

# Dotazníkové šetření HR Award

## FF MU 2020

### Zkrácená analytická zpráva



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

# 1. O dotazníkovém šetření HR Award na FF MU

## 1.1. Co je HR Award a proč bylo realizováno dotazníkové šetření HR Award FF MU 2020?

Certifikát HR Excellence in Research Award (dále jen HR Award) uděluje Evropská komise výzkumným institucím, které implementují Strategii lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky ([HRS4R](#)). Tato strategie vychází ze 40 principů stanovených [Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků](#) (dále jen Charta a Kodex) a definuje principy personální politiky výzkumných institucí tak, aby bylo pracovní prostředí zaměstnanců etické, profesionální, otevřené a transparentní.

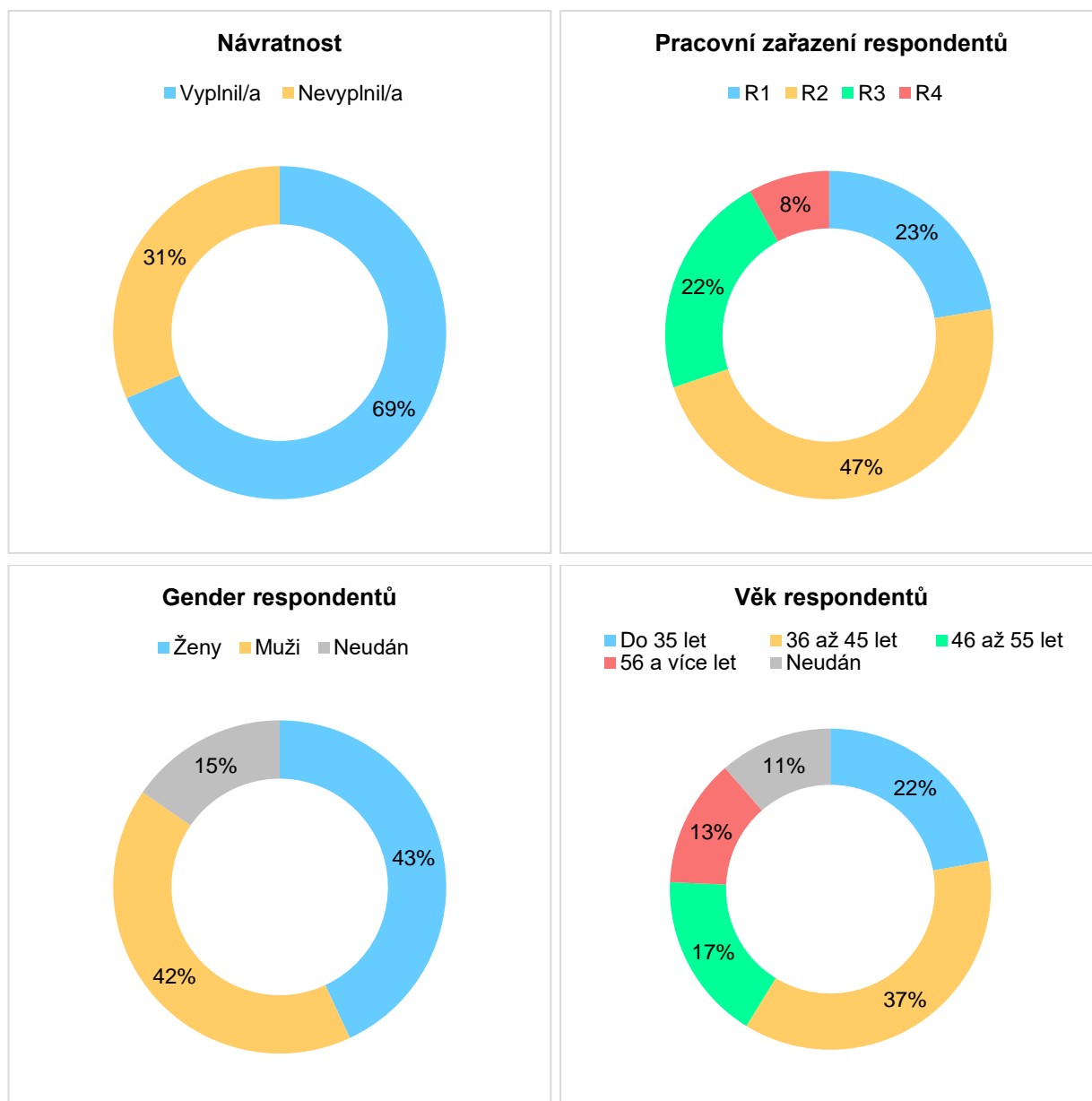
Filozofická fakulta Masarykovy univerzity (dále jen FF MU) se rozhodla implementovat HRS4R a usilovat o získání ocenění HR Award. V únoru a březnu 2020 proto proběhlo mezi zaměstnanci FF MU dotazníkové šetření HR Award FF MU 2020 (dále jen dotazníkové šetření) za účelem zjištění naplňování principů Charty a Kodexu a s cílem identifikovat případné nedostatky pro následné vypracování gap analýzy HR Award FF MU. Dotazník pro toto šetření sestavila univerzitní expertní skupina složená z interních odborníků nominovaných jednotlivými fakultami a pracovišti MU, které stejně jako FF MU usilují o certifikát HR Award. Dotazníkové šetření pak bylo provedeno a vyhodnoceno pouze na úrovni fakulty.

## 1.2. Kdo odpovídal v dotazníkovém šetření?

Dotazníkový průzkum za účelem zjištění naplňování principů Charty a Kodexu proběhl mezi výzkumnými pracovníky FF MU. Respondenti byli rozděleni do kategorií dle svého pracovního zařazení a svých zkušeností, a to podle Metodického listu Odboru pro personální řízení rektorátu Masarykovy univerzity (Masarykova univerzita, 2019):

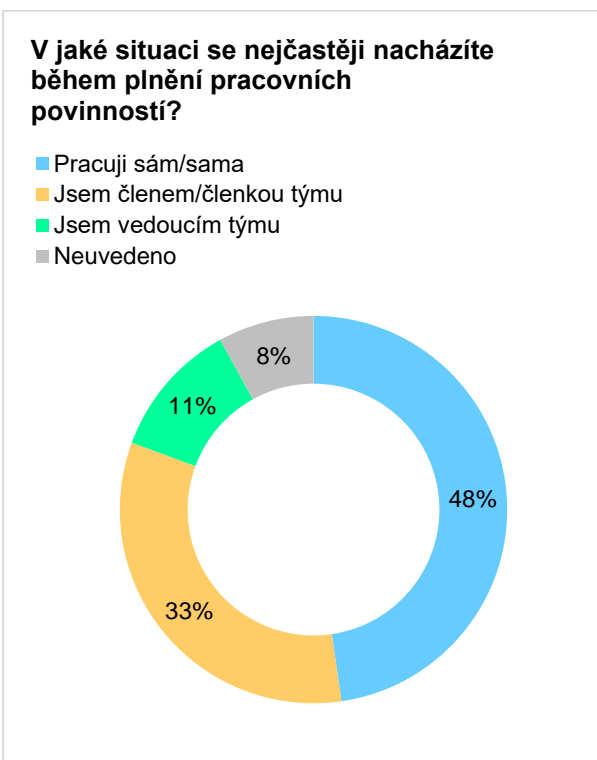
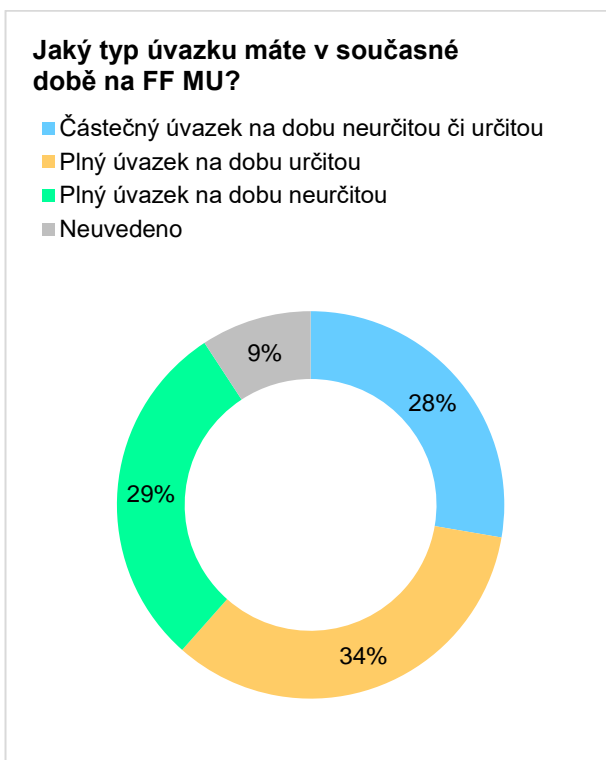
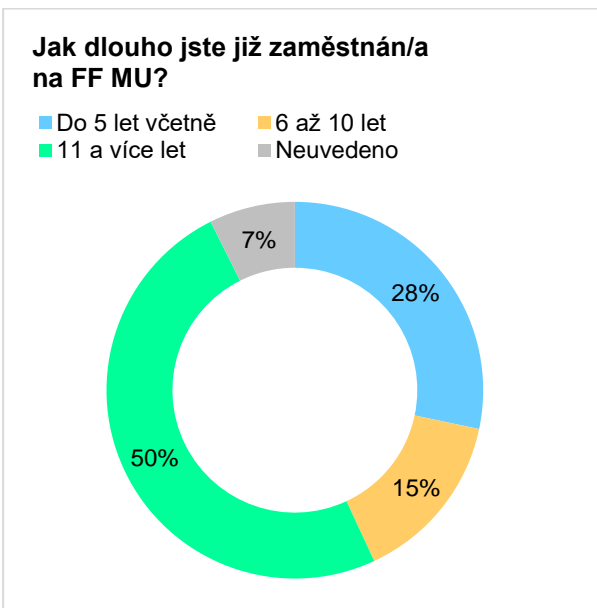
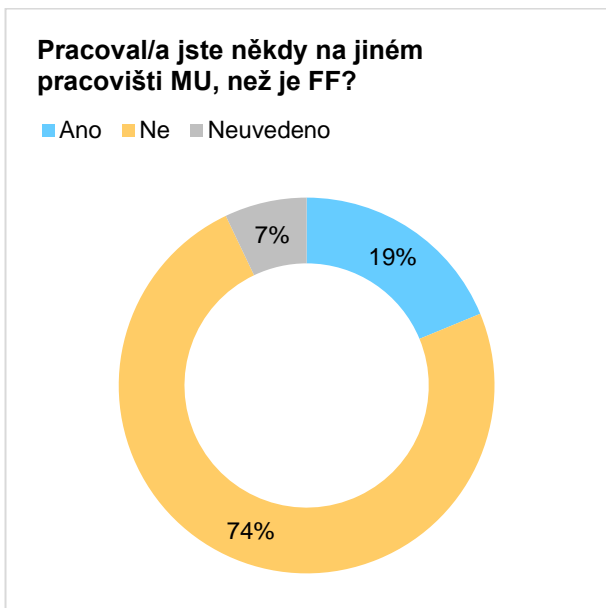
- R1: Výzkumník v první etapě (osloveno 141, odpovědělo 73 respondentů)
- R2: Uznáný výzkumník (osloveno 202, odpovědělo 154 respondentů)
- R3: Zkušený výzkumník (osloveno 90, odpovědělo 72 respondentů)
- R4: Vedoucí výzkumník (osloveno 41, odpovědělo 26 respondentů)

Osloveno bylo celkem 474 výzkumníků, odpovědělo 325 z nich.



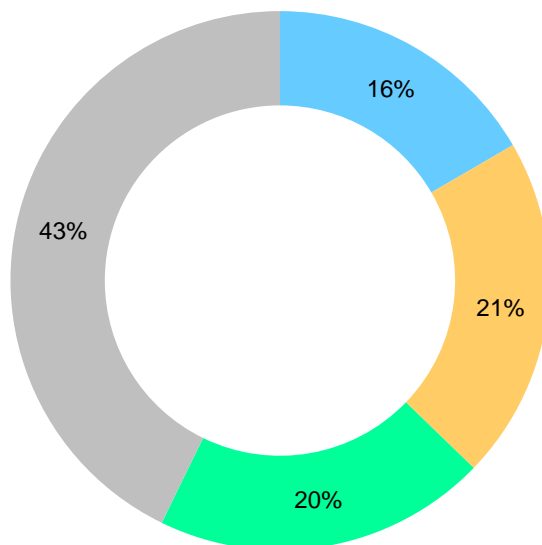
Respondenti měli možnost sdílet také další charakteristiky svého pracovního života na FF MU, konkrétně šlo o tyto proměnné:

- pracovní zkušenost s dalšími pracovišti MU (mimo FF MU),
- délka pracovní zkušenosti na MU,
- délka pracovní zkušenosti na FF MU,
- typ pracovní smlouvy na FF MU,
- počet oficiálních rolí v rámci zaměstnání na FF MU,
- typická pracovní situace v rámci zaměstnání na FF MU,
- účast na PhD studiu.



**Pokud pomineme dvě základní role, výzkumnou a pedagogickou, v kolika dalších oficiálních rolích jste v současné době v rámci celé Masarykovy univerzity angažován/a?**

■ Jedna ■ Dvě ■ Tři a více ■ Žádná



### 1.3. Jak bylo dotazníkové šetření vyhodnoceno?

Každý princip Charty a Kodexu byl v rámci dotazníkového šetření zjišťován jednou či několika položkami připravenými tak, aby co nejlépe pokryly danou problematiku.

Výsledky dotazníkového šetření byly podrobně zpracovány v Analytické zprávě, z níž je odvozena tato **Zkrácená analytická zpráva** předkládající souhrn **nejdůležitějších zjištění**.

V první části byl představen výzkumný vzorek, následují výsledky statistických analýz, rozdělené na čtyři analytické oblasti v souladu se čtyřmi oblastmi Charty a Kodexu:

- Oblast I: Etické a profesní aspekty,
- Oblast II: Nábory a výběr (Kodex),
- Oblast III: Pracovní podmínky a sociální zabezpečení,
- Oblast IV: Vzdělávání a rozvoj.

Každá oblast obsahuje zjištění vztahující se k jednotlivým principům Charty a Kodexu. U otázek položených v dotazníkovém šetření jsou uvedeny grafy rozložení odpovědí respondentů, a to vždy **pouze za celý analytický soubor**. Výsledky detailních analýz zobrazené v jednotlivých grafech jsou pod každým grafem komentovány a případně doplněny ještě o zjištění, která se v této oblasti ukázala na základě dodatkových analýz. Číslování u grafů bylo zachováno dle původní Analytické zprávy a netvoří tedy posloupnou číselnou řadu.

## 2. Výsledky dotazníkového šetření

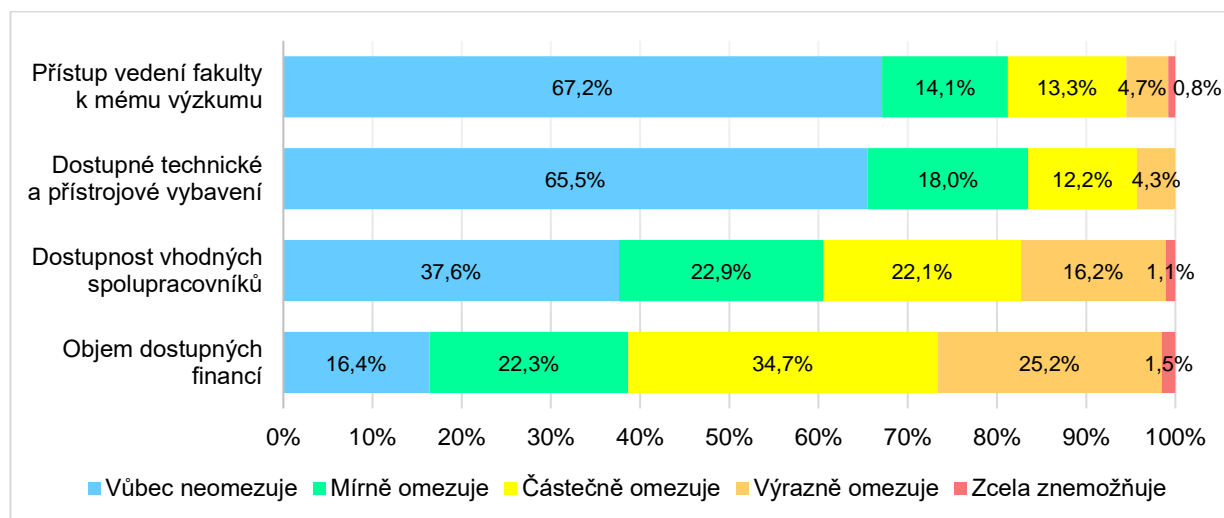
### 2.1. Oblast I Charty a Kodexu: ETICKÉ A PROFESNÍ ASPEKTY

#### Princip 1: Svoboda výzkumu

„Výzkumní pracovníci by měli zaměřit svůj výzkum na blaho lidstva a na rozšíření hranic vědeckých znalostí, přičemž požívají svobodu myšlení a vyjadřování a svobodu určení metod použitých k řešení problémů v souladu s etickými zásadami a postupy. Výzkumní pracovníci musí však uznat hranice této svobody, které mohou vyplynout ze zvláštních okolností výzkumu (sem patří dohled, poradenství a řízení) nebo provozních omezení, např. z důvodů rozpočtu nebo infrastruktury nebo, obzvláště v průmyslovém odvětví, z důvodů ochrany duševního vlastnictví. Tato omezení však nesmí být v rozporu s uznanými etickými zásadami a postupy, které musí výzkumný pracovník dodržovat.“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

**Do jaké míry omezují vnější okolnosti svobodu Vašeho bádání? Zjist'ujeme tedy rozdíl mezi tím, co byste chtěl/a a měl/a kapacitu dělat, a tím, co vám okolnosti na pracovišti umožňují.**



Graf 3: Detailní analýzy položek měřících Princip 1. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

Zaměstnanci FF MU si nemyslí, že jsou v oblasti **svobody vědeckého výzkumu** výrazně limitováni, podrobné analýzy ukazují, že nejspokojenější s nastavením svobody výzkumu jsou zaměstnanci vyšších věkových kategorií, zatímco nejvíce prostoru pro budoucí zlepšení vidí mladší výzkumníci.

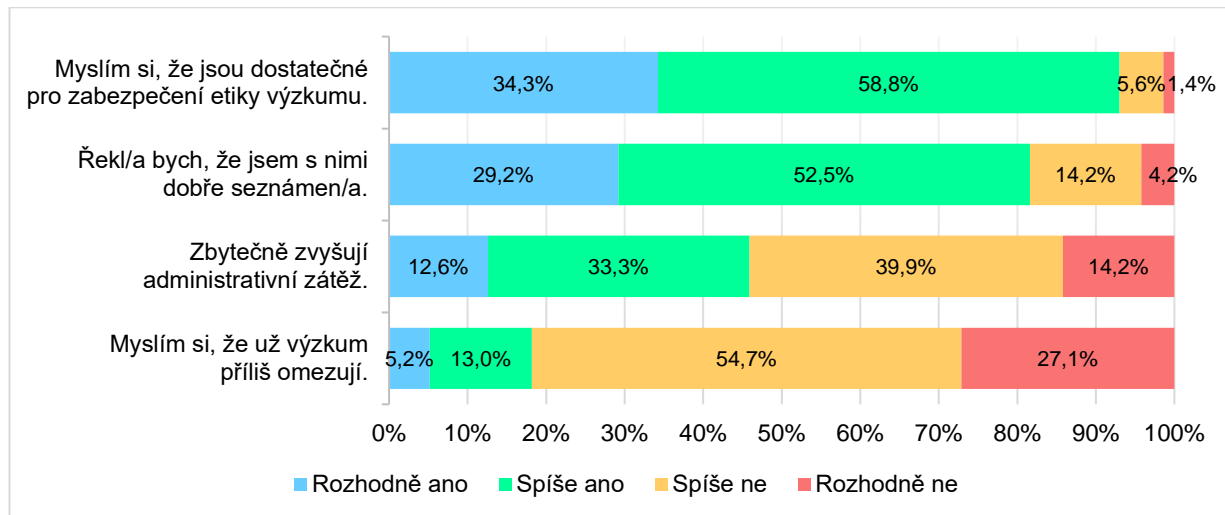
Za největší překážku v oblasti svobody výzkumu považují výzkumníci FF MU objem dostupných financí a také dostupnost vhodných spolupracovníků a spolupracovnic. Naopak v oblasti technického a přístrojového vybavení a přístupu vedení fakulty jsou odpovědi zaměstnanců FF MU do značné míry pozitivní.

## Princip 2: Etické zásady

„Výzkumní pracovníci musí dodržovat uznané etické postupy a základní etické zásady vhodné pro jejich obor(y) a etické normy uvedené v různých národních, odvětvových nebo institucionálních etických kodexech.“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

**Na různých úrovních existují nástroje navržené k zabezpečení etických aspektů vědecké práce. Jaký je Váš vztah k nim?**



Graf 5: Detailní analýzy položek měřících Princip 2. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

Zaměstnanci FF MU si nemyslí, že jsou **etická pravidla** výrazně limitující nebo nedostatečná, vidí ovšem také prostor pro zlepšení v oblasti snížení administrativní zátěže. Další analýzy ukazují, že jsou v tomto ohledu názorově konzistentní napříč nejrůznějšími skupinami.

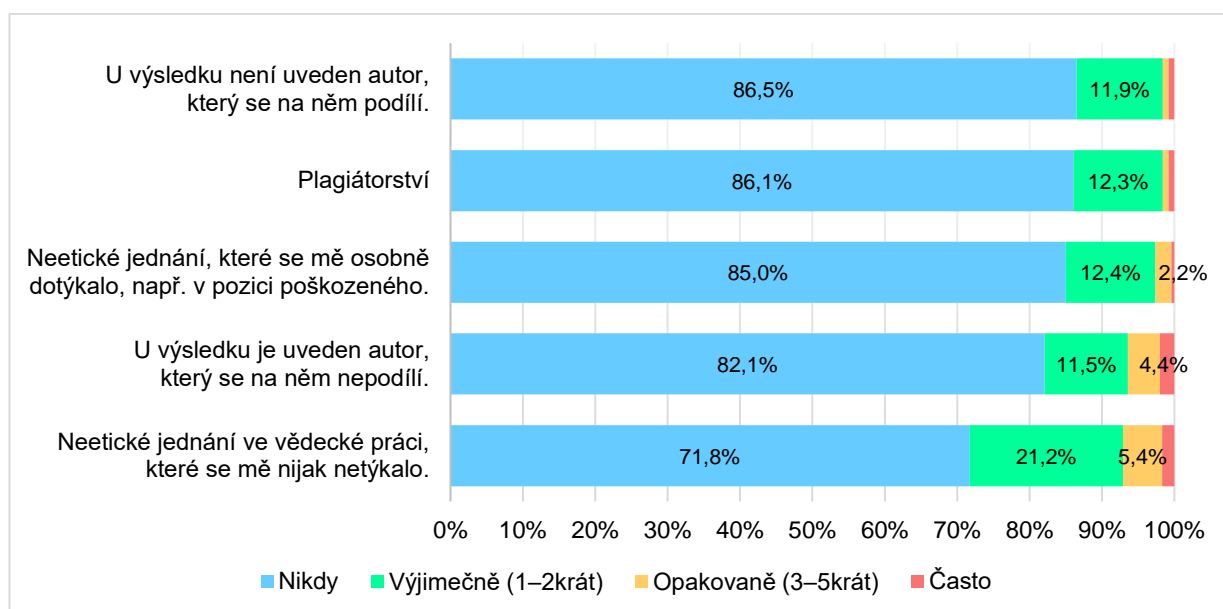
### Princip 3: Profesní odpovědnost

„Výzkumní pracovníci by měli vynaložit veškeré úsilí k tomu, aby jejich výzkum byl prospěšný pro společnost a neduplikoval výzkum již provedený někde jinde. Musí se vyhýbat všem druhům plagiátorství a dodržovat zásadu duševního vlastnictví a společného vlastnictví údajů v případě výzkumu prováděného společně s jednou nebo více dohlížejícími osobami a/nebo jinými výzkumnými pracovníky. Potřeba schválení nových pozorování předvedením opakovatelnosti pokusů nesmí být považováno za plagiátorství, pokud se výslovně uvedou údaje, které mají být potvrzeny. Výzkumní pracovníci musí mít jistotu, že pokud pověř í jinou osobu určitým aspektem své práce, tato osoba bude mít nezbytné schopnosti k jeho výkonu.“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

**Zamyslete se nad tím, jestli jste se v posledních třech letech na Vašem pracovišti setkal/a s neetickým jednáním. (Nezahrnujte neetické jednání studujících, ale pouze zaměstnanců MU v rámci výkonu vědecké práce. V této otázce nejde o konkrétní identifikaci problémů, ale o Váš odhad, zda se nějaké problémy vyskytují, případně v jakém rozsahu.)**

**Řekl/a byste, že na Vašem pracovišti se v posledních třech letech (2017, 2018, 2019) vyskytlo:**



Graf 9: Detailní analýzy položek měřících Princip 3. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

Zaměstnanci FF MU obecně nepovažují oblast **profesní odpovědnosti** za problematickou. Kritičtější jsou ti, kteří mají za sebou kratší pracovní angažmá na MU, anebo běžně pracují v týmech, ať už na pozici členů, nebo na pozici vedoucích.

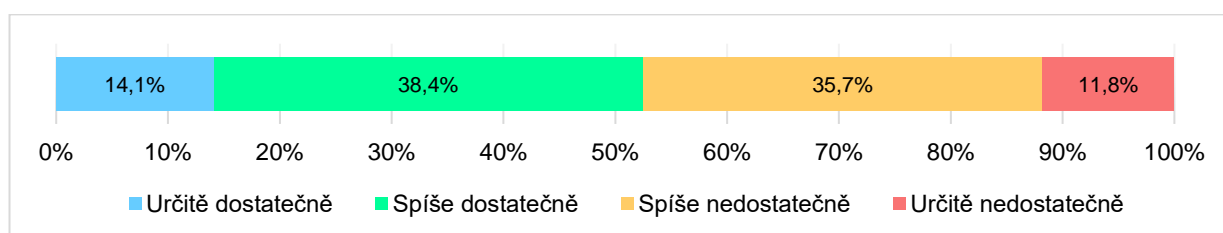


## Princip 4: Profesionální přístup

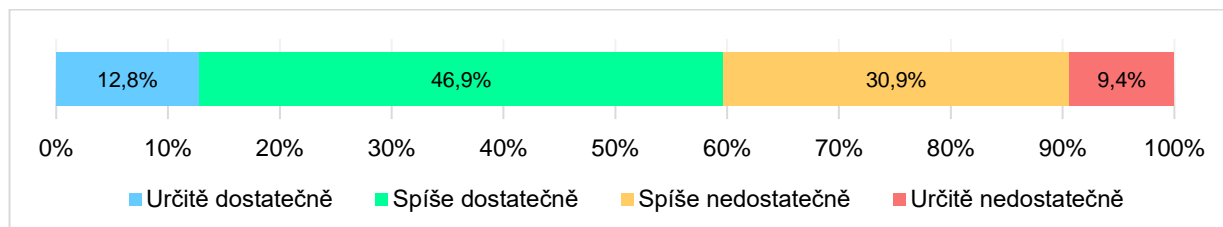
„Výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni se strategickými cíli ve své výzkumné oblasti, a s platebními mechanismy, a měli by vyžadovat všechna nezbytná povolení dříve, než započnou výzkumné práce nebo obdrží přístup k poskytnutým zdrojům. Pokud dojde ke zpoždění, novému definování nebo doplnění výzkumného projektu, výzkumní pracovníci o tom musí informovat své zaměstnavatele, investory nebo dohlížející osoby, a rovněž je musí uvědomit v případě, že dojde z jakýchkoli důvodů k předčasnému ukončení nebo pozastavení projektu.“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

**Univerzita i jednotlivé fakulty mají strategické dokumenty nejrůznějšího druhu (např. Dlouhodobý záměr MU na léta 2016–2020, Dlouhodobý záměr FF MU na léta 2016–2020). Jste s těmito dokumenty vzhledem ke své náplni práce seznámen/seznámena?**



**Každá součást univerzity má formálně definované postupy pro řízení a správu projektů, zpracování účetních dokladů, personální řízení a další záležitosti, které umožňují hladký průběh vědecké práce. Domníváte se, že jste s těmito postupy seznámen/seznámena z hlediska svých aktuálních pracovních potřeb?**



Graf 16: Detailní analýzy položek měřících Princip 4. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

Zaměstnanci FF MU ve svém hodnocení oblasti **profesionálního přístupu** ukazují, že má FF MU výrazný potenciál pro zlepšení v oblasti informovanosti/obeznámenosti výzkumníků se strategickými dokumenty a formálními postupy vědecké práce. Podle dodatkových analýz jsou v tomto ohledu výrazně kritičtější zaměstnanci v kategoriích R1 a R2 (méně zkušení výzkumníci). Analogicky jsou kritičtější také ti, jejichž pracovní zkušenost na MU a na FF MU je kratší, rovněž mladší zaměstnanci a ti, kteří zastávají méně oficiálních rolí.

## Principy 5, 6 a 7: Smluvní a zákonné povinnosti, Odpovědnost, Řádné postupy v oblasti výzkumu

### Princip 5: Smluvní a zákonné povinnosti

„Výzkumní pracovníci na všech stupních musí být obeznámeni s národními, odvětvovými nebo institucionálními předpisy upravujícími odbornou přípravu a/nebo pracovní podmínky. Patří sem i předpisy týkající se práv k duševnímu vlastnictví a dále požadavky a podmínky stanovené sponzory nebo investory nezávisle na povaze jejich smlouvy. Výzkumní pracovníci přistoupí k těmto předpisům poskytnutím požadovaných výsledků (např. diplomové práce, publikací, patentů, zpráv, rozvoje nových výrobků, atd), jak stanoveno v podmínkách smlouvy nebo ekvivalentního dokumentu.“

### Princip 6: Odpovědnost

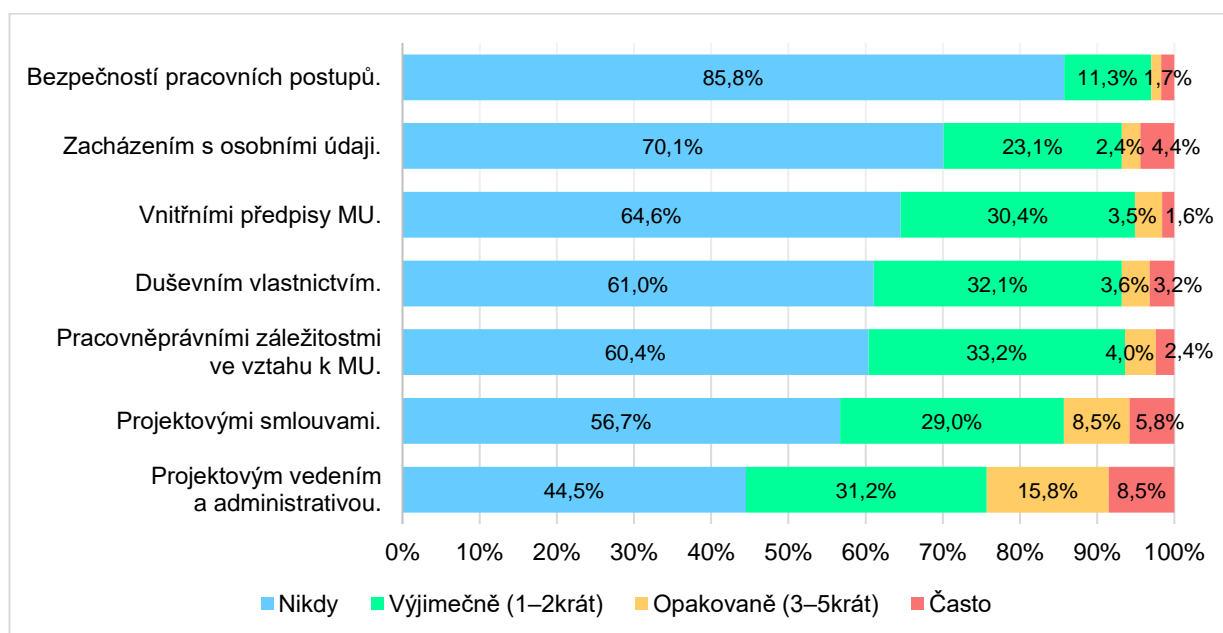
„Výzkumní pracovníci si musí být vědomi své odpovědnosti vůči svým zaměstnavatelům, investorům nebo jiným spřízněným veřejným či soukromým subjektům a také, převážně z etických důvodů, vůči společnosti jako celku. Výzkumní pracovníci financovaní z veřejných zdrojů jsou také odpovědní za efektivní využívání peněz daňových poplatníků. V důsledku toho by se měli řídit zásadami řádného, průhledného a efektivního finančního řízení a spolupracovat při všech oprávněných auditech týkajících se jejich výzkumu, které provedou jejich zaměstnavatelé/investoři nebo etické výbory. Metody sběru a analýzy dat, výsledky a případně i podrobné údaje by měly být přístupné vnitřnímu a vnějšímu přezkoumání, kdykoli to bude nutné a požádají-li o to příslušné orgány.“

### Princip 7: Řádné postupy v oblasti výzkumu

„Výzkumní pracovníci by měli za každých okolností používat bezpečné pracovní postupy v souladu s národními právními předpisy, včetně nezbytných opatření pro zdraví a bezpečnost a vyhýbání se následkům katastrof spojených s informační technologií, např. přípravou řádných záložních strategií. Měli by být rovněž obeznámeni s požadavky národních právních předpisů týkajícími se ochrany údajů a ochrany důvěrných informací, a provádět nezbytné kroky k jejich stálému dodržování.“

V rámci dotazníkového šetření byly tyto principy měřeny následujícími položkami:

**Byl/a jste v posledních dvou letech v situaci, že jste neměl/a k dispozici snadno dostupné informace pro řešení situací vyžadujících obeznámenost s:**



Graf 18: Detailní analýzy položek měřících Principy 5, 6, 7. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

Zaměstnanci FF MU jsou spokojeni se zajištěním **dostupnosti informací** v oblastech pokrytých principy 5, 6 a 7 (Smluvní a zákonné povinnosti, Odpovědnost, Řádné postupy v oblasti výzkumu), nejproblématictější oblastí je projektová administrativa, včetně smluvních detailů. Napříč různými skupinami nebyly statisticky významné rozdíly.

## Principy 8 a 9: Šíření a využívání výsledků, Veřejný závazek

### Princip 8: Šíření a využívání výsledků

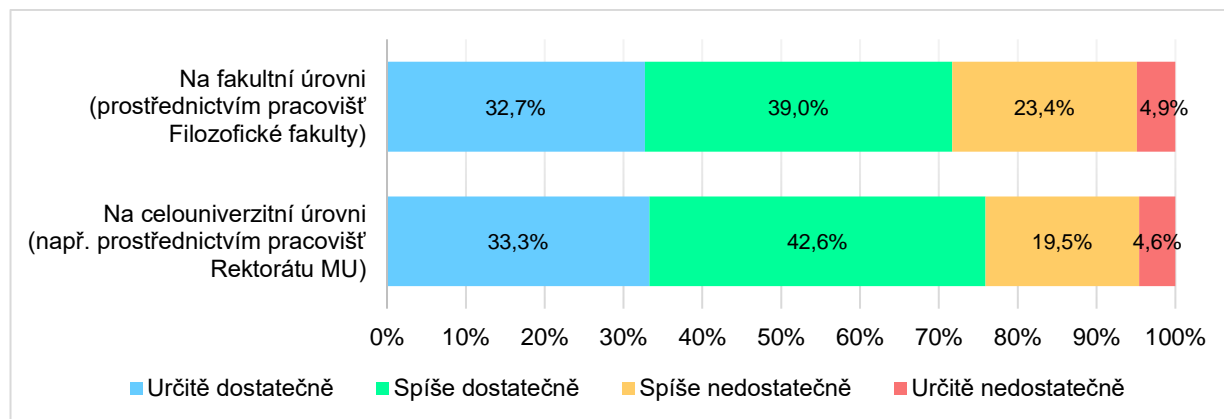
„Všichni výzkumní pracovníci by v souladu se smluvními ustanoveními měli zajistit, aby výsledky jejich výzkumu byly šířeny a využívány, např. sdělovány, předávány do jiných výzkumných zařízení nebo případně uváděny na trh. Zejména zkušení výzkumní pracovníci by měli hrát vedoucí roli při zajištění plodného výzkumu a komercializace nebo zpřístupnění jeho výsledků (případně obojí) pokaždé, kdy se naskytne vhodná příležitost.“

### Princip 9: Veřejný závazek

„Výzkumní pracovníci by měli zajistit, aby s jejich výzkumnou činností byla obeznámena široká veřejnost takovým způsobem, že bude pochopena nejen odborníky, a napomáhat tak ke zlepšení vědních znalostí veřejnosti. Přímé spojení s veřejností pomůže výzkumným pracovníkům lépe pochopit zájem veřejnosti o priority ve vědě a technologii, a také její obavy.“

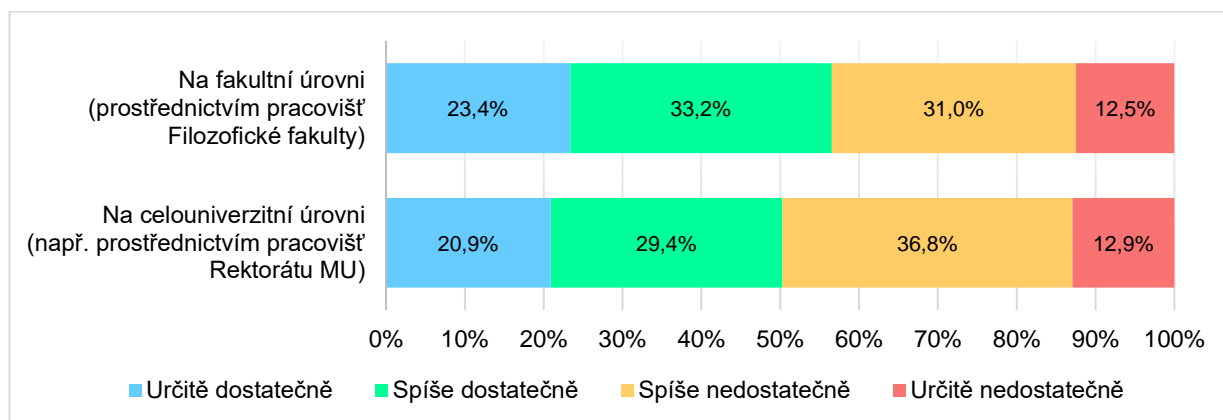
V rámci dotazníkového šetření byly tyto principy měřeny následujícími položkami:

**Poskytuje Masarykova univerzita podle Vás dostatečné informace o duševním vlastnictví (práva k nakládání s původními díly či vynálezy, např. autorské právo nebo průmyslové vlastnictví)?**



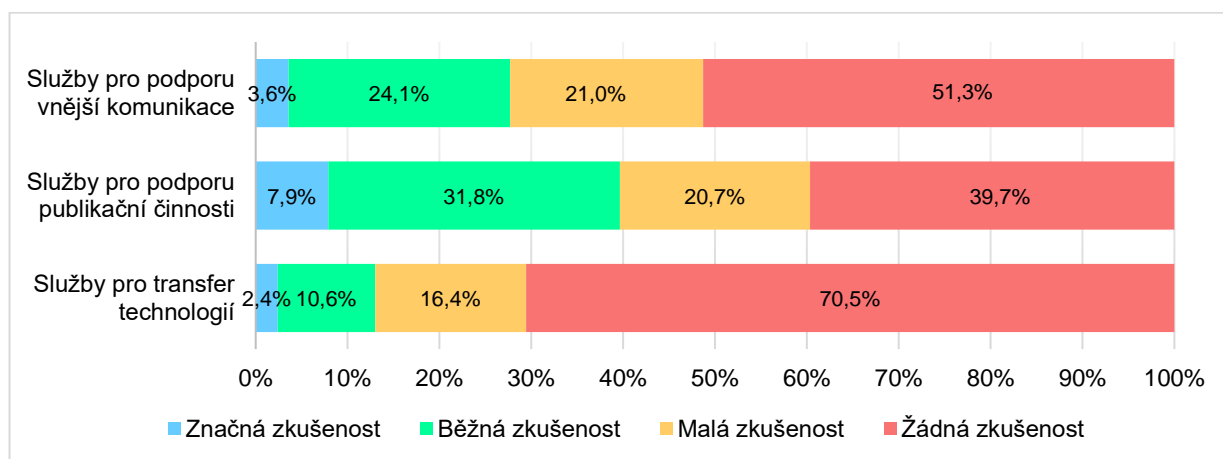
Graf 26: Detailní analýzy položek měřících Principy 8 a 9; první část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

**Do jaké míry cítíte Vy osobně podporu ze strany Masarykovy univerzity v oblasti veřejného šíření či komerčního využití Vaší výzkumné práce?**



Graf 27: Detailní analýzy položek měřících Principy 8 a 9; druhá část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

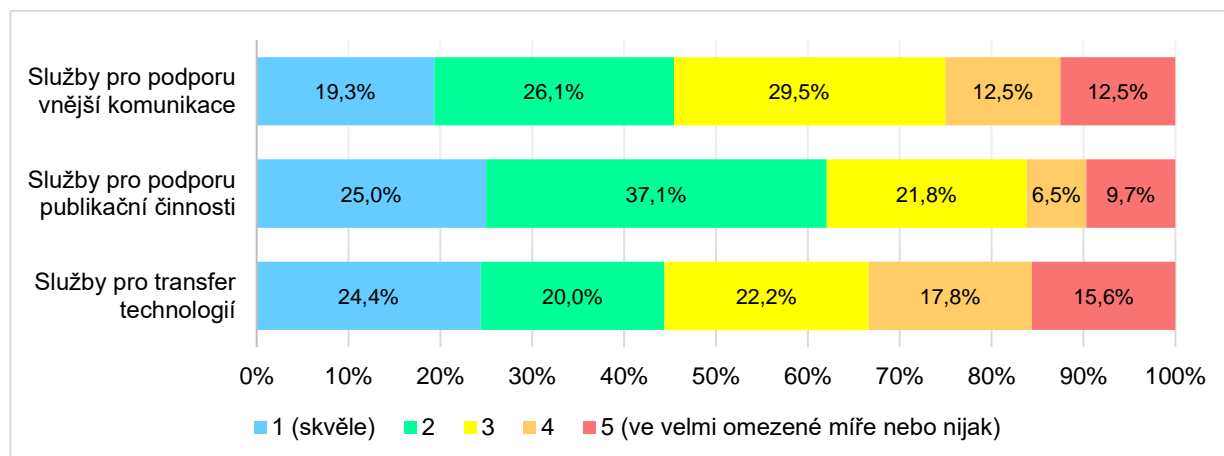
**Masarykova univerzita má řadu útvarů, které pomáhají vědeckým pracovníkům přenést výsledky jejich bádání do praxe a propagovat je. S kterým z následujících typů pracovišť máte Vy sám/sama osobní zkušenost?**



Graf 28: Detailní analýzy položek měřících Principy 8 a 9; třetí část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

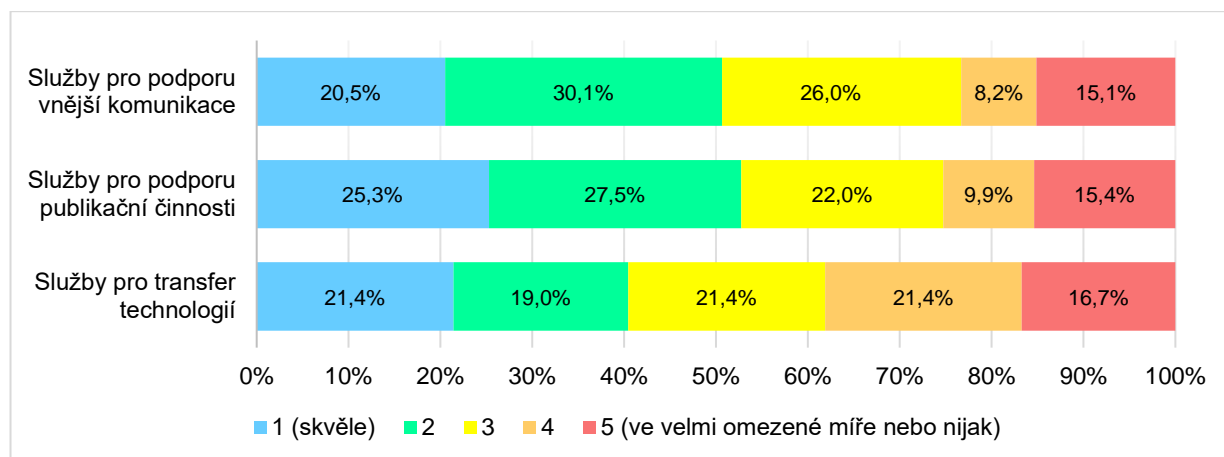
V dalších detailních analýzách byly využity také položky zaměřující se na kvalitu výše zmíněných podpůrných služeb poskytovaných v rámci MU:

**Do jaké míry Vám dané oddělení na úrovni fakulty obvykle pomůže s řešením Vaší problematiky v případě, že se na ně obrátíte?**



Graf 29: Detailní analýzy položek měřících Principy 8 a 9; kvalita podpory na úrovni fakulty. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

**Do jaké míry Vám dané oddělení na celouniverzitní úrovni obvykle pomůže s řešením Vaší problematiky v případě, že se na ně obrátíte?**



Graf 30: Detailní analýzy položek měřících Principy 8 a 9; kvalita podpory na úrovni MU. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

Zaměstnanci FF MU jsou toho názoru, že v oblastech **podpory šíření výzkumu a naplňování veřejného závazku univerzity** existuje výrazný prostor pro zlepšení. Kritičtěji se k naplňování těchto principů na FF MU staví zaměstnanci nejmladší, nejméně zkušení, s nejkratší délkou zaměstnání na MU a na FF MU, a také ti zaměstnanci, kteří na FF MU působí v rámci částečných úvazků a mají pouze jednu oficiální roli.

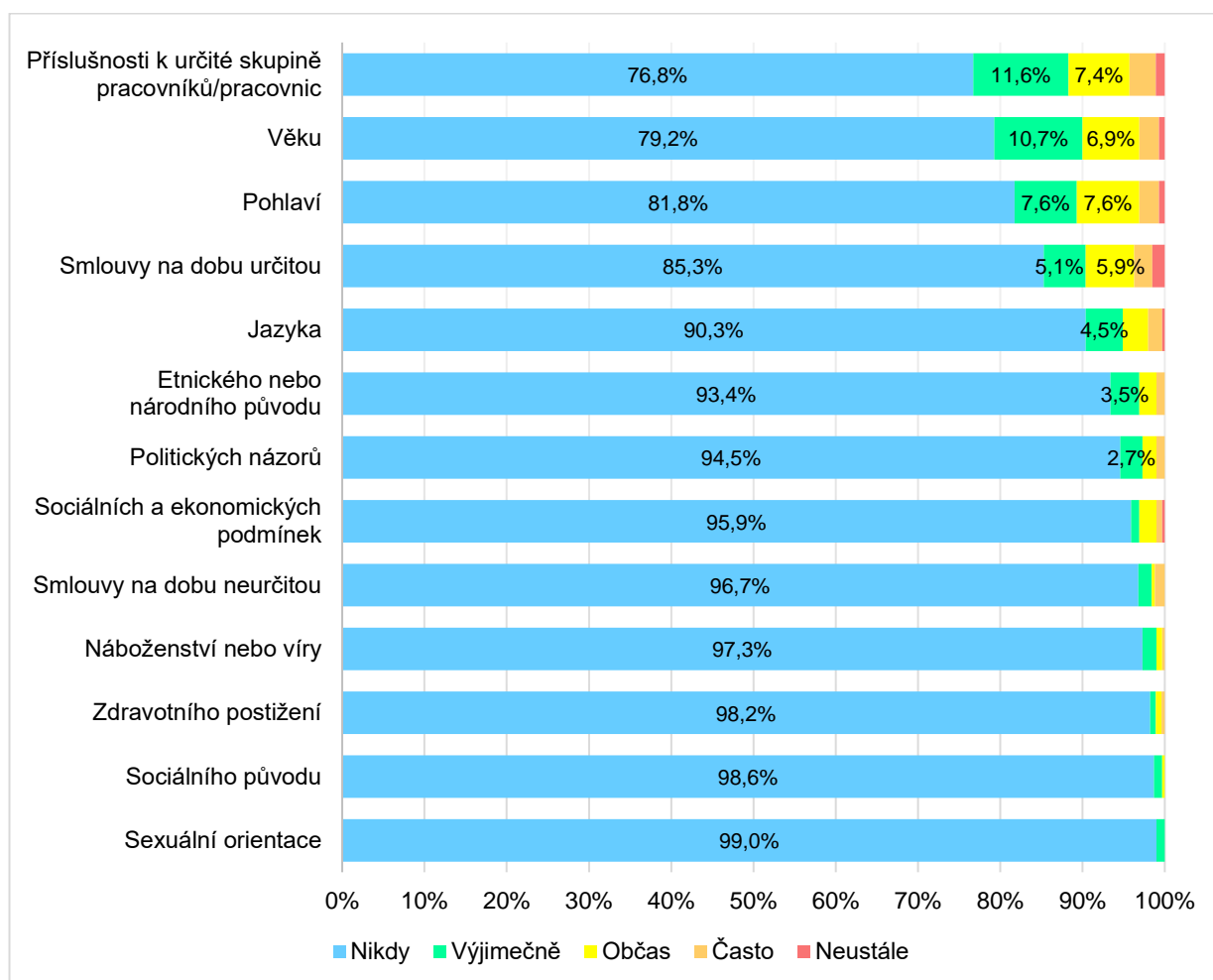
## Princip 10: Nediskriminace

„Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků nebudou žádným způsobem diskriminovat výzkumné pracovníky na základě pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politických názorů, sociálních a ekonomických podmínek.“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

**Setkal/a jste se v posledních třech letech s diskriminačním chováním vůči své osobě na půdě Masarykovy univerzity?**

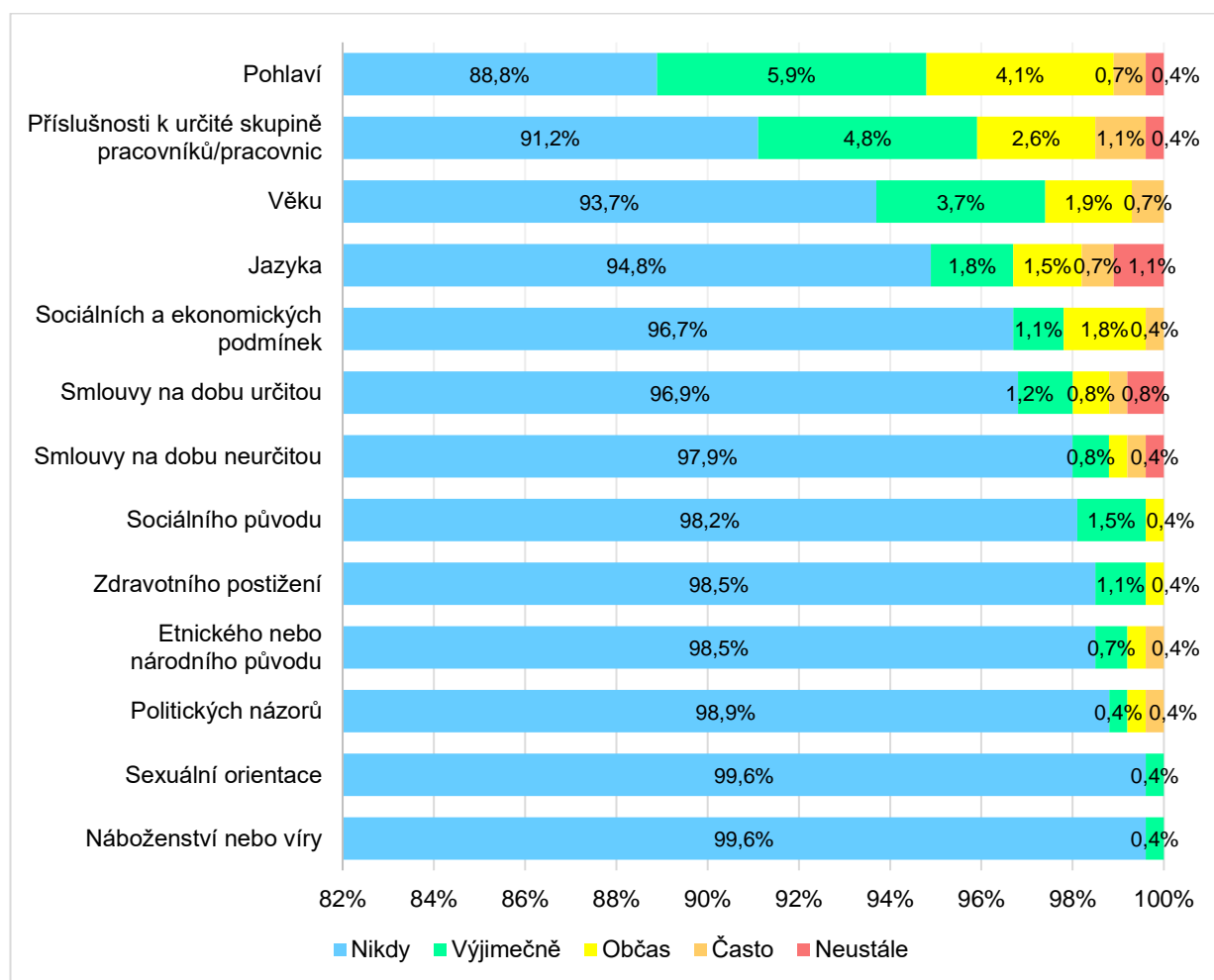
**Byl/a jsem znevýhodněn/a na základě:**



Graf 35: Detailní analýzy položek měřících Princip 10, první část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

**Setkal/a jste se v posledních třech letech s diskriminačním chováním vůči své osobě na půdě Masarykovy univerzity?**

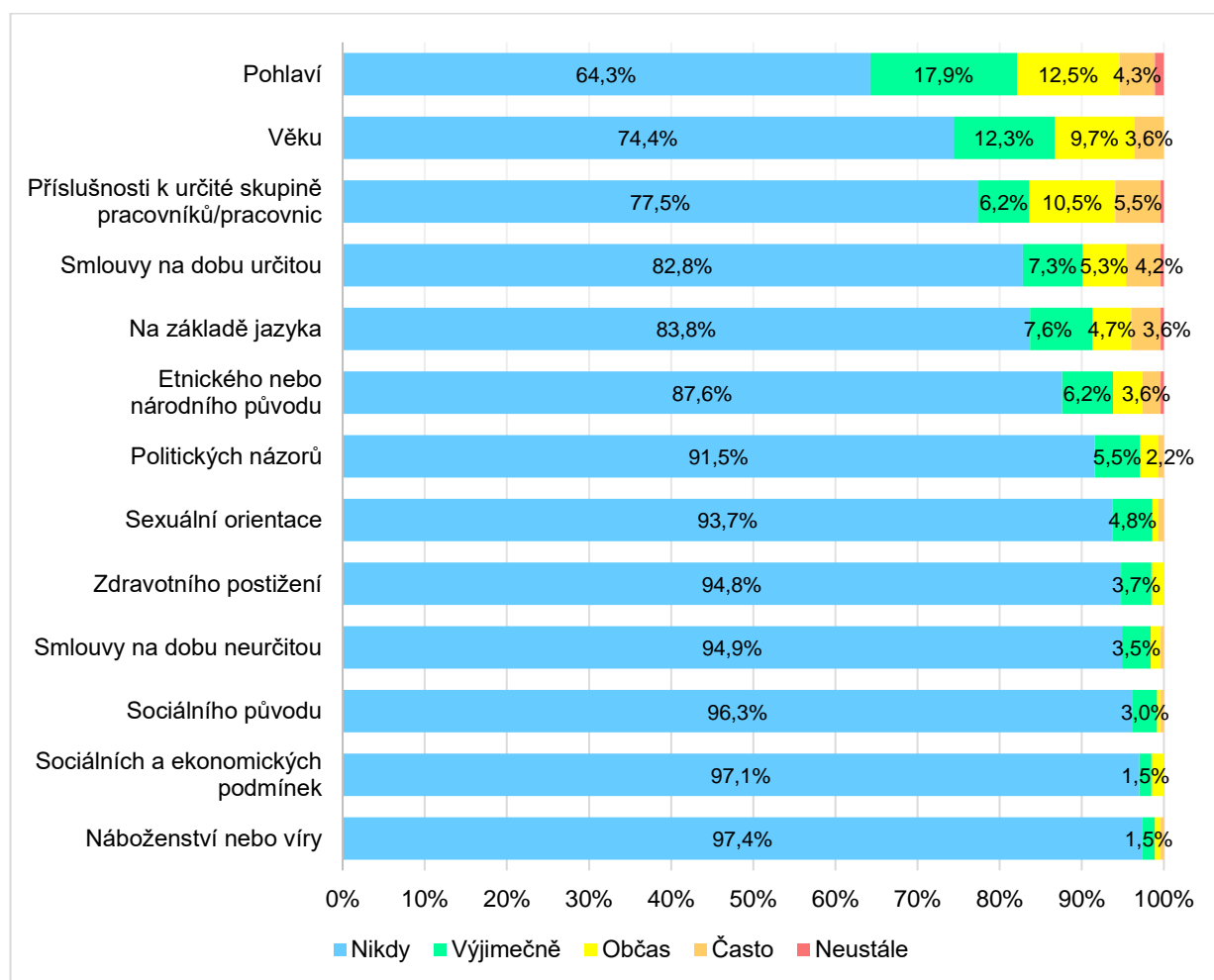
**Byl/a jsem zvýhodněn/a na základě:**



Graf 36: Detailní analýzy položek měřících Princip 10, druhá část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

**Byli jste v uplynulých třech letech osobně svědky takového chování na půdě Masarykovy univerzity vůči jiným osobám, zaměstnancům, zaměstnankyním, studentům či studentkám?**

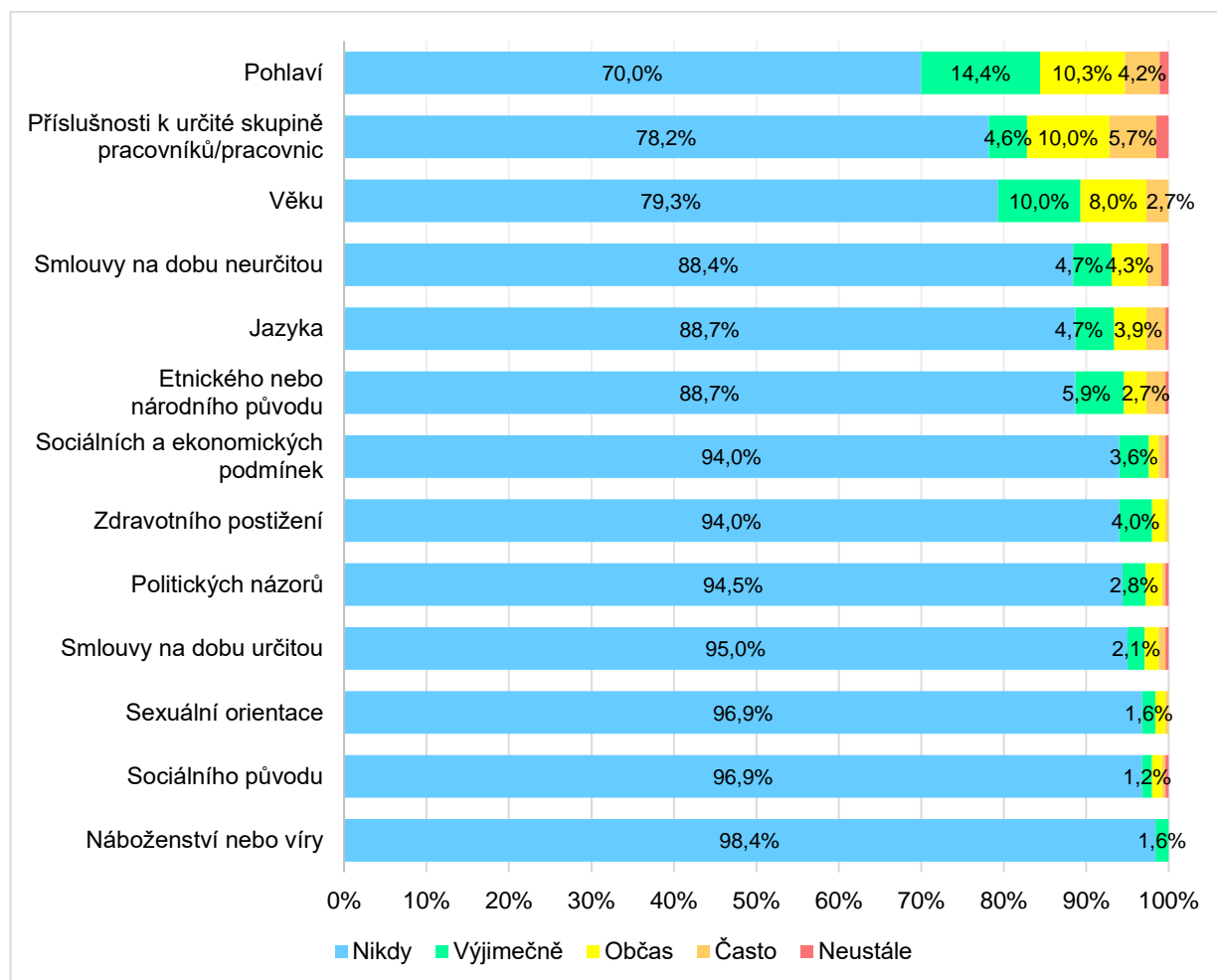
**Osoba byl/a znevýhodněn/a na základě:**



Graf 37: Detailní analýzy položek měřících Princip 10, třetí část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

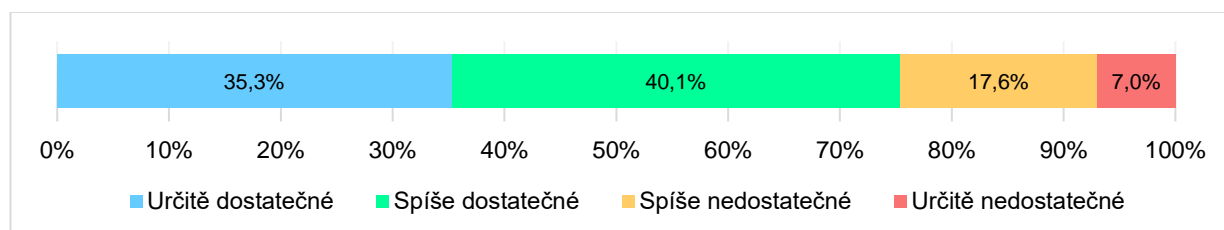


**Byli jste v uplynulých třech letech osobně svědky takového chování na půdě Masarykovy univerzity vůči jiným osobám, zaměstnancům, zaměstnankyním, studentům či studentkám? Osoba byl/a zvýhodněn/a na základě:**



Graf 38: Detailní analýzy položek měřících Princip 10, čtvrtá část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

**Jak dobré nástroje má podle Vás Masarykova univerzita pro zamezení diskriminace?**



Graf 39: Detailní analýzy dodatečných položek měřících Princip 10. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

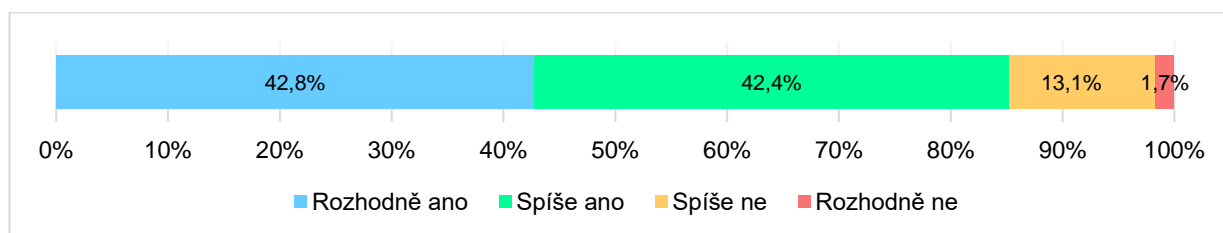
Zaměstnanci FF MU se s **diskriminací** na FF MU setkávají zřídka. Pokud dojde k situaci, kterou hodnotí jako diskriminační, pak se jedná o diskriminaci na základě pohlaví jedince, jeho věku, nebo jeho pracovního zařazení. Takřka ve všech uvedených případech ovšem platí, že méně zkušení, mladší zaměstnanci s menším počtem oficiálních rolí pociťují fenomén diskriminace výrazněji než jejich starší, zkušenější kolegové s větším počtem oficiálních rolí. Zhruba čtvrtina respondentů si potom nemyslí, že má MU dostatečné nástroje pro zamezení diskriminačního chování.

## Princip 11: Systém hodnocení

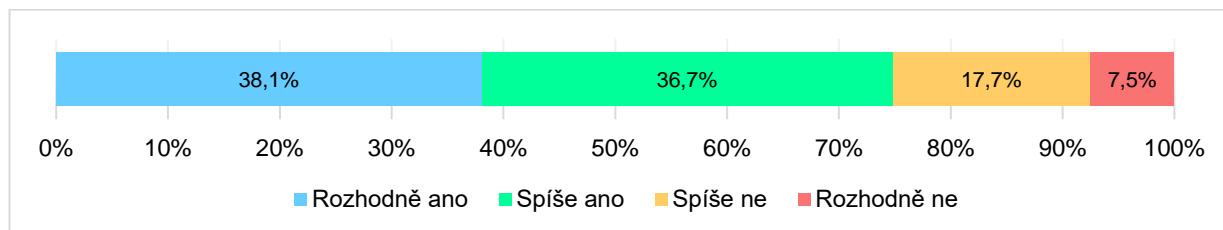
„Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zavést pro všechny výzkumné pracovníky, včetně zkušených výzkumných pracovníků, systémy hodnocení, které by umožňovaly pravidelné a průhledné hodnocení pracovního výkonu nezávislým výborem (u zkušených výzkumných pracovníků nejlépe mezinárodním). Tyto systémy hodnocení by měly brát v úvahu jejich vědeckou tvořivost a výsledky, např. publikace, patenty, řízení výzkumu, pedagogickou a lektorskou práci, dohled, instruktáž, národní nebo mezinárodní spolupráci, správní úkoly, činnosti spojené se zlepšováním veřejného povědomí a mobility, a mělo by se k nim přihlížet při kariérním postupu.“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

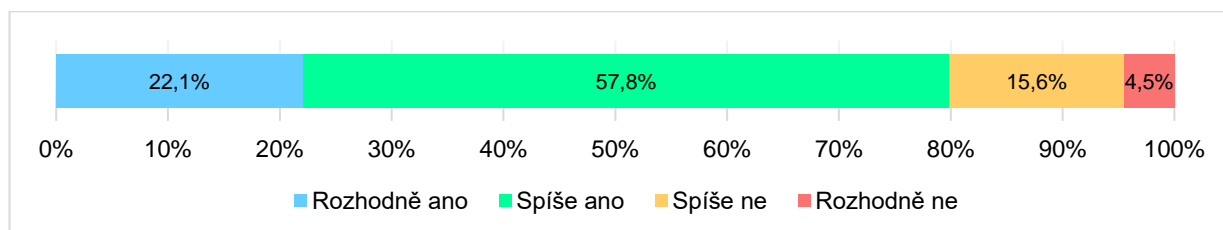
**Jste se systémem hodnocení pracovníků/pracovnic užívaným na Vašem pracovišti dostatečně seznámen/seznámena?**



**Je Vám v rámci hodnocení pracovníků/pracovnic poskytována dostatečná zpětná vazba?**

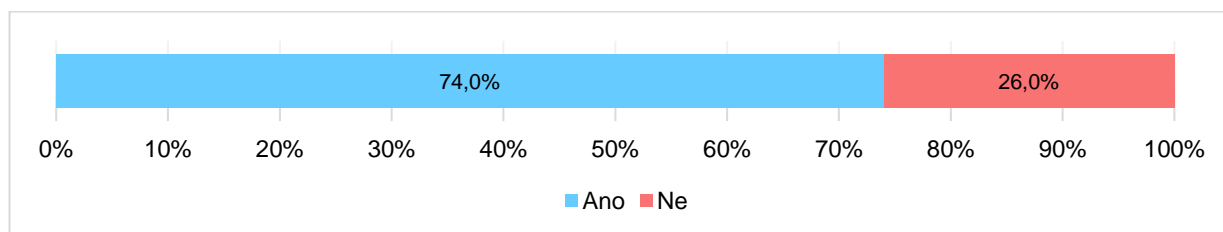


**Jsou podle Vás kritéria hodnocení užívaná v rámci systému hodnocení pracovníků/pracovnic zavedeného na Vašem pracovišti relevantní?**



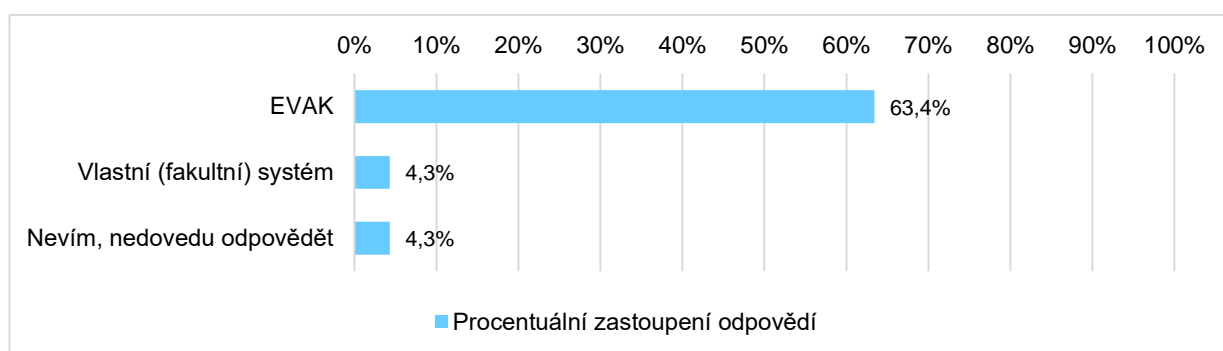
Graf 44: Detailní analýzy položek měřících Princip 11. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

**Byl/byla jste v posledních třech letech na Vašem pracovišti hodnocen/a (ať jednou, či víckrát) v rámci periodického systému hodnocení pracovníků/pracovnic?**



Graf 45: Detailní analýzy dodatečných položek vztahujících se k Principu 11, první část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

**Jaký systém hodnocení pracovníků/pracovnic byl ve Vašem případě využit?**



Graf 48: Detailní analýzy dodatečných položek vztahujících se k Principu 11, druhá část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

Zaměstnanci FF MU vidí v oblasti **hodnocení pracovního výkonu** určitý prostor pro zlepšení. Zhruba čtvrtina respondentů uvedla, že v posledních třech letech neprošli systémem hodnocení pracovníků a zhruba stejný podíl jich nedostává v rámci hodnocení pracovníků dostatečnou zpětnou vazbu. Nejméně jsou se systémem hodnocení zaměstnanců spokojeni respondenti nejmladší, zatímco největší spokojenost panuje u respondentů vyšších věkových kategorií.

## 2.2. Oblast II Charty a Kodexu: NÁBOR A VÝBĚR (KODEX)

### Princip 12, 13, 14 a 15: Nábor, Nábor (Kodex), Výběr (Kodex), Transparentnost (Kodex)

#### Princip 12: Nábor

„Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zaručit přesně stanovené vstupní a náborové normy pro výzkumné pracovníky, obzvláště na počátku jejich kariéry, které by usnadnily přístup znevýhodněným skupinám nebo výzkumným pracovníkům při návratu k výzkumné činnosti, včetně učitelů (na všech stupních) při návratu k výzkumné činnosti. Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se při jmenování nebo přijímání výzkumných pracovníků měli držet zásad stanovených v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.“

#### Princip 13: Nábor (Kodex)

„Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit otevřené, účinné, průhledné, příznivé a mezinárodně srovnatelné přijímací postupy, přiměřeně upravené pro typ zveřejněných pracovních míst. Oznámení by měla obsahovat obsáhlý popis požadovaných znalostí a dovedností a neměla by být příliš úzce specializovaná, aby se neodradili vhodní uchazeči. Zaměstnavatelé by měli přiložit popis pracovních podmínek a práva, včetně vyhlídek kariérního růstu. Stanovená lhůta mezi zveřejněním volného pracovního místa nebo vypsáním výběrového řízení a datem uzávěrky pro podání přihlášky však musí být realistická.“

#### Princip 14: Výběr (Kodex)

„Výběrové výbory by měly sloučit rozličné odborné znalosti a dovednosti a měly by odrážet vyvážený poměr mezi muži a ženami, a v případě nutnosti a možnosti zahrnout členy z různých odvětví (veřejného a soukromého) a oborů, zejména z jiných zemí a s odpovídající praxí pro ohodnocení kandidáta. V rámci možností by se měl použít široký rozsah výběrových postupů, jako jsou externí odborné posudky a ústní pohovory. Členové výběrových výborů by měli být příslušně odborně vyškoleni.“

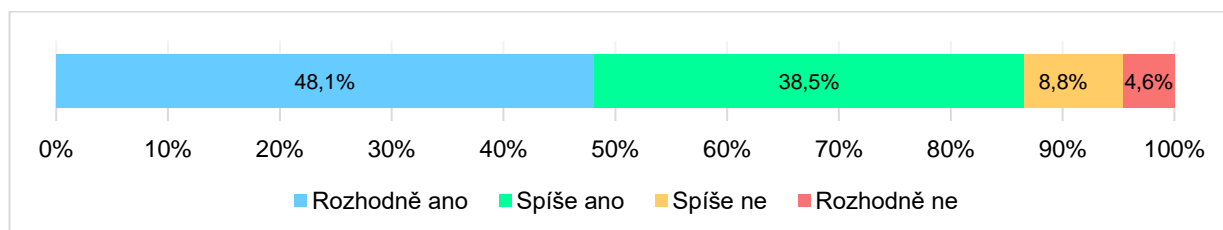
#### Princip 15: Transparentnost (Kodex)

„Uchazeči by ještě před výběrem měli být informováni o výběrovém řízení a o kritériích výběru, o počtu volných míst a vyhlídkách kariérního růstu. Po ukončení výběrového řízení by rovněž měli být obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury.“

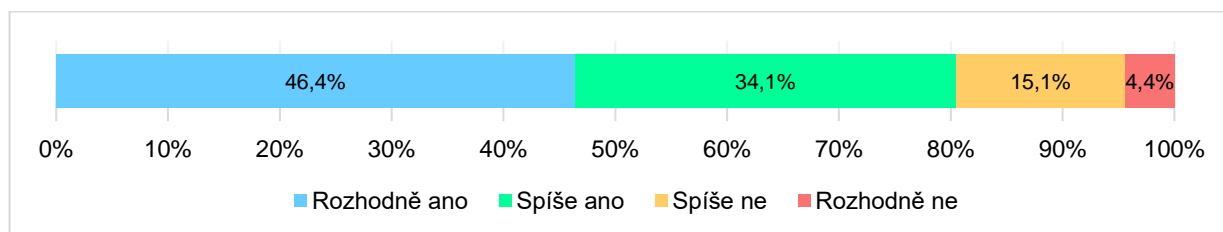
V rámci dotazníkového šetření byly tyto principy měřeny následujícími položkami:

**Je podle Vás stávající postup získávání pracovníků na výzkumné pozice na Vašem pracovišti:**

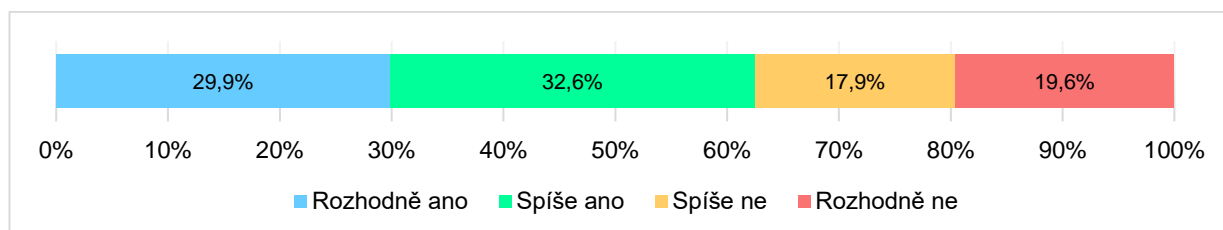
**Otevřený ve vztahu ke všem zájemcům/zájemkyním z ČR?**



**Otevřený ve vztahu ke všem zájemcům/zájemkyním ze zahraničí (není-li podmínkou výběrového řízení schopnost komunikace v českém jazyce)?**

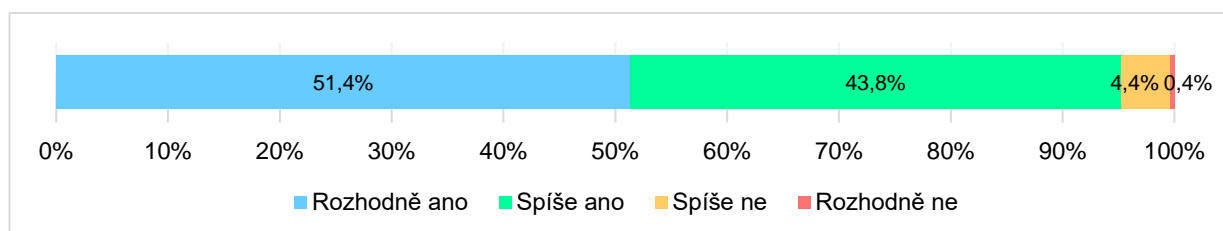


**Srovnatelný se zahraničím?**

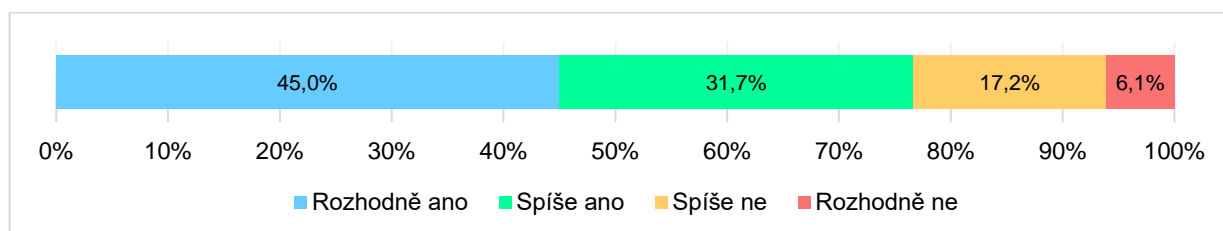


Graf 51: Detailní analýzy položek měřících Principy 12, 13 a 15, první část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

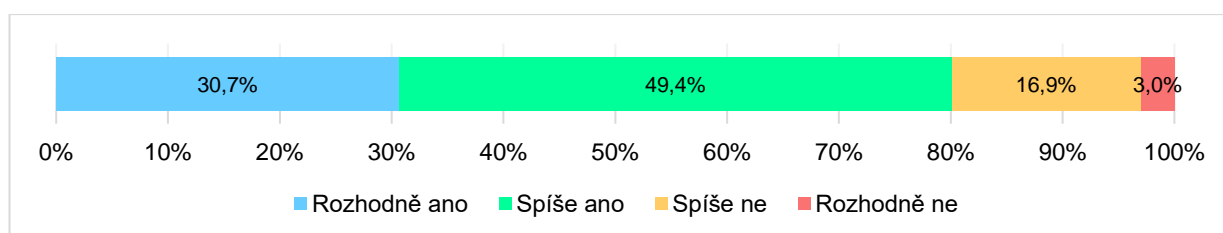
**Odpovídají podle Vás požadavky, které jsou kladeny na uchazeče/uchazečky v rámci výběrových řízení na Vašem pracovišti, úrovni konkrétních akademických pozic?**



**Máte pocit, že Vaše pracoviště přistupuje k získávání a výběru pracovníků/pracovnic transparentně?**

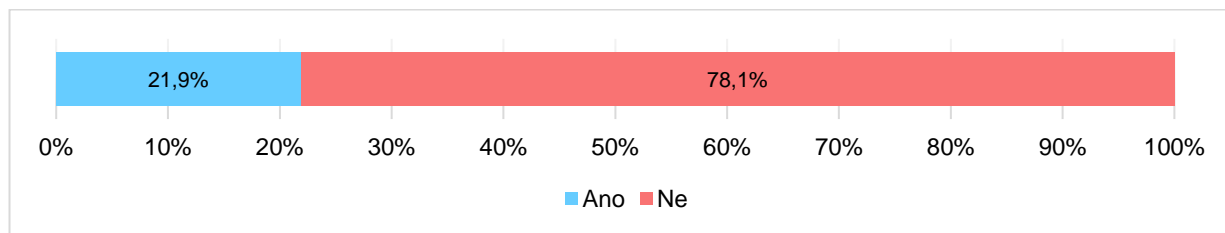


**Vyvolává podle Vašich zkušeností postup získávání výzkumných pracovníků/pracovnic uplatňovaný na Vašem pracovišti zájem vhodných uchazečů/uchazeček?**

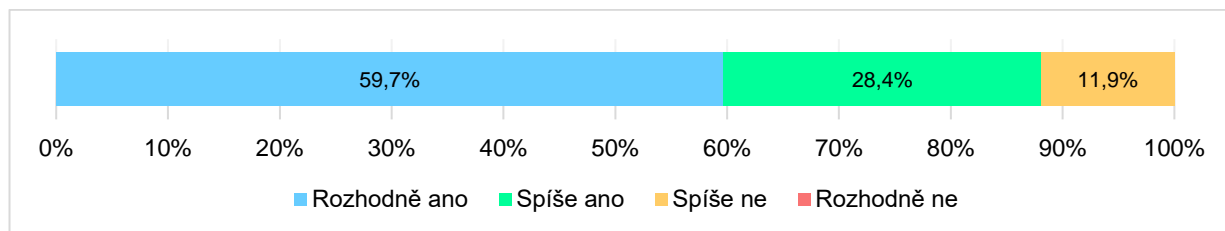


Graf 52: Detailní analýzy položek měřících Principy 12, 13 a 15, druhá část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

**Byl/byla jste v průběhu uplynulých tří let účastníkem/účastnicí výběrového řízení na Vašem pracovišti (jako uchazeč/uchazečka)?**

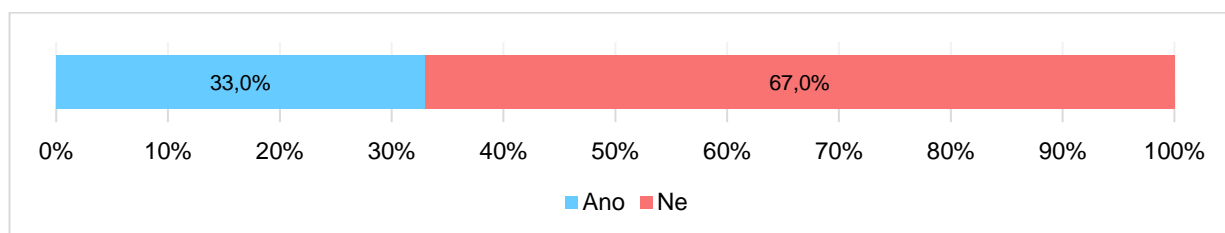


**Byly Vám v rámci výběrového řízení poskytnuty dostatečné informace?**

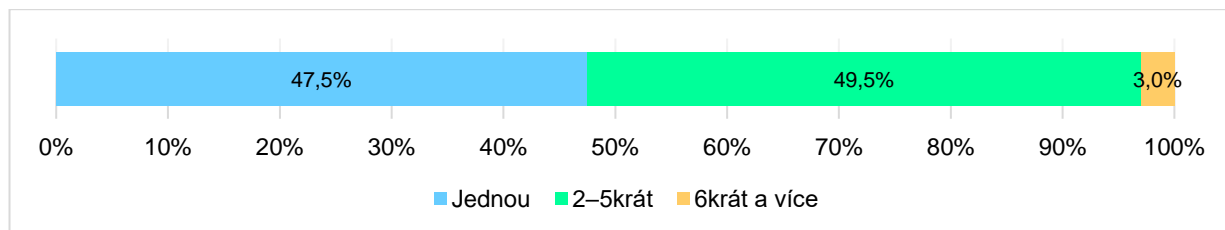


Graf 53: Detailní analýzy položek měřících Principy 12, 13 a 15, třetí část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

**Byl/byla jste v průběhu uplynulých tří let členem/členkou výběrové komise pro výběr výzkumných pracovníků/pracovnic na Vašem pracovišti?**



**Kolikrát jste byl/byla v průběhu uplynulých tří let na Vašem pracovišti členem/členkou výběrové komise pro výběr výzkumných pracovníků/pracovnic?**



Graf 56: Detailní analýzy položek měřících Princip 14. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

Zaměstnanci FF MU si myslí, že **náborové procesy** jsou nastaveny spíše spravedlivě a transparentně s prostorem pro zlepšení. S výjimkou zaměstnanců se střední délkou pracovní zkušenosti na FF MU, kteří jsou v tomto ohledu kritičtější než jejich kolegové, nevidíme žádné další skupiny, které by vykazovaly významně odlišné názory.

## **Princip 16 až 20: Hodnocení zásluh (Kodex), Změny v časovém pořadí životopisů (Kodex), Uznávání zkušeností s mobilitou (Kodex), Uznávání kvalifikace (Kodex), Služební věk (Kodex)**

### **Princip 16: Hodnocení zásluh (Kodex)**

*„Výběrové řízení by mělo vzít v úvahu celkovou praxi kandidátů. Přestože je hlavní pozornost zaměřena na celkové schopnosti ve výzkumném oboru, měl by se brát ohled i na tvořivost a stupeň nezávislosti. To znamená, že zásluhy by se měly posuzovat kvalitativně i kvantitativně a měl by být kladen důraz nejen na množství publikací, ale i na vynikající výsledky získané během rozmanité profesní dráhy. Podíl bibliometrických ukazatelů by měl být řádně vyvážen v rámci širší řady hodnotících kritérií jako jsou výuka, dohled, práce v kolektivu, transfer znalostí, řízení výzkumných pracovníků a činnosti spojené se zlepšováním povědomí veřejnosti. Pro uchazeče z průmyslového prostředí musí být zvláštní pozornost věnována příspěvkům k patentům, vývoji a vynálezům.“*

### **Princip 17: Změny v časovém pořadí životopisů (Kodex)**

*„Přerušování kariéry nebo změny v časovém pořadí životopisů by neměly být posuzovány negativně, ale mělo by se na ně pohlížet jako na vývoj kariéry, a tedy jako na potenciálně hodnotný příspěvek profesního vývoje výzkumných pracovníků k rozmanité profesní dráze. Uchazečům by proto mělo být povoleno předložit důkazně podložené životopisy odrážející ucelený soubor dosažených výsledků a vhodnou odbornou kvalifikaci pro místo, o které se ucházejí.“*

### **Princip 18: Uznávání zkušeností s mobilitou (Kodex)**

*„Každá zkušenost s mobilitou, např. pobyt v jiné zemi/regionu nebo v jiném výzkumném zařízení (veřejném nebo soukromém), nebo změna oboru či odvětví, ať už v rámci počáteční odborné výzkumné přípravy nebo v pozdější etapě kariéry výzkumného pracovníka, nebo zkušenost s virtuální mobilitou, by měly být považovány za hodnotný příspěvek profesního rozvoje výzkumného pracovníka.“*

### **Princip 19: Uznávání kvalifikace (Kodex)**

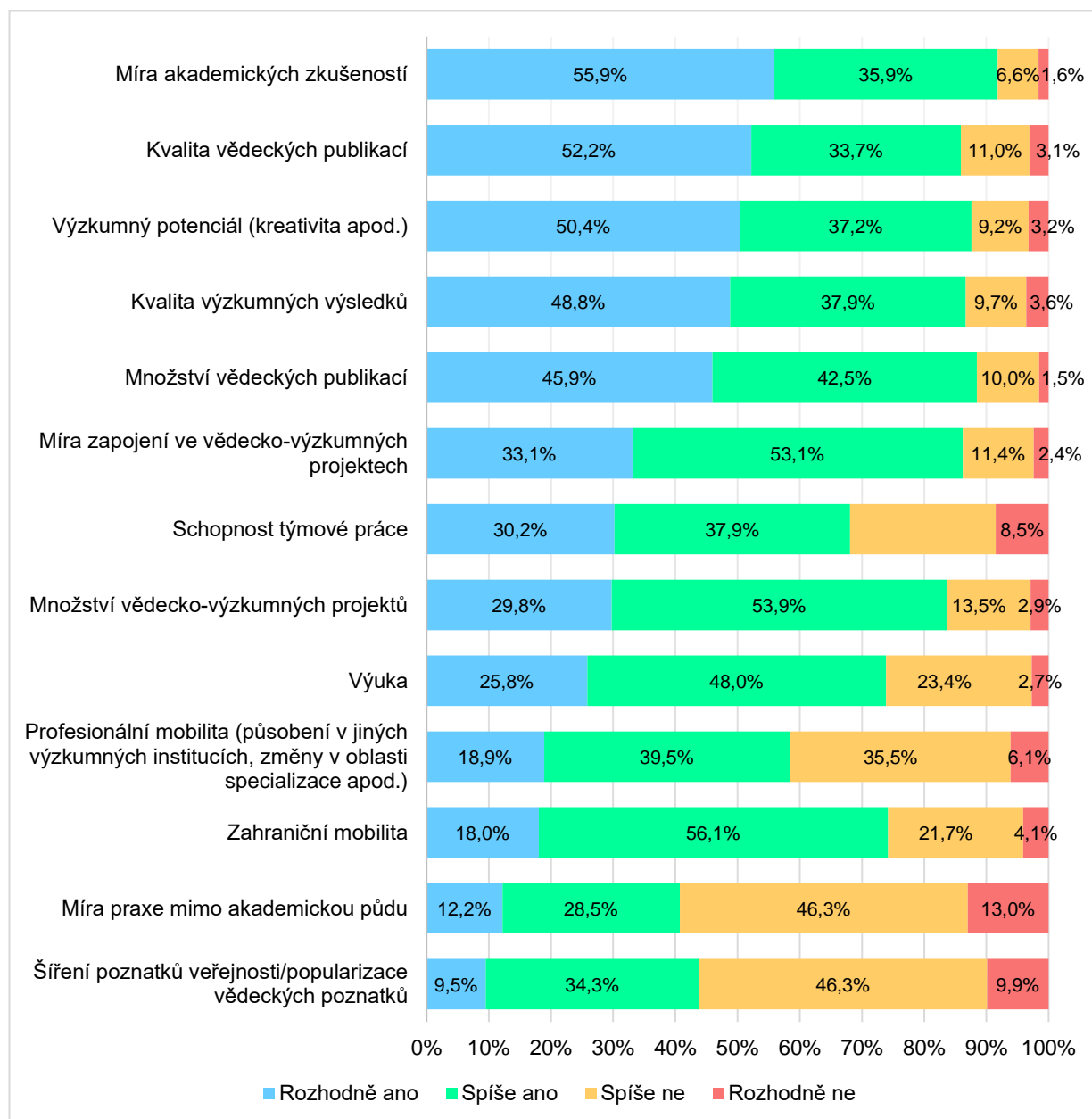
*„Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit odpovídající posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace včetně neformální kvalifikace všech výzkumných pracovníků, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility. Měli by se vzájemně informovat a získat celkový přehled o pravidlech, postupech a normách upravujících uznávání těchto kvalifikací a následně prozkoumat platné národní právní předpisy, dohody a zvláštní pravidla pro uznávání těchto kvalifikací všemi možnými cestami.“*

### **Princip 20: Služební věk (Kodex)**

*„Stupeň požadované kvalifikace by měl odpovídat požadavkům pracovního místa a neměl by představovat vstupní překážku. Uznávání a hodnocení kvalifikací by mělo být zaměřeno spíše na posouzení výsledků, jichž daná osoba dosáhla, než na její poměry nebo na pověst instituce, v níž nabyla své kvalifikace. I když pracovní kvalifikace může být získána na počátku dlouhé kariéry, měl by být uznán i model celoživotního profesního rozvoje.“*

V rámci dotazníkového šetření byly tyto principy měřeny následujícími položkami:

**Jaká kritéria výběru jsou podle Vás uplatňována v rámci výběrových řízení na pozice výzkumných pracovníků na Vašem pracovišti?**



Graf 65: Detailní analýzy položek měřících Principy 16 až 20. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

Zaměstnanci FF MU míní, že jsou **výběrová řízení** založena na mnoha kritériích. Mezi nejméně uplatňovaná kritéria při hodnocení kandidátů ve výběrovém řízení patří podle respondentů popularizace vědeckých poznatků, míra zkušeností mimo akademickou půdu, a také oblast profesionální mobility, včetně té zahraniční. Naopak nejčastěji uplatňovanými kritérii jsou akademické zkušenosti, kvalita a množství vědeckých publikací a výsledků. Způsob použití kritérií při hodnocení kandidátů u výběrových řízení je vnímáno kritičtěji u těch zaměstnanců FF MU, kteří spadají do skupiny R2, mají pracovní zkušenost s jinými pracovišti MU, patří mezi zaměstnance s méně než 10 lety zkušeností na MU jako takové a s šesti až deseti lety zkušenosti na FF MU.



## **Princip 21: Jmenování postdoktorandů**

*„Instituce, které jmenují výzkumné pracovníky na postdoktorandské pozice, by měly stanovit jasná pravidla a směry pro nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem, včetně maximální délky a cílů těchto jmenování. Tyto zásady by měly brát v úvahu délku předchozích postdoktorandských pozic v jiných institucích a také skutečnost, že postdoktorandský statut by měl být přechodný a měl by mít zejména za cíl poskytnout další možnosti pro profesní rozvoj v rámci vědecké kariéry s vyhlídkou na dlouhodobý pracovní postup.“*

V rámci dotazníkového šetření tento princip nebyl měřen.

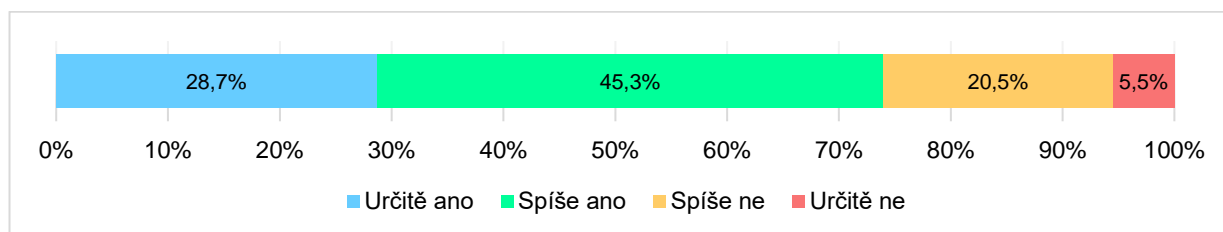
## 2.3. Oblast III Charty a Kodexu: PRACOVNÍ PODMÍNKY A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

### Princip 22: Uznávání profese

„Všichni výzkumní pracovníci, kteří se věnují výzkumnému povolání, by měli být uznáváni jako příslušníci profesní skupiny a mělo by se s nimi odpovídajícím způsobem jednat. Mělo by tomu tak být již na začátku jejich kariéry, zejména na postgraduální úrovni, a dále pak na všech stupních bez ohledu na jejich zařazení na národní úrovni (např. zaměstnanec, postgraduální student, stipendista s doktorským titulem, úředník).“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

**Máte pocit, že jste v rámci Masarykovy univerzity uznáván/a a jedná se s Vámi jako s členem/členkou profesní skupiny výzkumných pracovníků/pracovnic?**



Graf 66: Detailní analýzy položek měřících Princip 22. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

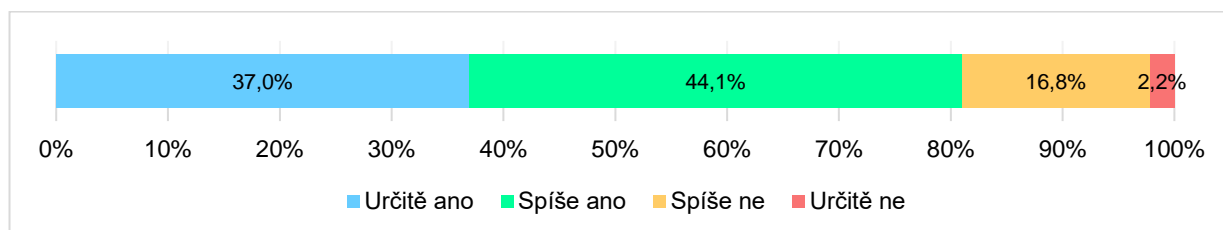
Zaměstnanci FF MU v případě **uznávání profesní identity** nepocítují většinou problém (74 % pozitivních odpovědí). Je však třeba poukázat na 26 % respondentů, kteří nevnímají tuto oblast pozitivně a necítí se uznávání jakožto členové patřičné profesní skupiny. Jde o méně zkušené zaměstnance FF MU (skupiny R1 a R2) a ve zvýšené míře zaznává tato odpověď také od žen zaměstnaných na FF MU.

## Princip 23: Výzkumné prostředí

„Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit co nejpříznivější výzkumné nebo výzkumně-vzdělávací prostředí a poskytnout příslušné vybavení, prostředky a možnosti, zejména pro dálkovou spolupráci prostřednictvím výzkumných sítí, a dbát na dodržování národních nebo odvětvových předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti ve výzkumu. Investoři by měli zajistit přiměřené zdroje na podporu dohodnutého pracovního programu.“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

### Vytváří Vaše pracoviště prostředí, které je stimulující pro dosažení Vašeho vědeckého výkonu?



Graf 69: Detailní analýzy položek měřících Princip 23. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

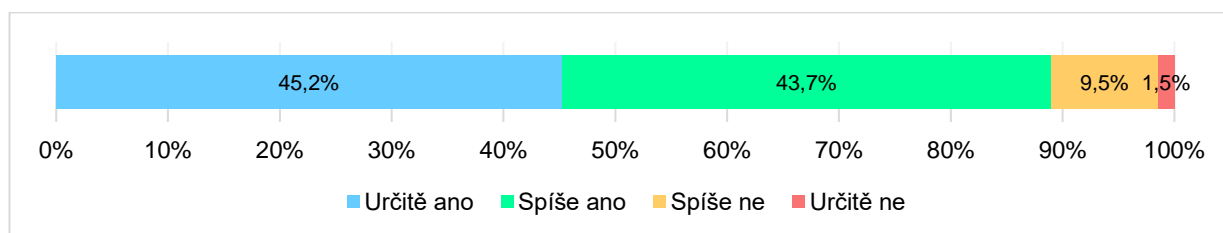
Více než 80 % zaměstnanců FF MU vyjádřilo názor, že jejich domovské pracoviště vytváří **stimulující prostředí pro vědecký výkon** svých zaměstnanců. Nejpozitivnějšími jsou v této oblasti zaměstnanci v kategorii R3 (více než 85 % pozitivních odpovědí), zatímco nejméně pozitivní jsou zaměstnanci v kategorii R1 (asi 75 % pozitivních odpovědí, což je však stále příznivý výsledek).

## Princip 24: Pracovní podmínky

„Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby pracovní podmínky výzkumných pracovníků, včetně zdravotně postižených výzkumných pracovníků, byly v případě potřeby dostatečně pružné k úspěšnému provádění výzkumu v souladu s platnými národními právními předpisy a národními nebo odvětvovými kolektivními smlouvami. Jejich cílem by mělo být poskytnutí pracovních podmínek umožňujících výzkumným pracovníkům obou pohlaví spojit rodinu a práci, děti a rozvoj kariéry. Zvláštní pozornost by mimo jiné měla být věnována flexibilní pracovní době, práci na částečný úvazek a dlouhodobému volnu (sabbatical leave), stejně jako finančním a správním ustanovením, jimiž se tato ujednání řídí.“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

### Umožňují Vám pracovní podmínky na Vašem pracovišti sladit práci s osobním a rodinným životem?



Graf 72: Detailní analýzy položek měřících Princip 24. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

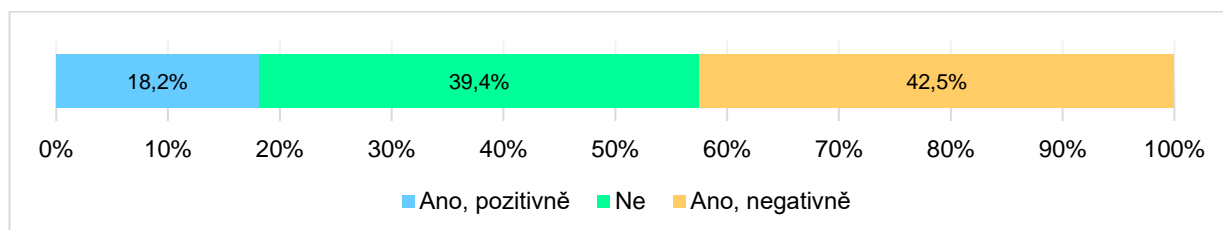
Zaměstnanci FF MU odpovídají z 90 % pozitivně v oblasti **sladování pracovního a rodinného života** na pracovištích FF MU. Další analýzy neodhalily statisticky významné rozdíly mezi žádnými ze zkoumaných skupin (kategorie zaměstnanců R1 – R4, genderové skupiny, věkové kohorty).

## Princip 25: Stabilita a stálost zaměstnání

„Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výkonnost výzkumných pracovníků nebyla podmíněna nestálostí pracovních smluv, a měli by se proto co nejvíce snažit o zlepšení pracovních podmínek výzkumných pracovníků uplatňováním a dodržováním zásad a podmínek upravených ve směrnici EU o práci na dobu určitou.“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

**Je podle Vašeho názoru výkonnost výzkumného pracovníka/pracovnice ovlivněna tím, jestli mají pracovní smlouvu na dobu určitou?**



Graf 73: Detailní analýzy položek měřících Princip 25. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

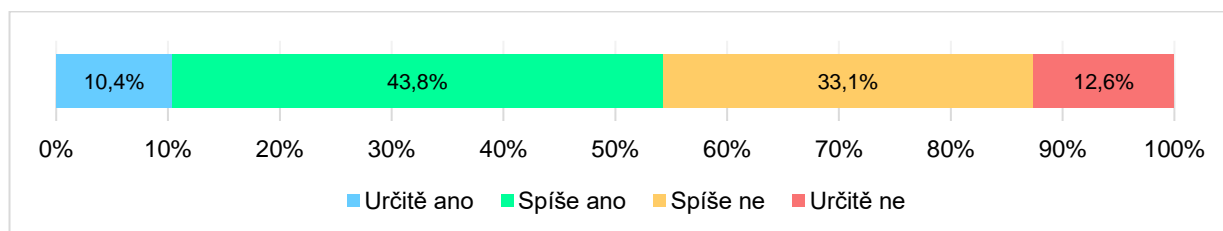
Téměř 40 % respondentů vyjádřilo názor, že výkonnost výzkumného pracovníka není ovlivněna tím, že mají **pracovní smlouvu na dobu určitou**. Přes 40 % respondentů vyjádřilo názor, že pracovní smlouva na dobu určitou ovlivňuje výkonnost výzkumných pracovníků negativně a necelých 20 % věří, že ovlivňuje jejich výkonnost pozitivně. Další analýzy ukázaly, že ani zde neexistují statisticky významné rozdíly mezi zkoumanými skupinami.

## Princip 26: Financování a mzdy

„Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumným pracovníkům byly poskytnuty slušné a přitažlivé podmínky financování a/nebo mzdové podmínky s přiměřeným a slušným sociálním zabezpečením (včetně nemocenských dávek a rodinných příspěvků, důchodového zabezpečení a dávek v nezaměstnanosti) v souladu s existujícími národními právními předpisy a s národními nebo oborovými kolektivními smlouvami. Vztahuje se to na výzkumné pracovníky na všech stupních povolání včetně výzkumných pracovníků na počátečních stupních, přiměřeně jejich právnímu postavení, výkonu a stupni kvalifikace a/nebo odpovědnosti.“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

### Jsou Vaše mzdové podmínky adekvátní Vaším očekáváním?



Graf 74: Detailní analýzy položek měřících Princip 26. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

Přes 54 % respondentů vnímá své **mzdové podmínky** jako adekvátní vzhledem ke svým očekáváním, zatímco opačný názor má téměř 46 % respondentů.

Z dodatkových analýz nám vyplývá méně jasný obrázek v případě věkových kategorií. Zatímco počet spokojených respondentů s věkem roste (v kategoriích do 35 let a 36–45 let je spokojena zhruba polovina respondentů, v kategorii 46–55 let už je spokojeno přes 58 % respondentů a v kategorii 56 a více let dokonce přes 80 % respondentů), roste překvapivě i počet respondentů, kteří se vyjádřili, že jejich mzdové podmínky určitě neodpovídají jejich očekáváním (v kategoriích do 35 let 11 %, 36–45 let 13 % respondentů, v kategorii 46–55 let zhruba 19% respondentů a v kategorii 56 let a více tento trend ustává a razantní nespokojenost vyjadřuje pouze něco přes 2 % respondentů).

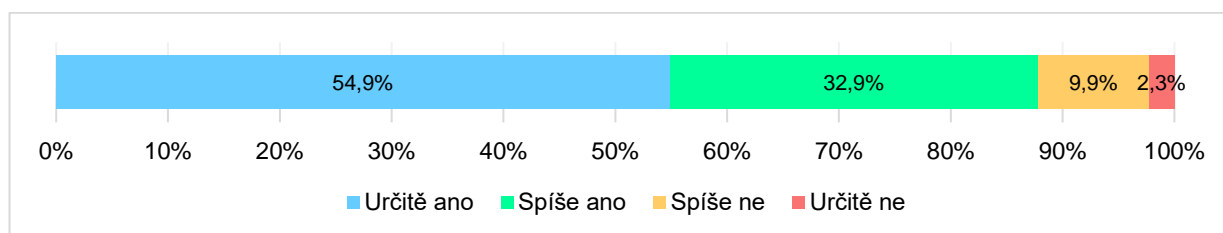
Celkově jsou respondenti nad 55 let věku výrazně spokojenější se svou mzdou než jejich kolegové v jiných věkových kohortách a tvoří do jisté míry svébytnou skupinu vymykající se z trendů pozorovaných u kolegů z ostatních kohort. Mezi muži a ženami neodhalily analýzy v oblasti spokojenosti se mzdou žádné rozdíly.

## Princip 27: Rovnováha mezi pohlavími

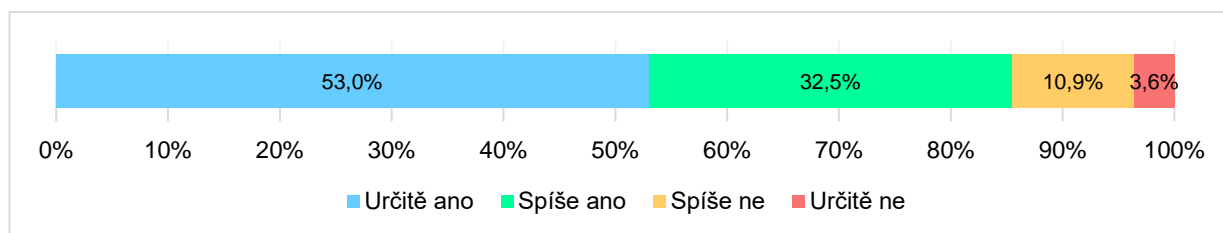
„Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se měli snažit o vytvoření reprezentativní rovnováhy mezi pohlavími na všech personálních stupních včetně kontrolního a řídicího stupně. Této rovnováhy by mělo být dosaženo na základě politiky rovných příležitostí v okamžiku přijímání do pracovního poměru a během dalších etap rozvoje kariéry, aniž by se však upřednostnila před kritériem kvality a schopností. Aby se zajistila rovnost zacházení, musí být výběrové a hodnotící výbory složeny na základě přiměřené rovnováhy mezi pohlavími.“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

### Mají podle Vás na Vašem pracovišti muži a ženy rovné pracovní podmínky?



### Mají podle Vás na Vašem pracovišti muži a ženy rovné příležitosti?



Graf 82: Detailní analýzy položek měřících Princip 27. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

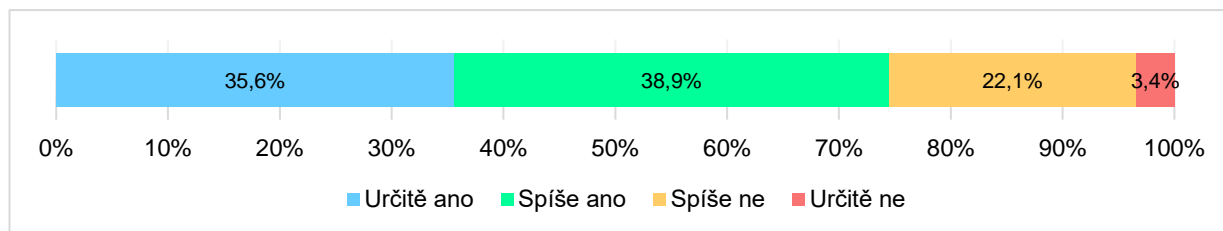
Zaměstnanci FF MU vidí oblast **rovnosti podmínek a příležitostí mezi pohlavími** jako relativně bezproblémovou. Kritičtější jsou zaměstnanci mladší, méně zkušení (kategorie R1 a R2) a s kratší pracovní zkušeností na MU a také ti, kteří zastávají méně oficiálních pozic. Důležitý rozdíl u respondentů potom vidíme v hodnocení genderové rovnosti mezi muži a ženami, kde ženy zastávají kritičtější názor na tuto problematiku než muži.

## Princip 28: Rozvoj kariéry

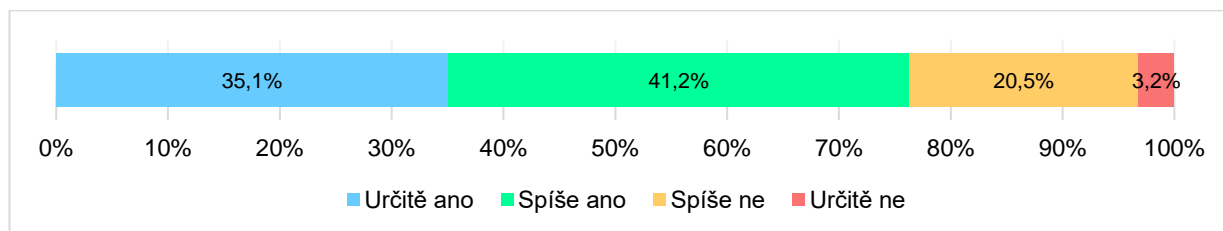
„Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli v rámci správy lidských zdrojů vypracovat zvláštní strategii pro rozvoj kariéry pro výzkumné pracovníky na všech stupních kariéry bez ohledu na jejich smluvní situaci, včetně výzkumných pracovníků se smlouvou na dobu určitou. Tato strategie by měla zahrnout i dostupnost poradců, jejichž úkolem je poskytovat podporu a poradenství pro osobní a profesionální rozvoj výzkumných pracovníků, což znamená je motivovat a přispívat ke snížení nejistoty ohledně jejich profesní budoucnosti. Všichni výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni s těmito ustanoveními a ujednáními.“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

### Je Vám na Vašem pracovišti poskytována dostatečná podpora pro Váš kariérní růst?



### Jsou podle Vás na Vašem pracovišti pracovníci/pracovnice podporováni v soustavném vzdělávání a rozvoji znalostí a dovedností?



Graf 87: Detailní analýzy položek měřících Princip 28. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

Podporu **kariérního růstu** nepovažuje za dostatečnou zhruba čtvrtina zaměstnanců FF MU. Z dodatkových analýz vyplývá, že kritičtější jsou ti zaměstnanci, kteří mají delší pracovní zkušenost na MU a FF MU. Naopak výrazně méně kritičtí jsou zaměstnanci starší 55 let.

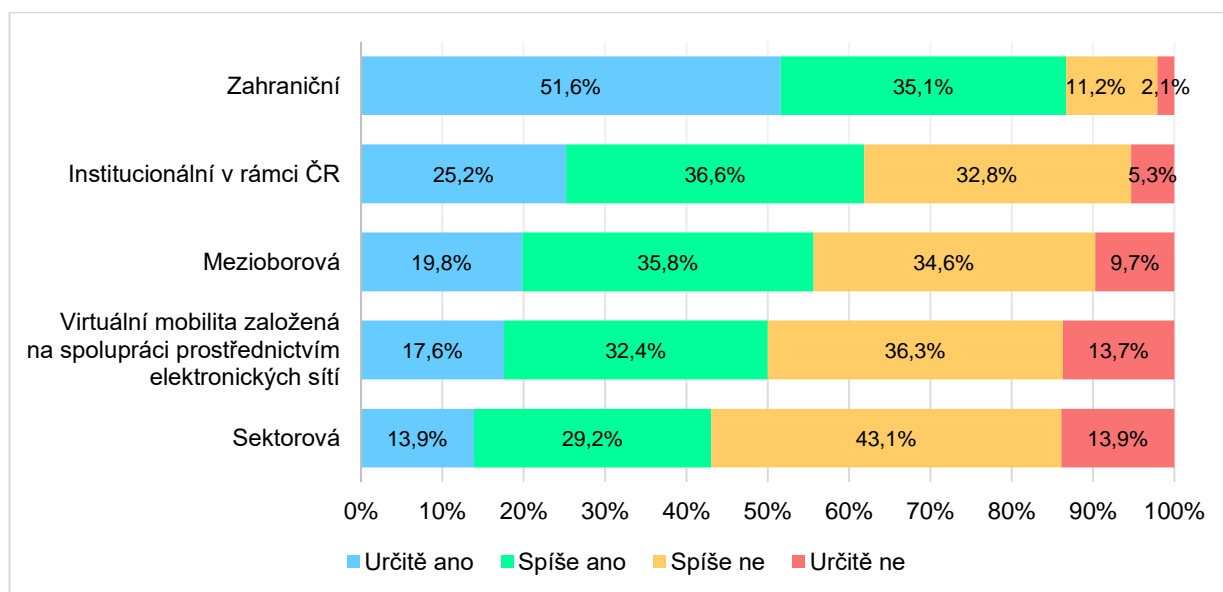


## Princip 29: Hodnota mobility

„Zaměstnavatelé a/nebo investoři musí uznat hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, vnitrooborové a mezioborové a virtuální mobility mezi veřejným a soukromým sektorem, která představuje důležitý prostředek ke zvýšení vědeckých znalostí a pracovního rozvoje na všech stupních kariéry výzkumného pracovníka. Měly by proto vytvořit takové možnosti v rámci zvláštní strategie pro rozvoj kariéry a plně zhodnotit a uznat všechny zkušenosti s mobilitou uvnitř systému vývoje /hodnocení kariéry. Vyžaduje to také zřízení nezbytných správních nástrojů, které umožní převody subvencí a opatření sociálního zabezpečení v souladu s národními právními předpisy.“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

**Domníváte se, že následující mobility výzkumných pracovníků jsou na Vašem pracovišti považovány za nedílnou součást rozvoje výzkumných pracovníků na všech kariérních stupních?**



Graf 90: Detailní analýzy položek měřících Princip 29. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

Zaměstnanci FF MU vnímají oblast **uznávání hodnoty mobility** pro svůj kariérní rozvoj jako spíše problematickou s výraznou možností zlepšení v této oblasti. Detailní analýzy ukazují, že nejpozitivněji je vnímána v kontextu rozvoje kariéry mobilita zahraniční. Ta také tvoří svébytnou kategorii s téměř 90 % pozitivních hodnocení. Vidíme tedy výrazné odlišení zahraniční mobility od ostatních zkoumaných typů mobilit, které jsou hodnoceny negativně mezi takřka 40 % až po téměř 60 % respondentů.

## Princip 30: Přístup k odbornému poradenství

„Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby se výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci poskytla možnost odborného poradenství a pomoci při hledání zaměstnání, a to buď v příslušném orgánu nebo ve spolupráci s jinými strukturami.“

V rámci dotazníkového šetření tento princip nebyl měřen.

## Princip 31 a 32: Práva duševního vlastnictví, Spoluautorství

### Princip 31: Práva duševního vlastnictví

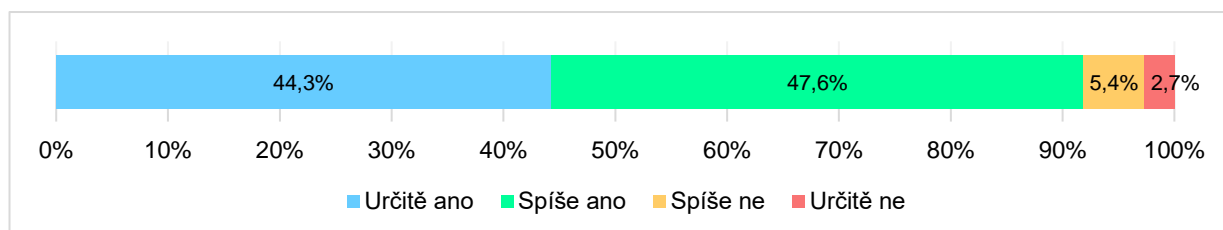
„Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumní pracovníci na všech stupních kariéry získali užitek z využívání (pokud existuje) výsledků svého výzkumu a vývoje díky právní ochraně, zejména díky přiměřené ochraně práv duševního vlastnictví včetně autorského práva. Politiky a praktiky by měly upřesnit práva náležející výzkumným pracovníkům a/nebo případně jejich zaměstnavatelům nebo jiným stranám, včetně externích obchodních nebo průmyslových organizací, podle případných ustanovení zvláštních dohod o spolupráci nebo jiných dohod.“

### Princip 32: Spoluautorství

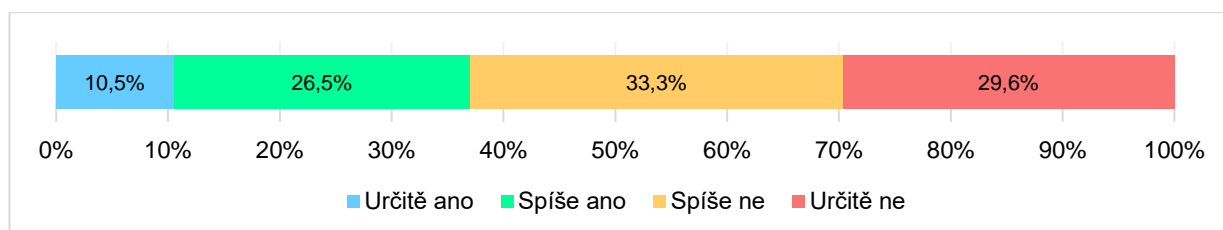
„Orgány by měly mít při hodnocení zaměstnanců kladný přístup ke spoluautorství, které je výrazem konstruktivního přístupu k provádění výzkumu. Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli proto vyvinout strategie, metody a postupy poskytující výzkumným pracovníkům, včetně pracovníků na počátku kariéry výzkumného pracovníka, nezbytné rámcové podmínky k uplatnění práva být uznán a být uváděn a/nebo citován v souvislosti s jejich skutečným přispěním, jako spoluautor dokumentu, patentu atd., anebo zveřejňovat výsledky své vlastní práce nezávisle na dohlížející osobě/osobách.“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

**Domníváte se, že na MU máte Vy jako autor/autorka vědeckých výsledků zabezpečenou právní ochranu duševního vlastnictví?**



**Domníváte se, že na Filozofické fakultě získáváte jako autor/autorka vědeckých výsledků přiměřený podíl na zisku, který tyto výsledky generují (např. autorské honoráře, licence, patenty, odměny za publikace a vědecké výsledky apod.)? Přiměřeným podílem míníme takový podíl na zisku, který odpovídá pracovnímu vyřízení při tvorbě daného vědeckého výsledku.**



Graf 92: Detailní analýzy položek měřících Principy 31 a 32. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

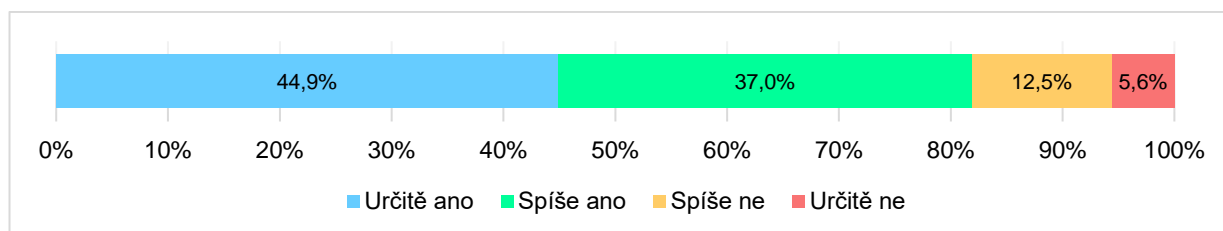
Téměř 92 % respondentů se domnívá, že mají na MU jako autoři (respektive spoluautoři) vědeckých výsledků zabezpečenou právní ochranu **duševního vlastnictví**. Naopak poměrně negativně vnímají respondenti oblast získávání přiměřeného podílu na zisku, který generují výsledky jejich vědecké práce. Další analýzy ukazují, že tento názor sdílejí zaměstnanci FF MU napříč nejrůznějšími skupinami.

## Princip 33: Výuka

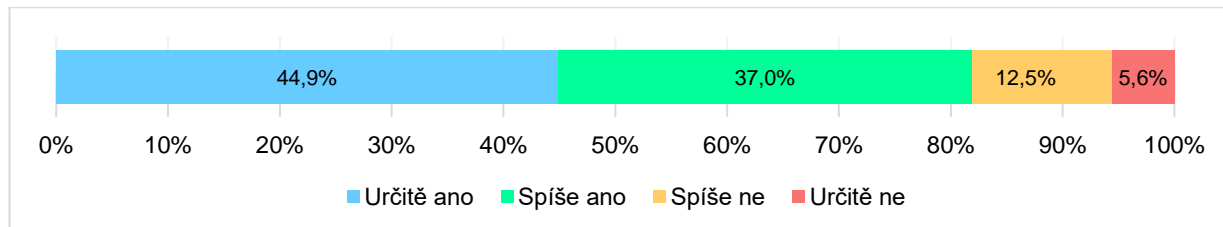
„Výuka je hlavním prostředkem pro strukturování a šíření znalostí a měla by být považována za plnohodnotnou možnost uplatnění během profesní dráhy výzkumného pracovníka. Pedagogické odpovědnosti by však neměly být přehnané a neměly by výzkumnému pracovníkovi bránit, zejména na počátku kariéry, ve výzkumné činnosti. Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby úkoly spojené s výukou byly řádně odměňovány a brány v úvahu v systémech profesního vyhodnocování, a aby čas, který zkušení výzkumní pracovníci vynaloží na odbornou přípravu začínajících vědeckých pracovníků, mohl být započítán v rámci jejich pedagogického úvazku. Pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním by měla být poskytnuta odborná příprava v rámci pracovního rozvoje výzkumných pracovníků.“

V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

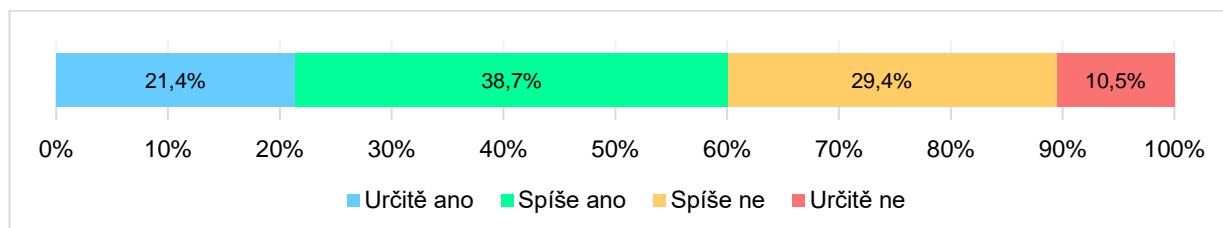
**Je výuka (celková pedagogická zátěž včetně vedení prací apod.) na Vašem pracovišti považována za plnohodnotnou součást Vaší práce (akademický/výzkumný pracovník/pracovnice)?**



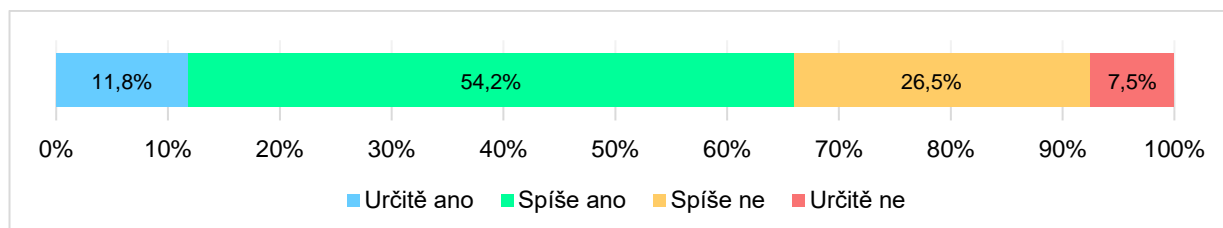
**Je na Vašem pracovišti pedagogický výkon brán v úvahu při hodnocení pracovníků/pracovnic?**



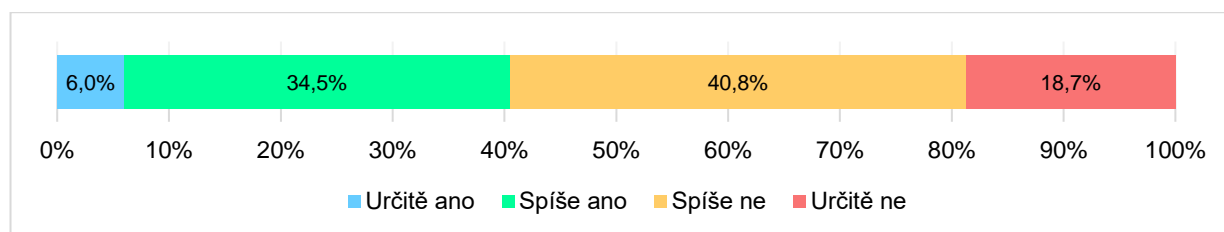
**Je míra pedagogické zátěže adekvátně zohledněna při Vašem odměňování?**



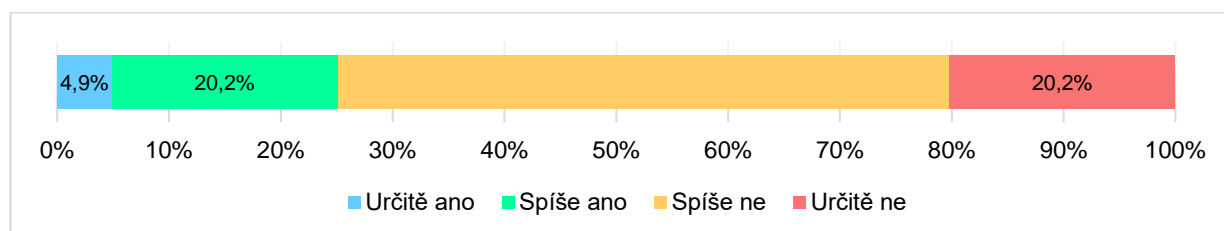
**Umožňuje Vám Vaše pedagogická zátěž naplňovat Vaše výzkumné záměry?**



### Umožňuje Vám Vaše administrativní zátěž naplňovat Vaše výzkumné záměry?

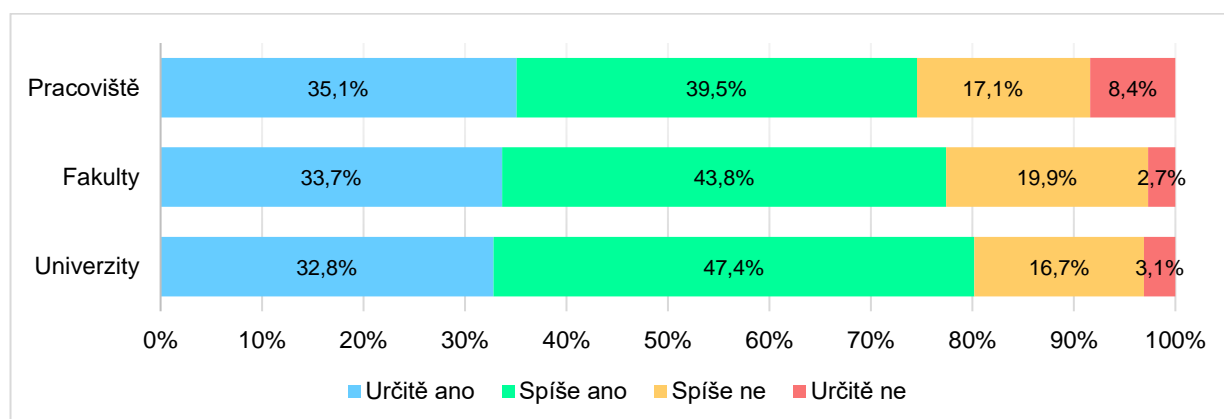


### Řekl/a byste, že jste pedagogickými úkoly přetížen/a?



Graf 95: Detailní analýzy položek měřících Princip 33, první část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

### Je Vám na MU poskytována možnost odborné přípravy pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním na úrovni:



Graf 96: Detailní analýzy položek měřících Princip 33, druhá část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

Detailní analýzy ukazují, že zatímco **výuka** je hodnocena spíše pozitivně, mnohem kritičtěji je respondenty vnímána oblast administrativy, kde vidíme převahu negativních odpovědí. V případě výuky samotné je nejkritičtěji vnímána oblast odměňování, přesto si zhruba 60 % respondentů myslí, že je míra pedagogické zátěže při odměňování adekvátně zohledněna.

Respondenti byli také tázáni na míru podpory v oblasti odborné přípravy na výuku, a to na úrovních pracovišť, fakult a univerzit. Výsledky ukazují, že zhruba 70 % až 80 % respondentů pocituje podporu na výše zmíněných úrovních, přičemž nejvyšší podporu vnímají ze strany univerzity a fakulty.

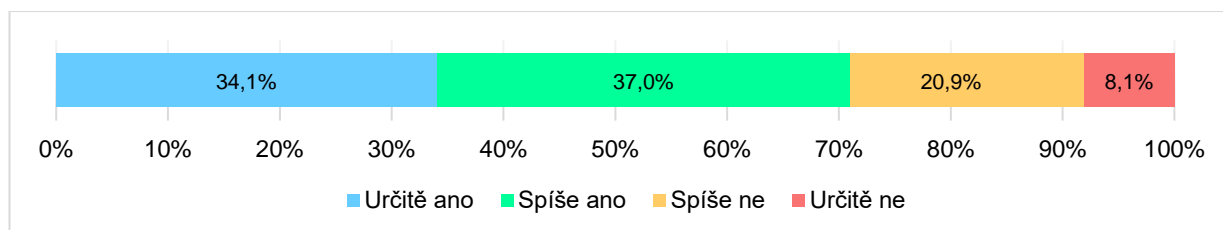
## Princip 34: Stížnosti a odvolání

„Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli dbát na přesné určení postupů v souladu s národními předpisy a pravidly, případně určit jednu nezávislou osobu (typu ochránce práv) k přezkoumání stížností/odvolání výzkumných pracovníků včetně konfliktů mezi dohlížející osobou a začínajícími výzkumnými pracovníky. Tyto postupy by měly poskytnout všem výzkumným pracovníkům důvěrnou a neformální pomoc při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností, s cílem zajistit spravedlivé a rovné zacházení v rámci instituce a zlepšit celkovou kvalitu pracovního prostředí.“

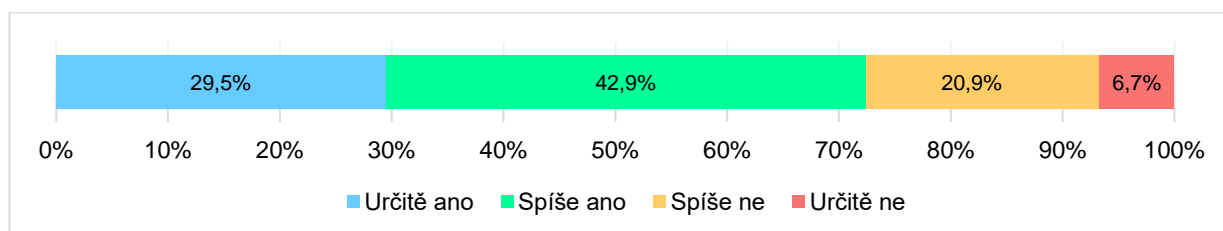
V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

**Řekl/a byste, že vzhledem ke svým aktuálním pracovním potřebám:**

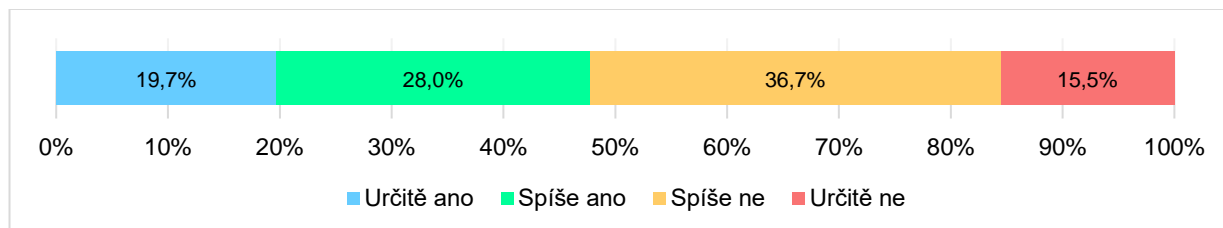
**Jste ze strany zaměstnavatele informován/informována o pravidlech ochrany a zpracování osobních údajů apod.?**



**Projektová podpora na Vašem pracovišti funguje?**



**Jste seznámen/seznámena s tím, jak můžete uplatnit případnou stížnost a odvolání ohledně pracovních podmínek a práv apod.?**



Graf 101: Detailní analýzy položek měřících Princip 34. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.

Zaměstnanci FF MU považují oblast **stížností a odvolání** za spíše problematickou. Další analýzy ukazují, že nejkritičtější jsou v tomto ohledu méně zkušení zaměstnanci a zaměstnanci v mladších věkových kategoriích. Detailní analýzy ukazují, že za nejvíce problematickou je považována oblast stížností a odvolání v oblasti pracovních podmínek a práv, kde méně než 50 % respondentů uvedlo, že jsou s těmito procesy seznámeni.

### **Princip 35: Účast v rozhodovacích subjektech**

*„Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli uznat jako zcela oprávněné a obecně žádoucí zastoupení výzkumných pracovníků v příslušných informačních, poradních a rozhodovacích orgánech institucí, pro které pracují, aby mohli hájit a podporovat své individuální a kolektivní zájmy na profesionální úrovni a účinně přispívat k činnosti instituce.“*

V rámci dotazníkového šetření tento princip nebyl měřen.

## 2.4. Oblast IV Charty a Kodexu: VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ

### Principy 36 až 40: Vztahy s dohlížejíci osobami, Povinnosti spojené s kontrolou a řízením, Nepřetržitý profesní rozvoj, Přístup ke vzdělání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků, Kontrola

#### Princip 36: Vztahy s dohlížejíci osobami

*„Výzkumní pracovníci ve fázi odborného vzdělávání by měli udržovat strukturované a pravidelné styky s dohlížejíci osobou nebo osobami a fakultními/oborovými zástupci, a plně těchto styků s nimi využívat. Patří sem pořizování záznamů o každém pracovním pokroku a výsledku výzkumu, obdržení zpětné vazby formou hodnocení a seminářů, využití této zpětné vazby a výkon práce v souladu se schváleným časovým programem, stádií, předloženými a/nebo očekávanými výsledky výzkumu.“*

#### Princip 37: Povinnosti spojené s kontrolou a řízením

*„Zkušení výzkumní pracovníci by měli věnovat zvláštní pozornost své všestranné úloze v rolích znalostních a řídicích pracovníků, projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, instruktorů, poradců pro kariérní růst nebo vědeckých komunikátorů. Těmto úkolům by se měli věnovat na nejvyšší odborné úrovni. S ohledem na svou úlohu dohlížejíci osob a poradců výzkumných pracovníků by zkušení výzkumní pracovníci měli vybudovat konstruktivní a pozitivní vztahy se začínajícími výzkumnými pracovníky, aby vytvořili nezbytné podmínky pro efektivní předávání informací a pro další úspěšný rozvoj kariéry výzkumných pracovníků.“*

#### Princip 38: Nepřetržitý profesní rozvoj

*„Výzkumní pracovníci by se na všech stupních povolání měli nepřetržitě snažit o soustavný rozvoj svých dovedností a schopností. Toho může být dosaženo různými prostředky, mezi něž patří zejména, ale nikoli výlučně, například formální odborná příprava, kurzy, konference a e-learning.“*

#### Princip 39: Přístup ke vzdělání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků

*„Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby všem výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci byla poskytnuta příležitost k profesnímu rozvoji a ke zlepšení jejich zaměstnatelnosti přístupem k opatřením týkajícím se nepřetržitého rozvoje dovedností a schopností. Tato opatření musí být pravidelně posuzována z hlediska jejich přístupnosti, jejich uplatňování a efektivnosti pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti.“*

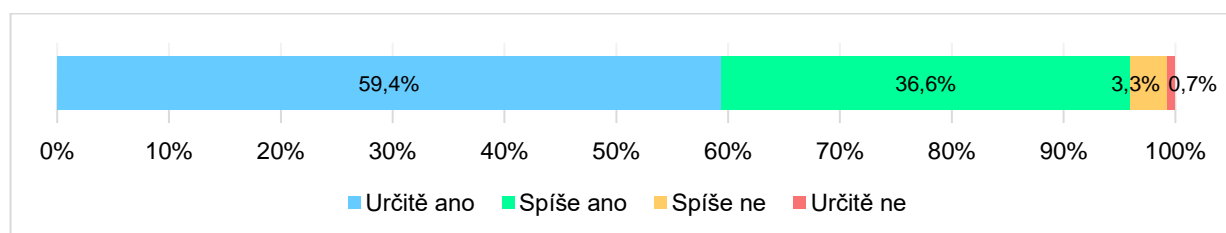
#### Princip 40: Kontrola

*„Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby byla jasně určena osoba, na níž se budou moci obracet výzkumní pracovníci na počátku kariéry v otázkách týkajících se výkonu pracovních povinností, a informovat o této volbě výzkumné pracovníky. Tato ustanovení by měla jasně stanovit, že navržené dohlížejíci osoby musejí mít dostatečnou praxi v oblasti kontroly výzkumu, dostatek času, a dále znalosti, zkušenosti, odbornost a odpovědný přístup pro poskytnutí přiměřené podpory začínajícímu výzkumnému pracovníku a pro stanovení nezbytných postupů k učinění pokroků a k přezkoumání, stejně jako nezbytných mechanismů pro zpětné vazby.“*

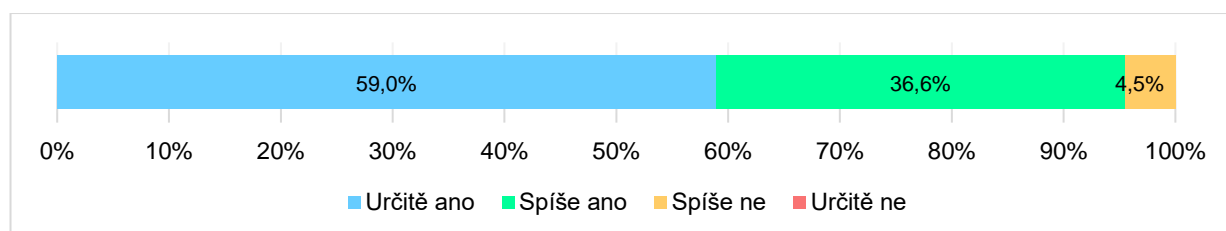
V rámci dotazníkového šetření byl tento princip měřen následujícími položkami:

Domníváte se, na základě vlastních zkušeností, že je na Vaší fakultě zajišťováno, že:

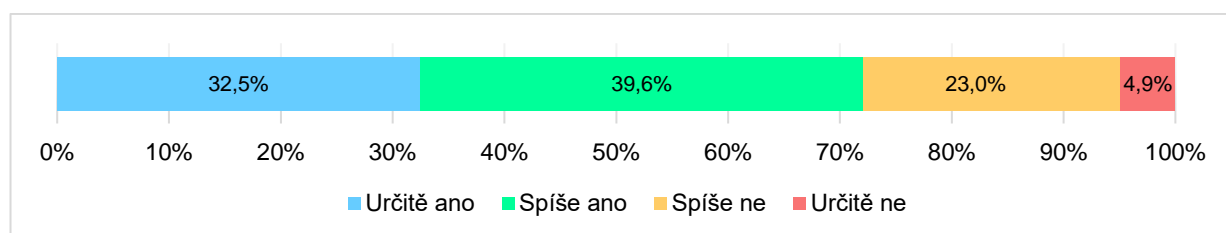
**Studenti/studentky doktorského studia mají možnost udržovat pravidelné kontakty se svými školiteli/školitelkami?**



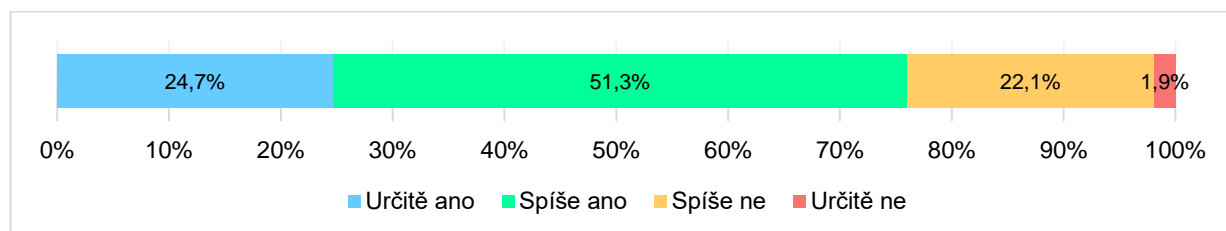
**Studenti/studentky doktorského studia mohou plně využít možnost udržovat kontakty se školiteli/školitelkami?**



**Zkušení výzkumní pracovníci/pracovnice (např. řešitelé/řešitelky projektů, vedoucí týmů) berou jako samozřejmou součást své role sdílení svých znalostí a zkušeností s ostatními kolegy a kolegyněmi?**



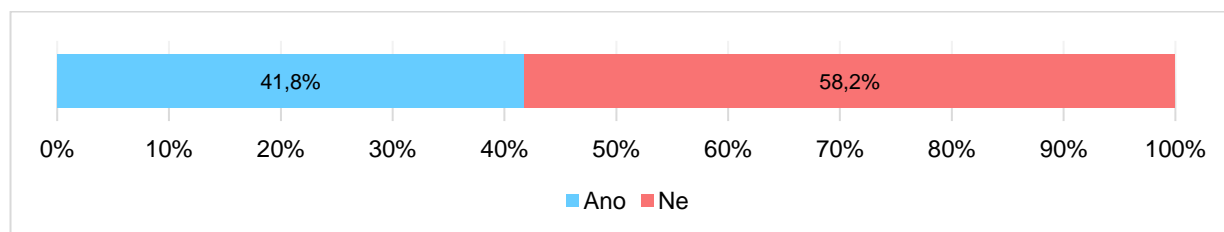
**Výzkumní pracovníci/pracovnice se soustavně snaží o rozvoj svých schopností, znalostí a dovedností, a to na všech kariérních stupních?**



Graf 108: Detailní analýzy položek měřících Principy 36 až 40, první část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.



**Je jasně určena osoba, na niž se výzkumní pracovníci a pracovnice na počátku kariéry mohou obracet v otázkách souvisejících s vykonáváním pracovních povinností?**



*Graf 113: Detailní analýzy položek měřících Principy 36 až 40, druhá část. Procentuální zastoupení odpovědí v celém analytickém souboru.*

V oblasti **supervize** respondenti obecně hodnotí pozitivně především možnost doktorských studentů udržovat pravidelné kontakty se svými školiteli a plně jich využívat. Z dodatkových analýz zároveň vidíme kritičtější pohled na vztahy mezi doktorskými studenty a jejich školiteli od mladších a méně zkušených zaměstnanců FF MU, zatímco zaměstnanci starší a zkušenější vidí tuto oblast optimističtěji. Specifickou kategorií, která se k tomuto tématu vymezuje zvláště kriticky, je skupina doktorských studentů – tedy zaměstnanci v pozicích, kdy je pro ně supervize jedním z důležitých nástrojů profesního rozvoje.

V oblasti předávání znalostí od zkušenějších kolegů těm méně zkušeným si téměř třetina respondentů myslí, že zkušení výzkumníci neberou jako samozřejmou součást své role sdílení svých znalostí s ostatními kolegy.

Přes 58 % respondentů je toho názoru, že není jasně určena osoba, na niž se výzkumníci na počátku kariéry mohou obracet v otázkách souvisejících s vykonáváním pracovních povinností. Dle dodatkových analýz je tento názor je nejsilnější u výzkumníků na úrovni R2.

### 3. Závěrečné shrnutí

Dotazníkové šetření proběhlo za poměrně velkého zájmu zaměstnanců FF MU (celková návratnost dotazníků téměř 70 %) a přineslo vzhled do problematiky péče o lidské zdroje na fakultě.

**Zjištěné poznatky jsou víceméně pozitivní: v žádné ze sledovaných oblastí nepociťují zaměstnanci FF MU systematické selhávání podpůrných aparátů.**

Nicméně záměrem dotazníkového šetření bylo zmapovat stav naplňování principů Charty a Kodexu na FF MU především z pohledu zjištění možných nedostatků, které pak budou následně zohledněny při zpracování interní analýzy (tzv. gap analýzy) HR Award FF MU. Proto je toto závěrečné shrnutí zaměřeno především na **problematické oblasti**, které byly v rámci níže uvedených principů identifikovány následovně:

- **princip 1: Svoboda výzkumu:**  
objem dostupných financí na výzkum a dostupnost vhodných spolupracovníků
- **princip 2: Etické zásady:**  
administrativní zátěž spojená se zabezpečením etických aspektů vědecké práce
- **princip 4: Profesní přístup**  
obeznámenost se strategickými dokumenty a formálními postupy vědecké práce
- **princip 7: Řádné postupy v oblasti výzkumu**  
projektová administrativa
- **princip 8 a 9: Šíření a využívání výsledků, Veřejný závazek**  
podpora šíření výsledků výzkumu a naplňování veřejného závazku
- **princip 10: Nediskriminace**  
nástroje pro zamezení diskriminačního chování
- **princip 11: Hodnocení**  
zpětná vazba v rámci hodnocení zaměstnanců
- **principy 12 až 15: Nábor, Nábor (Kodex), Výběr (Kodex), Transparentnost (Kodex)**  
transparentnost výběrových řízení na obsazované pracovní pozice
- **principy 16 až 20: Hodnocení zásluh (Kodex), Změny v časovém pořadí životopisů (Kodex), Uznávání zkušeností s mobilitou (Kodex), Uznávání kvalifikace (Kodex), Služební věk (Kodex)**  
uplatňované spektrum kritérií výběru
- **princip 22: Uznávání profese**  
uznávání výzkumníků jakožto členů patřičné profesní skupiny
- **princip 25: Stabilita a stálost zaměstnání**  
vliv pracovní smlouvy na dobu určitou na výkonnost výzkumníka
- **princip 26: Financování a mzdy**  
adekvátnost mzdových podmínek výzkumníků oproti jejich očekávání
- **princip 27: Rovnováha mezi pohlavími**  
rovnost pracovních podmínek a příležitostí
- **princip 28: Rozvoj kariéry**  
podpora soustavného vzdělávání a kariérního růstu
- **princip 29: Hodnota mobility**  
vnímání různých druhů mobility jako součásti rozvoje
- **princip 31: Práva duševního vlastnictví**  
získávání přiměřeného podílu na zisku, který generují výsledky vědecké práce
- **princip 33: Výuka**  
administrativní zátěž, zohlednění v odměňování a hodnocení

- **princip 34: Stížnosti a odvolání**  
obeznámenost s procesem podání stížnosti
- **principy 36 až 40: Vztahy s dohlížejícími osobami, Povinnosti spojené s kontrolou a řízením, Nepřetržitý profesní rozvoj, Přístup ke vzdělání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků, Kontrola**  
jasné určení supervizní osoby, sdílení znalostí zkušených výzkumníků s ostatními kolegy

U mnoha otázek zaměřených na informovanost bylo zjištěno, že výzkumníci často nejsou obeznámeni s existujícími předpisy, procesy, dokumenty, podpůrnými službami apod., případně hodnotí kriticky dostupnost potřebných informací.

Další témata, která se během analýz dotazníkového šetření objevila, jsou následující: inbreeding a celková uzavřenost FF MU ve vztahu k zaměstnancům přicházejícím z prostředí mimo MU a ze zahraničí; etické jednání zaměstnanců FF MU na pracovištích v oblasti mezilidských vztahů, zejména mezi muži a ženami, a také nadřízenými a podřízenými; transparentnost, a to napříč mnoha oblastmi (např. kromě procesu náboru a výběru zaměstnanců také finančního odměňování, hodnocení zaměstnanců apod.).

U mnohých témat se ukázalo, že existují specifické skupiny zaměstnanců FF MU, kteří vnímají danou oblast kritičtěji než jejich kolegové. Jedná se například o studenty doktorského studia v oblasti supervize, nebo o ženy v oblasti rovnosti pohlaví; v mnohých jiných oblastech a poměrně často jsou kritičtější mladší a méně zkušení. Naopak mezi spokojenější respondenty patří v obecné rovině zaměstnanci starší a ti s bohatší zkušeností jak v akademické oblasti (zejména skupina zaměstnanců R4), tak také na FF MU jako takové.

Závěrem lze tedy shrnout, že celkově výsledky ukazují na převažující spokojenost zaměstnanců FF MU s nastavením personální politiky. Důraz kladou spíše na dílčí korekce v některých oblastech a také na větší diferenciaci služeb poskytovaných na FF MU v závislosti na cílové skupině zaměstnanců.

## 4. Literatura

European Communities. 2006. *Evropská charta pro výzkumné pracovníky. Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Masarykova univerzita. 2019. *Metodický list Odboru pro personální řízení rektorátu Masarykovy univerzity. Zařazení akademických zaměstnanců a neakademických zaměstnanců ve výzkumu a vývoji na Masarykově univerzitě do kategorií R1 – R4*. Dostupné online: [https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni\\_deska/Predpisy\\_MU/Masarykova\\_univerzita/Ostatni\\_dokumenty/Metodika/odbor\\_pro\\_personalni\\_rizeni/Metodicky\\_list\\_Zarazeni\\_akademickych\\_a\\_neakademickych\\_za\\_mestnancu\\_final.pdf](https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Ostatni_dokumenty/Metodika/odbor_pro_personalni_rizeni/Metodicky_list_Zarazeni_akademickych_a_neakademickych_za_mestnancu_final.pdf)