

## HR Award 2023 @ FI – Výstupy z dotazníkového šetření

### Informace k dotazníkovému šetření

Dotazníkové šetření bylo provedeno v souvislosti s přípravou sebehodnotící zprávy k udělené HR certifikaci HRS4R a navázalo na šetření, které se uskutečnilo v roce 2020 jako podklad pro přípravu dokumentace k certifikaci.

Všechny otázky byly cílené konkrétně na prostředí fakulty. Dotazník byl zpracován výhradně interně a pouze pro fakultní potřebu související s HRS4R.

Založení dotazníku a následnou práci se zdrojovými daty na základě pověření proděkana Matyáše provedla Ing. Renata Vévodová. Data byla zpracována v programu Microsoft Excel.

Pro účely dotazníkového šetření byly skupiny VaV pracovníků rozděleny podle metodiky Evropské komise „TOWARDS A EUROPEAN FRAMEWORK FOR RESEARCH CAREERS“ takto:

**R1: First Stage Researcher** (up to the point of PhD),

**R2: Recognised Researcher** (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent),

**R3: Established Researcher** (researchers who have developed a level of independence),

**R4: Leading Researcher** (researchers leading their research area or field).

Pro účely dotazníkového šetření byla využita aplikace Průzkumy v IS MU, kde byl založen online dotazník.

Online dotazníkové šetření bylo založeno v IS MU jako anonymní. Sběr dotazníku probíhal od 9. 2. do 28. 2. 2023.

Dotazník byl rozčleněn do 10 tematických okruhů kopírujících principy Charty a Kodexu a otázek cílených na provozně-administrativní oblast, v rozsahu 6-8 otázek. V každé sekci bylo k dispozici volné pole k doplnění či komentář kterékoli z otázek.

Otázky byly zodpovídaný:

- na škále 5 (souhlasím), 4 (spíše souhlasím), 3 (spíše nesouhlasím), 2 (nesouhlasím), 1 (neumím posoudit);
- ano/ne;
- volným komentářem.

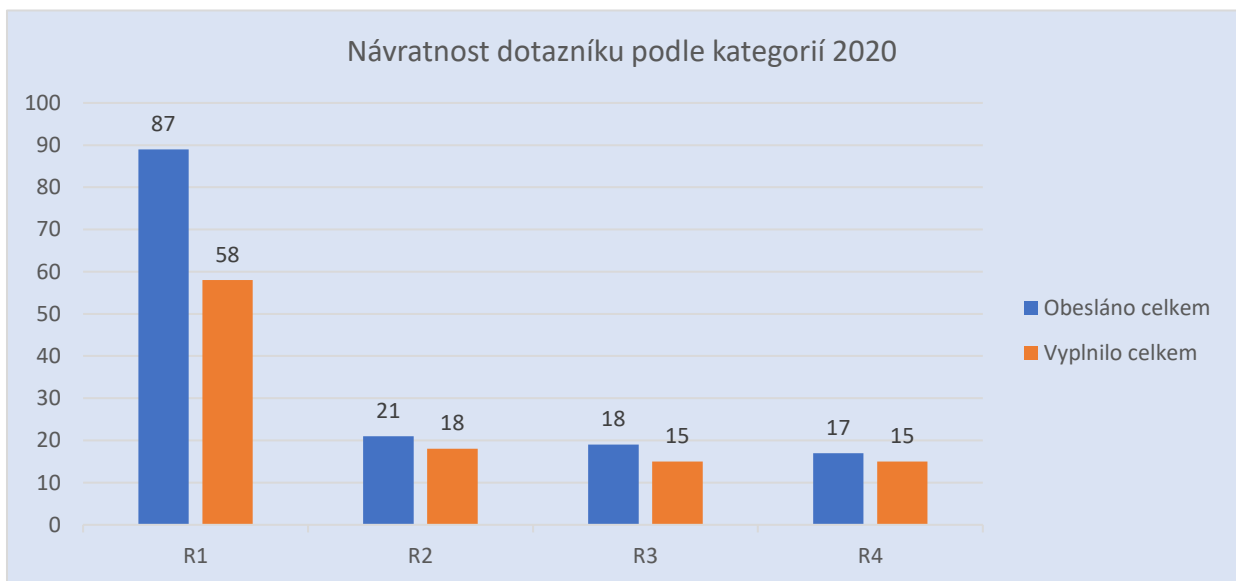
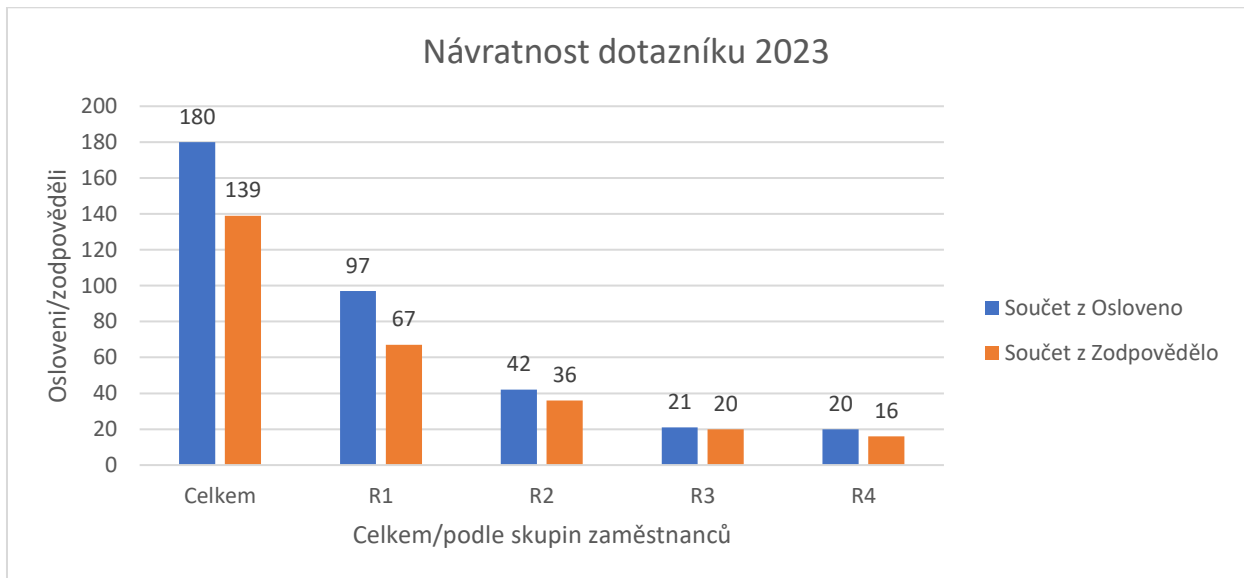
Upozorňujeme, že splnění dotazníku nebylo podmíněno zodpovězením všech otázek.

Z důvodu relevance obsahu pro skupinu R1 byly na základě práce v rámci focus groups vytvořeny dvě sady otázek, kdy některé otázky byly pro skupinu R1 modifikovány ve znění/terminologii, některé byly úplně vypuštěny.

V online dotazníkovém šetření v IS MU tedy byla založena verze pro skupinu R1 a společná verze pro skupiny R2-R4. Toto rozdělení je patrné v případě vybraných otázek u jejich popisu, kdy jsou grafy popisovány dvěma čísly otázek, na zobrazené datové výstupy vliv nemá.

Dotazník byl dostupný v českém i anglickém jazyce. V průběhu realizace dotazníkového šetření byli personalizovaným emailem upozorněni respondenti, kteří nevyplnili dotazník. Tento postup byl často vnímám jako devalvující deklarovanou anonymitu dotazníkového šetření.

Konečná návratnost vyplněných dotazníků činí 77.22 %.

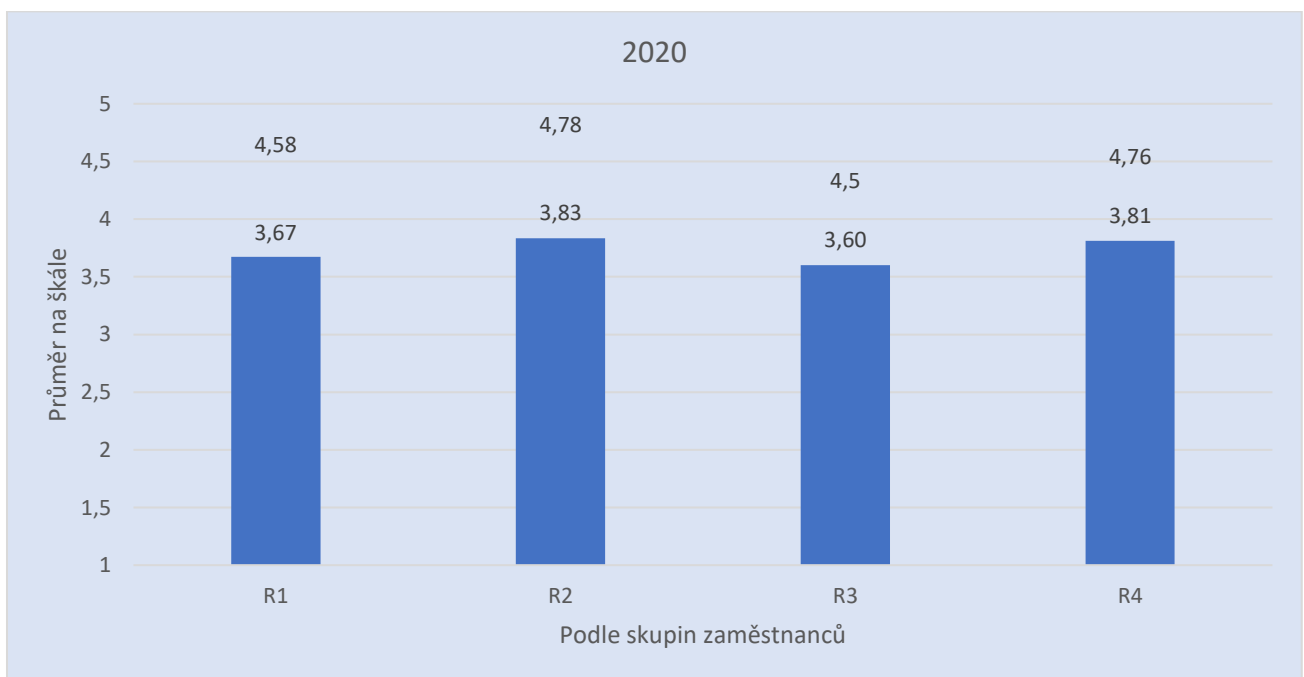
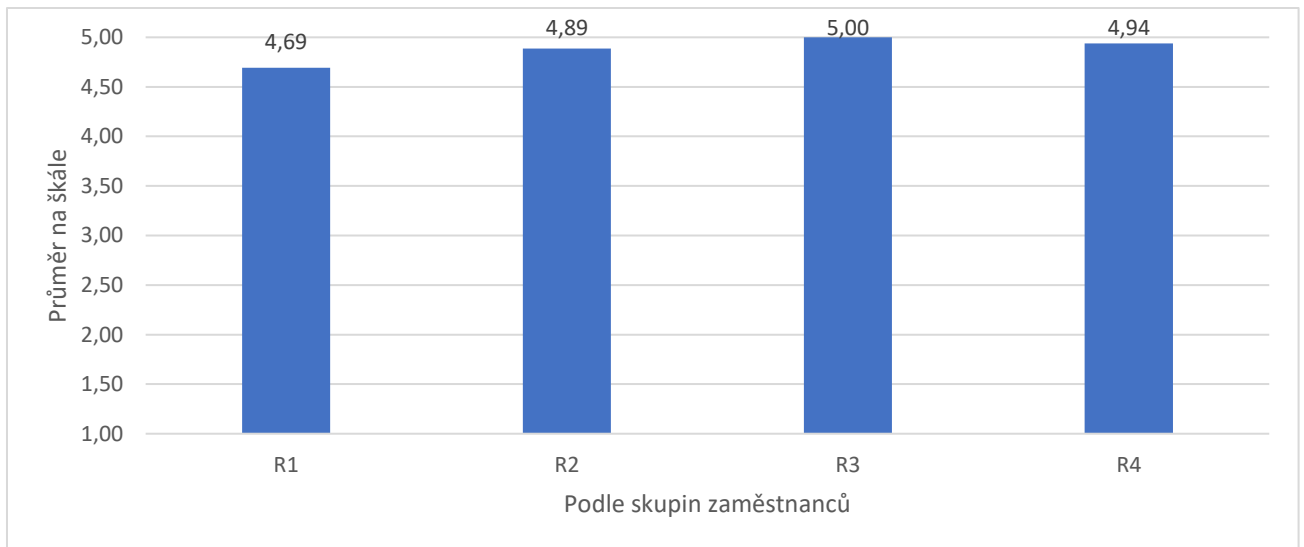


## Výstupy z dotazníku v datech

### Tematická oblast: Má výzkumná práce

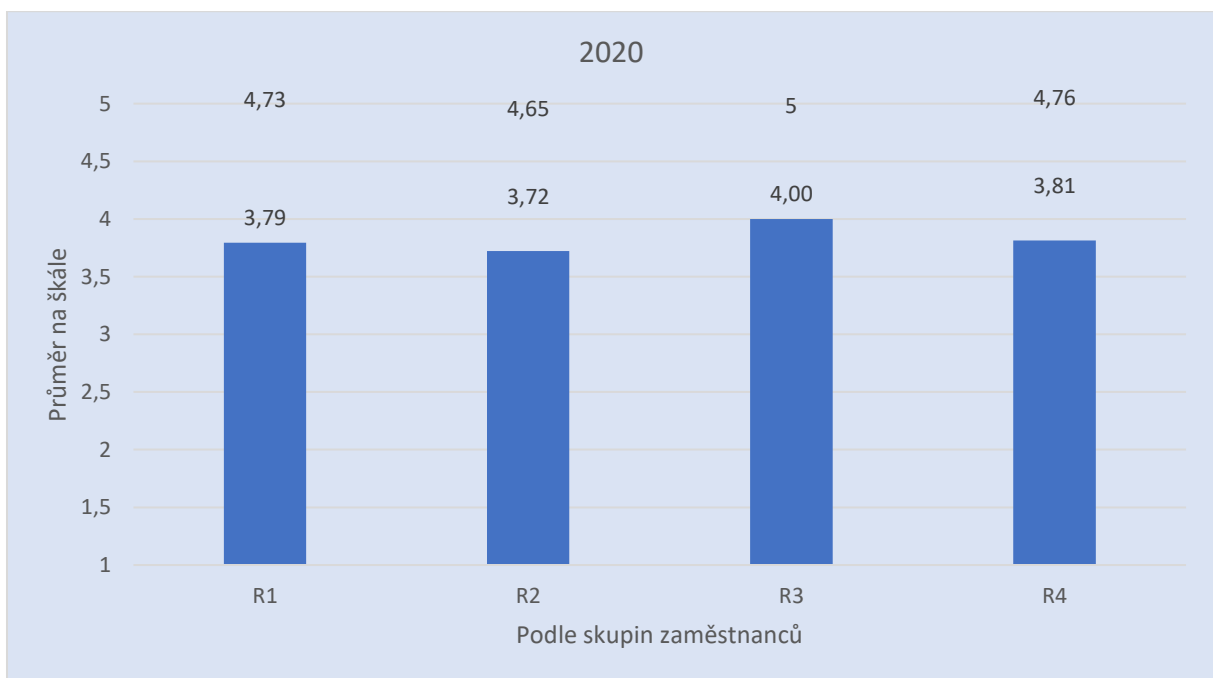
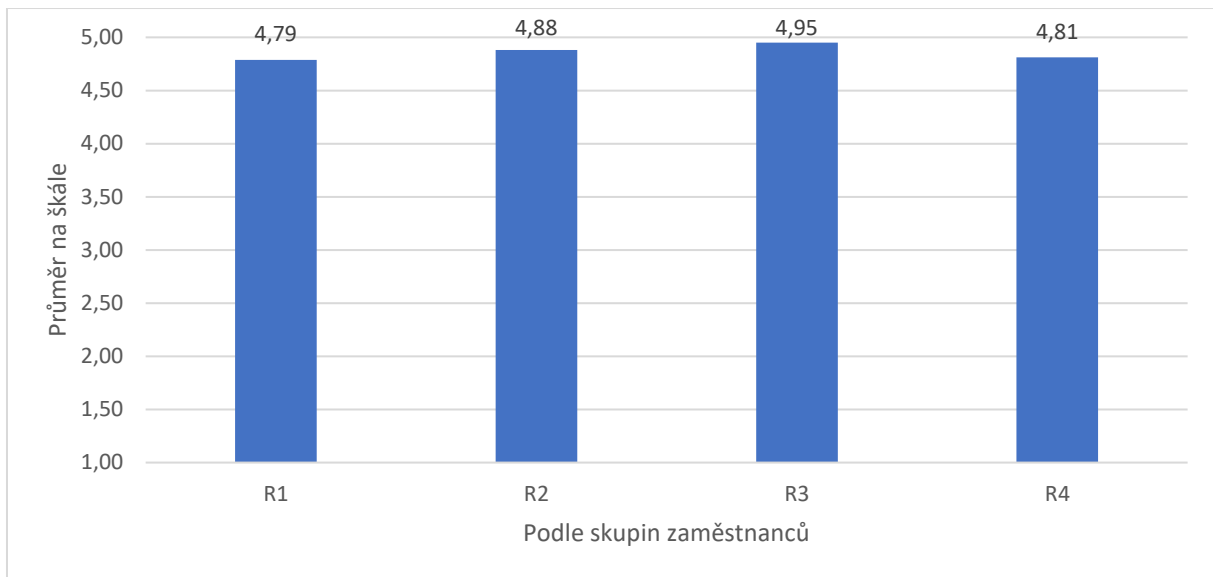
K oblasti Výzkumná práce se objevily doplňující komentáře, které se týkaly především toho, že nejsou známy mechanismy, jak např. informovat širší akademickou obec o svém výzkumu. Především pro skupinu R1 se zdá (oproti ostatním skupinám) obtížnější orientovat se ve výzkumném prostředí skupin či jednotlivců a cítí omezenější možnost někoho najít pro spolupráci.

### Otázka: Výzkumné metody mohou zvolit podle svého uvážení.



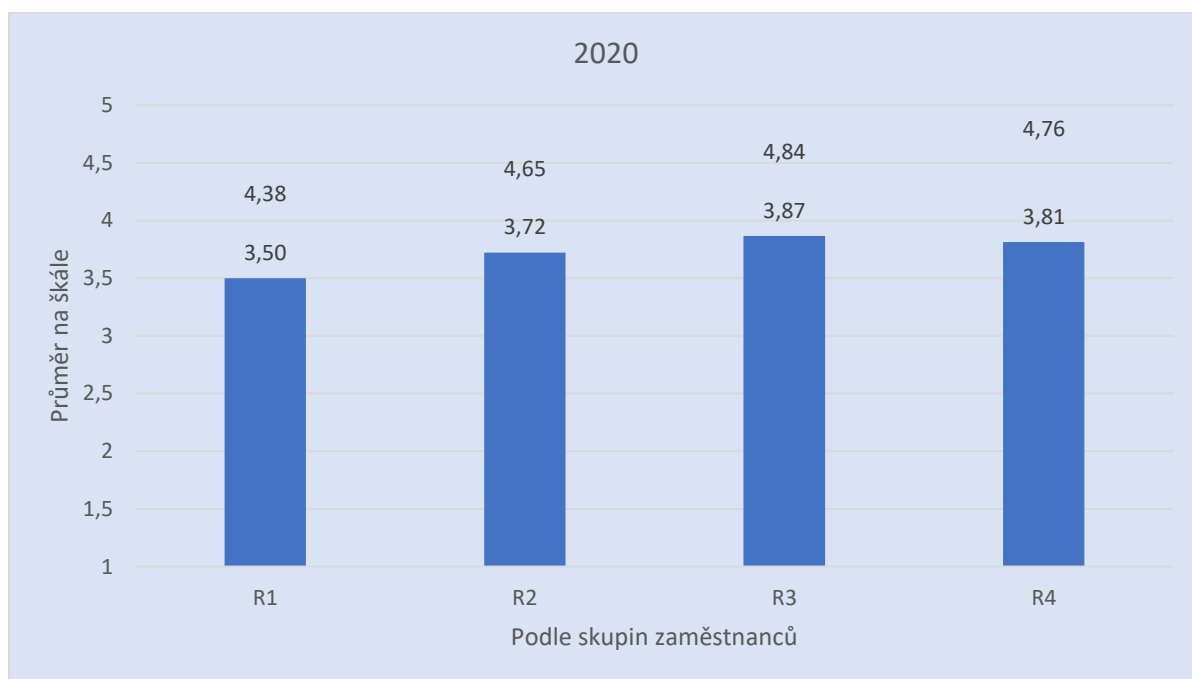
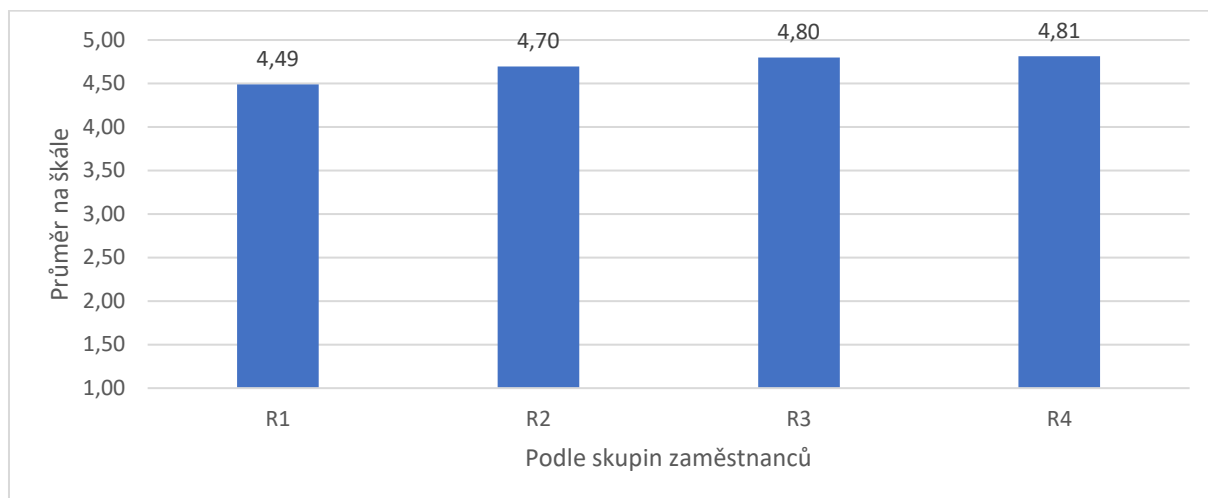
Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu na škálu 1-5, obdobně u ostatních grafů z r. 2020.

**Otázka: Mohu se svobodně vyjadřovat k tématu, průběhu i výsledkům výzkumu.**



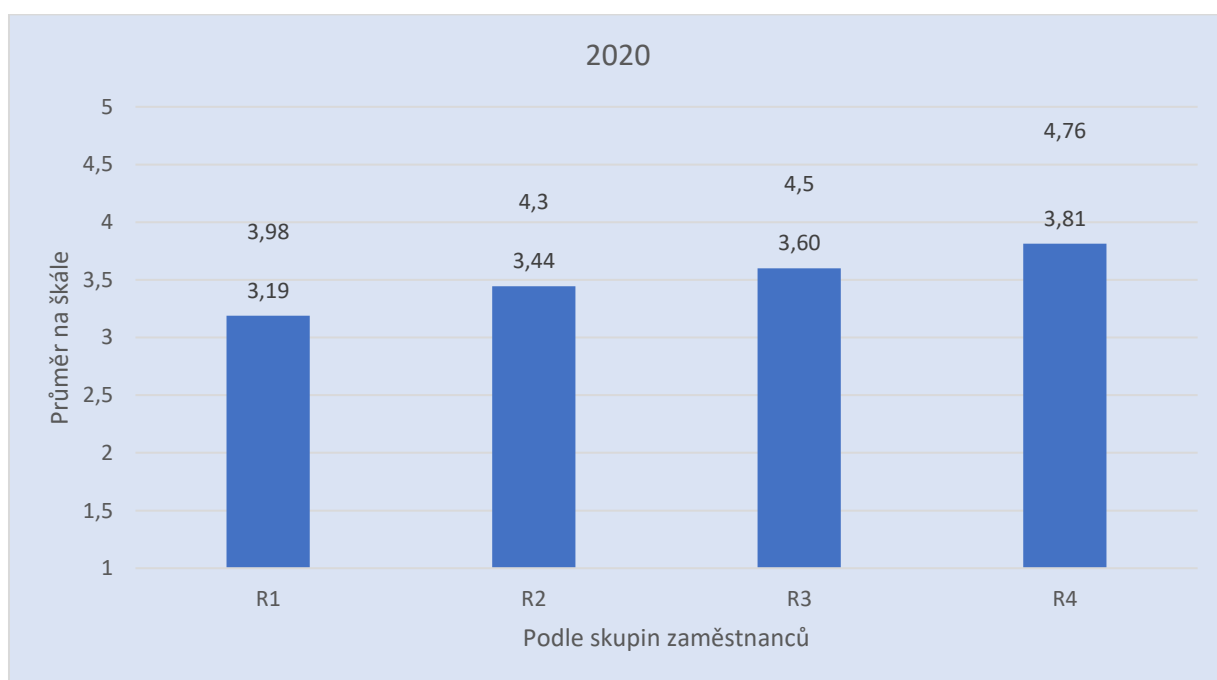
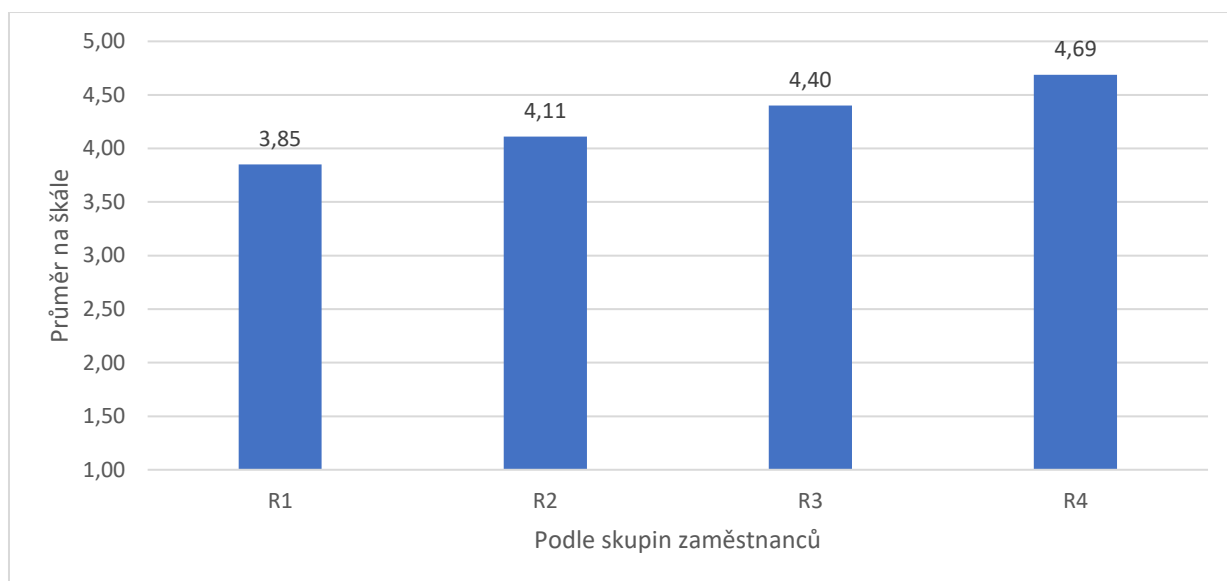
*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

**Otázka: Mám dostatečné možnosti prezentovat svůj výzkum v rámci odborných konferencí mimo MU.**



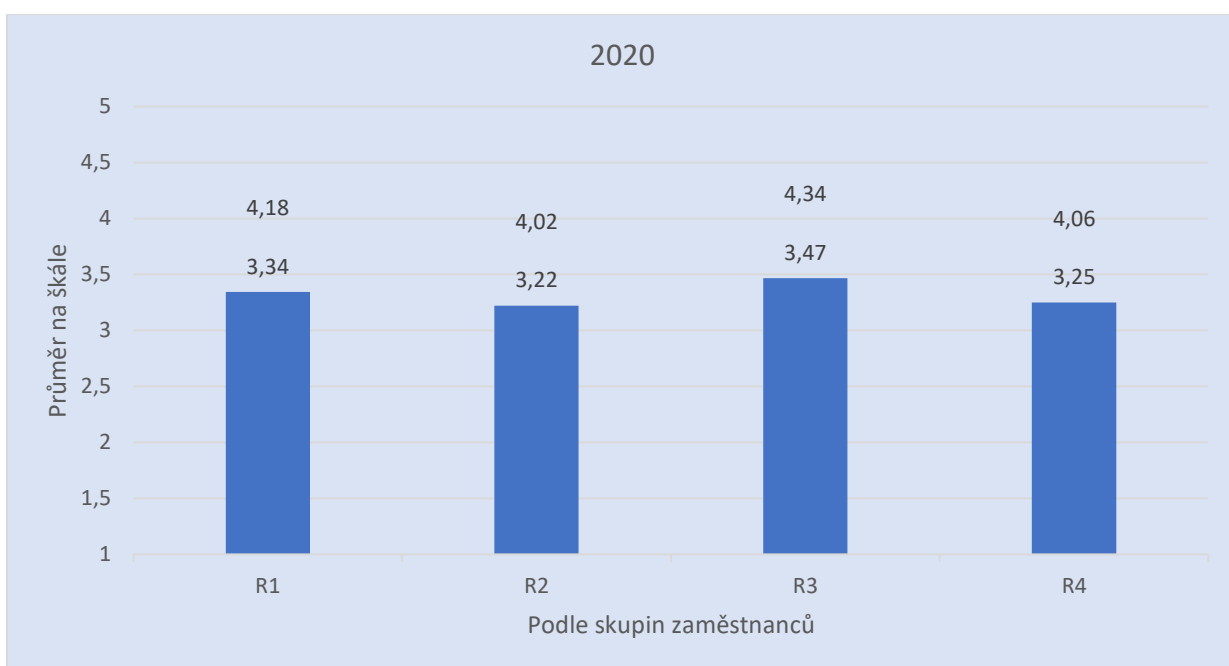
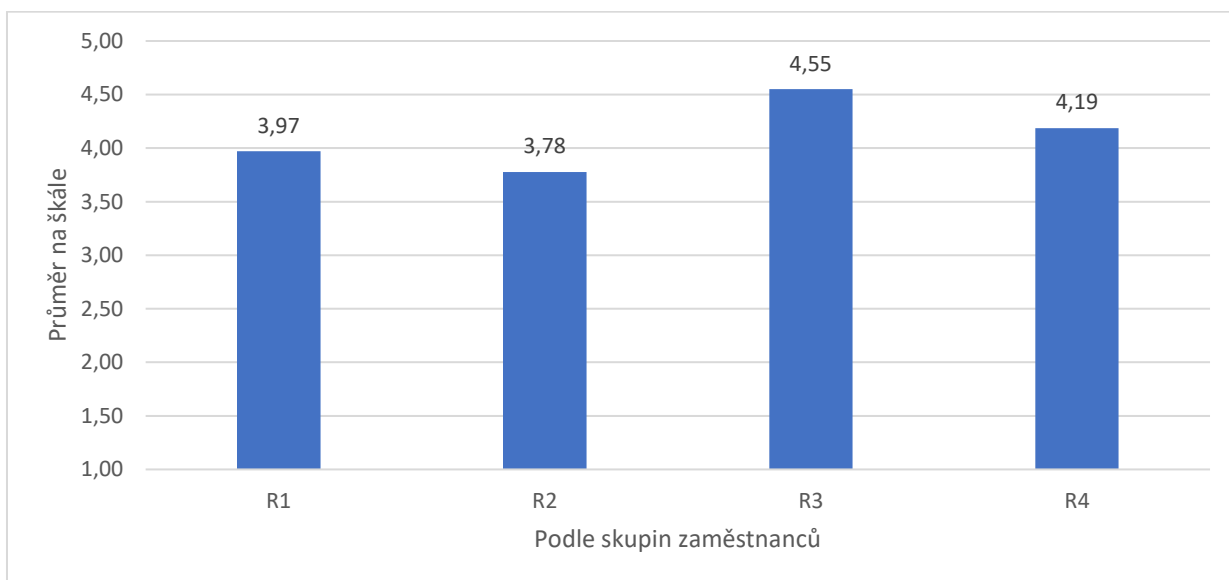
*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

**Otázka: Mám dostatečné možnosti prezentovat svůj výzkum na fakultní úrovni.**



*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

**Otázka: Mnou vedený/prováděný výzkum je společensky prospěšný a není mi známo, že byl již proveden někde jinde.**



*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

Vybrané slovní komentáře k oblasti:

(R4): Bohužel na fakultě chybí zájem o výzkum jiných skupin, na kolokvia (jediný způsob prezentace ostatním) chodí velmi málo lidí.

### Tematická oblast: Prostředí a kultura

Zde bylo více komentářů než v dotazníkovém šetření z roku 2020, zejména ze strany zahraničních studentů/pracovníků R1, které se týkaly nerovnosti v administrativní zátěži, nerovnému přístupu k zaměstnancům a slabých fakultních nástrojů v oblasti diskriminace a neetického chování.

Neetické chování	Ano	Ne	Úmyslné kopírování cizí práce a její vydávání za vlastní	Absence nebo nedodržování zásad publikační činnosti	Vymýšlení dat	Jiné	Publikování v predátorských časopisech
R1	5	60	1	2	3		
R2	2	34	2	2			
R3	4	16		2		2	
R4	4	12	1			1	2

Diskriminace	Ano	Ne	Zdravotní postižení	Zařazení na pracoviště	Jiné	Výběrové řízení	Mzdové ohodnocení	Kariérní růst
R1	5	61				1	1	1
R2	2	34	1	1	1			
R3	1	18						1
R4	1	15			1			

Vybrané slovní komentáře k oblasti:

(R1): From here, it looks like the faculty has no strong control mechanism for unethical behaviour and discrimination. There is only a ruling body and their decisions are not open to questioning. The professors with stronger connections are in the decision mechanisms, not the ones with better ideas.

I like to think that I could find the right means to handle such a situation. Fortunately, it hasn't happened yet.

There are many things that are difficult to judge due to language barrier.

Nerovnost v podpoře práce na administrativní úrovni, v rozdělení nehodnocené zátěže mezi zaměstnanci, v nominaci do orgánů mimo MU, mobbing je dlouhodobou součástí fakultní kultury. Zaměstnanec, který vyrostl v rámci fakulty a není přímo navázán na někoho z interního kruhu vedení nemá šanci na jakoukoliv podporu, bez ohledu na výsledky, které vykazuje. Naopak tyto výsledky jsou vnímány negativně jako něco co narušuje zavedený řád věcí.

### Tematická oblast: Vnitřní systém hodnocení

Téma vnitřního systému hodnocení byla na doplňující komentáře bohatá. Komentáře lze považovat z velké části za konstruktivní a panovala na nich shoda přes všechny kategorie pracovníků.

Nejčastěji se dotýkaly nastavených hodnoticích kritérií:

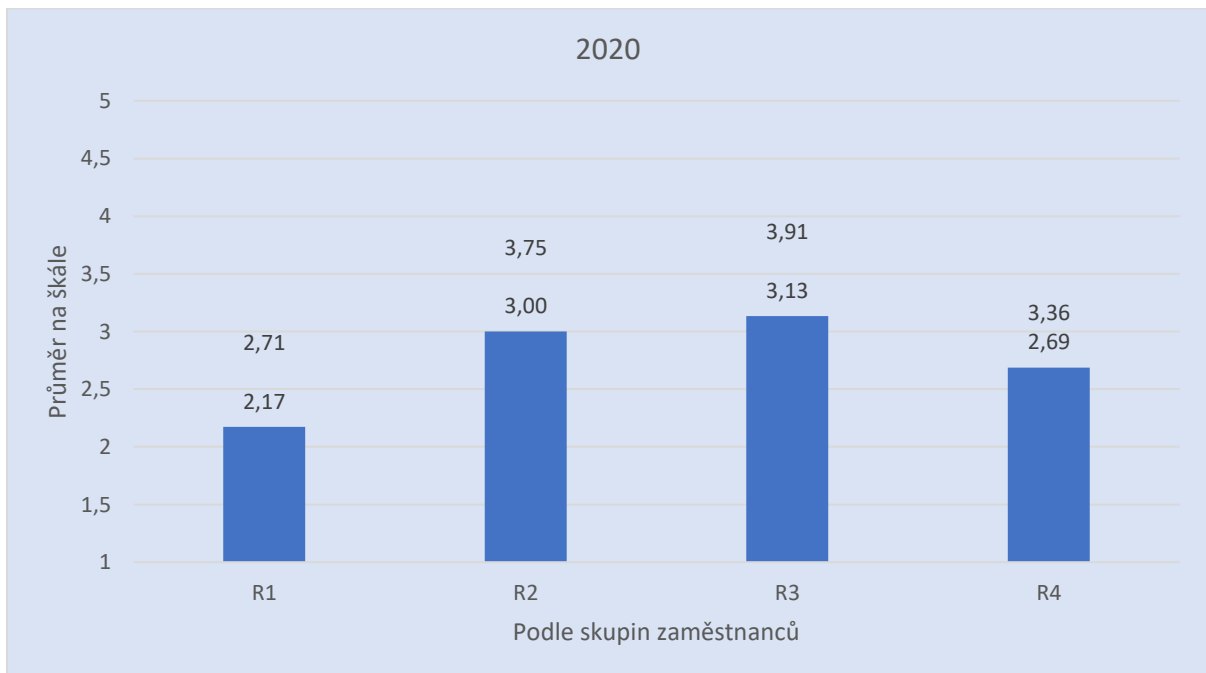
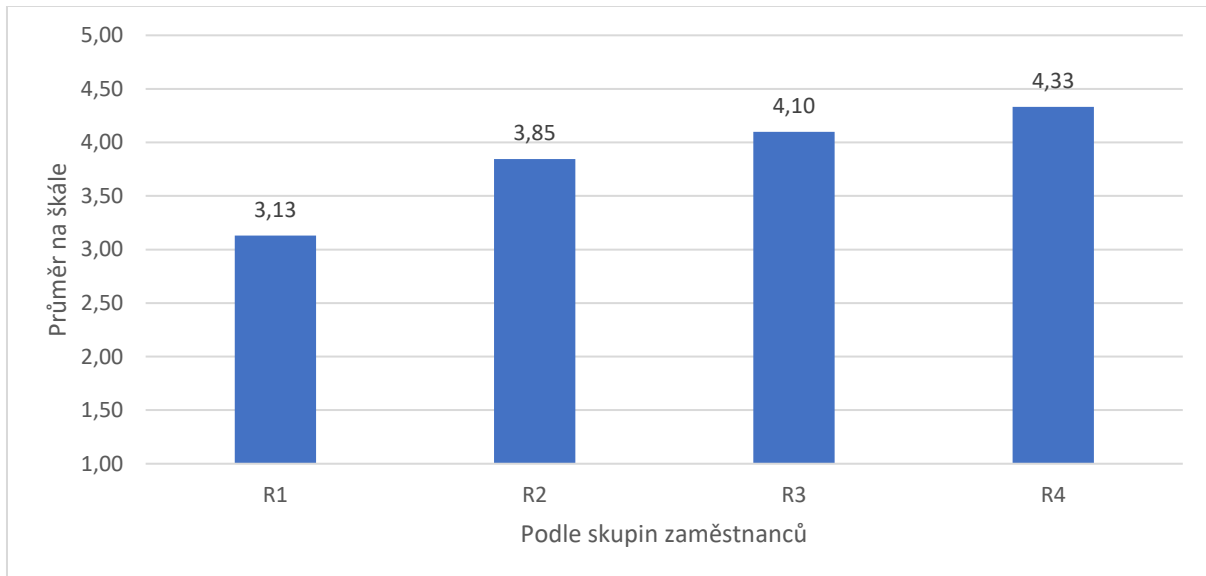
- příliš orientovaná na čísla (publikační výstupy, vědecký výkon),



- podceněné hodnocení výuky,
- peer review se jeví jako nevýznamná složka hodnocení, s cílem „dokreslit“ v prospěch či nepospěch ostatní kategorie.

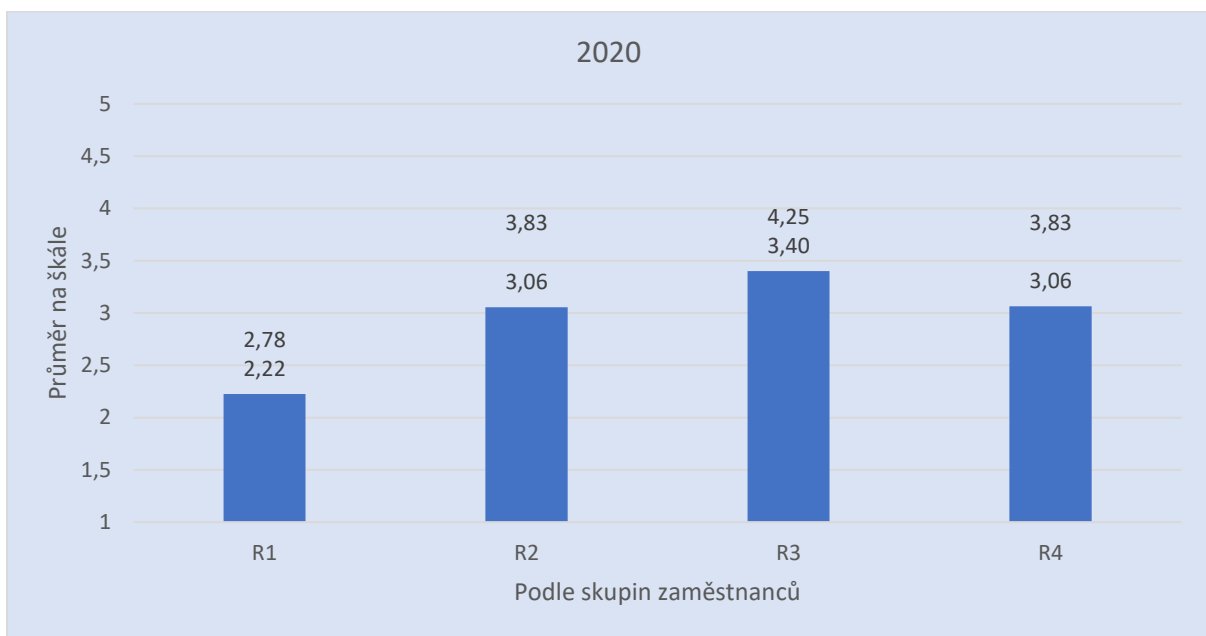
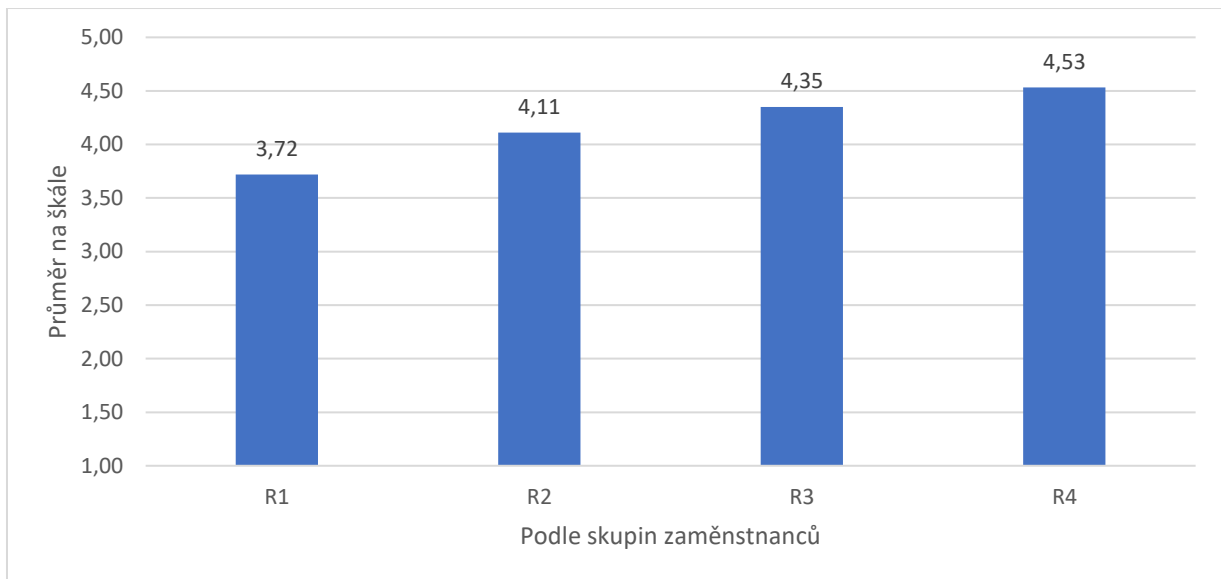
Hodnocení podle některých názorů určuje primárně finanční ohodnocení bez širšího dopadu např. na kariérní růst. Objevil se také požadavek na popsání systému přidělování půlročních odměn.

**Otázka: Vnitřní systém hodnocení přihlíží ke všem aspektům práce.**



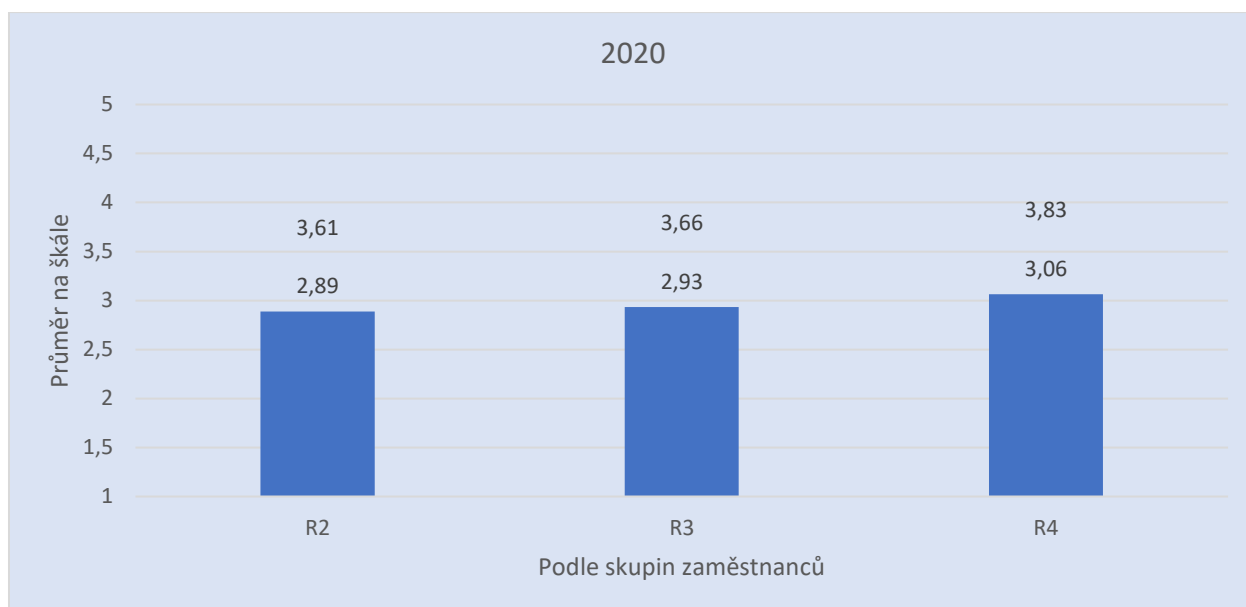
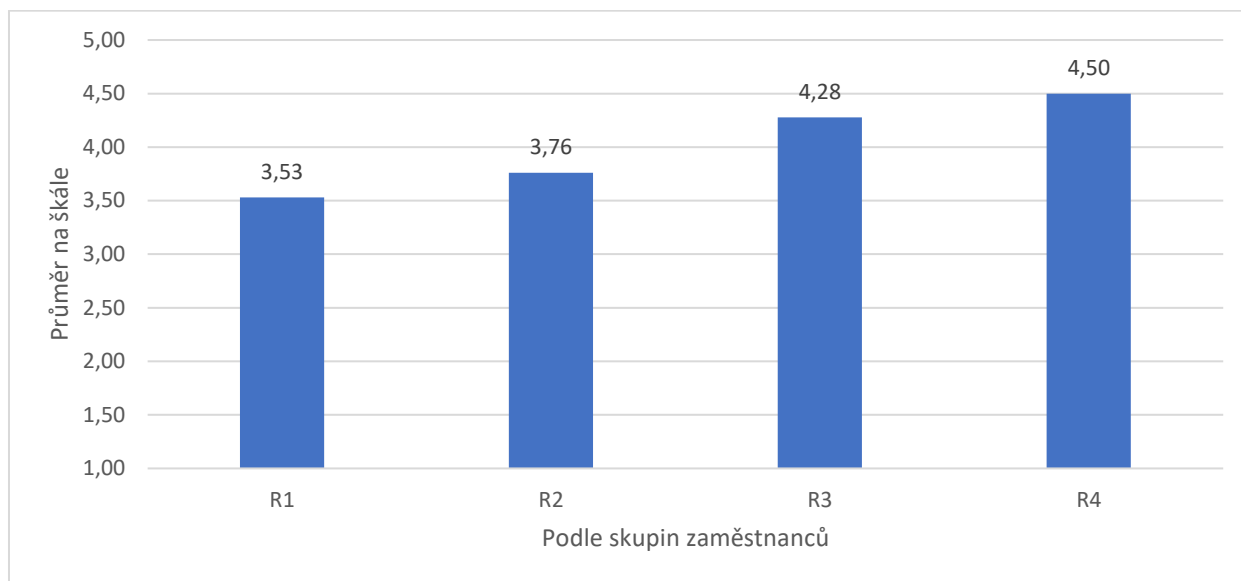
*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

**Otázka: Výsledky hodnocení určují můj další kariérní růst, profesní rozvoj i finanční ohodnocení.**



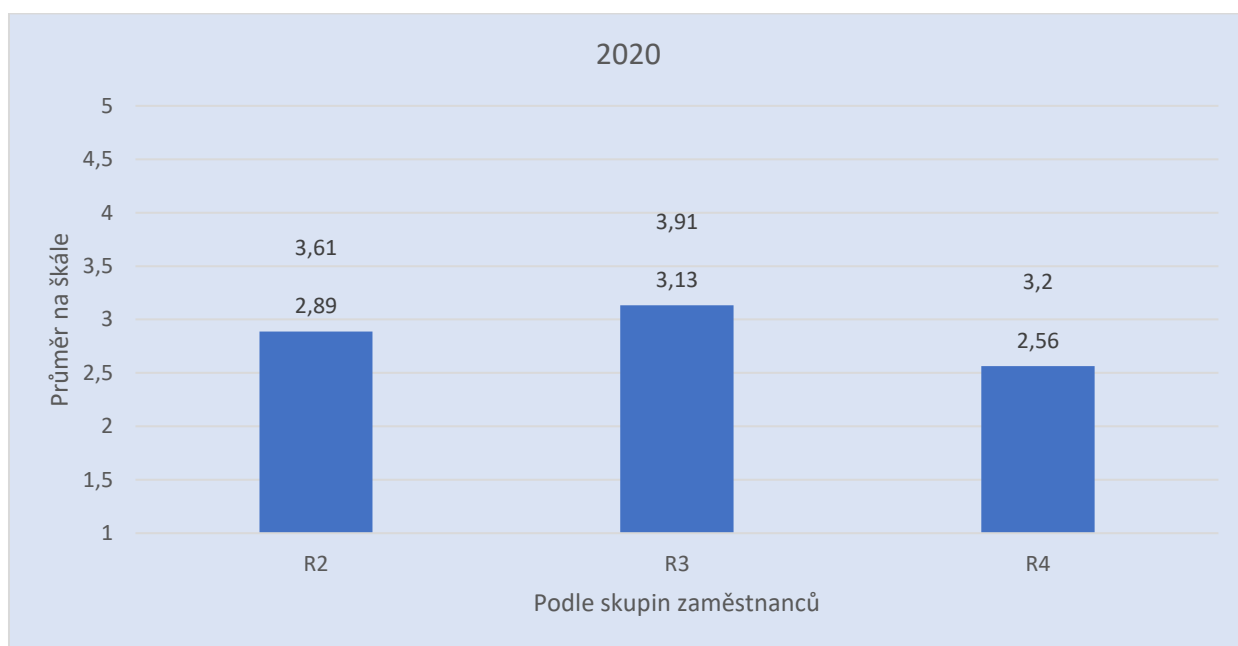
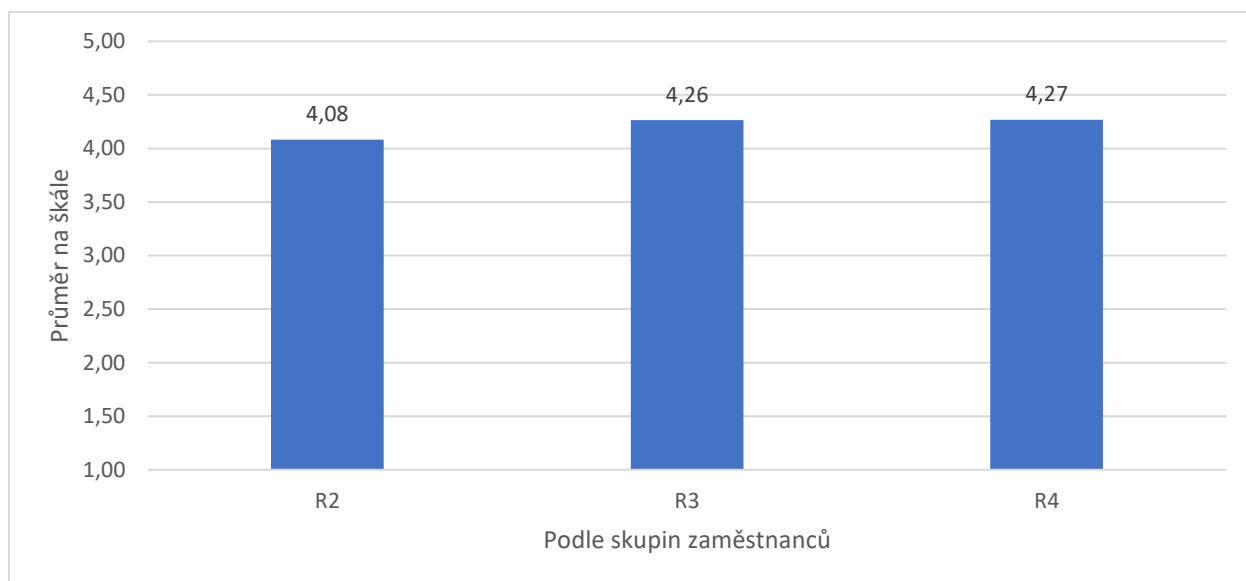
*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

**Otázka: Časová náročnost systému hodnocení odpovídá jeho významu a dopadu na můj kariéerní růst.**



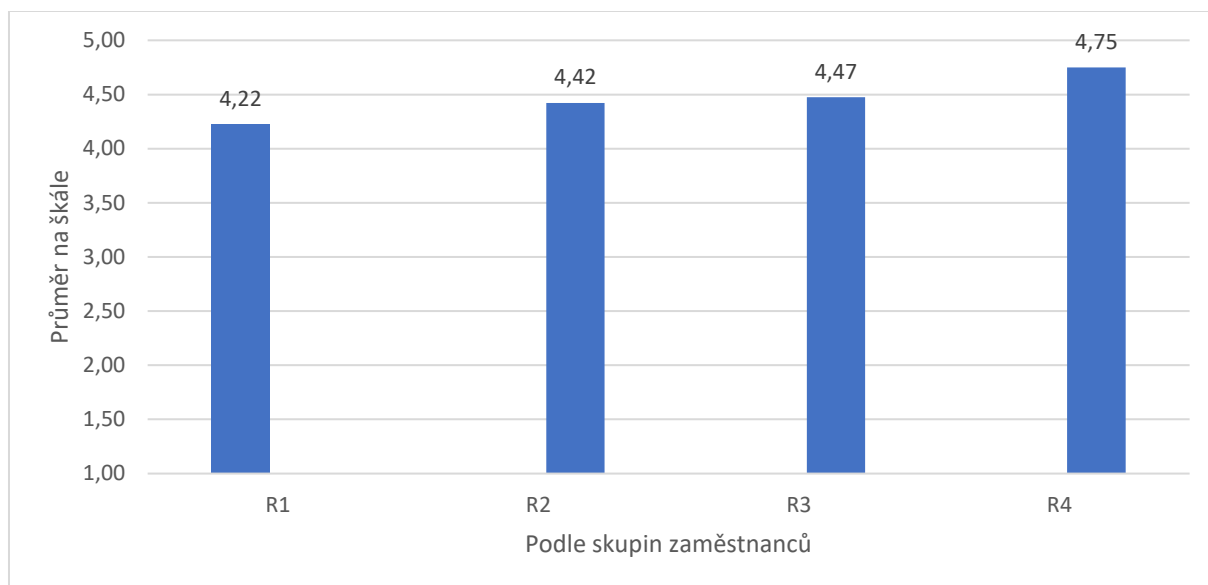
*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

**Otázka: Vnitřní systém hodnocení dokáže zachytit pokles pracovního výkonu.**



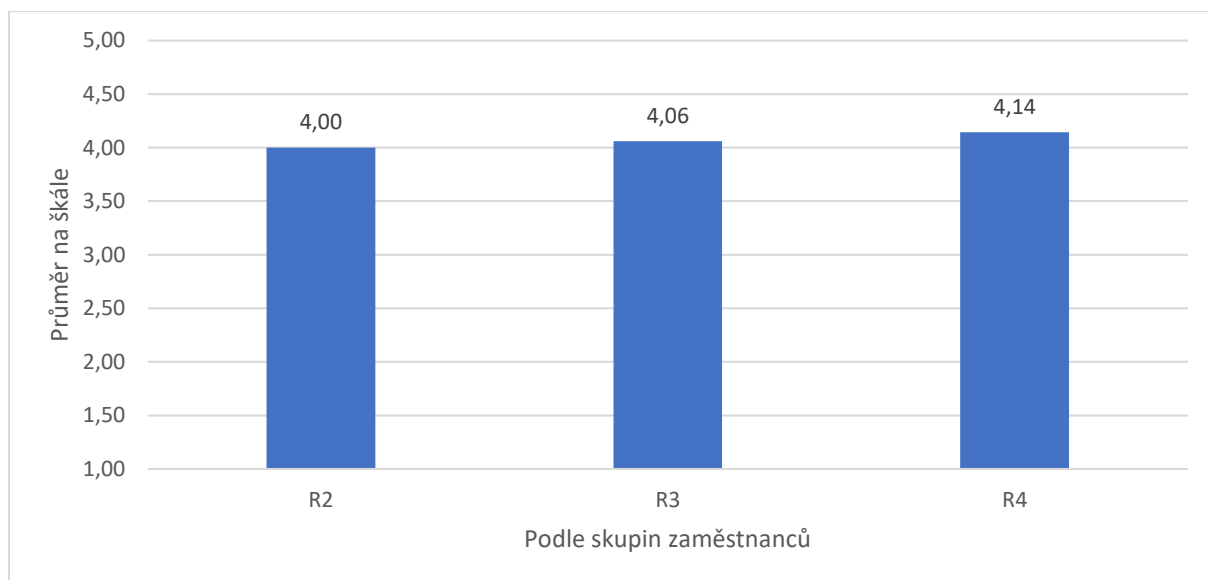
*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

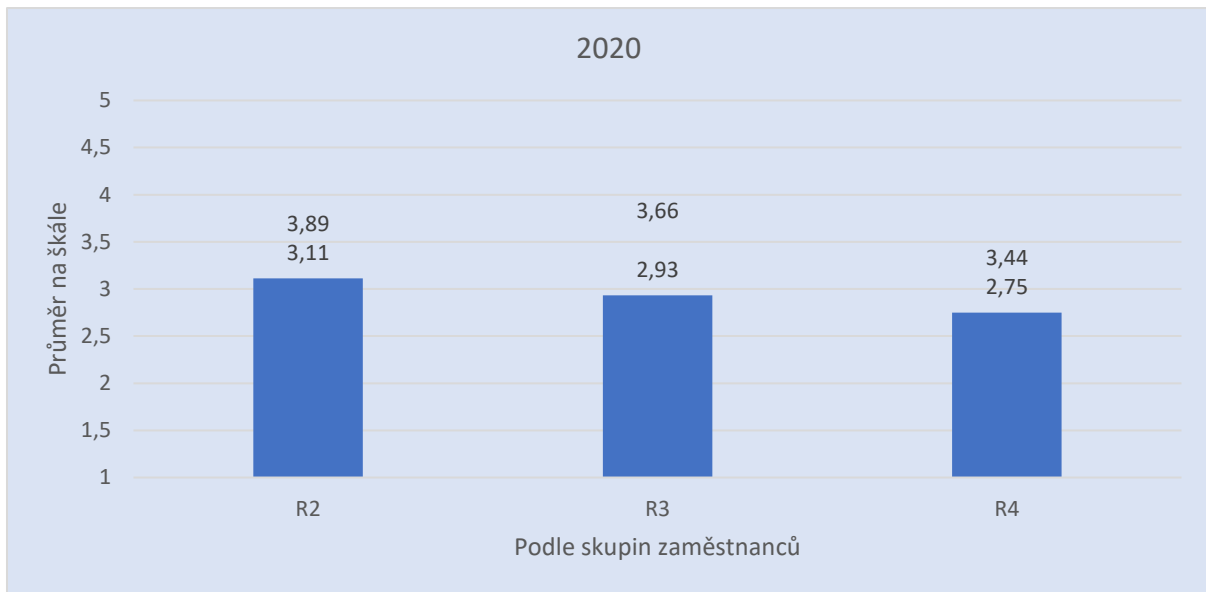
**Otázka: Vnitřní systém hodnocení na FI vnímám jako nediskriminační.**



V roce 2020 nebyla otázka zařazena.

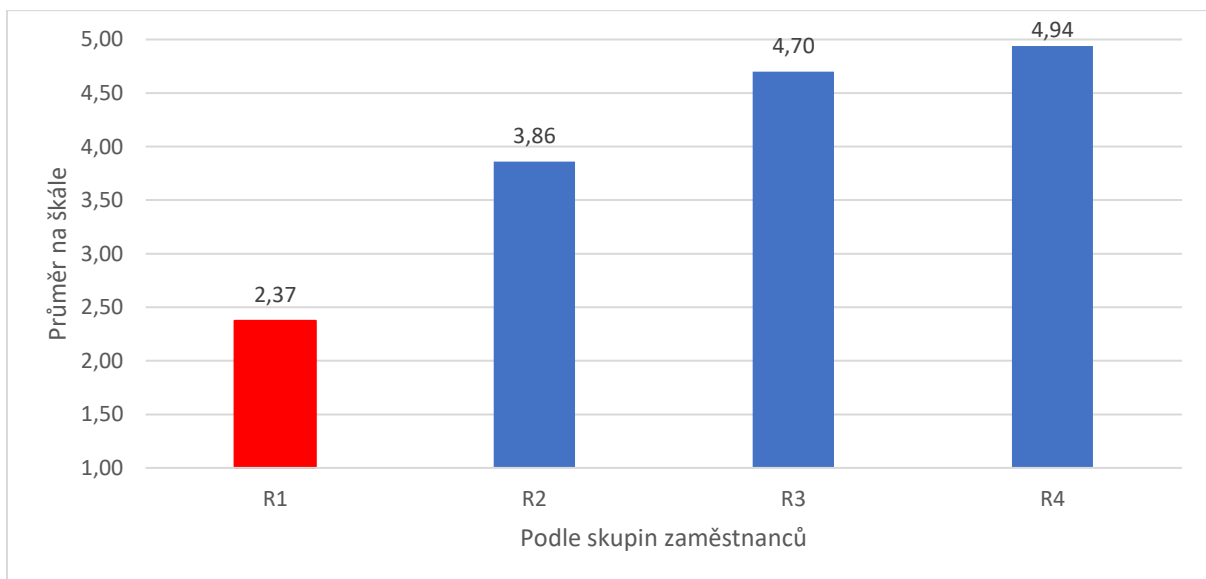
**Otázka: Pracovní postup na fakultě je podmíněn dosaženými výsledky a získanou kvalifikací.**



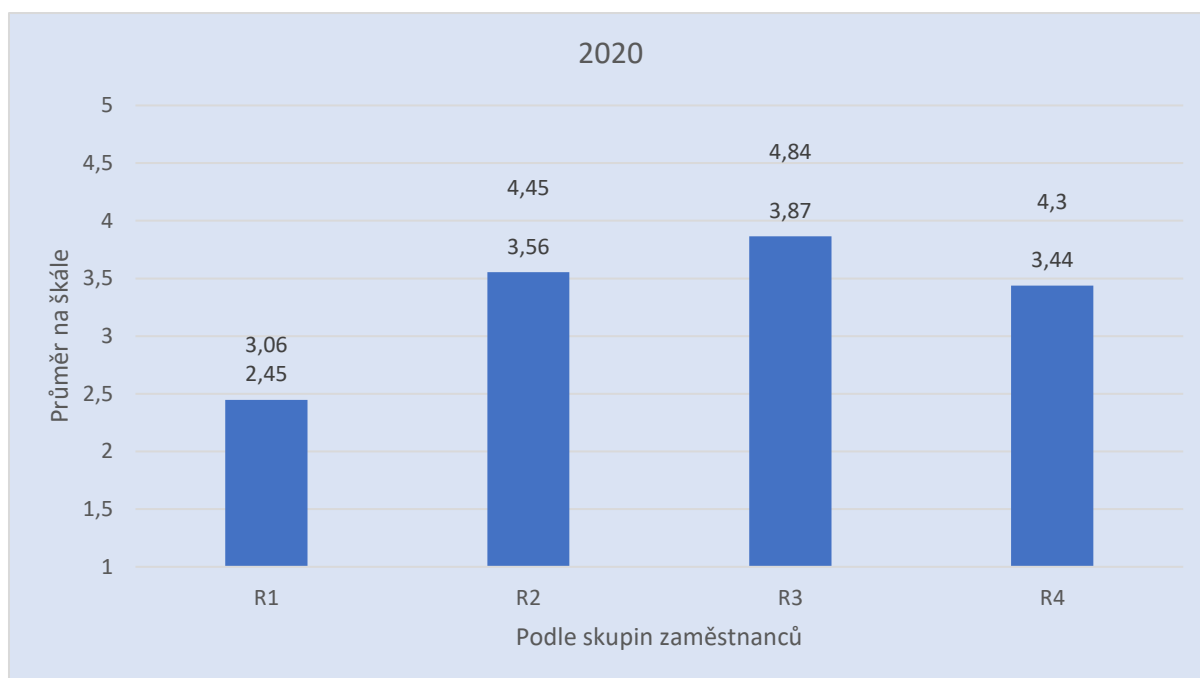


*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

**Otázka: O výsledku hodnocení mám možnost se svým nadřízeným diskutovat.**



*Nejnižší hodnocení skupiny R1 z otázek průzkumu.*



*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

#### Vybrané slovní komentáře k oblasti

(R1): Myslím si, že hodnocení výskumu doktorandů je netransparentní, což snižuje jeho motivační aspekt: motivační stipendia o kterých studenti nevědí na nich nemohou mít motivační efekt, jedná se tedy více o "prekvapení" než o zřejmé ocenění výsledků. Až když je to ve všeobecném povědomí a tato připomínka odznela až v seba-evaluaci fakulty, vedení to z mého pohledu nereflektovalo, což vyvolává otázku o jeho manažerské schopnosti s tím něco spravit.

(R1): Výuková pozice - tu práci dělám proto, že mě baví, ne proto že by byla nějak zázračně placená. Nejsem si upřímně ani vědom, že by měl systém hodnocení nějaký výrazný platový dopad.

(R2): Evaluace je zbytečně formalistická a tabulková, komunikace výsledků evaluace je pak neosobní bez hlubšího zájmu o aktuální výsledky a profesní růst.

(R2): Hlavním problémem není hodnotící systém, ale právě snaha uplatňovat kroky vůči zaměstnancům mimo fungování hodnotícího systému, a to prostřednictvím mobbingu, každodenního znepříjemňování práce, zvyšování administrativní zátěže vybraných zaměstnanců, a podobně.

(R2): Srozumitelnost hodnocení: není vždy úplně jasné, jak se započítávají hodiny za blokové předměty, semináře, sdílenou výuku atd. Přijde mi, že toto není specifikováno a vedoucí kateder v tomto mají do značné míry volnou ruku. Ne že bych si chtěl stěžovat, že mně bylo hodnocení spíše vstřícné (zejména s ohledem na mou stížnost ohledně přetěžování OA, viz níže), ale srozumitelnost hodnocení tím ovlivněna je. 11) Přihlížení k aspektům práce: nesouhlas, zejména u hodnocení výuky se v oficiálním hodnocení přihlíží k čistě odučeným hodinám. V pokynů k hodnocení není nijak zohledněna náročnost přípravy, příprava a opravování domácích úkolů a písemek, atd. Nevím, zda k tomuto nějak přihlíží vedoucí kateder (já to ve svých hodnotících zprávách zmiňuji), ale čistě z pokynů k hodnocení mi přijde, že se k tomuto nepřihlíží.

(R3): Formulář pro evaluaci vyžaduje hodně detailů, které (alespoň v mém případě) myslím nemají moc vliv na celkové vyznění. Evaluační kritéria mají obrovské zpoždění. Fungování vnitřního systému hodnocení silně závisí na roli vedoucího/nadřízeného. Pod správným vedením dává systém smysl.  
(R3): Stejně tak to ale může být při pasivním přístupu vedoucího zcela nefunkční systém. Není to tedy o nastavení systému a výčtu položek, které tam jsou - to zahrnuje jen cca 20-30% informací. Dominantní část hodnocení je dle mého o diskuzi s nadřízeným.

(R3): Every evaluation system based on numbers and metrics is flawed and unsuitable for a proper evaluation.

(R3): Vzhledem k tomu, že souhrnné zprávy z vnitřního hodnocení se nezveřejňují, možná ani nevznikají, pak nelze diskriminaci, pracovní postup atp. posoudit.

(R4): nejsem si jist, zda jsou kriteria hodnoceni uplatnovana na vsehch katedrach stejne

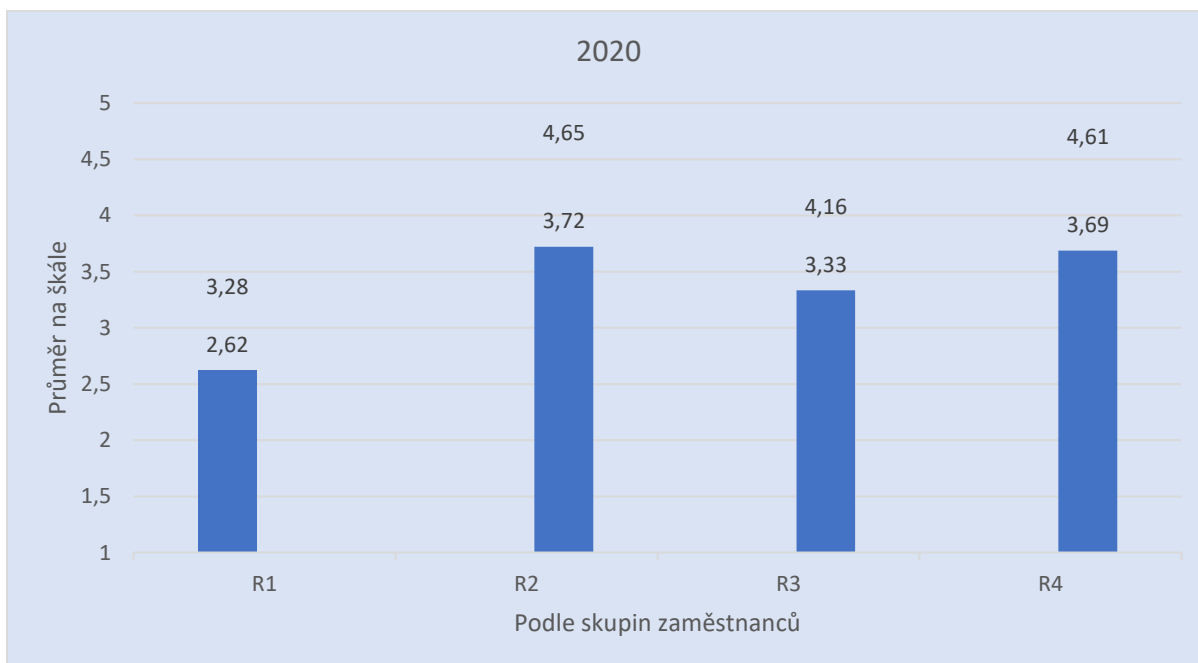
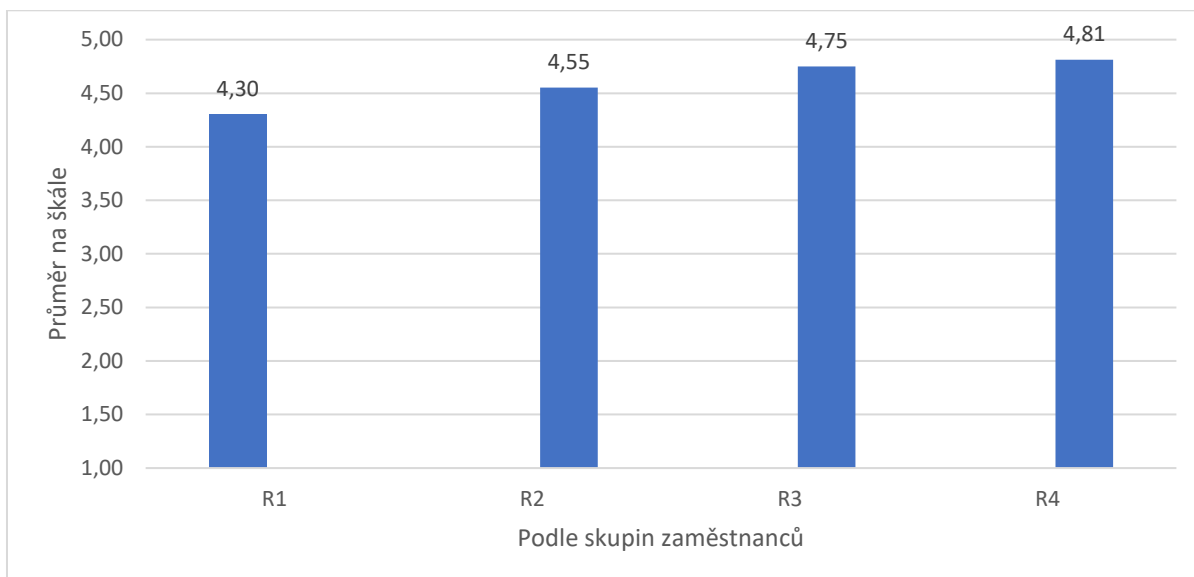
(R4): Pociťuji nižší ohodnocení kvality aplikačních výstupů při hodnocení výsledků práce. Je tak nastaven systém kritérií hodnocení kvality konferencí a časopisů, což se promítá i do habilitačních a jmenovacích řízení.



### Tematická oblast: Nábor, výběr zaměstnanců a obsazování otevřených pozic akademiků

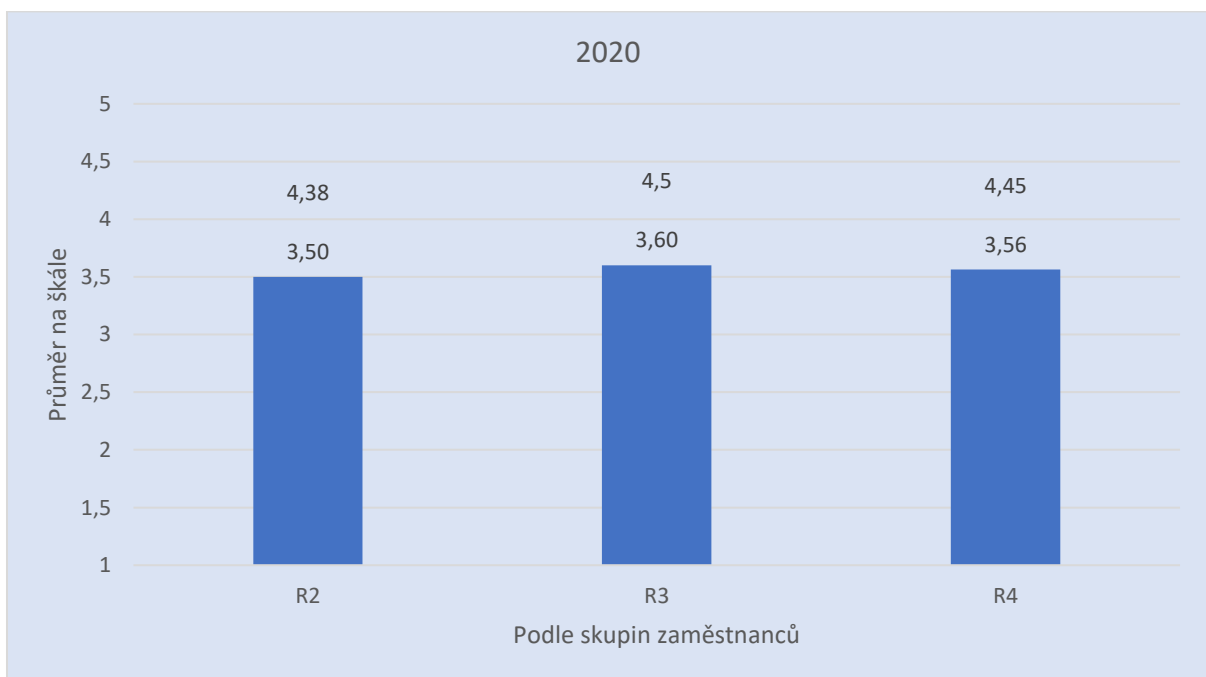
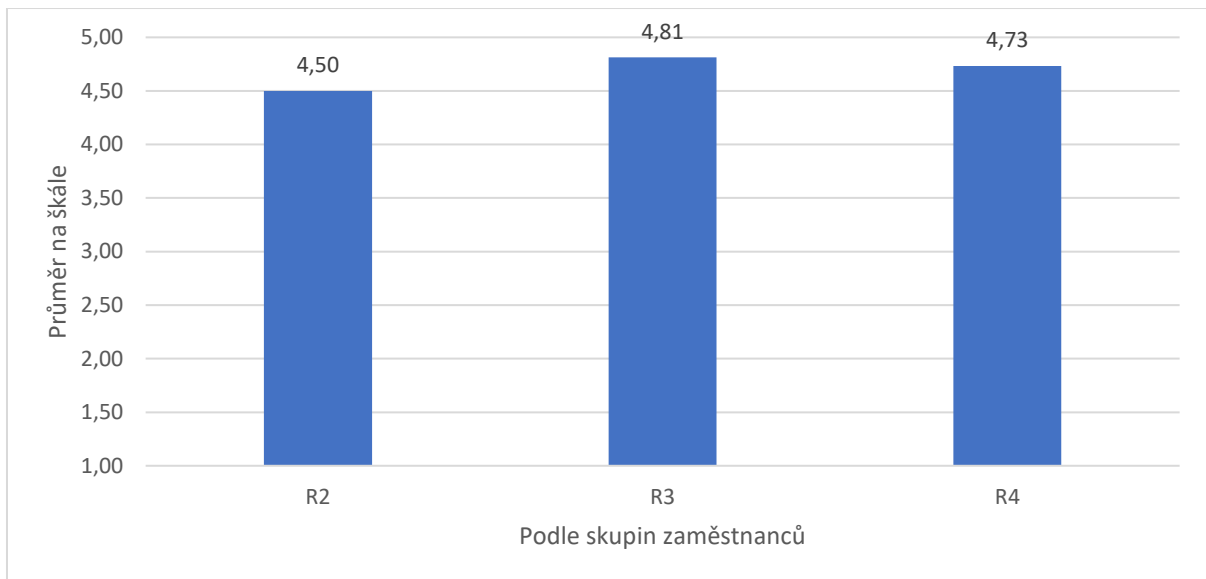
Komentáře z oblasti se týkaly především způsobu komunikace potřeby na vypsání pozice mezi širší fakultní veřejností včetně konkrétnějších informací o potřebě pracovníka a specifikace, co bude dělat a zda se zapojí i do výuky.

**Otázka: Nabídka volných pracovních pozic je zveřejněna v dostatečném předstihu před uzávěrkou.**



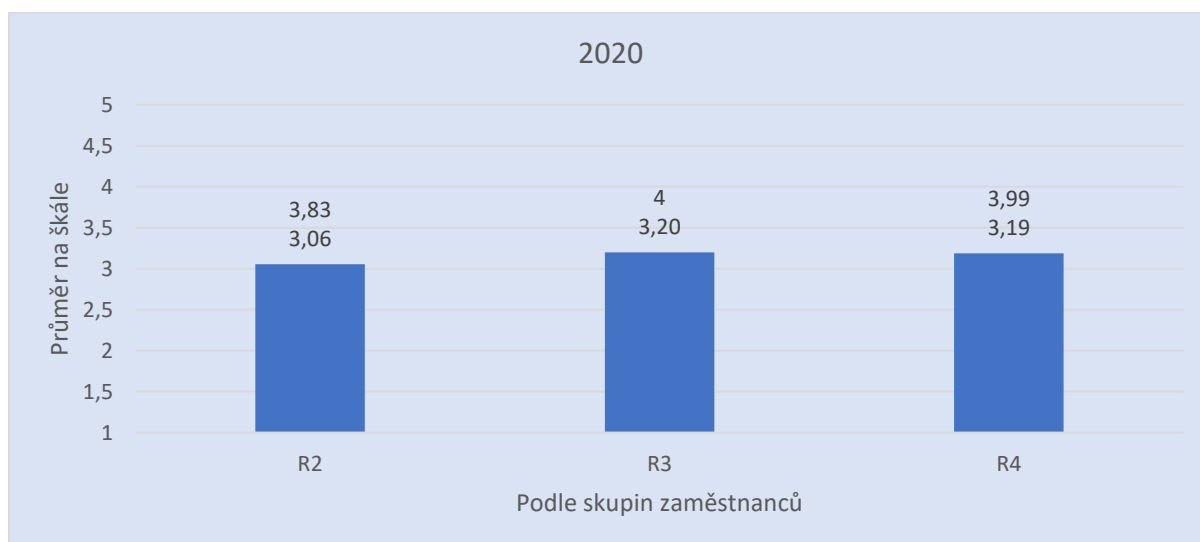
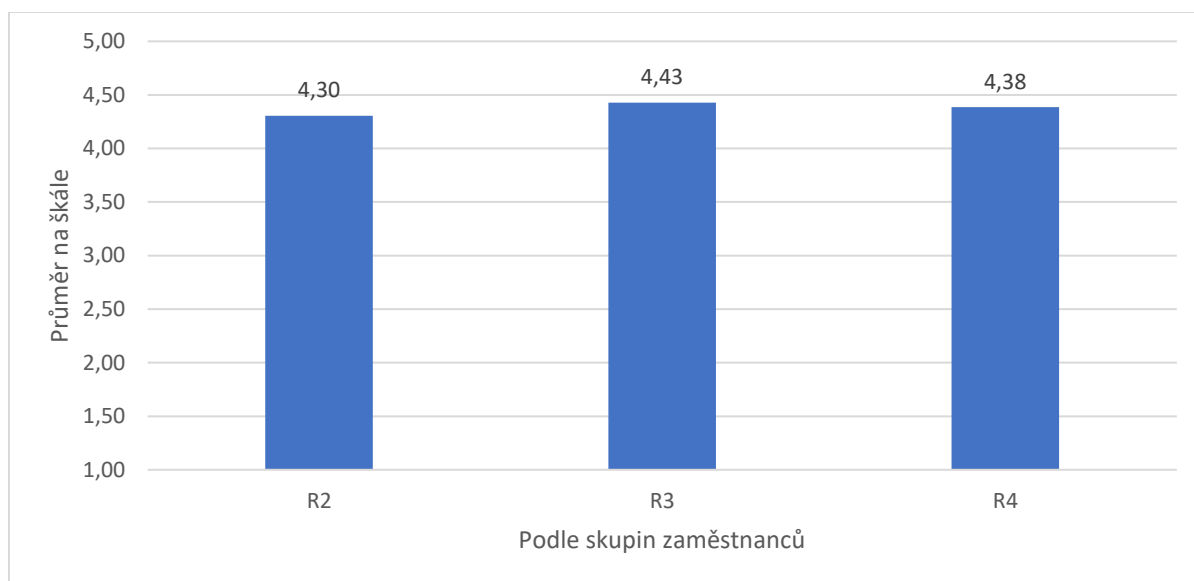
*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

**Otázka: Pracovní místa na fakultě jsou obsazována na základě výsledků výběrových řízení.**



*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

**Otázka: Výběrové komise mají dostatečné znalosti a schopnosti pro výběr kvalitních uchazečů.**



*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

Vybrané slovní komentáře k oblasti:

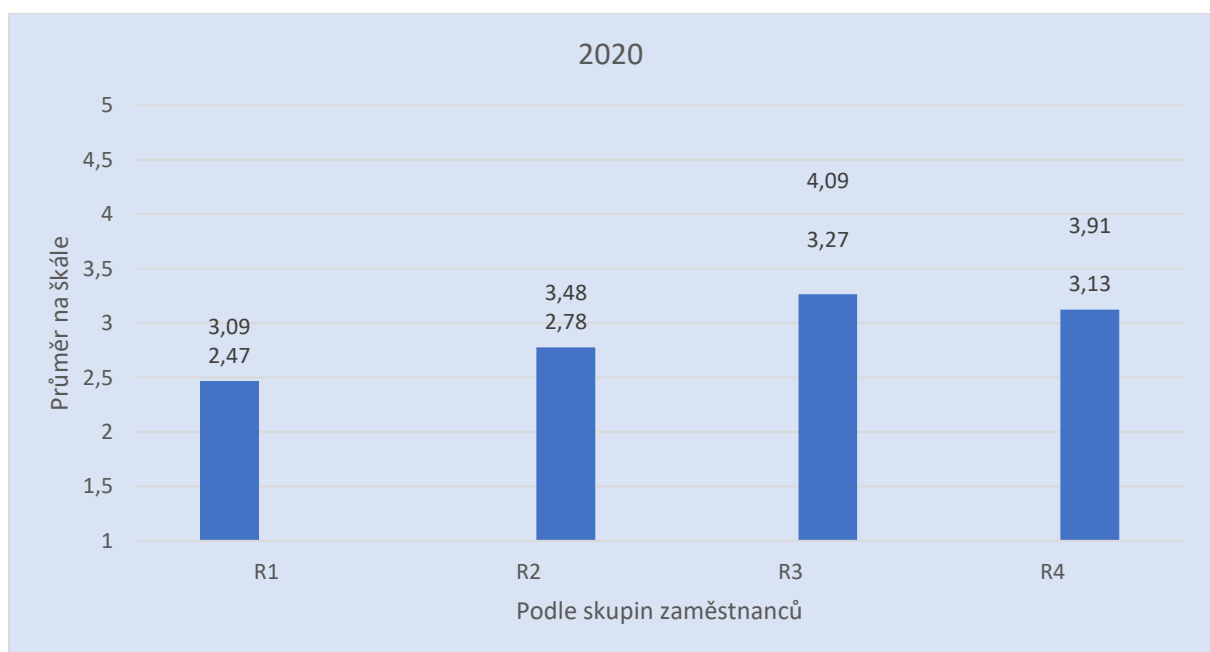
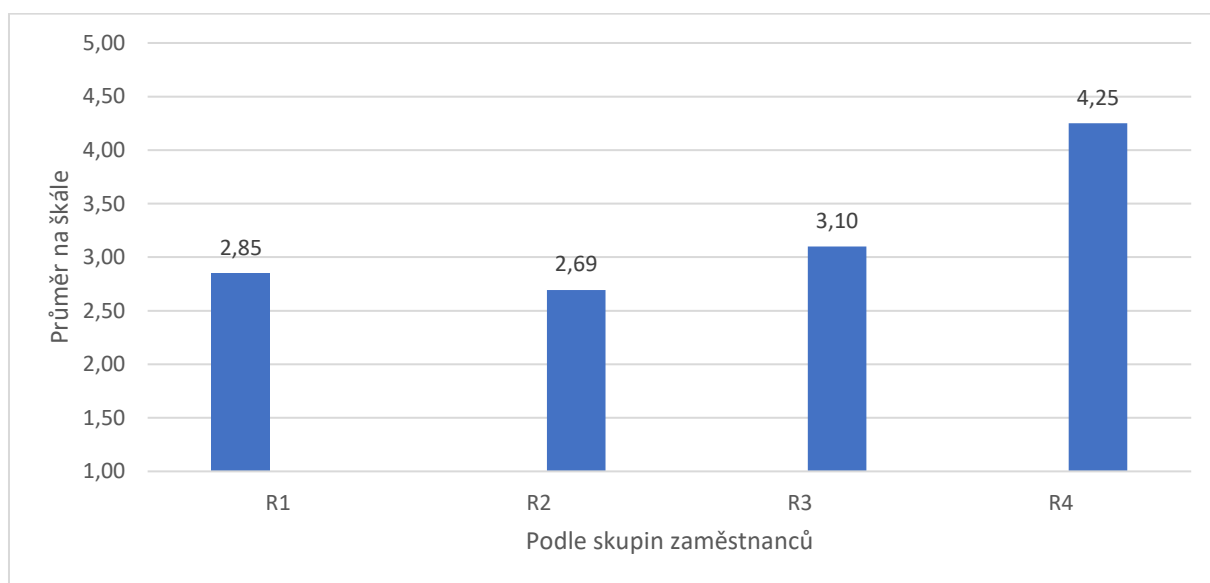
(R2): Kvalita výběrových řízení mi přijde značně fluktuující. Jako příklad bych uvedl nedávno proběhlá řízení na KSÚZD a KTP. (Hodnotím pouze z doslechnutých informací). To první mi přišlo jako poměrně standardní. To druhé - ačkoliv jsem velmi rád, jak skončilo - mi přišlo jako s prominutím fraška. Tvářit se, že dovedu vybrat nejlepší kandidáty na takto kvalifikovanou pozici na základě desetiminutové prezentace a následně desetiminutového pohovoru, je zjevný nesmysl. Jak jsem psal, jsem rád, že řízení dopadlo tak, jak dopadlo, ovšem výběrová komise má též povinnost zachovávat dobrý obraz fakulty vůči vnějšku. Mnozí neúspěšní uchazeči budou nadále pracovat v akademické sféře (v tomto případě se mnozí hlásili z celkem prestižních postdoků), sdílet si s kolegy v zahraničí svoje dojmy, a myslím, že jejich dojem z takového řízení bude značně negativní. Podobně organizovaná VŘ budou poškozovat obraz FI v zahraničí, což se časem může projevit např. v hodnocení podaných mezinárodních projektů či ochotě spolupracovat s našimi lidmi.

(R4): Vnímám výrazné rozdíly v transparentnosti obsazování pracovních míst mezi katedrami.

### Tematická oblast: Pracovní podmínky

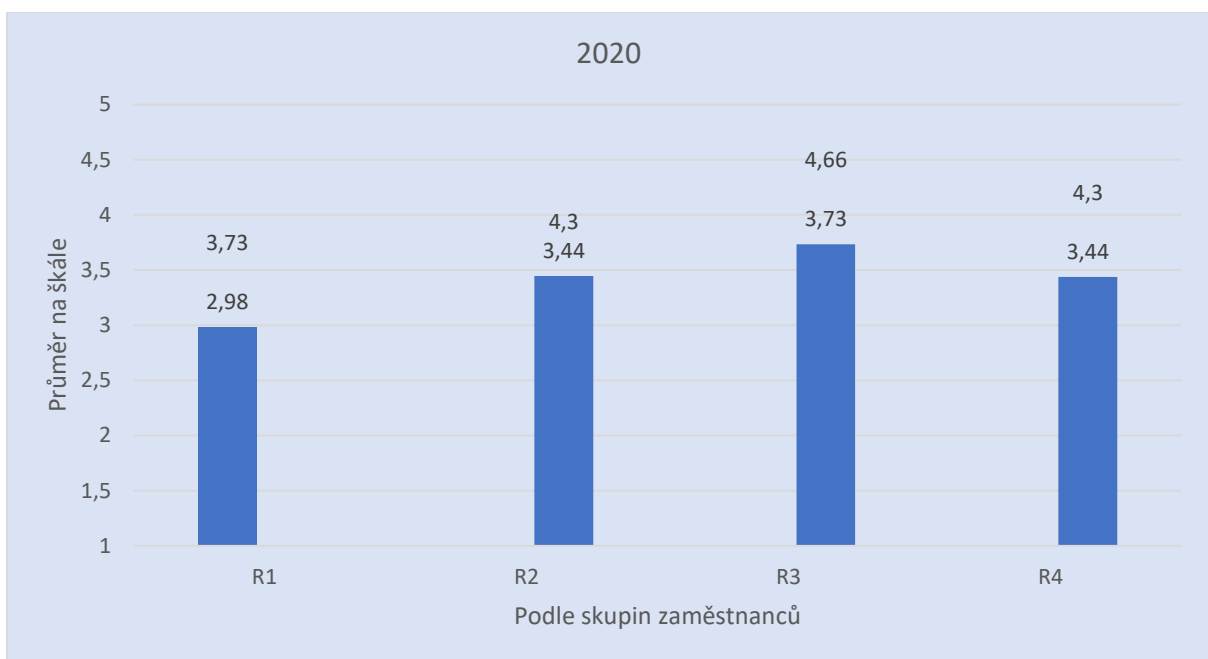
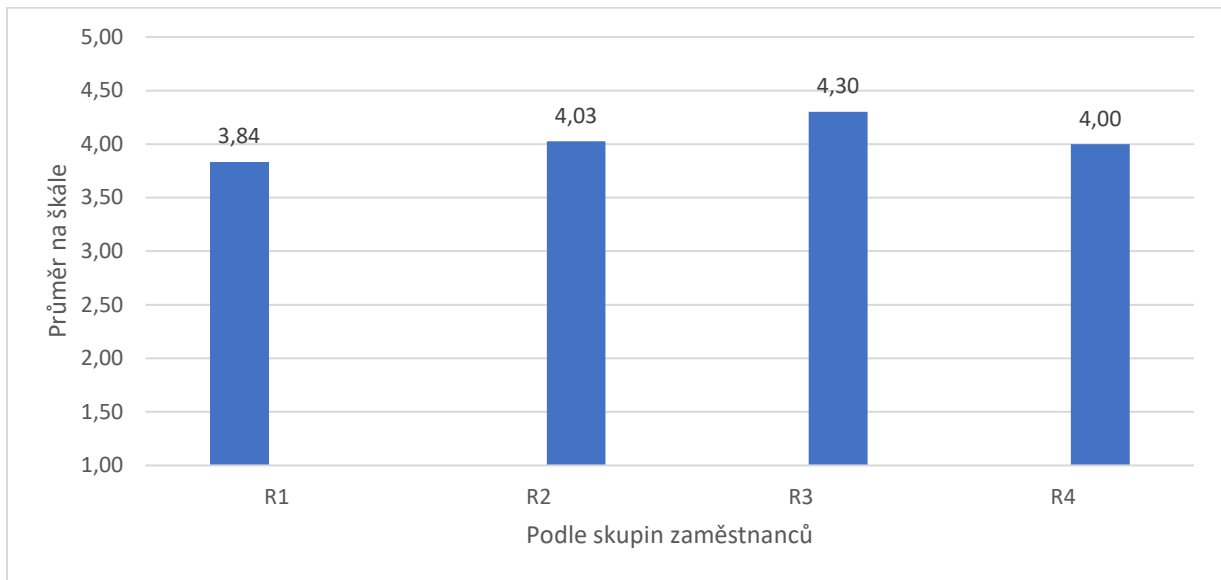
I v oblasti Pracovní podmínky se objevily komentáře na rozložení výuky přes katedry a zatížení pracovníků právě výukou – výuková zátěž se zdá nerovnoměrná, kategorie R2-R3 je výukou zatížena více a nezbývá jim prostor pro vlastní výzkumnou činnost, což má dopad i na jejich růst ve smyslu např. u R2 odkládané habilitační řízení.

**Otázka: Všem výzkumným pracovníkům se dostává - při respektování stanovených kvalifikačních kritérií - stejného zacházení.**



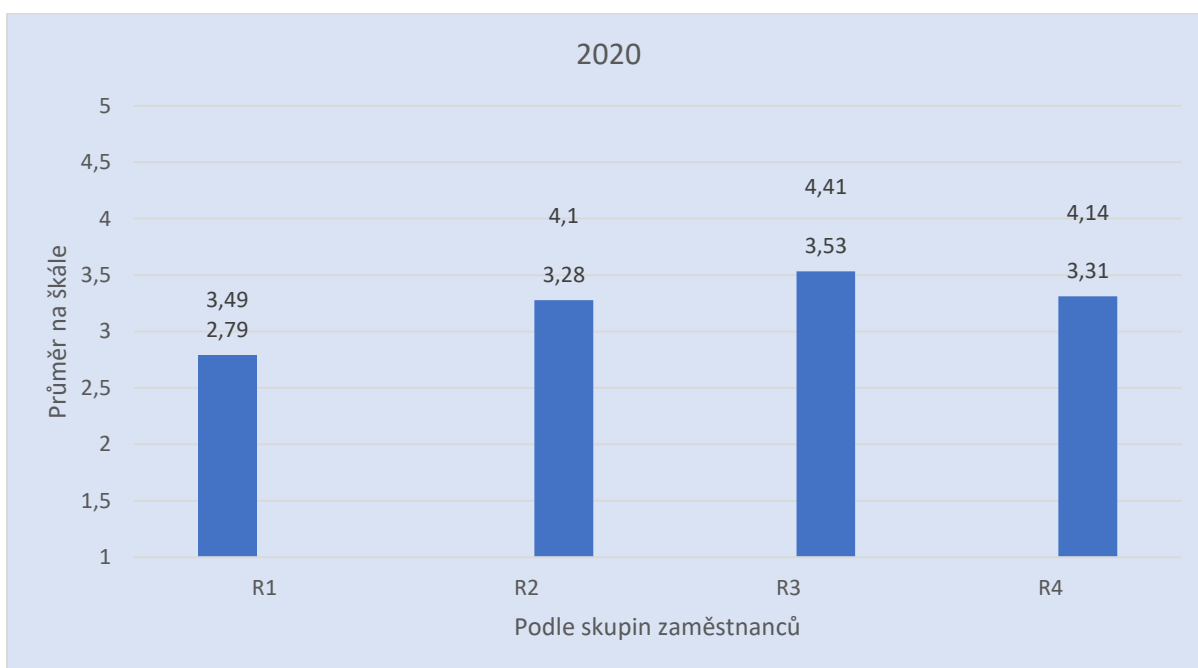
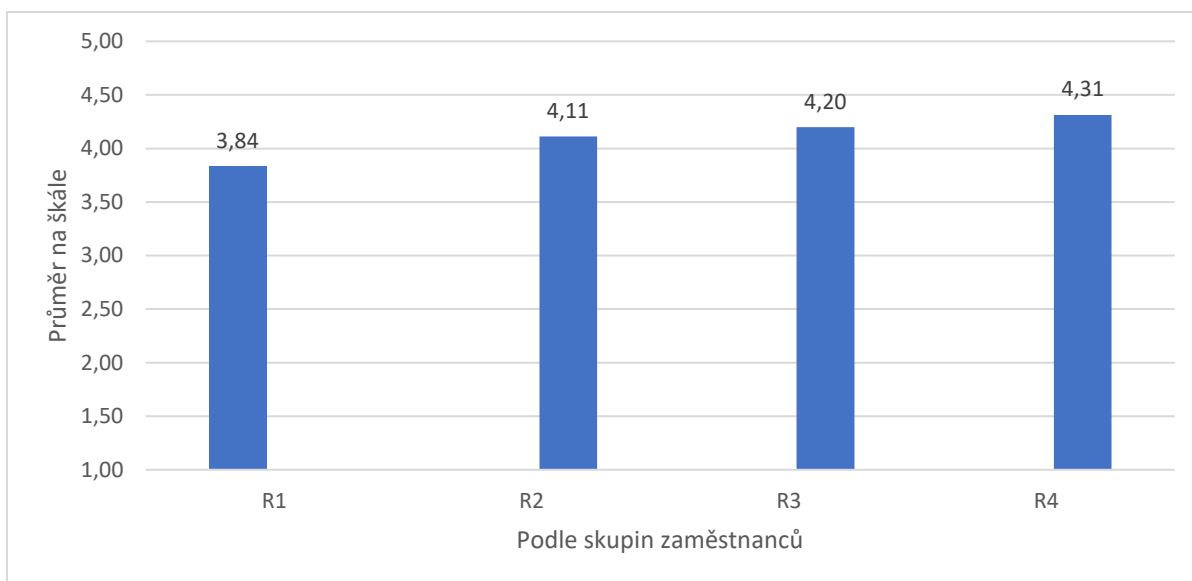
*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

**Otázka: Mám právo rozhodovat o věcech potřebných k tomu, abych mohl kvalitně odvádět svou práci.**



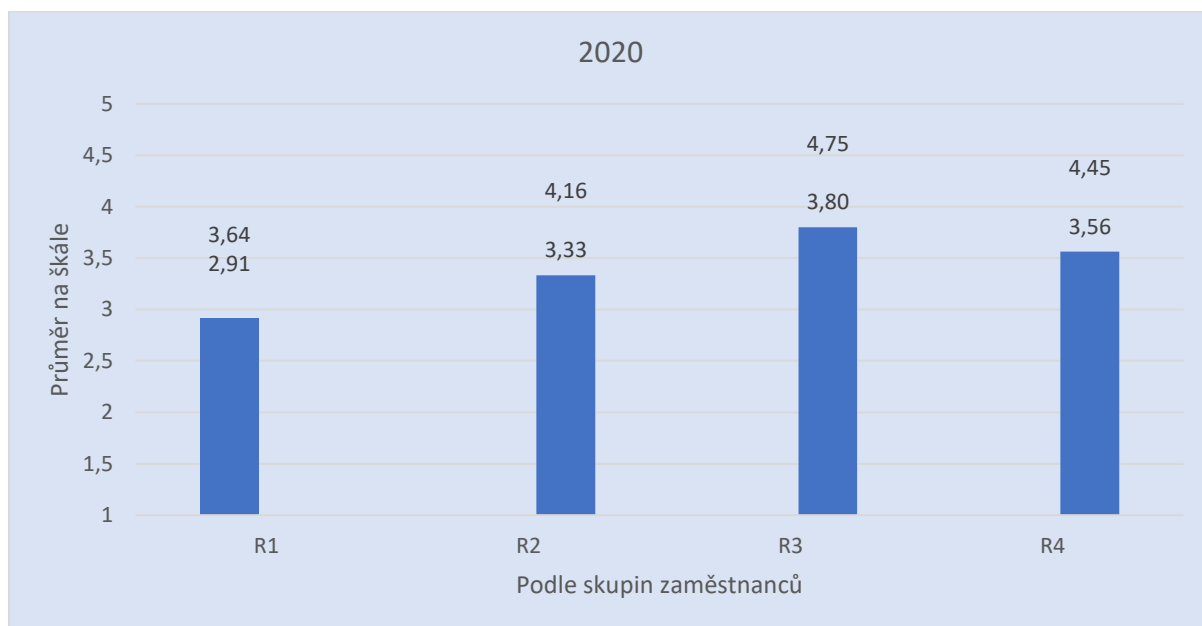
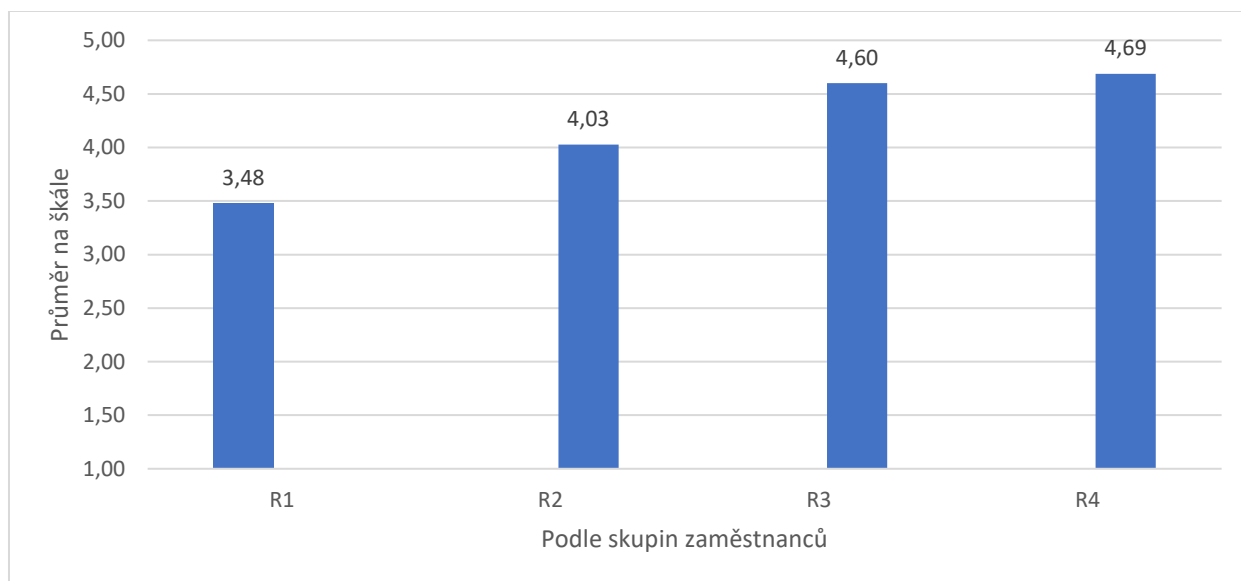
*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

**Otázka: Znáš svá práva a povinnosti zakotvená ve vnitřních předpisech.**



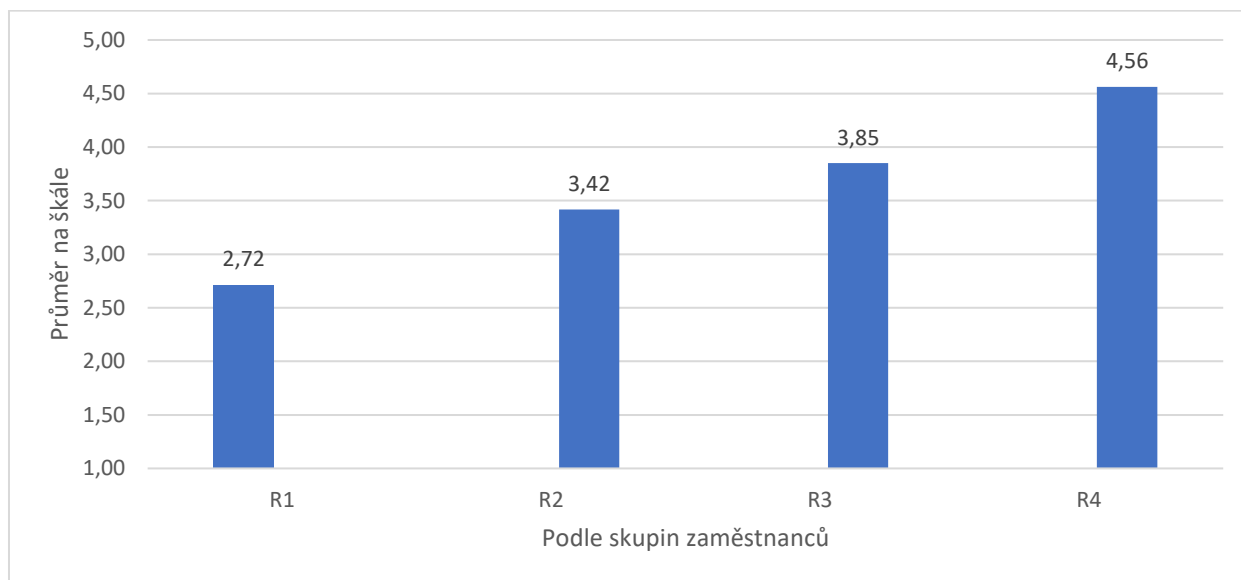
*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

**Otázka: S finančním ohodnocením za svou práci jsem spokojen/á.**



*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

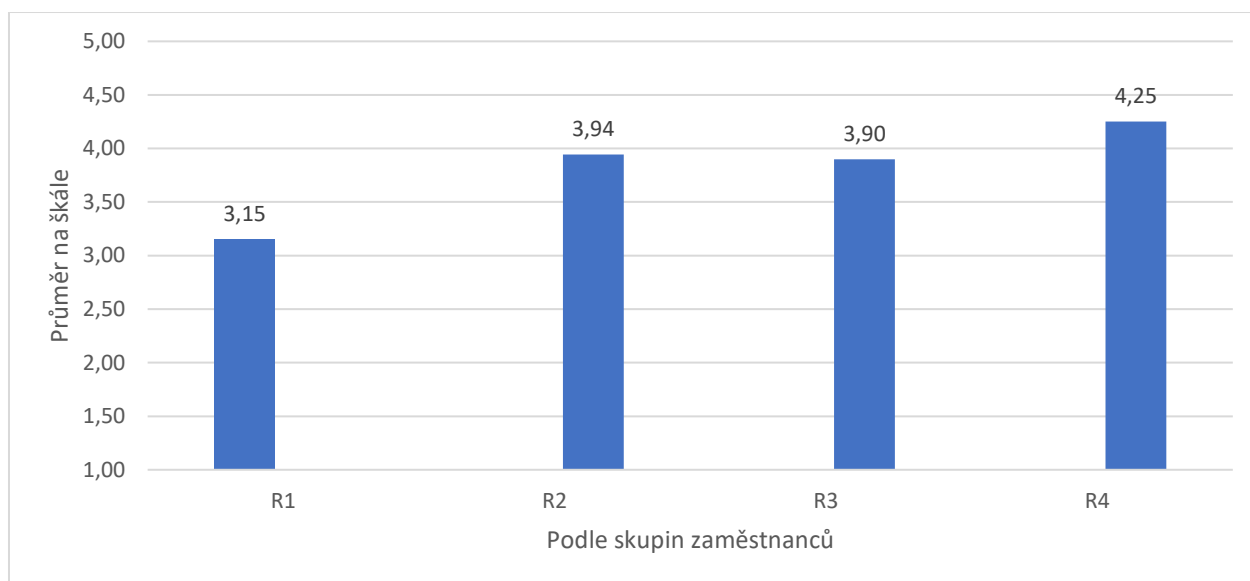
**Otázka: Finanční ohodnocení odpovídají mně známým informacím o trhu práce v mé akademické oblasti.**



*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

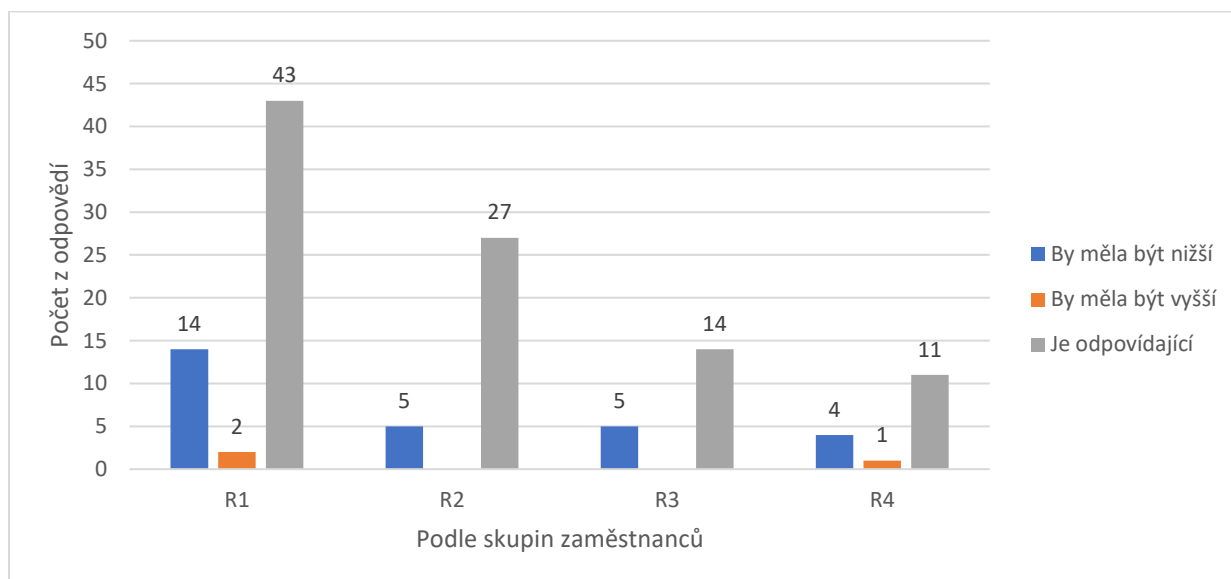


**Otázka: Jsem seznámen/a s nabízenými benefity zaměstnavatele.**



V tomto znění v roce 2020 nebyla otázka zařazena.

**Otázka: Výuková zátěž podle standardů FI:**



Otázka na výukovou zátěž v komentářích:

(R1): nelze házet vše do jednoho pytle. Doktorandi podle mě učí málo (průměr 1 hodina týdně by nikoho nezabila), studenti bakalářského a magisterského učí až moc, asistenti moc, docenti a profesori spíš málo.

Výuka sa na fakulte nikdy nehodnotila na ekvivalentnej úrovni ako výskum. Robiť zlú výuku a mať skvelý výkon je vždy brané kladne, ale robiť dobrú výuku a priemerný výskum už nie. Pritom sme na akademickej pode, kde inde ma záležať na kvalitnej výuke aspoň tak ako výskume.

(R3): Zde nastává problém rozkročení výzkumně orientované práce/výuky a prakticky cílených bakalářských oborů. Nejsem si jist, že je možné obé zvládnout dohromady na špičkové úrovni (v současném rozložení pracovních sil).

v rámci výuky se vůbec neřeší individuální přístup k výuce (ať již zavedení domácí práce; projektů; možnost přizpůsobit si zadání podle individuálních zájmů studenta); způsob a tím pádem časové nároky na evaluaci studentů; chybějící informace o tom, jak se realizuje v jiných předmětech FI.

Zátěž na úrovni odborných asistentů je vysoká.

(R4): Výuková zátěž je evidentně nerovnoměrná, ale nemám návod a neznám rozumný způsob, jak toto spravit. Často je to také dáno osobními charakteristikami vyučujícího (někdy si stěžuje, někdo to dělá a bere to jako samozřejmost, někde je zátěž objektivně vyšší).

Výuková zátěž odborných asistentů by měla být nižší, výuková zátěž profesorů naopak vyšší.

### **Otázka (forma slovní odpověď), nejčastěji se vyskytující podněty: Co byste doporučili změnit v rámci procesu nástupu a adaptace nového zaměstnance?**

(R4): Doporučovala bych vytvoření "checklistu" se seznamem základních znalostí, které si musí nový zaměstnanec osvojit (a kdo je správná kontaktní osoba pro sdělení těchto informací). Seznam by měl obsahovat jak základní organizační znalosti, tak základní informace pro podávání grantů.

(R2): Chybí nějaké celkové seznámení s procesy na FI, nějaké welcome kolečko, seznámení s lidmi a agendou, co kdo dělá.

(R2): Doporučila bych jednu kontaktní osobu pro všechny, která komunikuje se zaměstnancem před nástupem i po něm, předá veškeré dokumenty, klíče, zajistí přístupy, hesla, pracovní místo, představí zaměstnance kolegům na fakultě a je mu k dispozici i po nástupu na případné dotazy a pomoc 2. zajištění pracovního místa před nástupem.

(R3): Komunikace s administrativou může být zejména pro zahraniční zaměstnance komplikovaná. Bylo by to možné odstínit jasným rozcestníkem na koho se obrátit při daných situacích a jak postupovat.

(R3): Dát ve známost, že nějaký takový proces existuje a že ho lze použít i u dohodářských pozic (DPČ, DPP), které na projektech často fluktuují.

(R3): Větší snahu o jeho dlouhodobé propojení s ostatními. Po počátečním seznamování je další propojování spíše na samotném člověku, což může pro některé lidi fungovat dobře, ale v případě nefungování může člověk zůstat "mimo".

(R3): portál zaměstnance s "životními situacemi" by jistě prospěl - návody jak řešit různé situace (např. nefunkční PC v kanceláři, nahlášení požadavku na mimořádný úklid)

(R3): Nastavit ho, u každého nového zaměstnance určit vyškolenou osobu znalou prostředí a zvyklostí, a nastavit zpětnovazební mechanismus onboardingu včetně jeho periodického vyhodnocování jako prevenci "quiet quitting"u.

(R2): As someone who does not speak Czech (yet), I sometimes have some minor issues for which I need help. Some things can be helped by the Foreign Office of MU but for sometimes I need help from the faculty. This is currently being done (so that is great!) and I think this should be maintained as a continuous process (since I do expect that there are foreigners coming from time to time).

(R2): Something like mentoring from a senior colleague that helps navigate the first weeks at the faculty. I was fortunate to have someone like that when I joined.

(R1): My adaptation process was mostly done by my colleagues with voluntary effort. Thus, every new employee has a very different process. In many workplaces, this is done by planned activities which are coordinated by HR departments.

(R1): Warn them about how difficult it is without fluency in Czech/Slovak.

**Dotaz na (forma slovní odpověď), nejčastěji se vyskytující komentáře: Fakultní servis potřebuje zlepšení v oblastech:**

(R1): Any kind of procedures with paperwork, for example travel to conferences, is totally missing explanation; We have to rely on how others have done it before, and instructions in the system are incomplete or different from what the departments want from us. Materials and efforts to communicate with public or prospective students are severely lacking.

(R1): Ekonomické oddelenie a riešenie cestovných príkazov. Aj triválne a caste ukony sa niekedy ukazuju ako "nemozne" az kym sa po nejakom case stanu "mozne". Podobne informacie pred cestou o vyplnani cestovných príkazov absentuju alebo neobsahuju dostatok informacii na adekvatne vyplnenie, po akejkolvek chybe nasleduje problematicke riesenie na ekonomickom oddeleni, castokrat na ukor zamestnanca. Niekedy sa stane ze snaha zamestnanca usetrit fakulte financie vedie k problemom alebo strate na strane zamestnanca, co vytvara zle motivacie.

(R1): pokladna FI -- zbytečně komplikovaný proces, zbytečně zdouhavé a velmi nepříjemné.  
[Opakovaná připomínka.]

(R1-R4): podpory při řešeních projektové administrativy a řízení projektů

(R1): Správa infrastruktury: CVT by tu malo byť pre nás a lepšie komunikovať navonok.

(R2): Projektová podpora by měla fungovat tak, že poskytuje servis vědeckým pracovníkům a diskutuje s průmyslovými partnery a poskytuje spojovací článek mezi požadavky firem a pobídkou výzkumných aktivit směrem k interním zaměstnancům. Vědecký pracovník nemůže působit jako obchodník a sjednávat či hledat příležitosti sám či dojednávat aspekty projektů bez podpory. Projektová podpora by měla sama přicházet s nabídkami spolupráce. Pokud tomu tak je, nedostává se to ovšem na všechny strany.

(R2): Technická podpora výuky.

(R3): Setkávám se s problémy s centrálním nákupním systémem, který nefunguje pro obyčejné věci jako psací potřeby. Objednávky trvají neúměrně dlouho a přichází jiné než objednané počty položek. Kvalita je mnohdy dost pochybná. Přitom je to z hlediska nákladů úplná drobnost.

(R3): Projektové/administrativní pozice obsazovat lidmi, kteří mají patřičné znalosti (=vzdělání) a přesahy z oblasti personální, ekonomické a projektové, bez kterých dnes nelze řešit stále složitější projektovou agendu (národních a mezinárodních poskytovatelů). Místo řešení věcné náplně projektu,

většinu času supluje projektovou podporu (z pozice hlavního řešitele projektu). Minimální elektronizace/automatizace administrativních procesů na FI. Veškerá agenda je řešena fyzickou návštěvou „pátého patra“ a fyzickým podepisováním dokumentů.

(R3): propagace - jednotlivé výzkumné skupiny na fakultě nemají přehled o PR aktivitách fakulty případně se o nich dozvídají na poslední chvíli - je pak obtížné se zapojit

(R3): Pomoc se sepisováním a řízením větších a mezinárodních projektů.

(R3): personální i projektové podpory

(R3): Oddělení projektové podpory - aktivní vyhledávání a konzultace projektových příležitostí dle týmu, pomoc při zpracování návrhu projektu.

(R4): Projektová podpora - časté personální změny, donedávna nedostatečná kapacita lidských zdrojů. PR oddělení - časté personální změny, nepříliš funkční.

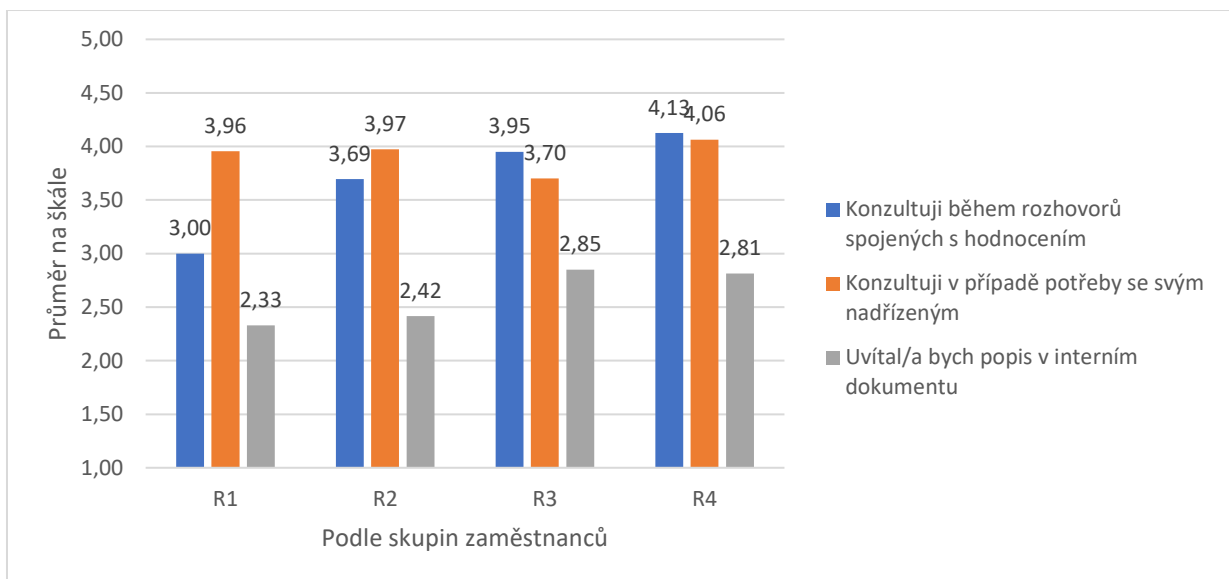
(R4): Ekonomické - řada záležitostí se řeší nikoliv s ohledem na skutečnou vhodnost řešení z pohledu dotčených osob nebo výzkumných skupin, ale spíše s ohledem na domněnky či očekávání administrativy s ohledem na kontroly a audit. často tak dochází k plýtvání prostředky a zvýšené zátěži na zapojené osoby (akademiky i administrativu) jen proto, aby se vyhovělo předpisu či spíše očekávané interpretaci předpisu v obavě "co kdyby to zpochybnil audit". A byrokratický přístup vnitřního auditu z RMU je pak kapitola sama o sobě.

(R4): Nechapu, k čemu nám je projektové oddělení. Jako akademik ho neumím využít, nevím, co od něj zadat. Očekával bych v tomto směru jasné, krátké školení, ale nic jsem nedostal.

### **Tematická oblast: Trénink a profesní rozvoj**

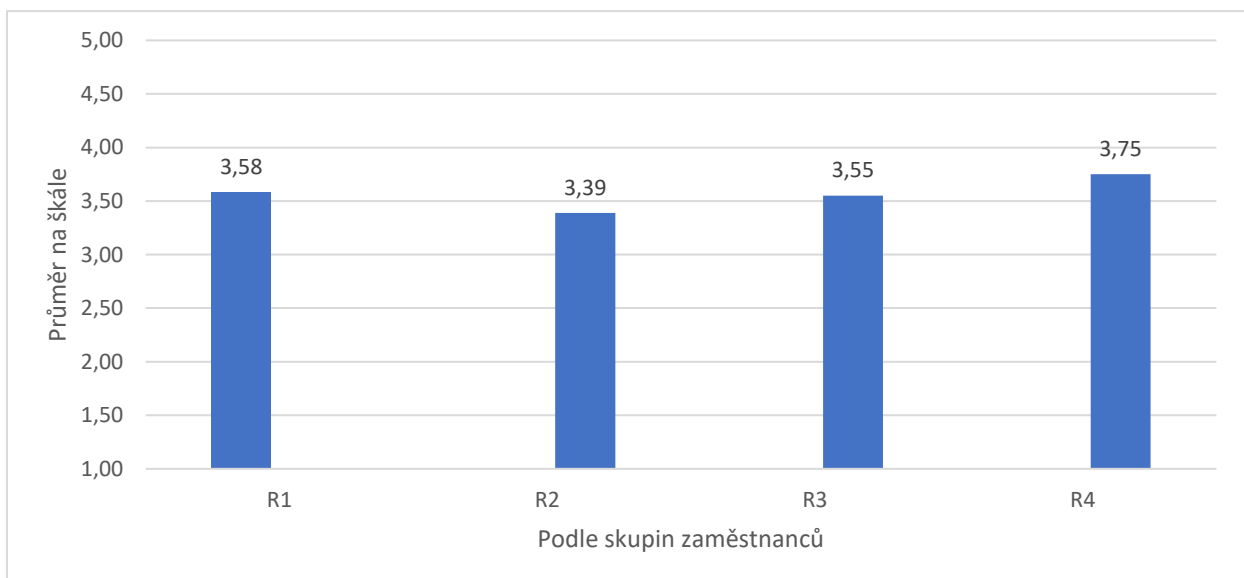
Oblast Trénink a profesní rozvoj byla z větší míry o otevřených otázkách, což se projevilo ve větším množství textových odpovědí. Shoda na možnostech podpory zdokonalování v anglickém jazyce (akademické psaní, sebe prezentace, konverzace), a profesní češtině.

**Otázka: Můj nadřízený se mnou konzultuje možnosti dalšího profesního a kariérního růstu:**



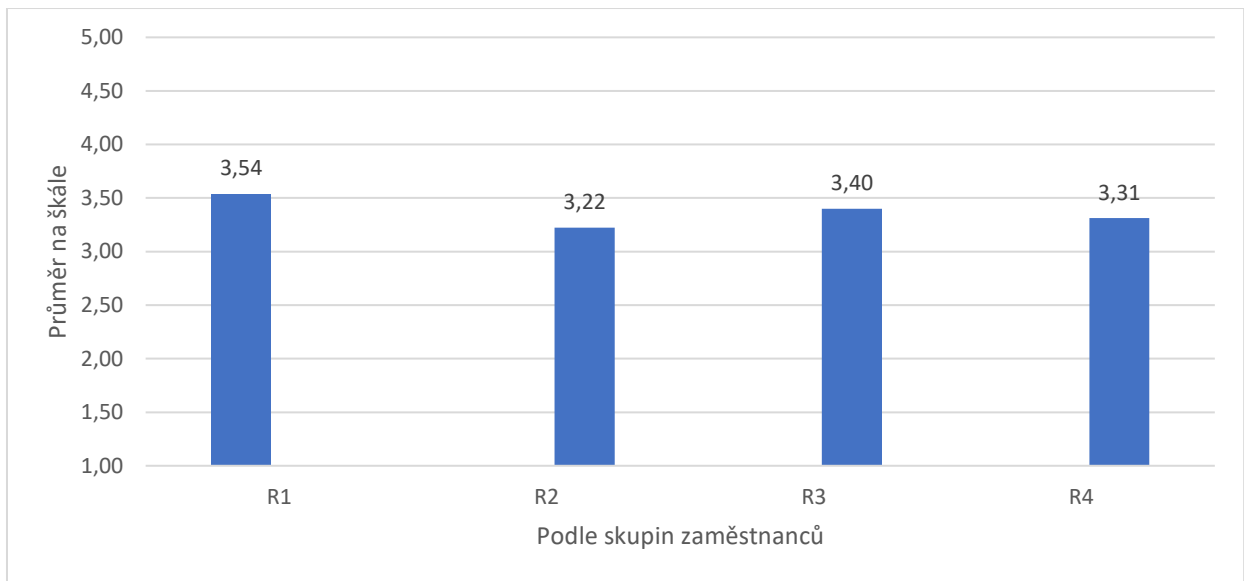
V tomto znění v roce 2020 nebyla otázka zařazena.

**Otázka: Mám možnost si sám/sama najít relevantní vzdělávací příležitost, zaměstnavatel mě podpoří.**



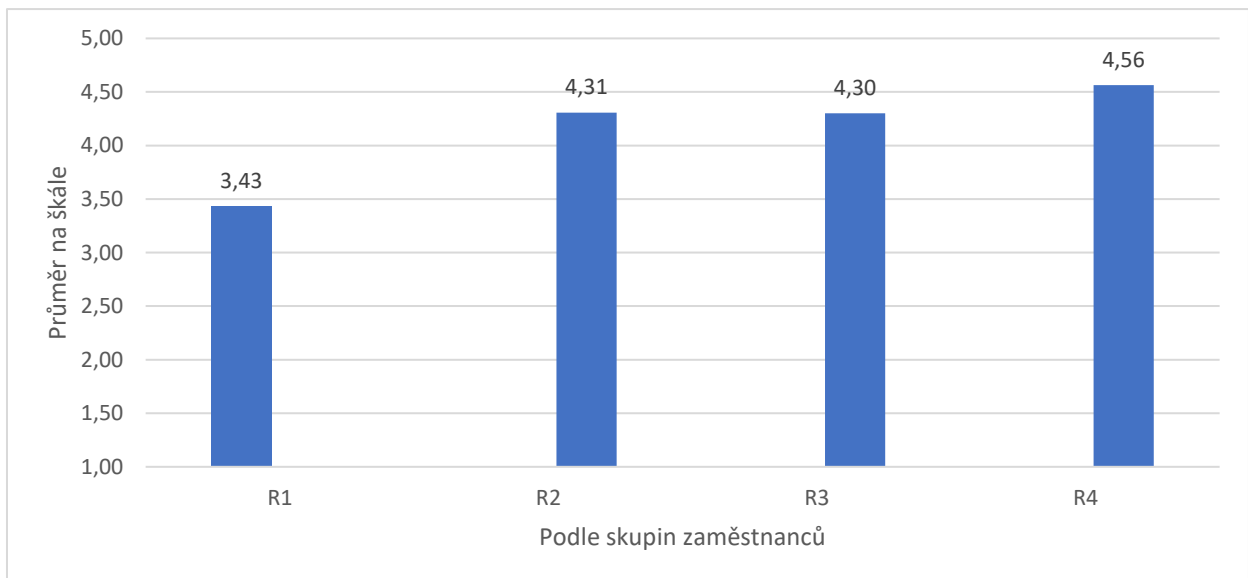
V tomto znění v roce 2020 nebyla otázka zařazena.

**Otázka: Víím, na koho se se žádostí o zajištění vzdělávacích příležitostí obrátit.**



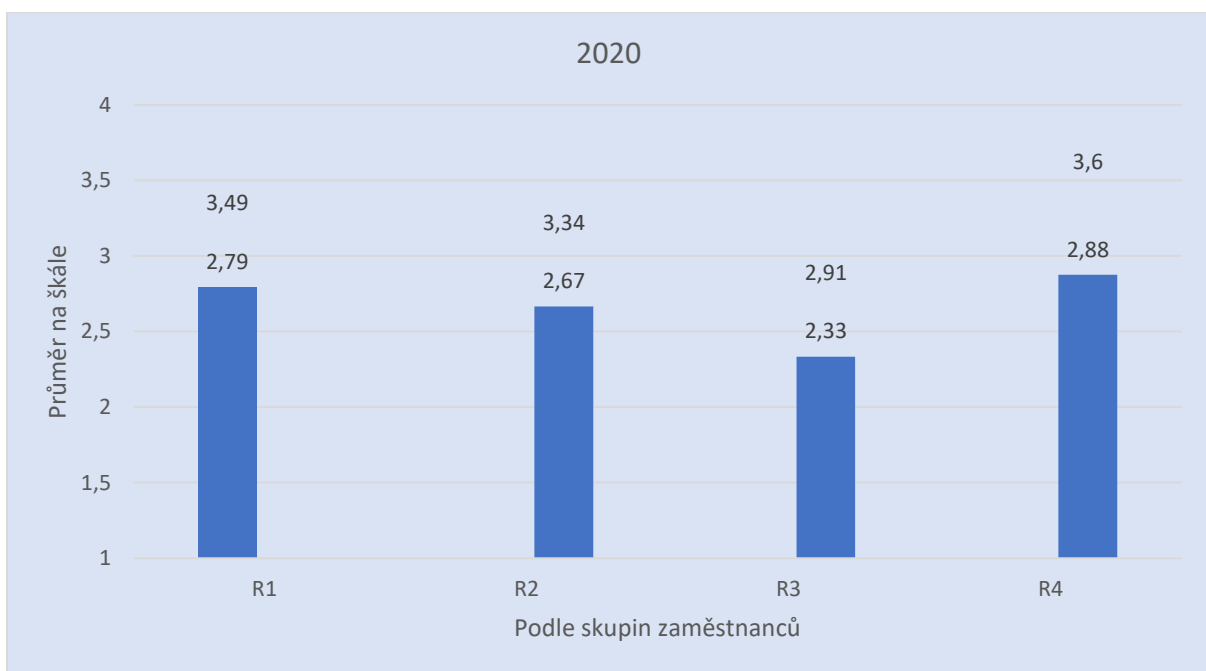
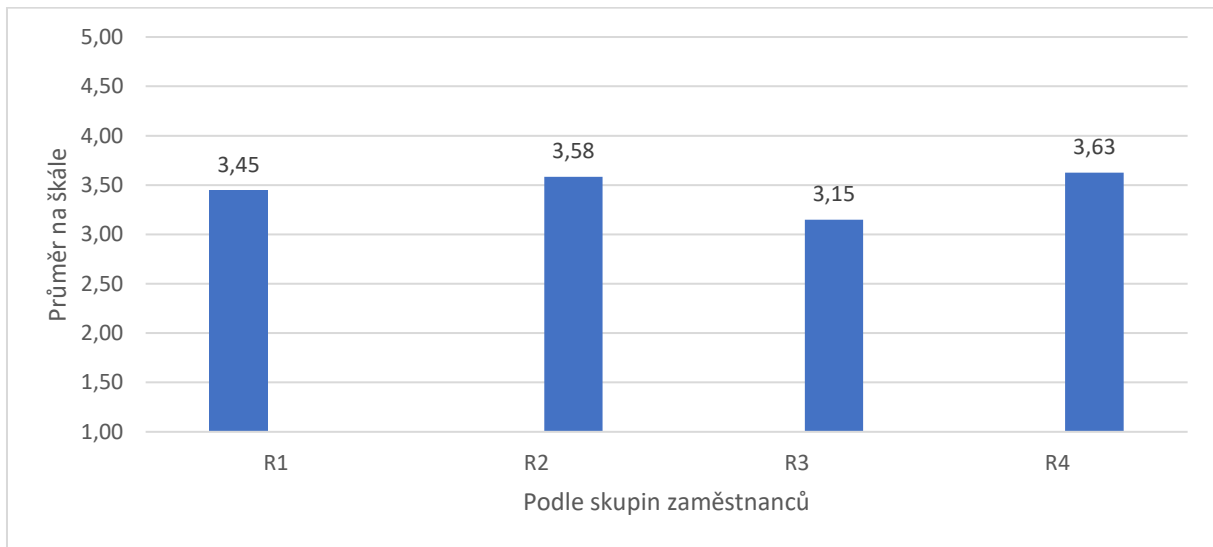
V tomto znění v roce 2020 nebyla otázka zařazena.

**Otázka: O vydaných směrnících a opatřeních zaměstnavatele nutných pro mou práci jsem informován/a.**



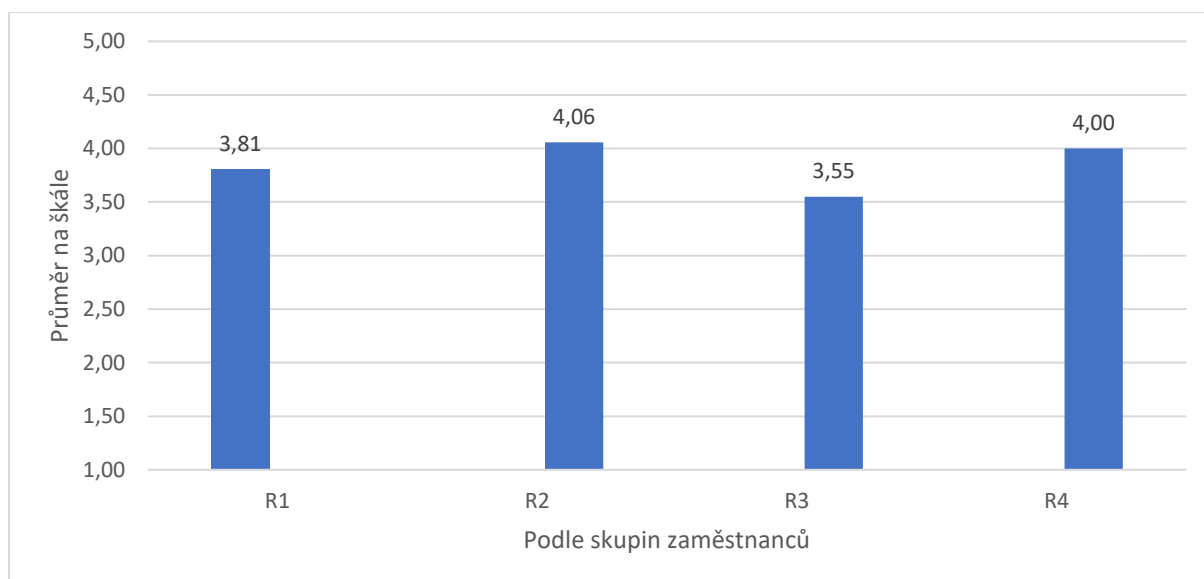
V tomto znění v roce 2020 nebyla otázka zařazena.

**Otázka: Na fakultě funguje systém informování, díky kterému mám potřebné informace o zásadních a strategických záležitostech včas a v požadované kvalitě.**



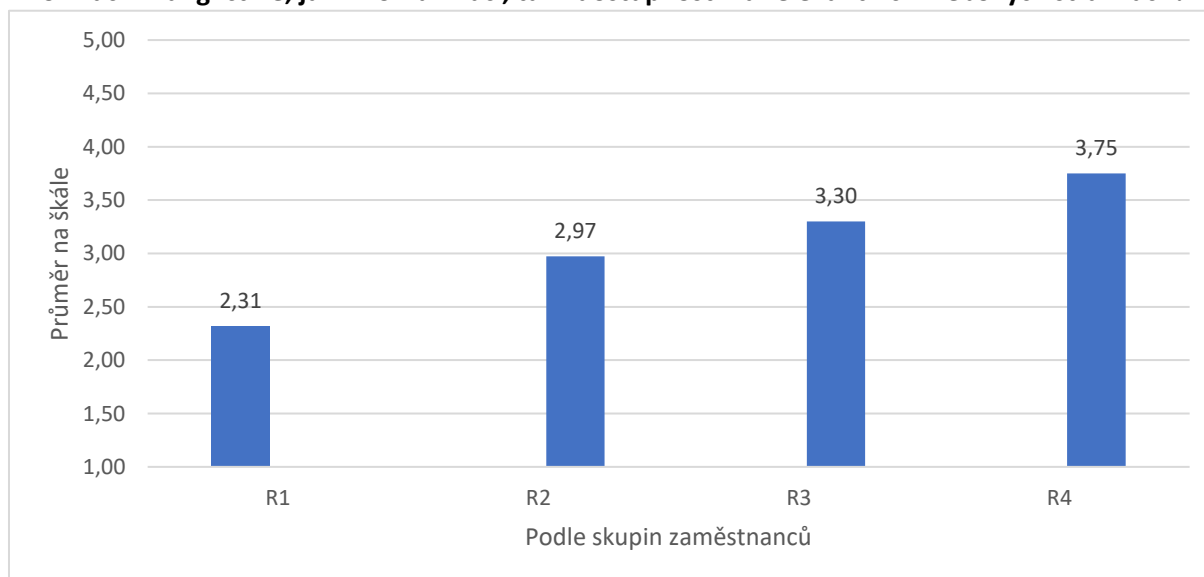
*Horní uvedená hodnota je hodnota po přepočtu.*

**Otázka: Můj nadřízený/á vytváří prostor pro to, aby se pracovníci mohli vyjádřit.**



V tomto znění v roce 2020 nebyla otázka zařazena.

**Otázka: Z vašeho pohledu, došlo ke zlepšení v dostupnosti předpisů, směrnic a relevantních informací i v angličtině, jak v komunikaci, tak i dostupnosti na relevantních webových stránkách?**



V tomto znění v roce 2020 nebyla otázka zařazena.

Vybrané slovní komentáře k oblasti

(R4): valna vetsina predpisu je jen v cestine

Vyvaroval/a bych se automatickým překladům do angličtiny, zejména na webových stránkách fakulty.



## **Doporučil/a byste Fakultu informatiky jako zaměstnavatele?**

Z 82 odpovědí bylo uvedeno 3x NE.

### **Odpovědi v komentářích:**

(R2): Fakultu informatiky doporučuji pouze lidem, o nichž vím, že jejich přístup k práci je spíš konzervativní, také chválím jako dobře platícího zaměstnavatele.

(R3): Pokud máte akademické ambice v ČR, tak ANO. Pokud chcete dělat kvalitní IT anebo se neomezujete na ČR, tak NE.

(R3): Doporučil, ale s varováním na výraznou výukovou zátěž (což vnímám jako mírné negativum - je dobře, že má člověk možnost učit velké množství studentů, ale chybí mi zastupitelnost).

(R3): Odpověď není jednoznačná, značně závisí, v jaké části fakulty a s kým bude nový člověk pracovat.

(R4): Ano pro akademiky, spíše ne pro administrativu.

## **Co nejvíce oceňujete na práci pro Fakultu informatiky?**

### **Nejčastější odpovědi:**

- flexibilitu,
- velkou míru svobody, spolupracovníky,
- svobodu výzkumu,
- akademickou svobodu,
- pracovní a finanční stabilitu.