré by mohli ovplyvniť akčný plán? (max 500 slov)

Strategické rozhodnutia, ktoré ovplyvňujú akčný plán na STU

Slovenská technická univerzita v Bratislave (STU) zostáva odhodlaná k neustálemu rozvoju svojej Stratégie ľudských zdrojov pre výskumníkov (HRS4R) a zabezpečuje jej zosúladenie s inštitucionálnymi cieľmi, národnými politikami a európskymi výskumnými štandardmi. Niekoľko strategických rozhodnutí je v súčasnosti v procese, ktoré významne ovplyvnia implementáciu akčného plánu HRS4R STU, najmä v oblastiach nábora, kariérneho rozvoja, podpory výskumu a internacionalizácie.

1. Posilnenie politiky OTM-R

STU pracuje na zlepšení politiky OTM-R, aby všetky náborové a kariérne postupy vyhovovali najvyšším európskym štandardom. To zahŕňa:

1. Prehodnotenie výberových kritérií a metodík hodnotenia na zabezpečenie transparentnosti a zásluhovosti pri rozhodovaní o prijatí.
2. Zvýšenie viditeľnosti pracovných ponúk prostredníctvom medzinárodných platforiem ako EURAXESS (Pracovné ponuky STU).
3. Zlepšenie skúseností kandidátov zjednodušením administratívnych procesov, najmä pre zahraničných uchádzačov.

2. Podpora výskumnej excelentnosti a infraštruktúry

Aby STU udržala svoju konkurenčnú pozíciu v Európskom výskumnom priestore (ERA), univerzita prijíma kľúčové rozhodnutia na:

- **Zlepšenie stratégií financovania výskumu**, s väčším dôrazom na zabezpečenie grantov v rámci programu Horizon Europe a partnerstiev s priemyslom.
- **Investovanie do moderných výskumných zariadení a digitálnych nástrojov** na podporu interdisciplinárnych inovácií (Výskum na STU).
- **Rozvoj spolupráce v rámci výskumných sietí** s poprednými európskymi inštitúciami na zvýšenie účasti STU na projektoch s vysokým dopadom.

3. Rozšírenie podpory kariérneho rozvoja a školení

STU uznáva dôležitosť kontinuálneho profesionálneho rozvoja a implementuje iniciatívy na podporu výskumníkov vo všetkých fázach kariéry:

- **Zriadenie mentoringových programov pre výskumníkov v počiatočných fázach kariéry.**
- **Poskytovanie nových školení v oblastiach výskumnej etiky, písania grantov, vedenia tímu a transferu technológií.**
- **Zlepšenie úlohy Kariérneho centra STU** s cieľom ponúknuť personalizované poradenstvo a príležitosti na rozvoj zručností (Podpora kariéry).

4. Zvýšenie internacionalizácie a mobility

STU pracuje na stratégiách na zvýšenie mobility výskumníkov a prilákanie medzinárodného talentu:

- **Rozvoj medzinárodných dvojitych diplomov a výmenných programov** na posilnenie globálnej akademickej spolupráce.
- **Rozšírenie podporných služieb pre zahraničných výskumníkov**, vrátane pomoci pri vízach, ubytovaní a jazykovom školení.
- **Posilnenie partnerstiev s výskumnými inštitúciami v zahraničí** na podporu spolupráce na projektoch a výmeny personálu.

5. Podpora rovnosti, diverzity a inklúzie (EDI)

Implementácia Plánu rodovej rovnosti STU (GEP) je kľúčovou prioritou, ktorou sa univerzita zameriava na:

- **Zlepšenie rodovej rovnováhy v rozhodovacích pozíciách.**
- **Posilnenie politík v oblasti rovnováhy medzi pracovným a osobným životom a podpory pre znevýhodnené skupiny.**
- **Zabezpečenie rovnakého prístupu k výskumnému financovaniu a príležitostiam na získanie vedúcich pozícií** (Rodová rovnosť na STU).

Týmto strategickými rozhodnutiami STU posilňuje svoj záväzok k otvorenému, dynamickému a inkluzívnemu výskumnému prostrediu, čím zabezpečuje, že akčný plán HRS4R zostáva adaptívny a orientovaný do budúcnosti.

3. Akcie

Prosím, konzultujte zoznam všetkých akcií, ktoré ste predložili ako súčasť vašej HR stratégie. Prosím, pridajte k prehľadu aktuálny stav týchto akcií a stav indikátorov. Ak boli nejaké akcie zmenené alebo vynechané, prosím, poskytnite komentár pre každú akciu. Môžete tiež pridať nové ciele.

Poznámka: Vyberte jednu alebo viacero princípov, ktoré boli automaticky získané z analýzy GAP spolu s ich hodnoteniami.

Akcia	GAP princípy	Časovanie (min. podľa štvrtroku/semestra)	Zodpovedná jednotka	Indikátory/Ciele	Aktuálny stav	Poznámky
Akcia 1	(+/-) 2. Etické princípy (+/-) 3. Profesionálna zodpovednosť	Druhá polovica 2022	Prorektor pre vedu a výskum	- Aspoň 50% všetkých akademických zamestnancov potvrdí podpisom - Zvýšenie počtu sťažností riešených Etickou komisiou (aktuálne 1)	V PROCESE	Nahraté video prezentácie zamestnancov a študentov · Realizovať rozhovor s predsedom etickej komisie v časopise Spektrum STU.
Akcia 2	(+/-) 2. Etické princípy	Druhá polovica 2022	Etická komisia	- Inklúzia zástupcu študentov do komisie - Stanovenie termínov pre vyjadrenia a odporúčania Etickej komisie	V PROCESE	Zástupca študentov v komisii
Akcia 3	(+/-) 2. Etické princípy (+/-) 3. Profesionálna zodpovednosť	Druhá polovica 2022 a ďalej	Predseda Etickej komisie	- Zvýšenie počtu sťažností riešených Etickou komisiou	V PROCESE	

Akcia	GAP princípy	Časovanie (min. podľa štvrtroku/sem estra)	Zodpovedná jednotka	Indikátory/Ciele	Aktuálny stav	Poznámky
	zodpovednosť (+/-) 4. Profesionálny prístup					
Akcia 4	(+/-) 23. Výskumné prostredie	Druhá polovica 2023	Prorektor pre strategické projekty, rozvoj, inovácie a prax	- 100% vedúcich katedier absolvuje školenie - 2% ročný nárast interdisciplinárnych projektov a projektov spolupráce s externými inštitúciami	V PROCESE	Aktualizovať konceptiu ochrany DV na STU.
Akcia 5	(+/-) 8. Šírenie a využitie výsledkov (-/+) 9. Verejný záujem	Druhá polovica 2022	Prorektor pre strategické projekty, rozvoj, inovácie a prax	- Aspoň 50% všetkých akademických zamestnancov absolvuje školenie - 100% vedúcich katedier absolvuje školenie každé 4 roky	V PROCESE	Prijať stratégiu Open Science na STU.
Akcia 6	(+/-) 8. Šírenie a využitie výsledkov (-/+) 9. Verejný záujem	Druhá polovica 2022	Prorektor pre strategické projekty, rozvoj, inovácie a prax	- Integrácia do návrhu manuálu dizajnu (e- mailové podpisy, päta oficiálnych dokumentov)	V PROCESE	
Akcia 7	(+/-) 12. Nábor (+/-) 13. Nábor (Kód) (+/-) 21. Postdoktorandsk é pozície (Kód)	Druhá polovica 2022 a ďalej	Kancelária rektora, fakulty	- 100% akademických zamestnancov bude informovaných o iniciatíve e-mailom	V PROCESE	Implement ovať Zásady OTM-R politiky na STU
Akcia 8	(+/-) 12. Nábor (+/-) 13. Nábor (Kód) (+/-) 21. Postdoktorandsk é pozície (Kód)	Druhá polovica 2022	HR oddelenia na úrovni rektora a fakúlt	- Odkaz na uvítací informačný balíček bude súčasťou jednotného štýlu a formy publikovania pracovných miest	DOKONČE NÉ	Roll-ups, leaflets, QR code – done.

Akcia	GAP princípy	Časovanie (min. podľa štvrtroku/sem estra)	Zodpovedná jednotka	Indikátory/Ciele	Aktuálny stav	Poznámky
Akcia 9	(+/-) 12. Nábor (+/-) 13. Nábor (Kód)	Druhá polovica 2022	Kancelária rektora, fakulty	- 100% vedúcich katedier a členov vedenia univerzity musí absolvovať školenie - Zvýšenie počtu žiadostí zo zahraničia o 1% ročne	V PROCESE	Diseminačný manuál pre pozície zverejnené na EURAXESS, Toolkit.
Akcia 10	(+/-) 12. Nábor (+/-) 13. Nábor (Kód) (+/-) 14. Výber (Kód) (+/-) 15. Transparentnosť (Kód)	Druhá polovica 2023	HR oddelenia na úrovni rektora a fakúlt	- Všetky relevantné univerzitné smernice budú upravené - 100% HR zamestnancov, vedúcich katedier a členov vedenia musí absolvovať školenie každé 4 roky	V PROCESE	
Akcia 11	(+/-) 39. Prístup k výskumnému školeniu a kontinuálnemu rozvoju	Prvá polovica 2023	Prorektor pre vedu a výskum	- Minimálne 2/3 vedúcich katedier musia absolvovať úvodné školenie - Minimálne 2/3 katedier musia odpovedať na dotazník	DOKONČE NÉ	
Akcia 12	(++) 10. Nediskriminácia (++) 27. Rodová rovnosť	Prvá polovica 2023	Rektor	- 100% senior staff a vedúcich katedier absolvoje školenie o rodovej rovnosti	DOKONČE NÉ	Nahratá on-line prednáška.
Akcia 13	(+/-) 5. Zmluvné a právne povinnosti (+/-) 7. Dobrá prax vo výskume	Prvá polovica 2023	Prorektor pre vedu a výskum, prodekani pre výskum, dekani, rektor	- Minimálne 2/3 vedúcich katedier (každá fakulta) absolvoje úvodné školenie - Minimálne 2/3 katedier (každá fakulta) odpovie na dotazník	DOKONČE NÉ	
Akcia 14	(+/-) 5. Zmluvné a právne povinnosti (+/-) 36. Vzťah so supervízormi	Prvá polovica 2023	Prorektor pre vedu a výskum, prodekani pre výskum, dekani, rektor,	- Aspoň 50% všetkých akademických zamestnancov musí absolvovať školenie - 100% vedúcich katedier musí absolvovať školenie	V PROCESE	

Akcia	GAP princípy	Časovanie (min. podľa štvrtroku/sem estra)	Zodpovedná jednotka	Indikátory/Ciele	Aktuálny stav	Poznámky
Akcia 15	(+/-) 2. Etické princípy (+/-) 32. Spoluautorstvo	Prvá polovica 2023	právne oddelenie Prorektor pre vedu a výskum	- 100% akademických zamestnancov bude informovaných o smernici e-mailom - 100% vedúcich katedier bude pravidelne pripomínané, aby túto smernicu komunikovali svojim doktorandom - Zvýšenie počtu študentov (domácich a zahraničných) o 2% - Zvýšenie podielu bývalých študentov, ktorí sa pripoja k univerzite ako zamestnanci, o 1% - Zvýšenie možnosti zdieľania znalostí a vybavenia medzi rôznymi oddeleniami/fakultami/in štitúciami (v synergií s Akciov 4)	V PROCESE	
Akcia 16	(+/-) 24. Pracovné podmienky	Druhá polovica 2023 (pokračujúce)	Rektor, Kvestor, Dekani		V PROCESE	

Preklad do slovenčiny:

Nezvolené princípy: (++) 1. Sloboda výskumu
(+/-) 16. Posudzovanie zásluh (Kódex)
(++) 20. Starší pracovníci (Kódex)
(++) 25. Stabilita a trvalosť zamestnania
(+/-) 33. Vyučovanie
(++) 35. Účasť na rozhodovacích orgánoch
(++) 40. Dohľad

Rozšírená verzia preskúmanej HR stratégie pre vašu organizáciu na nasledujúce 3 roky, vrátane OTM-R politiky, musí byť zverejnená na webovej stránke vašej organizácie.

Prosím, poskytnite odkaz na venovanú webovú stránku (alebo stránky) na webovej stránke vašej organizácie, viaceré odkazy oddelené čiarkou :

URL: <https://www.stuba.sk/hrs4r>

Ak vaša organizácia už vyplnila kontrolný zoznam OTM-R v počiatkovej fáze, prosím, uveďte tiež, ako vaša organizácia pracuje na / vyvinula Otvorené, Transparentné a Zásluhové Naborové Politiky. Hoci môže byť určitý prekrývanie s množstvom akcií uvedených vyššie v akčnom pláne (ako sa ukázalo z analýzy medzier), prosím, poskytnite krátky komentár, ktorý demonštruje pokrok.

Komentáre k implementácii princípov OTM-R (Počiatková fáza)

Okrem iného, legislatívny rámec pre pracovné vzťahy zahŕňa zákon č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách, zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní a zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme. Špecifiká výskumu vyžadujú ďalšie požiadavky, ktoré je potrebné formulovať a zaviesť ďalšie povinnosti oboch strán, ktoré presahujú rámec povinností stanovených zákonom.

Vytvorenie platformy pre zdieľanie informácií, postupov a najlepších príkladov v oblasti kariérneho rozvoja a naborovej politiky a nástrojov HR politiky poskytne dobrý základ pre rozvoj a implementáciu centralizovanej a komplexnej univerzitnej HR politiky, ktorá bude v priebehu času plne v súlade s normami otvorenej, transparentnej a zásluhovej naborovej politiky vyplývajúcimi z Charte a Kódexu správania.

Taktiež bude potrebné organizovať školenie pre HR personál s cieľom prijať HRS4R stratégiu a rozvinúť potrebné "soft skills" (oslovovanie Slovenskej akademickej informačnej agentúry, Univerzity Mateja Bela, Slovenskej akadémie vied, Univerzity Komenského,... za účelom zdieľania najlepších postupov a know-how v oblasti HR) a zaškoliť administratívny personál, aby bol schopný komunikovať v cudzom jazyku (angličtina).

Komentáre k implementácii princípov OTM-R (Interné hodnotenie pre priebežné hodnotenie)

Posilnenie HR politik a výskumného prostredia na STU

Slovenská technická univerzita v Bratislave (STU) je vedúcou inštitúciou vo výskume a vysokoškolskom vzdelávaní, ktorá sa zaviazala podporovať inovatívne a medzinárodne konkurencieschopné akademické prostredie. Aby zabezpečila silný právny a inštitucionálny rámec pre výskumné aktivity, STU dodržiava kľúčové legislatívne akty, vrátane zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách, zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní a zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme. Avšak vzhľadom na neustále sa vyvíjajúce požiadavky výskumných a akademických kariér sa

vyvíjajú ďalšie inštitucionálne politiky, ktoré zabezpečia štruktúrovaný, transparentný a zásluhový prístup k náboru, kariérnemu rozvoju a podpore výskumu.

Pokrok v HR stratégii a otvorenom náboře

STU aktívne vyvíja komplexnú HR politiku v súlade s európskymi normami, najmä Európskou chartou pre výskumníkov a Kódexom správania pri náboře výskumníkov. V roku 2022 Európska komisia ocenila STU titulom "HR Excellence in Research", ktorý uznáva jej záväzok k spravodlivému a transparentnému náboře. Ako súčasť svojej Stratégie ľudských zdrojov pre výskumníkov (HRS4R) sa STU snaží o úplnú implementáciu politík otvoreného, transparentného a zásluhového náboře (OTM-R).

Kľúčovou iniciatívou v rámci tejto stratégie je vytvorenie centralizovanej platformy pre kariérny rozvoj, nábor a nástroje HR politiky. Táto platforma bude štandardizovať postupy, integrovať najlepšie postupy a poskytovať jasné kariérne cesty pre výskumníkov. Okrem toho sa realizujú kroky na zvýšenie medzinárodnej príťažlivosti STU zjednodušením náboře, zlepšením uznávania kvalifikácií a ponúkaním stabilných kariérnych príležitostí pre začínajúcich výskumníkov.

Ďalšie informácie o HR politikách STU sú dostupné tu: [STU HR Excellence in Research](#)

Školenie a budovanie kapacít

Na podporu stratégie HRS4R si STU uvedomuje potrebu neustáleho profesionálneho rozvoja HR a administratívneho personálu. Univerzita organizuje špecializované školenia zamerané na nábor talentov, riadenie výskumu a medzinárodnú spoluprácu. Tieto školenia budú realizované v spolupráci s inštitúciami, ako je Slovenská akademická informačná agentúra - SAIA, Univerzita Mateja Bela, Slovenská akadémia vied a Univerzita Komenského.

Okrem toho sa ponúkajú jazykové školenia v angličtine pre administratívny personál, aby sa uľahčila komunikácia s medzinárodnými výskumníkmi a študentmi, čím sa ďalej posilní globálna angažovanosť STU.

Zlepšovanie výskumnej infraštruktúry a podpory

STU investuje do výskumnej infraštruktúry, aby zlepšila pracovné podmienky pre vedcov a inžinierov. Univerzita podniká kľúčové kroky na:

- Zlepšenie prístupu k výskumnému financovaniu prostredníctvom grantových databáz a poradenských služieb.
- Posilnenie výskumnej mobility a medzinárodnej spolupráce podporou partnerstiev medzi priemyslom a akademickými inštitúciami po celom svete.
- Posilnenie ochrany duševného vlastníctva a podporu komercializácie výsledkov výskumu.

Záver

STU je naďalej odhodlaná vytvárať výskumné prostredie, ktoré priláka najlepších odborníkov a podporí inováciu. Prostredníctvom zdokonalenia HR politik, zlepšenia transparentnosti náboru a investovania do rozvoja zamestnancov sa univerzita profiluje ako vedúca európska výskumná inštitúcia. Neustálym zlepšovaním infraštruktúry, internacionalizácie a podpory kariéry STU naďalej podporuje pokrok vo vede, technológii a inžinierstve, čím zabezpečuje udržateľnú a konkurencieschopnú budúcnosť pre svoju akademickú komunitu.

Ideálne by mala byť rozšírená verzia preskúmanej OTM-R politiky a akcií zverejnená na webovej stránke vašej organizácie.

Prosím, poskytnite webový odkaz na venovanú webovú stránku OTM-R, ak je odlišná od tej, kde je zverejnená preskúmaná HR stratégia. Viaceré odkazy musia byť oddelené čiarkami.

URL:

https://www.stuba.sk/buxus/docs/stu/pracoviska/rektorat/odd_veda_vyskum/HRS4R/HRS4R_Form__EURAXESS_OTM-R_Checklist_2.pdf

4. Implementačný proces

Slovenská technická univerzita v Bratislave (STU) sa zaviazala zosúladiť svoje inštitucionálne politiky a postupy s Európskou chartou pre výskumníkov a Kódexom správania pri náboře výskumníkov. Implementačný proces HRS4R (Stratégia ľudských zdrojov pre výskumníkov) zabezpečí, že nábor, kariérny rozvoj a výskumné prostredie na STU budú spĺňať štandardy otvoreného, transparentného a zásluhového náboru (OTM-R).

Implementačný proces je navrhnutý tak, aby zlúčil postupy fakúlt s centrálnymi univerzitnými politikami, pričom bude zohľadňovať špecifické potreby fakúlt. Zdieľanie najlepších praktík medzi fakultami bude kľúčové a metodická podpora bude poskytnutá na zabezpečenie konzistencie naprieč oddeleniami. Centralizované opatrenia vytvoria rámec pre fakulty, pričom sa zachová flexibilita pre prispôsobenie na úrovni fakúlt.

Časový plán implementácie a dohľad

Implementácia bude nasledovať semestrový časový plán s pravidelným prehodnocovaním kľúčových míľnikov. Dohľad a monitorovanie pokroku bude vykonávané prostredníctvom:

1. Riadiaceho výboru STU pre implementáciu HRS4R (zloženého z vedenia univerzity a vrcholového manažmentu).
2. Rady prodekanov pre vedu a výskum, ktorá funguje ako monitorovací výbor pre implementáciu HRS4R.

Témy týkajúce sa implementácie sa budú prejednávať na štvrtročných stretnutiach, čo umožní týmto výborom rýchlo reagovať na vznikajúce výzvy. Keďže tieto orgány sa stretávajú častejšie, akékoľvek vzniknuté problémy môžu byť riešené bez zbytočných oneskorení, čo zabezpečí rýchly a agilný prístup k implementácii HRS4R.

Hlavné ciele a opatrenia

Implementácia HRS4R na STU sa zameriava na zlepšenie náboru výskumníkov, kariérneho rozvoja, etiky a pracovných podmienok. Hlavné ciele a opatrenia sú uvedené nižšie:

1. Zlepšenie prístupu pre miestnych a zahraničných uchádzačov

Na zjednodušenie procesu podávania prihlášok pre miestnych a medzinárodných výskumníkov, STU:

- Bude inzerovať všetky otvorené výskumné pozície na portáli Euraxess (<https://euraxess.ec.europa.eu/>) na zvýšenie viditeľnosti a prilákanie globálnych talentov.
- Štandardizuje a preloží predpisy, dokumenty a formuláre do angličtiny, aby zabezpečila jasnosť pre uchádzačov, ktorí nehovoria po slovensky.
- Vyvinie "Welcome Package" (balíček pre nových zamestnancov), ktorý poskytne základné informácie o univerzitných postupoch, výhodách a administratívnych procesoch.
- Zlepší jazykové zručnosti administratívneho personálu v angličtine, aby sa uľahčila komunikácia s medzinárodnými výskumníkmi.

2. Posilnenie výskumnej etiky a integrity

STU sa snaží podporovať kultúru výskumnej integrity:

- Popularizovaním a integráciou Kódexu etiky STU do každodenného života univerzity prostredníctvom kampaní na zvyšovanie povedomia a školení.
- Rozšírením úlohy Etickej komisie STU, poskytovaním jasnejších pokynov a podpory pre etické rozhodovanie.
- Organizovaním školení o etike a právach duševného vlastníctva pre výskumníkov, aby sa zabezpečila zhoda s medzinárodnými etickými normami.
- Vytváraním platformy na zdieľanie informácií, postupov a najlepších praktík v oblasti výskumnej etiky.

3. Zjednotenie a zlepšenie náborových postupov

Na zabezpečenie spravodlivého a konzistentného náborového procesu na všetkých fakultách, STU:

- Štandardizuje náborové postupy na fakultách a rektoráte v súlade s princípmi OTM-R.
- Založí platformu na zdieľanie informácií o náboře, ktorá umožní fakultám vymieňať si najlepšie praktiky v oblasti náboru, kariérneho rastu a profesionálneho rozvoja.
- Identifikuje výzvy a riziká spojené s náborom, aby sa zabezpečilo, že politiky budú komplexné a prispôsobiteľné.

4. Zlepšenie pracovných podmienok pre výskumníkov

STU sa zameria na zlepšenie kľúčových oblastí pracovných podmienok pre výskumníkov, vrátane:

- Platových štruktúr: Analyzovaním možností zlepšenia odmeňovania s cieľom zabezpečiť konkurencieschopnosť voči priemyslu a medzinárodným inštitúciám.
- Rovnováhy medzi pracovným a osobným životom: Zavedením opatrení, ktoré lepšie vyvážia rodinné a kariérne povinnosti, vrátane flexibilných pracovných podmienok.
- Inklúzie a prístupnosti: Zlepšením podpory a prístupnosti pre výskumníkov so zdravotným postihnutím, aby sa vytvorilo inkluzívne výskumné prostredie.
- Podpory doktorandov a postdoktorandov: Posilnením politik na zlepšenie statusu a pracovných podmienok doktorandov a postdoktorandov, aby sa zabezpečila stabilita kariéry.

Uistite sa, že pokryjete aj všetky aspekty zvýraznené v kontrolnom zozname, ktorý budete musieť podrobne popísať:

Poznámka: Kliknite na každú otázku v kontrolnom zozname, aby ste otvorili editor.

Ako ste pripravili interné hodnotenie?

Interný hodnotiaci proces pre Stratégu ľudských zdrojov pre výskumníkov (HRS4R) na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave (STU) bol starostlivo naplánovaný a vykonaný, aby sa zabezpečilo zosúladenie s Európskou chartou pre výskumníkov a Kódexom správania pri náboře výskumníkov. Tento proces hodnotenia mal za cieľ posúdiť súčasný stav politik ľudských zdrojov, identifikovať oblasti na zlepšenie a vytvoriť základ pre transparentné, inkluzívne a zásluhové akademické prostredie.

1. Vytvorenie rámca interného hodnotenia

Prvým krokom pri príprave interného hodnotenia bolo definovať jeho rozsah, metodológiu a ciele. Proces bol štruktúrovaný okolo kľúčových pilierov HRS4R, vrátane:

- Etických a profesionálnych aspektov
- Nábora a výberu (princípy OTM-R)
- Pracovných podmienok a sociálneho zabezpečenia
- Školenia a kariérneho rozvoja

Bol vytvorený Riadiaci výbor, ktorý pozostával z vedenia univerzity, zástupcov fakúlt, odborníkov na ľudské zdroje a výskumníkov na rôznych kariérnych stupňoch. Tento výbor bol zodpovedný za dohľad nad hodnotením, zabezpečenie súladu s princípmi HRS4R a koordináciu zberu spätnej väzby.

2. Zber dát a konzultácie so zainteresovanými stranami

Aby sme získali komplexné pochopenie praxe ľudských zdrojov na STU, boli zozbierané kvantitatívne a kvalitatívne údaje z viacerých zdrojov:

- Prieskumy a dotazníky na posúdenie skúseností a výziev súvisiacich s politikami ľudských zdrojov.
- Skupinové diskusie a rozhovory s kľúčovými zainteresovanými stranami, vrátane začínajúcich a senior výskumníkov, vedúcich oddelení a zástupcov ľudských zdrojov.
- Prehľad inštitucionálnych politík: Preskúmanie existujúcich predpisov STU, náborových postupov a stratégií kariérneho rozvoja v porovnaní so štandardmi HRS4R.
- Benchmarking proti najlepším praktikám: Preskúmanie politík vedúcich slovenských a európskych univerzít, ktoré úspešne implementujú HRS4R.

3. Identifikovanie medzier a oblastí na zlepšenie

Na základe zozbieraných dát bola vykonaná analýza medzier, ktorá porovnávala existujúce praktiky ľudských zdrojov na STU s princípmi Charty a Kódexu. Kľúčové zistenia zahŕňali:

- **Silné stránky:** Transparentné výberové postupy, rastúca rovnosť pohlaví v rozhodovacích orgánoch a silné politiky výskumnej etiky.
- **Slabé stránky:** Potreba viac jednotnej stratégie OTM-R, lepšie možnosti kariérneho rozvoja a zlepšenia podpory rovnováhy medzi pracovným a osobným životom pre výskumníkov.

4. Vypracovanie akčného plánu

Na riešenie identifikovaných medzier bol vypracovaný štruktúrovaný akčný plán, ktorý uvádzal konkrétne opatrenia, zodpovedné jednotky a časové rámce na implementáciu. Tento plán zahŕňal:

- Zlepšenie medzinárodných náborových aktivít prostredníctvom EURAXESS.
- Poskytovanie cielených školení v oblasti ľudských zdrojov a etiky.
- Zlepšenie kariérnej podpory pre výskumníkov.

5. Validácia a predloženie

Akčný plán bol predložený vedeniu univerzity a validovaný prostredníctvom otvorených diskusií. Po schválení bol dokument predložený Európskej komisii ako súčasť implementačného procesu HRS4R na STU.

Vykonaním dôkladného interného hodnotenia STU položila základy pre transparentné, inkluzívne a konkurencieschopné výskumné prostredie v súlade s európskymi štandardmi.

Ako ste zapojili výskumnú komunitu, vašich hlavných zainteresovaných účastníkov, do implementačného procesu?*

Úspešná implementácia Stratégie ľudských zdrojov pre výskumníkov (HRS4R) na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave (STU) bola silne závislá od aktívnej účasti výskumnej komunity a kľúčových zainteresovaných účastníkov. STU si uvedomuje, že efektívna a udržateľná stratégia ľudských zdrojov musí byť kolaboratívna a inkluzívna, a preto zabezpečila, aby výskumníci, členovia fakúlt, administratívny personál a externí partneri zohrali kľúčovú úlohu počas celého procesu.

1. Vytvorenie štruktúry participatívneho riadenia

Na podporu zmysluplnej angažovanosti STU vytvorila niekoľko kľúčových výborov na dohľad nad implementáciou HRS4R, čím zabezpečila zastúpenie rôznych pohľadov:

- **Riadiaci výbor pre implementáciu HRS4R**, ktorý sa skladal z vedenia univerzity, zástupcov fakúlt a odborníkov na ľudské zdroje, bol zodpovedný za stanovovanie strategického smerovania.
- **Monitorovací výbor**, ktorý pozostával z prodekanov pre vedu a výskum, mal za úlohu preskúmať pokrok a zabezpečiť dodržiavanie princípov HRS4R.

- **Pracovné skupiny na úrovni fakúlt**, ktoré zahŕňali výskumníkov na rôznych kariérnych úrovniach, boli vytvorené na prispôsobenie implementačných snáh špecifickým potrebám jednotlivých fakúlt.

Tieto výbory poskytli štruktúrovaný mechanizmus, ktorý umožnil výskumníkom a zainteresovaným účastníkom aktívne prispievať k rozhodovaniu, čím sa zabezpečilo, že stratégia nebola zavedená zhora nadol, ale bola spoluvytváraná tými, ktorých sa priamo týkala.

2. Realizácia prieskumov a konzultácií so zainteresovanými účastníkmi

Aby STU posúdila potreby, obavy a očakávania výskumnej komunity, realizovala univerzitné prieskumy, ktoré sa zameriavali na výskumníkov na všetkých kariérnych úrovniach. Tieto prieskumy sa sústredili na kľúčové oblasti ako:

- Postupy náboru a výberu
- Kariérny rozvoj a možnosti školení
- Pracovné podmienky a rovnováha medzi pracovným a osobným životom
- Výskumná etika a práva duševného vlastníctva

Získaná spätná väzba bola kľúčová pri identifikovaní medzier v existujúcich politikách a formovaní akčného plánu univerzity.

3. Integrácia spätnej väzby do vývoja politik

Získaná spätná väzba od výskumníkov a zainteresovaných účastníkov nebola len zozbieraná, ale aktívne integrovaná do revízií politik a strategických iniciatív. Napríklad:

- Postupy OTM-R (Otvorený, Transparentný a Na zásluhách založený nábor) boli upravené tak, aby boli jasnejšie a prístupnejšie pre medzinárodných uchádzačov.
- Školenia v oblasti výskumnej etiky, duševného vlastníctva a kariérneho rozvoja boli zavedené na základe vyjadrených potrieb výskumníkov.
- Opatrenia na podporu rovnováhy medzi pracovným a osobným životom, ako sú flexibilné pracovné podmienky, boli zohľadnené pri podpore výskumníkov s rodinnými povinnosťami.

Zatvorením cyklu spätnej väzby ukázala STU svoj záväzok vytvárať stratégiu ľudských zdrojov, ktorá skutočne odráža potreby svojej výskumnej komunity.

4. Zapojenie externých zainteresovaných účastníkov za účelom výmeny najlepších praktík

Okrem interného zapojenia STU spolupracovala s externými inštitúciami ako Slovenská akadémia vied, Univerzita Komenského a Slovenská akademická informačná agentúra

(SAIA) na výmene najlepších praktík a poznatkov o kariérom rozvoji výskumníkov a politikách ľudských zdrojov.

Záver

Aktívnym zapojením výskumnej komunity a zainteresovaných účastníkov STU zabezpečila, že proces implementácie HRS4R je inkluzívny, transparentný a zladený s reálnymi potrebami svojich výskumníkov. Tento participatívny prístup nielen zlepšil efektívnosť politik, ale tiež posilnil výskumnú kultúru na univerzite, čím posunul STU na pozíciu atraktívnejšej inštitúcie pre výskumníkov ako na lokálnej, tak aj medzinárodnej úrovni.

Máte implementačný výbor a/alebo riadiacu skupinu, ktorá pravidelne dohliada na pokrok?*

Implementačný výbor a riadiaca skupina na STU

Slovenská technická univerzita v Bratislave (STU) vytvorila robustnú riadiacu štruktúru na dohľad nad pokrokom implementácie Stratégie ľudských zdrojov pre výskumníkov (HRS4R). Táto štruktúra sa skladá z dvoch kľúčových orgánov: Riadiaceho výboru pre implementáciu HRS4R a Monitorovacieho výboru, ktoré zohrávajú zásadnú úlohu pri zabezpečovaní efektívnej a včasnej realizácie akčného plánu HRS4R.

1. Riadiaci výbor pre implementáciu HRS4R

Riadiaci výbor je hlavný rozhodovací orgán zodpovedný za dohľad nad celým procesom implementácie. Výbor sa skladá z vysokých členov manažmentu STU, vrátane:

- Rektora STU
- Prorektorov
- Riaditeľov kľúčových administratívnych jednotiek (napr. Oddelenie ľudských zdrojov, Výskumná kancelária)
- Zástupcov fakúlt

Tento výbor sa pravidelne stretáva (aspoň raz za semester), aby preskúmal pokrok, posúdil výzvy a poskytol strategické usmernenie. Je zodpovedný za zabezpečenie toho, že ciele uvedené v akčnom pláne HRS4R sú v súlade s širšími cieľmi univerzity a že zdroje sú efektívne alokované na dosiahnutie stanovených cieľov. Riadiaci výbor tiež dohliada na vývoj politik a zabezpečuje, že politiky týkajúce sa náboru výskumníkov, kariérneho rozvoja a pracovných podmienok sú implementované v súlade s princípmi HRS4R.

2. Monitorovací výbor pre HRS4R

Monitorovací výbor sa skladá z prodekanov pre vedu a výskum z každej fakulty STU. Tento výbor zohráva kľúčovú úlohu pri zabezpečovaní toho, že implementácia je v súlade so špecifickými potrebami každej fakulty, pričom dodržiava ciele na úrovni celej univerzity. Výbor sa pravidelne stretáva (aspoň raz za kvartál), aby:

- Dohliadal na pokrok realizácie akčného plánu na úrovni fakúlt
- Zdieľal najlepšie praktiky a zbieral spätnú väzbu od členov fakúlt a výskumníkov
- Identifikoval vznikajúce výzvy a navrhoval riešenia
- Zabezpečil, že akcie na úrovni fakúlt postupujú v súlade so všeobecnou stratégiou univerzity

Monitorovací výbor slúži ako kľúčová spojka medzi centrálnym manažmentom a jednotlivými fakultami, podporujúc efektívnu komunikáciu a zabezpečujúc, že akčný plán je implementovaný konzistentne v rámci celej univerzity.

3. Integrácia s riadením univerzity

Práca riadiacich a monitorovacích výborov je integrovaná do širšej riadiacej štruktúry STU, čím sa zabezpečuje, že priority HRS4R sú v súlade s strategickými cieľmi univerzity. Vedenie univerzity je aktívne zapojené do implementačného procesu, pričom pravidelné správy sú prezentované Univerzitnému senátu a ďalším univerzitným orgánom. To zabezpečuje, že HRS4R zostáva vysokou prioritou v dlhodobom rozvoji STU.

Riadiaci výbor a Monitorovací výbor spolupracujú na zabezpečení toho, že princípy HRS4R sú nielen integrované do stratégie univerzity, ale sú aktívne podporované a dodržiavané na všetkých úrovniach inštitúcie.

Prostredníctvom týchto štruktúrovaných a dobre koordinovaných snáh STU zabezpečuje, že proces implementácie HRS4R zostáva transparentný, dynamický a v súlade s vyvíjajúcimi sa potrebami výskumníkov a širšej akademickej komunity na univerzite.

Je nejaká zhoda politík organizácie s HRS4R?

Napríklad, je HRS4R uznávaný vo výskumnej * stratégii organizácie, v celkovej politike ľudských zdrojov? Podrobný popis a náležitá odôvodnenie (max. 500 slov)

Zhoda politík organizácie s HRS4R na STU

Slovenská technická univerzita v Bratislave (STU) sa zaväzuje zladit' svoje organizačné politiky so Stratégou ľudských zdrojov pre výskumníkov (HRS4R), aby podporila vysokokvalitné výskumné prostredie a zlepšila kariérny rozvoj výskumníkov. Univerzita

integruje princípy HRS4R do svojej výskumnej stratégie, politik ľudských zdrojov a inštitucionálneho riadenia.

Integrácia HRS4R do výskumnej stratégie

Výskumná stratégia STU kladie dôraz na otvorený, transparentný a na zásluhách založený nábor (OTM-R), etické výskumné správanie a kariérny rozvoj. Univerzita podporuje interdisciplinárny výskum, medzinárodnú spoluprácu a rovnaké príležitosti pre výskumníkov v každej fáze kariéry.

Princípy HRS4R sú začlenené do:

- **Dlhodobého rozvojového plánu STU**, ktorý zahŕňa politiky na prilákanie a udržanie špičkových výskumných talentov.
- **Inštitucionálnej podpory pre výskumníkov**, vrátane výskumných grantov, programov kariérneho rozvoja a prístupu k najmodernejšej výskumnej infraštruktúre (Výskumné služby na STU).
- **Etických výskumných štandardov**, ktoré sú posilnené prostredníctvom **Kódexu etiky STU** a **Etickej komisie STU**, zabezpečujúcich súlad s medzinárodnými najlepšimi praxami.

Zhoda s politikami ľudských zdrojov

STU systematicky integruje princípy HRS4R do svojich všeobecných politik ľudských zdrojov, zameriavajúc sa na:

- **Štandardizáciu náborových procesov** naprieč fakultami, čím sa zabezpečuje transparentnosť a rovnaké príležitosti (Politika náboru na STU).
- **Zlepšenie rámcov kariérneho postupu**, vrátane štruktúrovaných hodnotiacich kritérií a profesionálnych rozvojových programov.
- **Podporu rodovej rovnosti a inklúzie**, ako je uvedené v Pláne rodovej rovnosti (Plán rodovej rovnosti na STU).

STU tiež zriadila centralizovanú platformu pre ľudské zdroje, ktorá zjednodušuje nábor, mobilitu a profesionálny rast, čím sa zabezpečuje súlad s európskymi normami.

Inštitucionálny dohľad a neustále zlepšovanie

Na monitorovanie implementácie HRS4R STU zriadila:

- **Riadiaci výbor**, ktorý je zodpovedný za dohľad nad pokrokom a zladiť politiku univerzity s HRS4R.
- **Monitorovací výbor**, zložený z prodekanov pre vedu a výskum, ktorý zabezpečuje neustále hodnotenie a vylepšovanie politik.

- **Pravidelné interné hodnotenia**, ktoré pomáhajú zlepšovať náborové procesy, kariérnu podporu a pracovné podmienky pre výskumníkov.

Budúce kroky

STU je aj naďalej odhodlaná posilniť svoju zhodu s HRS4R prostredníctvom:

- **Rozšírenia školení pre výskumníkov a personál ľudských zdrojov** (Inštitút celoživotného vzdelávania na STU).
- **Posilnenia medzinárodnej výskumnej mobility a interdisciplinárnej spolupráce.**
- **Zlepšenia podpory mladých výskumníkov**, vrátane mentoringových programov a postdoktorálnych príležitostí.

Zaradením HRS4R do svojich základných politík STU opätovne potvrdzuje svoje odhodlanie vytvárať dynamické, inkluzívne a medzinárodne konkurencieschopné výskumné prostredie.

Ako vaša organizácia zabezpečila, že navrhované opatrenia budú aj implementované?

Zabezpečenie implementácie navrhovaných opatrení na STU

Slovenská technická univerzita v Bratislave (STU) sa zaväzuje systematickej implementácii Stratégie ľudských zdrojov pre výskumníkov (HRS4R) tým, že zosúladí svoje inštitucionálne politiky, náborové procesy a iniciatívy profesionálneho rozvoja s jej princípmi. STU zabezpečuje efektívne vykonávanie navrhovaných opatrení prostredníctvom štruktúrovaného dohľadu, kontinuálneho hodnotenia a aktívnej angažovanosti zainteresovaných strán.

1. Riadiace a dohliadacie mechanizmy

STU zriadila špecifické riadiace orgány, ktoré dohliadajú na implementáciu princípov HRS4R:

- **Riadiaci výbor**, zložený z vedenia univerzity, dohliada na realizáciu plánovaných opatrení a zabezpečuje ich súlad s strategickými cieľmi univerzity.
- **Monitorovací výbor**, zložený z prodekanov pre vedu a výskum, pravidelne hodnotí pokrok, identifikuje výzvy a navrhuje potrebné úpravy.
- **Etická komisia STU** dohliada na implementáciu etických výskumných princípov (Etická komisia STU).

2. Integrácia do inštitucionálnych politík

STU zabezpečuje, že princípy HRS4R sú začlenené do kľúčových politík, čím sa ich implementácia stáva súčasťou každodennej prevádzky univerzity:

- **Politika náboru a HR:** STU zosúladiť svoje náborové postupy s princípmi otvoreného, transparentného a na zásluhách založeného náboru (OTM-R) (Politika náboru STU).
- **Podpora kariérneho rozvoja:** Výskumníci majú prístup k príležitostiam na profesionálny rast prostredníctvom štruktúrovaných mentoringových programov a vzdelávacích iniciatív (Inštitút celoživotného vzdelávania na STU).
- **Zber spätnej väzby:** Výskumníci a akademickí pracovníci sú podporovaní v poskytovaní spätnej väzby prostredníctvom konzultácií, prieskumov a pracovných skupín.
- **Výkonnostné ukazovatele:** Univerzita sleduje kľúčové výkonnostné ukazovatele (KPI) na meranie úspechu v náboře, výskumných výstupoch a spokojnosti výskumníkov.

3. Medzinárodná spolupráca a najlepšie praxe

STU spolupracuje s európskymi a národnými inštitúciami na porovnávaní pokroku a prijímaní najlepších praxí v oblasti politiky ľudských zdrojov a riadenia výskumu. Univerzita je aktívne zapojená do zdieľania vedomostí s organizáciami, ako sú Slovenská akadémia vied a Univerzita Komenského, na vylepšovaní svojej implementačnej stratégie.

4. Budúce záväzky

V budúcnosti STU:

- Rozšíri podporu pre výskumníkov na začiatku kariéry a postdoktorálnych vedcov.
- Posilní programy medzinárodnej výskumnej mobility.
- Ďalej zjednoduší administratívne procesy, aby sa znížilo byrokratické zaťaženie výskumníkov.

Zaradením princípov HRS4R do svojich základných politík a riadiacich štruktúr STU zabezpečuje, že navrhované opatrenia sú systematicky implementované, čím sa podporuje priateľské a konkurencieschopné výskumné prostredie.

Ako monitorujete pokrok (časový rámec)?

Monitorovanie pokroku implementácie HRS4R na STU

Slovenská technická univerzita v Bratislave (STU) zabezpečuje systematické monitorovanie implementácie Stratégie ľudských zdrojov pre výskumníkov (HRS4R) prostredníctvom dobre definovaného rámca, ktorý integruje časové harmonogramy, kľúčové výkonnostné ukazovatele (KPI) a inštitucionálne dohliadacie mechanizmy. Tento štruktúrovaný prístup zaručuje, že všetky akcie sú implementované efektívne a v súlade s širšími strategickými cieľmi univerzity.

1. Riadenie a dohľad

STU zriadila dva kľúčové orgány, ktoré sú zodpovedné za dohľad a koordináciu implementácie HRS4R:

- **Riadiaci výbor STU pre implementáciu HRS4R** – Tento výbor, zložený z vedenia univerzity, vrátane zástupcov fakúlt, výskumných centier a personálneho oddelenia, sa pravidelne stretáva, aby dohliadal na pokrok a zabezpečil súlad s strategickými cieľmi.
- **Monitorovací výbor pre HRS4R** – Tento výbor, zložený z prodekanov pre vedu a výskum na fakultách STU, zabezpečuje koordináciu na úrovni fakúlt a zber spätnej väzby, čím rieši výzvy a navrhuje potrebné úpravy.

2. Štruktúrovaný časový rámec a mílniky

Časový rámec implementácie je štruktúrovaný na semester, čo umožňuje kontinuálne hodnotenie a flexibilitu pri riešení vznikajúcich potrieb. Kľúčové mílniky zahŕňajú:

- **Krátkodobé (0-12 mesiacov):**

o Aktualizácia náborových politík.

o Zlepšenie komunikácie o HR procesoch.

o Integrácia princípov HRS4R do riadenia na úrovni fakúlt.

- **Strednodobé akcie (1-3 roky):**

o Plná integrácia princípov HRS4R do politík náboru a kariérneho rozvoja.

o Rozšírenie vzdelávacích programov, mentoringových iniciatív a príležitostí pre medzinárodnú mobilitu.

o Implementácia opatrení na podporu rovnováhy medzi pracovným a osobným životom, rozmanitosti a inklúzie.

- **Dlhodobé akcie (3+ roky):**

- o Kontinuálne monitorovanie a optimalizácia politík na základe spätnej väzby a hodnotenia dopadu.

- o Posilnenie medzinárodnej výskumnej spolupráce a programov mobility výskumníkov.

- o Získanie inštitucionálneho uznania v rámci Ceny Európskej excelentnosti v oblasti výskumu (European HR Excellence in Research Award).

- o Zabezpečenie udržateľnej implementácie prostredníctvom úprav politík.

3. Výkonnostné ukazovatele a reportovanie

Na meranie pokroku STU využíva súbor kľúčových výkonnostných ukazovateľov (KPI), medzi ktoré patrí:

- **Náborové metriky:** Percento pracovných pozícií zverejnených na EURAXESS (STU ponuky práce), priemerný čas náboru a diverzita uchádzačov.
- **Vzdelávanie a rozvoj:** Počet výskumníkov, ktorí absolvovali školenia z etiky výskumu, projektového manažmentu a vedenia (STU výskumné školenia).
- **Medzinárodné úsilie:** Zvýšenie počtu zahraničných výskumníkov, účasti na mobilných programoch a počtu medzinárodných spoluprác.
- **Diverzita a inklúzia:** Pokrok v implementácii Plánu rovnosti pohlaví (GEP) (STU rovnosť pohlaví).

4. Spätná väzba a kontinuálne zlepšovanie

STU aktívne zapája zainteresované strany – výskumníkov, fakultných zástupcov, administratívny personál a externých partnerov – prostredníctvom:

- Ročných prieskumov a hodnotiacich stretnutí na hodnotenie povedomia a dopadu politík HRS4R.
- Pravidelných stretnutí so zástupcami fakúlt, aby sa riešili obavy a zbierali poznatky o najlepších praxiach.
- Verejného reportovania pokroku na webovej stránke univerzity a v inštitucionálnych správach na zabezpečenie transparentnosti.

Udržiavaním štruktúrovaného rámca monitorovania STU zabezpečuje kontinuálnu a efektívnu implementáciu HRS4R v súlade s jej dlhodobým záväzkom podporovať kvalitné výskumné prostredie.

Ako budete merať pokrok (ukazovatele) v súvislosti s nasledujúcim hodnotením?

Meranie pokroku implementácie HRS4R na STU

Slovenská technická univerzita v Bratislave (STU) bude merať pokrok pomocou komplexného súboru ukazovateľov, ktoré sú v súlade s princípmi HRS4R a strategickými cieľmi STU. Tieto ukazovatele sú navrhnuté na hodnotenie úspešnej integrácie HRS4R do našich organizačných praktík a na zdôraznenie oblastí, ktoré si vyžadujú ďalšie zlepšenia.

1. Metriky náboru a kariérneho rozvoja

Na zabezpečenie toho, že náborové postupy sú v súlade s princípmi otvoreného, transparentného a na zásluhách založeného náboru (OTM-R), budeme sledovať nasledovné:

- **Percento pracovných pozícií zverejnených na EURAXESS:** Kľúčový ukazovateľ na meranie viditeľnosti výskumných pracovných príležitostí pre miestnych aj medzinárodných uchádzačov. Na nasledujúce hodnotenie sa usilujeme o 100% zverejnenie relevantných pozícií na EURAXESS.
- **Čas náboru:** Sledovanie priemerného času medzi zverejnením pracovnej pozície a uzavretím náborového procesu. Zníženie tohto časového rámca bude indikovať zlepšenia v efektívite náborového procesu.
- **Diverzita uchádzačov a prijatých výskumníkov:** Sledovanie diverzity uchádzačov a prijatých výskumníkov na zabezpečenie, že náborový proces podporuje inklúziu a rovnaké príležitosti pre všetkých uchádzačov, vrátane medzinárodných výskumníkov a marginalizovaných skupín.

2. Ukazovatele školení a rozvoja výskumníkov

Na hodnotenie efektívnosti našich vzdelávacích a rozvojových programov budeme sledovať:

- **Počet výskumníkov, ktorí absolvovali školenia:** Budeme monitorovať miery účasti na relevantných školeniach pre výskumníkov, ako sú etika, duševné vlastníctvo a kariérny rozvoj. Naším cieľom je, aby sa aspoň 80% výskumníkov zapojilo do minimálne jednej profesijnej vzdelávacej aktivity ročne.
- **Kvalita spätnej väzby zo školení:** Posúdenie kvality a relevantnosti ponúkaných programov na základe spätnej väzby účastníkov. Naším cieľom je dosiahnuť priemernú spokojnosť 85% alebo vyššiu.
- **Genderová distribúcia vo výskumných pozíciách:** Monitorovanie percenta žien vo výskumných pozíciách na rôznych úrovniach kariéry (doktorandské, postdoktorandské a fakultné pozície). Naším cieľom je dosiahnuť stabilný nárast zastúpenia žien na seniorných akademických a výskumných pozíciách.

- **Využívanie rodičovskej dovolenky:** Sledovanie počtu výskumníkov, ktorí využívajú rodičovskú dovolenku a flexibilné pracovné podmienky, čím sa zabezpečuje podpora rodinného života vedľa akademických a profesijných zodpovedností.
- **Prieskumy rovnováhy medzi pracovným a osobným životom:** Vykonávanie bienálnych prieskumov na hodnotenie spokojnosti výskumníkov s politikami rovnováhy medzi pracovným a osobným životom a identifikácia oblastí na zlepšenie.

3. Etické normy a duševné vlastníctvo

Zabezpečenie dodržiavania etiky výskumu a ochrany duševného vlastníctva (IP) sú kritické zložky HRS4R. Ukazovatele budú zahŕňať:

- **Školenie v etike výskumu a IP:** Sledovanie percenta výskumníkov, ktorí absolvovali školenie v týchto oblastiach, pričom cieľom je 100% účasť v povinných kurzoch etiky.
- **Počet podaných práv duševného vlastníctva:** Sledovanie počtu patentov alebo dohôd o duševnom vlastníctve, ktoré iniciovali výskumníci, čo ukazuje na úspešnú angažovanosť v oblasti inovácií a transferu vedomostí.

Ako sa pripravujete na externé hodnotenie?

Na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave (STU) si uvedomujeme dôležitosť dôkladnej prípravy na externé hodnotenie našej implementácie Stratégie ľudských zdrojov pre výskumníkov (HRS4R). Toto hodnotenie poskytuje príležitosť na vyhodnotenie nášho pokroku, identifikáciu oblastí na zlepšenie a potvrdenie nášho záväzku k princípom uvedeným v Charty a Etickom kódexe.

Naša príprava zahŕňa niekoľko kľúčových krokov: zber údajov, zapojenie zainteresovaných strán, interné hodnotenie a vylepšenie stratégie.

Zber údajov a dokumentácia:

Hlavnou súčasťou našej prípravy bude zabezpečenie, že všetka potrebná dokumentácia bude aktuálna a ľahko dostupná. To zahŕňa zber komplexných údajov o implementácii HRS4R, ako je pokrok v nábore, programoch kariérneho rozvoja, vzdelávacích iniciatívach a etických normách.

Zapojenie zainteresovaných strán:

Aby sme zabezpečili transparentnosť a zosúlادili naše stratégie s očakávaniami zainteresovaných strán, zapojíme kľúčových účastníkov procesu, vrátane výskumníkov, členov fakúlt a administratívnych pracovníkov, do prípravy hodnotenia. Zapojenie týchto

skupín prostredníctvom stretnutí, prieskumov a workshopov poskytnú cenné poznatky o silných stránkach a výzvach našej implementácie HRS4R. Ich spätná väzba nám pomôže vylepšiť naše stratégie a zabezpečiť, že naše kroky odrážajú ich potreby a prispievajú k výskumnému prostrediu univerzity.

Interné hodnotenie a monitorovanie pokroku:

STU zriadila komplexný rámec monitorovania, ktorý zahŕňa periodické hodnotenia Riadiacim výborom, ktorý posudzuje, či sú plánované akcie realizované efektívne. Pred externým hodnotením vykonáme dôkladné interné hodnotenie, aby sme potvrdili, že všetky požadované kroky boli splnené, a identifikovali akékoľvek oblasti, ktoré ešte potrebujú pozornosť alebo zlepšenie. Toto interné hodnotenie nám poskytne príležitosť na reflexiu a umožní nám vykonať potrebné úpravy nášho akčného plánu pred samotným externým hodnotením.

Vylepšenie stratégie:

Na základe interných hodnotení a spätnej väzby od zainteresovaných strán vylepšíme náš akčný plán, čo môže zahŕňať úpravu náborových stratégií, posilnenie podpory kariérneho rozvoja alebo zlepšenie školení pre výskumníkov. Naším cieľom je predložiť jasný, koherentný plán, ktorý bude odrážať naše dosiahnuté úspechy a záväzok k neustálemu zlepšovaniu.

Časový rámec:

Zriadili sme jasný časový rámec na prípravu externého hodnotenia, s míľnikmi, ktoré sú v súlade s kľúčovými dátumami hodnotenia. Tento časový rámec bude riadiť zber údajov, konzultácie so zainteresovanými stranami a konečnú prípravu dokumentov a správ, ktoré budú predložené externým hodnotiteľom.

Komunikácia s externými hodnotiteľmi:

Nakoniec budeme udržiavať otvorenú komunikáciu s externým hodnotiacim panelom, aby sme zabezpečili, že budú mať všetky potrebné informácie na posúdenie nášho pokroku. To bude zahŕňať poskytnutie informácií o našich snahách zosúladiť sa s HRS4R, ako aj riešenie akýchkoľvek konkrétnych obáv alebo otázok, ktoré môžu mať pred začatím hodnotiaceho procesu.

Na záver, STU sa zaväzuje k dôkladnému a transparentnému procesu prípravy na externé hodnotenie našej implementácie HRS4R. Zameraním sa na zber údajov, zapojenie zainteresovaných strán, interné hodnotenie, vylepšenie stratégie a jasnú komunikáciu, naším cieľom je predviesť významný pokrok, ktorý sme dosiahli, a našu oddanosť neustálemu zlepšovaniu v oblasti výskumu a kariérneho rozvoja našich výskumníkov.

Ďalšie poznámky/komentáre k navrhovanému procesu implementácie:

Navrhovaný akčný plán bude implementovaný počas nasledujúcich dvoch rokov, po ktorých bude revidovaný, aby sa odstránili akékoľvek nekonzistencie a nedostatky.