

# Implementácia

Všeobecný prehľad očakávaného celkového procesu implementácie akčného plánu:

Implementácia akčného plánu AP a plnenie jednotlivých cieľov bude zabezpečené prostredníctvom vedenia UNIZA, kolégia rektora a menovanej monitorovacej skupiny HRS4R. Základnými členmi tejto skupiny budú vybraní členovia Steering committee a členovia Working group. Pri ich výbere sa zohľadní organizačná štruktúra UNIZA, vyváženosť pohlaví, zapojenie jednotlivých úrovní výskumníkov R1-R4 a zamestnancov jednotlivých odborných pracovísk rektorátu ako sú Personálne oddelenie, Ústav celoživotného vzdelávania, Oddelenie pre marketing a medzinárodné vzťahy, Oddelenie pre vedu a výskum, Centrum pre transfer technológií a Oddelenie medzinárodných výskumných projektov – EraDiate+. Špecifikácia jednotlivých cieľov, zodpovednosti a časový rámec splnenia sú priamo stanovené v AP a ich plnenie bude pravidelne ½ ročne monitorované monitorovacou skupinou HRS4R v rámci stretnutí, kde budú prizývané jednotlivé zodpovedné osoby za daný cieľ. Následne bude aktuálny stav odprezentovaný predsedom monitorovacej skupiny HRS4R na kolégiu rektora a vo Výročnej správe UNIZA.

Aktivity sumárne odrážajú silne a slabé stránky identifikovane na stretnutiach členov Steering Committee a členov Working Group, prostredníctvom GAP analýzy a OTMR check listu a prostredníctvom zamestnaneckého prieskumu.

Proces implementácie Akčného plánu bude zahŕňať nasledovné aktivity:

- zjednodušenie prístupu domácich aj zahraničných uchádzačov na univerzitu prostredníctvom rozšírenia inzercie všetkých voľných výskumných pozícií na portáli Euraxess, zjednodušenia adaptácie zahraničných zamestnancov prekladom potrebných interných predpisov do anglického jazyka, aktualizovať príručku pre nových zamestnancov a zabezpečiť jej preklad do anglického jazyka;
- pravidelné informácie pre zamestnancov o existencii obsahu Etického kódexu UNIZA a jeho rozšírenie o príklady dobrej praxe;
- pravidelné školenia výskumníkov v oblasti etiky a práv duševného vlastníctva, vytvorenie platformy na zdieľanie informácií, postupov a najlepších praktík v oblasti výskumnej etiky;
- pravidelné informácie a ich aktualizácia smerom k zamestnancom o existencii, význame a postupoch jednotnej OTMR UNIZA politiky,
- kontinuálne zlepšovanie pracovných podmienok výskumníkov prostredníctvom benefitov a kolektívnej zmluvy UNIZA vedúce k zosúladieniu rodinného a kariérneho života, zlepšeniu prístupu pre výskumníkov so zdravotným postihnutím, zlepšeniu postavenia doktorandov a postdoktorandov,
- zavedenie vzdelávacích programov pre jednotlivé kategórie zamestnancov a vedúcich zamestnancov

## **Ako bude implementačný výbor a/alebo riadiaca skupina pravidelne dohliadať na pokrok?**

Implementácia AP a plnenie jednotlivých cieľov bude zabezpečené prostredníctvom vedenia UNIZA, kolégia rektora a menovanej monitorovacej skupiny HRS4R. Pre každú aktivitu akčného plánu sú jasne definované ciele a merateľné ukazovatele, ktoré bude možné monitorovať a hodnotiť.

Plnenie jednotlivých cieľov bude pravidelne ½ ročne kontrolované monitorovacou skupinou HRS4R v rámci stretnutí, kde budú prizývané jednotlivé zodpovedné osoby za daný cieľ. Následne bude aktuálny stav odprezentovaný predsedom monitorovacej skupiny HRS4R na kolégiu rektora. Zo všetkých stretnutí budú k dispozícii zápisy a informácie o aktuálnom stave plnenia AP budú následne zverejňované na web stránke venovanej Stratégii ľudských zdrojov pre výskum, prostredníctvom interného časopisu Spravodajca a informácií na obrazovkách v rámci UNIZA. Dôležitým bodom zisťovania aktuálneho stavu na UNIZA bude aj prieskum spokojnosti zamestnancov, ktorý bude realizovaný 1 krát za 2 roky.

## **Ako plánujete zapojiť výskumnú komunitu, vašich hlavných zainteresovaných partnerov, do implementačného procesu?**

Univerzita už plne nadviazala spoluprácu s vedeckou komunitou pri príprave GAP analýzy, OTMR analýzy a príprave AP. Pri výbere členov Steering committee a členov Working group sme brali ohľad na štruktúru UNIZA, vyváženosť pohlaví, zapojenie jednotlivých úrovní výskumníkov R1-R4 a zamestnancov jednotlivých odborných pracovísk rektorátu. Monitorovacia skupina HRS4R vytvorená pre sledovanie a kontrolu implementácie AP bude zostavená z členov Steering committee a Working group. V prípade potreby sa prizvú ďalší členovia.

Všetci zamestnanci, ako aj výskumníci sú priebežne informovaní a budú informovaní o všetkých krokoch súvisiacich so stratégiou ľudských zdrojov pre výskum, ktoré UNIZA už urobila, alebo ktoré UNIZA urobí. Využívame a budeme využívať na to všetky dostupné komunikačné kanály, ako sú hromadné oznamy zamestnancom, interný časopis Spravodajca, obrazovky v priestoroch UNIZA, webová stránka UNIZA. Dôležitým bodom, kedy sa zamestnanci budú môcť zapojiť do implementácie AP bude aj možnosť ich vlastných návrhov či už vo forme zapojenia sa do monitorovacej skupiny, formou prieskumu spokojnosti zamestnancov, alebo formou pripravovanej diskusnej online platformy.

Plánujeme vykonávať a vyhodnocovať Prieskum spokojnosti a potrieb zamestnancov každé 2 roky. Posledný dotazník spokojnosti a potrieb bol realizovaný s týmito otázkami: [https://www.uniza.sk/images/pdf/HRS4R/2024/07102024\\_HRS4R-InCITIES-2023-prieskum-SK.pdf](https://www.uniza.sk/images/pdf/HRS4R/2024/07102024_HRS4R-InCITIES-2023-prieskum-SK.pdf)

Nasledujúci prieskum bude zahŕňať otázky týkajúce sa OTM-R na UNIZA, otázky týkajúce sa aktivít plánovaných v AP a Prieskum spokojnosti a potrieb zamestnancov.

## **Ako postupujete pri zosúladení politik organizácie s HRS4R? Uistite sa, že HRS4R je uznaná v stratégii výskumu organizácie ako hlavná politika v oblasti ľudských zdrojov.**

UNIZA si kladie za cieľ plne začleniť postupy HRS4R do svojich organizačných postupov v oblasti ľudských zdrojov. Sme pripravení implementovať princípy Kódexu a Charty a plne podporujeme súvisiace aktivity. Uvedené je zahrnuté aj do Dlhodobého zámeru UNIZA na roky 2021- 2027, kde sme si stanovili za cieľ, mimo iné, rozvíjať štandardy pre výberové konania, rozvíjať ďalšie vzdelávanie zamestnancov univerzity, vytvoriť prehľadné, nediskriminujúce a motivujúce pracovné prostredie, vytvoriť plán profesijného a kariérneho rozvoja a vzdelávacie programy pre jednotlivé kategórie vedúcich zamestnancov vrátane implementácie aktivít naplánovaných v AP a ich samohodnotenie.

### **Ako zabezpečíte, že navrhované opatrenia budú implementované?**

Implementácia AP bude zabezpečené prostredníctvom dôsledného monitorovania plnenia jednotlivých cieľov vedením UNIZA, kolégiom rektora a menovanou monitorovacou skupinou HRS4R. Navrhované kroky boli definované na základe spätnej väzby vedenia UNIZA, kolégia rektora, Steering Comity a Working group, GAP analýzy a spoločných diskusií. Všetci výskumníci (R1-R4) mali možnosť vyjadriť prostredníctvom dotazníka spokojnosti a boli priebežne vyzývaní na možnosť zapojenia sa do tvorby Stratégie ľudských zdrojov pre výskum UNIZA. Špecifikácia jednotlivých cieľov, zodpovednosti a časový rámec splnenia sú priamo stanovené v AP a ich implementácia a plnenie bude pravidelne ½ ročne monitorované monitorovacou skupinou HRS4R v rámci stretnutí, kde budú prizývané jednotlivé zodpovedné osoby za daný cieľ. Následne bude aktuálny stav odprezentovaný predsedom monitorovacej skupiny HRS4R na kolégiu rektora a vo Výročnej správe UNIZA.

Všetci zamestnanci budú informovaní o všetkých krokoch súvisiacich so stratégiou ľudských zdrojov pre výskum, prostredníctvom dostupných komunikačných kanálov, ako sú hromadné oznamy zamestnancom, interný časopis Spravodajca, obrazovky v priestoroch UNIZA, webová stránka UNIZA. Implementáciu našich krokov plánujeme taktiež skontrolovať prostredníctvom pravidelného prieskumu zamestnaneckej spokojnosti, podobne, ako bol realizovaný v inicializačnej fáze.

### **Ako budete sledovať pokrok (časový plán)?**

Monitorovanie pokroku je zodpovednosťou monitorovacej skupiny HRS4R. Plnenie jednotlivých cieľov bude pravidelne ½ ročne kontrolované monitorovacou skupinou HRS4R v rámci stretnutí, kde budú prizývané jednotlivé zodpovedné osoby za daný cieľ. Následne bude aktuálny stav odprezentovaný predsedom monitorovacej skupiny HRS4R na kolégiu rektora.

## **Ako budete merať pokrok (ukazovatele) s ohľadom na ďalšie hodnotenie?**

Univerzita stanovila jasne formulované ukazovatele na meranie pokroku implementácie a na transparentné vyhodnotenie výsledkov jednotlivých aktivít. Tieto ukazovatele budú priebežne monitorované monitorovacou skupinou HRS4R a hlásené vedeniu univerzity podľa vopred dohodnutého časového harmonogramu. Za prípravu finálnej verzie interného a externého hodnotenia bude zodpovedný prorektor medzinárodné vzťahy a marketing a prorektor pre vedu a výskum v úzkej spolupráci s monitorovacou skupinou HRS4R. Kvalitatívne hodnotenie spokojnosti výskumníkov s implementáciou jednotlivých krokov AP sa bude uskutočňovať taktiež prostredníctvom prieskumu zamestnaneckej spokojnosti. V ňom budú môcť výskumníci vyjadriť, či a do akej miery priniesli realizované opatrenia zlepšenia do ich subjektívnej praxe a navrhnúť možné vylepšenia. Hlavným indikátorom požadovaného výsledku bude nárast spokojnosti výskumníkov s implementáciou zásad Charty a Kódexu.

## **Dodatočné poznámky/komentáre k navrhovanému implementačnému procesu:**

UNIZA chce zabezpečiť európsky štandard v kvalite pracovného prostredia pre výskumníkov a v otvorenosti a transparentnosti výberového konania. HR Excellence Award je považovaná za trvalý záväzok, ktorý sme zahrnuli aj do svojho Dlhodobého zámeru na roky 2021-2027, ako aj nadväzujúcich interných dokumentov univerzity. UNIZA je súčasťou Pioneer Alliance, Európskej univerzitnej aliancie, ktorej členovia sa navzájom podporujú pri zavádzaní osvedčených postupov na univerzitách v súlade s európskymi normami a politikami.