

Silné a slabé stránky doterajšieho fungovania

prehľad z hľadiska aktuálnych silných a slabých stránok súčasnej praxe pod štyrmi tematickými okruhmi Charty a Kódexu na UNIZA.

Etický a profesionálny pohľad

Súčasný stav na UNIZA bol zisťovaný prostredníctvom vedenia univerzity a stretnutí členov Steering Committee a členov Working Group, prostredníctvom GAP analýzy a OTMR check listu a prostredníctvom zamestnaneckého prieskumu v otázkach 3,4,10,11,12,25,26,27,31,32,33,34,35,42

https://www.uniza.sk/images/pdf/HRS4R/2024/07102024_HRS4R-InCITIES-2023-prieskum-SK.pdf

Silné stránky:

Sloboda a možnosti výskumu sú na UNIZA jednou z dôležitých hodnôt a základných princípov zakotvených aj v Dlhodobom zámere UNIZA na roky 2021-2027. Zamestnancom sú jasné ich povinnosti i to, ako ich výskum napomáha plniť ciele daného pracoviska a univerzity. Cítia sa byť súčasťou výskumných tímov, nadriadení zohľadňujú ich návrhy na zlepšenie a poskytujú im odbornú pomoc a spätnú väzbu. Výskumníci sú si vedomí zodpovednosti za efektívne využívanie financií pridelených na výskum, dodržiavajú etické princípy vo svojich výskumných a publikačných aktivitách. Disponujú základnými informáciami o ochrane práv duševného vlastníctva, základných princípoch vedeckovýskumnej práce, princípoch otvorenej vedy (Open Science) a povinnostiach pri ochrane získaných dát pri svojej vedeckovýskumnej činnosti, ktoré získali od nadriadených, z našich webstránok a úvodných informácií pri nástupe. O výsledkoch svojej vedeckovýskumnej práce informujú verejnosť najmä prostredníctvom Dňa otvorených dverí pracoviska, komunikačných kanálov UNIZA a na každoročnom podujatí Európska noc vedy spoluorganizovanou univerzitou. Na univerzite pôsobia viaceré podporné oddelenia ako Centrum pre transfer technológií, oddelenie medzinárodných výskumných projektov ERAdate+ a Oddelenie prípravy strategických projektov vedy a výskumu, ktoré poskytujú výskumníkom pomoc pri predkladaní, financovaní a realizovaní vedeckovýskumných projektov a pravidlách duševného vlastníctva. UNIZA má vytvorený vlastný Grantový systém na podporu výskumných a vedeckých projektov pre študentov druhého a tretieho stupňa vysokoškolského štúdia a pre mladých pedagogických a výskumných zamestnancov. Taktiež má vytvorený informačný portál na registráciu všetkých druhov projektov.

Slabé stránky:

Prieskum ukázal, že 44% respondentov neinformuje o svojej vedeckej práci širokú verejnosť (AP bod 4.) a až 57% si myslí, že nemajú dostatočný časový priestor na svoj výskum (AP bod 16.). Chýba dostatočné informovanie verejnosti o výsledkoch vedeckovýskumnej činnosti, informujú najmä prostredníctvom spoločných podujatí UNIZA (AP bod 4.). Výskumníci potrebujú byť pravidelne vzdelávaní v problematike práv duševného vlastníctva (AP bod 1.). Chýba dostatočné povedomie o možnostiach výskumu v európskom výskumnom priestore (AP bod 2.). Na UNIZA je nízka úroveň bilingvizmu, chýbajú niektoré smernice, formuláre a usmernenia v anglickom jazyku (AP bod 3.). Podľa 68% respondentov prieskumu je

hodnotenie odbornej výkonnosti na univerzite transparentné a objektívne, ale v danej oblasti neexistujú jednotné kritériá na hodnotenie výkonu a odmeňovanie zamestnancov podľa pracovných činností a jednotlivých pracovísk a potrebná je revízia a úprava hodnotenia pracovného výkonu tak, aby bola dostatočne diverzifikovaná a korešpondovala s pracovnými činnosťami rôznych skupín zamestnancov (AP bod 5.).

Nábor a výber

Súčasný stav na UNIZA bol zisťovaný prostredníctvom vedenia univerzity a stretnutí členov Steering Committee a členov Working Group, prostredníctvom GAP analýzy a OTMR check listu a prostredníctvom zamestnaneckého prieskumu v otázkach 21, 22,23,24

https://www.uniza.sk/images/pdf/HRS4R/2024/07102024_HRS4R-InCITIES-2023-prieskum-SK.pdf

Silné stránky:

Na obsadenie pozícií výskumníka univerzita postupuje striktné v zmysle príslušných zákonov a interných predpisov. Pre zabezpečenie transparentného procesu prijímania zamestnancov na UNIZA sa s vopred zverejňuje profil a konkrétne požiadavky na dané pracovné miesto. 86% respondentov prieskumu považuje výberový proces za transparentný a spravodlivý. Len 1% z nich nebolo informovaných o výsledku výberového konania.

Komisie uplatňujú v rozhodovacom procese kritériá, ktoré sú dané internými predpismi. Priebeh a hodnotenie výberového konania sú vďaka interným predpisom jasné a predvídateľné. V Dlhodobom zámere UNIZA na roky 2021-2027 sa univerzita zaviazala zabezpečiť transparentný systém výberu, hodnotenia a odmeňovania zamestnancov pri rešpektovaní Etického kódexu a príslušných noriem, a taktiež vytvárať systém podpory a stimulácie všetkých zamestnancov univerzity v oblasti ich medzinárodnej spolupráce a mobility.

Univerzita podporuje otváranie postdoktorandských pozícií a každoročne obsadzuje niekoľko pozícií z vlastných zdrojov univerzity. Táto podpora postdoktorandov a akademických zamestnancov najmä v oblasti ich profesionálneho pedagogického pôsobenia, prípadne ich aktívne vyhľadávanie v súlade s procesmi internacionalizácie a s riešením jednotlivých projektov je tiež súčasťou strategických cieľov rozvoja a Dlhodobého zámeru UNIZA na roky 2021-2027. Uchádzači predkladajú všetky relevantné dokumenty, ktoré sú povinné pre zaradenie do výberového konania avšak môžu predložiť aj všetky dokumenty ako dôkazy o informáciách uvedených v životopise vrátane zvyšovania kvalifikácie a mobility. Mobilita je uznávaná a hodnotená ako prínos k profesijnému rozvoju výskumníka. Na podporu prijímania zahraničných zamestnancov, uľahčenie ich príchodu na Slovensko sa UNIZA stala súčasťou siete EURAXESS prostredníctvom EURAXESS centra UNIZA. Týmto zamestnancom, resp. ich budúcim vedúcim zamestnancom poskytuje informácie a administratívnu podporu. Univerzita má vlastné Poradenské a kariérne centrum UNIZA.

Slabé stránky:

Postupy pre nábor a výber kandidátov nie sú formalizované podľa zásad OTMR (AP bod 15.). Pravidlá pre prijímanie a kariérny rozvoj nie sú úplne porovnateľné s medzinárodnými praktikami (AP bod 15.). Nedostatočné školenie členov výberových komisií (AP bod 15.). Neexistuje spätná väzba o silných a slabých stránkach kandidáta po výberovom konaní (AP bod 15., bod 14.). Propagácia voľných miest na zahraničných portáloch alebo cez EURAXESS sa využíva len vo veľmi malej miere. Univerzita nemá sformalizované postupy pre uľahčenie zamestnania znevýhodneným skupinám najmä na začiatku ich kariéry (AP bod 15. a bod 6.). V pracovných inzerátoch chýba konkrétny popis možného kariérneho rozvoja (AP bod 12.).

Pracovné podmienky

Súčasný stav na UNIZA bol zisťovaný prostredníctvom vedenia univerzity a stretnutí členov Steering Committee a členov Working Group, prostredníctvom GAP analýzy a OTMR check listu a prostredníctvom zamestnaneckého prieskumu v otázkach 1,2,5,6, 7,8,9,13,14,15,16,20, 26,27,28,29,30,31,33,36

https://www.uniza.sk/images/pdf/HRS4R/2024/07102024_HRS4R-InCITIES-2023-prieskum-SK.pdf

Silné stránky:

90% respondentov sa v prieskume vyjadrilo, že UNIZA poskytuje vhodné pracovné podmienky. 78% respondentov si myslí, že UNIZA ponúka stimulujúce pracovné prostredie s primeraným vybavením a 91% respondentov práca baví. UNIZA sa formou rôznych benefitov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy neustále snaží rozširovať portfólio poskytovaných benefitov (pružný pracovný čas, sickday, príspevok na regeneráciu, cvičenia pre zamestnancov, športové dni, teambuildingy, deň zdravia, práca z domu...). Aktívne podporujeme mobilitu našich zamestnancov, čo v prieskume potvrdilo 93% respondentov. Mobilita alebo sťaž je jedným z kritérií pre úspešné ukončenie doktorandského štúdia ako aj na uchádzanie sa o titul docent a profesor, rovnako ako kritérium na splnenie kritérií pre funkčné miesto docent a profesor. Od roku 2021 univerzita postupne implementuje Plán rodovej rovnosti, vrátane problematiky fyzického a psychického násillia. Práva duševného vlastníctva komplexne zabezpečuje špecializované pracovisko CTT, ktoré zároveň slúži na podporu transferu výsledkov vzdelávania, výskumu a vývoja do praxe. UNIZA vynakladá veľké úsilie na zlepšenie pracovného prostredia (budovanie infraštruktúry, inovovanie budov, kancelárií, učební, športovísk a vonkajších priestorov). Univerzita má taktiež špičkové laboratóriá, ktoré môžu využívať výskumníci aj študenti. Ústav celoživotného vzdelávania na UNIZA poskytuje prispôsobené vzdelávacie kurzy pre mladých univerzitných pedagógov a výskumníkov, ktorí sa venujú výučbe a jazykové kurzy. V roku 2021 UNIZA založila Poradenské a kariérne centrum vrátane psychologickéj podpory. Väčšina akademických zamestnancov na UNIZA sa venuje výučbe aj výskumu (výskumné aktivity zodpovedajú 30% zmluvných povinností).

Slabé stránky:

Administratívna zaťaženosť jednotlivých zamestnancov je vysoká (AP bod 16.). Elektronický obeh účtovných dokladov je v procese tvorby (AP bod 16.). Univerzita nemá zverejnený zoznam výpočtovej techniky a laboratórneho a technického vybavenia, ktoré by mohlo byť

využívané v rámci vedeckovýskumných potrieb všetkých zamestnancov formou zápožičky (AP bod 15.). Chýba formálny postup pre udržanie talentov po skončení doktorandského štúdia a projektov (AP bod 8.). Neboli realizované školenia vedúcich zamestnancov ohľadne podvedomých predsudkov vo výberovom procese (AP bod 15.). Až 48% respondentov sa domnieva, že je možné dopustiť sa plagiátorstva bez toho, aby bolo neskôr odhalené (AP bod 1.). Proaktívne neoslovujeme ženy na zapojenie sa do výberových konaní na vedúce pozície (AP bod 10, bod 17. a bod 15.). Na univerzite nie je zavedený oficiálny mentoringový program a dlhodobé kariérne vyhliadky pre doktorandov a postdoktorandov nie sú špecifikované (AP bod 6., bod 7., bod 13. a bod 11.). Chýba spracovaný Age manažment (AP bod 7.). V rámci spoluautorstva chýbajú príklady dobrej vedeckej praxe (AP bod 1.). 52% respondentov považuje svoje platové ohodnotenie za nízke (AP bod 18., bod 5. a bod 9.).

Vzdelávanie a rozvoj

Súčasný stav na UNIZA bol zisťovaný prostredníctvom vedenia univerzity a stretnutí členov Steering Committee a členov Working Group, prostredníctvom GAP analýzy a OTMR check listu a prostredníctvom zamestnaneckého prieskumu v otázkach 17,18, 19

https://www.uniza.sk/images/pdf/HRS4R/2024/07102024_HRS4R-InCITIES-2023-prieskum-SK.pdf

Silné stránky:

V Dlhodobom zámere UNIZA na roky 2021-2027 sme sa zaviazali rozvíjať ďalšie vzdelávanie zamestnancov univerzity. Ústav celoživotného vzdelávania poskytuje našim zamestnancom vzdelávacie možnosti ako sú jazykové kurzy, informačné workshopy ako aj tzv. adaptačné vzdelávanie pre začínajúcich vysokoškolských učiteľov a výskumníkov v oblasti vysokoškolskej pedagogiky, jazykového vzdelávania, informačných technológií a publikačnej činnosti. Ďalej univerzita zabezpečuje školenia o postupe ako sa uchádzať o zahraničný grant - realizované interne a aj externými dodávateľmi. Výskumníci sa vzdelávajú aj svojou účasťou na odborných seminároch a konferenciách. UNIZA organizuje od roku 1995 každé dva roky významnú medzinárodnú konferenciu TRANSCOM, ktorá je určená pre doktorandov a mladých vedecko výskumných zamestnancov. Dôležitou súčasťou vzdelávania je aj účasť na ERASMUS pobytoch a rôznom type mobilit.

Slabé stránky:

Univerzita nemá nastavený mentoringový program (AP bod 11.). Chýba taktiež vzdelávanie vedúcich zamestnancov v oblasti manažérskych zručností a jednotná stratégia na rozvoj kariéry zamestnancov (AP bod 12.). Chýbajú ďalšie typy špecializovaných školení (AP bod 12.). Zamestnanci nemajú sprístupnený jednoduchý prehľad školení, ktoré univerzita pre nich organizuje (AP bod 6.). Chýba formalizovaný Age manažment, ako jeden z prostriedkov starostlivosti o zamestnancov (AP bod 7.).