

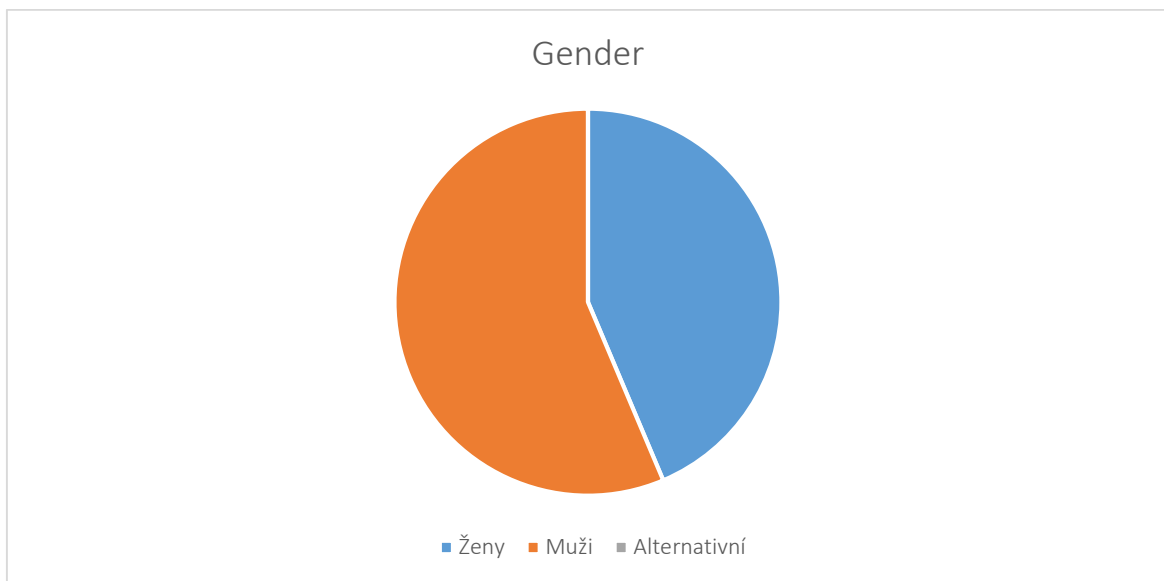
# Přehled výsledků dotazníkového šetření v rámci gap analýzy týkající se HR Award – FEL

Počet respondentů/tek: 55

## Gender

Žen bylo 24

Mužů bylo 31

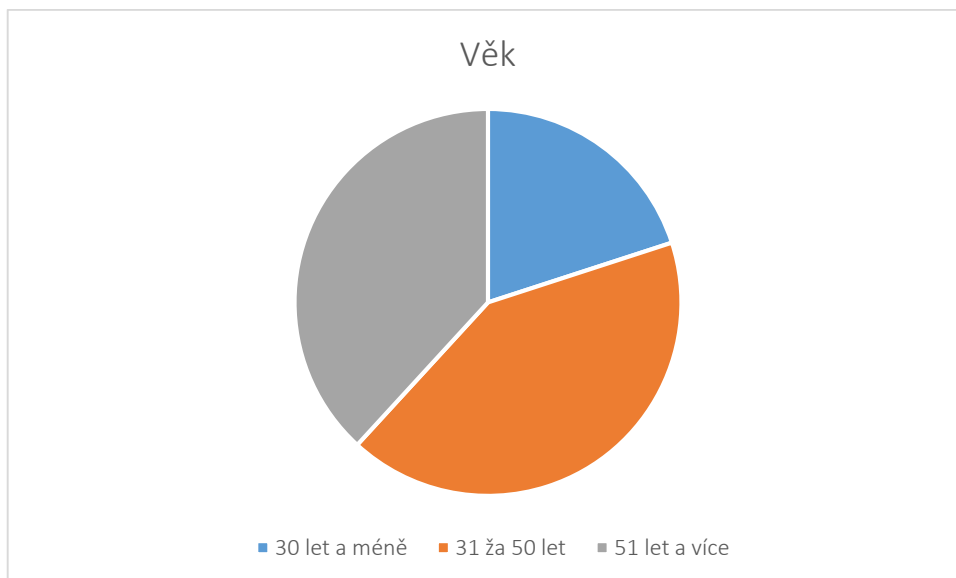


## Věk:

11 lidí uvedlo věk 30 let a méně

23 lidí uvedlo, že jim je 31 až 50 let

21 lidí uvedlo, že mají věk 51 let a více



**Pracovní zařazení:**

7 lidí pracovalo na administrativní pozici

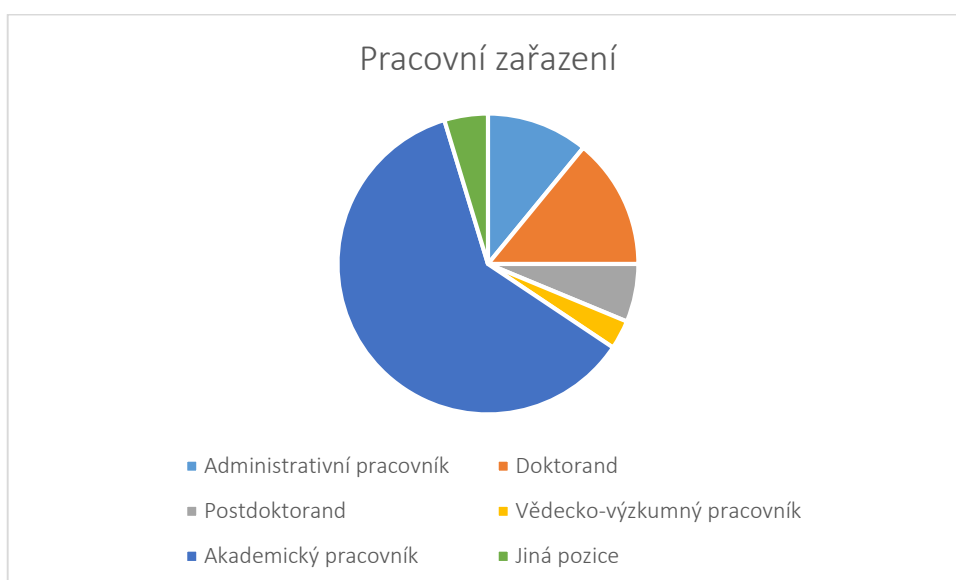
9 lidí uvedlo, že jsou doktorandi

4 lidí uvedlo, že mají pozici postdoktoranda

2 lidí pracovalo na pozici vědecko-výzkumného pracovníka

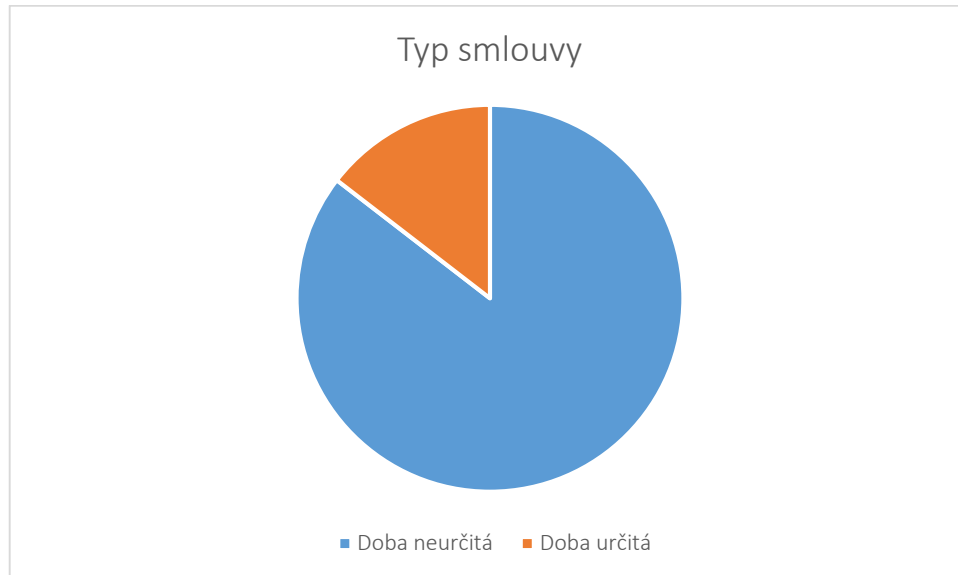
39 lidí pracovalo jako akademický pracovník

3 lidé pracovali na jiné pozici



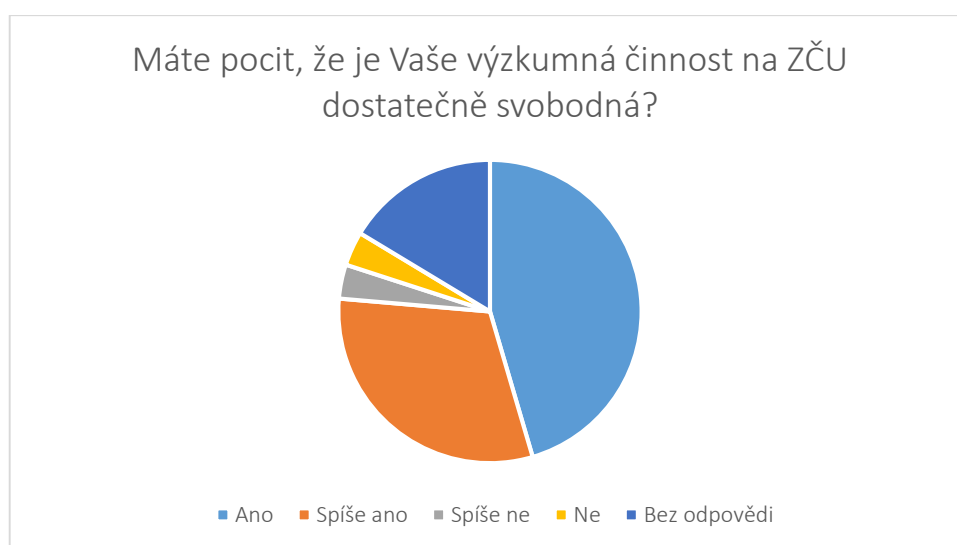
## Typ smlouvy

Většina (47) respondentů/tek uvedla, že má smlouvu na dobu neurčitou, a 8 respondentů/tek uvedlo, že mají smlouvu na dobu určitou.



### Máte pocit, že je Vaše výzkumná činnost na ZČU dostatečně svobodná?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	25	45%
Spíše ano	17	31%
Spíše ne	2	4%
Ne	2	4%
Bez odpovědi	9	16%
Celkově	55	100%

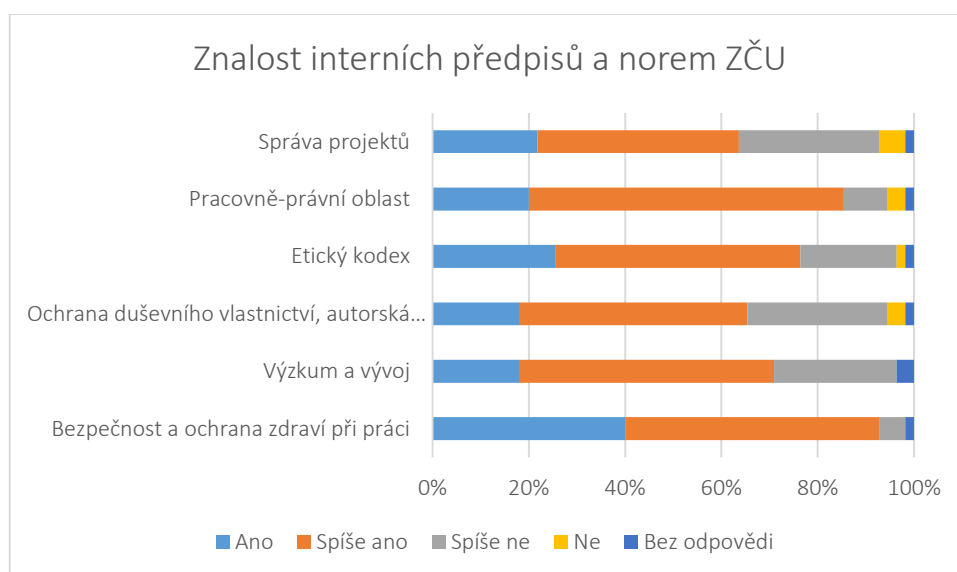


#### Komentáře k otázce

- Řada výzkumů e striktně navázána pouze na grant bez možnosti jakékoli vlastní činnosti nebo rozvoje.
- Okruh výzkumné činnosti je omezen dle potřebné akreditace.
- Siroke spektrum zaberu ve 4letem programu pro doktorandy. Zcela nepochopitelne. Predmet procesni vedeni je neco nepredstavitelneho. Napiste clanek. Nedovedu si predstavit, kam az musi uroven padnout, aby to uz nekoho trklo.
- Jde pouze o neustálé opakování toho co bylo a hlavně citování autorit.

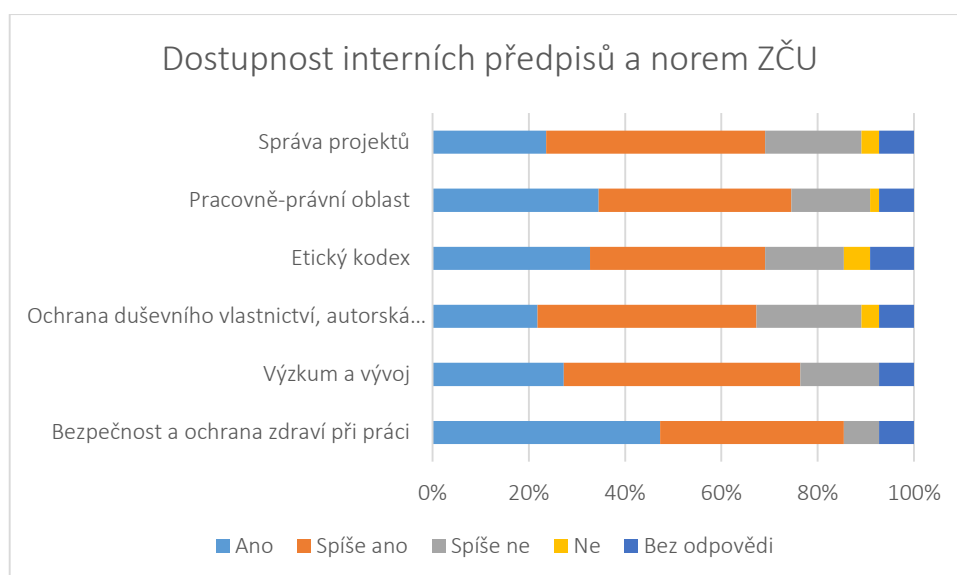
## Znalost interních předpisů a norem ZČU (v absolutních hodnotách)

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	22	29	3	0	1
Výzkum a vývoj	26	21	4	0	4
Ochrana duševního vlastnictví, autorská práva	10	29	14	0	2
Etický kodex	15	27	9	0	4
Pracovně-právní oblast	10	26	16	2	1
Správa projektů	12	25	12	2	4



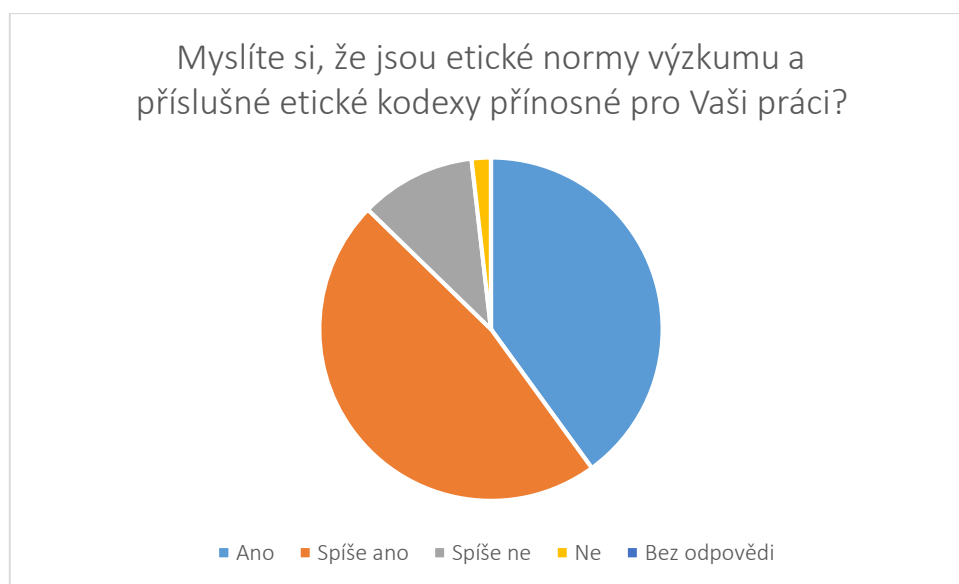
## Dostupnost interních předpisů a norem ZČU (v absolutních hodnotách)

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	14	28	11	1	1
Výzkum a vývoj	18	20	9	3	5
Ochrana duševního vlastnictví, autorská práva	11	36	5	2	1
Etický kodex	19	22	9	1	4
Pracovně-právní oblast	12	23	16	3	1
Správa projektů	13	25	11	2	4



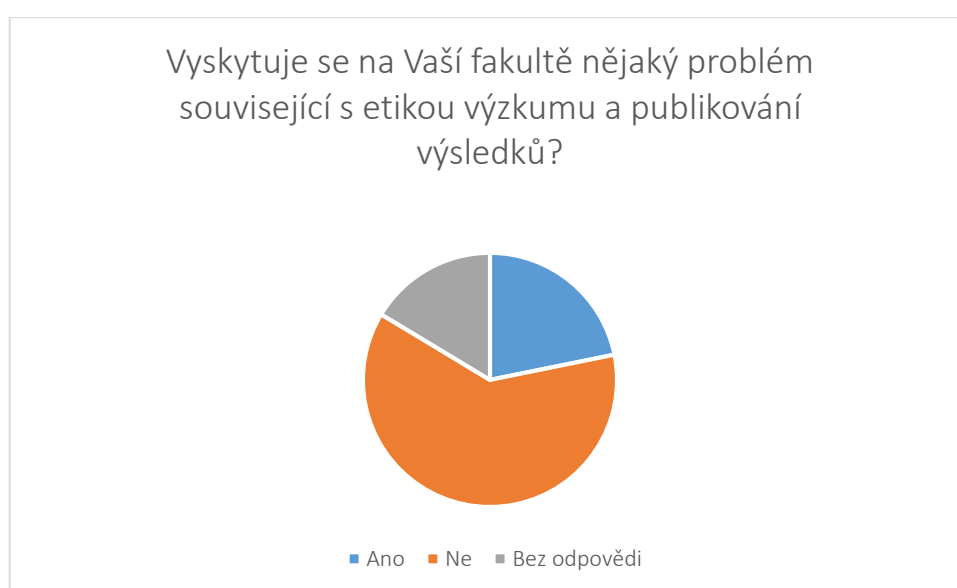
**Myslíte si, že jsou etické normy výzkumu a příslušné etické kodexy přínosné pro Vaši práci (například s ohledem na plagiátorství, publikaci v predátorských časopisech, připisování spoluautorů, citační kartely atd.)?**

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	22	40%
Spíše ano	26	47%
Spíše ne	6	11%
Ne	1	2%
Bez odpovědi	0	0%
<b>Celkově</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



**Myslíte si, že se na Vaší fakultě vyskytuje nějaký problém související s etikou výzkumu a publikování výsledků (například plagiátorství, publikace v predátorských časopisech, připisování spoluautorů, citační kartely atd.)?**

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	12	22%
Ne	34	62%
Bez odpovědi	9	16%
Celkově	55	100%



### Komentáře

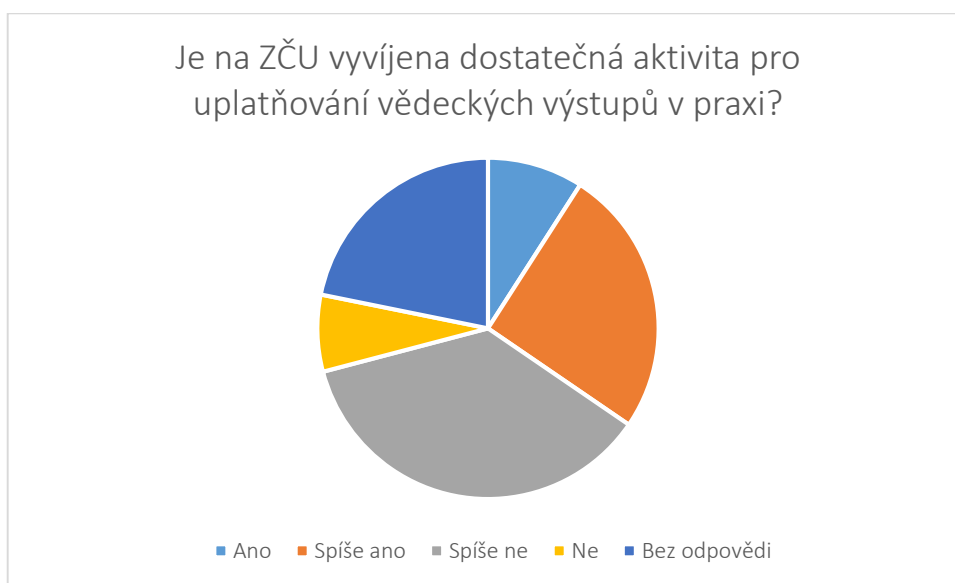
- Několik kolegů na fakultě je veřejně známých svými nečestnými praktikami, hlavně se jedná o publikace v predátorských časopisech (kde publikovali i když byli jasně upozorněni, že je časopis na "černé" listině), k připisování sebe jakožto spoluautorů nutili i doktorandy, kterým tvrdili, že jde o běžnou praxi (a nic z tohoto chování nebylo vyvozeno). Vedle toho jejich snaha o "výměnu" citací je to nejmenší, čeho se dopustili.
- Zpravidla se do publikací uvádí další pracovníci, aby bylo zdůrazněno, že výzkum prováděl vyšší počet osob, i když reálně byl proveden pouze jedním výzkumníkem.
- Jiz pred erasmem jsem daval navrh tematu diplomove prace, kdyz jsem se vratil zpet, tak muj napad byl zpravovany. Asi maji nektere mistnosti usi.



- Nevěřím ve 100% čistotu úmyslů všech obecně. Bylo by naivní, kdyby ano. Navíc jsou i školiteli doporučovány některé publikace dříve zamítány, těžko říci, zda nevědomosti nebo cíleně.
- Ne
- existence publikací v predátorských časopisech, i když v menší míře, než je běžné
- Připisování autorů.
- projekty se jen "otáčí", někteří autoři se k publikacím a projektům jen "připisují"
- připisování spoluautorů, citační kartely
- ne

**Myslíte si, že na ZČU je vyvíjena dostatečná aktivita pro uplatňování vědeckých výstupů v praxi, ať už společenské nebo komerční?**

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	5	9%
Spíše ano	14	25%
Spíše ne	20	36%
Ne	4	7%
Bez odpovědi	12	22%
Celkově	55	100%



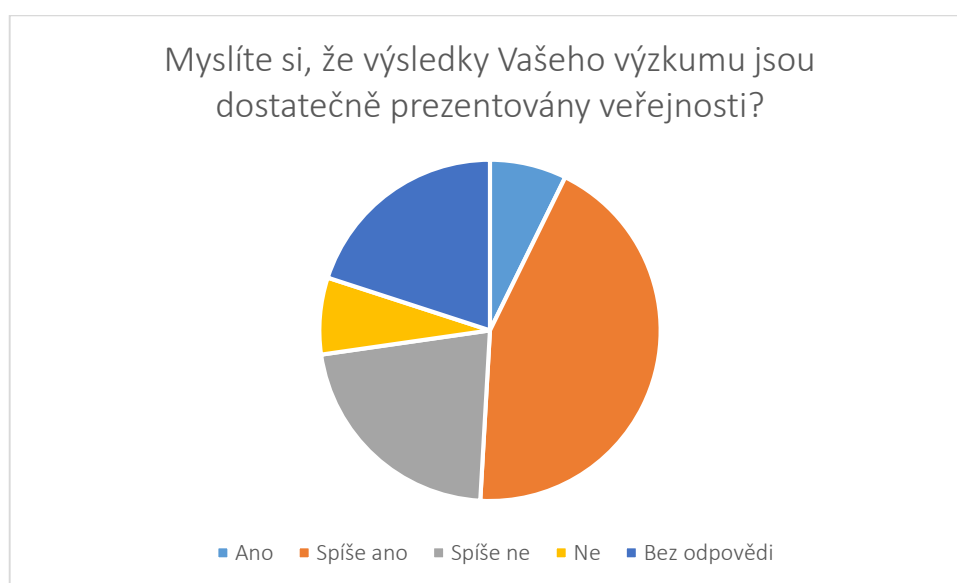
**Komentáře**

- Chybí dostatečná spolupráce s lokálními podniky
- Dle mého názoru panuje na ZČU malá spolupráce napříč fakultami, potažmo směrem ven
- Preference hodnocení VaV na celostátní úrovni i interně jsou nastaveny směrem k vědecké kvalitě (impaktu), společenské uplatnění výsledků se nezohledňuje nebo jen okrajově.
- nedostatečná stimulace
- Nevím.
- Uprimne by si mela zcu vzit vzor v princetonu. Nevydelas si na sebe, tak to nedelej. Nechapu v cem se tohle lisi od praxe. Budu provozovat butik, který je nekolik let v minusu?

- Je potřeba zaměřit se na všechny oblasti vědy. Obzvláště v současnosti je velký tlak na publikace v "uznávaných" periodikách, ale dopad na praxi se vůbec neřeší.
- Protože, tam ta aktivita není prakticky vůbec.
- V oblasti společenských věd se jedná jen formální přístup bez jakého koliv přínosu.
- Ne vždy a pro všechna pracoviště je toto primárním výstupem VaV, společenská či komerční relevance není vždy zásadním kritériem
- Nevím, na jaký útvar se obrátit s pomocí transféru technologií. Pokud takový útvar existuje, není dostatečně známý. Otázka je, zda má být fakultní nebo univerzitní. Současně by měl sbírat aktuální požadavky z praxe a propojovat ji s VaV.
- malé propojení s praxí, výzkum probíhá uzavřeně, chtělo by to více smluvních výzkumů
- spolupráce s praxí je velmi slabá, většinou je jen na oko, např. kvůli vykázání v projektu
- Nerovnoměrné zapojení jednotlivých pracovníků.
- prostě klasika všechno je do šuplíku když někdo chce dělat aplikovaný výstup dostane akorát pojeb
- Nezájem, neschopnost uplatnit v komerční sféře, nízká institucionální podpora.
- Existuje přirozená bariéra mezi akademickým a komerčním prostředím, která není systematicky odstraňována.
- Zatím není příliš zvykem vyvíjet a zkoumat převážně takové výstupy, které lze v praxi uplatnit. Pokud ano, tak to bývá velmi obtížné, ale samozřejmě závisí na oboru a druhu výsledku. Obecně by se komerční, příp. společenské uplatňování výsledků mohlo zlepšit.
- V ekonomické oblasti to moc nejde.
- Nedostatečná finanční podpora pro případný výzkum, více výzkumných projektů získávat.
- Na ZČU chybí aktivní odbor, který by dokázal nabídnout výstupy vědeckých pracovníků v praxi a zároveň vyhledával společenské či komerční nabídky aplikovaného výzkumu v souladu s výzkumnou strukturou univerzity.
- Nevidím moc příkladů, které by to dokládaly.

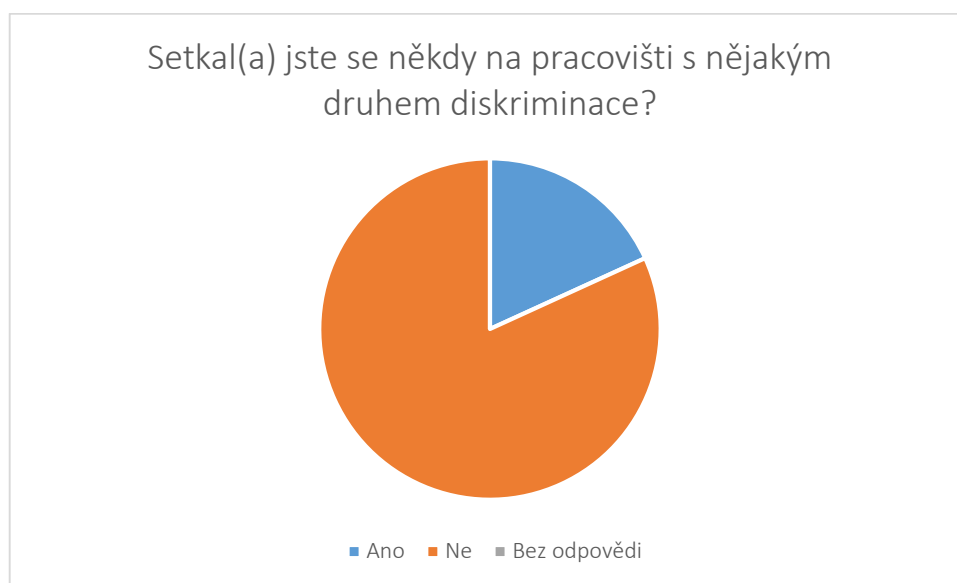
**Myslíte si, že výsledky Vašeho výzkumu jsou dostatečně prezentovány veřejnosti?**

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	4	7%
Spíše ano	24	44%
Spíše ne	12	22%
Ne	4	7%
Bez odpovědi	11	20%
Celkově	55	100%



## Setkal(a) jste se někdy na pracovišti s nějakým druhem diskriminace?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	10	18%
Ne	45	82%
Bez odpovědi	0	0%
Celkově	55	100%

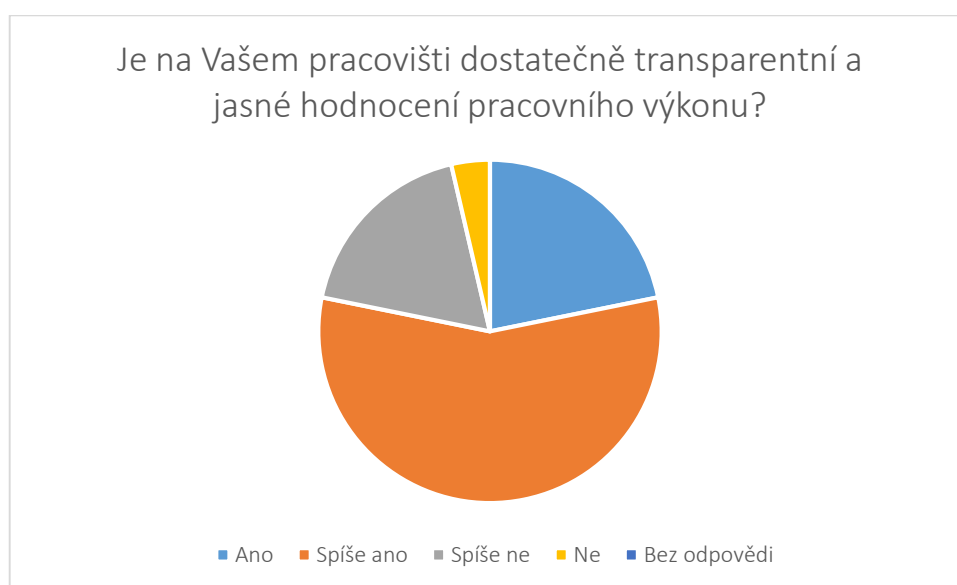


### Komentáře

- Jednalo se o slovní útok méně schopné kolegyně v oblasti vědy, která nesouhlasila s tím, že akademický pracovník má také dělat vědeckou činnost a publikovat. Uvedla, že se jedná o vykořisťování.
- údajná nedostatečná odbornost
- Nespravedlivé hodnocení
- Omezení prostředků na publikování a účast na konferencích s ohledem na "oblíbenost" či "neoblíbenost".
- Absence titulu prof. nebo doc.
- věk

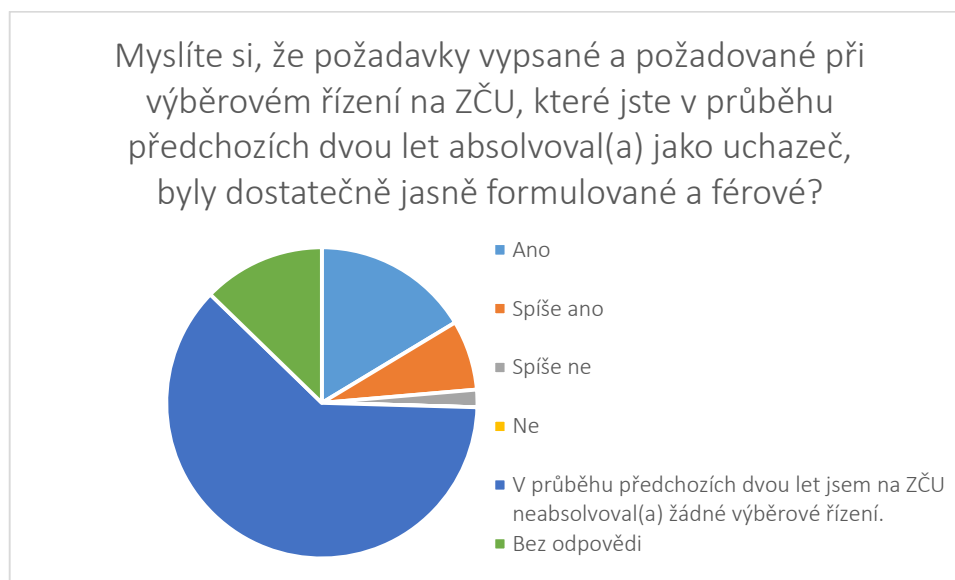
**Máte pocit, že je na Vašem pracovišti dostatečně transparentní a jasné hodnocení pracovního výkonu?**

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	12	22%
Spíše ano	31	56%
Spíše ne	10	18%
Ne	2	4%
Bez odpovědi	0	0%
Celkově	55	100%



**Myslíte si, že požadavky vypsáné a požadované při výběrovém řízení na ZČU, které jste v průběhu předchozích dvou let absolvoval(a) jako uchazeč, byly dostatečně jasně formulované a férové?**

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	9	16%
Spíše ano	4	7%
Spíše ne	1	2%
Ne	0	0%
V průběhu předchozích dvou let jsem na ZČU neabsolvoval(a) žádné výběrové řízení.	34	62%
Bez odpovědi	7	13%
<b>Celkově</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

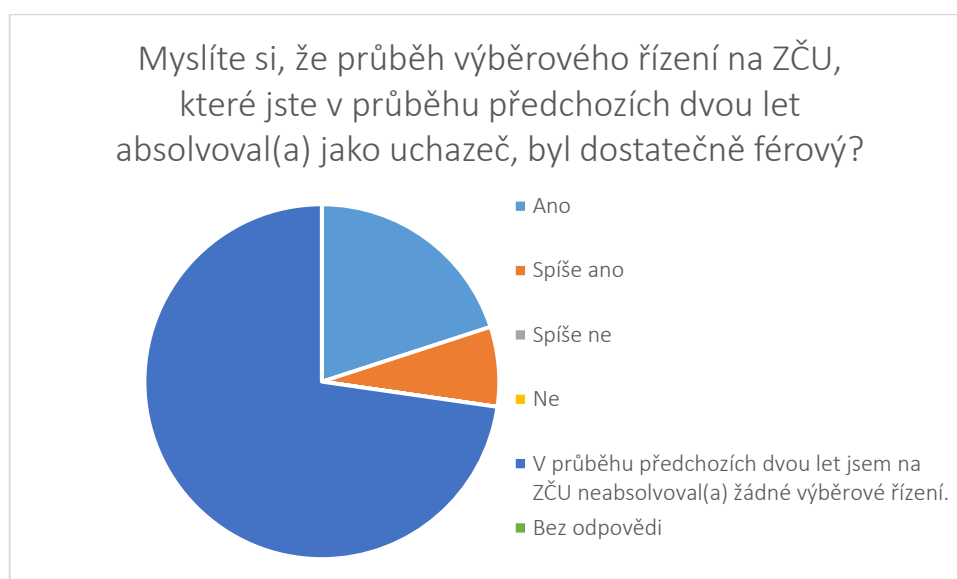


### Komentáře

Nikdo nekomentoval, proč si myslí, že byly podmínky nejasně formulované a neférové.

**Myslíte si, že průběh výběrového řízení na ZČU, které jste v průběhu předchozích dvou let absolvoval(a) jako uchazeč, byl dostatečně férový (například otázky směřovaly na Vaši kvalifikaci, zkušenosti, přínos, nápady, které můžete nabídnout, atd. a nevyskytovalo se při něm zesměšňování, diskriminace apod.)?**

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	11	20%
Spíše ano	4	7%
Spíše ne	0	0%
Ne	0	0%
V průběhu předchozích dvou let jsem na ZČU neabsolvoval(a) žádné výběrové řízení.	40	73%
Bez odpovědi	0	0%
<b>Celkově</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



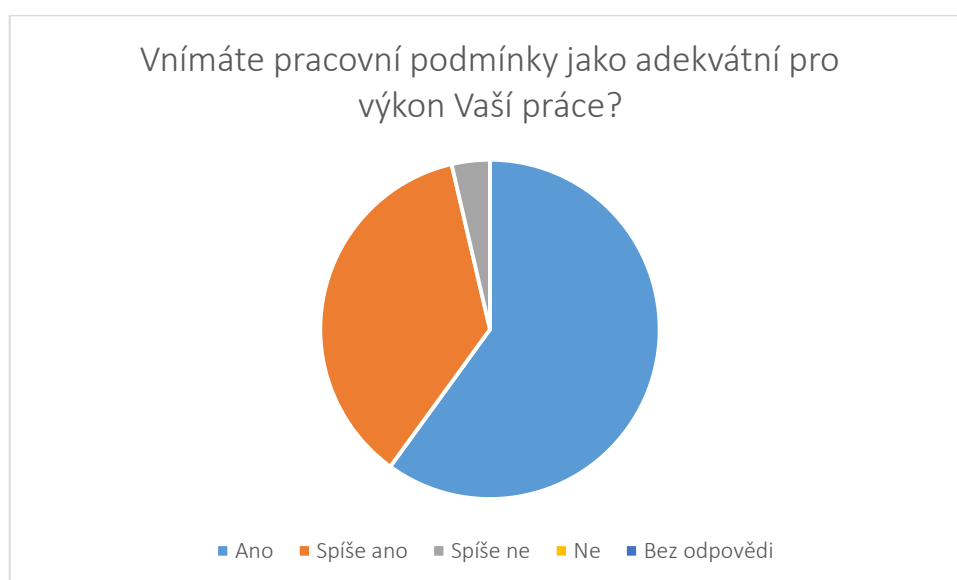


**Myslíte si, že požadavky na postdoktorandskou pozici, na níž jste se na ZČU hlásil(a), byly adekvátně a férově stanoveny?**

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	4	31%
Spíše ano	6	46%
Spíše ne	1	8%
Ne	0	0%
Bez odpovědi	2	15%
Celkově	13	100%

**Vnímáte pracovní podmínky (například pracovní prostředí, vybavení, možnosti dalšího vzdělávání) jako adekvátní pro výkon Vaší práce?**

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	33	60%
Spíše ano	20	36%
Spíše ne	2	4%
Ne	0	0%
Bez odpovědi	0	0%
Celkově	55	100%

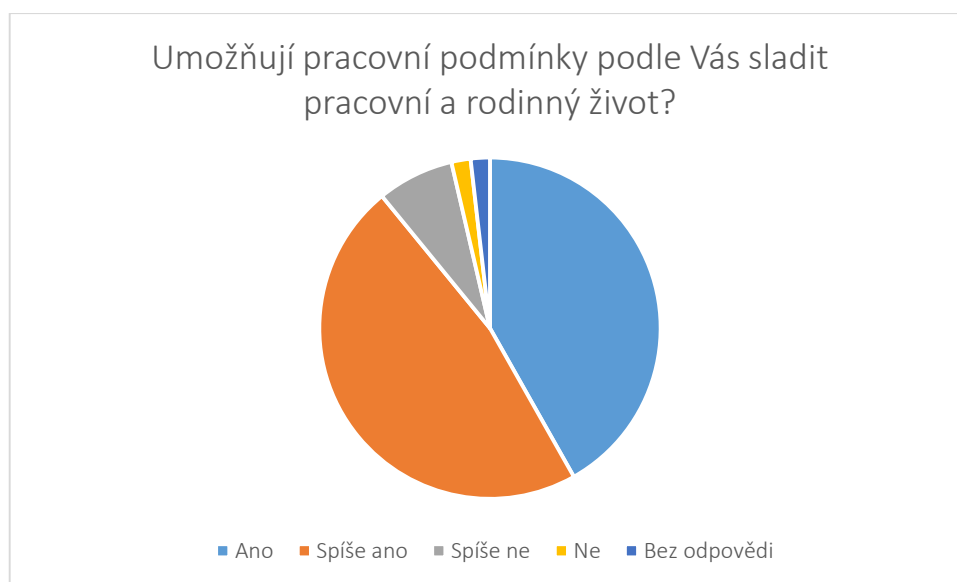


### Komentáře

- Větší důraz by měl být kladen na týmovou kooperaci a komunikaci. V prostředí se objevuje pouze individuální pojetí výzkumné práce, což neodpovídá moderním trendům. Další vzdělávání by mělo být spojeno s interdisciplinární kooperací s přesahem více oborů. Tento způsob na fakultě vůbec není.
- v kanceláři je v létě horko (nefunkční klimatizace), v zimě zima (nefunkční topení), voda z kohoutku teče špinavá, v menze jsou stálé fronty, naopak možnosti dalšího vzdělávání oceňují

**Umožňují pracovní podmínky podle Vás sladit pracovní a rodinný život, například s ohledem na péči o děti nebo rodinné příslušníky a rozvoj vědecké kariéry?**

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	23	42%
Spíše ano	26	47%
Spíše ne	4	7%
Ne	1	2%
Bez odpovědi	1	2%
Celkově	55	100%

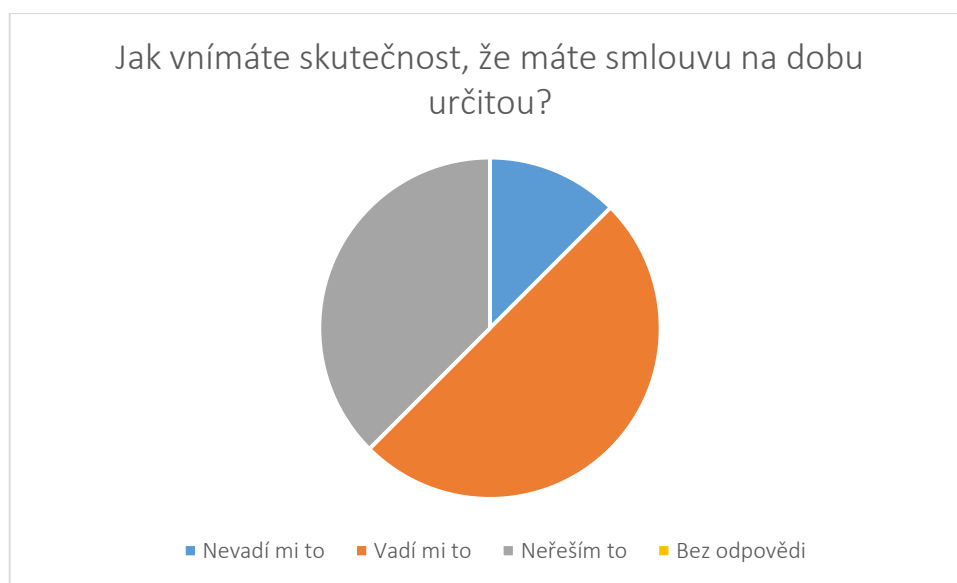


### Komentáře

- Není možné mít na pracovišti dítě při výzkumné činnosti.
- Jsou velmi vysoké nároky na publikace a poměrně dost času zabere i výuka. S ohledem na další roli, kterou má VŠ pedagog zastávat, by při férovém přístupu ke studentům nemohl stihnout nikdy i rodinný život stejně jako v jiných profesích s pevnou pracovní dobou.
- Pokud je k vědecké činnosti ještě hodně výuky a často i nových předmětů nebo inovací předmětů, nelze se všemu (vědecké činnosti, výuce, rodině) věnovat v takovém rozsahu, v jakém by si jednotlivé tyto části zasloužily.
- Vědecká činnost a akademická pozice je časově náročná svými požadavky při zvyšování kvalifikace.

## Jak vnímáte skutečnost, že máte smlouvu na dobu určitou?

	Absolutní hodnota	Procenta
Nevadí mi to	1	13%
Vadí mi to	4	50%
Neřeším to	3	38%
Bez odpovědi	0	0%
Celkově	8	100%

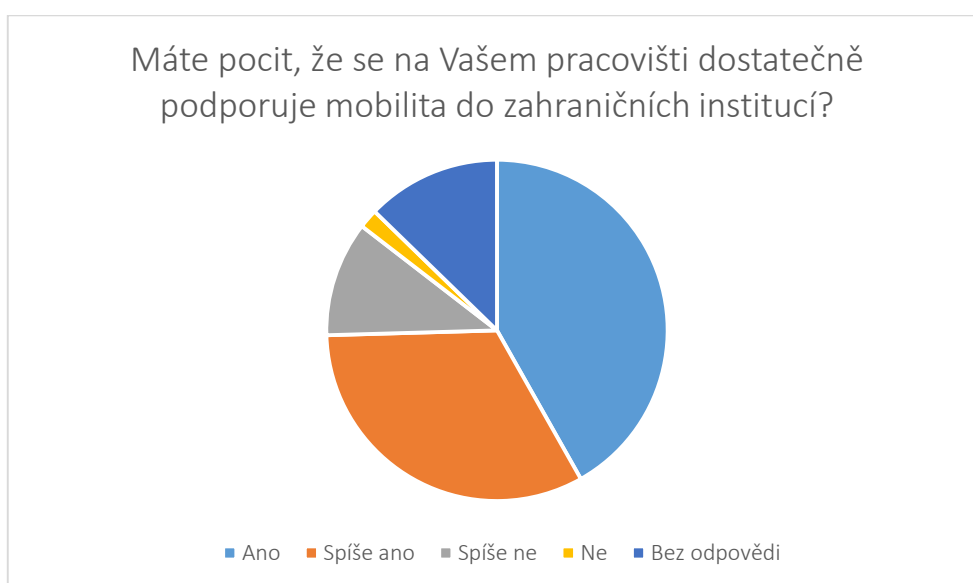


### Komentáře

- Pochopil bych smlouvu na dobu určitou u lidí, kteří nemají vědecké výsledky, mají špatné hodnocení kvality výuky a neplní zadané úkoly.
- Zatím neřeším, mám vlastní separátní příjmy, nicméně jakmile budu žádat o hypotéku, bude třeba to řešit.
- Je to určitá nejistota budoucnosti.
- Smlouva by měla být po roce od podpisu upravena na dobu neurčitou. Doufám v oboustranně férový průběh.
- Spoléhám na prodloužení své současné smlouvy, takže to беру jako fakt. Ve smlouvě na dobu neurčitou je ale větší jistota.
- ale chápu, že např. projekty jsou na dobu určitou, tj. PP je také na dobu určitou

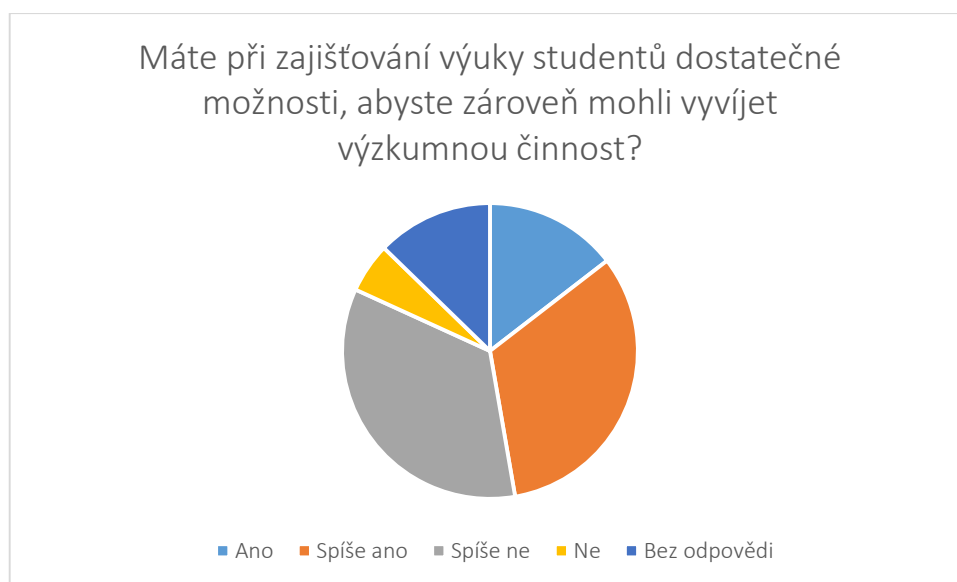
**Máte pocit, že se na Vašem pracovišti dostatečně podporuje mobilita do zahraničních institucí?**

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	23	42%
Spíše ano	18	33%
Spíše ne	6	11%
Ne	1	2%
Bez odpovědi	7	13%
Celkově	55	100%



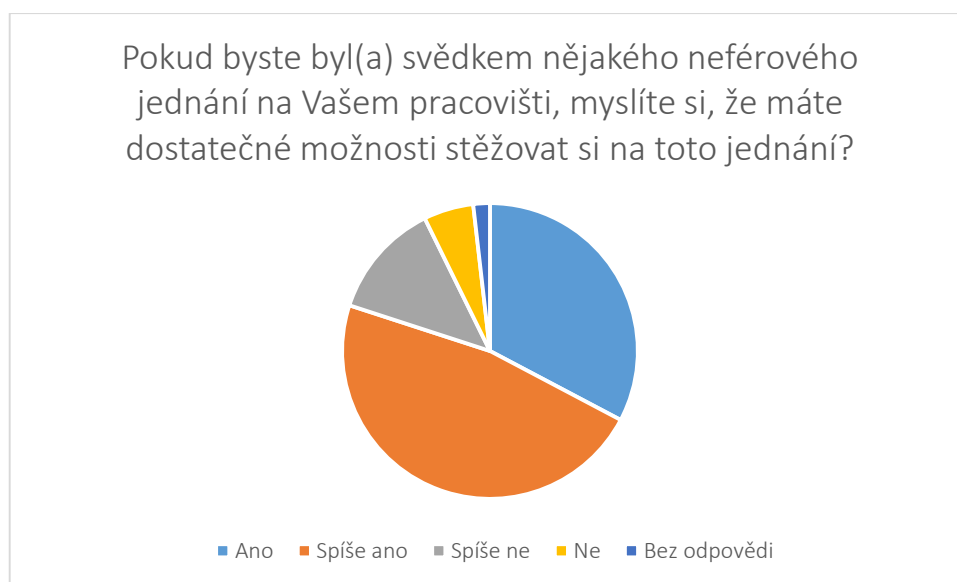
**Máte pocit, že při zajišťování výuky studentů máte dostatečné možnosti (časové, finanční, kapacitní), abyste zároveň mohli vyvíjet výzkumnou činnost?**

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	8	15%
Spíše ano	18	33%
Spíše ne	19	35%
Ne	3	5%
Bez odpovědi	7	13%
Celkově	55	100%



**Pokud byste byl(a) svědkem nějakého neférového jednání na Vašem pracovišti, myslíte si, že máte dostatečné možnosti stěžovat si na toto jednání?**

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	18	33%
Spíše ano	26	47%
Spíše ne	7	13%
Ne	3	5%
Bez odpovědi	1	2%
<b>Celkově</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



### Komentáře

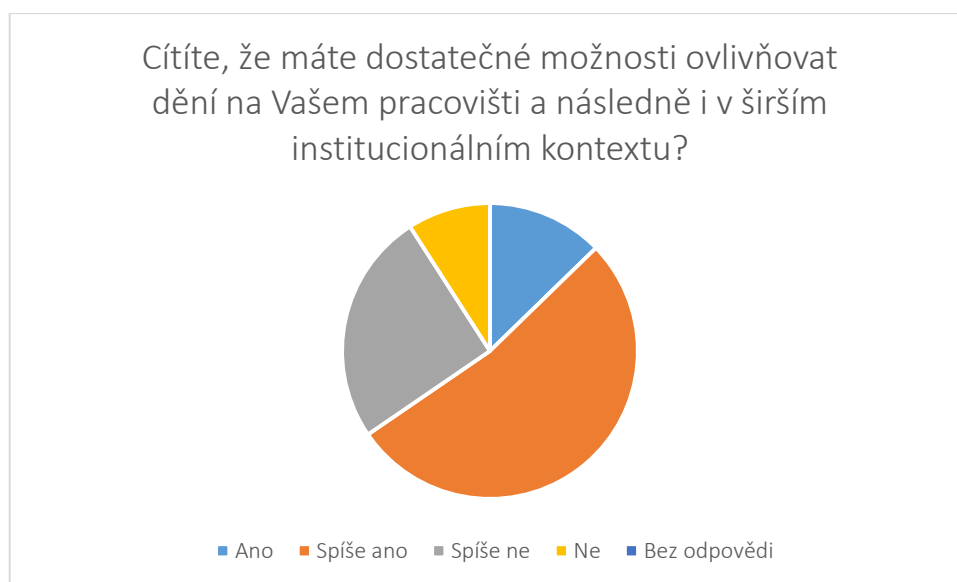
- Možnosti jsou čistě teoretické. Pile si bude někdo stěžovat efekt to v důsledku mít nebude.
- Vztahy a hierarchie to neumožňují.
- Nic by se nestalo a nezměnilo.
- organizační struktura je liniová, tj. není možnost stěžovat si na svého vedoucího, jediné přes odborovou organizaci (nejsem členem), není možnost využít vyšší instance v rámci univerzity, personální otázky se řeší pouze na fakultách
- Nebyla jsem svědkem.
- Komu si stěžovat?

- Přístup vedoucího pracovníka.



**Cítíte, že máte dostatečné možnosti ovlivňovat dění na Vašem pracovišti a následně i v širším institucionálním kontextu, například skrze různé poradní a rozhodovací orgány?**

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	7	13%
Spíše ano	29	53%
Spíše ne	14	25%
Ne	5	9%
Bez odpovědi	0	0%
<b>Celkově</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

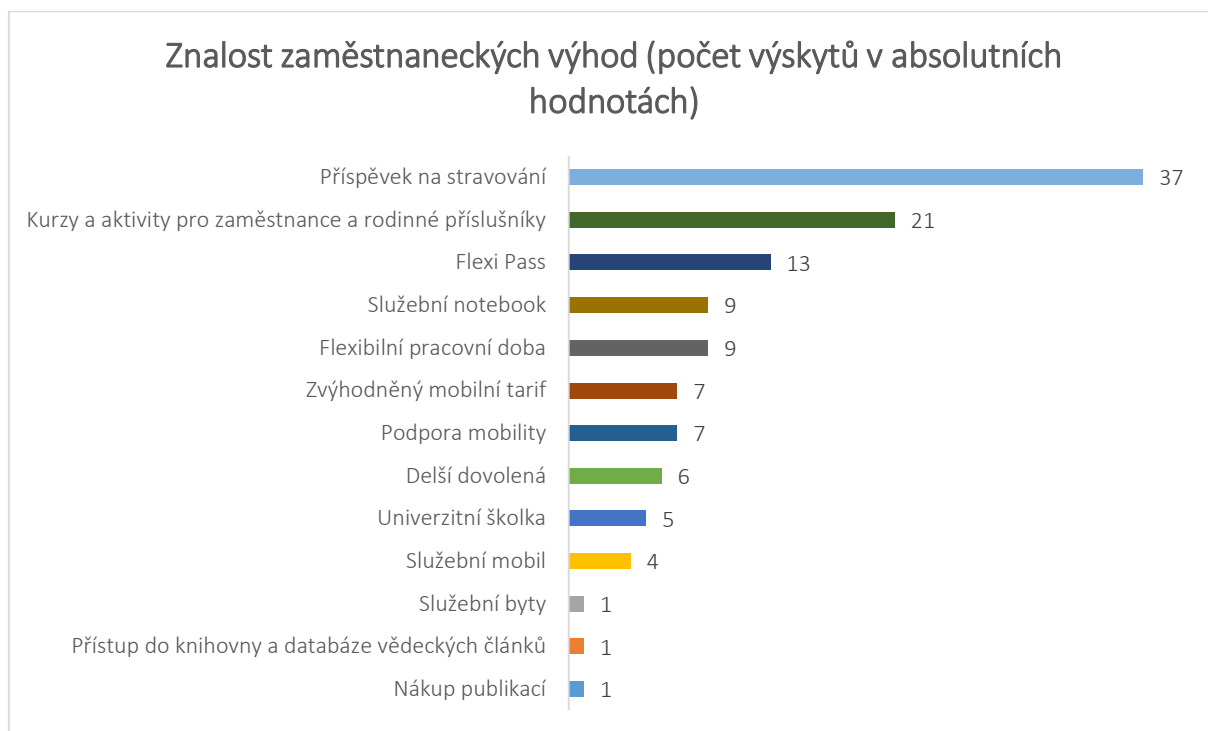


### Komentáře

- Rozhodovací pravomoci jsou svěřeny úzké skupině ve vedení fakulty. Ostatní nemají šanci prosadit odlišný pohled.
- Nižší než plný úvazek vás vyřadí z ovlivňování dění.
- Bez komentare.
- Stěžování a ukazování na problémy je jedna věc, druhá věc je, zda se s problémy něco děje. Přejde mi, že většinou se nic moc neděje.
- Na názor řadových pracovníků se prakticky nikdo neptá, možnost ovlivnit cokoliv má pouze kolegium a senát.
- Fungující část vedení je přetížená a další část nic nedělá.
- nejsem vedoucí zaměstnanec

- To je na delší odpověď.
- Nejsem akademický pracovník, pouze administrativní. Na akademické půdě nemají THP např. právo volit, nebo být členem senátu.
- Nedostatečné kompetence.
- Nejsem členem žádné organizace či sdružení, aby možno něco ovlivňovat.
- na různé připomínky či dotazy není někdy adekvátně reagováno

## Vypište zaměstnanecké výhody, o kterých víte



## Jaké z těchto výhod využíváte?



## Jaké zaměstnanecké výhody na ZČU postrádáte?



**Uvítal(a) byste nějakou možnost dalších školení na ZČU nad rámec Vaší pracovní náplně a zařazení (například školení na rozjetí vlastních spin off firem, školení o etice výzkumu a publikační etice, kariérní rozvoj apod.)? Napište prosím, o co byste měl(a) zájem a případně i nápad konkrétně rozved'te.**



V rámci praktických kurzů by zaměstnanci/zaměstnankyně rádi měli možnost absolvovat „školení automatizace stereotypních úkonů v Pythonu na IT fakultě, kurz grafického designu na Fakultě designu“, „statistiku a pokročilejší školení IT dovedností“, „transfer technologií“, „využívání nových tech. novinek a programů určených pro výuku, grafických programů atd.“, „mezilidská a mezioborová spolupráce“.

**Chtěl(a) byste ještě něco, co nebylo zmíněno v dotazníku a považujete to za důležité, dodat?**

- Nechápu alternativní gender -\_-
- Poměr pracovního vytížení je rozložen nerovnoměrně - příliš času na administrativní úkony na úkor VaV, často je administrativa prioritně řešena a přenášena na akademické pracovníky, místo toho aby jim byl poskytován servis. Katedry mají často primární zodpovědnost v oblastech, kde jsou zaměstnanci bráni jako profíci na účetnictví, právo, bezpečnost, personalistiku... (jsou na to sice školení, ale máme to všechno zvládat a k tomu ještě učit a dělat výzkum?). Potom se některé věci šidí a to je často VaV na úkor studování různých předpisů, systémů a hlášení.
- Ani ne. Na ZCU jsem spokojený a víceméně mi nic nechybí.
- Nutně je potřebné pracovat na kultuře organizace skutečně podle akademických svobod na jedné straně, ale s odpovědností na straně druhé. Tím myslím i reálné ohodnocení vyučovací a vědecké činnosti dle výsledků i s tím, že budou větší rozdíly a možná někteří zjistí, že by jim bylo lépe mimo univerzitu. Jiní budou naopak rozvíjeni jako lidé, na kterých akreditace a rozvoj fakulty stojí.
- Delejte něco už s tím socialismem, co tam panuje!!! Nenutte studenty ke kravinám a vedte je k propojení s praxí. Pak přijdou do zaměstnání a ani neví, jestli mají správnou pracovní smlouvu. Není to smutné? Hlavně že znají milion druhů matic a jejich historii. Takhle to vypadá usměvne, ale je to k pláči.
- Větší diskuzi, zapojení do budoucího vývoje univerzity, větší mezifakultní spolupráci.
- dotazník je pouze složitě anonymní (úvodní sada otázek poměrně přesně specifikuje pracovníka z daného základního souboru); viz předchozí otázka je třeba a) nastavit různé pracovníky na stejných pozicích na stejnou informovanost o předpisech, realitě VaV, pedagogiky, postupů na ZČU; b) dbát na zapracovávání nových pracovníků a pracovníků měnících pozice ("vždyť už tu je tak dlouho, to musí umět", při změně pozice moc nefunguje). Bylo by fajn, kdyby všechny součásti ZČU v základních systémech fungovali shodně - tj. elektronické schvalování všichni atd.; výjimky z pravidel dosti boří systém a jsou demotivující...

- Pokud to chápu, dotazník by měl být zaměřen na mezilidské vztahy. Relevantní otázky k tomu však postrádám. Nedovedu si představit, jak se prokáže HR excellence na základě odpovědí na tento dotazník.
- Momentálně mě nic nenapadá. Děkuji.
- Ne.
- ne
- ne
- Ne
- Ne
- Ne.
- Už nejméně 8 let se mi nepohnul základní plat ani o korunu nahoru.
- Očekával bych kvalitnější formulaci otázek, na které bude možno jednoznačně odpovědět. Jak mám odpovědět na otázku " Znáte interní předpisy ...?", myslí se tím obsahová znalost (do jaké míry) nebo znalost uložení předpisů, což je obsaženo ve druhé části otázky (dostupnost)?
- ne