

Výsledky dotazníku *HR Excellence in Research Award*



Děkujeme všem, kteří se do dotazníkového šetření zapojili

Díky této spolupráci jsme měli možnost analyzovat vaši zpětnou vazbu a tak
připravit opatření pro zlepšení do dalších let



Respondenti

Kategorie dotazovaných:

- R1 Ph.D. studenti
- R2 asistenti, odborní asistenti, lektori
- R3 docenti
- R4 profesori



Respondenti

Dotazovaní: 136

R1 61

R2 59

R3 11

R4 5

Odpovědělo: 94

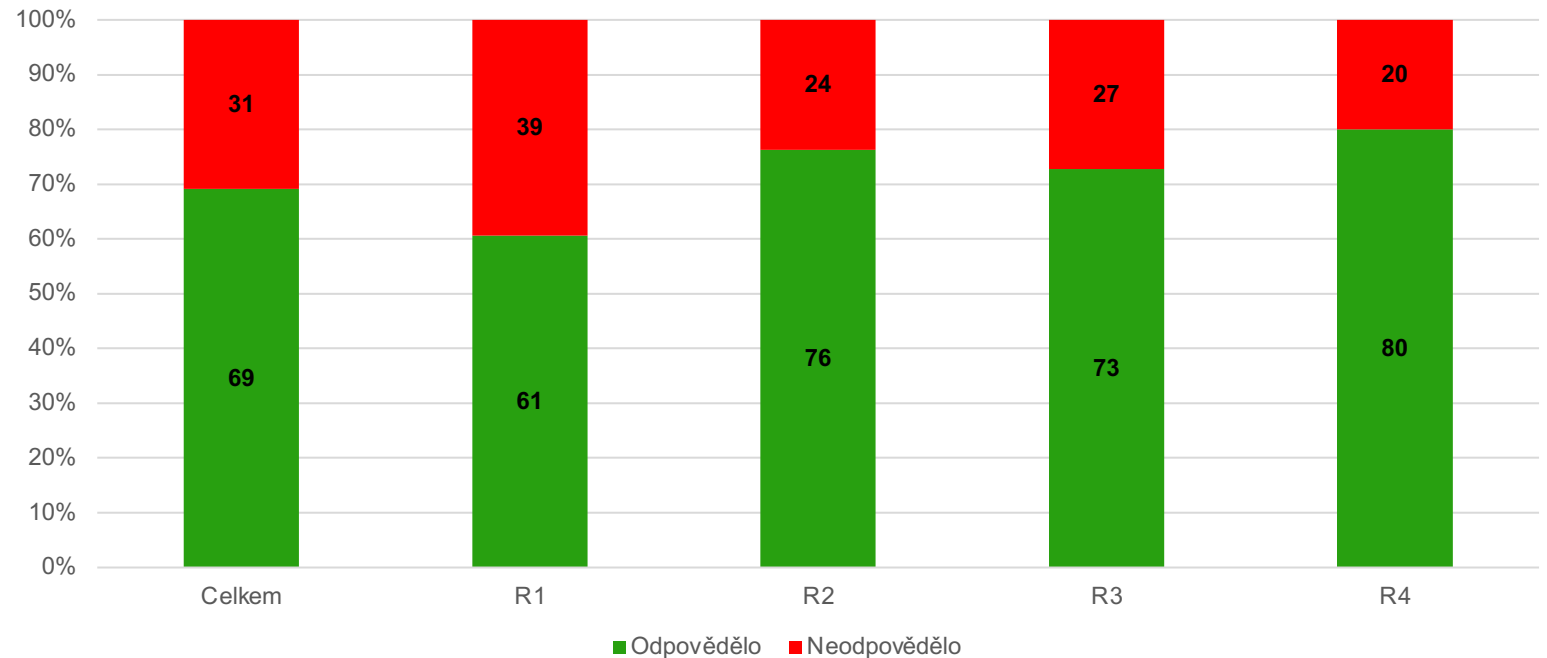
R1 37

R2 45

R3 8

R4 4

Návratnost dotazníku v jednotlivých kategoriích [%]



Okruhy dotazníku

- Etické a profesní zásady
- Nábor a výběr
- Pracovní podmínky a sociální zabezpečení
- Vzdělávání a rozvoj



Etické a profesní zásady

Nedostatky:

- Obtížně dostupné financování výzkumu a technického a přístrojového vybavení pro výzkumníky R1 a R2.
- Etické zásady a pravidla omezují výzkum a zvyšují administrativní zátěž (dle R2 a R3).
- Nedostatečná znalost tématu plagiátorství, práv duševního vlastnictví.



Etické a profesní zásady

- R1 neznají strategické dokumenty fakulty (DZ) a systémy pro řízení a správu projektů, zpracování účetních dokladů, personálního řízení.
- R1 chybí informace k předpisům pro projektové a administrativní úkony.
- R1 a R2 chybí zpětná vazba v systému hodnocení pracovníků.



Etické a profesní zásady

- R1-R3 ze 40 % nejsou dostatečně seznámeni s postupy pro řízení a správu projektů, zpracování účetních dokladů, personální řízení a další náležitosti.
- Velké procento výzkumníků není seznámeno s možnostmi využít pro podporu publikační činnosti, vnější komunikace a transferu technologií různá pracoviště MU (Knihovna univerzitního kampusu, Tiskový odbor, Centrum pro transfer technologií).



Etické a profesní zásady

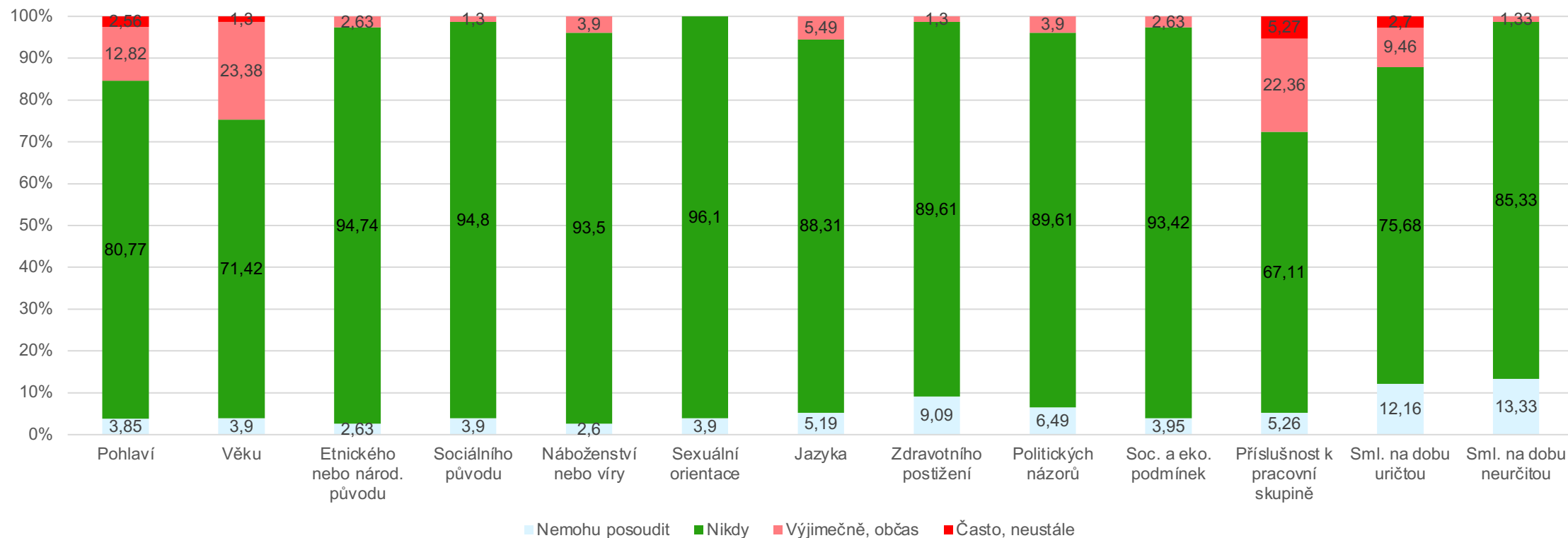
Kladně hodnocené principy:

- Řádné postupy ve výzkumu – používají se bezpečné pracovní postupy v souladu s národními právními předpisy.



Nediskriminace

Nediskriminace [%]



Nábor a výběr

Nedostatky:

- Členové výběrové komise a účastníci procesu náboru nejsou seznámeni se zásadami OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment).
- Nedostatečná transparentnost při získávání a výběru pracovníků (problematické zejména u R1).



Nábor a výběr

Kladně hodnocené principy:

- Výběrové řízení bere v úvahu celkovou praxi kandidátů včetně profesního vývoje v rozmanité profesní dráze.



Pracovní podmínky a sociální zabezpečení

Nedostatky:

- 54 % R2 a 34 % R1 nemá pocit uznání jako člen profesní skupiny výzkumných pracovníků.
- 45 % R2 a 33 % R1 nemá pocit stimulujícího prostředí pro dosažení vědeckého výkonu.



Pracovní podmínky a sociální zabezpečení

Nedostatky:

- Přes 50 % všech žen a mužů je nespokojeno s finančním ohodnocením, skupina R2 dokonce 65 %.



Pracovní podmínky a sociální zabezpečení

- 9,3 % resp. 13 % žen a 10 % resp. 11 % R1 si myslí, že ženy a muži nemají na FSpS rovné pracovní podmínky resp. příležitosti.
- Absence strategie pro rozvoj kariéry na celouniverzitní úrovni, na úrovni fakulty.



Pracovní podmínky a sociální zabezpečení

- Přibližně třetina dotazovaných si myslí, že není za nedílnou součást rozvoje kariéry na FSpS považována mobilita (zahraniční, mezioborová, institucionální, sektorová i virtuální).
- Přibližně třetina dotazovaných nemá pocit dostatečné podpory pro kariérní růst na FSpS (u R1 je to 43%).



Pracovní podmínky a sociální zabezpečení

- Téměř polovina všech výzkumných zaměstnanců neumí posoudit, zda mají jako autoři na MU zajištěnu dostatečnou právní ochranu. Chybí znalost práv duševního vlastnictví, (autorského práva, vlastnických práv).



Pracovní podmínky a sociální zabezpečení

- Polovina celkově a u R1 60% nedokáže posoudit, jestli má přiměřený podíl na zisku jako autor vědeckých výsledků. Nemáme jasně definovaná pravidla pro spoluautorství.



Pracovní podmínky a sociální zabezpečení

- FSpS nepovažuje výuku za plnohodnotnou součást podle čtvrtiny všech dotazovaných. Z 33% procent si to myslí ženy a R1. Že není brán pedagogický výkon v úvahu při hodnocení pracovníků, si myslí celkem 34 % dotazovaných, přičemž nejvíce je to ve skupině R1 50 % a R4 dokonce 75 %.



Pracovní podmínky a sociální zabezpečení

- Míra pedagogické zátěže není adekvátně zohledňována podle 43 % všech dotazovaných, tento názor zastává 47 % žen, 46 % R2 a dokonce 50 % R4. Pedagogická resp. administrativní zátěž neumožňuje realizovat výzkumné záměry podle 40 resp. 45 % všech dotazovaných, nejčastěji z 50% R2 a R4. Přetížení pedagogickými úkoly pociťuje 35 % mužů a shodně 50 % R3 a R4.



Pracovní podmínky a sociální zabezpečení

- 42 % všech dotazovaných není seznámena s tím, jak uplatnit stížnost a odvolání ohledně pracovních podmínek a práv (nejčastěji ženy 56 % a R1 48 %). Nízká informovanost o aktuálních možnostech.



Pracovní podmínky a sociální zabezpečení

Kladně hodnocené principy:

- Dotazovaní kladně hodnotí funkci projektové podpory.
- Pracovníci jsou dostatečně informováni o pravidlech o ochraně a zpracování osobních údajů.
- Respondenty je kladně hodnocena možnost odborné přípravy pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním.



Vzdělávání a rozvoj

Nedostatky:

- Názor, že zkušení výzkumní pracovníci nesdílejí své znalosti a zkušenosti s ostatními kolegy, má celkem 38 % dotazovaných, největší podíl těchto odpovědí mají ženy 47%, R2 51% a R4 50%. Naopak R1 hodnotí sdílení negativně jen ve 20 %.
Nedostatečné sdílení informací napříč fakultou. Formální role leaderů/vedoucích pracovníků.



Vzdělávání a rozvoj

- 34 % R1 a 75 % R4 si myslí, že výzkumníci se nesnaží o rozvoj svých schopností, znalostí a dovedností.
- Podle 53 % všech respondentů není určena osoba, na kterou se mají obracet výzkumníci na počátku kariéry v otázkách s vykonáváním pracovních povinností. Myslí si to skoro 60 % žen a R2.



Vzdělávání a rozvoj

Kladně hodnocené principy:

- 90 % R1 oceňuje možnost plného využití kontaktu se svými školiteli.



MUNI
SPORT

Děkujeme všem!

<https://www.fsps.muni.cz/veda-a-vyzkum/hrs4r-hr-award>