

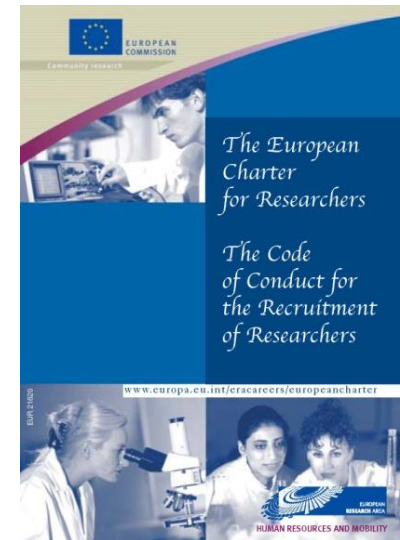
# Stratégia ľudských zdrojov pre výskumníkov (HRS4R)

---



# CHARTA A KÓDEX (C&C)

- Odporúčanie Európskej komisie (2005)
- **Európska charta výskumných pracovníkov:** súbor 40 všeobecných zásad a podmienok, ktorý definuje **úlohy, povinnosti a nároky** výskumníkov, ich zamestnávateľov a organizácií financujúcich výskum
- **Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov:** súbor všeobecných zásad a podmienok, ktoré by mali **dodržiavať zamestnávateľa pri otvorenom, transparentnom a na výsledkoch založenom náboře** výskumníkov (OTMR)
- **1138 organizácii** sa prihlásilo k princípom Charty a Kódexu
- Pôvodní signatári na Slovensku: SRK a SAV (2005)
- Samostatne s k C&C prihlásili UMB a UNIZA (2017)



Oblasť	Princípy
Etické a profesionálne aspekty	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sloboda výskumu, Etické zásady, Profesionálna zodpovednosť, Profesionálny postoj, Zmluvné a právne povinnosti, Zodpovednosť, Správny postup vo výskume, Šírenie a využívanie výsledkov, Zapojenie verejnosti,</li> <li>• Nediskriminácia, Systémy hodnotenia/oceňovania</li> </ul>
Nábor a výber zamestnancov	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nábor,</li> <li>• Výber, Transparentnosť, Zmeny v chronologickom poradí v životopisoch, Uznatie skúseností s mobilitou, Uznatie kvalifikácií, Služobný vek, Vymenovanie po ukončení doktorandského štúdia</li> </ul>
Pracovné podmienky a sociálne aspekty	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uznatie profesie, Výskumné prostredie, Pracovné podmienky, Stabilita a stálosť zamestnania, Financovanie a platy, Rodová rovnováha, Rozvoj kariéry, Hodnota mobility, Prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju, Prístup k poradenstvu v oblasti kariéry, Práva duševného vlastníctva, Spoluautorstvo, Výučba, Sťažnosti/odvolania, Účasť v rozhodovacích orgánoch</li> </ul>
Tréning a profesionálny rozvoj	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vzťah s vedúcimi výskumných projektov, Povinnosti spojené s kontrolou a riadením, Nepretržitý profesionálny rozvoj</li> <li>• Dohľad (vedenie)</li> </ul>

# STRATÉGIA ĽUDSKÝCH ZDROJOV PRE VÝSKUMNÍKOV (HRS4R)

- Nástroj praktickej implementácie Charty a Kódexu
- Stratégia vedúca k udeleniu značky (ocenenia)  
**„HR Excellence in Research“**
- **481 organizácii** v EÚ, (1 inštitúcia v SR, 12 inštitúcií v ČR, 64 inštitúcií v Poľsku)
- Prečo sa usilovať o získanie značky?
  - Lepšie pracovné podmienky pre výskumníkov
  - Súčasť budovania dobrého mena inštitúcie
  - Intenzívnejšia súťaž o talenty
  - Zapojenie do programov EU (konzorciá, MSCA)
  - Článok 32 Grantovej zmluvy k projektom podporeným cez program Horizont 2020



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



🏠 > Zaměstnanci > HR Award - HRS4R

Startovací byty

Kolektivní smlouva

Stravování zaměstnanců

Nabídky rekreace

Prohlášení k zákonu o trestní odpovědnosti

Příprava studijních programů

Informační, poradenské a sociální centrum

Průkazy

Spolupracujeme

Slevy a výhody

Dokumenty a formuláře

Vzdělávání zaměstnanců

**HR Award - HRS4R**

## HR Award - HRS4R

Univerzita Karlova se zařadila mezi výzkumné instituce, které získaly prestižní evropský certifikát HR Excellence in Research Award.

### Přínos implementace HRS4R pro univerzitu a výzkumné pracovníky:

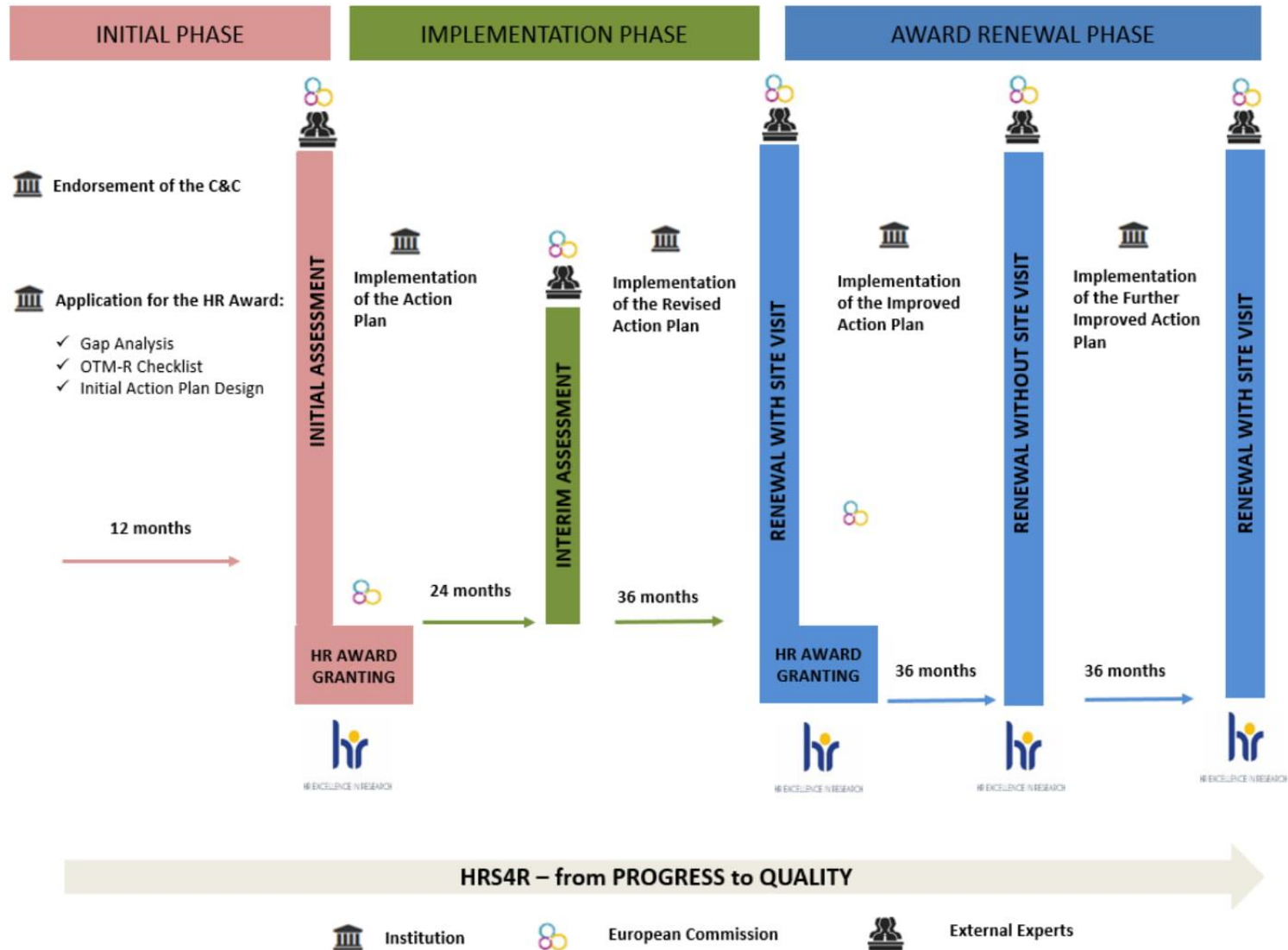
- zvýšení prestiže univerzity a její atraktivity pro výzkumné pracovníky
- mezinárodní atraktivita a viditelnost
- propojení s celoevropskou sítí výzkumných organizací.
- získání finančních prostředků na výzkum z evropských a tuzemských programů na podporu výzkumu - zvýhodnění v programech TAČR, HORIZON 2020 a dalších
- zvýšení kvality péče o lidské zdroje
- rozvoj profesního růstu výzkumných pracovníků
- vytvoření podmínek na přitažlivější kariéru v oblasti výzkumu a vývoje na univerzitě
- zaručení transparentního výběrového řízení při nábore nových výzkumných pracovníků

### Dosavadní výstupy projektu

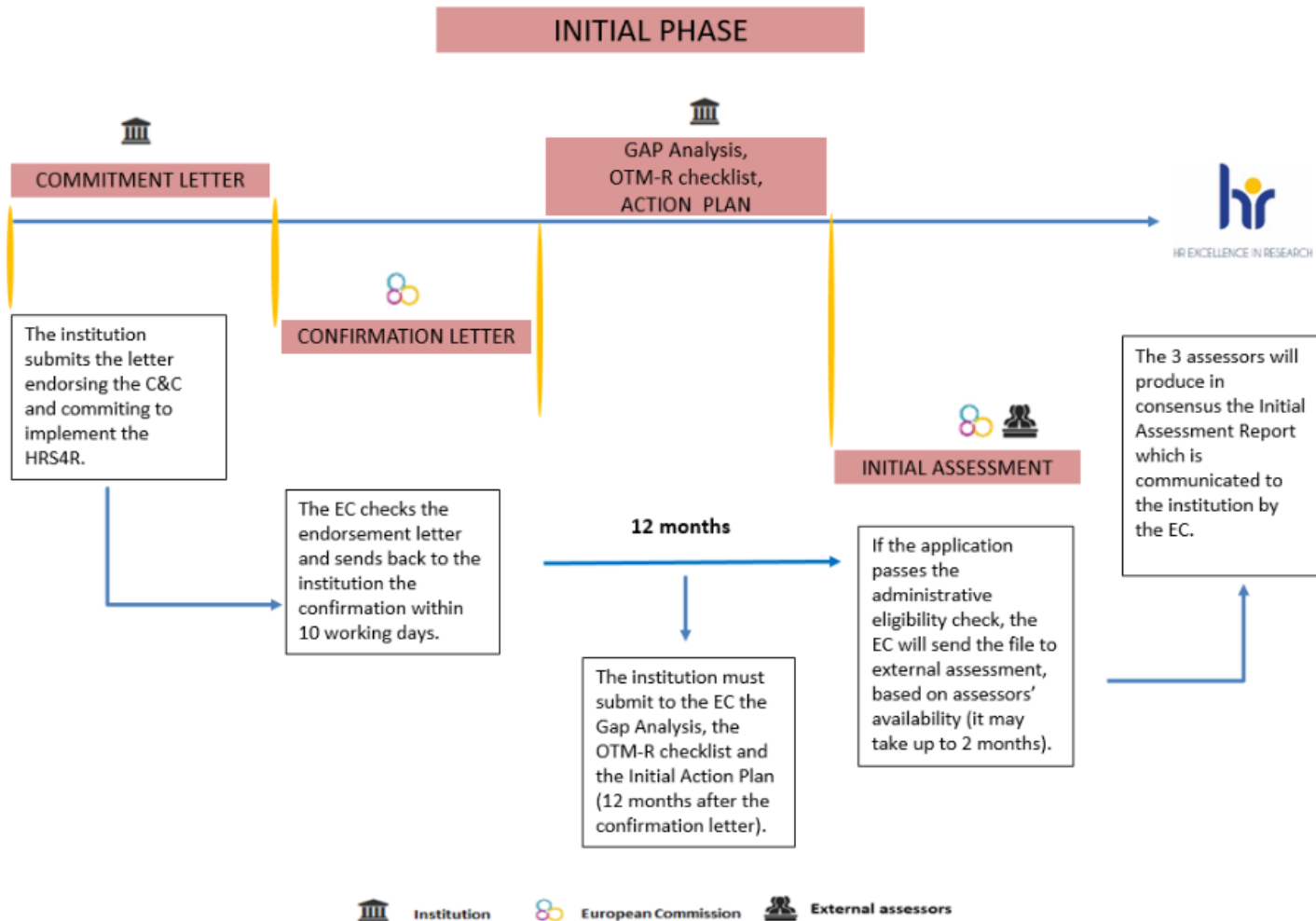
[Akční plán HRS4R Univerzity Karlovy](#)

O ocenění bylo usilováno v rámci projektu OP VV [Zkvalitnění strategického řízení na Univerzitě Karlově v oblasti lidských zdrojů ve vědě a výzkumu](#) CZ.02.2.69/0.0/0.0/16\_028/0006210, jehož klíčovou aktivitou je „nastavení strategického řízení výzkumné organizace v souladu s podmínkami pro získání ocenění HR Award“. Projekt je řešen od 1. 12. 2017.

# HRS4R: PROCES NEUSTÁLEHO ZLEPŠOVANIA



# AKO ZÍSKAŤ ZNAČKU: ÚVODNÁ FÁZA



# AKO ZÍSKAŤ ZNAČKU: ONLINE NÁSTROJ

- Komunikácia s EK a podávanie dokumentov prebieha cez online systém
- Prístup k nástroju:
  - Vytvorenie individuálneho profilu na portáli EURAXESS
  - Registrácia organizácie na portáli EURAXESS
  - Pridelenie roly administrátora HRS4R
- Dokumenty je však potrebné zverejniť aj na webstránke inštitúcie

The screenshot displays the HRS4R online tool interface. At the top, there is a navigation bar with tabs for JOBS & FUNDING, PARTNERING, INFORMATION & ASSISTANCE, EURAXESS WORLDWIDE, and MY EURAXESS. Below this, a user profile for Joe DOE (hrs4r@euraxess.org) is shown, along with a button for HRS4R Organisation. A sidebar menu on the left includes options like Dashboard, User Profile, HRS4R, Favorites, Saved searches, Account settings, Notifications, Need Help?, and Logout. The main content area features a progress bar for an HR Award for Demo University, with three phases: INITIAL PHASE, IMPLEMENTATION PHASE (highlighted), and RENEWAL PHASE. The current task is 'Gap Analysis, OTMR & Action Plan: Design' with a deadline of 20/11/2019. A timeline below shows the process steps: Commitment Letter, Confirmation of Endorsement Letter, Gap Analysis, OTMR & Action Plan (highlighted), and Initial Assessment. The HR Excellence in Research logo is visible in the bottom right corner.



# AKO ZÍSKAŤ ZNAČKU: PRVÝ KROK

- List musí byť napísaný v anglickom jazyku
- List musí byť podpísaný najvyšším predstaviteľom inštitúcie a v čase vloženia do online systému by nemal byť starší ako 12 mesiacov
- List by mal jasne deklarovat' prihlásenie sa k princípom Charty a kódexu
- Formát listu nie je predpísaný – príklady dostupné na portáli EURAXESS

# PRÍPRAVNÁ FÁZA: POROVNÁVACIA ANALÝZA

- **Porovnanie aktuálneho stavu s princípmi C&C:**
  - Princípy, ktoré sú naplnené
  - Princípy, ktoré nie sú naplnené
  - Princípy, ktoré nie je možné naplniť
- **Proces tvorby analýzy**
  - Charakteristika procesu je súčasťou dokumentácie
  - Predpokladá sa zapojenie všetkých oddelení zainteresovaných v riadení ľudských zdrojov
  - Konzultácie so „stakeholdermi“ (napr. prieskum alebo fokusové skupiny)
  - Vytvorenie riadiaceho výboru a pracovnej skupiny

# PRÍPRAVNÁ FÁZA: AKČNÝ PLÁN

- **Proces tvorby plánu:**
  - Rovnaké princípy ako pri porovnávacej analýze
  - Plán by mal reagovať na medzery identifikované v analýze
- **Štruktúra:**
  - Charakteristika organizácie a štruktúry jej pracovníkov
  - Silné a slabé stránky organizácie s ohľadom na princípy C&C
  - Návrh aktivít: aktivita - časový rámec - zodpovedné oddelenie – indikátory/ciele
  - Osobitná pozornosť venovaná OTMR
- **Zverejnenie** dokumentov v anglickom jazyku na stránke inštitúcie (v ľahko prístupnej časti)

# PRÍPRAVNÁ FÁZA: OTMR CHECKLIST

- Súbor 24 otázok zameraných na rôzne oblasti otvoreného, transparentného a na výsledkoch založeného náboru výskumníkov
- Odpovede založené na „sebahodnotení“ inštitúcie
  - ++ Yes, completely
  - +/- Yes, substantially
  - -/+ Yes, partially
  - -- No

# PRÍPRAVNÁ FÁZA: HODNOTENIE

- Uvedené dokumenty hodnotí **trojčlenný panel zahraničných expertov**
- Výsledky hodnotenia do 2 mesiacov od podania v online systéme
- **Tri možné odpovede:**
  - Akceptácia bez výhrad - udelenie loga
  - Výzva na dopracovanie
  - Zamietnutie



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Ďakujeme za pozornost!