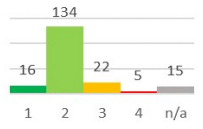
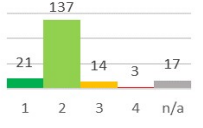
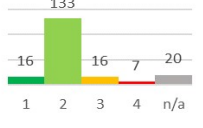
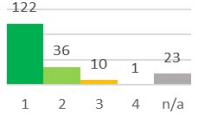
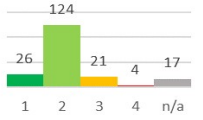
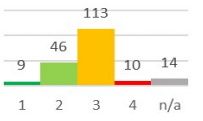
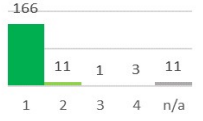
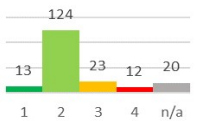
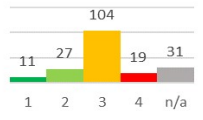


Legenda:

| Slovné hodnotenie | Číselné hodnotenie |
|-----------------------------|--------------------|
| Plne implementovaná | 1 |
| Nie úplne implementovaná | 2 |
| Čiastočne implementovaná | 3 |
| Nedostatočne implementovaná | 4 |
| Neviem sa vyjadriť | nehodnotí sa |

| Počet odpovedí: | | 46 | 47 | 30 | 19 | 50 | 192 | | |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------|--|--|
| | | Číselné hodnotenie | | | | | | | |
| Téma | | Priemer za "výskumníkov R1" | Priemer za "výskumníkov R2" | Priemer za "výskumníkov R3" | Priemer za "výskumníkov R4" | Priemer za "Ostatných pracovníkov" | Priemer za STU spolu* | Rozptyl za STU spolu | Návrhy (najčastejšie sa opakujúce návrhy sú zvýraznené) |
| 1 | Sloboda výskumu | 1,071 | 1,163 | 1,100 | 1,000 | 1,047 | 1,085 | <p>165</p> <p>9 3 0 15</p> <p>1 2 3 4 n/a</p> | žiadne |
| 2 | Etické zásady | 2,025 | 2,122 | 2,138 | 2,263 | 2,116 | 2,116 | <p>128</p> <p>-18 14 12 -20</p> <p>1 2 3 4 n/a</p> | <p>- Etický portál</p> <p>- Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov (v jednotlivých situáciách v závislosti od fakúlt, ústavov) / Treba poskytnúť informácie. Školenia sú zbytočné.</p> <p>- aktivity „train the trainer“</p> <p>- pravidelné tréningy a školenia (aj na fakultách)</p> <p>- Aktualizovať a konkretizovať zásady na súčasti STU</p> <p>- Zvýšiť povedomie o akceptovateľnej miere (samo-)plagiátorstva a jasne definovať čo znamená byť spoluautor vedeckého diela</p> <p>- Každý pracovník musí byť pravidelne skontrolovaný, v prípade zisteného nedostatku na tento nedostatok musí byť upozornený s cieľom ho odstrániť, a v prípade opakovaného zistenia tohto nedostatku príslušná osoba musí byť disciplinárne stíhaná a ak ani toto nepomôže, zo svojej funkcie eventuálne odvolaná. Všetky schôdze medzi nadradenými a podriadenými, výberové konania, skúšky a pod. by mohli byť nahraté na video, ako "dôkazový materiál" s cieľom zabezpečenia objektívnosti pri prípadnom neskoršom vyšetrení.</p> <p>najmä treba apelovať na svedomie jednotlivca a jeho zodpovednosť. ani najlepší predpis nikdy nezabezpečí 100% etické správanie</p> <p>Po aktualizácii Etického kódexu by malo dôjsť k vydaniu pravidiel fungovania etickej komisie, aby táto mohla účinne pôsobiť v rámci prešetrovania podnetov (doplnenie Pracovného poriadku STU). Pri porušení etických a profesionálnych pravidiel vyvodenie sankcií a osobnej zodpovednosti.</p> <p>Vedúci na jednotlivých stupňoch riadenia by následne mali venovať zvýšenú pozornosť dodržiavaniu etických zásad u svojich podriadených zamestnancov.</p> |
| 3 | Profesionálna zodpovednosť | 2,049 | 2,140 | 2,200 | 2,053 | 2,205 | 2,136 | <p>131</p> <p>-17 17 12 -15</p> <p>1 2 3 4 n/a</p> | <p>- Etický portál STU</p> <p>- Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov, (napr. manuál pre výskumníkov s odporúčanými licenciami a ich textami na zverejnené dáta pre opakovanie experimentov)</p> <p>- Aktivity „train the trainer“</p> <p>- „Lead by example“</p> <p>- Pravidelné tréningy a (online) školenia (napr. tvorby vedeckých publikácií na základe úplného dodržiavania etických zásad, predátorské časopisy,...) s dôrazom na možné právne dôsledky.</p> <p>- Sprístupnenie potrebných vedeckých databáz (napr. SciFinder) - vedeckí pracovníci musia mať k dispozícii knižničnú podporu a prístupy k databázam a časopisom, inak sa nedá vylúčiť duplicitný výskum alebo nesprávne citovanie prác a publikovaných výsledkov</p> <p>- Zmena kritérií hodnotenia</p> <p>- Pri porušení etických a profesionálnych pravidiel vyvodenie sankcií a osobnej zodpovednosti + pravidelná kontrola dodržiavania pravidiel.</p> <p>- Vytvorenie orgánu a systematizácia spolupráce s praxou (dostatok podnetov z praxe môže zlepšiť originalitu výskumu, je však potrebné rozlišovať či sa jedná o základný alebo aplikovaný výskum)</p> <p>- Citlivý jednotný centralizovaný systém overovania (anti-plagiátorský software, kontrola kvality publikačných kanálov,...) (vrátane internetových článkov, nielen záverečných prác),</p> <p>- Právna pomoc, ktorá by mohla mať konzultačný charakter aj pre samotných vedcov (súbor inštrukcií?), nielen vo veciach celofakultnej pôsobnosti, ale aj menej dôležitých výskumných úlohách- menších projektoch.</p> <p>- Jednotná databáza výsledkov výskumu kategorizovaná podľa vedných odborov, domáce a j medzinárodné výskumy (aj pre potreby opakovateľnosti experimentov), ktoré by zároveň umožnili ich zverejnenie v zmysle požadovanej licencie</p> <p>- Povinnosť overiť stav techniky pred začatím výskumu, možnosť monitorovania stavu techniky počas prebiehajúceho výskumu. Kooperácia s KSP pri jej dostatočnej personálnej obsadenosti</p> |

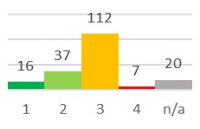
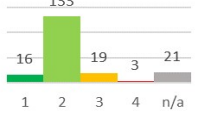
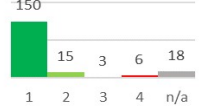
| | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|--|
| 4 | Profesionálny postoj | 1,950 | 2,159 | 2,074 | 2,053 | 2,170 | 2,090 |  | <p>- Zlepšiť informovanosť</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Lead by example“ - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov / Profesionálna zodpovednosť je skôr o tom, aby výskumníci vedeli, že postup majú mať schválený zo strany vedúcich. Mohol by o tom vzniknúť nejaký dokument, ale školenia, tréningy a pod. nie sú potrebné - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy, školenia a oboznamovacie meetingy (Např. povinný seminár o možnostiach financovania výskumných projektov 1x ročne pre zamestnancov vrátane doktorandov od 2. ročníka, riadiacich pracovníkov výskumných tímov vyškolíť aspoň na základnej úrovni v projektovom riadení na báze PRINCE, PMI,...) - Vytvoriť koncepčný dokument popisujúci strategické ciele na báze metódy SMART. - a pod. ... - Vytvoriť politiku komunikácie výskumnej činnosti jednak smerom dnu a tiež smerom von. - Z dôvodu vyššieho administratívneho zaťaženia pracovníkov nie je priestor a kapacity pre dôkladnejšiu analýzu možností financujúcich schém a preto sa opakujú aktivity v rámci grantových agentúr ktoré sú "overené" – chýba pracovisko alebo oddelenie, ktoré by bolo schopné navrhnuť vhodnú grantovú schému podľa požiadaviek výskumníkov , ako např. téma výskumu, spôsob financovania, predpokladané výstupy, merateľné ukazovatele, administratívna byrokracia a pod. Jednotná forma propagovania otvorených výziev na podávanie projektových návrhov na fakultách. (Vytváranie fakultných projektových stredísk/posilnenie centralizovaného projektového strediska? Posilnenie útvaru VaV a KSP? ...?) - Jednotná databáza výsledkov výskumu kategorizovaná podľa vedných odborov, domáce a j medzinárodné výskumy (aj pre potreby opakovateľnosti experimentov), ktoré by zároveň umožnilo ich zverejnenie v zmysle požadovanej licencie - povinnosť komunikácie s KSP a vypracovanie rešerše na stav techniky |
| 5 | Zmluvné a právne povinnosti | 1,950 | 1,909 | 2,107 | 1,842 | 2,114 | 1,994 |  | <ul style="list-style-type: none"> - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy a školenia - zvýšiť právne povedomie zamestnancov STU / Stačí informovať, bez zbytočných "tréningov" - Posilniť právnú a administratívnu podporu pre zmluvný výskum / Vytvoriť univerzitné poradenské (konzultačné) stredisko, resp. oddelenie pre správu projektov / Zvýšiť účinnosť prenosu potrebných informácií na všetkých stupňoch / Je potrebné pristúpiť ku zmene fungovania podporných útvarov STU, ako skutočne podporných pre hlavnú činnosť STU: vzdelávanie a veda a výskum. Nie ďalšie navyšovanie personálnych kapacít, zmena existujúcich. - Motivovať a podporiť vedcov, aby sa nebáli patentovať výsledky ich práce - Zjednodušiť procesy pri uplatňovaní duševného vlastníctva, stanoviť jednoznačné - Motivujúce kritéria pre vynálezca(ov) pri implementácii a uplatnení duševného vlastníctva v praxi - KSP by mohla vykonávať pravidelné informačné semináre, alebo aspoň "spamovať" - V prípade výskumných projektov nie sú nikde dostupné informácie o ich napredovaní - vytvorenie samostatnej interaktívne web stránky by mohlo pomôcť - Návrh na vypracovanie smernice o autorskom práve v podmienkach STU <p>- Spolupráca s Centrom vedeckých a technických informácií v Bratislave v oblasti Open Access a Open Data</p> |
| 6 | Zodpovednosť | 2,175 | 2,119 | 2,036 | 1,895 | 2,070 | 2,081 |  | <ul style="list-style-type: none"> - Aktualizovaný Etický kódex zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy a školenia / Treba vypracovať iba dokument. Bez školení. - Zefektívniť vyvodzovanie zodpovednosti voči zamestnancom v prípade porušenia pravidiel. - Zadeinovaním dlhodobého strategického cieľa je možné finančné prostriedky efektívnejšie a adresnejšie využívať - Zdokonalit' a zefektívniť systém zhromažďovania, prenosu a dostupnosti potrebných informácií a odstrániť niekoľkonásobnú kontrolu vedca – zefektívniť byrokratický proces. - „lead by example“ |
| 7 | Správny postup vo výskume | 1,475 | 1,372 | 1,192 | 1,316 | 1,317 | 1,349 |  | <ul style="list-style-type: none"> - Aktualizácia Etického kódexu zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - Možno lepšia koordinácia niektorých postupov na úrovni univerzity / Centrálna resp. adresná informovanosť - Bola by vhodná väčšia informovanosť pracovníkov - Častejší zber odpadov chemikálií použitých na analýzu - Metodika na triedenie odpadov - Vypracovať stratégie a postupy ukladania a uchovávaní dát a zabezpečiť potrebnú infraštruktúru |

| | | | | | | | | | |
|----|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|---|
| 8 | Šírenie a využívanie výsledkov | 1,976 | 2,220 | 2,133 | 1,895 | 1,837 | 2,017 |  | <p>- Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zlepšiť/vybudovať systematický inštitucionálny prístup k prezentácii výsledkov výskumu (vedecké sociálne siete, orcid, ...). Výrazne podporiť spoluprácu s priemyslom, spin-off aktivity a entity ako je STU inkubátor, resp. vytvorenie útvaru na prezentáciu inovácií. Čo najviac odbremeniť vedcov od marketingu. - aktivity „train the trainer“ - pravidelné tréningy a školenia / Stačí vypracovať odporúčania, bez školení. Neodporúčam nútiť výskumníkov využívať určité platformy - Inštitucionálna databáza aktívnych i ukončených výskumov s publikáciami, delená podľa vedných odborov a jej medializácia. - Zlepšenie komunikácie s priemyslom, začlenenie riadiacich pracovníkov z priemyslu do tvorby učebných plánov, semináre a workshopy pre firmy zaoberajúce sa danou problematikou a pod. s cieľom robiť výskum pre prax. - Vylepšiť finančnú podporu pre dissemináciu výsledkov výskumu formou Open access - Pri posudzovaní výskumnej činnosti brať do úvahy aj kvalitu resp. prínos vedeckého výstupu (napr. na základe impact faktorov, počtu citácií, altmetrics a pod. ohodnotené aspoň morálne) - Zaviesť metriku do hodnotenia výsledkov výskumu aj pre odborné činnosti, nielen vedecké činnosti |
| 9 | Zapojenie verejnosti | 2,881 | 2,705 | 2,714 | 2,368 | 2,644 | 2,697 |  | <p>- Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy a školenia - Posilniť spoluprácu medzi univerzitami pri nadnárodnej resp. komplementárnej propagácii výsledkov výskumu. Domnievame sa, že čím viac univerzít bude spolu naraz prezentovať svoje výsledky, tým väčší dosah vo verejnosti to môže mať. - Systémové riešenie pre šírenie výstupov STU a PR aktivít univerzity + podpora mladých výskumníkov pri tvorbe takýchto výstupov. - Treba mať profesionálne PR na univerzite! / Popularizácia vedy sa niekedy berie ako nutné zlo. Mali by sa v tomto smere podporovať takí popularizátori ktorí na takúto činnosť majú osobitný talent / Zodpovední vedúci výskumní pracovníci - vedecké osobnosti sa nedostatočne angažujú do projektov na zapojenie verejnosti. Následne sa vytvára mylný obraz skutočného výskumu |
| 10 | Nediskriminácia | 1,209 | 1,093 | 1,172 | 1,000 | 1,083 | 1,122 |  | <ul style="list-style-type: none"> - Vybudovať systém sledovania príležitostí a odmeňovania. |
| 11 | Systémy hodnotenia/ oceňovania | 2,079 | 2,286 | 2,345 | 2,167 | 2,133 | 2,198 |  | <ul style="list-style-type: none"> - Zaviesť elektronický, automatizovaný systém hodnotenia výkonov zamestnancov (a tímov) na fakultách STU. Systém by mal obsahovať jednoznačné kritéria oceňovania práce (všetkých aktivít a výsledkov) zamestnancov, ktoré budú verejne dostupné a hodnotenie vykonávať transparentne. Taktiež by mal zohľadňovať aj technické vybavenie a množstvo vynaložených prostriedkov na laboratórne zariadenia a zjednotiť pravidlá na pridelenie váh pre jednotlivé výstupy výskumu. - Zavádzanie ďalších (centralizovaných) motivačných odmeňovacích mechanizmov. - Popri súčasnom hodnotení výkonov bolo by treba vytvárať i medzinárodnú skupinu expertov v malých štátoch alebo skupinu expertov vo väčších, ktorí výskumných pracovníkov dokážu objektívne ohodnotiť, a ktorých slovo bude relevantné pri ohodnotení a ocenení týchto vedeckých pracovníkov. Riadiaci pracovníci daného zamestnávateľa nemusia byť odborníci vo vednom odbore, v ktorom ich podradení pôsobia, a preto ich hodnotenie a ocenenie výkonov takejto osoby nemusí byť objektívne. - Vykonávajú sa prieskumy prostredníctvom študentov o prednášajúcich a cvičiacich, prečo to nedoplniť aj takúto kategóriu. Ďalej napr. najlepší výskumný tím, a pod... - Pridať povinnosť výberových konaní na všetky výskumné pozície |
| 12 | Nábor | 2,919 | 2,914 | 2,885 | 2,833 | 2,600 | 2,814 |  | <ul style="list-style-type: none"> - Realizovať odporúčania personálneho auditu - Zintenzívniť zverejňovanie pracovných ponúk na portáli EURAXESS - Zapojenie zahraničných vedeckých osobností do výberových komisií - Vypracovať komplexnú politiku ľudských zdrojov, vydať usmernenie pre kvalitatívne postupy v kariernom raste, špecifikovať prijímacie štandardy pre výskumných pracovníkov, a zaviesť systémové dlhodobé opatrenia na získavanie kvalitných zamestnancov z mimouniverzitného medzinárodného prostredia. - Výskumných pracovníkov je možné prijímať aj bez výberových konaní bez jasne definovaných požiadaviek - toto by sa malo zmeniť aj nad rámec zákona. - Jasná a reálne aplikovaná koncepcia rozvoja STU je najlepšia reklama pre nových zamestnancov. |

| | | | | | | | | | |
|----|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|--|
| 13 | Nábor (Kódex) | 3,667 | 3,611 | 3,682 | 3,375 | 3,256 | 3,514 | | <p>V aktuálne (20.01.2020 – Kolégium rektora) prerokúvanom návrhu dodatku č. 7 k Pracovnému poriadku STU sa dopĺňa ustanovenie: „STU sa zaväzuje dodržiavať Európsku chartu výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov. Podrobnosti je oprávnený upraviť rektor v smernici rektora“. Z toho vyplýva, že následne bude vytvorený legislatívny priestor na úpravu tejto problematiky podľa potrieb STU.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zahraničná prezentácia nášho prostredia (aj úspešných výskumných projektov) a jeho ústretovosť resp. možností. - Zaviesť podobné podmienky pre prijímanie vedeckých pracovníkov ako pri prijímaní pedagogických pracovníkov. - Už počas PHD štúdia zaviesť sociálny program pre mamičky na materskej. Veľký podiel žien, ktoré majú veľký potenciál vo výskume, odradí nulová sociálna podpora v prípade materskej/rodičovskej. - Jasná a reálne aplikovaná koncepcia rozvoja STU je najlepšia reklama pre nových zamestnancov. - Podpora náboru aj cez video hovory, zasielanie životopisov čisto v elektronickej forme. A nie povinnosť ich zasielať aj poštou. |
| 14 | Výber (Kódex) | 2,091 | 2,417 | 2,231 | 2,188 | 2,114 | 2,206 | | <ul style="list-style-type: none"> - Prizývať aj odborníkov zo zahraničia, praxe, resp. externého odborníka, ktorý by mohol byť napr. aj z rektorátu pre všetky fakulty univerzity. - Zloženie výberovej komisie by nemalo byť účelové. - Navrhujem vypracovanie komplexnej politiky ľudských zdrojov. Pre pracovníkov, ktorý sa zúčastňujú rôznych komisií spracovať tréning na soft skills s dôrazom na vedenie personálnych pohovorov a možno stanoviť kompetenčný model vo vzťahu k predmetu výberu pozície. Vypracovať postup a štandardy pre hodnotenie uchádzača podľa dopĺňujúcich schopností (napr. time manažment, komunikácia, povahové vlastnosti, schopnosť spolupráce, atď.), vytvoriť oddelenie HR a recruiting. |
| 15 | Transparentnosť (Kódex) | 2,800 | 2,872 | 2,692 | 2,444 | 2,533 | 2,687 | | <ul style="list-style-type: none"> - Zvýšiť transparentnosť, informovanosť a z toho vyplývajúcu objektivnosť aj napr. vytvorením pravidiel v rámci komplexnej politiky ľudských zdrojov. |
| 16 | Posudzovanie vlastností (Kódex) | 2,226 | 2,361 | 2,250 | 2,158 | 2,000 | 2,195 | | <ul style="list-style-type: none"> - Zvýšiť transparentnosť, informovanosť a z toho vyplývajúcu objektivnosť aj napr. vytvorením pravidiel v rámci komplexnej politiky ľudských zdrojov (systém komplexného hodnotenia uchádzačov). Navrhnuť hodnotiace mechanizmy a zrovnovážniť výstupy aplikovaného výskumu a vývoja so základnými vedami. - Do výberových komisií implementovať členov mimo interného prostredia STU a preukázateľných odborníkov v odbore. |
| 17 | Zmeny v chronologickom poradí v životopisoch (Kódex) | 1,200 | 1,306 | 1,208 | 1,056 | 1,093 | 1,179 | | <ul style="list-style-type: none"> - Zjednotiť CV formulár a používať len jeden. - Pri interných projektoch STU treba zmeniť kritériá, aby reflektovali fakt, že veľa mladých pracovníkov/-čok v mladom veku strávi čas na materskej dovolenke a po návrate potom už nesplňajú kritériá interných grantov. - Zapracovať ako bod v rámci komplexnej politiky ľudských zdrojov. |
| 18 | Uznanie skúseností s mobilitou (Kódex) | 2,132 | 2,118 | 1,963 | 1,895 | 2,023 | 2,043 | | <ul style="list-style-type: none"> - Zapracovať ako bod v rámci komplexnej politiky ľudských zdrojov s dôrazom na kvalitu získaných vedomostí v rámci mobility (nie len čas strávený na mobilite) a vytvoriť tak systém (pravidlá) pre posudzovanie absolvovanej mobility. - Popularizácia mobility a zvýšenie povedomia o možnostiach ich financovania. |
| 19 | Uznanie kvalifikácií (Kódex) | 2,778 | 2,806 | 2,680 | 2,889 | 2,682 | 2,755 | | <ul style="list-style-type: none"> - V prvom rade definovať pojem „neformálna kvalifikácia“ pre účely STU. - Zaviesť systém školení rozličných zručností pracovníkov v rámci systematického celoživotného vzdelávania, ktoré momentálne prakticky neexistuje. |
| 20 | Služobný vek (Kódex) | 1,079 | 1,086 | 1,080 | 1,111 | 1,159 | 1,106 | | <p>žiadne</p> |
| 21 | Vymenovanie po ukončení doktorandského štúdia (Kódex) | 1,111 | 1,385 | 1,483 | 1,263 | 1,156 | 1,268 | | <ul style="list-style-type: none"> - Vypracovať jasné pravidlá a jednoznačné usmernenia týkajúce sa náboru a vymenovania výskumných pracovníkov po skončení doktorandského štúdia (na univerzitnej úrovni). - Jasne vymedziť povinnosti postdoktoranda alebo vedeckého pracovníka, ktoré budú ukotvené v pracovnej zmluve. Jasne rozlíšiť postdoktorandské miesta a miesta pre odborných asistentov. - Rozšíriť počet postdoktorandských pozícií na STU a systematicky podporovať postdoktorandské pozície napr. efektívnejším využívaním grantov APVV |

| | | | | | | | | | |
|----|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|--|
| 22 | Uznanie profesie | 1,077 | 1,190 | 1,214 | 1,105 | 1,178 | 1,156 | <p>153 14 5 1 19 1 2 3 4 n/a</p> | - Vyzdvihnúť aj výsledky vedeckej práce s aplikáciou v praxi |
| 23 | Výskumné prostredie | 2,837 | 2,814 | 3,103 | 3,000 | 2,761 | 2,872 | <p>127 6 29 18 12 1 2 3 4 n/a</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Príprava stratégie na podporu zlepšenia podmienok výskumu v menej atraktívnych odboroch. - Umožniť a podporiť medzifakultnú spoluprácu a informovanosť. - Zvýšenie finančných prostriedkov, zatraktívnenie spolupráce s vysokou školou pre prax, spájanie STU s priemyslom, aby sa dostali absolventi na riadiace funkcie. Zapájanie do chodu univerzity aj po skončení STU (prípravou spoločných predmetov, pozvánkami na odborné semináre, prednášky pred študentami,...), vypostovať hrdosť a spolupatričnosť k univerzite. - Zvýšiť povedomosť vedeckých pracovníkov o dostupnosti a možnostiach zdieľania prístrojového vybavenia vrámci fakulty, univerzity alebo vedeckých pracovísk (napr. SAV), čím by sa minimalizovali náklady na nákup nových zariadení. - Vypracovanie pravidiel a stratégie, a aj jej praktické napĺňanie pri systematickom investovaní do vybavenia fakúlt a jeho údržby počas ich ďalšej existencie. v budúcných desaťročiach. |
| 24 | Pracovné podmienky | 2,200 | 2,283 | 2,367 | 2,000 | 2,200 | 2,228 | <p>136 7 26 11 12 1 2 3 4 n/a</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Novela Pracovného poriadku STU by mala zaviesť tzv. prácu doma a zároveň zabezpečiť mechanizmy na účinnú kontrolu výkonu. - V prípade mladých výskumných pracovníkov zabezpečiť starostlivosť o deti zamestnancov cez univerzitnú škôlku. - Pomohla by vyššia prehladnosť pri zaobstarávaní osobných ochranných prostriedkov. |
| 25 | Stabilita a stálosť zamestnania | 1,405 | 1,932 | 1,700 | 1,368 | 1,378 | 1,577 | <p>120 25 14 16 17 1 2 3 4 n/a</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Zaviesť transparentný a motivujúci spôsob určovania dĺžky pracovnej zmluvy na dobu určitú. - Výberové konania by mali byť vypisované automaticky pred uplynutím platnosti kontraktov, resp. zavedenie povinnosti do vnútornej legislatívy STU informovať výskumníka o predzlení alebo nepredzlení vopred. - Možnosť zlepšenia služby ubytovania na internátoch pre pedagógov/výskumníkov, ktorí nemajú, alebo stratili trvalý pobyt v mieste univerzity. |
| 26 | Financovanie a platy | 2,829 | 2,905 | 3,033 | 2,789 | 2,860 | 2,888 | <p>122 8 21 18 23 1 2 3 4 n/a</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Spolupráca s praxou - orientovať výskum na priemyselné aplikácie, čo umožní vyriešiť mnoho materiálnych problémov na STU. Podporovať spin-offs. - Zjednodušenie procesov pri ZOD, umožnenie použitia finančných prostriedkov zo ZOD aj na investície. - podpora iných ako finančných benefitov na úrovni STU. |
| 27 | Rovnováha pohlaví | 1,163 | 1,122 | 1,000 | 1,053 | 1,130 | 1,108 | <p>163 8 4 1 16 1 2 3 4 n/a</p> | žiadne |
| 28 | Rozvoj kariéry | 2,108 | 2,341 | 2,179 | 2,111 | 2,143 | 2,187 | <p>127 9 20 10 26 1 2 3 4 n/a</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Poskytovať cudzojazyčné kurzy pre zamestnancov a doktorandov v primeranej cene. - Vypracovať základnú stratégiu rozvoja kariéry. - Zlepšiť informovanosť záujemcov o externé phd na univerzite a možnosť riešenia tém aj interdisciplinárneho charakteru. - Podpora mladých pracovníkov v osamostatnení. |
| 29 | Hodnota mobility | 2,256 | 2,400 | 2,250 | 2,111 | 2,195 | 2,259 | <p>125 6 14 17 30 1 2 3 4 n/a</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Poskytovať cudzojazyčné kurzy pre zamestnancov a doktorandov v primeranej cene. - Zvýšiť počet študijných programov a výskumu v angličtine. - Vypracovanie komplexnej politiky riadenia ľudských zdrojov - Zlepšenie stavu mobility medzi univerzitou a praxou sprístupnením a popularizáciou špecializovaného vybavenia univerzity. - Zjednodušiť procesy pre realizáciu mobility najmä v rámci EU |
| 30 | Prístup k poradenstvu v oblasti kariéry | 2,925 | 2,925 | 2,778 | 2,882 | 2,791 | 2,862 | <p>123 7 23 14 25 1 2 3 4 n/a</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Zriadenie centra pre kariérne poradenstvo pre zamestnancov univerzity. - Zriadenie podpory v oblasti kariéry v rámci AIS. - Vypracovať inštitucionálnu stratégiu rozvoja kariéry výskumných pracovníkov s danými zásadami kariérneho postupu. |

| | | | | | | | | | |
|----|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|---|
| 31 | Práva duševného vlastníctva | 2,079 | 2,263 | 2,259 | 2,211 | 2,179 | 2,193 | | <ul style="list-style-type: none"> - Etický portál STU - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy a školenia - Viazanie práv duševného vlastníctva vyvázenejšie na autorov - Vytvoriť podporné schémy pre aktivizáciu transferu do priemyslu (napr. licencie). - Zvýšiť personálne obsadenie KSP. - Striktné uplatňovanie porušovania pracovnej disciplíny pri nedodržiavaní zákona a smernice v súvislosti s duševným vlastníctvom. |
| 32 | Spoluautorstvo | 2,100 | 2,024 | 2,034 | 1,842 | 1,902 | 1,994 | | <ul style="list-style-type: none"> - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy a školenia - Jasne stanoviť kritéria hodnotenia pracovníka, ktorý je posudzovaný aj na základe % spoluautorstva na publikácií. - Spoluautorstvo by sa malo posudzovať aj pri organizáciách rôznych vedeckých, odborných a popularizačných podujatí, nie iba zodpovedný organizátor, lebo potom chýba motivácia pre spoluorganizátorov. - Jasne stanoviť kritéria hodnotenia pracovníka, ktorý je posudzovaný aj na základe % spoluautorstva na publikácií. - Vytvorenie smernice o autorskom práve v podmienkach STU. |
| 33 | Výučba | 1,682 | 1,571 | 1,267 | 1,316 | 1,156 | 1,417 | | <ul style="list-style-type: none"> - Zapojenie študentov do výskumu. - Prepojenie s praxou - Vyvážený pomer pedagogickej a výskumnej činnosti a spravodlivý systém ohodnocovania nadmerne zapojených výskumníkov do výučby. - Povinnosť doktorandov a vedeckých pracovníkov absolvovať rýchlokurz pre výučbu v rámci cvičení, prebiehajúci priamo na ich pracovisku, resp. pod dohľadom, v spolupráci so starším kolegom, skúsenejším kolegom pedagógom. - Digitálna transformácia výučby. - Transparentne vyhodnocovať spätnú väzbu vo vzdelávaní. - Merat' kvalitu výučby. - Uprednostniť kvalitu nad kvantitou. - Uznať prípravu na prednášky resp. cvičenia či vedenie bakalárskej, diplomovej alebo doktorandskej práce ako súčasť výučby a povinností. - Vyzadovať a používať feedback od študentov |
| 34 | Sťažnosti / odvolania | 2,375 | 2,500 | 2,261 | 2,000 | 2,195 | 2,297 | | <ul style="list-style-type: none"> - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy a školenia - Definovanie štatútu, práv a povinností Etickej komisie - Vytvorenie funkcie ombudsmana. - Zvýšiť informovanosť zamestnancov v tejto oblasti a príp. poskytnúť pomoc pri riešení konfliktov. - Stransparentnenie možnosti podávania sťažností a odvolaní. - „lead by example“ |
| 35 | Účasť v rozhodovacích orgánoch | 1,150 | 1,186 | 1,276 | 1,263 | 1,045 | 1,166 | | <ul style="list-style-type: none"> - žiadne |
| 36 | Vzťah s vedúcimi výskumných projektov | 1,976 | 2,024 | 2,000 | 1,842 | 1,935 | 1,966 | | <ul style="list-style-type: none"> - Príprava profesionálne vedeného odborného predmetu zameraného na dobrú laboratórnu prax a vedenie protokolov (GLP) ktoré by postupy na jednotlivých fakultách zjednotil. - Zaviesť jednotne daný systém hodnotenia a kontroly a dohľad nad jeho dodržiavaním - Etablovanie kultúry a zásad výskumných projektov a prac v podobe tréningov, workshopov atd.. - Dopracovať podmienky vzájomnej nadriadenosti a podriadenosti a zlepšenie komunikácie - Neexistuje jednotný kontrolný systém a ide viac-menej o subjektívny aspekt daných univerzitných pracovísk, ktoré si sami určujú požiadavky na zamestnancov/doktorandov. Podobné procesy sú implementované iba na individuálnej a nie inštitučnej úrovni. Je na svedomí vedúceho výskumného projektu aby dodržal tieto základné zásady vedeckej práce. Formálne nástroje nič neriešia, je to o dôvere a vzťahu medzi vedúcim a ostatnými. |
| 37 | Povinnosti spojené s kontrolou a riadením | 2,054 | 2,098 | 2,036 | 1,667 | 1,975 | 2,000 | | <ul style="list-style-type: none"> - Vypracovať inštitucionálnu stratégiu rozvoja kariéry výskumných pracovníkov. - Systematický prístup k školeniam v oblasti manažmentu, riadenia ľudských zdrojov a pedagogických zručností. - Mysliť, že z hľadiska systému organizácie je to vyhovujúce. - Precíznejšie zadefinovať túto oblasť v legislatíve STU - Odbremenit' učiteľov, ktorí vykonávajú náročnú pedagogickú činnosť a sú na nich kladené vysoké nároky aj na vedenie a tiež administratívu pri vedení doktorandov, výskumnú a publikačnú činnosť. - Jasnejšie zadefinovanie pracovnej náplne. - Zadefinovať povinnosť pre vedúcich pracovísk alebo výskumných tímov vypracovať a kontrolovať plán kariérneho rastu hlavne mladších kolegov a nedopustiť stagnáciu na určitej pracovnej pozícii dlhé roky, alebo desaťročia. |

| | | | | | | | | | |
|----|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|---|
| 38 | Nepretržitý profesionálny rozvoj | 2,711 | 2,578 | 2,741 | 2,579 | 2,605 | 2,640 |  | <ul style="list-style-type: none"> - Zabezpečiť rovnaký prístup zvyšovania kvalifikácií na všetkých úrovniach bez ohľadu na vek a postavenie. - Vypracovať inštitucionálnu stratégiu rozvoja kariéry výskumných pracovníkov. - Zvýšiť motiváciu mladých pracovníkov. - Vytvoriť komplexnú politiku riadenia ľudských zdrojov. - Často profesionálny rozvoj závisí od samých výskumníkov. Je v opise práce výskumníka aby sa neustále rozvíjal ale z praktického pohľadu, niekedy sa stráca motivácia za neustále zlepšovaním sa. V takomto prípade je potrebné mať podporu kolegov, psychologického poradenstva alebo iný nástroj, ktorý by sa našiel na pomoci. - Lepšie fungovanie vzdelávania v samotnej inštitúcii (IT technológie, angličtina....) a vytvorenie s tým súvisiacich (lahko) dostupných zdrojov pre financovanie ďalšieho vzdelávania pracovníkov. Podpora pri habilitáciách a inauguráciách. |
| 39 | Prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju | 1,974 | 2,071 | 2,148 | 1,889 | 2,111 | 2,053 |  | <ul style="list-style-type: none"> - Prístup k svetovým databázam musí byť zabezpečený z úrovne STU, príp. štátu (napr. CVTI). - tréning „soft skills“ študentov a zamestnancov, a pod. ... - Vypracovať inštitucionálnu stratégiu rozvoja kariéry výskumných pracovníkov, ktorej súčasťou by malo byť aj zavedenie financovania odbornej prípravy s jasnými pravidlami. - Aktívna propagácia možností celoživotného vzdelávania – priblížiť sa zamestnancom. - Modernizácia a reštrukturalizácia knižnice |
| 40 | Dohľad | 1,214 | 1,372 | 1,192 | 1,105 | 1,159 | 1,224 |  | <ul style="list-style-type: none"> - Viac využívať emeritných profesorov pravé na dohľad. - Dohľad garanta študijného programu. Garant ŠP by mal zároveň byť nositeľom výskumu. - Stanovenie jednoznačnej hierarchie pri riešených úlohách. - Zvýšiť kontrolu zo strany vedenia fakulty. - Existuje Odborová komisia doktorandských študijných programov na STU, ale informácie by mohli doktorandi získať priamo od študijného oddelenia, ktoré ich môže nasmerovať správnym smerom pri potrebe zmeniť tému/školiťľa. |