

**Univerzita
Hradec Králové**

Zpráva z dotazníkového šetření mezi zaměstnanci a doktorandy UHK

Realizováno v rámci projektu HR Award:

**CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014679 Rozvoj kapacit pro strategické
řízení výzkumu na Univerzitě Hradec Králové (HR Award)**





FF UHK



FIM UHK



Univerzita
Hradec Králové



PřF UHK



PdF UHK

OBSAH

VÝZKUMNÉ ZÁZEMÍ	6
OBLASTI VÝZKUMU	7
SEZNAM ZKRATEK	8
ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÝZKUMU	9
IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE	10
Věkové skupiny	10
Pohlaví	10
Součásti UHK	11
Státní příslušnost	11
Souhrnné rozdělení podle vedoucí úlohy na UHK	12
Typ práce	13
Typ zaměstnání podle vzdělání	14
Přehled rozdělení podle fakulty a pohlaví	15
Rozdělení profesí na UHK – akademičtí pracovníci	16
Přehled jednotek ekvivalentu plného pracovního úvazku	17
Shrnutí typu smlouvy	18
Jak dlouho pracujete na UHK – akademičtí pracovníci	19
Jak dlouho pracujete na UHK – technickohospodářští pracovníci	20
Jak dlouho pracujete na UHK – vědecko-výzkumní pracovníci	21
Kolik let studia podle pohlaví – PhD	22
1. PROFESNÍ A ETICKÉ ASPEKTY	23
Přehled diskriminace podle fakulty a druhu práce	24
Setkal/a jste se v posledních 5 letech s diskriminací? Podle věku – akademičtí pracovníci	25
Setkal/a jste se v posledních 5 letech s diskriminací? Podle pohlaví – akademičtí pracovníci	26
Setkal/a jste se v posledních 5 letech s diskriminací?	27
Podle věku – technickohospodářští pracovníci	27
Setkal/a jste se v posledních 5 letech s diskriminací?	28
Podle pohlaví – technickohospodářští pracovníci	28
Setkal/a jste se v posledních 5 letech s diskriminací – vědecko-výzkumní pracovníci	29
Setkal/a jste se v posledních 5 letech s diskriminací? Podle pohlaví – PhD	30
Setkal/a jste se v posledních 5 letech s diskriminací? Podle ročníku studia – PhD	31
Shrnutí ochrany autorských práv	32

Shrnutí svobody výzkumu	33
Shrnutí užitečnosti výzkumu	34
Shrnutí prezentace výzkumu	35
Shrnutí etických zásad na UHK	36
Shrnutí rovnosti	37
Podpora studia a výzkumu na UHK – PhD	38
2. PRACOVNÍ PODMÍNKY A SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ	39
Shrnutí finančního hodnocení	40
Shrnutí financí a transparentnosti.....	41
Vědecká a pedagogická činnost v bodech – akademičtí pracovníci.....	42
Výzkumné činnosti – vědecko-výzkumní pracovníci	43
Přehled administrativní podpory výzkumu	44
Shrnutí pro časové možnosti v oblasti popularizace vědy	45
Shrnutí pro časové možnosti v oblasti manažerské činnosti.....	46
Shrnutí pro časové možnosti v oblasti vědecko-výzkumné činnosti	47
Shrnutí pro časové možnosti v oblasti pedagogické činnosti – akademičtí pracovníci.....	48
Pedagogická činnost a finanční hodnocení – akademičtí pracovníci	49
Shrnutí pro oblast finančního ohodnocení pedagogické činnosti	50
Dostatečné vybavení a zařízení pro výzkum	51
Shrnutí pro oblast finančního ohodnocení popularizace vědy a výzkumu	52
Shrnutí pro sladování profesního a osobního života	53
Shrnutí spokojenosti s benefity	54
Shrnutí změny zaměstnavatele	55
Působení na UHK po ukončení studia – PhD.	56
3. OSOBNÍ ROZVOJ	57
Shrnutí informovanosti o možnostech mobility.....	58
Shrnutí krátkodobé mobility (do 30 dní)	59
Shrnutí dlouhodobé mobility (více než 31 dní)	60
Shrnutí mezisektorové mobility (stáže).....	61
Zkušenosti s mezisektorovou mobilitou (stáží)	62
Shrnutí ročního plánu rozvojových aktivit.....	63
Shrnutí strategie o kariérním postupu vypracované s nadřízeným	64
Shrnutí vzdělávání a finančního hodnocení	65
Shrnutí možnosti kariérního růstu	66
Shrnutí pomoci při vědeckém vývoji	67
Shrnutí podpory od zkušenějších	68

Krátkodobá mobilita – akademičtí pracovníci.....	69
Dlouhodobá mobilita – akademičtí pracovníci.....	70
Krátkodobá mobilita – technickohospodářští pracovníci.....	71
Dlouhodobá mobilita – technickohospodářští pracovníci.....	72
Krátkodobá mobilita – vědecko-výzkumní pracovníci.....	73
Dlouhodobá mobilita – vědecko-výzkumní pracovníci	74
Krátkodobá mobilita – PhD	75
Dlouhodobá mobilita - PhD	76
4. HODNOCENÍ PRÁCE ZAMĚSTNANCŮ.....	77
Shrnutí hodnocení práce zaměstnanců.....	78
Shrnutí hodnocení vedoucími pracovníky	79
Shrnutí formy hodnocení	80
.....	80
Shrnutí vlivu hodnocení k dalšímu rozvoji.....	81
Hodnocení studentů – akademičtí pracovníci	82
Shrnutí důvěry v nadřízené	83
Uznávaná pozice dle věkových kategorií – technickohospodářští pracovníci.....	84
5. STRATEGICKÁ KOMUNIKACE	85
Shrnutí strategických cílů UHK	86
Shrnutí naplňování strategických cílů	87
Shrnutí identifikace se strategickými cíli	88
Shrnutí doporučení UHK jako zaměstnavatele.....	89
Shrnutí UHK jako stabilního zaměstnavatele	90
Shrnutí vztahů na součásti UHK	91
Shrnutí podpory ze strany fakult	92
Shrnutí podpory ze strany rektorátu	93
Shrnutí vnitřních předpisů	94
Aktivní účast nad rámec pracovní pozice	95
Shrnutí koordinace mezi fakultami	96

VÝZKUMNÉ ZÁZEMÍ

Univerzita Hradec Králové provedla v rámci analýzy GAP zatím největší výzkumnou studii. Cílem výzkumu bylo získat podklady pro interní analýzu a získat zpětnou vazbu od zaměstnanců a zaměstnankyň UHK. Výzkumu se zúčastnili zaměstnanci a zaměstnankyně působící na univerzitě a také studující doktorských studijních programů, neboť jejich zpětná vazba je pro rozvoj vědecké činnosti na UHK velmi důležitá. Dotazník byl sestaven podle zásad Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků¹.

Průzkum byl proveden online (Microsoft Forms, Office 365 UHK) pro zaměstnance² UHK: akademické pracovníky, vědecké a výzkumné pracovníky, technické a administrativní pracovníky a doktorandy. Dělnické profese a pomocní pracovníci obdrželi dotazník v listinné podobě. Elektronická verze dotazníku byla připravena v českém a anglickém jazyce. Dotazník byl vyplňován dobrovolně a anonymně.

Průzkum podpořili děkani všech fakult UHK a rektor UHK. V úvodní části dotazníku a v dopise zaslaném na e-mailové adresy zaměstnanců i studentů vysvětlili jeho cíl a význam. Pokyny k vyplnění dotazníku zaslal personální manažer projektu HR Award.

Za vypracování dotazníku odpovídali pracovníci Mgr. Kateřina Bařina Vyleťalová ve spolupráci s Mgr. et Mgr. Pavlínou Springerovou, Ph.D.; za zpracování výsledků byl zodpovědný BI analytik Mgr. David Liguš.

Výzkum byl proveden na reprezentativním počtu respondentů (969).

Výsledky tohoto výzkumu mají sloužit více účelům:

- Jako podpůrný materiál pro rozvoj politiky kvality zaměstnanců a zlepšení stavu všech zaměstnanců univerzity,
- Jako jeden z podkladů pro strategické plánování a definování priorit a cílů univerzity do budoucna.

¹<https://www.uhk.cz/cs/univerzita-hR&Dec-kralove/veda-a-vyzkum/hr-Award-1/charta-a-kodex>

² Z důvodu přehlednosti a snadné srozumitelnosti obsahuje materiál termíny uváděné v generickém maskulinu, jakožto zástupný jazykový prostředek označující všechny skupiny osob.

OBLASTI VÝZKUMU

Výzkum je zaměřen na následující oblasti související s činností UHK:

- Profesní a etické aspekty
- Pracovní podmínky a sociální zabezpečení
- Osobní rozvoj
- Hodnocení zaměstnanců
- Strategická komunikace

Vzhledem k rozdílům v dotaznících pro různé skupiny pracovníků zpráva analyzuje jednotlivé skupiny (akademičtí, technickohospodářští a vědecko-výzkumní pracovníci a studenti doktorských studijních programů). Tam, kde je to možné, je uvedena souhrnná analýza pro všechny skupiny pracovníků.



SEZNAM ZKRATEK

UHK – Univerzita Hradec Králové

AW – akademičtí pracovníci

THP – Technickohospodářští pracovníci

R&D – vědecko-výzkumní pracovníci

PhD – studenti doktorských studijních programů

FIM – Fakulta informačních technologií a managementu

PřF – Přírodovědecká fakulta

FF – Filozofická fakulta

PdF – Pedagogická fakulta

ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÝZKUMU

Jazyk dotazníku: CZ a EN

Cílová skupina: Všichni zaměstnanci UHK

Počet zaměstnanců: 577 (odpovědi); 969 (účastníci)

Počet AW: 301 (60,2 %); 31 %

Počet THP: 170 (29,4) %; 17,5 %

Počet R&D: 23³ (4 %); 2,4 %.

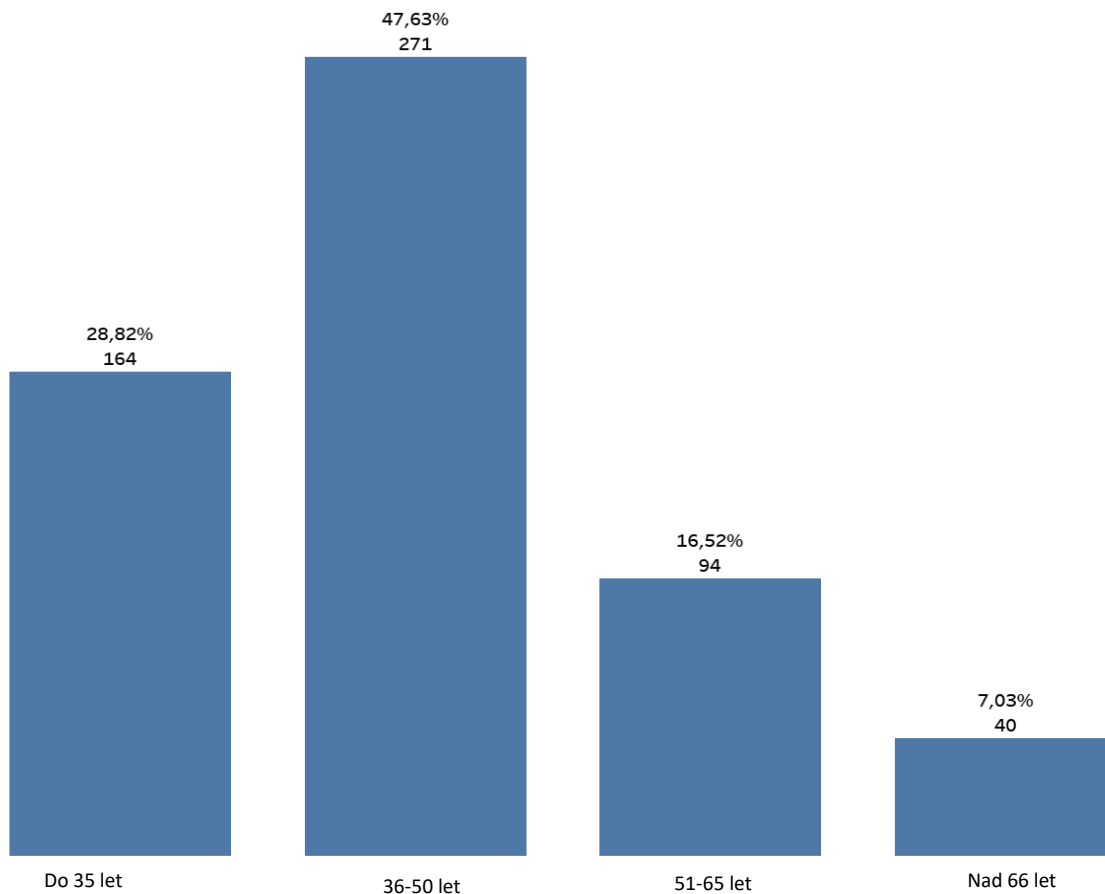
Počet doktorandů⁴ : 82 (14,2 %); 8,5 %.

³ Počet pracovníků R&D byl poměrně malý, proto je třeba postupovat opatrně při interpretaci analýzy podle věku nebo pohlaví.

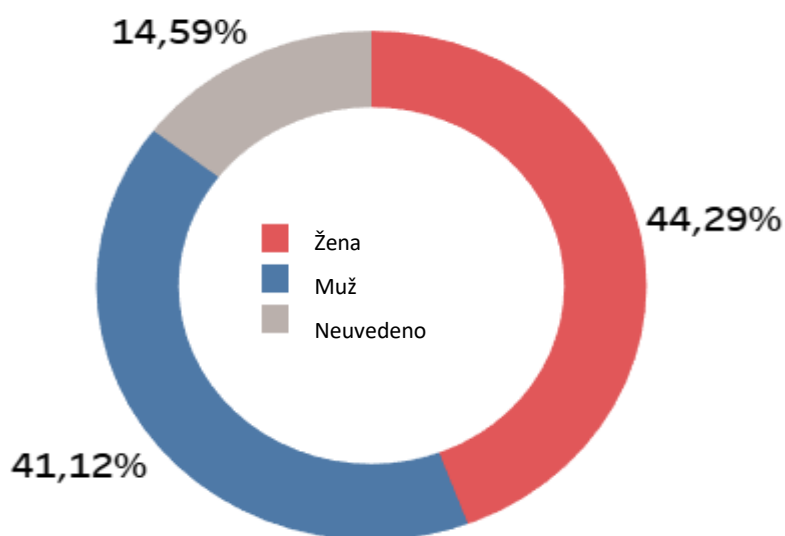
⁴ Vzhledem k tomu, že většina doktorandů byla ve věku do 50 let, byl místo věku zvolen rok jejich studia.

IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Věkové skupiny

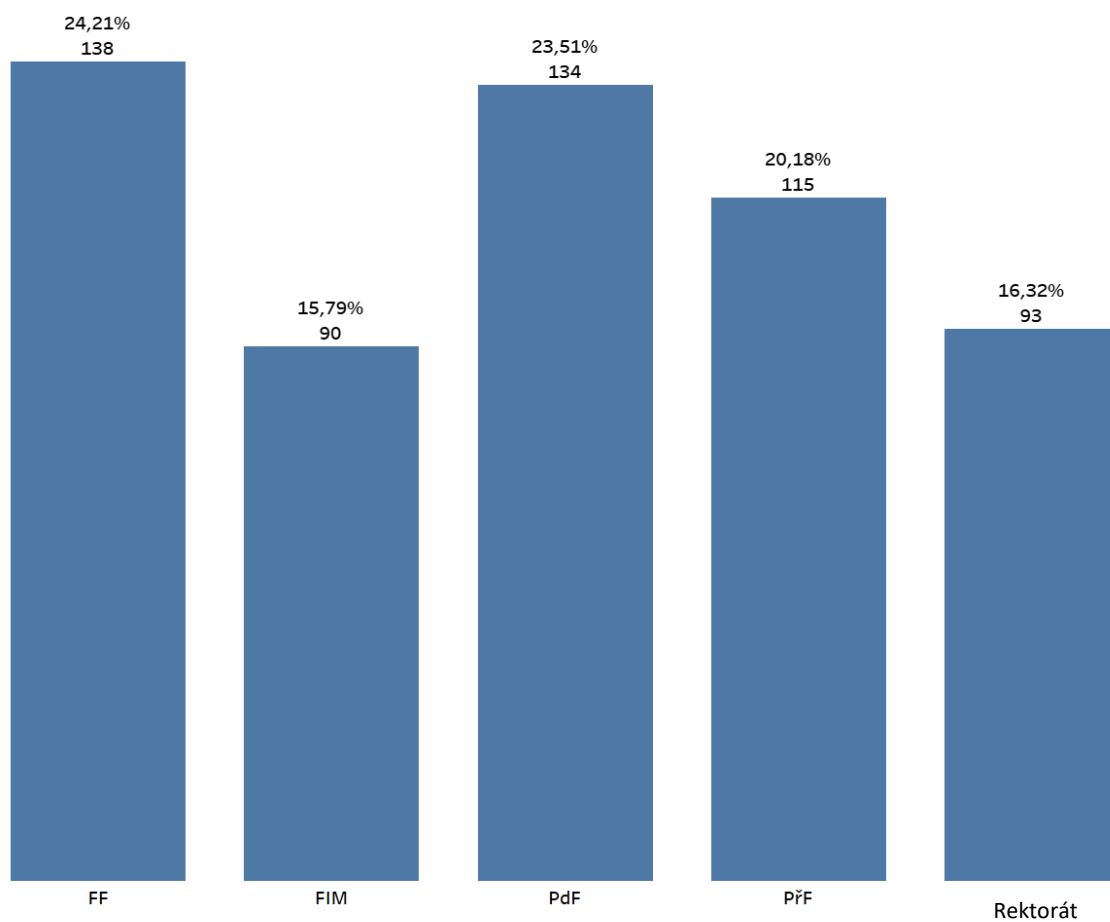


Pohlaví

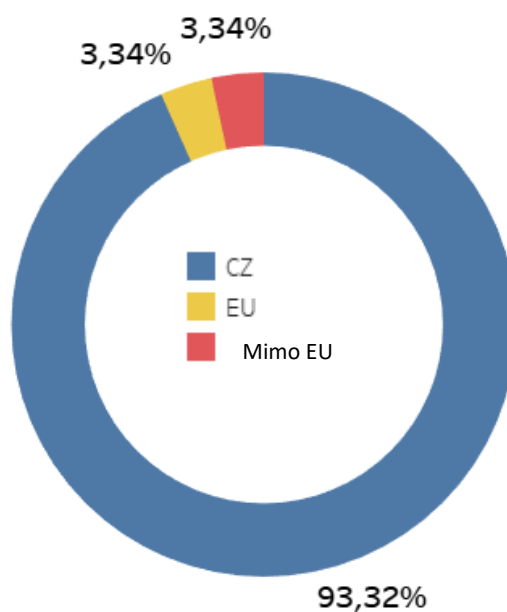


Otázka: Jaký je Váš věk (v letech)?
Jaké je Vaše pohlaví?

Součásti UHK



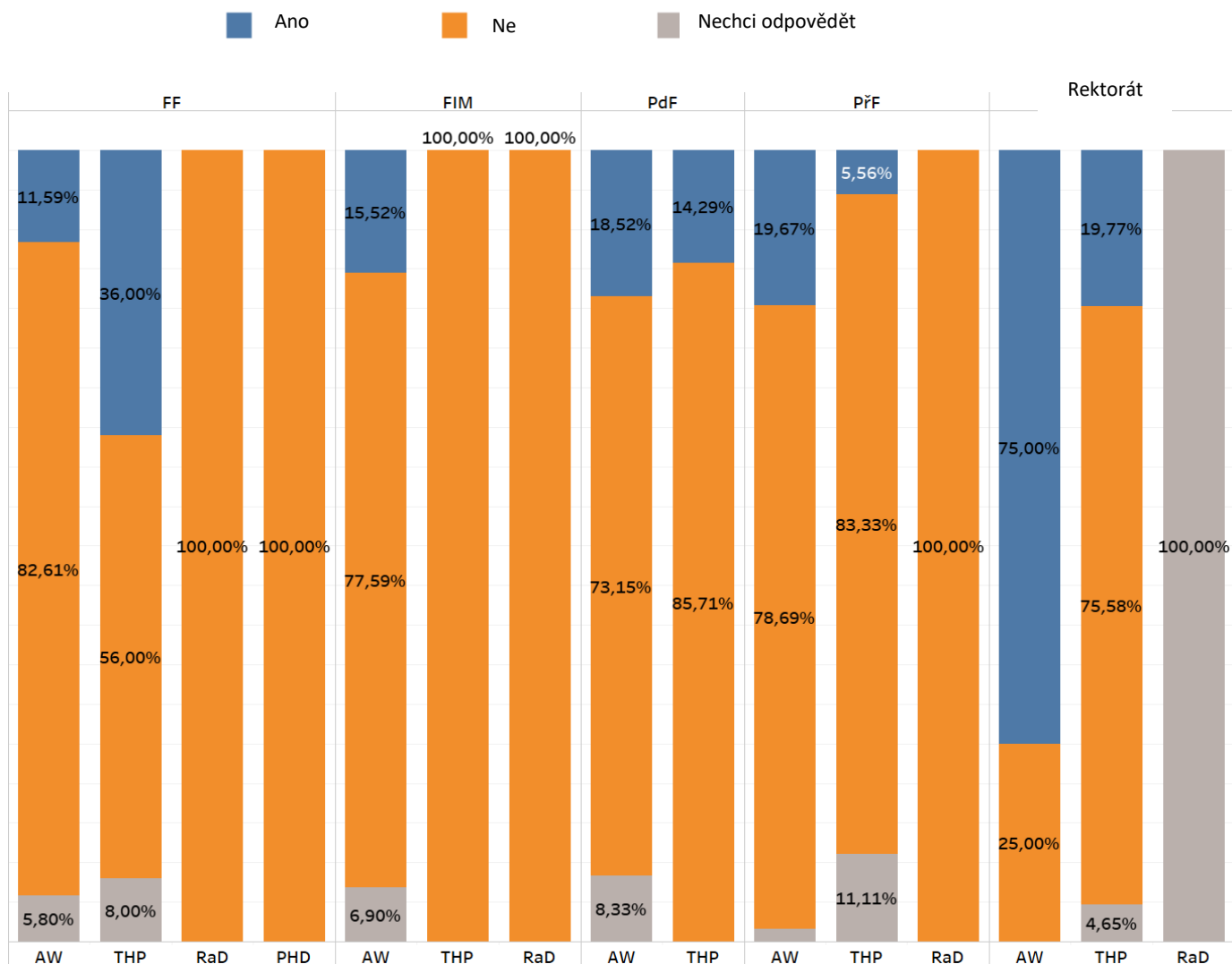
Státní příslušnost



Otázka: Na jaké součásti v rámci UHK působíte?
Jaká je Vaše státní příslušnost?

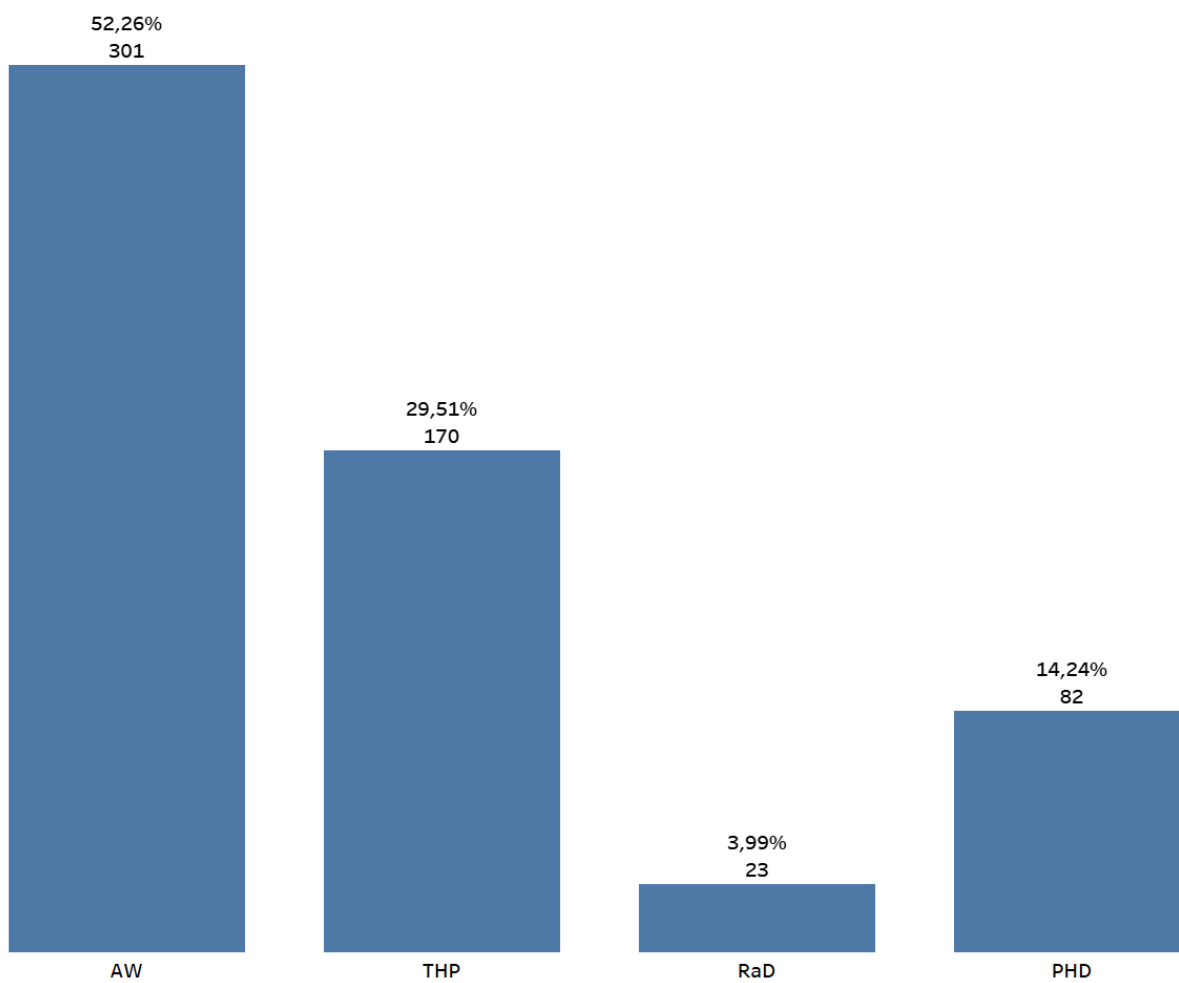
Souhrnné rozdělení podle vedoucí úlohy na UHK

- Největší podíl vedoucích rolí měli THP na FF a AW na rektorátu.
- AW mají celkově nejvíce lidí s manažerskými funkcemi.



Otázka: Jste v řídicí funkci (vedoucí katedry, proděkan/ka, děkan/ka, prorektor/ka, rektor, vedoucí oddělení/referátu/pracoviště)?

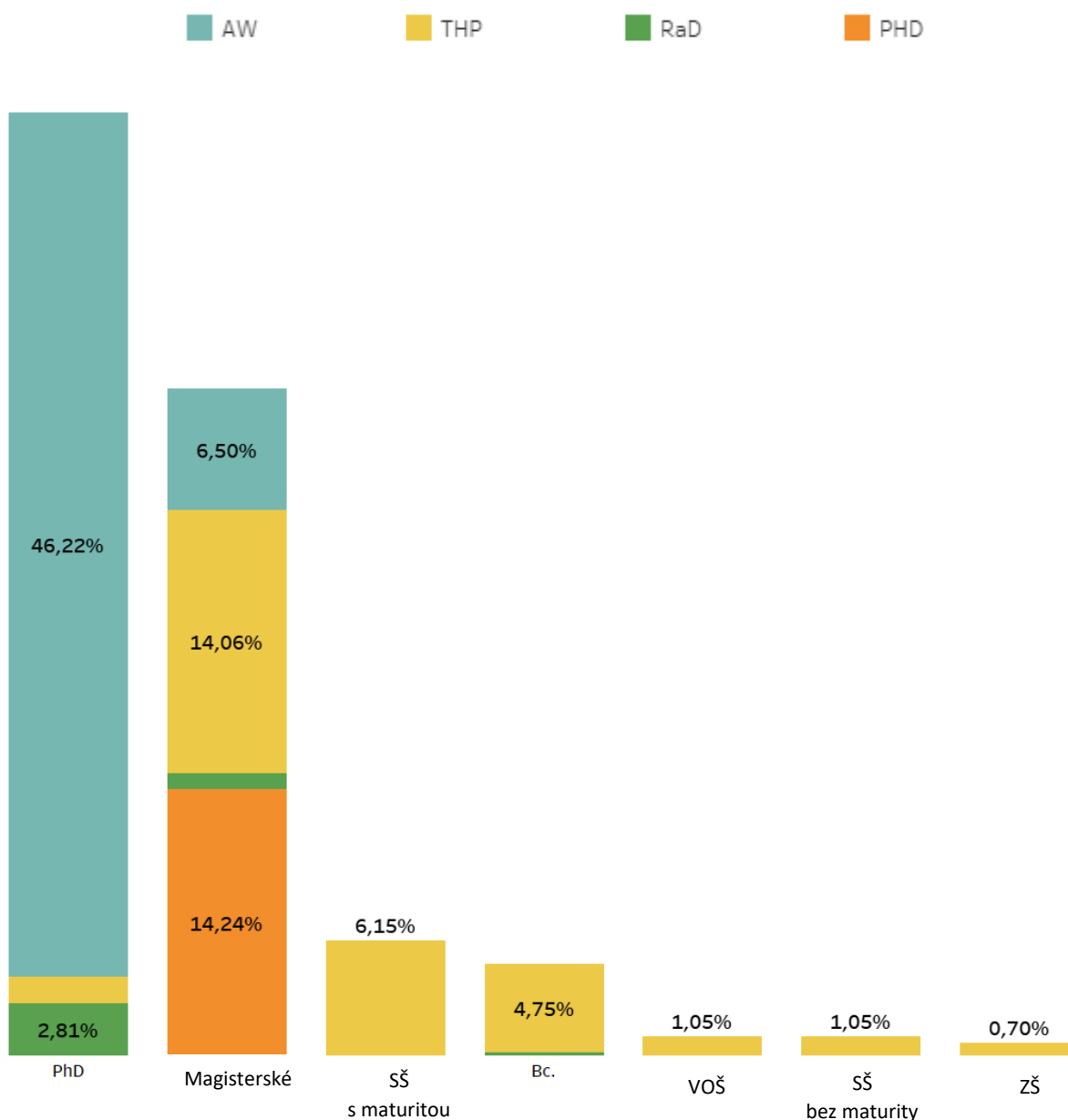
Typ práce



Otázka: Vyberte prosím jednu z kategorií pracovníků (AW, THP, R&D, PhD).

Typ zaměstnání podle vzdělání

- Většina AW získala titul PhD (46,2 % ze všech účastníků), někteří z nich (6,5 %) získali magisterské vzdělání.
- Výzkumní pracovníci tvoří menšinovou skupinu – pouze 2,8 % z nich má titul Ph.D. a méně než 0,6 % z nich má magisterský titul.
- THP pracovníci získali všechny typy vzdělání, od základního (0,7 %) až po doktorské (1,6 %).
- Všichni studenti doktorského studia získali magisterský titul – 14,24 %.

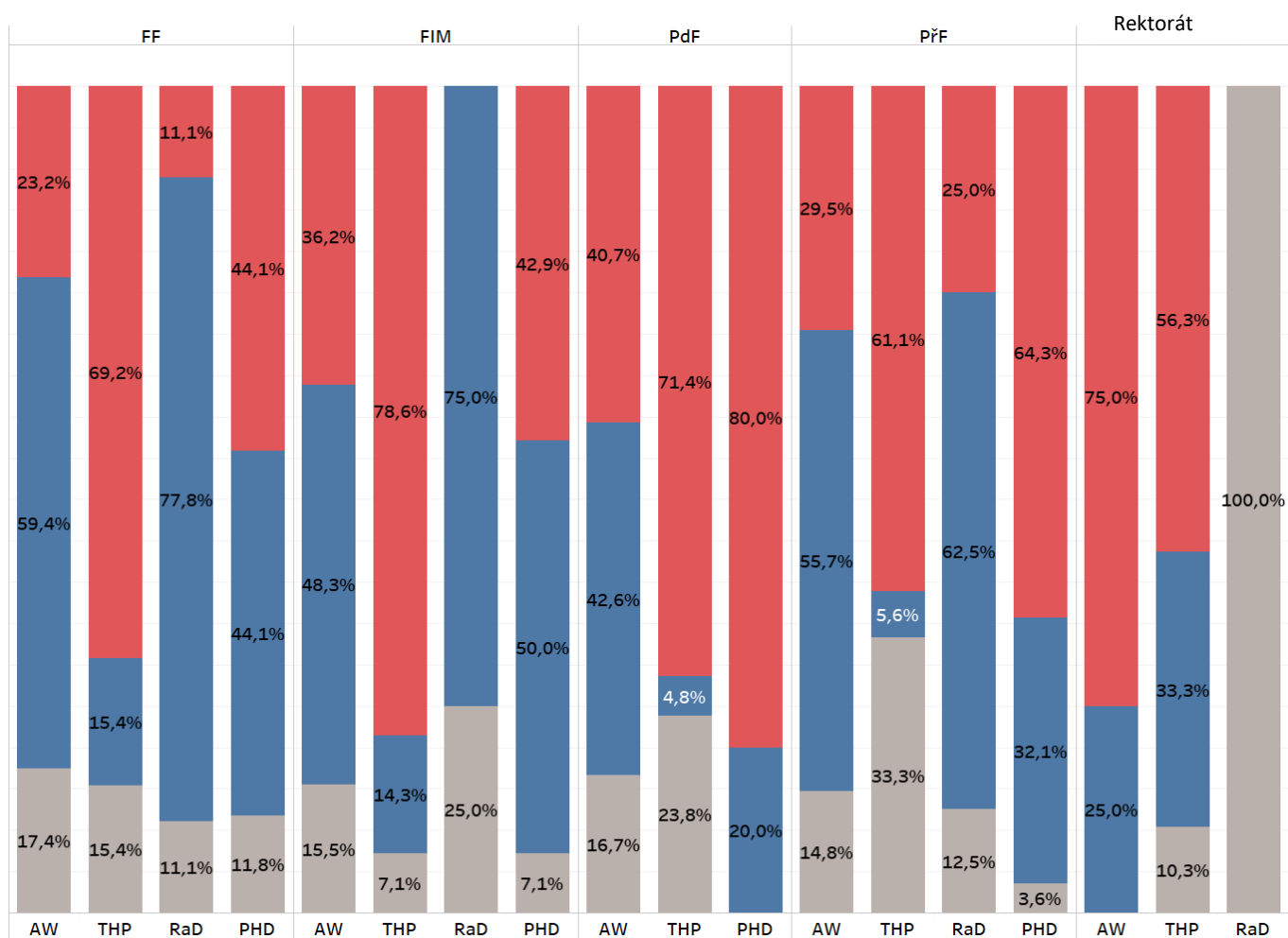


Otázka: Vyberte prosím jednu z kategorií pracovníků (AW, THP, R&D, PhD).
Uvedte Vaše nejvyšší dosažené vzdělání.

Přehled rozdělení podle fakulty a pohlaví

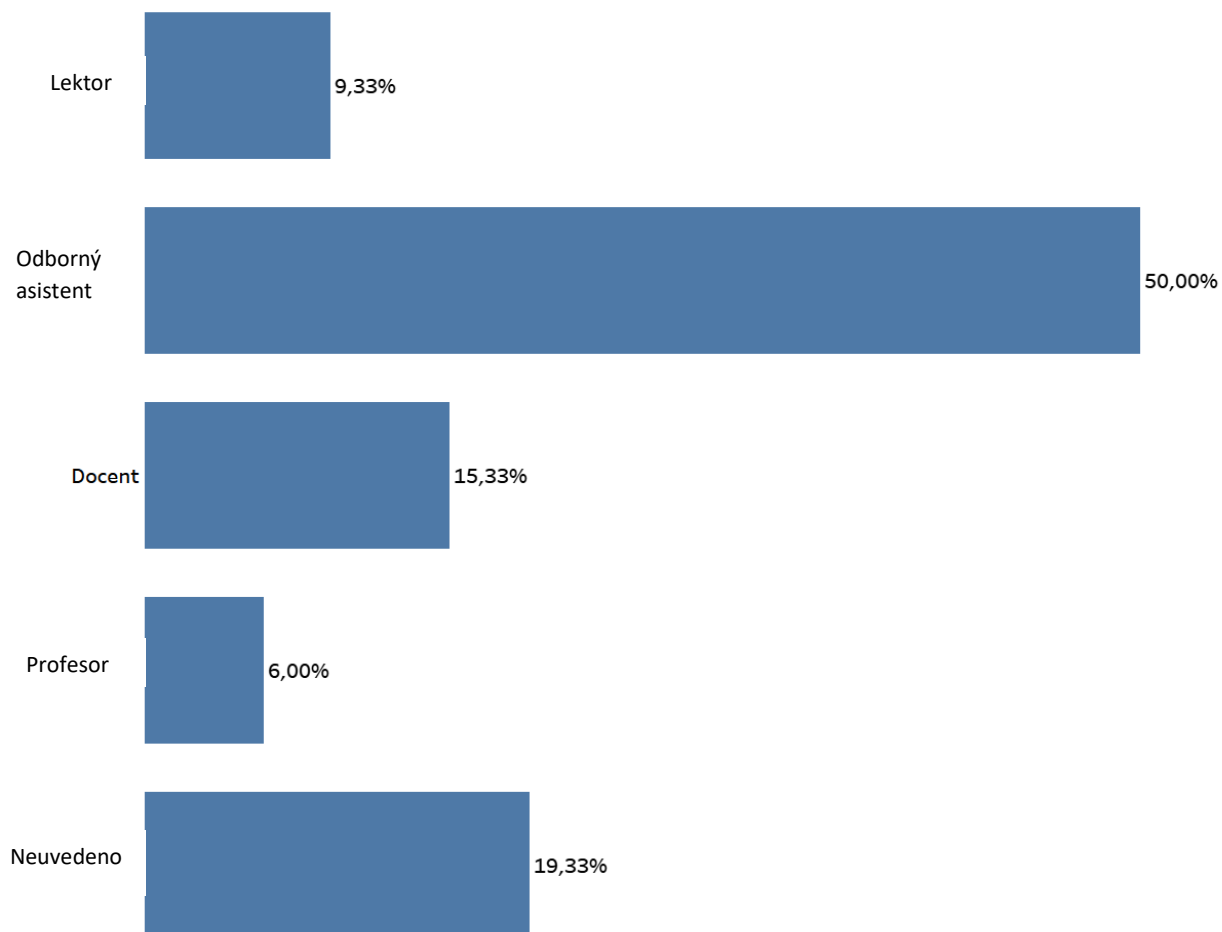
- V rámci šetření bylo více respondentů mužů než žen, v několika případech (THP nebo na rektorátu) však bylo odpovídalo více žen než mužů.
- Značný počet osob také neuvedl své pohlaví.

Žena Muž Neuvedeno



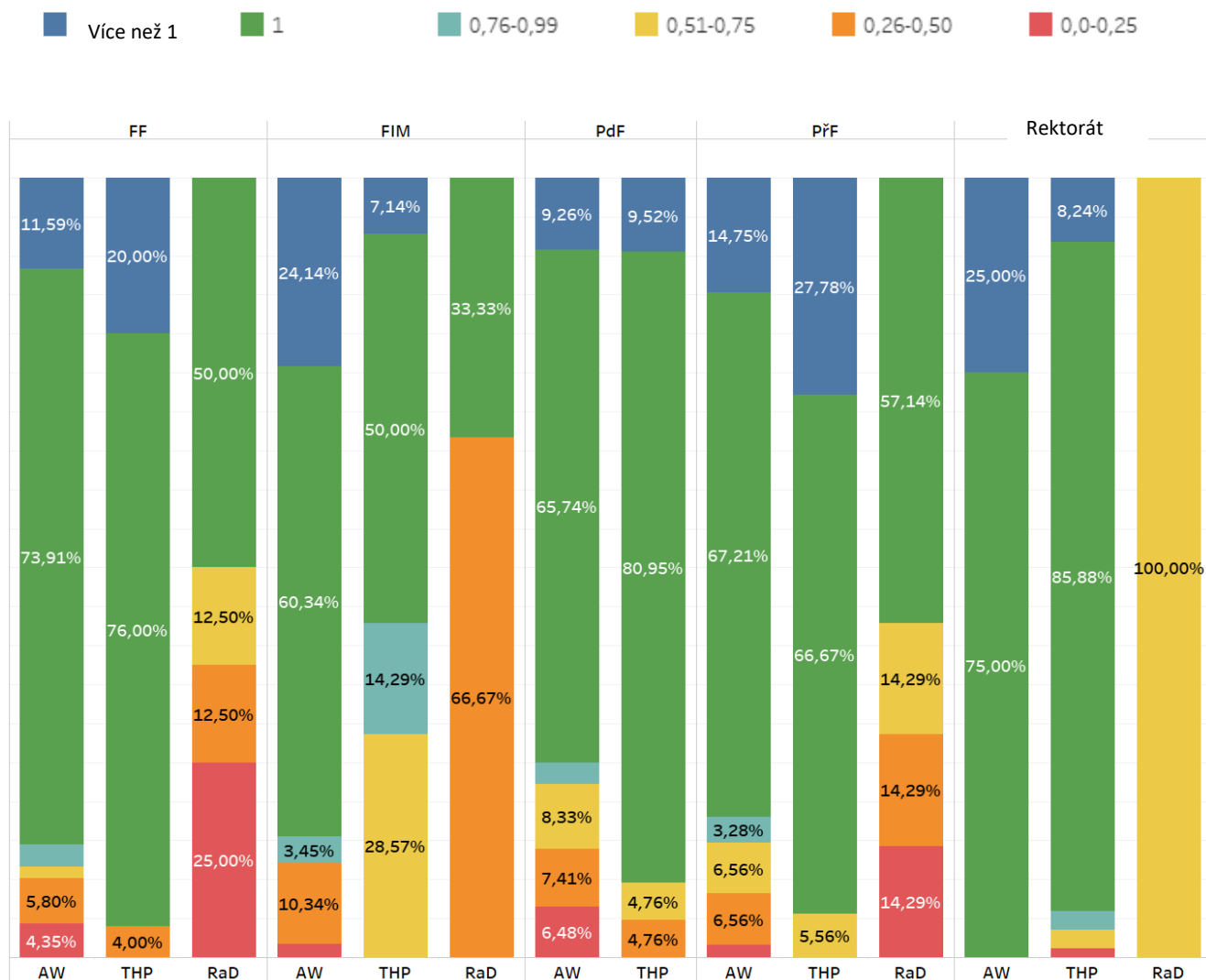
Rozdělení profesí na UHK – akademičtí pracovníci

- Polovinu respondentů z řad akademických pracovníků tvoří odborní asistenti; velká část respondentů nechtěla uvést svou pozici (19,3 %).
- Nejméně častou odpovědí byla pozice „profesor“ (6 %).



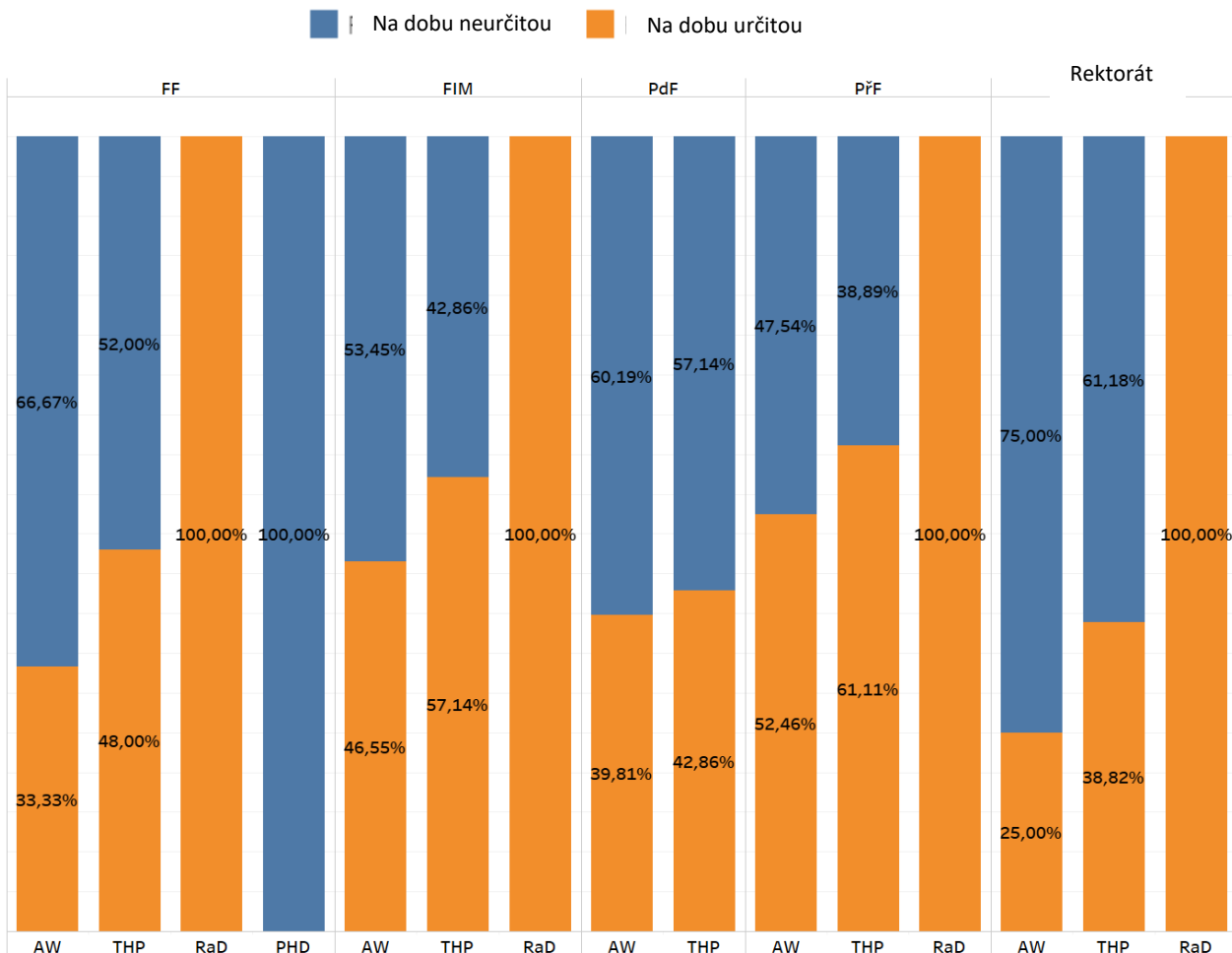
Přehled jednotek ekvivalentu plného pracovního úvazku

- Většina respondentů má pracovní smlouvu na plný úvazek, s výjimkou výzkumných pracovníků na všech fakultách – na FIM má pracovní smlouvu na plný úvazek pouze 33 % respondentů.
- Přibližně ¼ všech pracovníků má pracovní smlouvu na více než plný úvazek – nejvíce jich najdeme mezi THP na PŘF a AW na rektorátu.
- Výzkumní pracovníci na FF a PŘF mají nejmenší pracovní úvazky.



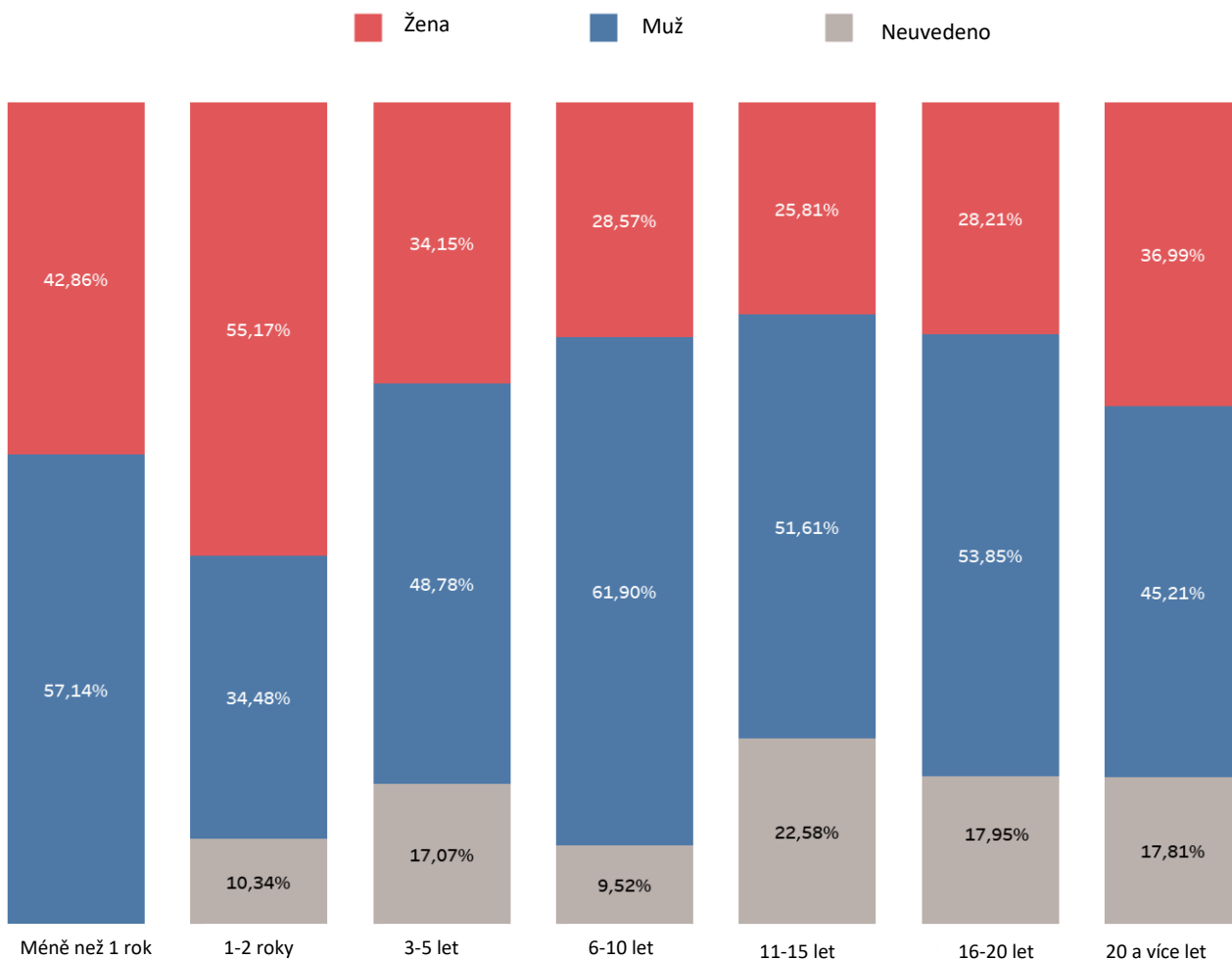
Shrnutí typu smlouvy

- Ve věkové kategorii do 35 let odpovědělo téměř 83 % osob, že mají pracovní smlouvu na dobu neurčitou. V ostatních kategoriích je tento podíl mnohem nižší (v nejstarší věkové kategorii pouze 22,2 %).



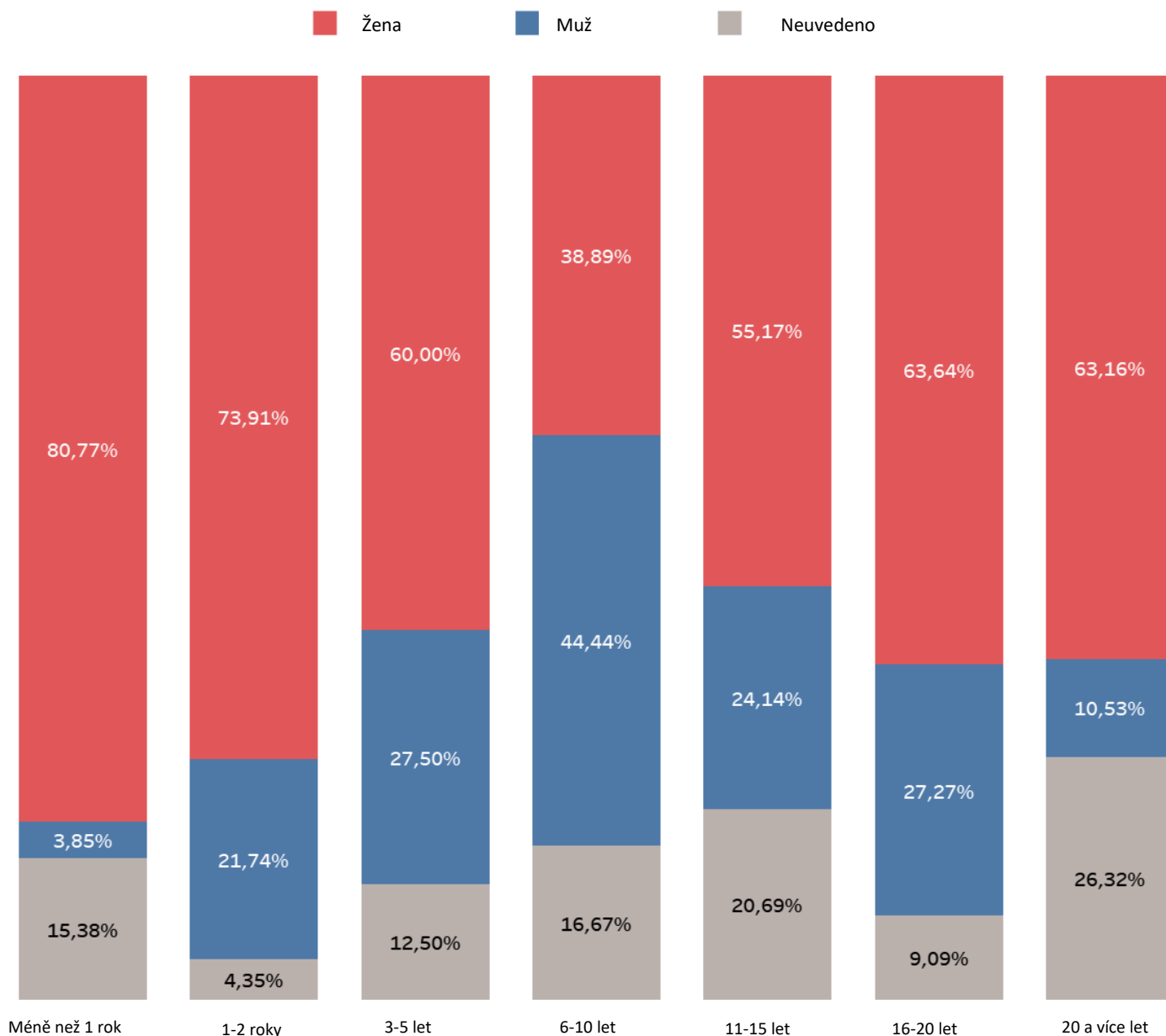
Jak dlouho pracujete na UHK – akademičtí pracovníci

- Mezi AW jsou ve všech kategoriích častěji respondenti – muži, s výjimkou kategorie mezi 1-2 lety, kde je 34,5 % mužů a 55 % žen.
- V kategorii 11-15 let byl významný počet osob neuvedl pohlaví (22,6 %).



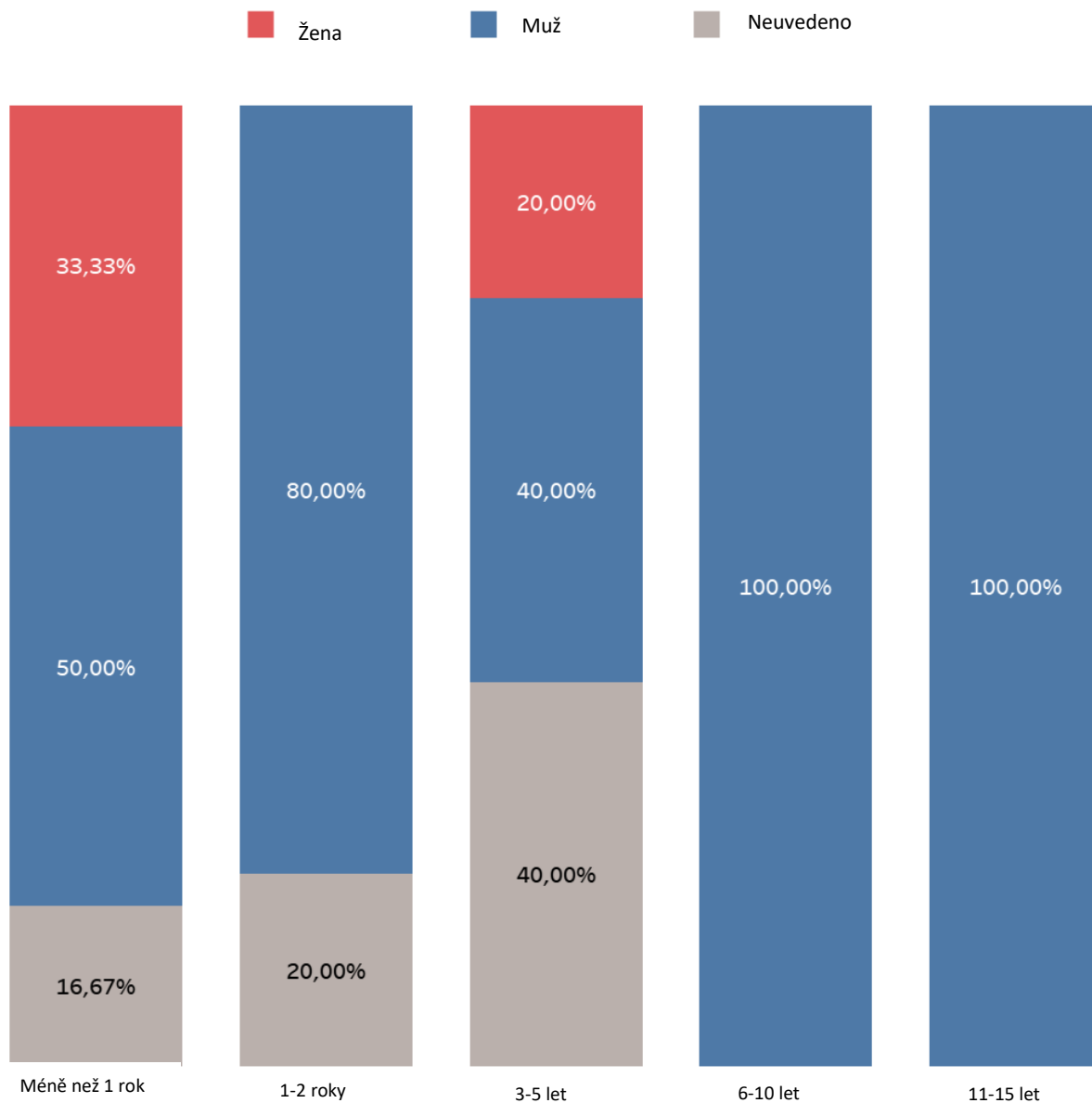
Jak dlouho pracujete na UHK – technickohospodářští pracovníci

- Téměř ve všech případech respondentů pracují jako THP častěji ženy, s výjimkou období mezi 6-10 lety, kdy převažují muži v poměru 44,4 % ku 38,9 %.
- Značný počet osob v kategorii 20+ (nebo mezi 11-15 lety) neuvedl své pohlaví.
- Nejvyšší podíl žen je ve skupině pracujících do 1 roku (81 %).



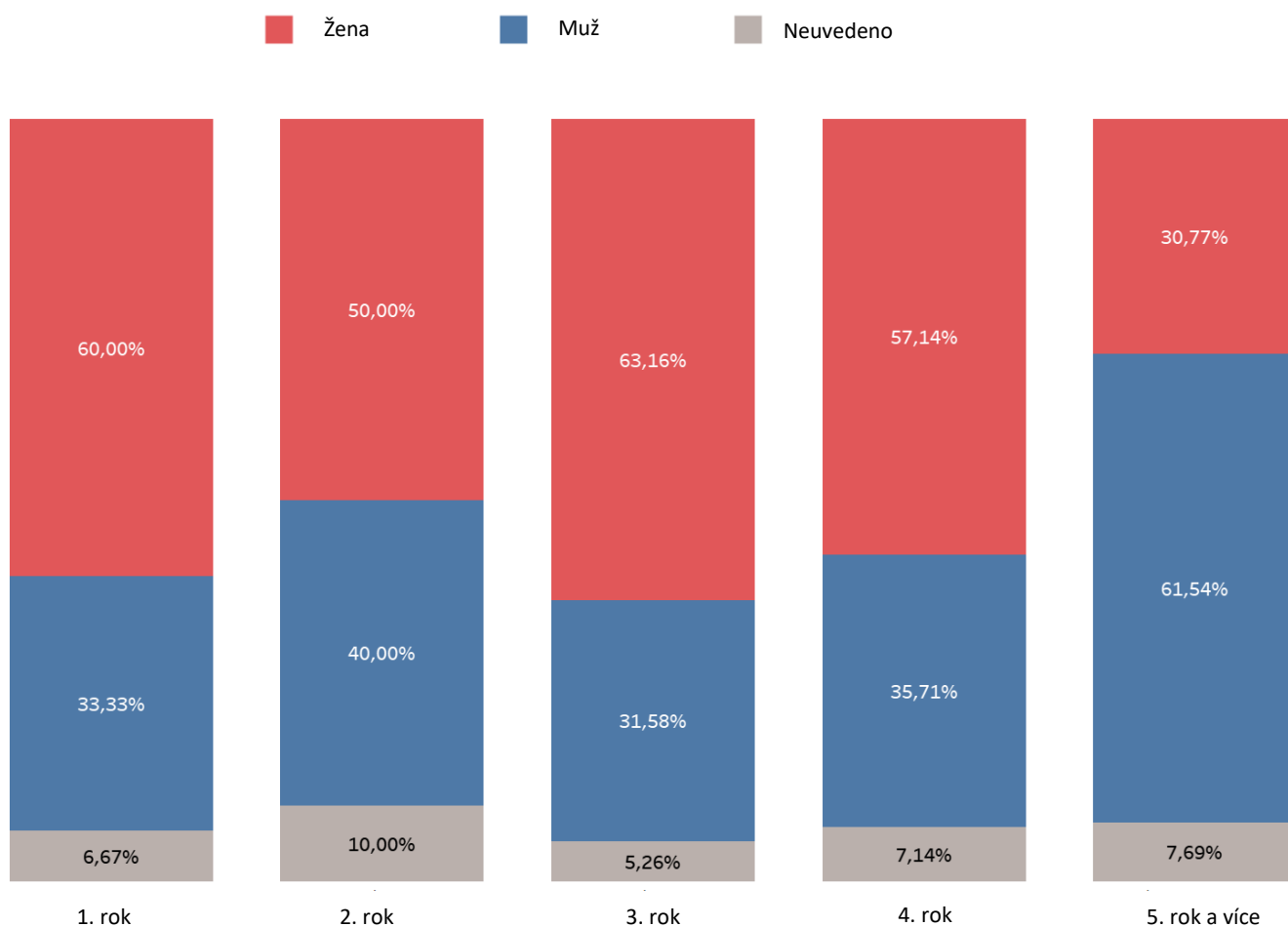
Jak dlouho pracujete na UHK – vědecko-výzkumní pracovníci

- V oblasti výzkumu a vývoje byly respondenty převážně muži.
- Ženy odpověděly pouze ve skupině začínajících R&D (33 %) a mezi 3. a 5. rokem (20 %); ve stejné skupině 40 % osob neuvedlo své pohlaví.



Kolik let studia podle pohlaví – PhD

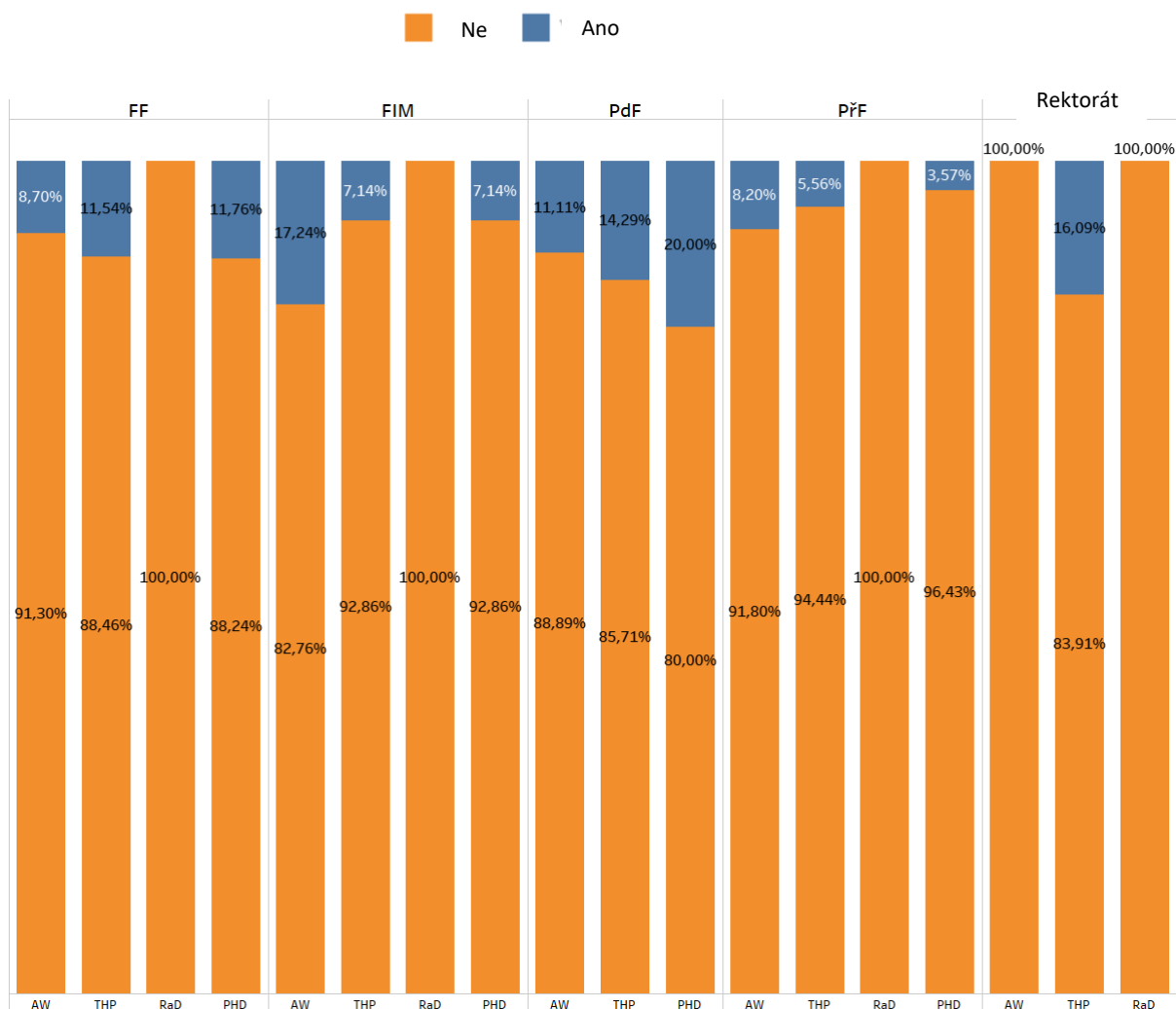
- Mezi pohlavím a délkou doktorského studia respondentů není zásadní rozdíl; ve skupině „5. rok a více“ je více studentů – mužů a ve skupině „3. rok“ je více studentek – žen.



1. **PROFESNÍ A ETICKÉ ASPEKTY**
 2. PRACOVNÍ PODMÍNKY A SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ
 3. OSOBNÍ ROZVOJ
 4. HODNOCENÍ PRÁCE ZAMĚSTNANCŮ
 5. STRATEGICKÁ KOMUNIKACE
-

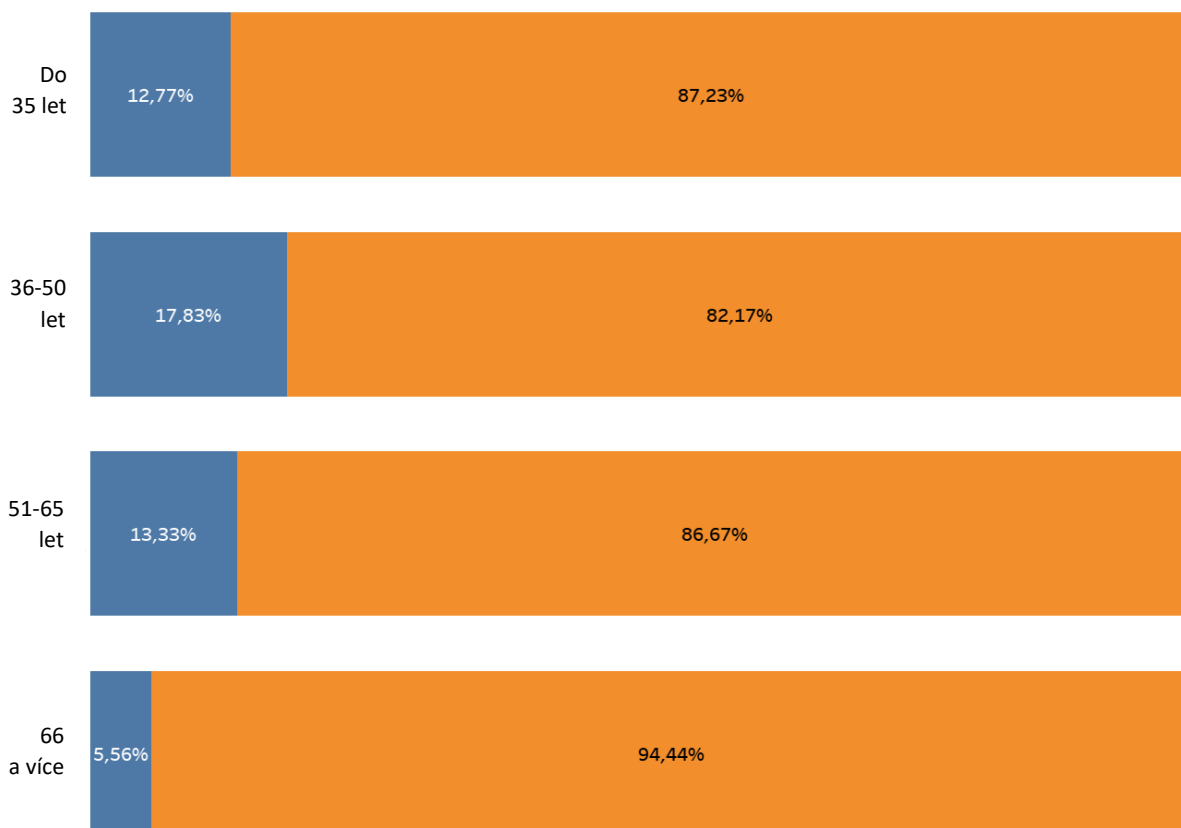
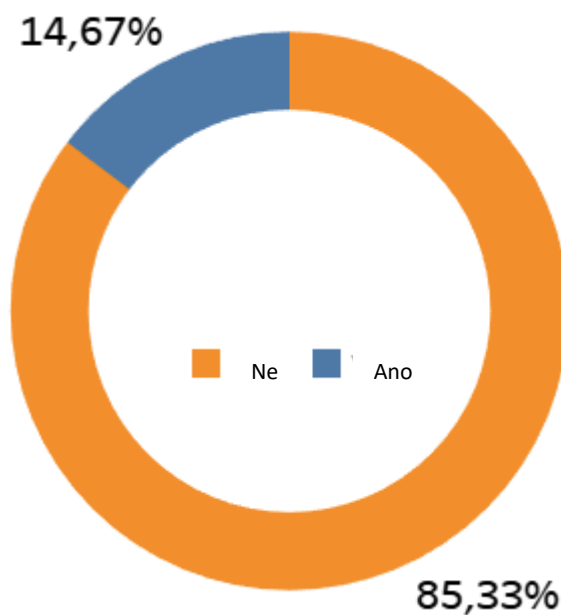
Přehled diskriminace podle fakulty a druhu práce

- Podíl respondentů, kteří se setkali s nějakou formou diskriminace, je nejvyšší mezi doktorandy na PdF (20 %) a mezi akademickými pracovníky na FIM (17,2 %).
- PdF je také fakultou, kde se s určitou formou diskriminace setkávají všechny typy pracovníků.
- Na rektorátu se dle odpovědí s diskriminací setkávají pouze THP pracovníci, tuto zkušenost potvrdilo 16 % respondentů.
- Mezi výzkumníky se v posledních 5 letech nikdo z respondentů nesetkal s diskriminací – analýza této skupiny pracovníků není na následujícím grafu zahrnuta.



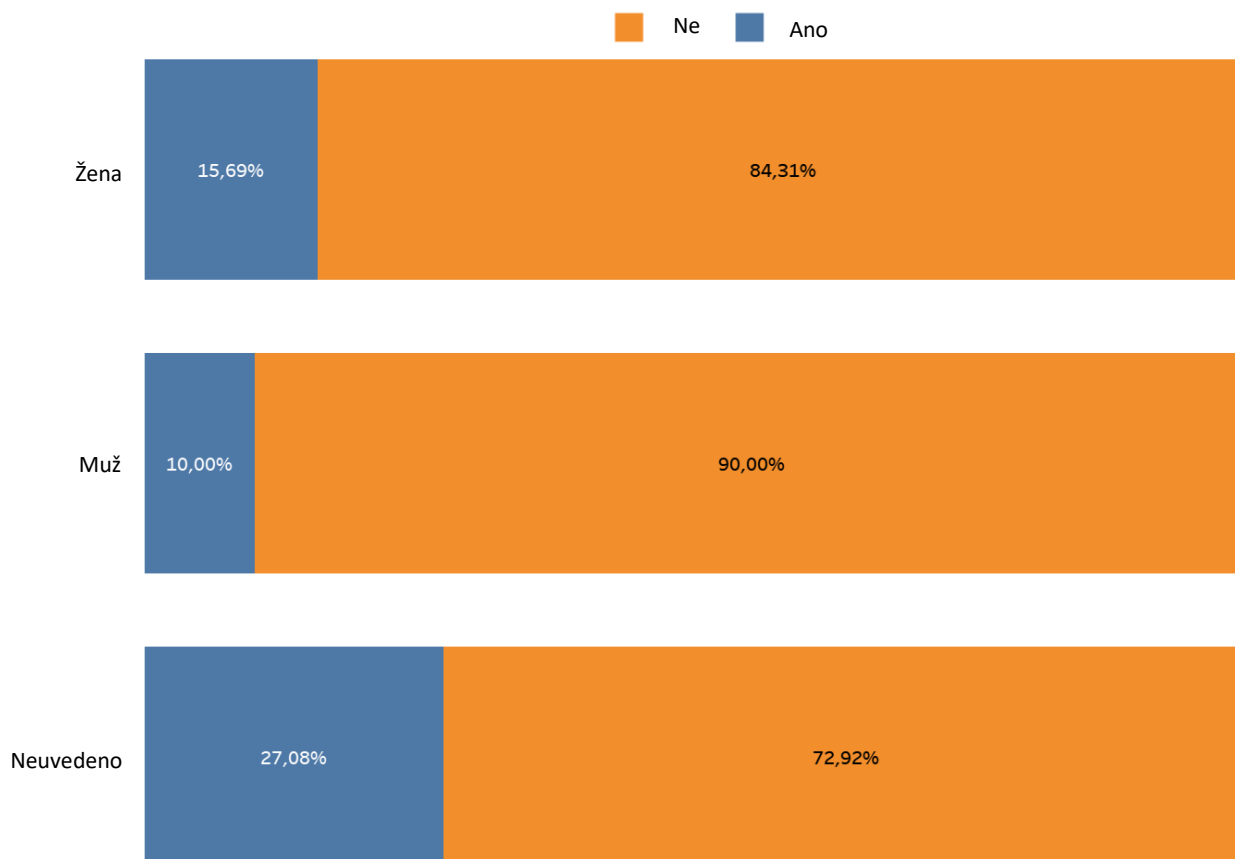
Setkal/a jste se v posledních 5 letech s diskriminací? Podle věku – akademičtí pracovníci

- Mezi respondenty skupiny akademických pracovníků je téměř 15 % těch, kteří se setkali s nějakou formou diskriminace.
- Nejvíce diskriminovaných pracovníků bylo ve věkové kategorii 36-50 let.



Setkal/a jste se v posledních 5 letech s diskriminací? Podle pohlaví – akademičtí pracovníci

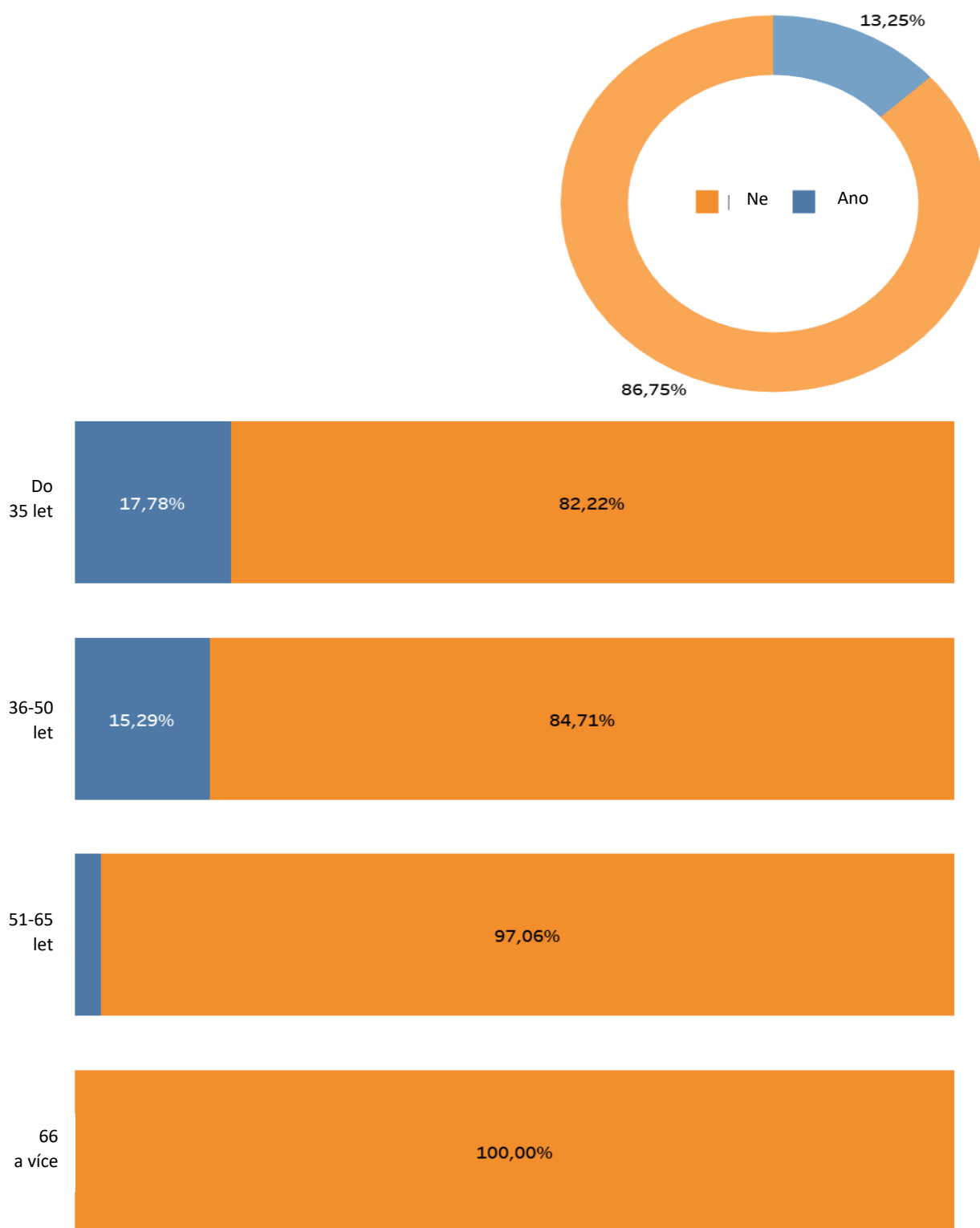
- Podle pohlaví respondentů byly více diskriminovány ženy a také pracovníci, kteří neuvedli své pohlaví (více než 15 %, resp. 27 %).



Setkal/a jste se v posledních 5 letech s diskriminací?

Podle věku – technickohospodářští pracovníci

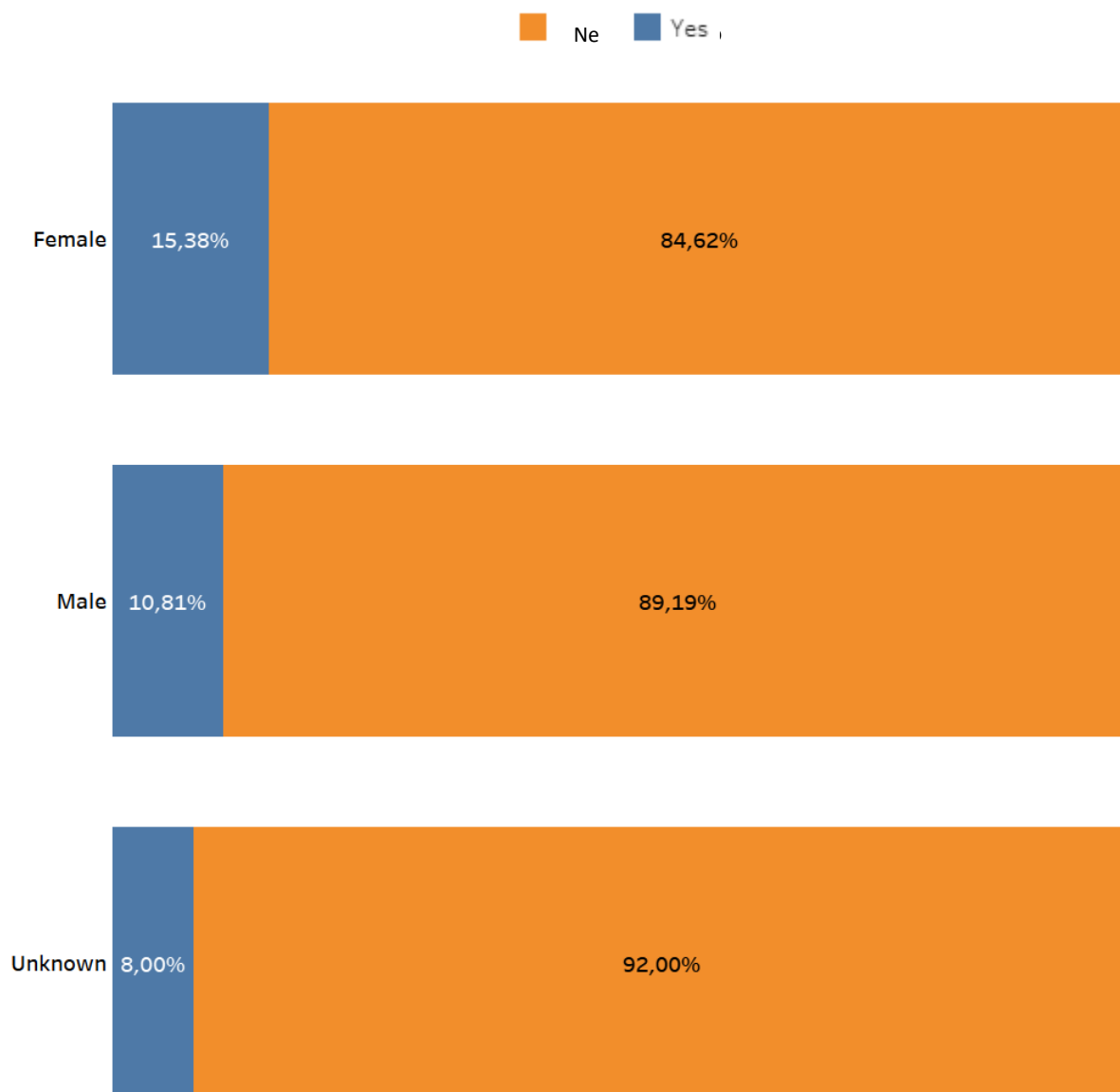
- Mezi pracovníky THP se s diskriminací setkala více než 13 %.
- Nejvíce diskriminovaných osob je mezi mladší generací (17,8 %) v kategorii do 35 let.



Setkal/a jste se v posledních 5 letech s diskriminací?

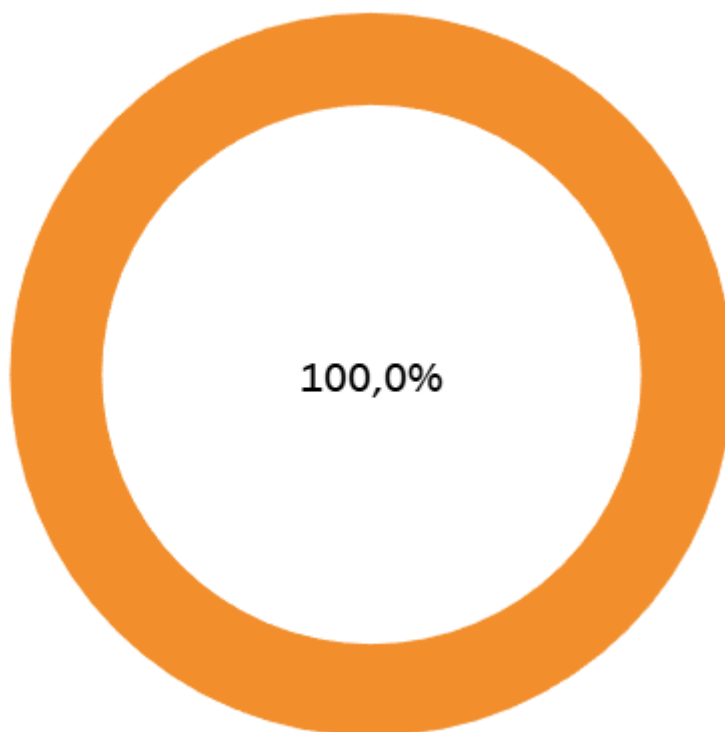
Podle pohlaví – technickohospodářští pracovníci

- Ženy jsou diskriminovány více než muži (15,4 % ku 10,8 %).
- Nejméně případů diskriminace bylo zjištěno v kategorii „není známo“ (8 %).



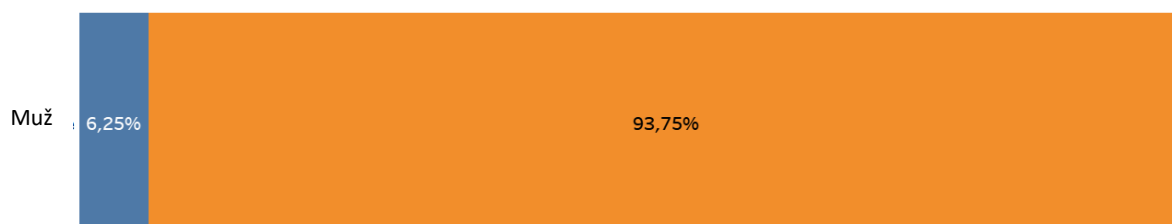
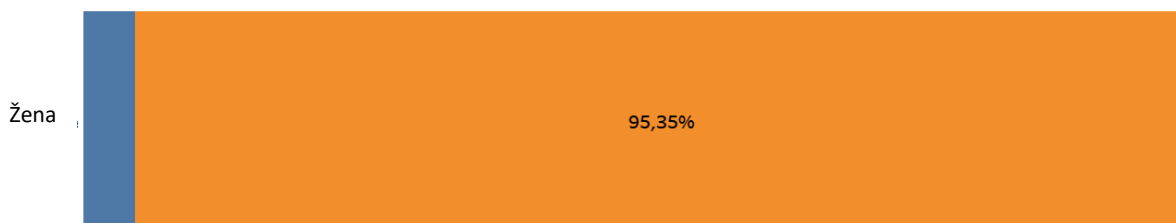
Setkal/a jste se v posledních 5 letech s diskriminací – vědecko-výzkumní pracovníci

- Respondenti z řad vědecko-výzkumných pracovníků se v posledních 5 letech na UHK nesetkali s žádnou formou diskriminace, proto není tato skupina podrobena dalším analýzám.



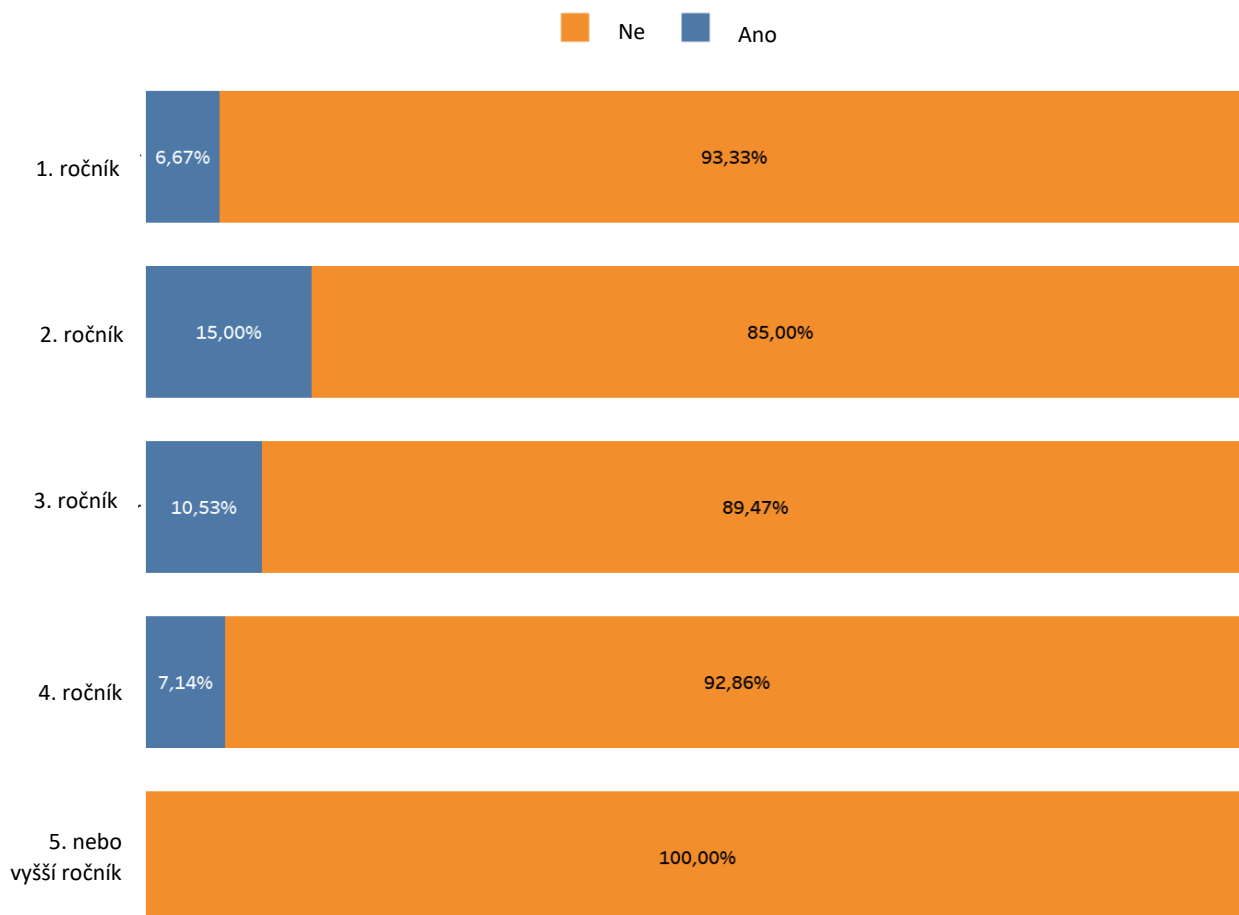
Setkal/a jste se v posledních 5 letech s diskriminací? Podle pohlaví – PhD

- S diskriminací se setkala 8,6 % respondentů studujících doktorské studijní programy.
- Většina těchto studentů nevedla své pohlaví; podíl mužů a žen, kteří se s diskriminací setkali, je podobný – přibližně 6 %.



Setkal/a jste se v posledních 5 letech s diskriminací? Podle ročníku studia – PhD

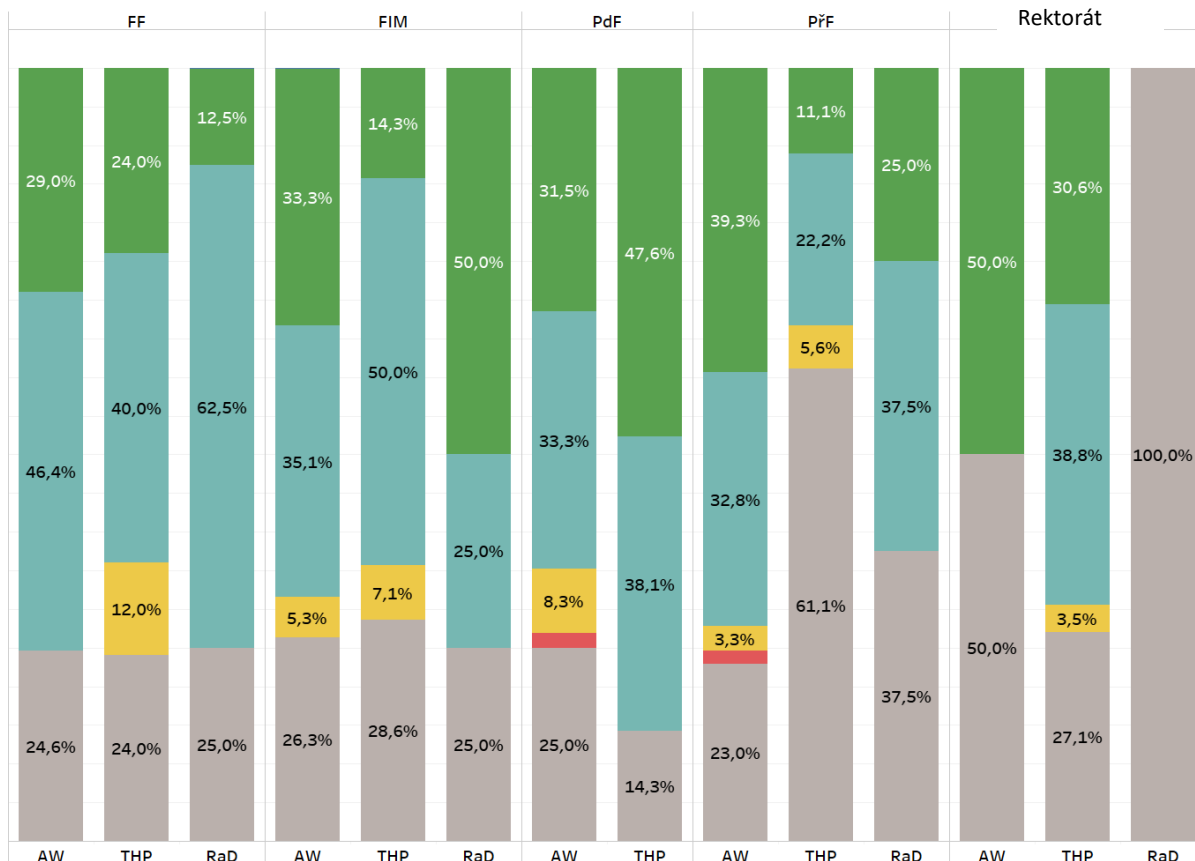
Podle ročníku studia respondentů je nejvyšší počet diskriminovaných studentů ve 2. a 3. ročníku.



Shrnutí ochrany autorských práv

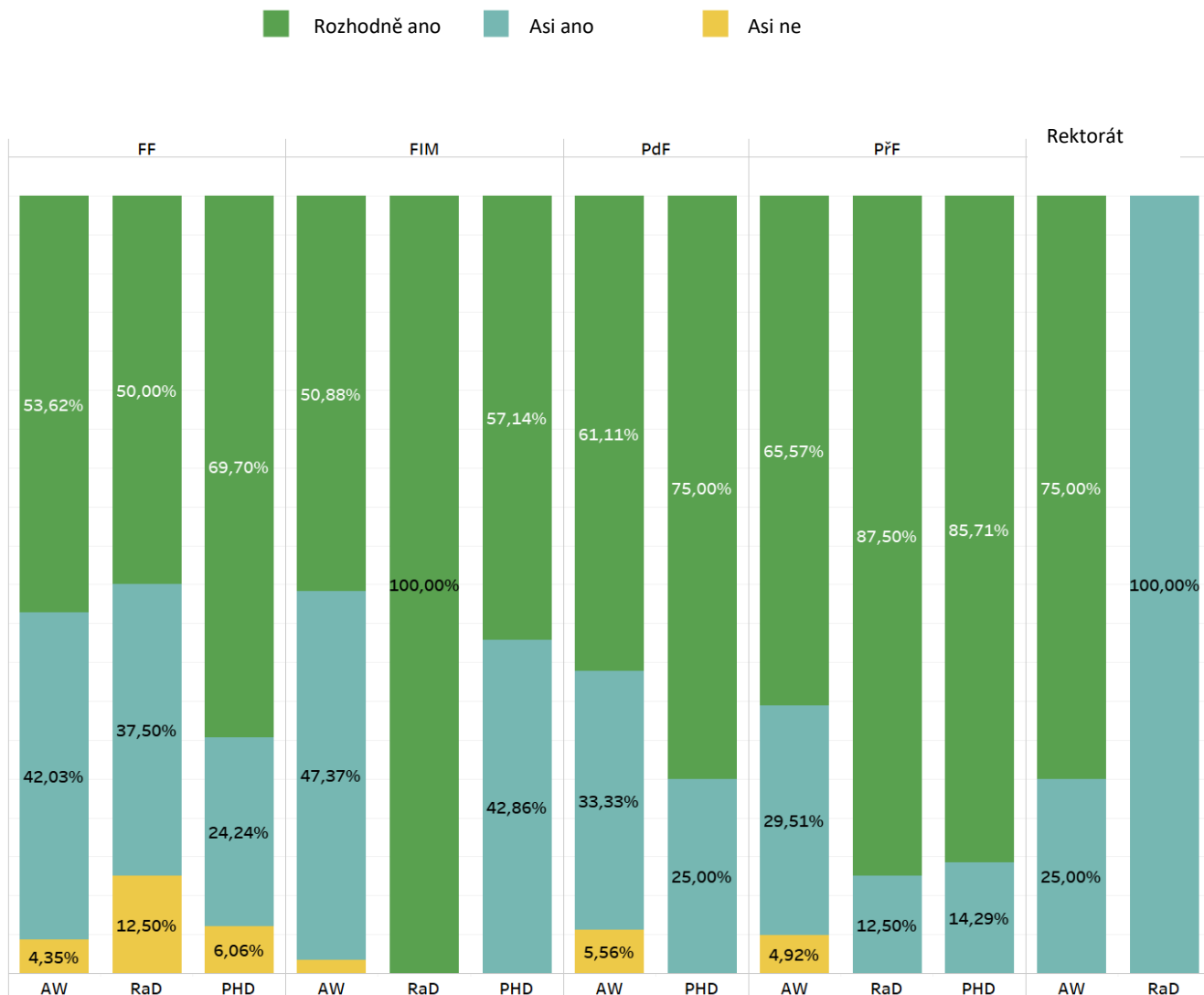
- Většina respondentů na UHK si myslí, že univerzita dbá na ochranu autorských práv.
- Není mnoho lidí, kteří mají na toto téma negativní názor, nicméně více než čtvrtina respondentů neumí tuto problematiku posoudit.

■ Rozhodně ano
 ■ Asi ano
 ■ Asi ne
 ■ Rozhodně ne
 ■ Neumím posoudit



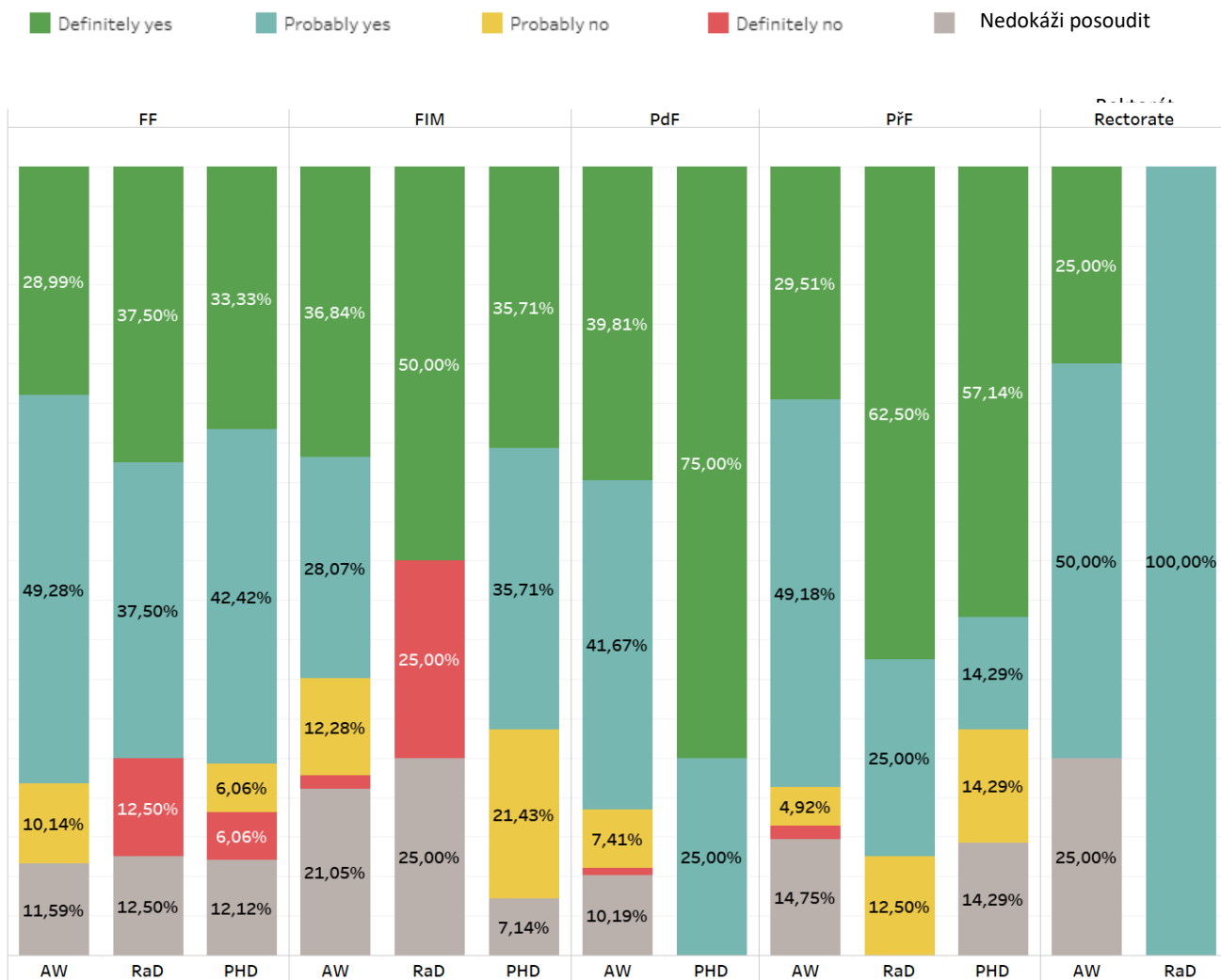
Shrnutí svobody výzkumu

- Převážná většina pracovníků si myslí, že má dostatečnou svobodu výzkumu; existuje však malé procento (4-12 % dle kategorie) lidí na FF, kteří neuvedli kladnou odpověď.



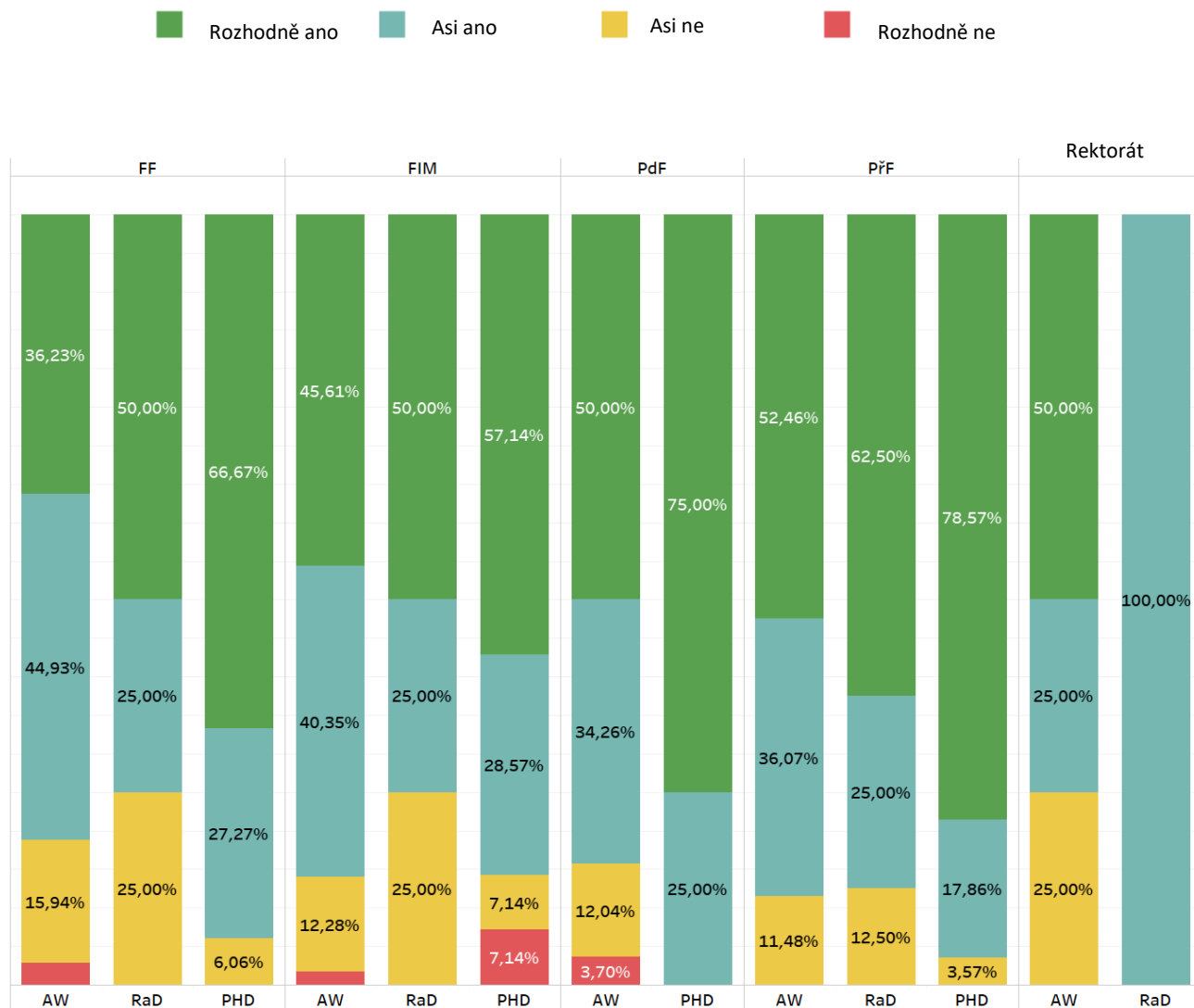
Shrnutí užitečnosti výzkumu

- Většina pracovníků má pocit, že jejich výzkum je smysluplný.
- Nicméně respondenti na FF a FIM a mírně i na PřF volí i negativní odpověď; je zde vyšší počet osob, které odpověděly „určitě ne“.



Shrnutí prezentace výzkumu

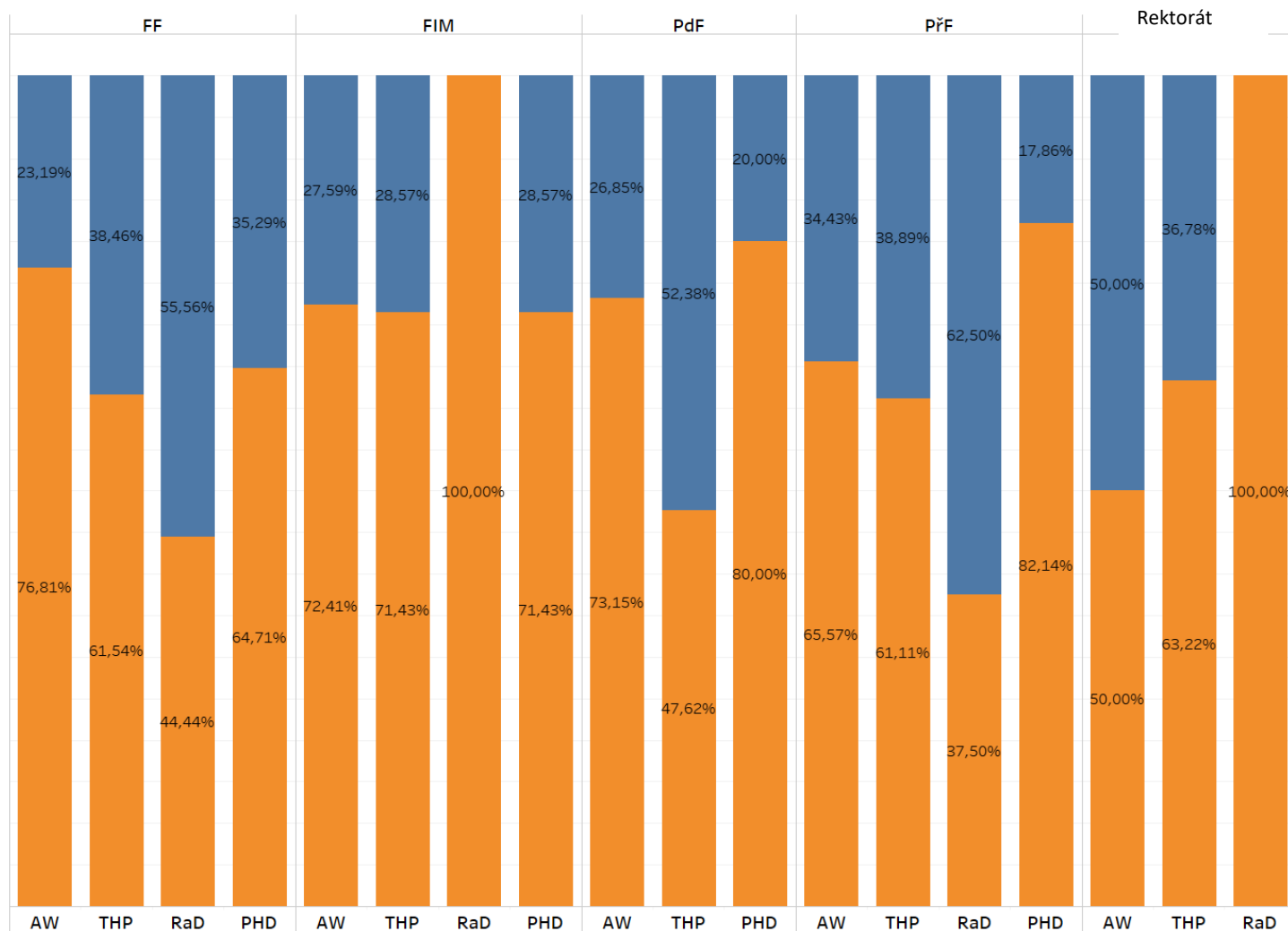
- Většina respondentů má možnost prezentovat výsledky svého výzkumu, ačkoli mezi akademickými pracovníky a doktorandy jsou i tací, kteří mají pocit, že to není možné.



Shrnutí etických zásad na UHK

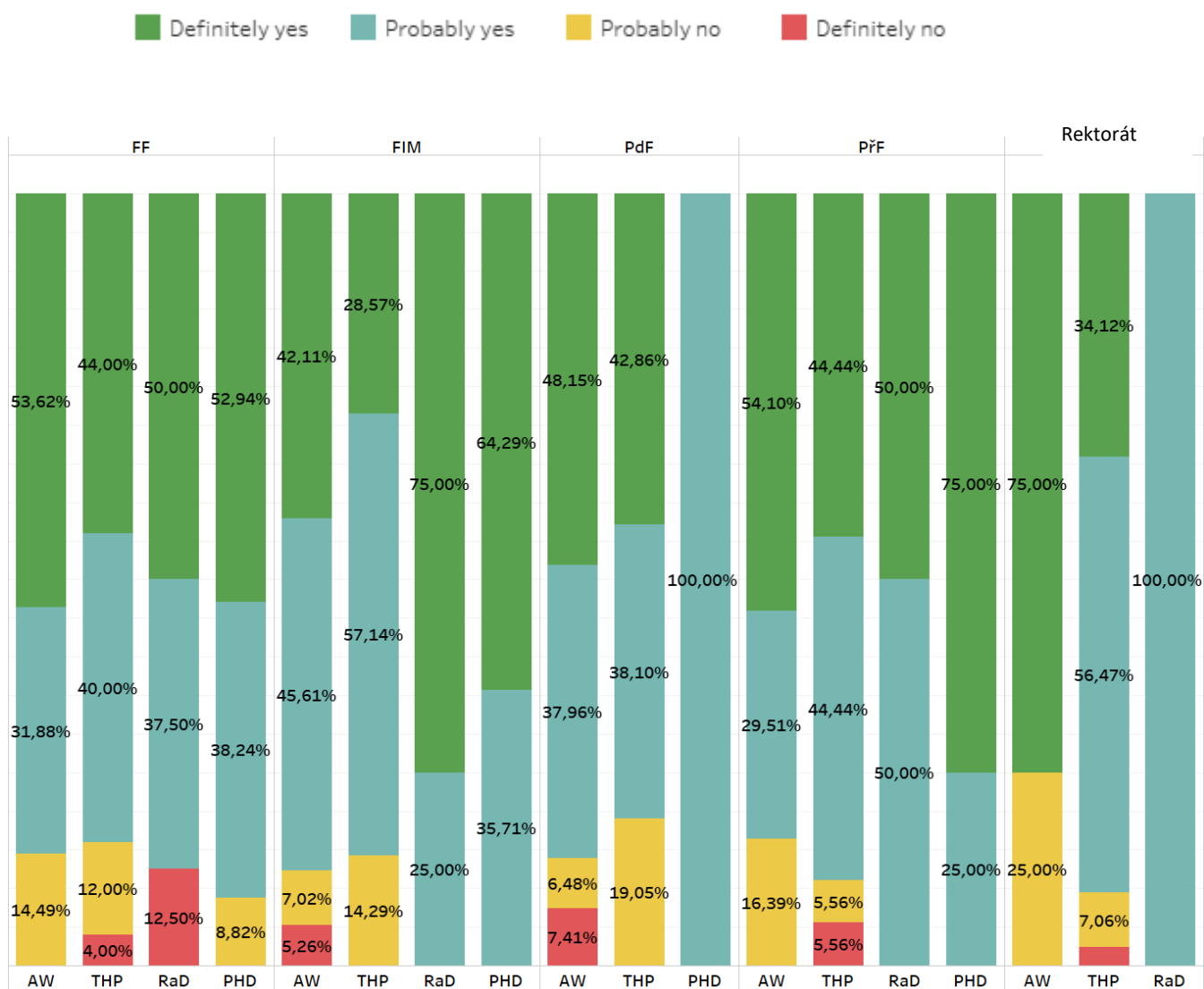
- Nejlépe obeznámeni s etickými zásadami UHK jsou akademičtí pracovníci. Rozdíly s obeznámeností se objevují napříč věkovými skupinami respondentů: vysoký podíl souhlasných odpovědí vykazuje nejstarší věková skupina (86 %) a nejméně pak nejmladší věková skupina (61,7 %).

■ No
 ■ Yes



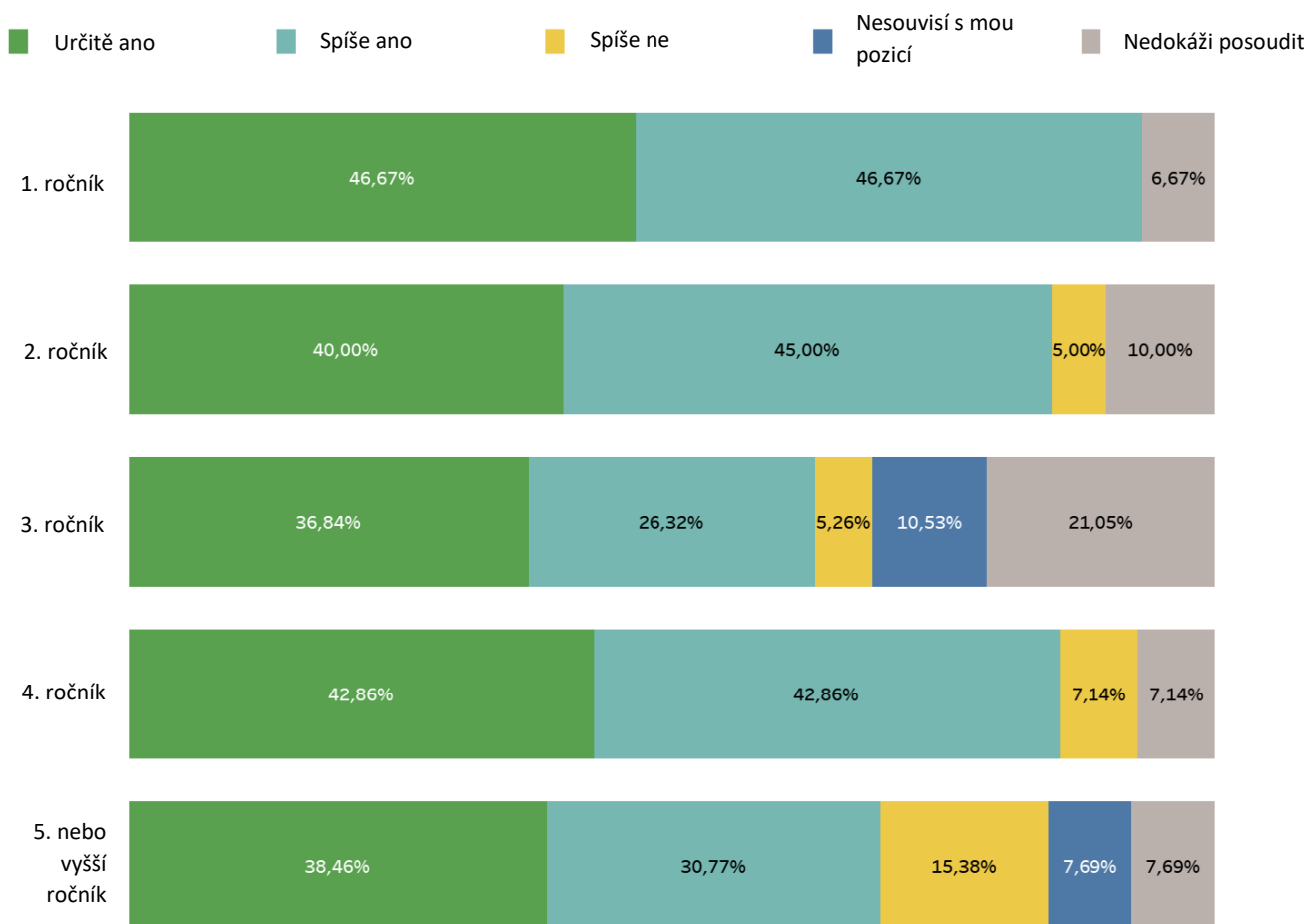
Shrnutí rovnosti

- Celkově se většina respondentů cítí rovnocenně (obvykle více než 75 %).
- Nejméně rovnocennými se mezi respondenty se cítí akademičtí a technickohospodářští pracovníci, zejména na FF a PŘF.



Podpora studia a výzkumu na UHK – PhD

- Většina doktorandů odpověděla, že má pro svou práci dostatečnou podporu rektorátu.
- Existuje významná podíl doktorandů třetích ročníků, kteří nejsou schopni posoudit, zda mají dostatečnou podporu (21 %).
- Nejvyšší podíl doktorandů, kteří odpověděli, že pro ně podpora ze strany rektorátu není dostatečná, studuje pátý nebo vyšší roční studia (15,4 %).

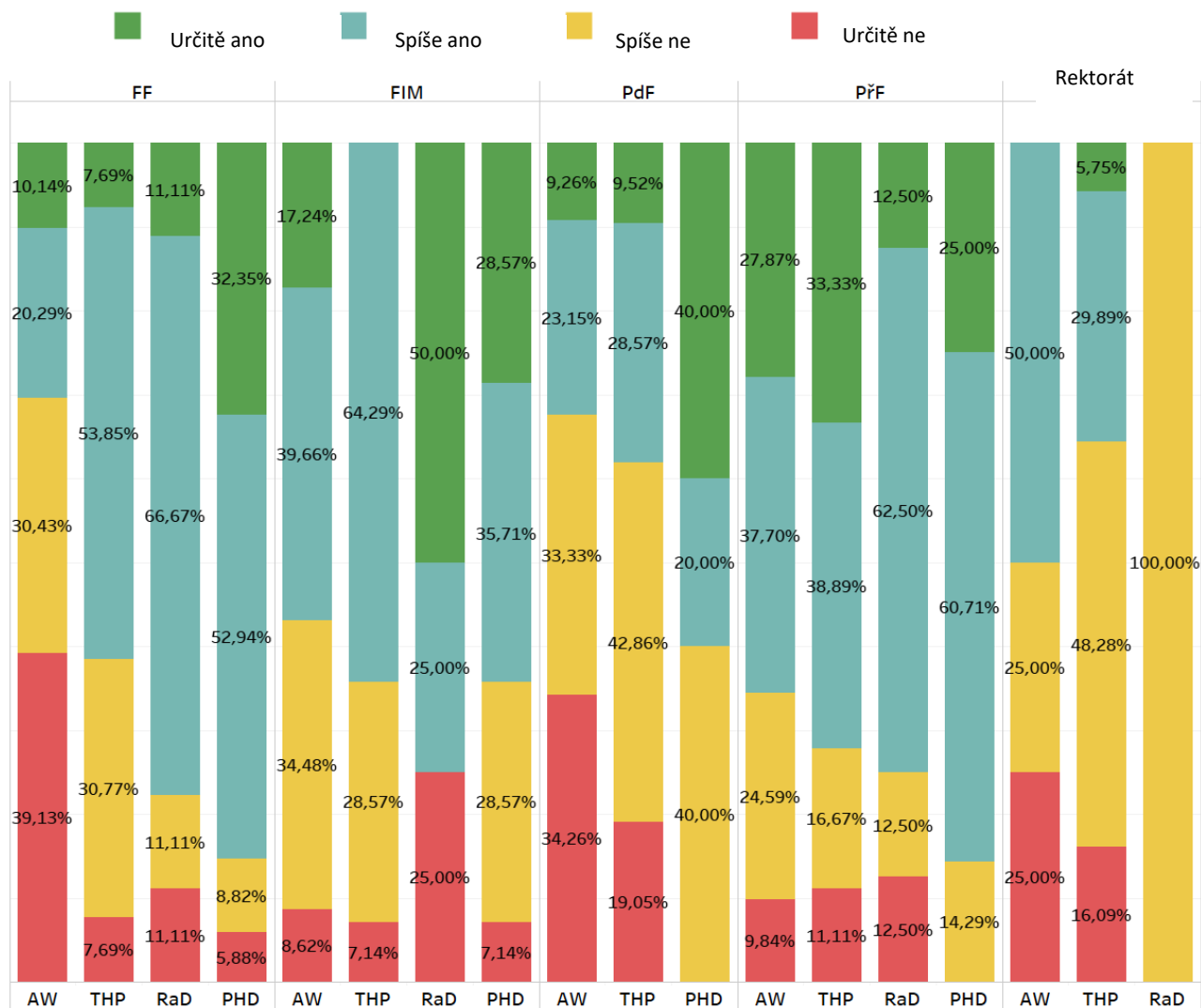


Otázka: Poskytuje Vám rektorát dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci?

1. PROFESNÍ A ETICKÉ ASPEKTY
2. **PRACOVNÍ PODMÍNKY A SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ**
3. OSOBNÍ ROZVOJ
4. HODNOCENÍ PRÁCE ZAMĚSTNANCŮ
5. STRATEGICKÁ KOMUNIKACE

Shrnutí finančního hodnocení

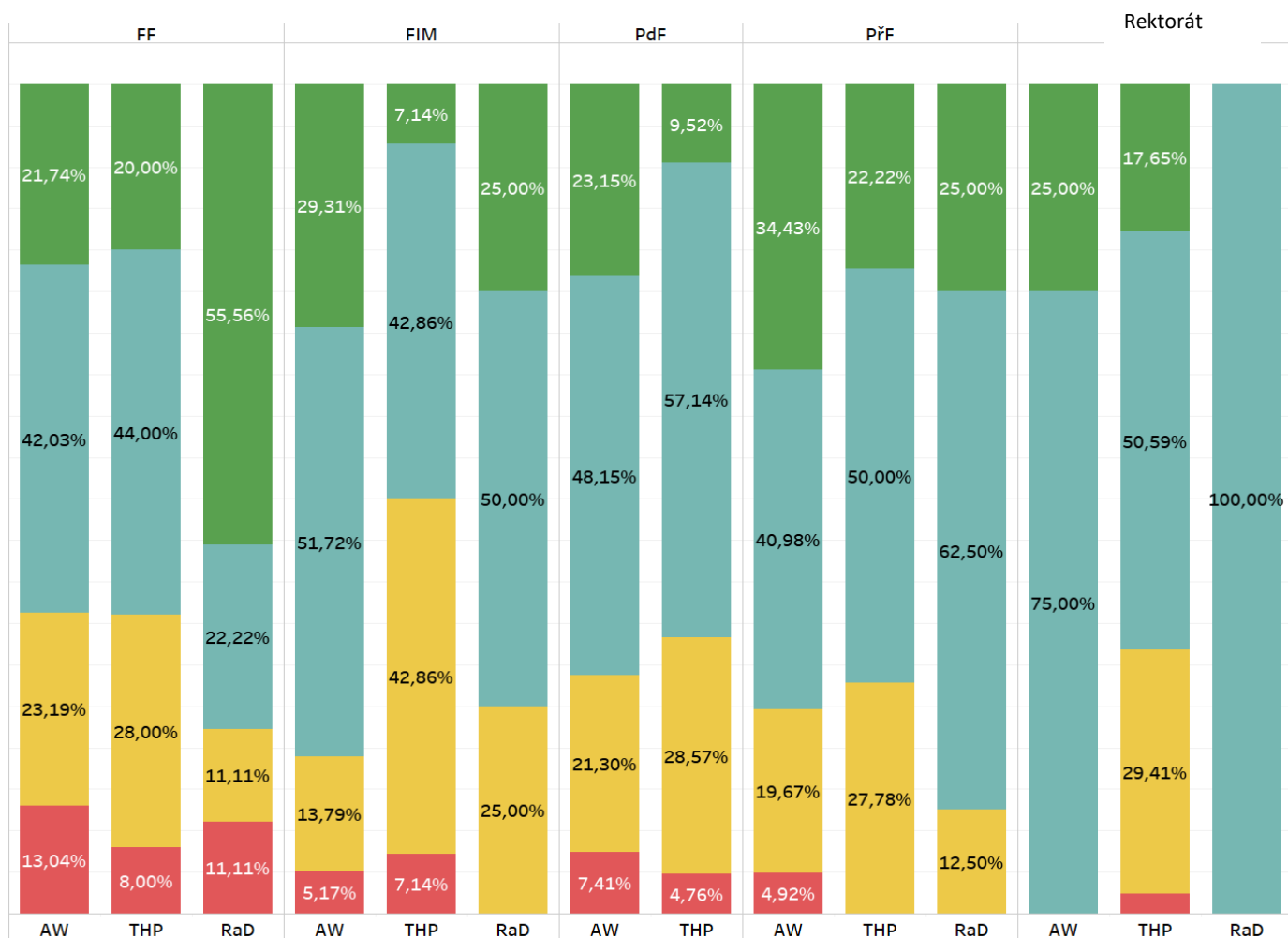
- Akademičtí pracovníci se zdají být méně spokojeni se svým finančním ohodnocením.
- Doktorandi a vědecko-výzkumní pracovníci obecně jsou skupinami, které jsou se svými platy nejvíce spokojeni.
- PŘF je fakultou s největším počtem spokojených a s nejnižším podílem pracovníků nespokojených se svým platem.
- Technickohospodářští pracovníci se většinou ocitli v průměru, neboť jejich odpovědi oscilovaly převážně kolem odpovědí „spíše ano“ a „spíše ne“.



Shrnutí financí a transparentnosti

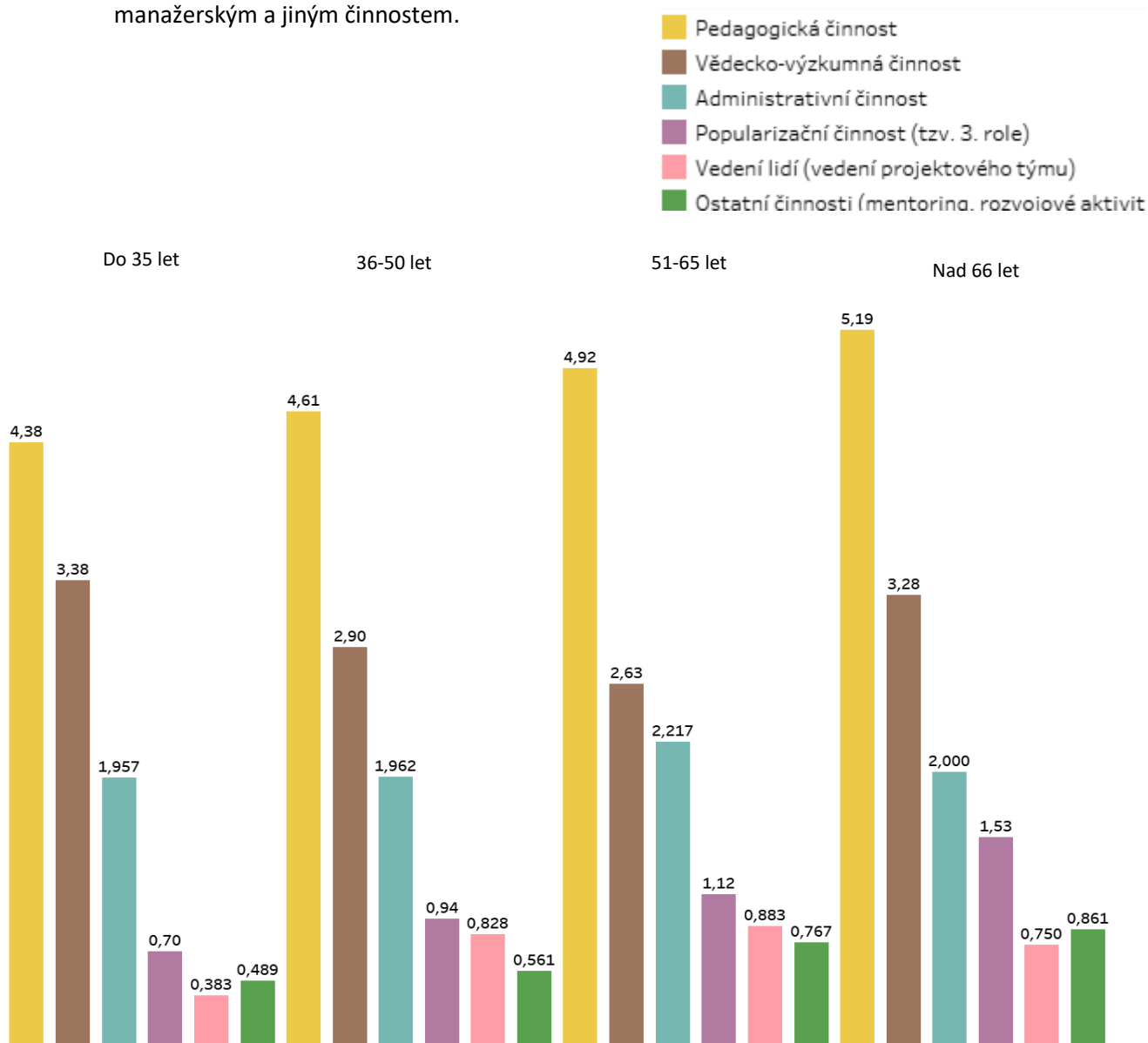
- Významný podíl respondentů uvedl, že nemají pocit, že je jejich odměňování transparentní (asi 10–13 % je o tom dokonce pevně přesvědčeno).
- Nejvíce nespokojených odpovědí se nachází na FF a FIM.

■ Definitely yes
 ■ Probably yes
 ■ Probably no
 ■ Definitely no



Vědecká a pedagogická činnost v bodech – akademičtí pracovníci

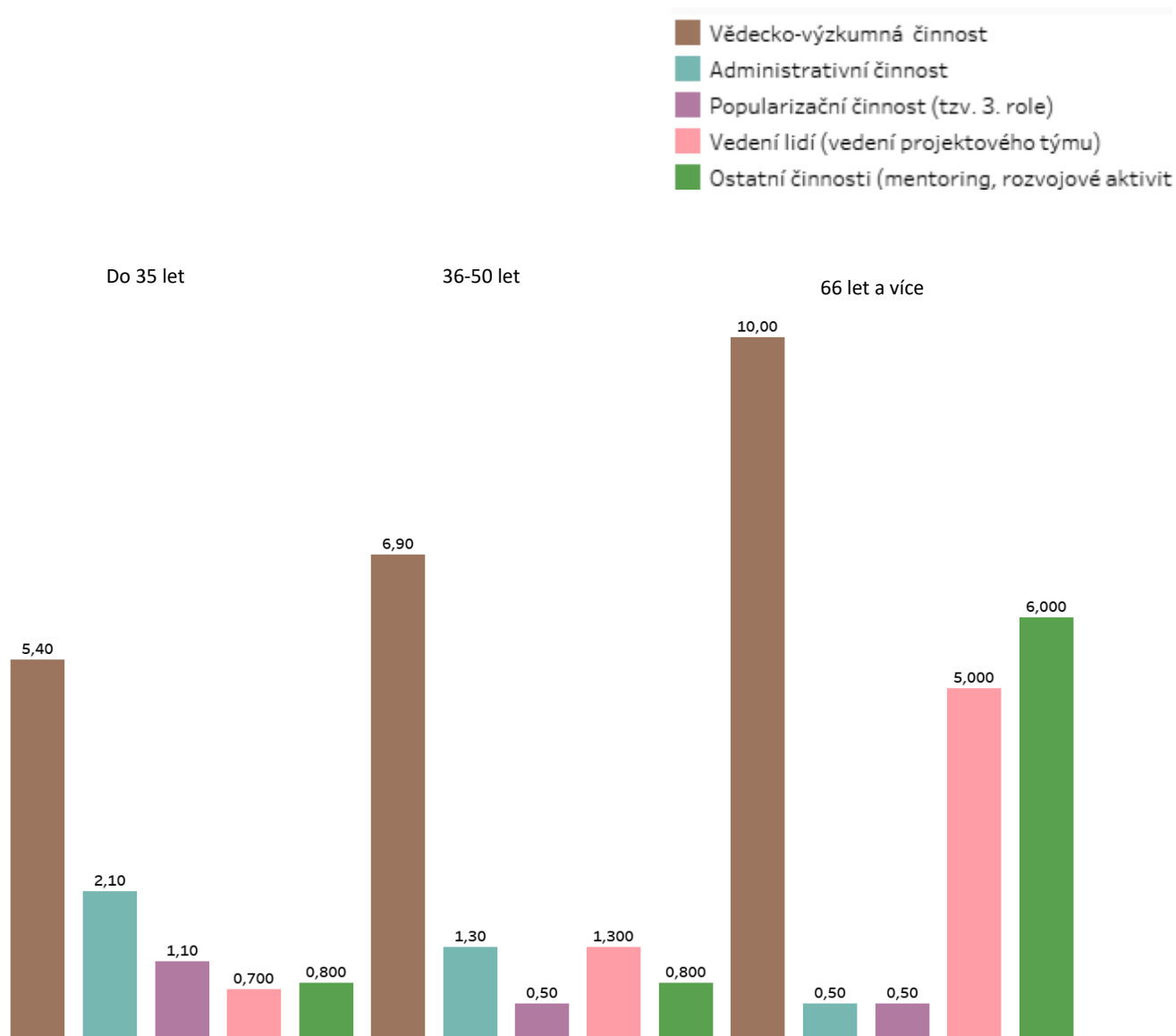
- Nejvíce času pedagogické činnosti věnuje nejstarší a nejmladší věková skupina (5,19 resp. 4,38).
- U popularizační činnosti (3. role) je trend podobný (0,7 resp. 1,53 v kategorii do 35 let resp. 66 a více let).
- Nejvíce času vědecko-výzkumné činnosti věnuje nejmladší a nejstarší věková kategorie (přibližně 3,3).
- Administrativní práce dosáhla v průměru dvou bodů.
- Celkově akademičtí pracovníci věnují nejvíce času výuce a vědě a nejméně času manažerským a jiným činnostem.



Otázka: Na stupnici 0-10 (0 je 0 %, 10 je 100 %) vyznačte, kolik průměrně procent času ze svého úvazku věnujete následujícím činnostem: pedagogická činnost, popularizační činnost (3. role), vědecko-výzkumná činnost, administrativní činnost, vedení lidí (vedení projektového týmu), ostatní činnosti (mentoring, rozvojové aktivity juniorních kolegů/kolegyň apod.).

Výzkumné činnosti – vědecko-výzkumní pracovníci

- Vědecko-výzkumní pracovníci tráví většinu svého pracovního času vědecko-výzkumnou činností (5,4-10), v nejstarší věkové kategorii věnují také značné množství času manažerským (5) a ostatním (6) činnostem.
- Nejmenší podíl úvazku je věnován popularizační činnosti (1,10 v nejmladší kategorii, 0,5 ve zbývajících věkových kategoriích).
- Administrativní činnosti mají podobnou strukturu, přičemž v mladší pracovníci jí věnují o něco více času.

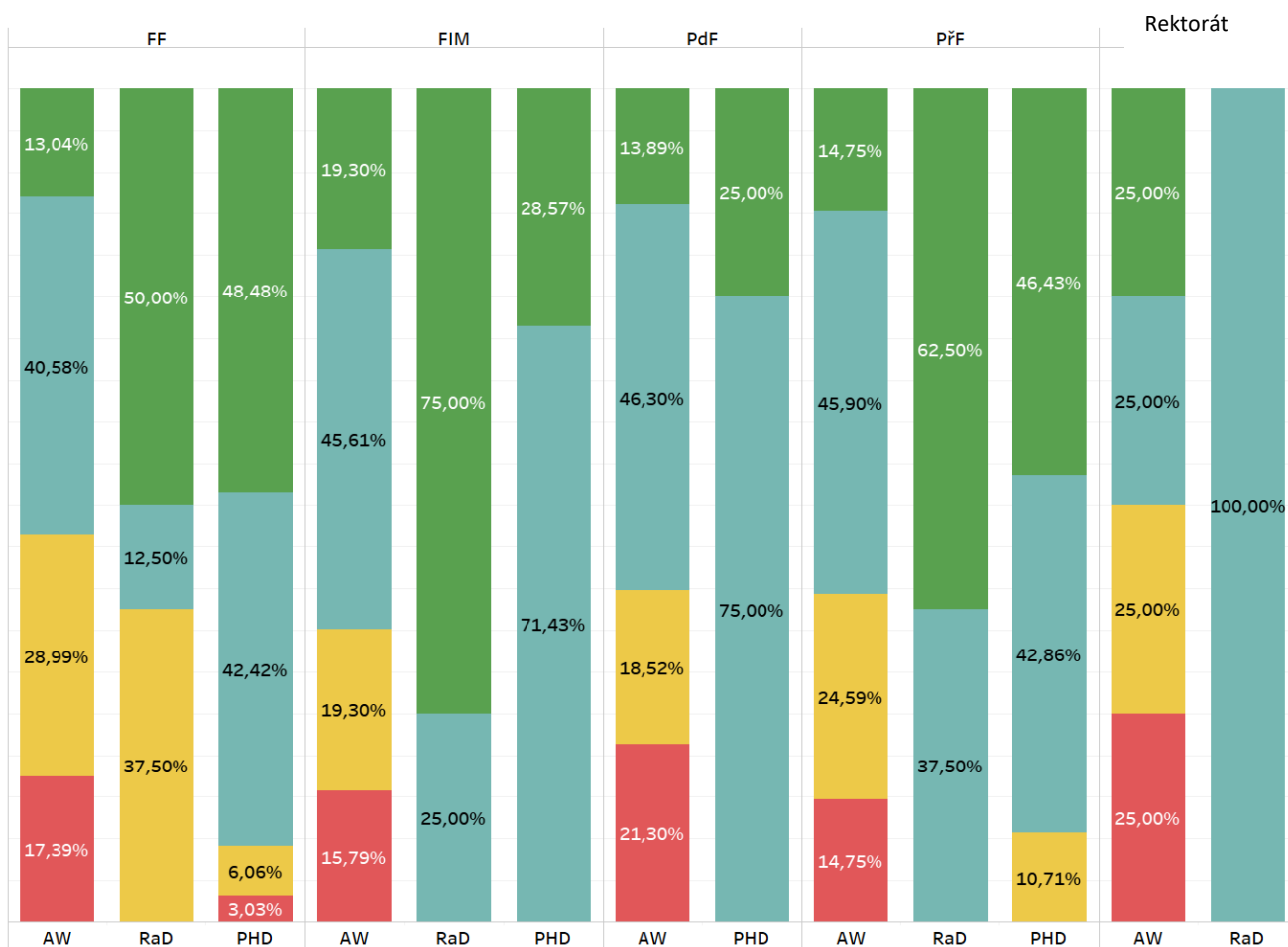


Otázka: Na stupnici 0-10 (0 je nula, 10 je 100 %) vyznačte, kolik průměrně procent času ze svého úvazku věnujete: popularizační činnosti (3. role), vědecko-výzkumné činnosti, administrativní činnosti, vedení lidí (vedení projektového týmu), ostatní činnosti (mentoring, rozvojové aktivity juniorních kolegů/kolegyň apod.).

Přehled administrativní podpory výzkumu

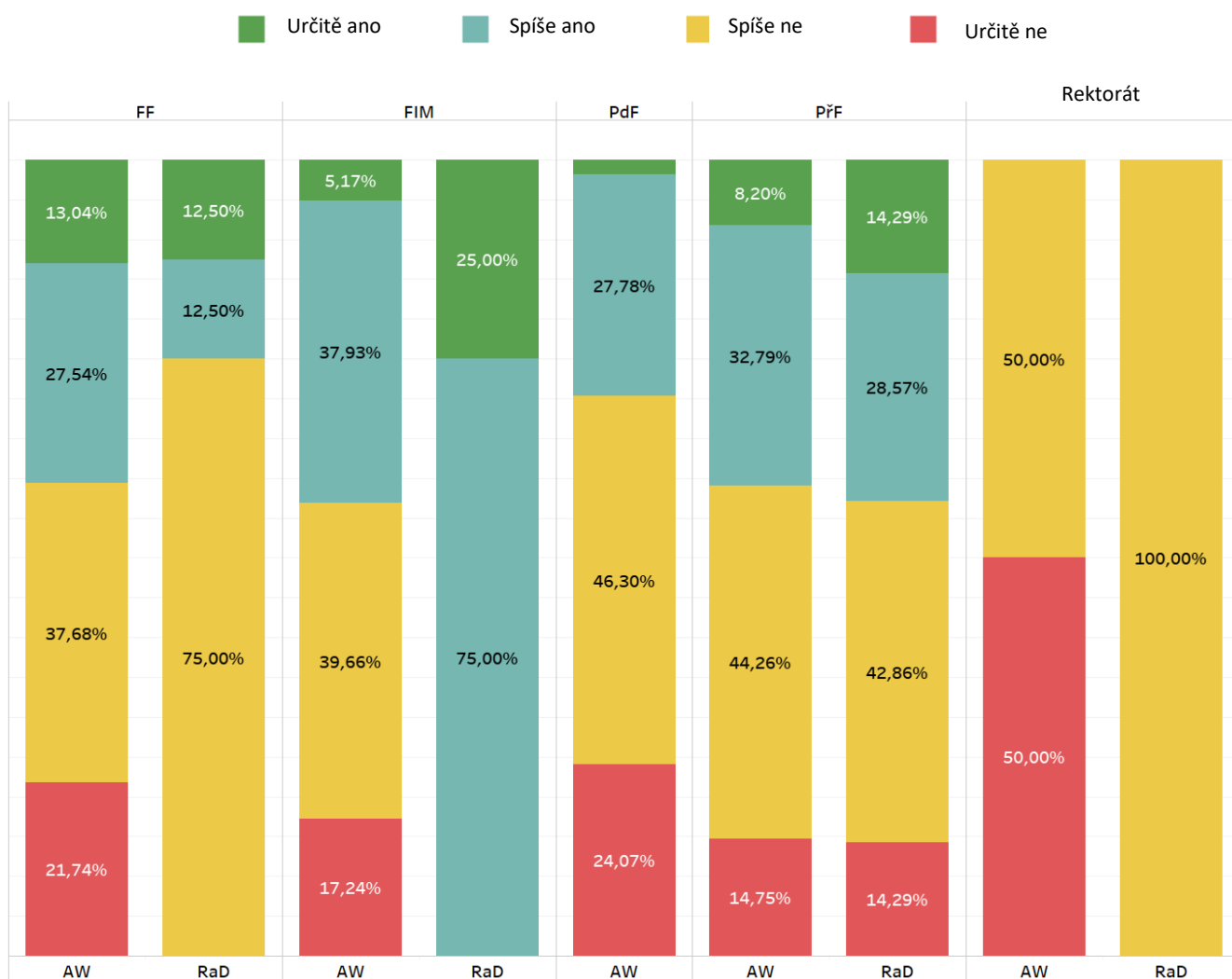
- Pokud jde o administrativní podporu, jsou respondenti rozděleni.
- Na FF si polovina akademických pracovníků myslí, že nemá dostatečnou podporu; podobné výsledky jsou i u vědecko-výzkumných pracovníků. Na druhou stranu doktorandi na FF pociťují dostatečnou podporu.
- Na FIM se přibližně třetina akademických pracovníků také necítí být dostatečně podporována, ale vědecko-výzkumní pracovníci a doktorandi se cítí být dostatečně podporováni.
- Na PdF pociťují dostatečnou podporu pouze doktorandi, akademičtí pracovníci se v téměř 40 % kloní spíše k záporné odpovědi.
- Podobně na PŘF necítí 40 % akademických pracovníků dostatečnou podporu.
- Respondenti z kategorie vědecko-výzkumných pracovníků ve většině případů odpovídali kladně, jedinou výjimkou byla FF, kde téměř 38 % respondentů odpovědělo „spíše ne“.

■ Určitě ano
 ■ Spíše ano
 ■ Spíše ne
 ■ Určitě ne



Shrnutí pro časové možnosti v oblasti popularizace vědy

- Tato otázka byla určena výhradně vědecko-výzkumným a akademickým pracovníkům. Většina respondentů se domnívá, že na popularizaci vědy nemá dostatek času, s výjimkou vědecko-výzkumných pracovníků FIM.
- Akademičtí pracovníci jsou skupinou, kde byla nejčastěji zvolena odpověď „určitě ne“.



Shrnutí pro časové možnosti v oblasti manažerské činnosti

- Většina akademických pracovníků nepůsobí ve vedoucí funkci.
- Nejvíce času věnují manažerské činnosti lidé na rektorátu a do jisté míry i na PŘF.
- Nejvíce osob zastávající vedoucí funkce, kteří se domnívají, že nemají dostatečné časové kapacity pro manažerské činnosti lze identifikovat na rektorátu.
- Nezanedbatelný podíl respondentů na všech součástech zvolilo odpověď „spíše ne“.



Shrnutí pro časové možnosti v oblasti vědecko-výzkumné činnosti

- Většina respondentů odpověděla, že na vědecko-výzkumnou činnost nemá dostatečné časové kapacity. Horší situace je mezi akademickými pracovníky napříč všemi součástmi: 50–75 % z nich nemá na vědecko-výzkumnou činnost dostatek času.
- U vědecko-výzkumných pracovníků je situace lepší – s výjimkou FIM, kde se 33 % respondentů kloní k negativní odpovědi.



Shrnutí pro časové možnosti v oblasti pedagogické činnosti – akademičtí pracovníci

- V průřezu věkových kategorií lze sledovat rozdíly v odpovědích na otázku dostatečné časové kapacity pro pedagogickou činnost. Nedostatečné časové možnosti vykazuje skupina osob ve věkové kategorii 35–50 let (téměř 28 %), dostatečné časové kapacity vykazuje věková skupina nad 66 let.
- Ve věkové kategorii do 35 let se čtvrtina respondentů domnívá, že na přípravu nemají dostatek času. Obdobně ve věkové kategorii 51–65 let 18 % respondentů nesouhlasí, že by měli dostatečné časové kapacity pro přípravu na pedagogickou činnost.



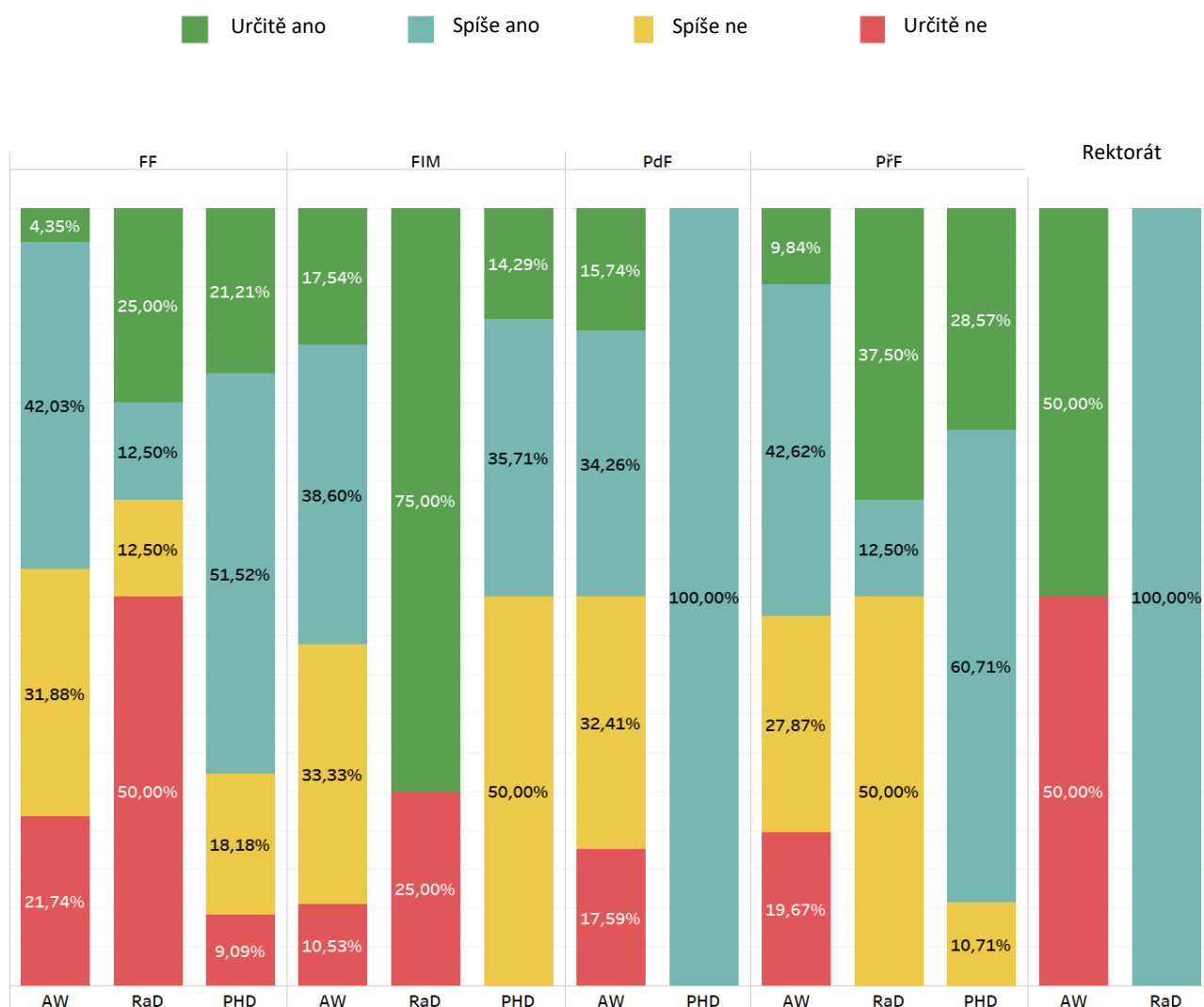
Pedagogická činnost a finanční hodnocení – akademičtí pracovníci

- Zohlednění pedagogické činnosti ve finančním ohodnocení akademických pracovníků je různě vnímáno napříč věkovými kategoriemi.
- Pedagogická činnost se dostatečně odráží ve finančním ohodnocení 63 % respondentů ve věku do 35 let a pouze 46 % respondentů v kategorii 36-50 let. Souhlasnou odpověď zvolilo 60 % respondentů ve věkové kategorii 51-65 let, ale nejvíce kladně tento aspekt vnímá věková kategorie nad 66 let (83 %)
- Nespokojenost se objevuje ve všech věkových kategoriích, nejvyšší nespokojenost však vykazuje věková kategorie akademických pracovníků od 36 do 50 let (54 %).



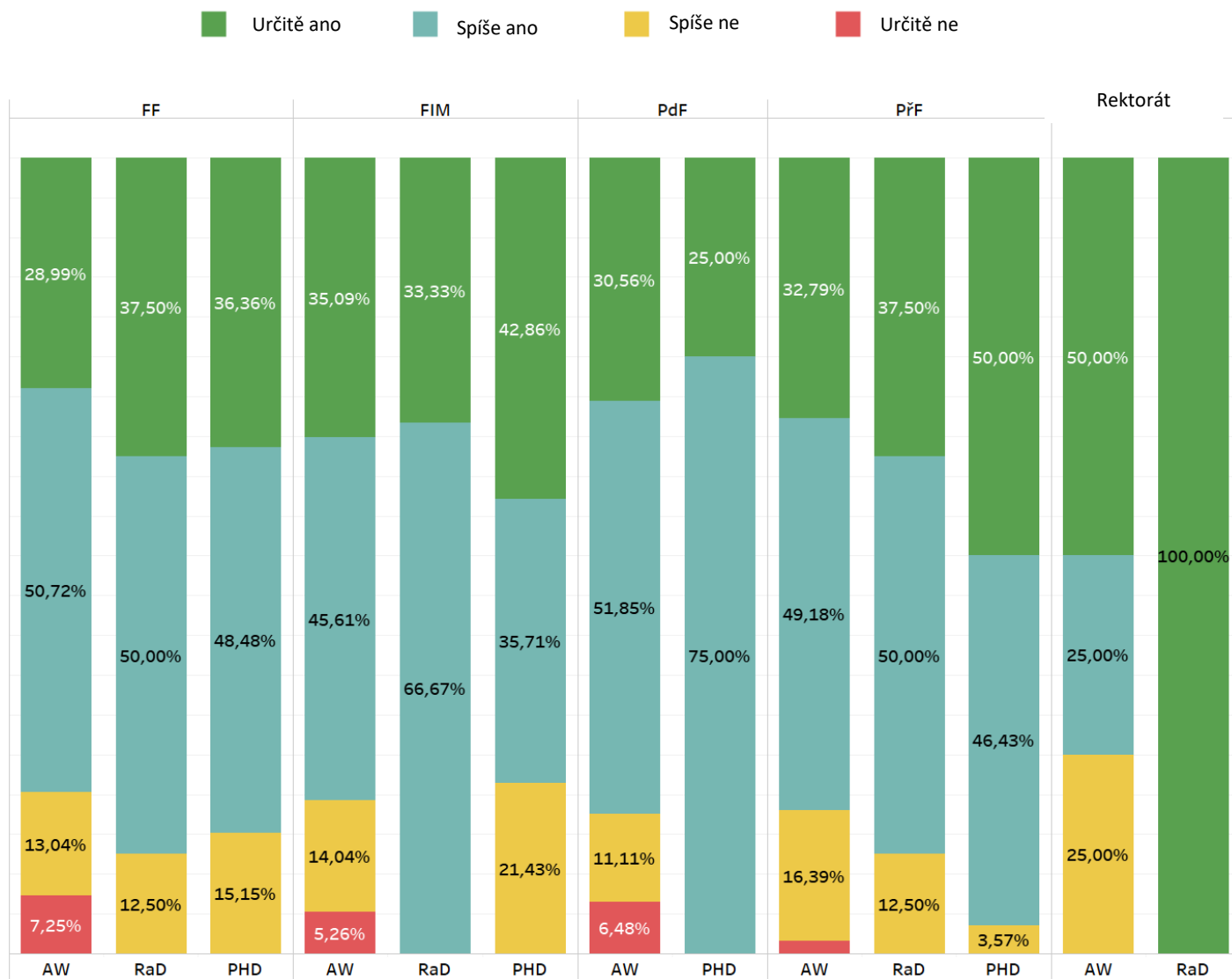
Shrnutí pro oblast finančního ohodnocení pedagogické činnosti

- Respondenti jsou ve výsledcích této otázky rozděleni do dvou vyrovnaných skupin.
- Zajímavé je vyšší zastoupení respondentů napříč různými skupinami pracovníků, kteří zvolili odpověď „určitě ne“.
- Nejvíce kladných odpovědí v oblasti pedagogické činnosti a jejím finančním ohodnocení poskytli doktorandi; mezi akademickými pracovníky je 17-21 % těch, kteří jsou pevně přesvědčeni, že se jejich vědecko-popularizační aktivity nepromítají do jejich platu.



Dostatečné vybavení a zařízení pro výzkum

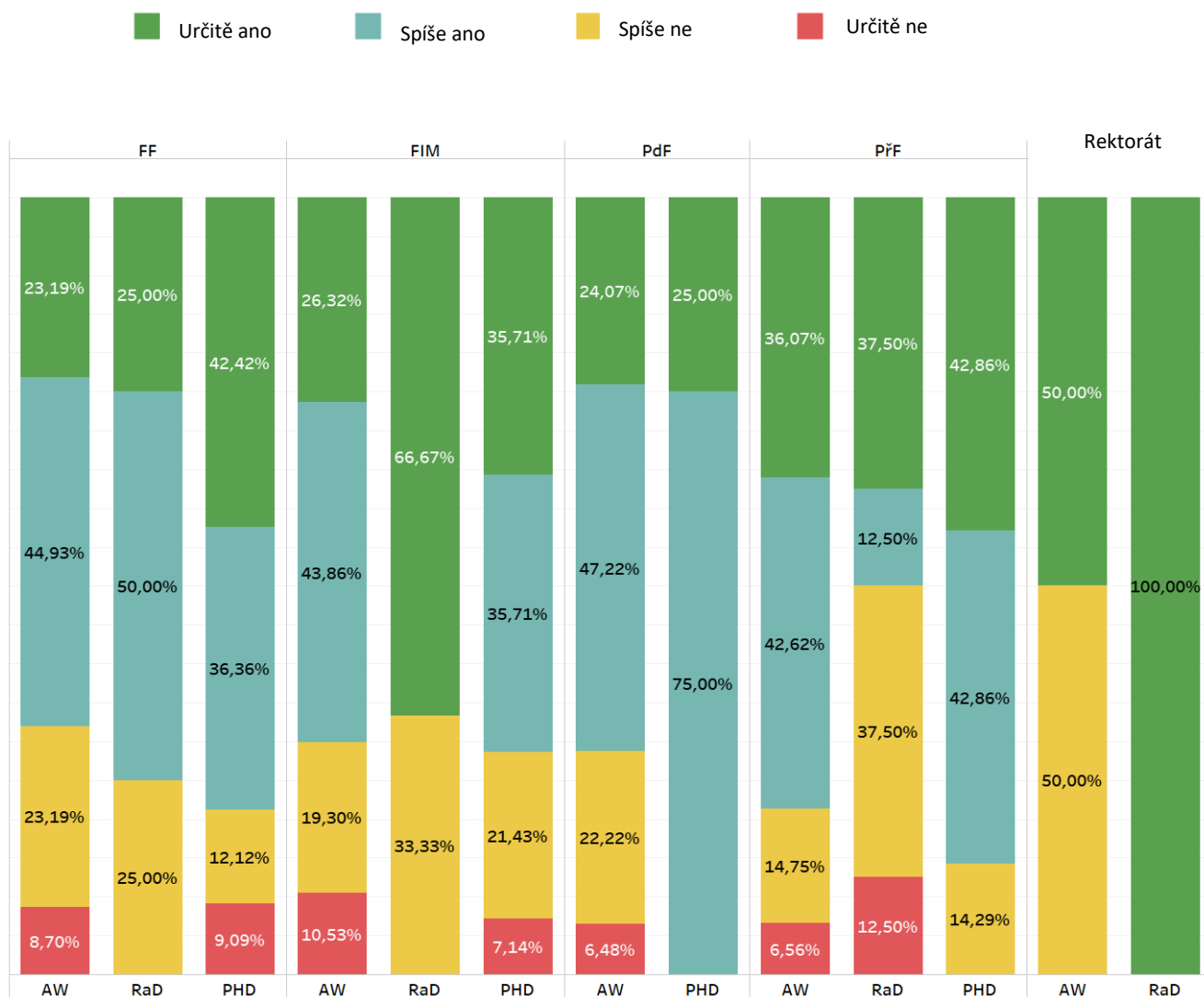
- Více než 75 % respondentů se domnívá, že jim UHK poskytuje dostatečné zázemí pro výzkum.
- Přibližně 20 % akademických pracovníků napříč fakultami se domnívá, že nemají dostatečné vybavení a zařízení pro výzkum. Akademičtí pracovníci jsou také jedinou skupinou, která ve svých odpovědích volila odpověď „určitě ne“.



Otázka: Poskytuje Vám UHK dostatečné vybavení a zařízení pro výzkum (přístroje, software, laboratoře, odborná literatura, elektronické databáze atd.)?

Shrnutí pro oblast finančního ohodnocení popularizace vědy a výzkumu

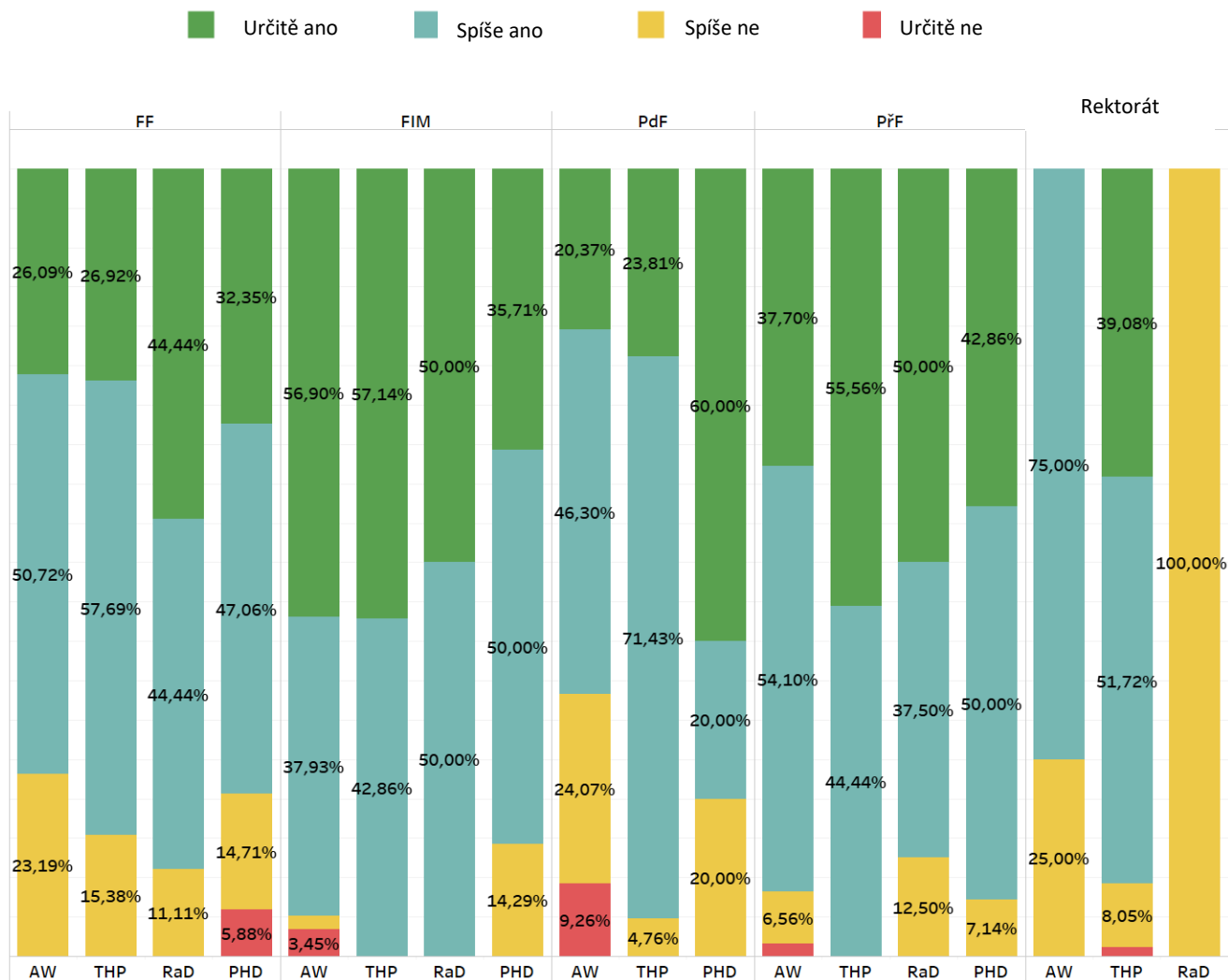
- Popularizační činnost se dostatečně odráží ve mzdě pro více než 50 % všech respondentů.
- Vědecko-výzkumní pracovníci napříč všemi fakultami jsou skupinou s nejnegativnějším vnímáním korelace mezi popularizační činností a finančním ohodnocením.
- Nejvíce respondentů nespokojených s korelací mezi popularizační činností a finančním ohodnocením je na FIM a PŘF.



Otázka: Je dostatečně zohledněna popularizace vědy/výzkumu při Vašem finančním ohodnocení?

Shrnutí pro sladování profesního a osobního života

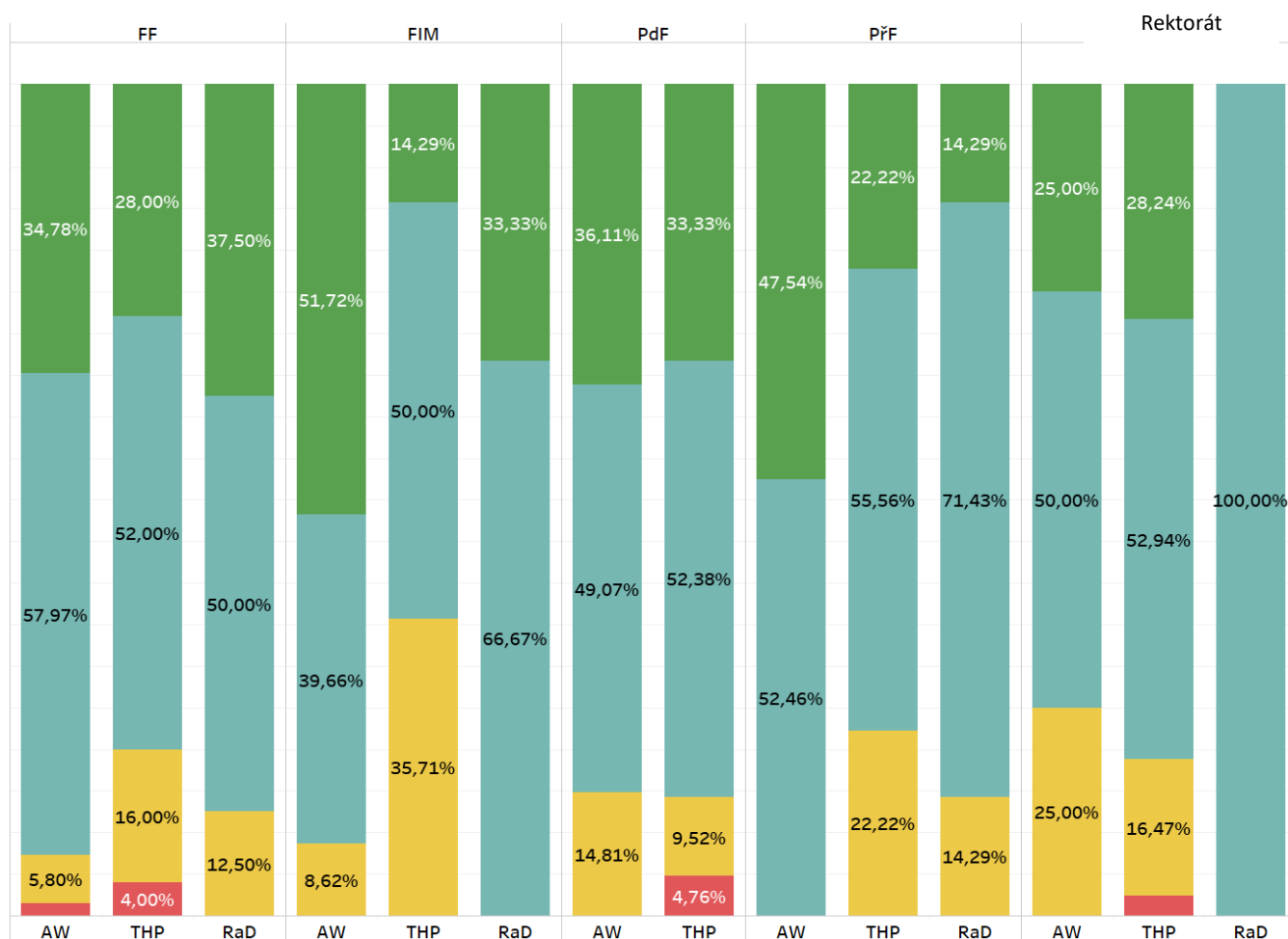
- Většina respondentů se domnívá, že jim UHK umožňuje vhodně sladit pracovní a osobní život.
- Avšak je třeba poukázat na nezanedbatelný podíl respondentů, kteří se domnívají, že tuto možnost jim UHK nenabízí, a to zejména u akademických pracovníků a studentů doktorských studijních programů.



Shrnutí spokojenosti s benefity

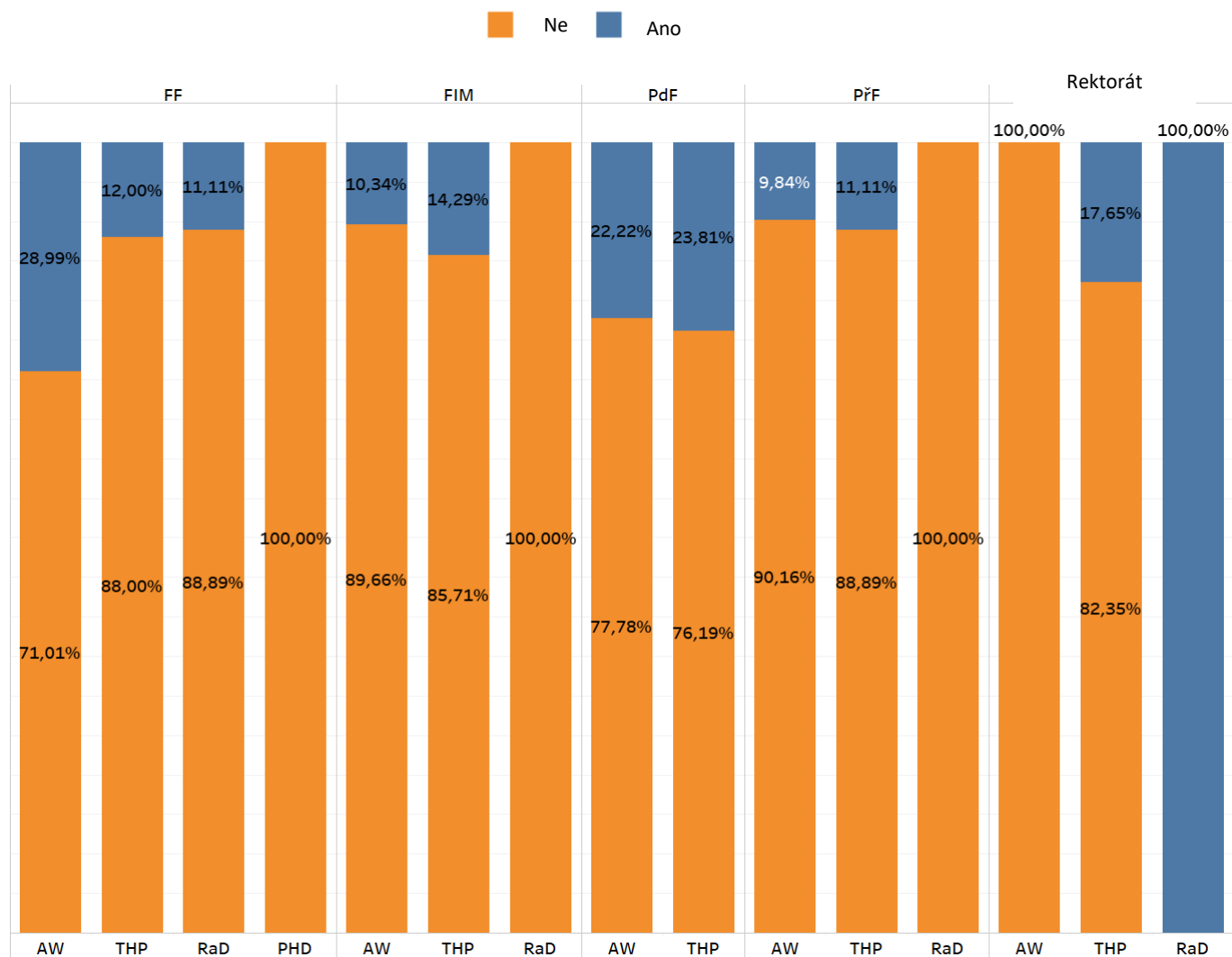
- Dle celkových výsledků jsou respondenti s nabízenými benefity převážně spokojeni.
- Nejvíce nespokojení jsou respondenti ze skupiny technickohospodářských pracovníků, mezi akademickými pracovníky lze také reflektovat podíl negativních odpovědí.

■ Rozhodně ano
 ■ Spíše ano
 ■ Spíše ne
 ■ Rozhodně ne



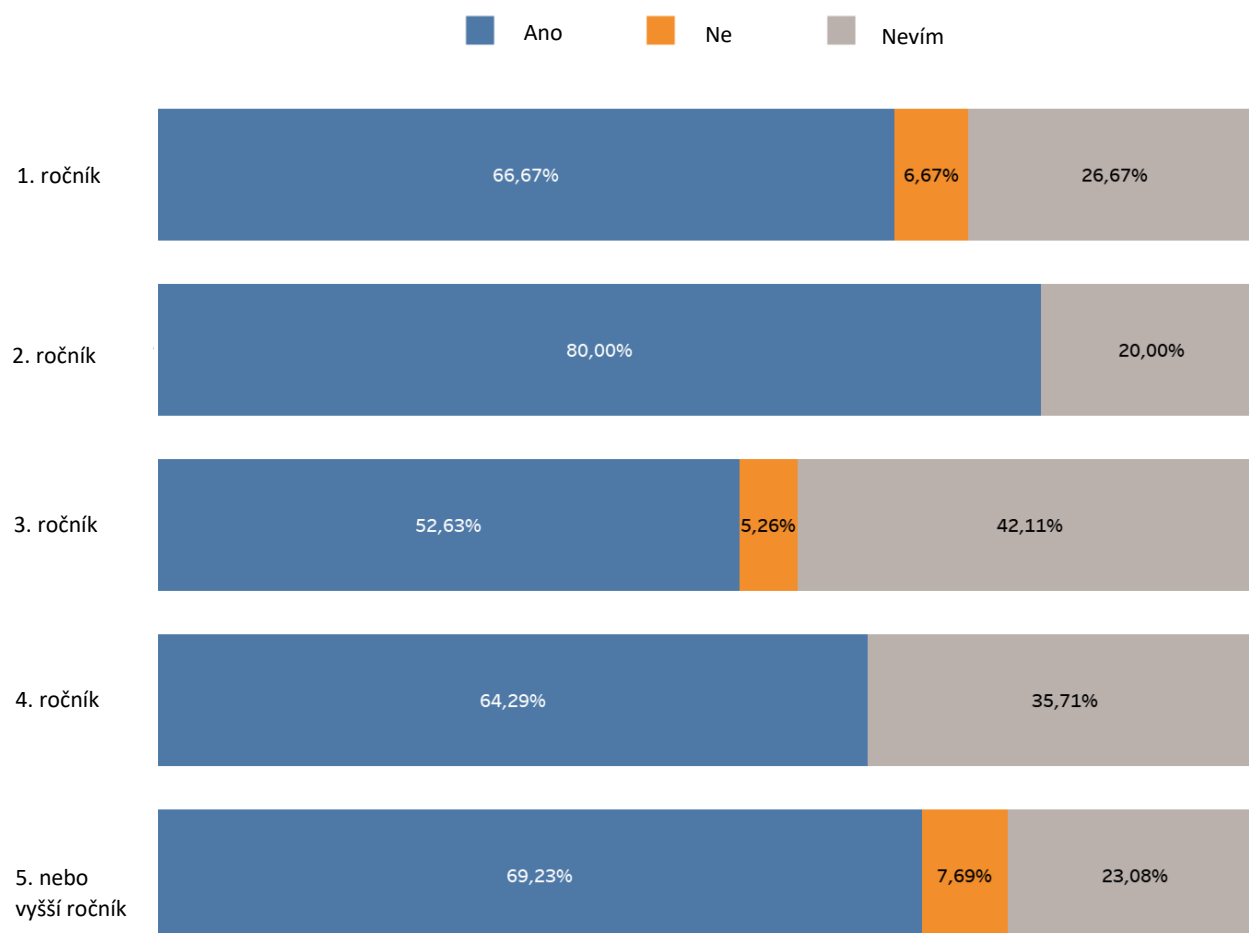
Shrnutí změny zaměstnavatele

- Celkově je na UHK asi 10–20 % respondentů, kteří uvažují o změně zaměstnavatele, ve větším zastoupení se jedná o akademické a technickohospodářské pracovníky.
- Vědecko-výzkumní pracovníci chtějí změnit zaměstnavatele pouze na FF (11 % případů) a rektorátu.



Působení na UHK po ukončení studia – PhD.

- Většina respondentů, kteří jsou studenty doktorských studijních programů, ve všech ročnících odpověděli, že by chtěli po ukončení studia zůstat na UHK.
- Odpověď „nevím“ uvádějí převážně studenti 3. ročníků.



Otázka: Pokud bude možnost, uvažujete na UHK působit i po dokončení doktorského studia?

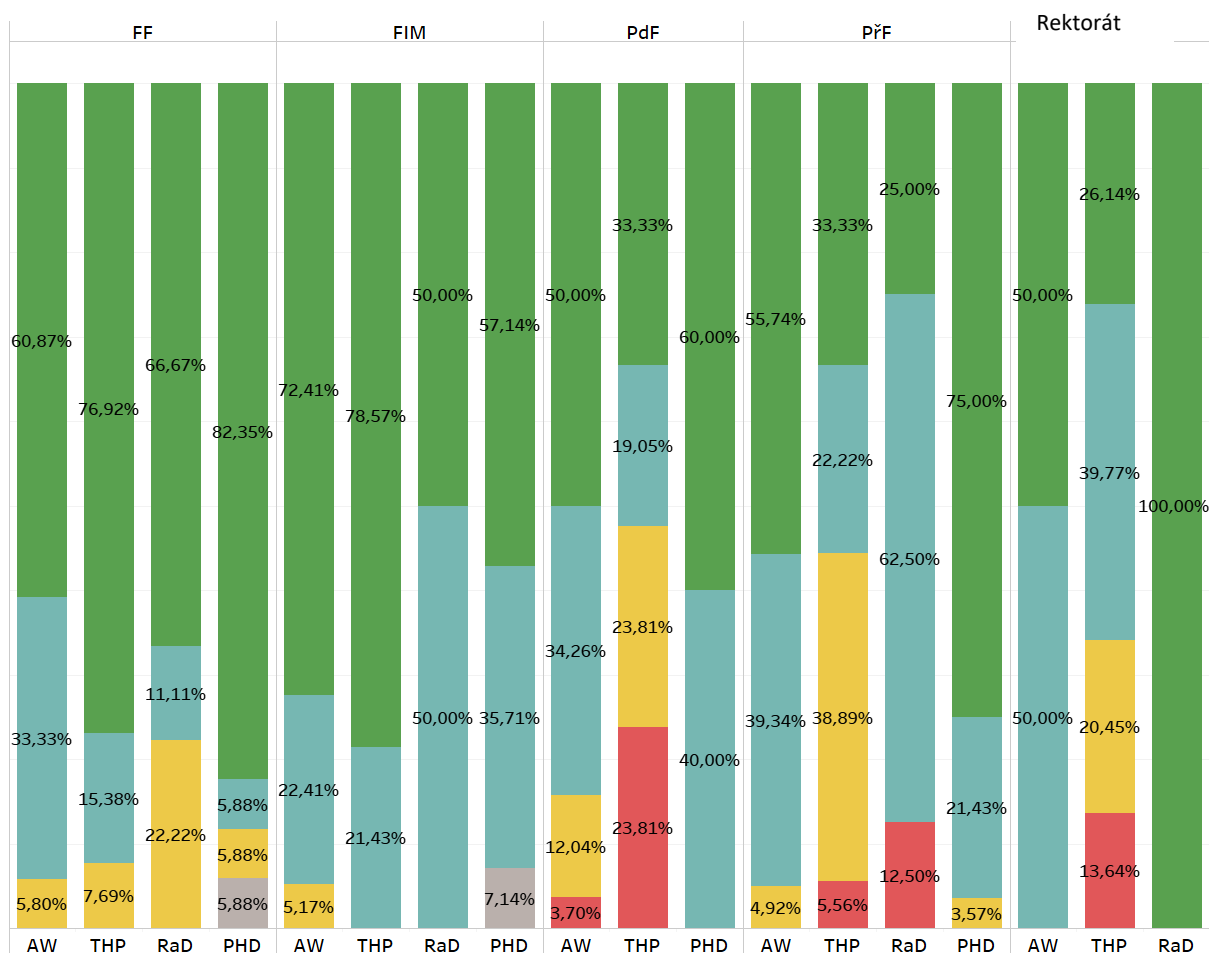


1. PROFESNÍ A ETICKÉ ASPEKTY
2. PRACOVNÍ PODMÍNKY A SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ
- 3. OSOBNÍ ROZVOJ**
4. HODNOCENÍ PRÁCE ZAMĚSTNANCŮ
5. STRATEGICKÁ KOMUNIKACE

Shrnutí informovanosti o možnostech mobility

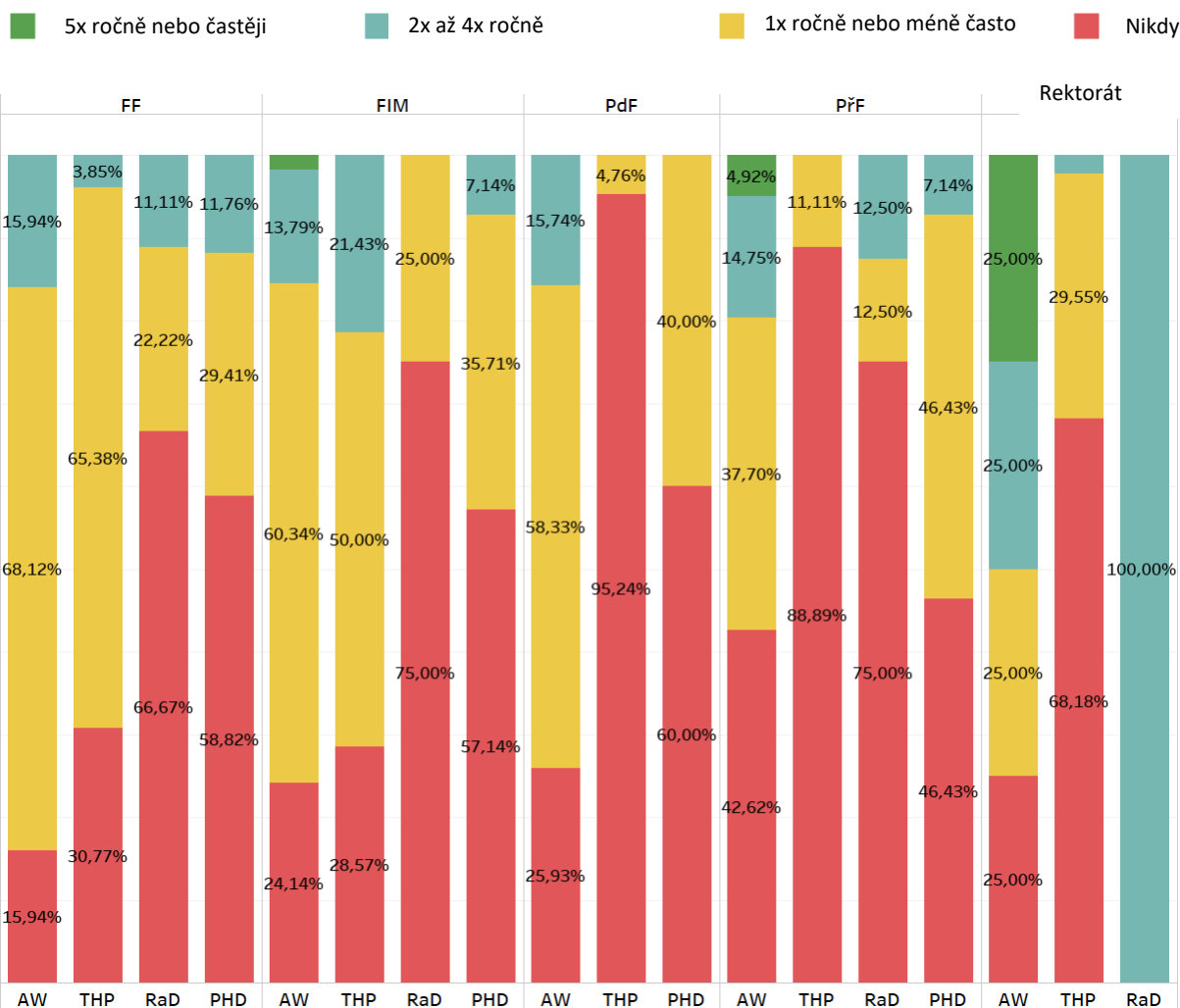
- Nejvyšší podíl respondentů, kteří mají málo informací nebo žádné informace o mobilitě, je mezi technickohospodářskými pracovníky (téměř 50 % na PdF, přes 40 % na PŘF a 34 % na rektorátu).
- Studenti doktorských studijních programů vykazují nejlepší informovanost o mobilitě, pouze 8 % z celé univerzity o ní nemá patřičné informace.
- Akademičtí pracovníci jsou také dobře informováni, s výjimkou PdF kde 15 % pracovníků nemá informace o mobilitě.
- Vědecko-výzkumní pracovníci vykazují různou úroveň informovanosti napříč jednotlivými součástmi. Zatímco na FIM a rektorátu jsou s mírou informovanosti spokojeni, na FF a PŘF existuje významný podíl respondentů, kteří uvádějí, že nemají dostatek informací.

■ Určitě ano
 ■ Spíše ano
 ■ Spíše ne
 ■ Určitě ne
 ■ Nevím



Shrnutí krátkodobé mobility (do 30 dní)

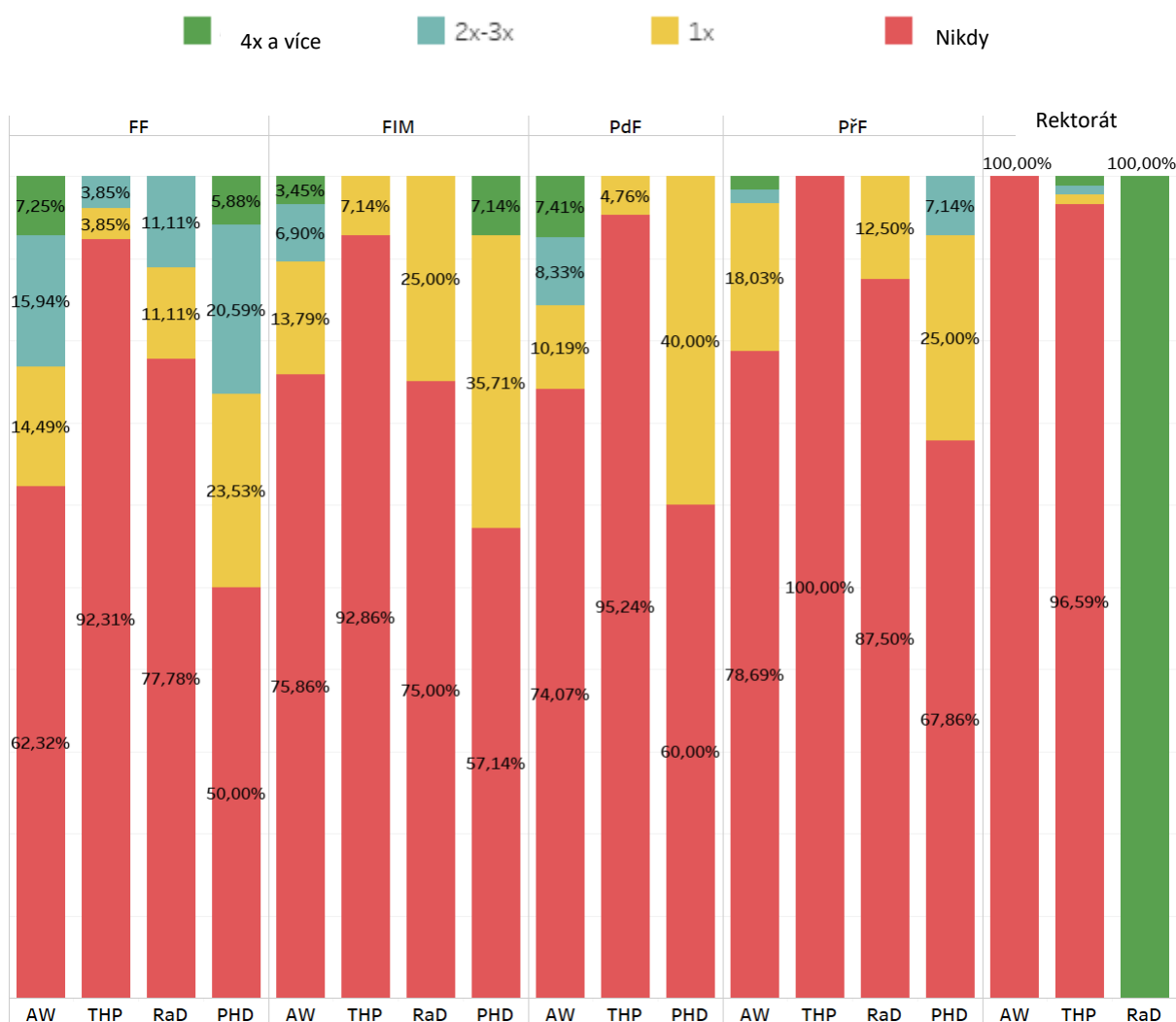
- Akademičtí pracovníci jsou jediní, kteří cestují více než pětkrát ročně (25 % na rektorátu a téměř 5 % na PŘF). Na FF alespoň jednou ročně vycestovalo 68 % akademických pracovníků a 16 % respondentů vycestovalo 2–4krát.
- Technickohospodářští pracovníci patří mezi ty, kteří cestují méně často (95 % na PdF nikdy necestovalo), nicméně existuje podíl respondentů, kteří vycestovali 2–4krát ročně (FIM 21,4 %).
- Z odpovědí studentů doktorských studijních programů lze vyčíst, že 45–60 % respondentů nikdy krátkodobě nevycestovalo.



Otázka: Jak často využíváte na UHK možnosti krátkodobých zahraničních mobilit (tj. pobyt mimo ČR do 30 dnů)?

Shrnutí dlouhodobé mobility (více než 31 dní)

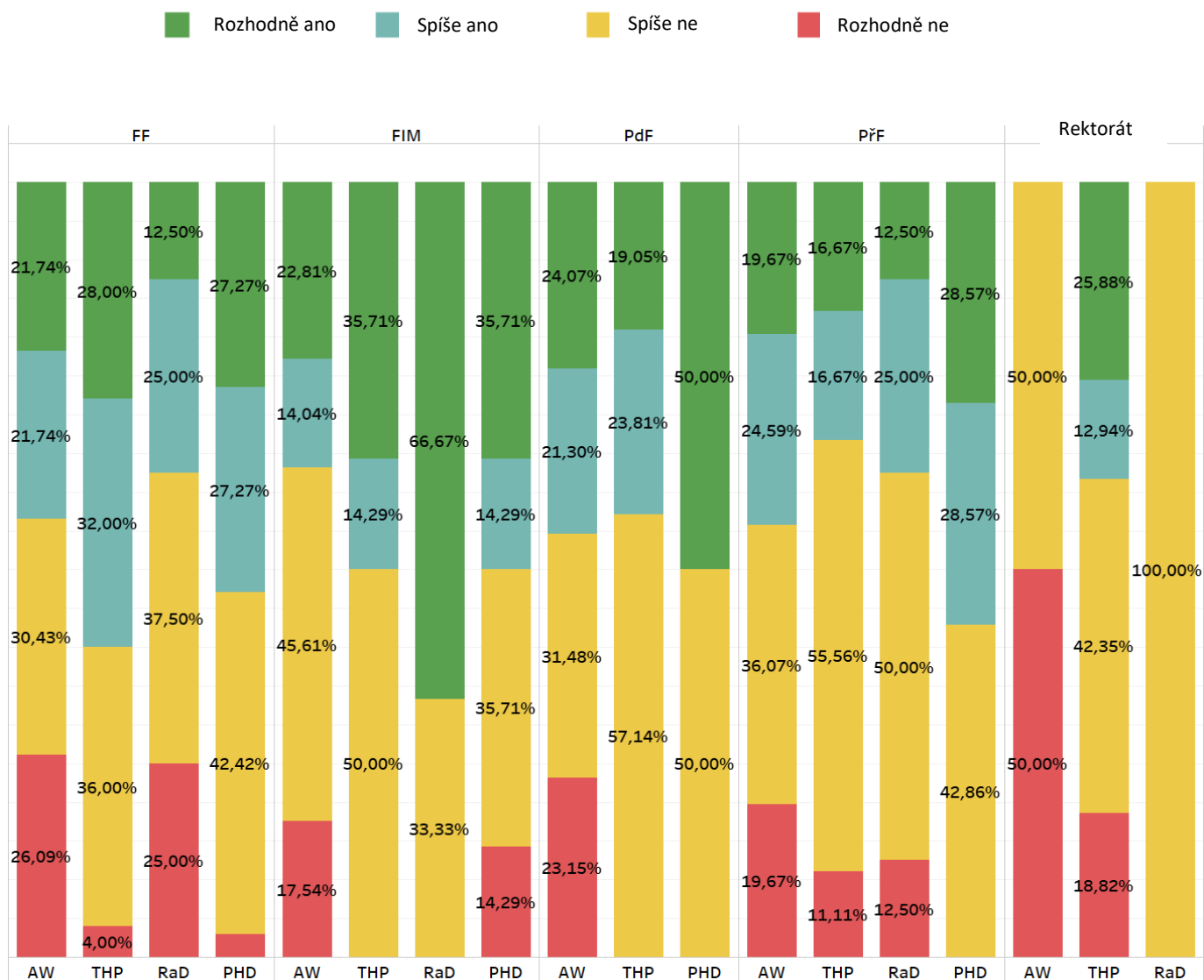
- Z hlediska delší mobility vycestovalo do zahraničí nejvíce pracovníků na FF – 7,25 % akademických pracovníků a 6 % studentů doktorských studijních programů vycestovalo více než čtyřikrát ročně.
- Akademičtí pracovníci typicky využívají typ dlouhodobé mobility ze všech skupin pracovníků nejvíce. Také vědecko-výzkumní pracovníci uvádějí (avšak ve značně nižší míře než akademičtí pracovníci), že tento druh mobility využívali.
- Technickohospodářští pracovníci jsou skupinou, která nejméně cestuje na dobu delší než 31 dní (více než 90 % respondentů zvolilo odpověď „nikdy“).
- Mobilita studentů doktorských studijních programů je obecně dobrá – alespoň jednou vycestovalo do zahraničí 40 % respondentů.



Otázka: Kolikrát jste během svého působení na UHK absolvoval/a dlouhodobou zahraniční mobilitu (tj. pobyt mimo ČR v délce minimálně 31 dnů)?

Shrnutí mezisektorové mobility (stáže)

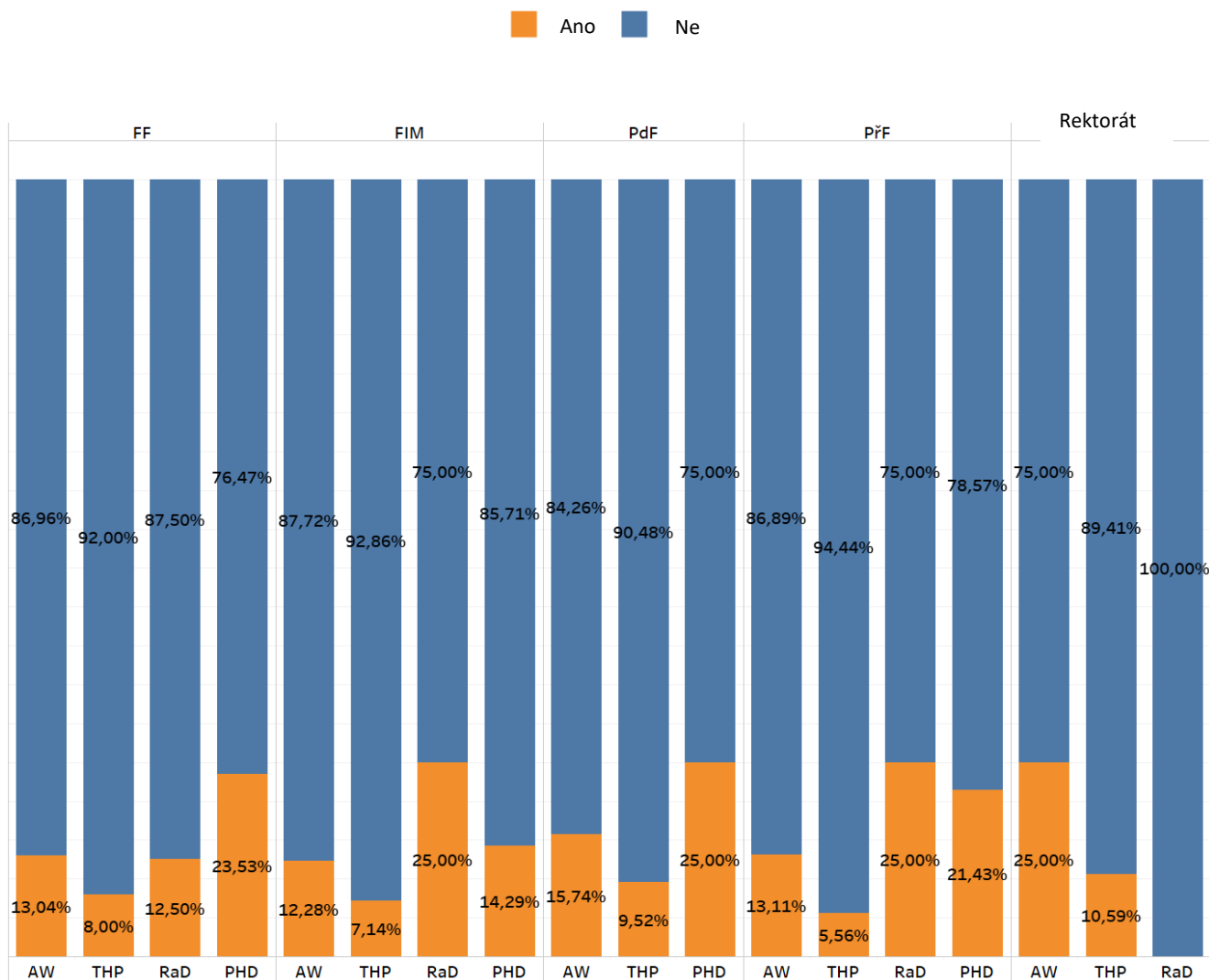
- Většina respondentů (s výjimkou vědecko-výzkumných pracovníků FIM) neprojevila o mezisektorovou mobilitu zájem.
- Naopak studenti doktorských studijních programů projevili zájem o tento typ mobility přibližně v polovině případů.
- Menší zájem o mezisektorovou mobilitu vykazují akademičtí a technickohospodářští pracovníci.



Otázka: Měl/a byste zájem o možnost mezisektorové mobility (stáž v podnikatelské sféře, státní/veřejné sféře)?

Zkušenosti s mezisektorovou mobilitou (stáží)

- Kromě studentů doktorských studijních programů (ale ani u této skupiny nepřekročili respondenti 25 %) nemá většina pracovníků (84 %) zkušenost s mezisektorovou mobilitou. Nejnižší zkušenosti s tímto typem mobility mají technickohospodářští pracovníci.
- O mezisektorovou mobilitu projevil zájem 44 % respondentů.

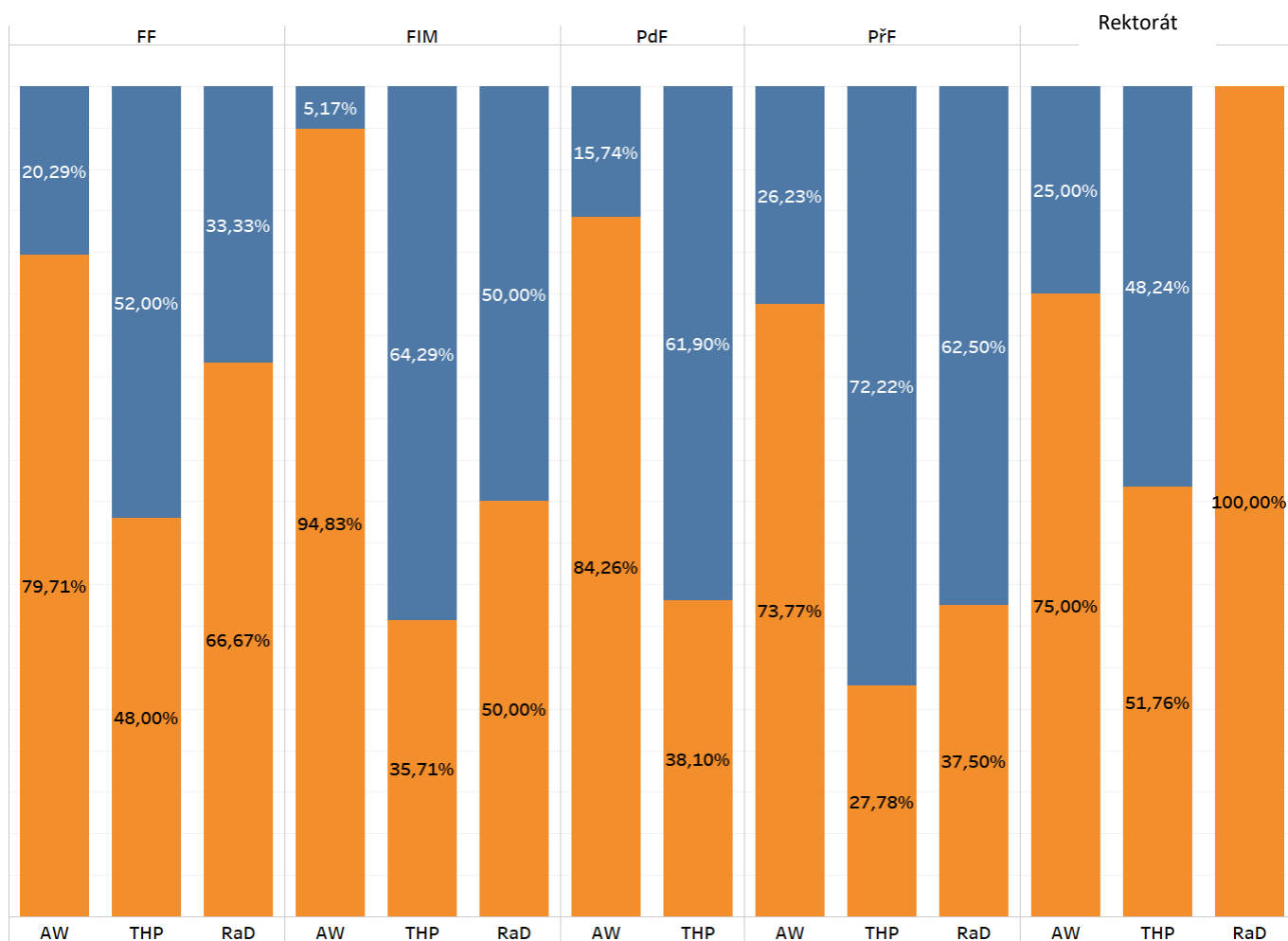


Otázka: Máte zkušenosti s mezisektorovou mobilitou (stáž v podnikatelské sféře, státní/veřejné sféře)?

Shrnutí ročního plánu rozvojových aktivit

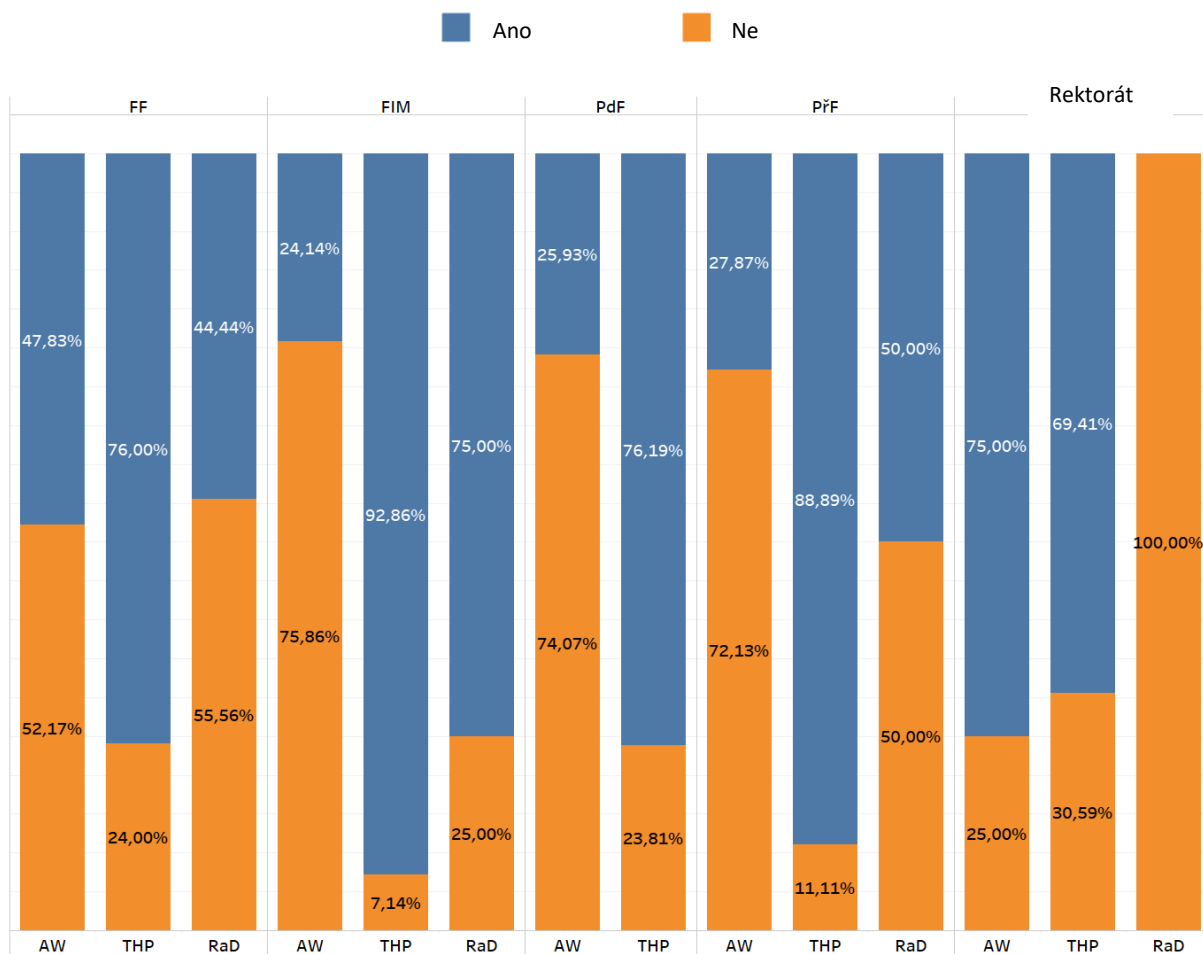
- Většina respondentů ze skupiny akademických pracovníků nemá plány kariérního rozvoje, ačkoli na rektorátu je 25 % kladných odpovědí.
- Technickohospodářští pracovníci patří k respondentům, kteří mají ve většině případů (obvykle více než 50 %) svůj plán kariérního rozvoje.
- Odpovědi vědecko-výzkumných pracovníků se liší napříč součástmi, na některých součástech je tvorba plánu pravidelnou aktivitou na jiné se netvoří vůbec.

■ Ano ■ Ne



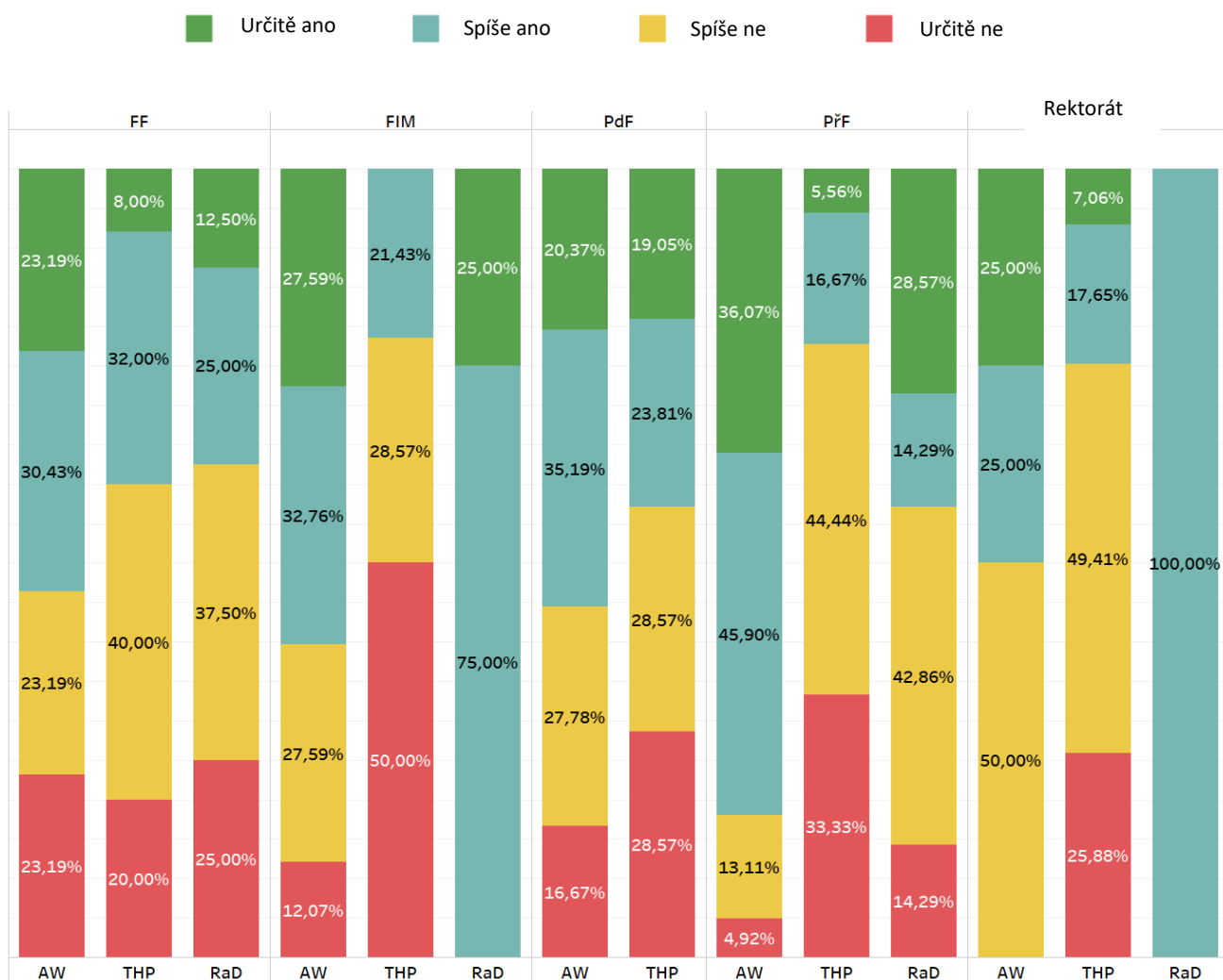
Shrnutí strategie o kariérním postupu vypracované s nadřízeným

- Akademičtí pracovníci nejčastěji odpovídají negativně v otázce vypracované strategie kariérního rozvoje. Také vědecko-výzkumní pracovníci častěji indukují nevypracovanou strategii (až na FIM, kde kladnou odpověď zvolilo 75 % respondentů).
- Vypracované strategie kariérního rozvoje vykazují technickohospodářští pracovníci.



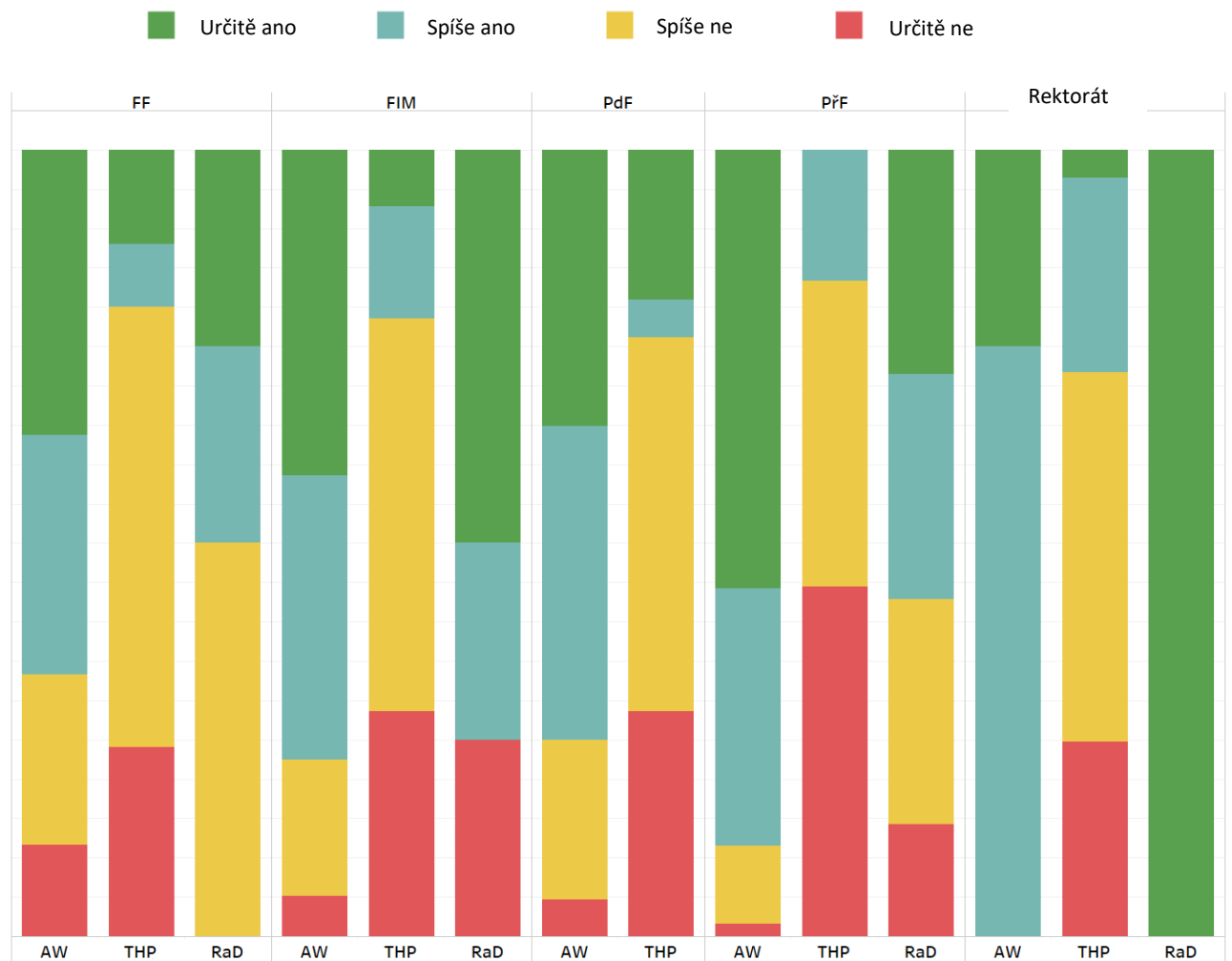
Shrnutí vzdělávání a finančního hodnocení

- Mezi technickohospodářskými pracovníky je většina těch, kteří si nemyslí, že by jim průběžné vzdělávání mohlo přinést lepší finanční ohodnocení (78 % na FIM, 79 % na PŘF, 75 % na rektorátu, 60 % na FF a 57 % na PdF).
- Akademičtí pracovníci vykazují opačný výsledek, ale stále je mezi nimi přibližně 50 % těch, kteří si myslí, že jejich profesní rozvoj nemá na jejich finanční ohodnocení žádný pozitivní vliv.
- Nejvíce spokojených vědecko-výzkumných pracovníků je na FIM (ani jedna záporná odpověď jako na rektorátu), naopak na FF a PŘF nesouhlasilo více než 68 % vědecko-výzkumných pracovníků.



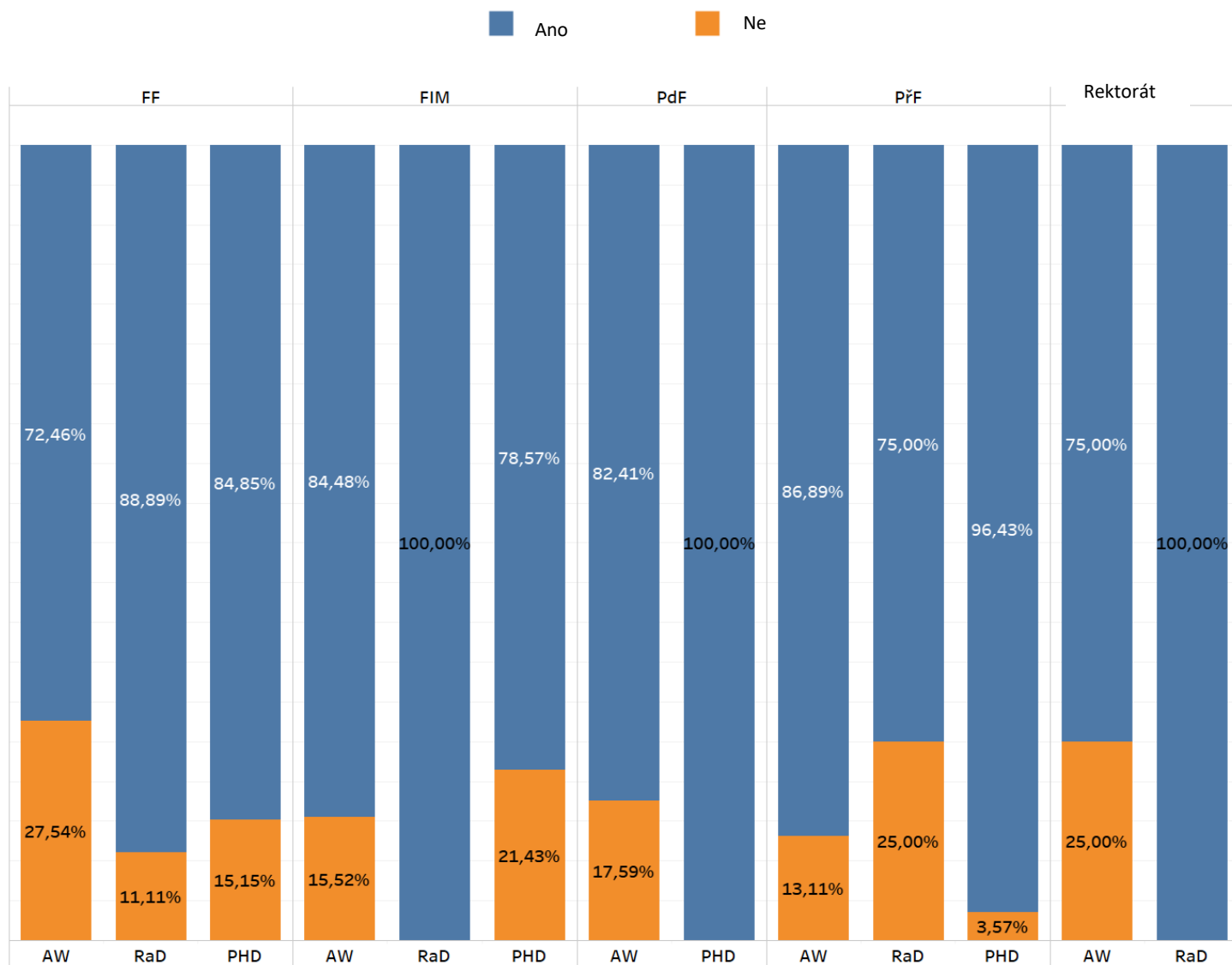
Shrnutí možnosti kariérního růstu

- Možnosti kariérního rozvoje jsou do jisté míry pozitivní, ale s věkem pozitivita klesá (30 % osob v nejstarší věkové skupině nemá o rozvoji své kariéry pozitivní mínění, zatímco v nejmladší věkové skupině je to 6,4 %).



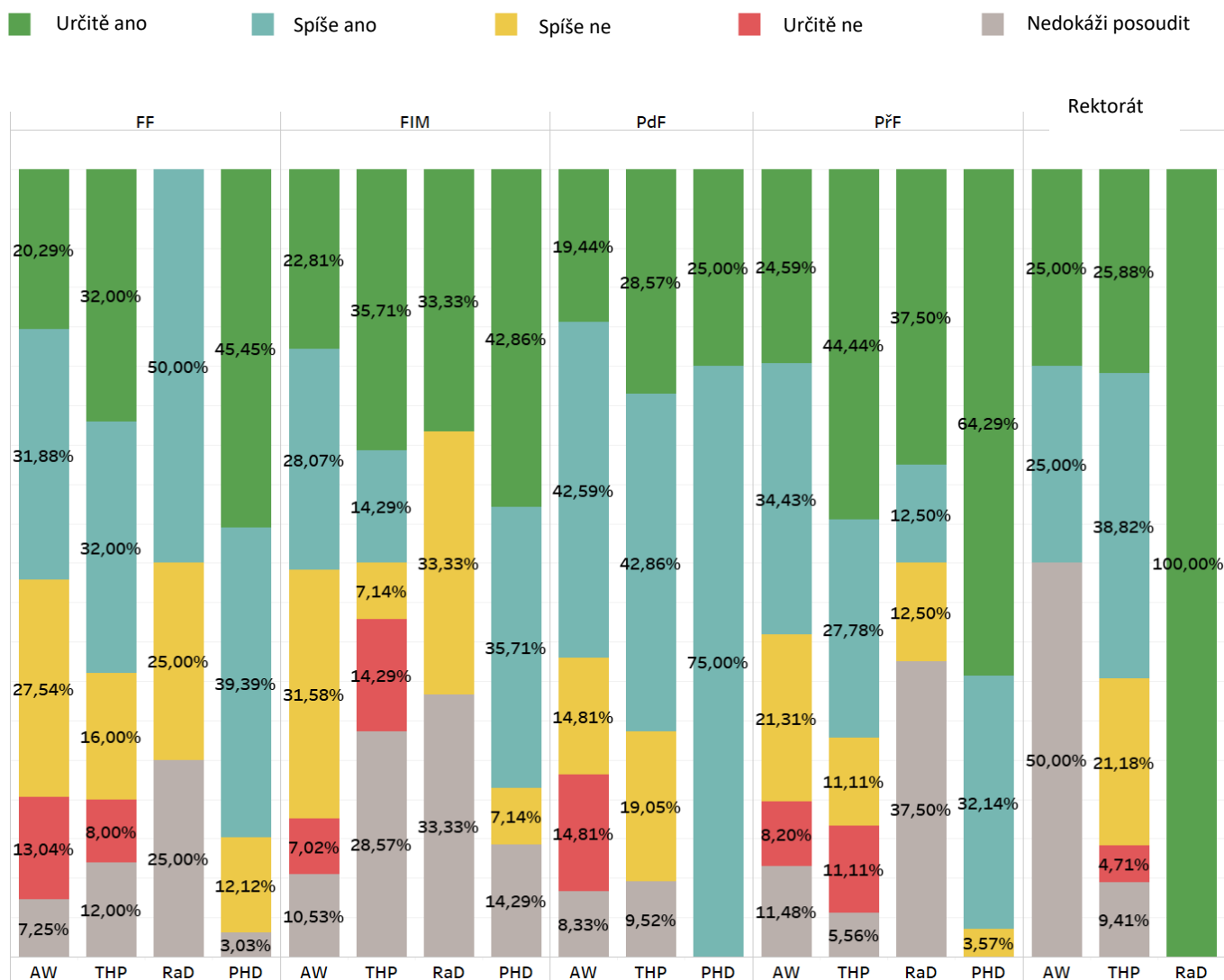
Shrnutí pomoci při vědeckém vývoji

- Většina akademických pracovníků ví, na koho se obrátit, aby jim pomohl s vědeckým rozvojem.
- Většina osob, které nevědí, se nachází ve věkové kategorii 36-50 let.



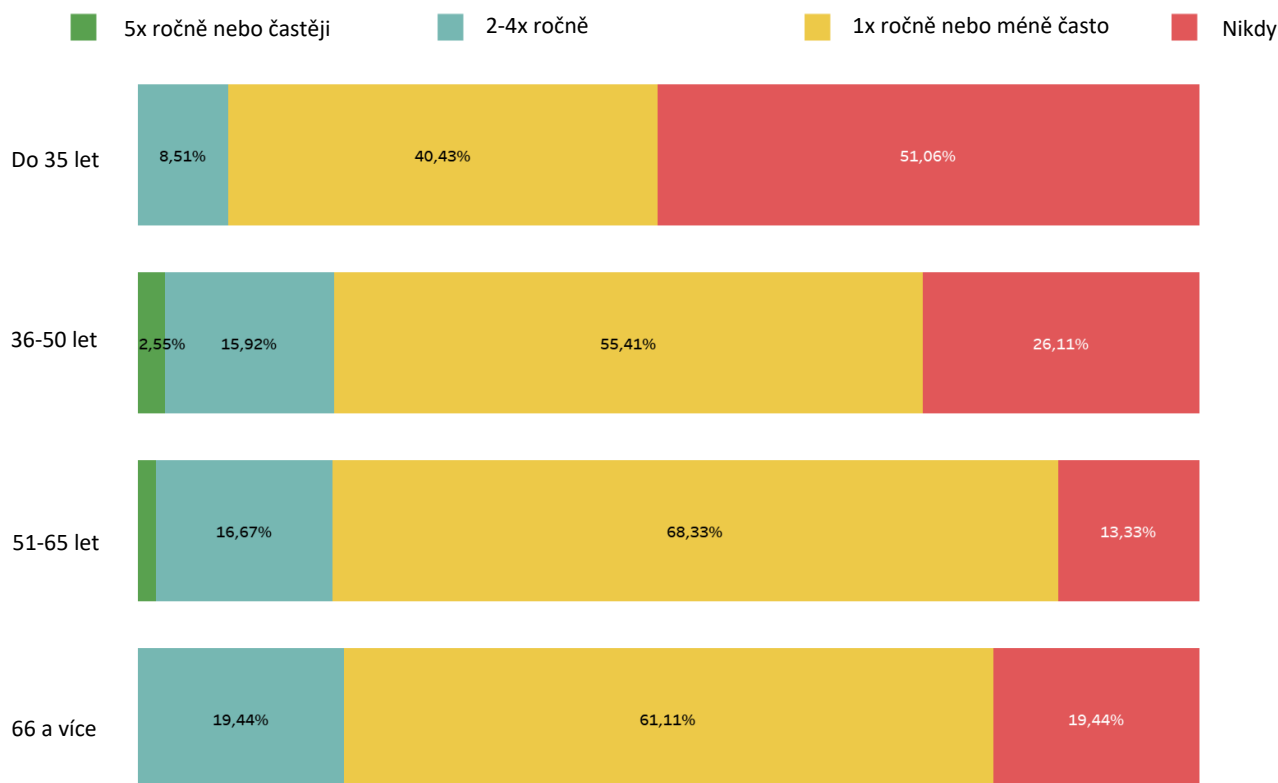
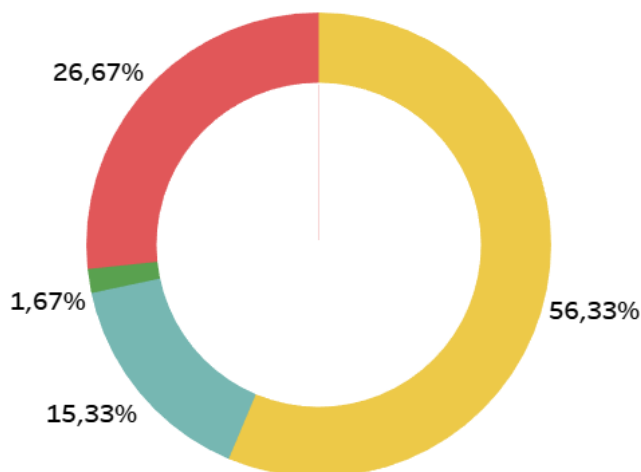
Shrnutí podpory od zkušenějších

- Studenti doktorských studijních programů jsou skupinou, která cítí největší podporu od zkušenějších kolegů.
- Nejvíce respondentů, kteří necítí dostatečnou podporu, má FF (nejvíce akademičtí pracovníci – 41 %).
- Vědecko-výzkumní pracovníci nejčastěji nebyli schopni posoudit, zda podpora ze strany zkušenějších pracovníků na UHK funguje (33 % u FIM a 37,5 % u PŘF).
- Technickohospodářští pracovníci pocítují nejlepší podporu na PdF a PŘF (téměř 70 %).



Krátkodobá mobilita – akademičtí pracovníci

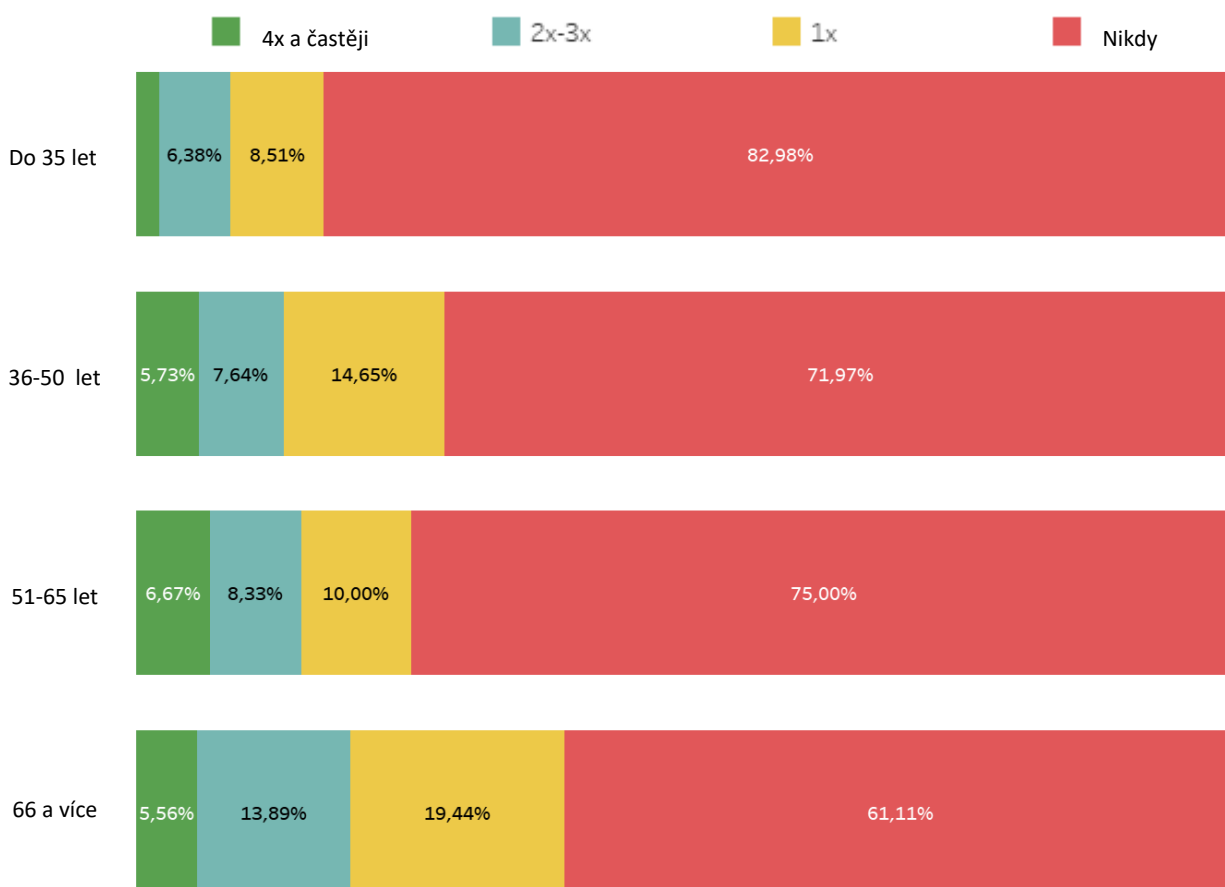
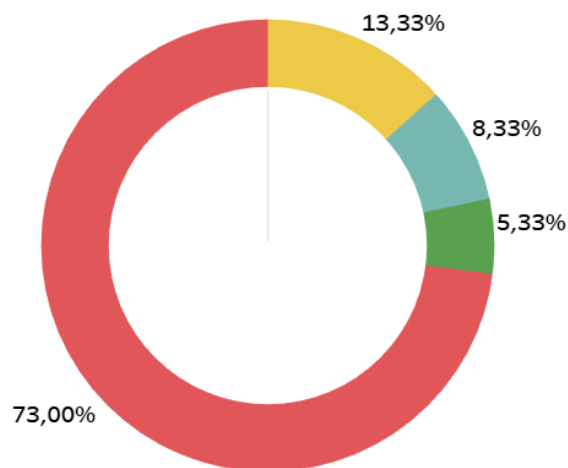
- Z celkových odpovědí respondentů pouze 26,6 % akademických pracovníků nikdy neabsolvovalo žádný druh krátkodobé mobility a 17 % ji absolvovalo více než dvakrát.
- V nejmladší věkové kategorii více než 50 % pracovníků nikdy krátkodobou mobilitou neabsolvovalo.
- Převážná většina osob ve věku 51-65 let (téměř 90 %) alespoň jednou vycestovala do zahraničí.



Otázka: Kolikrát jste během svého působení na UHK absolvoval/a dlouhodobou zahraniční mobilitu (tj. pobyt mimo ČR v délce minimálně 31 dnů)?

Dlouhodobá mobilita – akademičtí pracovníci

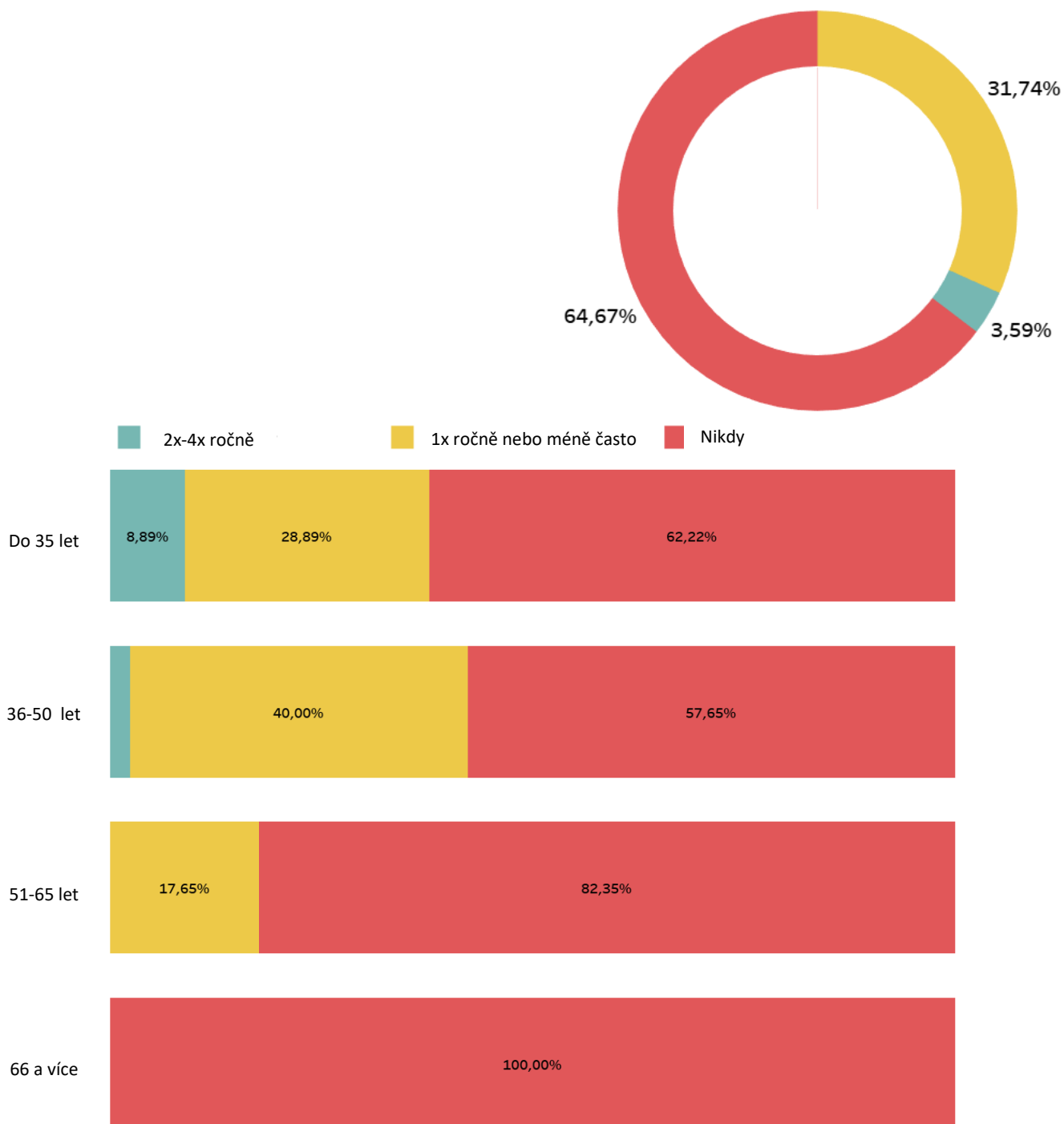
- Pokud jde o dlouhodobou mobilitu, 73 % respondentů nikdy nevycestovalo do zahraničí na dobu delší než 31 dní, nicméně než 5 % vycestovalo alespoň čtyřikrát.
- Počet akademických pracovníků, kteří nikdy nevycestovali do zahraničí, se s věkem pomalu snižuje, s výjimkou věkové skupiny 51-65 let; v této skupině je však zároveň nejvíce lidí, kteří vycestovali čtyřikrát a častěji.
- Nejvíce cestovala nejstarší věková skupina respondentů, i když největší část z nich vycestovala pouze jednou.



Otázka: Kolikrát jste během svého působení na UHK absolvoval/a dlouhodobou zahraniční mobilitu (tj. pobyt mimo ČR v délce minimálně 31 dnů)?

Krátkodobá mobilita – technickohospodářští pracovníci

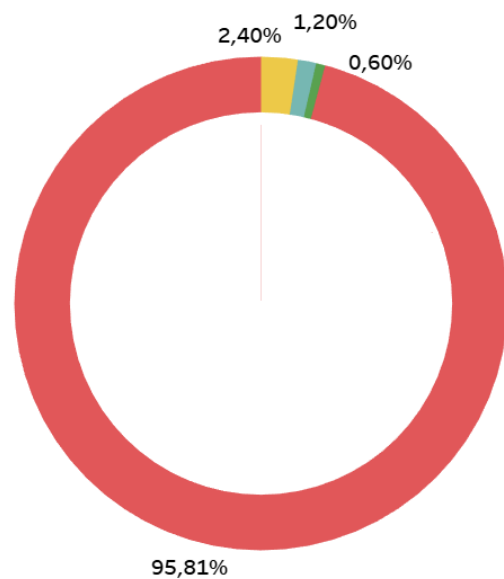
- V případě respondentů ze skupiny technickohospodářských pracovníků, 35 % z nich alespoň jednou absolvovalo krátkodobou mobilitu.
- Mezi těmi, kteří vycestovali do zahraničí na krátkodobou mobilitu, je nejvíce pracovníků ve věkové kategorii do 50 let. Téměř 9 % respondentů ve věku do 35 let vycestovalo alespoň dvakrát ročně.
- 17,6 % respondentů věkové kategorii 51–65 let vycestovalo pouze jednou ročně.



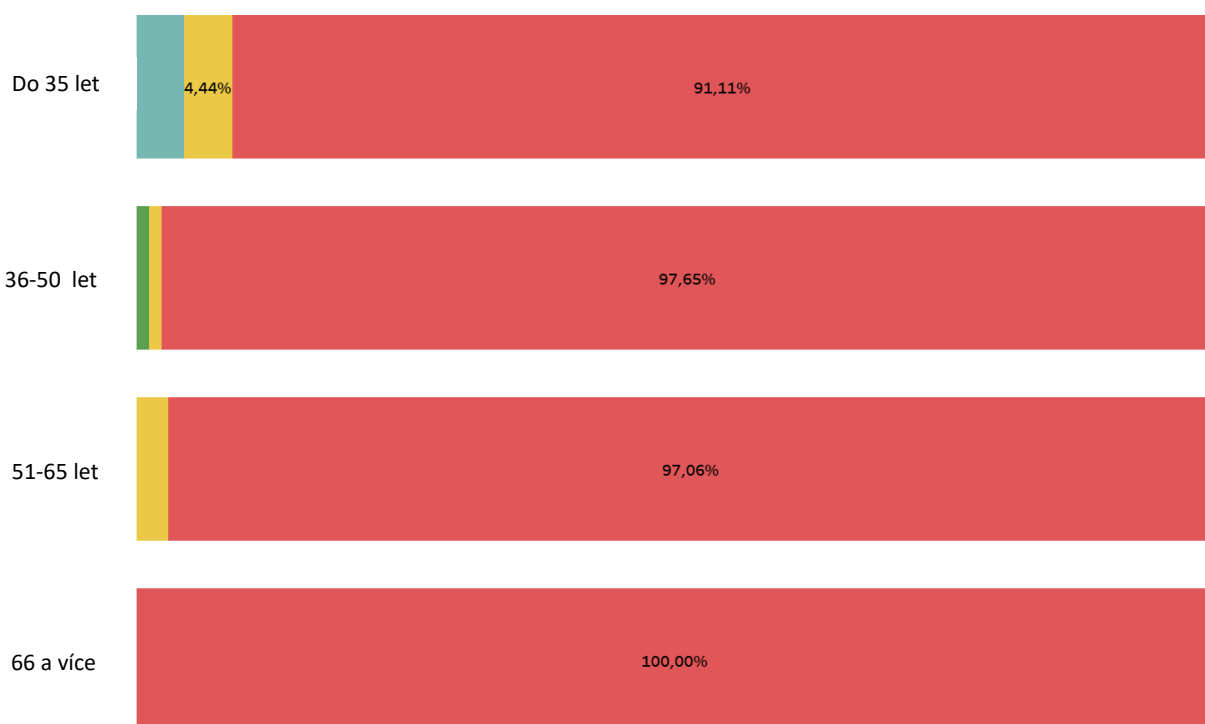
Otázka: Jak často využíváte na UHK možnosti krátkodobých zahraničních mobilit (tj. pobyt mimo ČR do 30 dnů)?

Dlouhodobá mobilita – technickohospodářští pracovníci

- Více než 95 % respondentů nikdy neabsolvovalo žádný druh dlouhodobé mobility.
- Pouze ve věkové kategorii do 35 let je 8 % respondentů, kteří vycestovali do zahraničí na více než 31 dní.
- Ve věkové kategorii 36–50 let je 1 % respondentů, kteří vycestovali více než čtyřikrát.



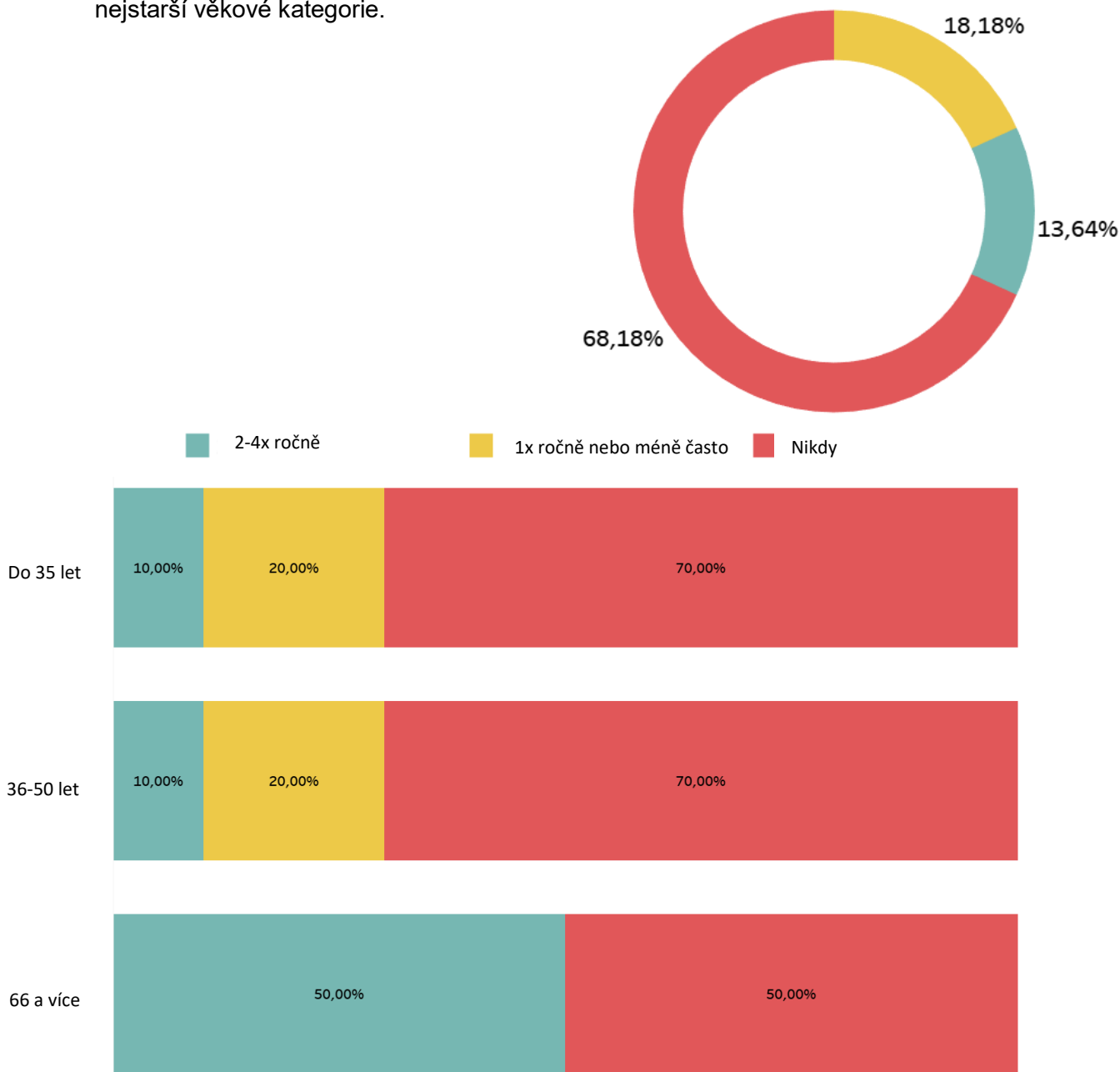
■ 4x a více
 ■ 2x-3x
 ■ 1x
 ■ Nikdy



Otázka: Kolikrát jste během svého působení na UHK absolvoval/a dlouhodobou zahraniční mobilitu (tj. pobyt mimo ČR v délce minimálně 31 dnů)?

Krátkodobá mobilita – vědecko-výzkumní pracovníci

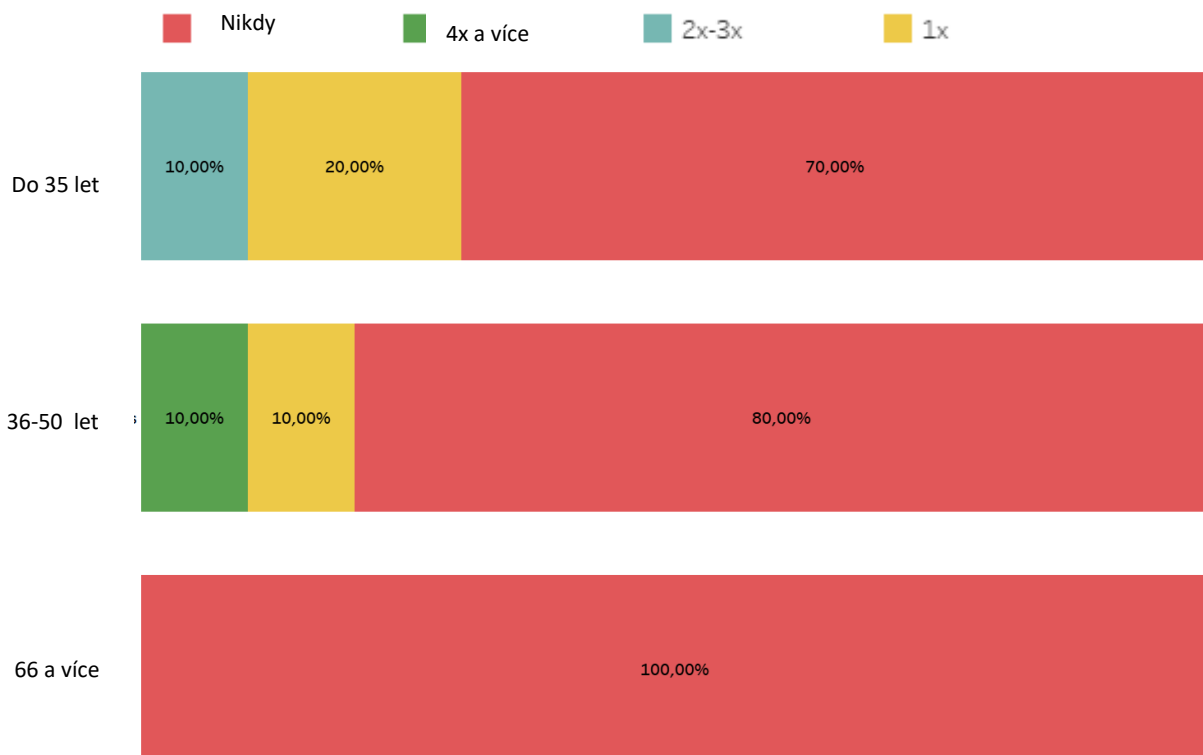
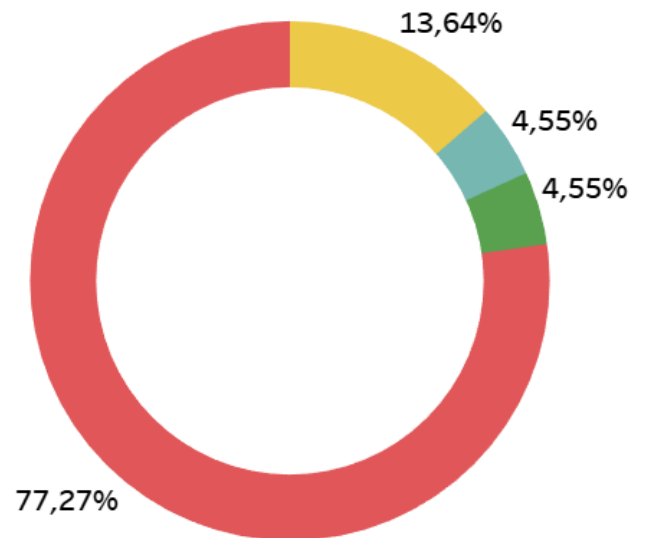
- Více než 68 % respondentů nikdy nevyjelo na žádnou krátkodobou mobilitu.
- Poměry četnosti mobility v jednotlivých věkových kategoriích jsou stejné s výjimkou nejstarší věkové kategorie.



Otázka: Jak často využíváte na UHK možnosti krátkodobých zahraničních mobilit (tj. pobyt mimo ČR do 30 dnů)?

Dlouhodobá mobilita – vědecko-výzkumní pracovníci

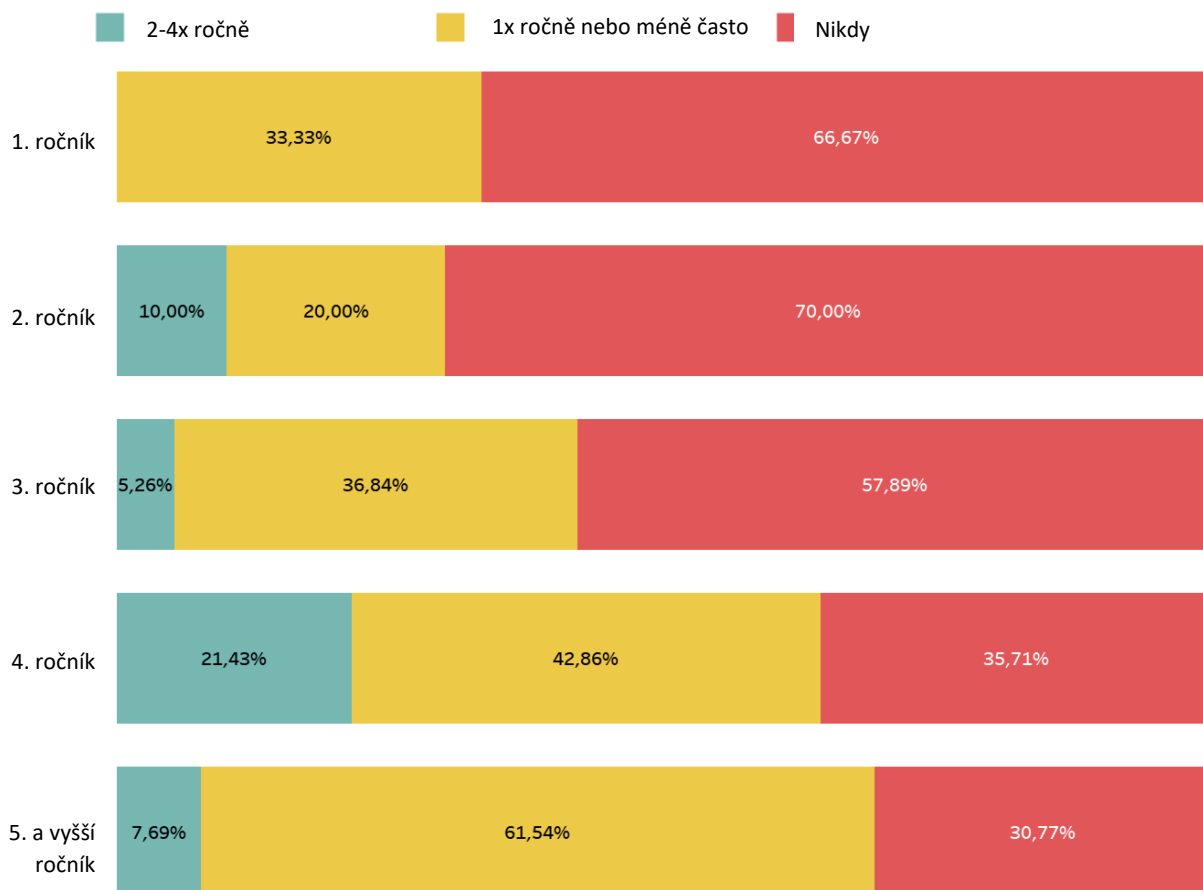
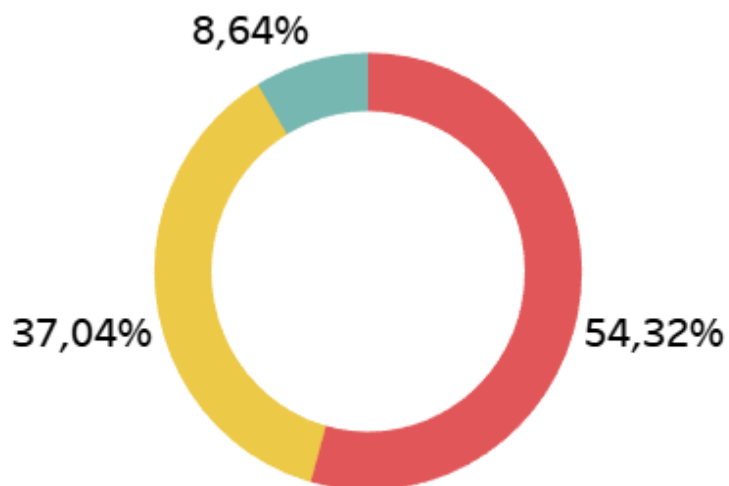
- Více než 77 % respondentů nikdy neabsolvovalo žádnou dlouhodobou mobilitu, ale 4,5 % vědecko-výzkumných pracovníků absolvovalo čtyři a více mobilit.
- Alespoň jednu dlouhodobou stáž absolvovalo 30 % respondentů do 35 let a 20 % respondentů ve věkové kategorii 36–50 let. V této věkové kategorii jsou také jediní respondenti, kteří absolvovali dlouhodobou stáž více než čtyřikrát.



Otázka: Kolikrát jste během svého působení na UHK absolvoval/a dlouhodobou zahraniční mobilitu (tj. pobyt mimo ČR v délce minimálně 31 dnů)?

Krátkodobá mobilita – PhD

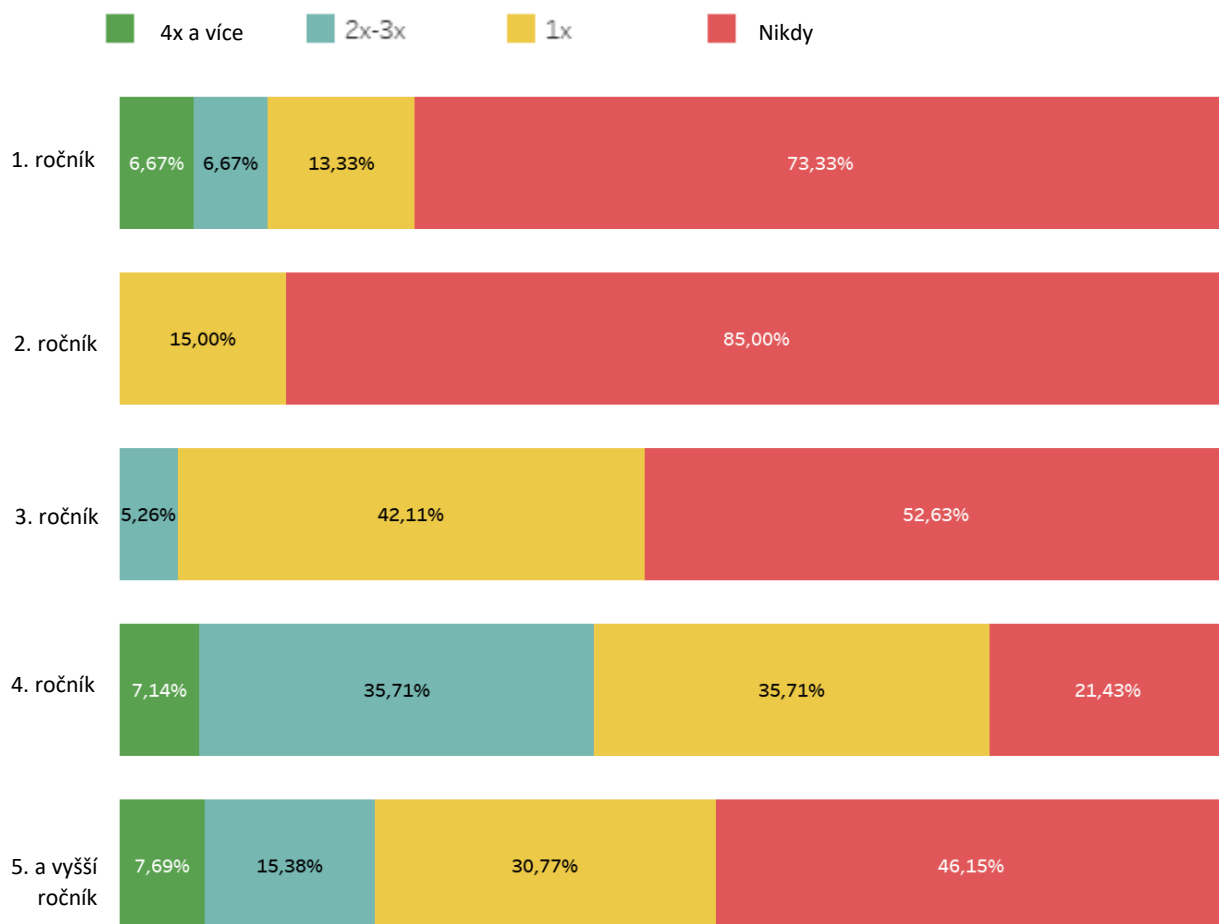
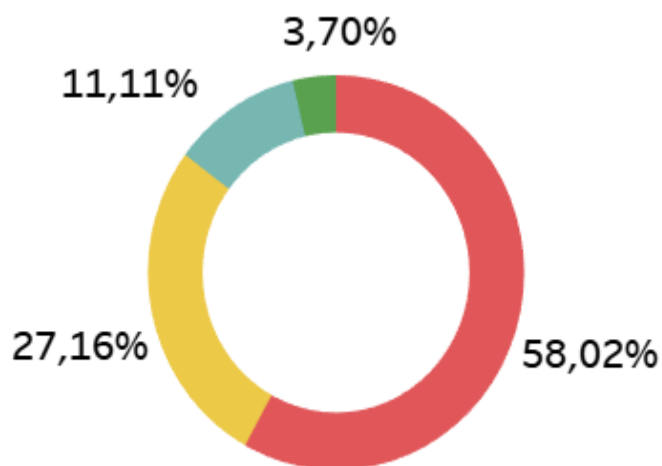
- Více než 45 % studentů doktorských studijních programů se s krátkodobou mobilitou setkalo alespoň jednou a dalších 8,6 % více než dvakrát.
- Více než 33 % studentů 1. ročníku již tento typ mobility zažilo.
- Téměř 70 % studentů z 5. ročníku se alespoň jednou setkalo s mobilitou.



Otázka: Jak často využíváte na UHK možnosti krátkodobých zahraničních mobilit (tj. pobyt mimo ČR do 30 dnů)?

Dlouhodobá mobilita - PhD

- Více než 40 % respondentů absolvovalo dlouhodobou mobilitu (14 % dokonce více než jednou).
- Nejvíce do zahraničí cestovali studenti 4. ročníku (7,14 % více než čtyřikrát, podobně jako studenti 5. a 1. ročníku, ačkoli tyto dva ročníky mají výrazně nižší celkovou dlouhodobou mobilitu).
- Studenti 2. ročníků dlouhodobou mobilitu absolvovali pouze v 15 % případech, a to pouze jednou.

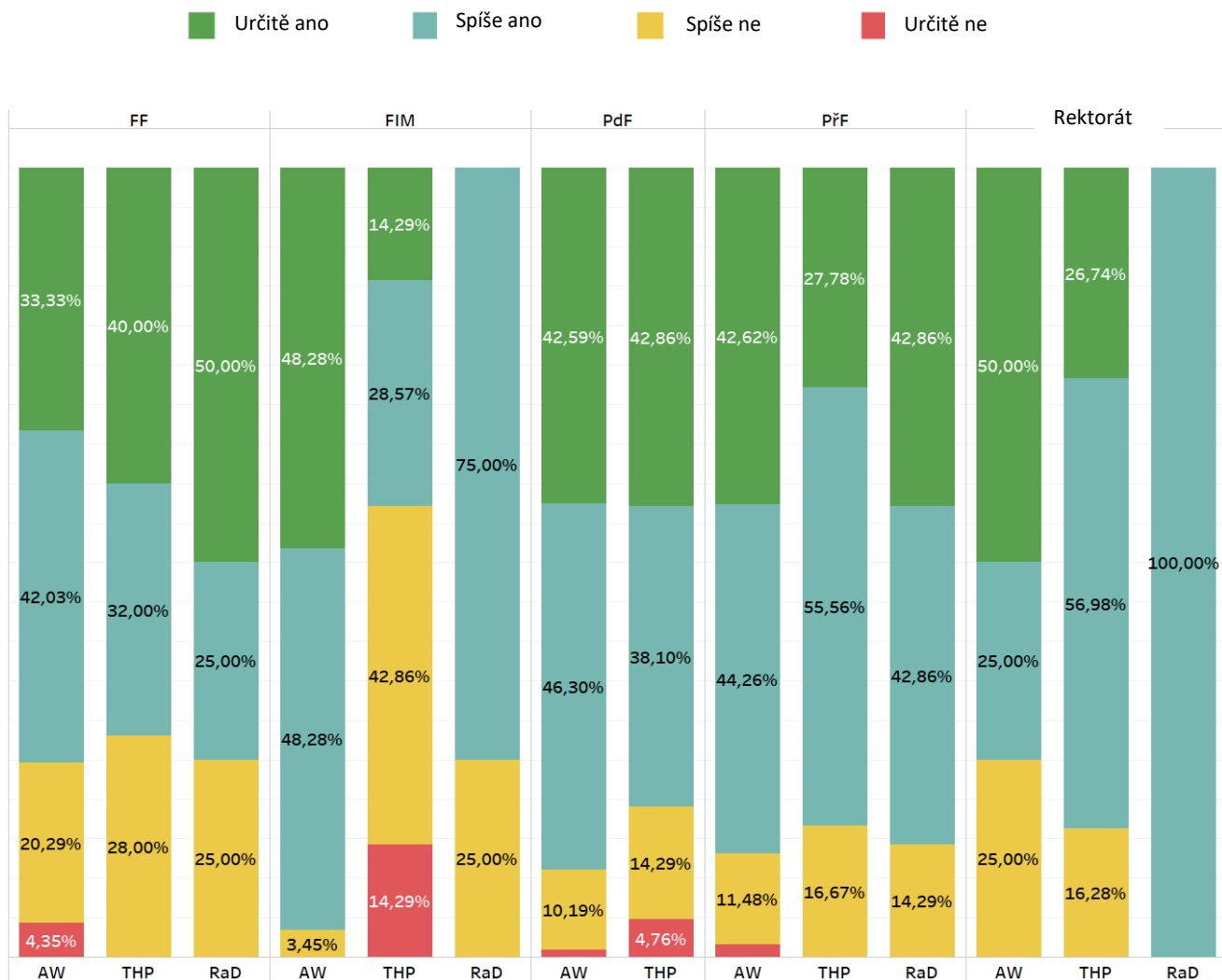


Otázka: Kolikrát jste během svého působení na UHK absolvoval/a dlouhodobou zahraniční mobilitu (tj. pobyt mimo ČR v délce minimálně 31 dnů)?

1. PROFESNÍ A ETICKÉ ASPEKTY
2. PRACOVNÍ PODMÍNKY A SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ
3. OSOBNÍ ROZVOJ
- 4. HODNOCENÍ PRÁCE ZAMĚSTNANCŮ**
5. STRATEGICKÁ KOMUNIKACE

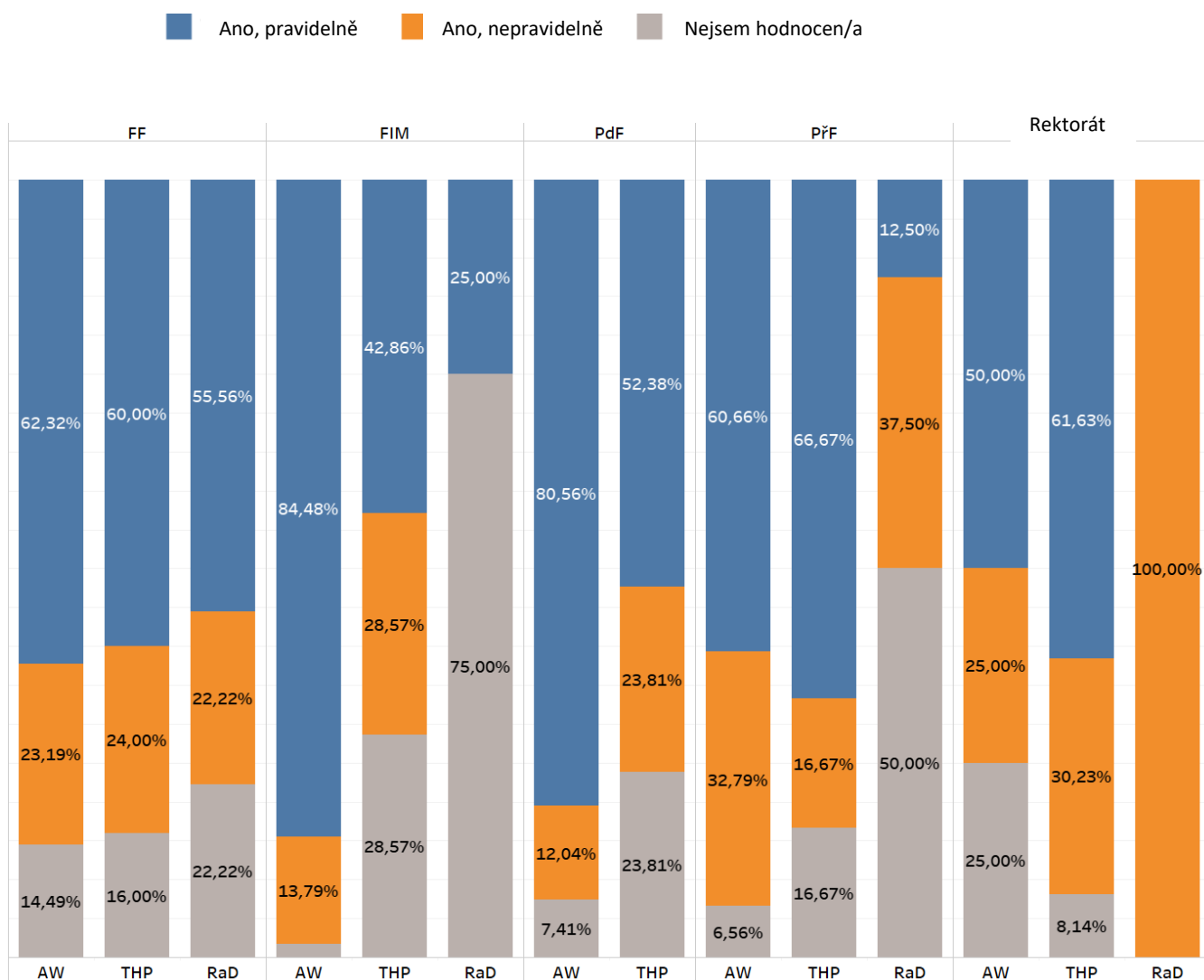
Shrnutí hodnocení práce zaměstnanců

- Transparentnost hodnocení práce respondentů se liší napříč pozicemi a univerzitními součástmi. Nejméně jsou pravidla a principy hodnocení známy technickohospodářským pracovníkům (FIM 57 % negativních odpovědí, FF 28 %, PdF 19 %, PŘF a rektorát více než 16 %).
- Nejvyšší transparentnost v hodnocení práce respondentů indikuje skupina akademických pracovníků, ačkoli i zde je viditelný rozdíl v odpovědích respondentů jednotlivých součástí.



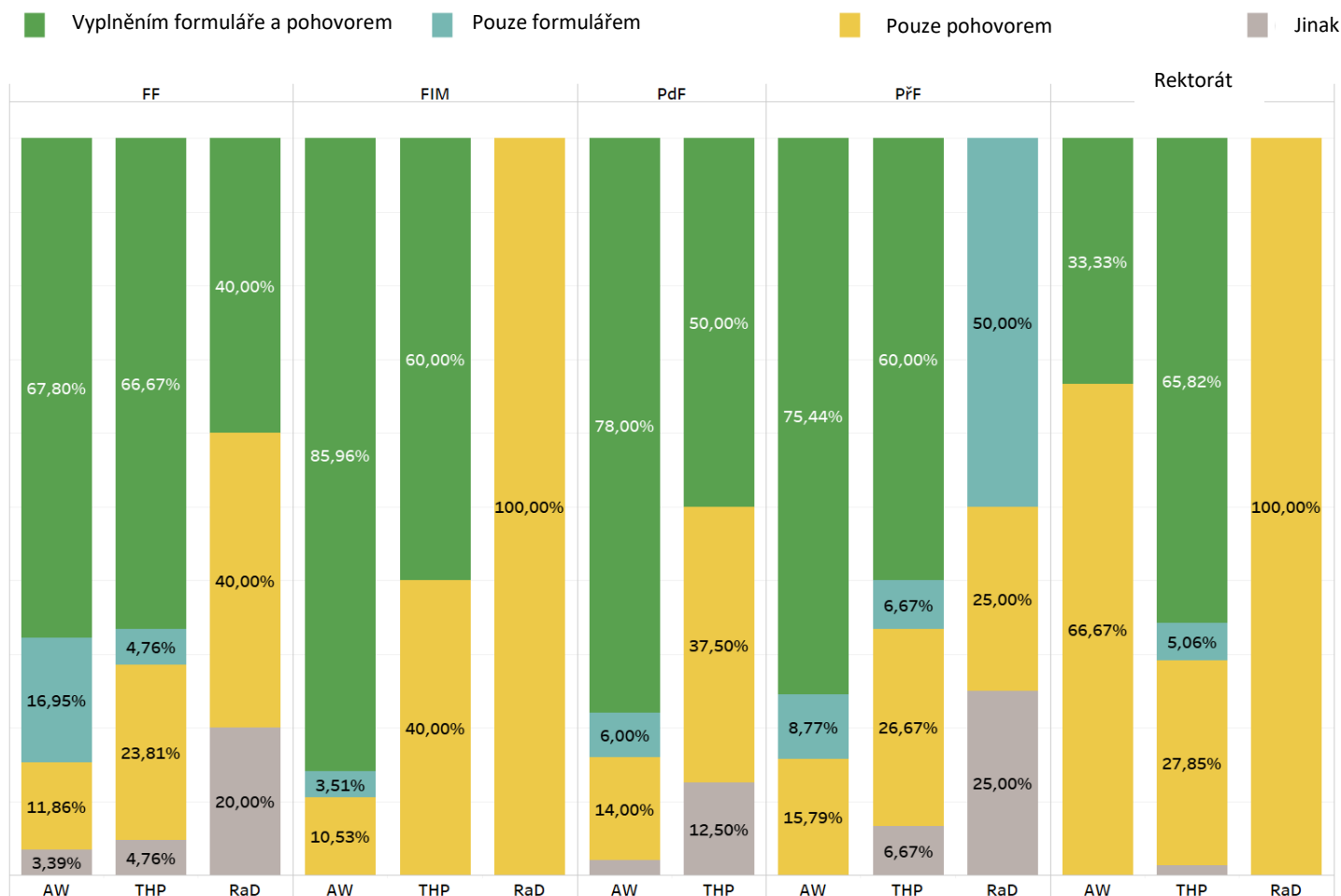
Shrnutí hodnocení vedoucími pracovníky

- Většina respondentů je hodnocena, obvykle formou pravidelného hodnocení (s výjimkou vědecko-výzkumných pracovníků na PŘF – pravidelně je hodnoceno pouze 12,5 % z nich).
- Vědecko-výzkumní pracovníci na FIM a PŘF nejsou hodnoceni tolik jako ostatní (75 %, resp. 50 %).
- Nejméně respondentů, kteří nejsou hodnoceni, se nachází na PdF.



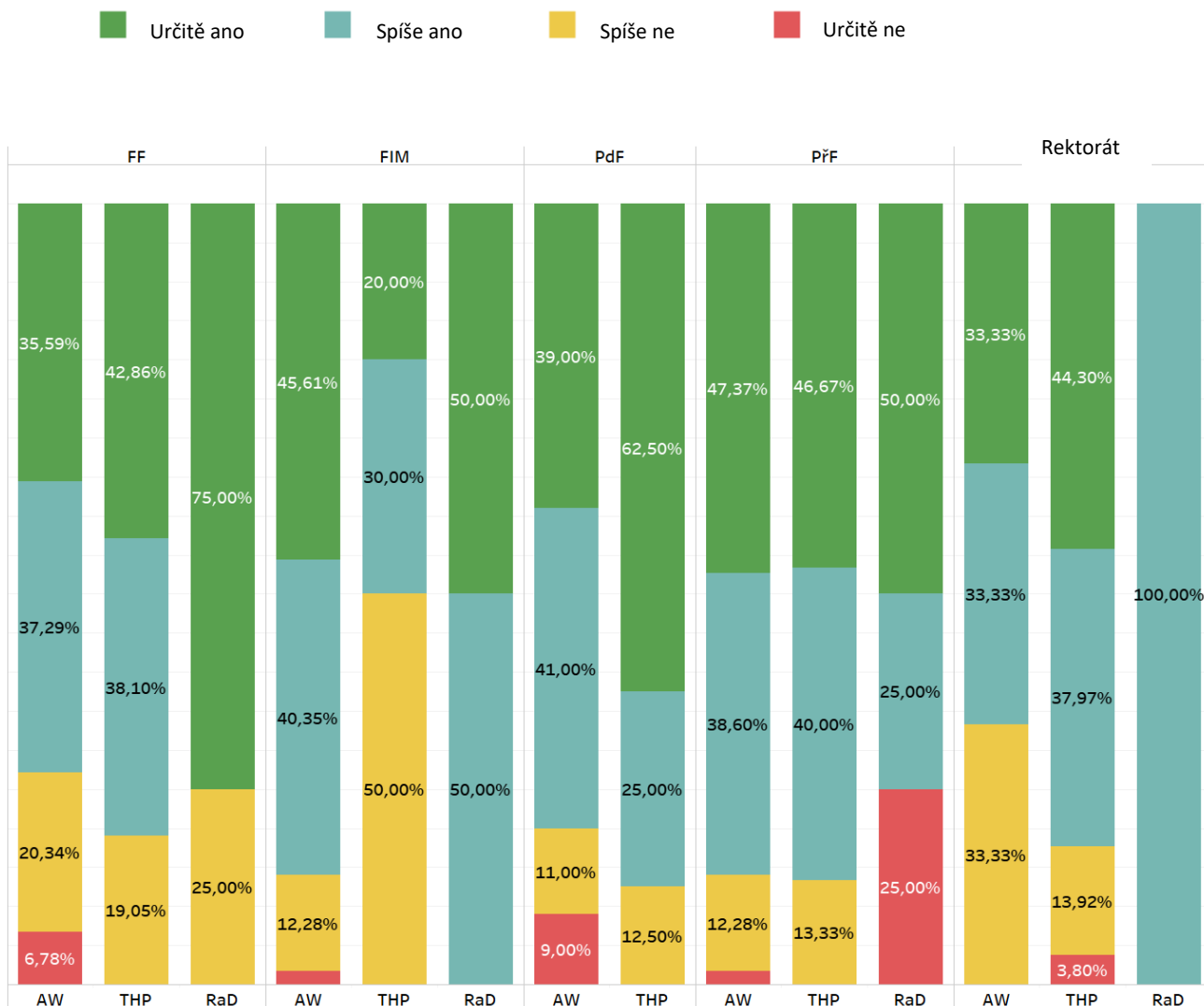
Shrnutí formy hodnocení

- Většina respondentů je hodnocena pomocí rozhovorů i formulářů; výjimkou jsou vědecko-výzkumní pracovníci na rektorátu a FIM, kde jsou všichni hodnoceni pouze pomocí rozhovorů.
- Technickohospodářští pracovníci jsou také často hodnoceni pouze na základě rozhovorů.
- U vědecko-výzkumných pracovníků se nejčastěji vyskytují i jiné formy hodnocení (20–25 %).



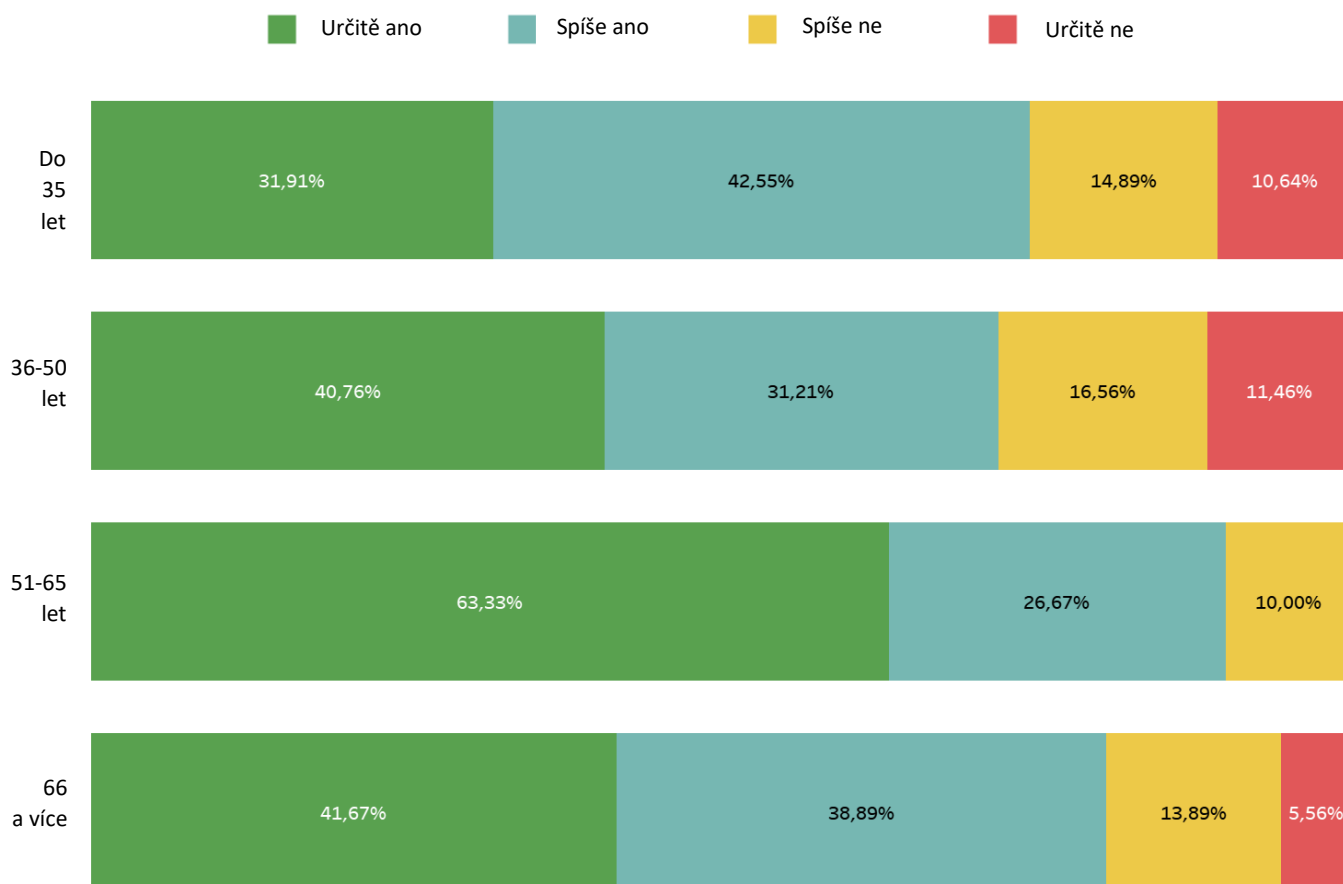
Shrnutí vlivu hodnocení k dalšímu rozvoji

- Většina akademických pracovníků vnímala své hodnocení jako důležité pro svůj budoucí rozvoj.
- Technickohospodářští pracovníci (50 % na FIM, 19 % na FF, 18 % na rektorátu a 13 % na PdF a PŘF) a vědecko-výzkumní pracovníci (25 % na PŘF a FF) nevnímají hodnocení jako impuls k dalšímu rozvoji. Naopak vědecko-výzkumní pracovníci na FIM a rektorátu poskytli pouze pozitivní odpovědi.
- Akademičtí pracovníci shodně vnímají hodnocení jako motivační v dalším rozvoji téměř v 70 % na celé univerzitě.



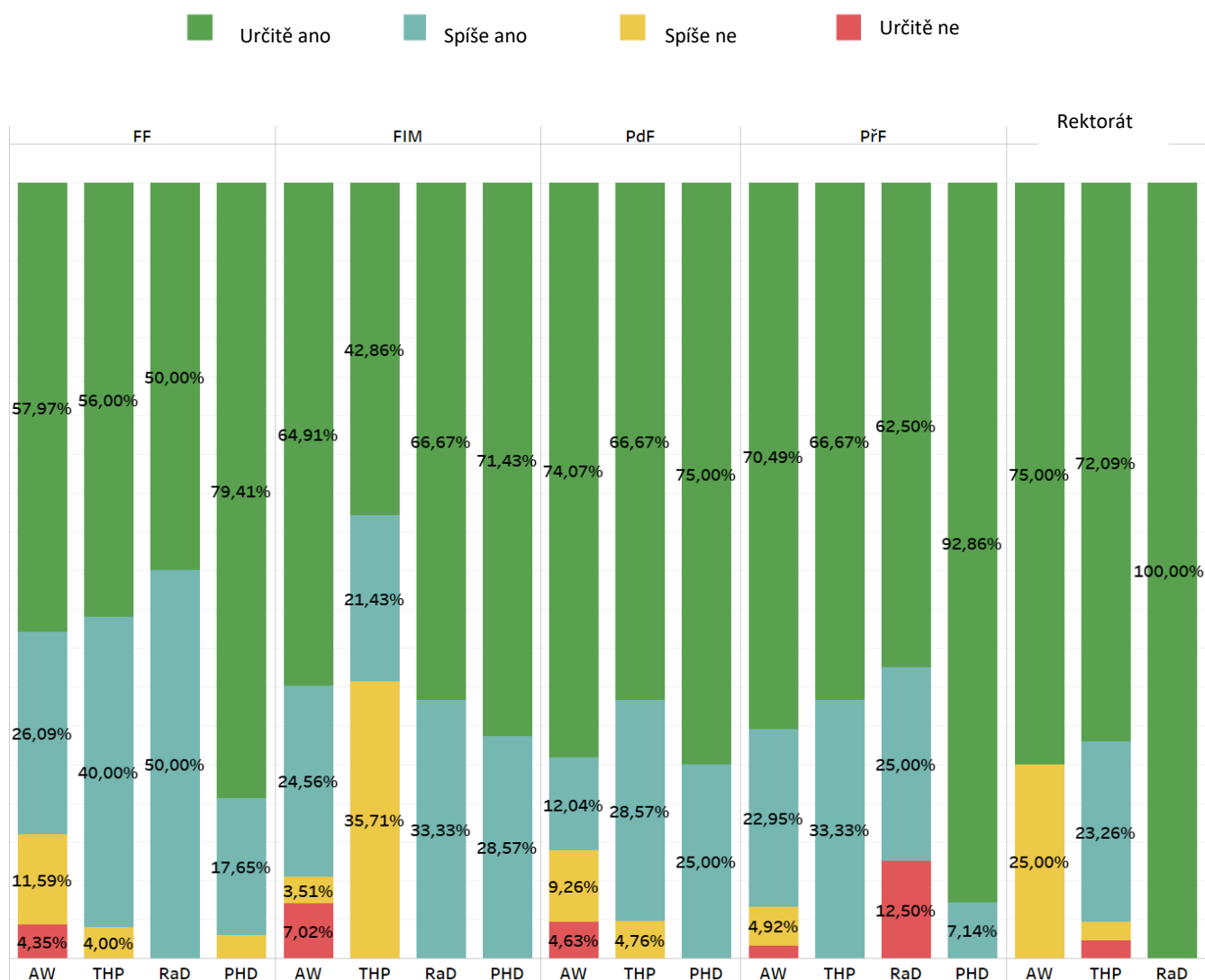
Hodnocení studentů – akademičtí pracovníci

- Většina respondentů ve věkové kategorii 51–65 let zná hodnocení svých studentů (90 %).
- Téměř 30 % respondentů ve věkové kategorii 36–50 let tato hodnocení nezná.



Shrnutí důvěry v nadřízené

- Na celé univerzitě panuje důvěra k nadřízeným.
- Nezanedbatelný podíl respondentů však uvádí, že nemají dostatečnou důvěru ke svým nadřízeným: akademičtí pracovníci na FF (16 %), FIM (11 %) a PdF (13 %), technickohospodářští pracovníci na FIM (35,7 %) a vědecko-výzkumní pracovníci na PŘF (12,5 %).
- Studenti doktorských studijních programů projevují velice vysokou důvěru ke svým školitelům.

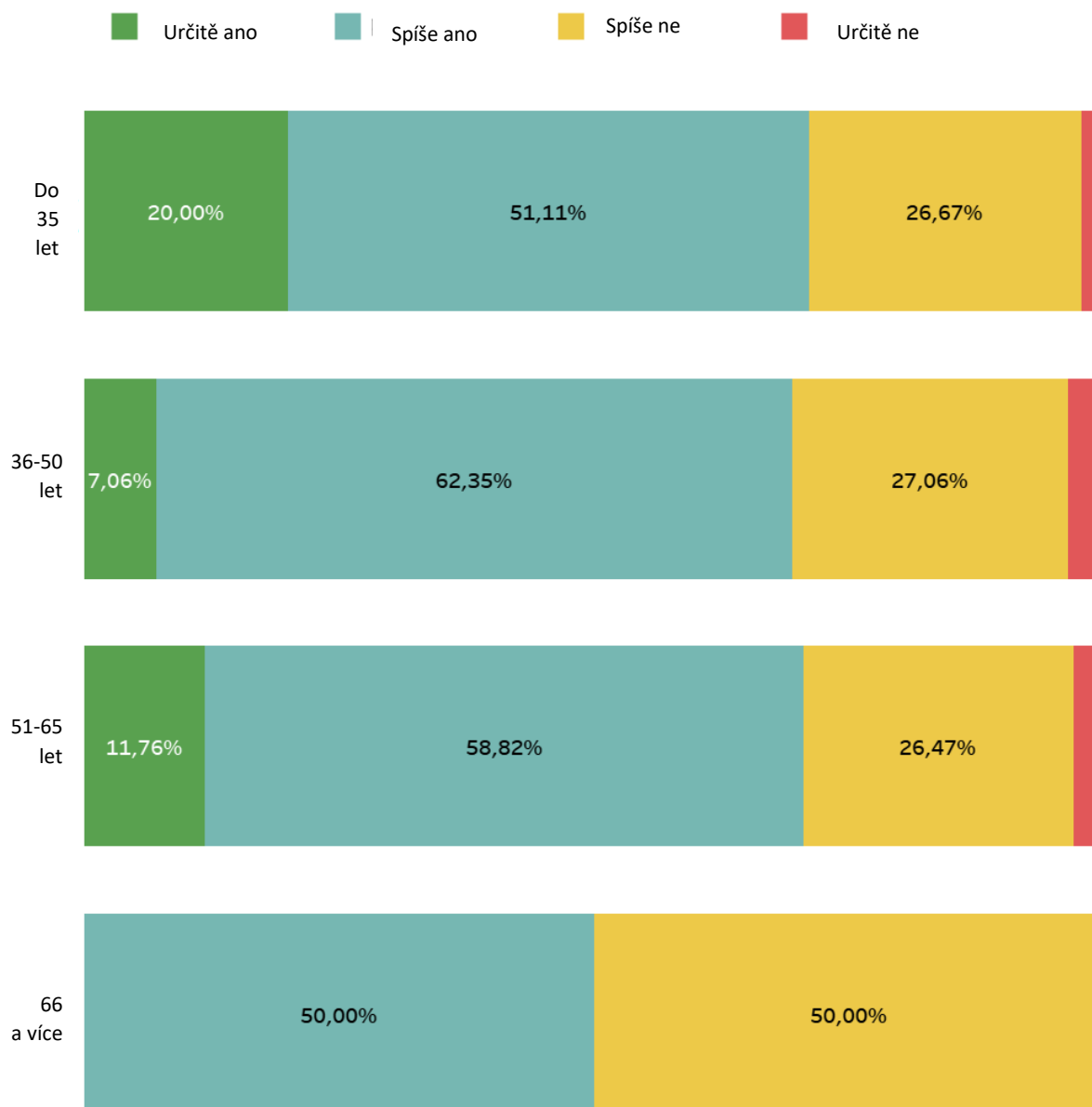


Otázka: Máte dostatečnou důvěru k nadřízenému/nadřízené?

Pozn. U studentů doktorských studijních programů byla otázka formulována takto: Máte dostatečnou důvěru k Vašemu školiteli či Vaší školitelce?

Uznávaná pozice dle věkových kategorií – technickohospodářští pracovníci

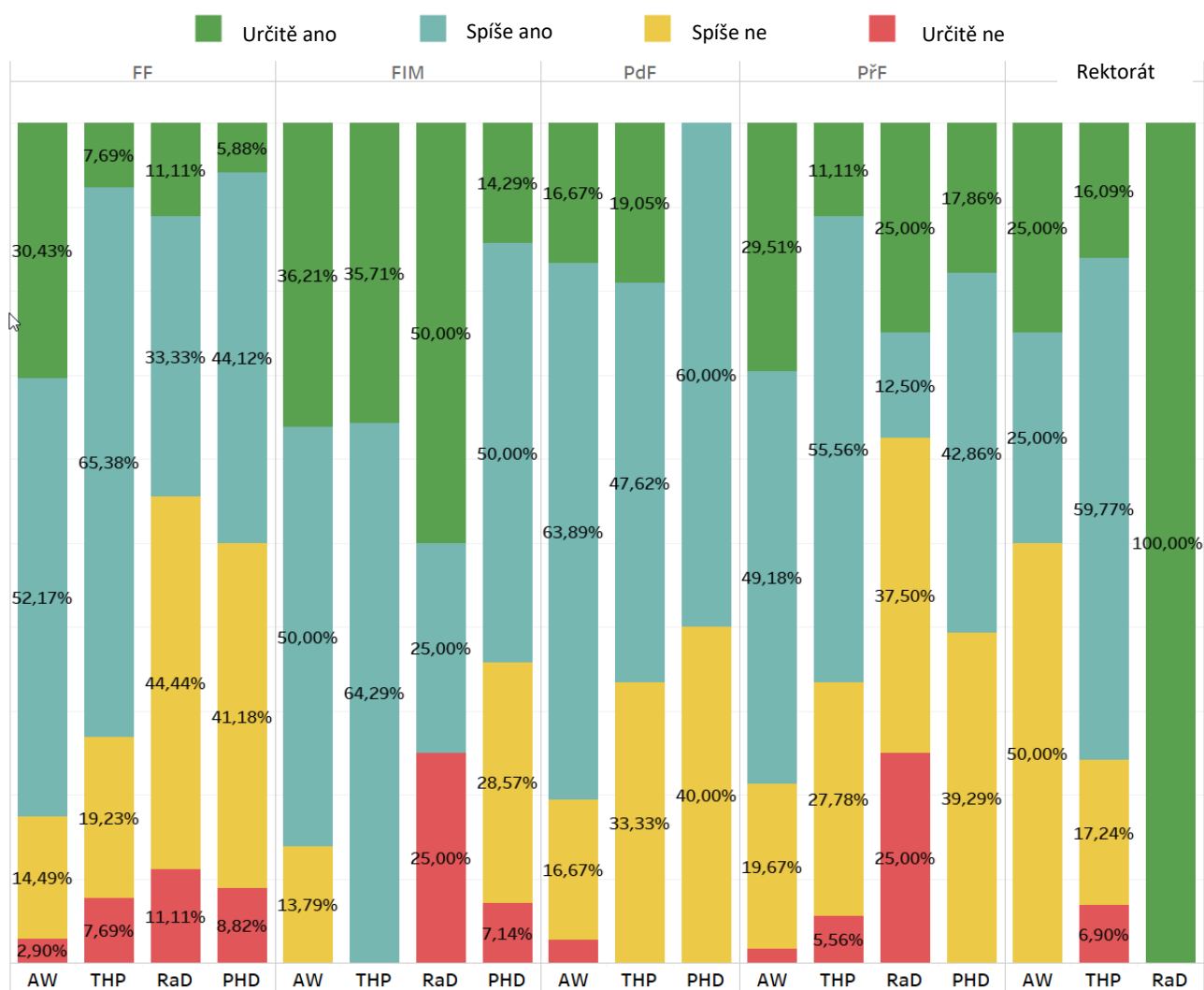
- Většina respondentů vnímá své postavení jako uznávané napříč všemi věkovými kategoriemi, pouze v kategorii nad 66 let nikdo z respondentů nezvolil odpověď „určitě ano“.
- 20 % respondentů z nejmladší skupiny vnímá své postavení jako zcela uznávané.
- Největší podíl negativních odpovědí ve formě „spíše ne“ vykazuje věková kategorie od 66 let (50 %). Nicméně i zbývající věkové kategorie vykazují nedostačený pocit uznání v cca 30 %.



1. PROFESNÍ A ETICKÉ ASPEKTY
2. PRACOVNÍ PODMÍNKY A SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ
3. OSOBNÍ ROZVOJ
4. HODNOCENÍ PRÁCE ZAMĚSTNANCŮ
- 5. STRATEGICKÁ KOMUNIKACE**

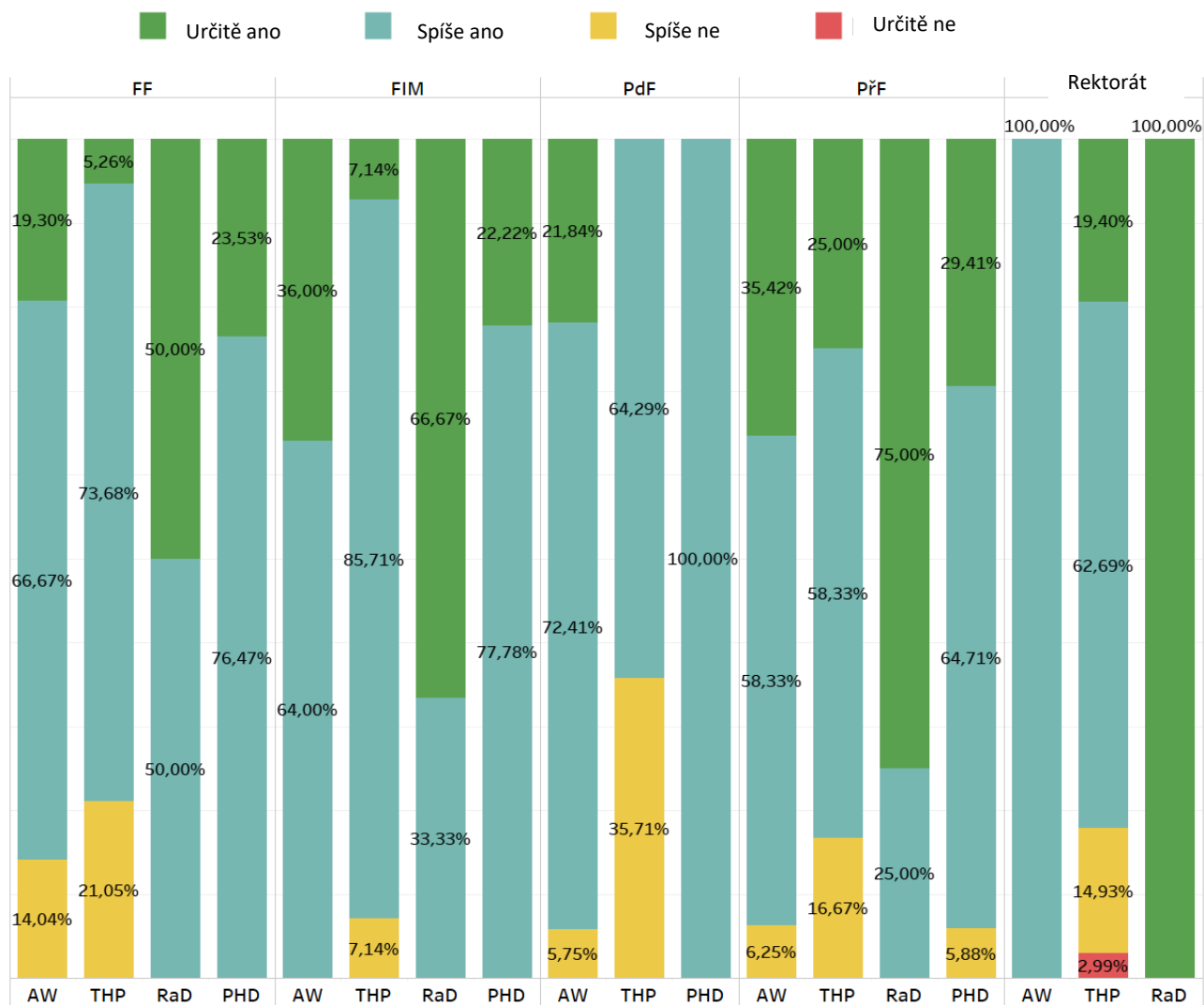
Shrnutí strategických cílů UHK

- Celkově 75 % respondentů uvedlo, že zná strategické cíle UHK. Technickohospodářští a akademičtí pracovníci mají nejlepší znalosti o strategických cílech v rámci celé UHK.
- Strategické cíle UHK byly vědecko-výzkumnými pracovníky na jednotlivých fakultách vnímány jako méně známé.
- Přibližně 30–40 % studentů doktorských studijních programů nezná s jistotou strategické cíle UHK.



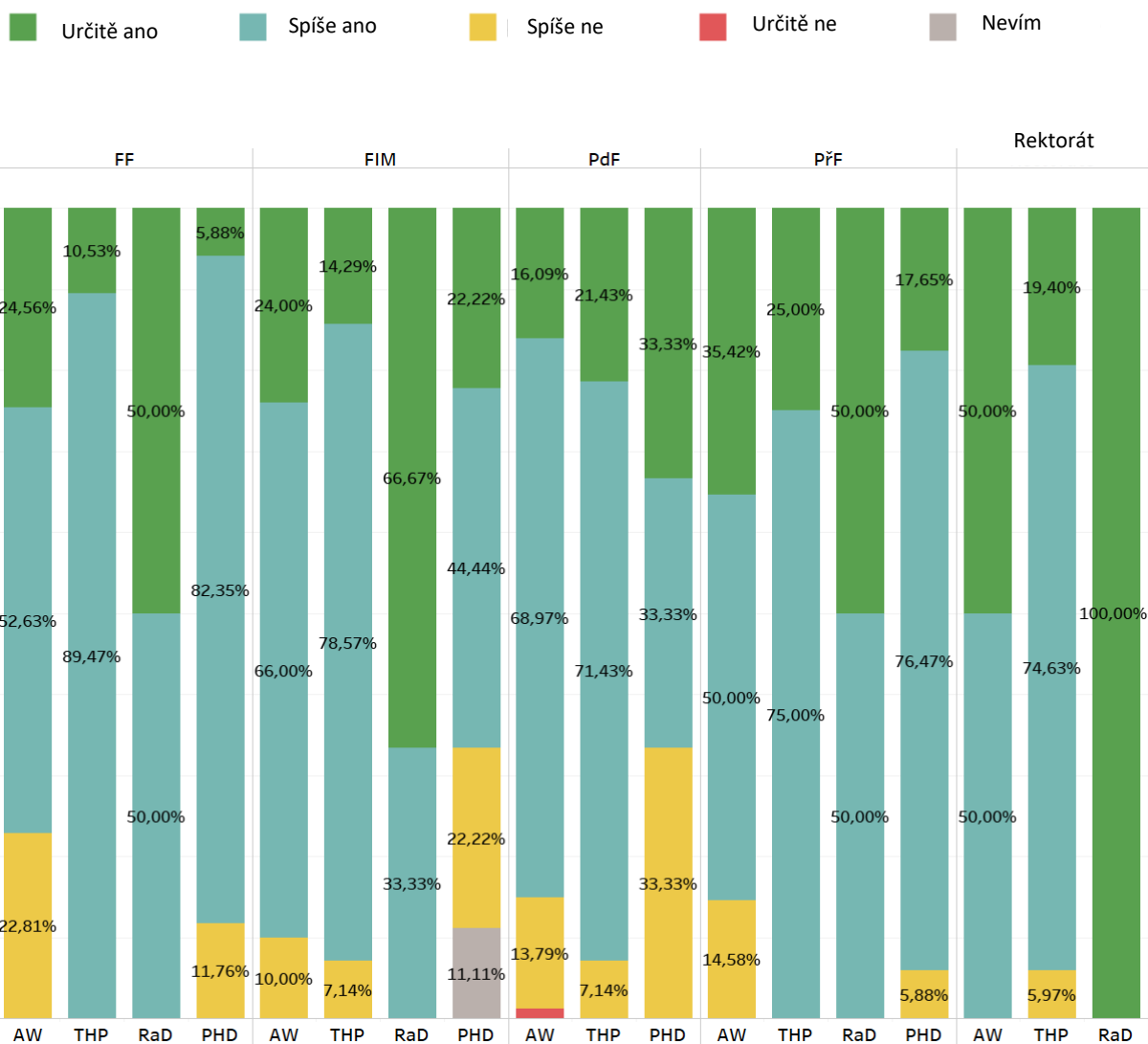
Shrnutí naplňování strategických cílů

- Většina respondentů ví, jak přispět k naplňování strategických cílů univerzity.
- Největší podíl negativních odpovědí zvolili technickohospodářští pracovníci na všech součástech, z nichž nejvyšší poměr vykazují PdF (36 %) a FF (21 %).



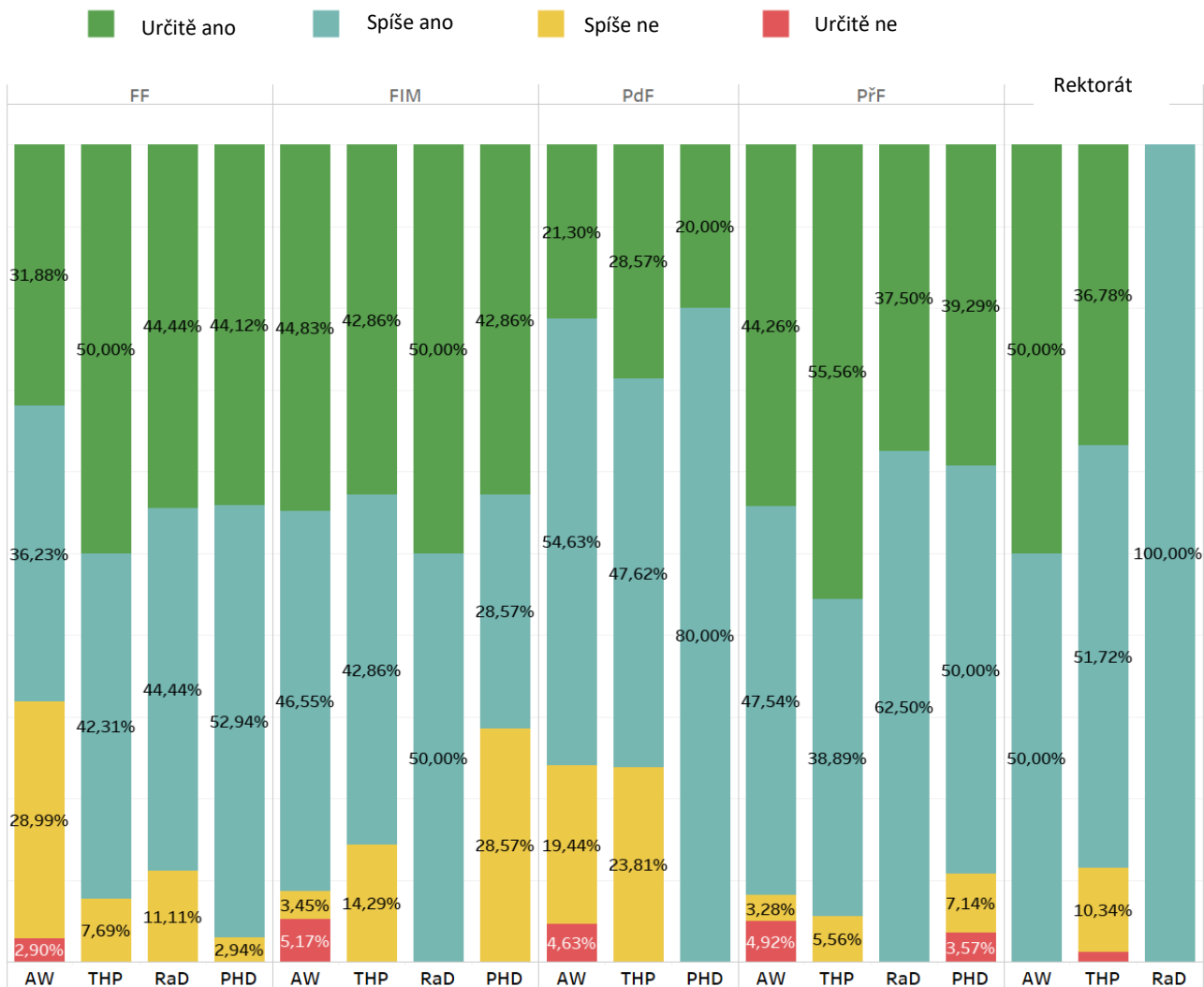
Shrnutí identifikace se strategickými cíli

- Většina osob z UHK se ztotožňuje se strategickými cíli UHK.
- Nejvíce kladných odpovědí se objevilo mezi technickohospodářskými a vědecko-výzkumnými pracovníky.
- Studenti doktorských studijních programů na FIM a PdF jsou v otázce ztotožnění se se strategickými cíli zdrženlivější (20–30 %).



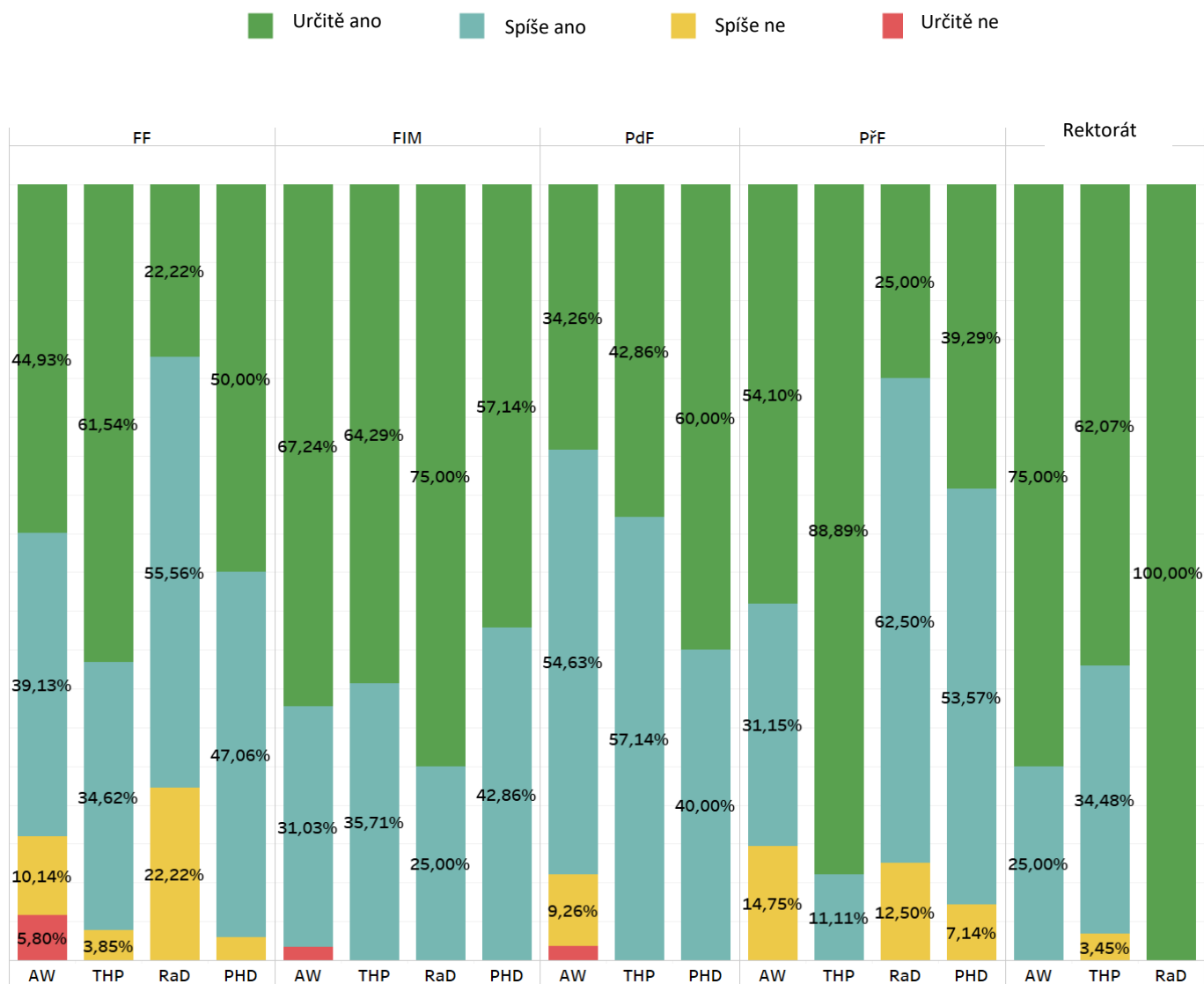
Shrnutí doporučení UHK jako zaměstnavatele

- Nejvyšší procento zaměstnanců, kteří by UHK jako zaměstnavatele nedoporučili, je mezi akademickými pracovníky na všech fakultách. Z technickohospodářských pracovníků by respondenti nedoporučili UHK jako zaměstnavatele zejména na PdF a FIM.
- Značná část studentů doktorských studijních programů na FIM a PŘF by UHK jako zaměstnavatele také nedoporučila.



Shrnutí UHK jako stabilního zaměstnavatele

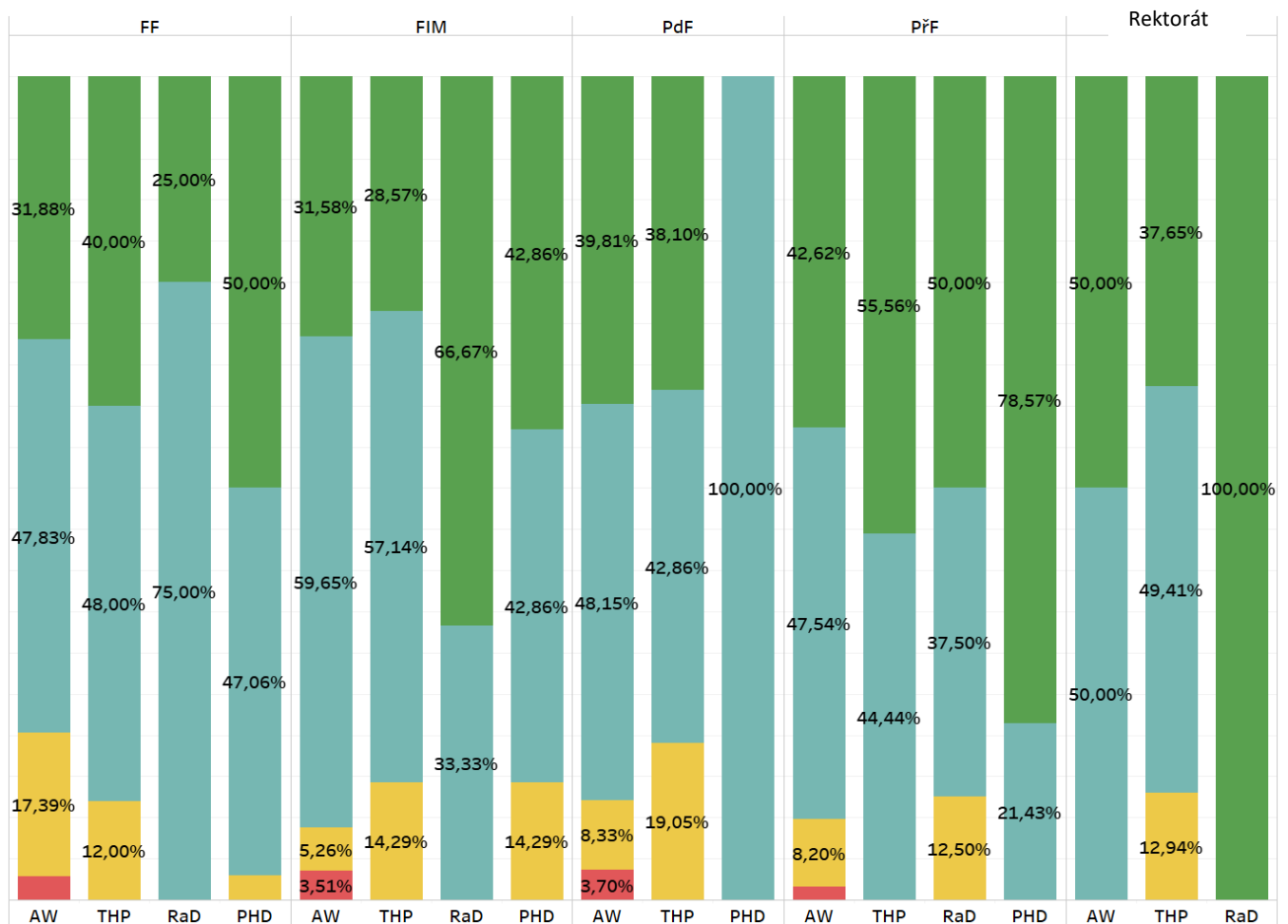
- S výjimkou akademických pracovníků na FF (16 %), PŘF (14,8 %) a PdF (10,5 %) je UHK vnímána jako stabilní zaměstnavatel (pro více než 90 % všech respondentů).
- Vyšší podíl vědecko-výzkumných pracovníků na FF (22,2 %) UHK jako stabilního zaměstnavatele spíše nevnímají.



Shrnutí vztahů na součásti UHK

- Většina pracovníků vnímá vztahy na své součásti jako pozitivní.
- Mírně negativní hodnocení lze nalézt mezi akademickými a technickohospodářskými pracovníky na všech fakultách (u technickohospodářských pracovníků také na rektorátu).

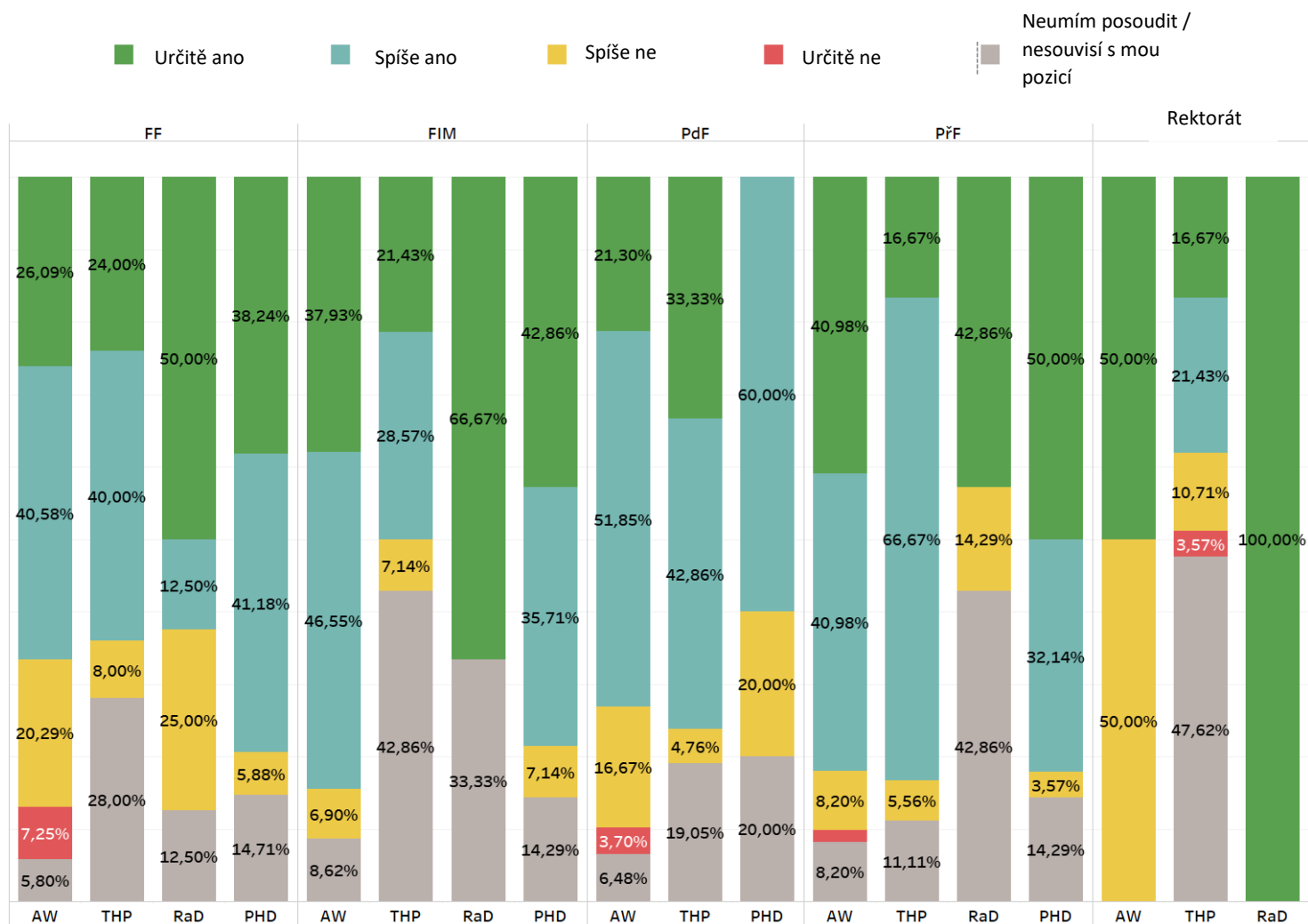
■ Určitě ano
 ■ Spíše ano
 ■ Spíše ne
 ■ Určitě ne



Otázka: Jsou na Vaší součásti (fakulta, rektorát) dobrá atmosféra a dobré vztahy s kolegy/kolegyněmi?

Shrnutí podpory ze strany fakult

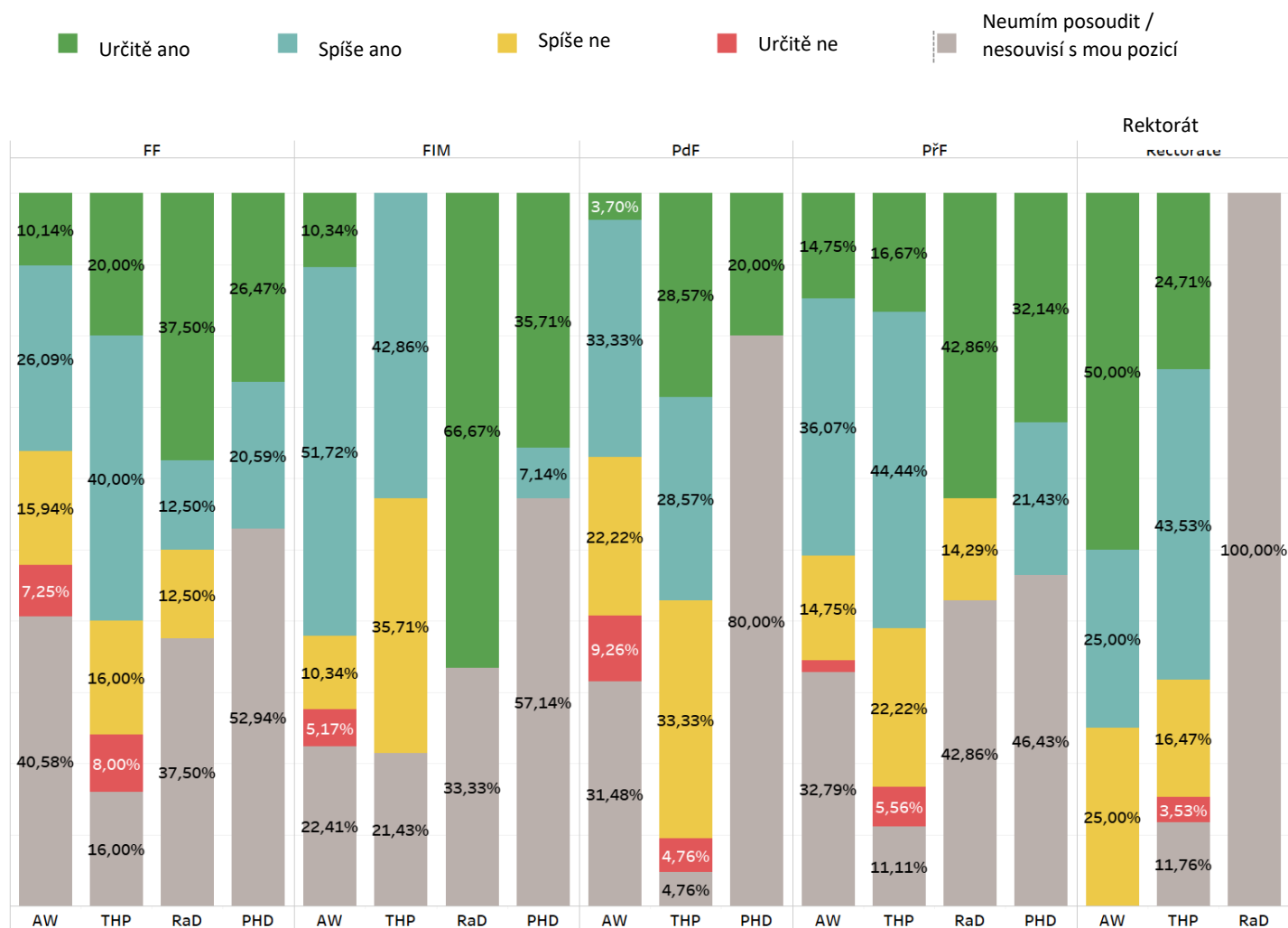
- Většina lidí na UHK cítí podporu ze strany své fakulty.
- Menší vnímání podpory je zjištěno u akademických pracovníků na FF (28 %) a na PdF (19 %).
- Na rektorátu nesouhlas vykazuje dokonce 50 % akademických pracovníků, ale je třeba vzít v potaz, že na této součásti je nízký počet respondentů ve skupině akademických pracovníků.



Otázka: Poskytuje Vám fakulta dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci?

Shrnutí podpory ze strany rektorátu

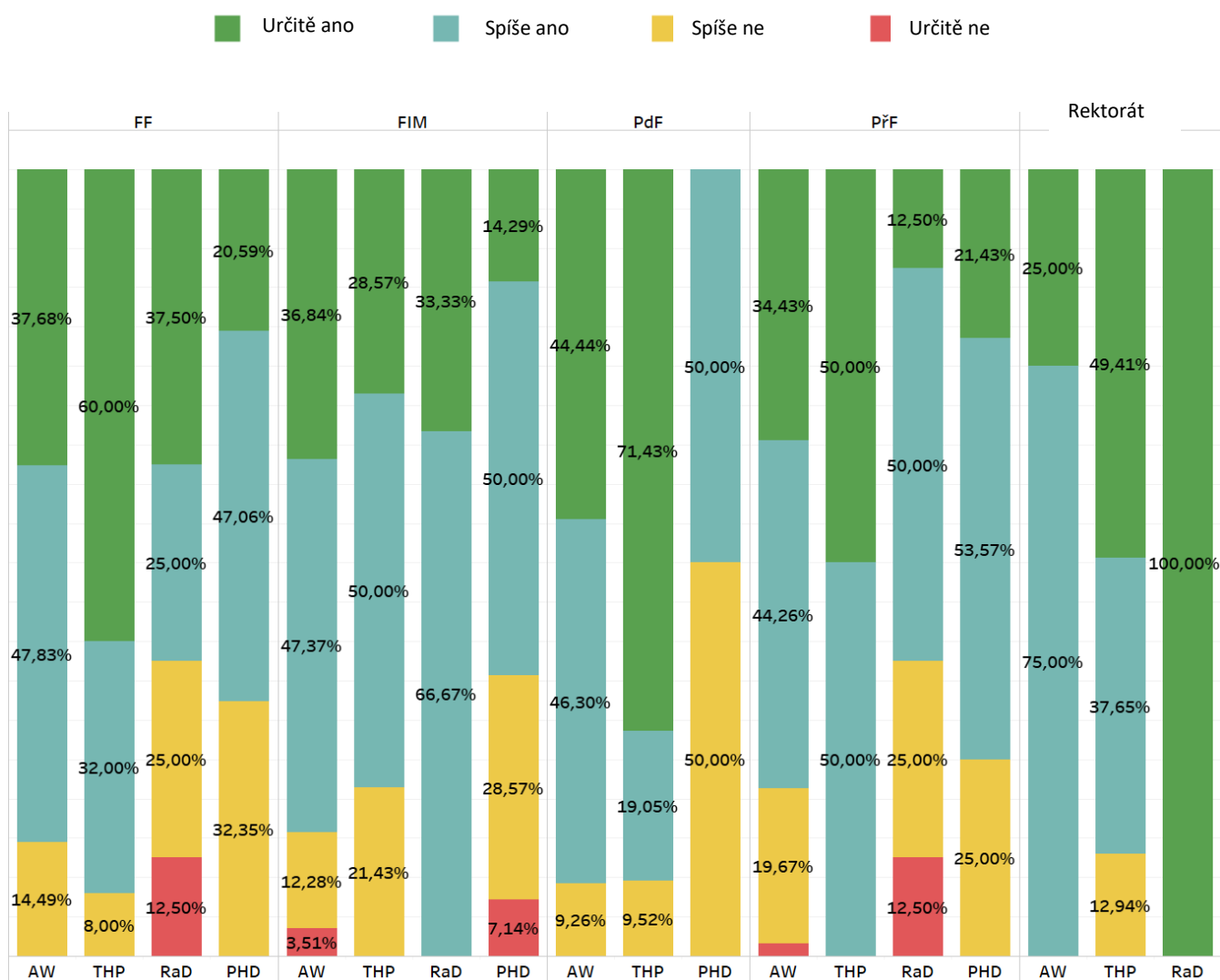
- Podpora ze strany rektorátu není tak silná jako ze strany fakult; existuje také značný podíl respondentů, kteří na tuto otázku nedokáží odpovědět (zejména studenti doktorských studijních programů a akademičtí pracovníci).
- Technicko-hospodářští pracovníci napříč všemi fakultami patří mezi skupinu s nejvíce nespokojenými, ale současně i spokojenými pracovníky.
- Vědecko-výzkumní pracovníci mají stabilní 30–66% podíl silně přesvědčených respondentů.



Otázka: Poskytuje vám rektorát dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro vaši práci?

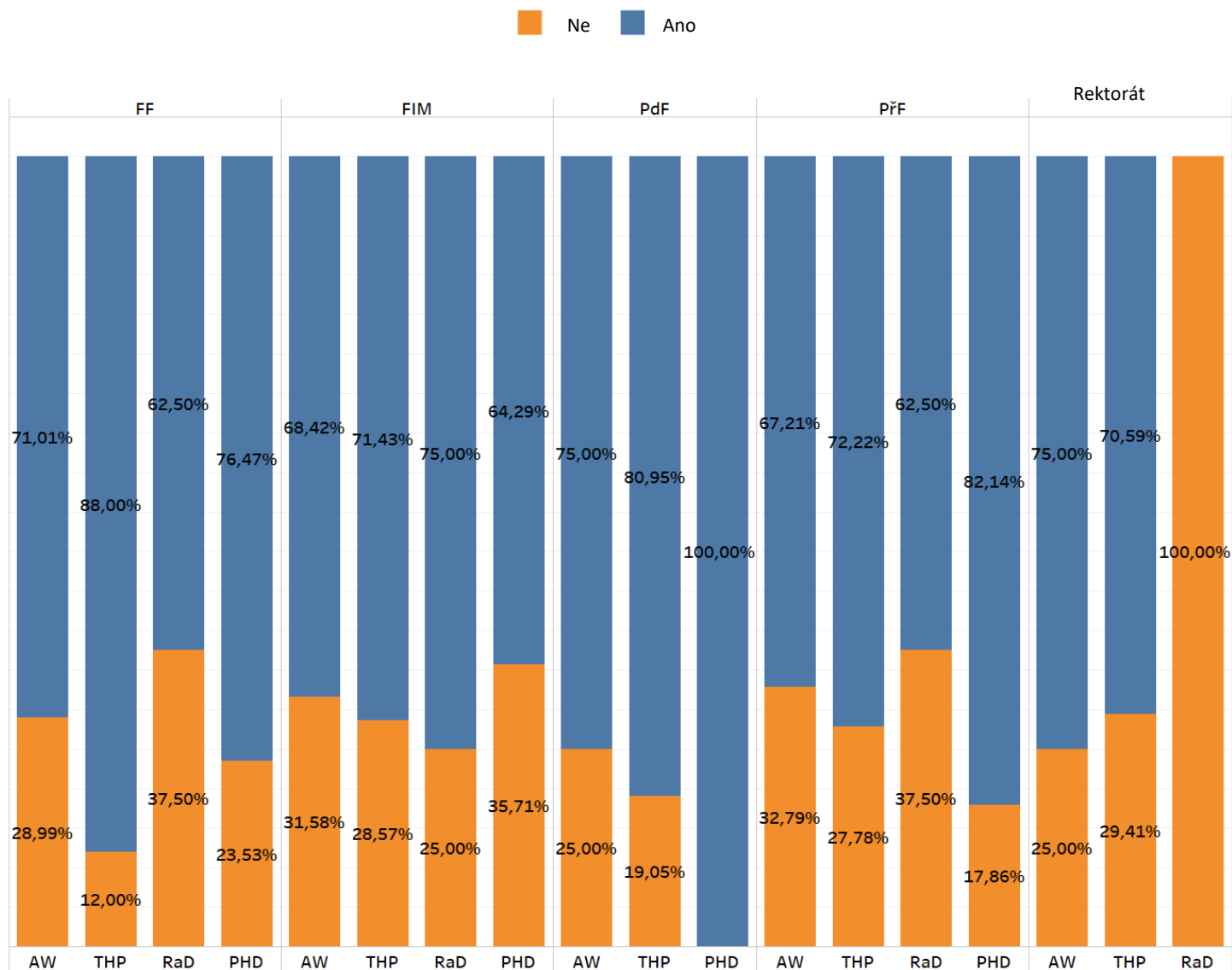
Shrnutí vnitřních předpisů

- Více než 80 % respondentů má povědomí o řídicích aktech a vnitřních předpisech relevantních pro jejich pozici.
- Vědecko-výzkumní pracovníci na celé UHK (kromě FIM) jsou skupinou, kde je nejvyšší podíl respondentů, kteří řídicí akty a vnitřní předpisy vztahující se k jejich pozici neznají.
- Také mezi studenty doktorských studijních programů lze zaznamenat vyšší podíl respondentů, kteří takovou znalost namají.



Aktivní účast nad rámec pracovní pozice

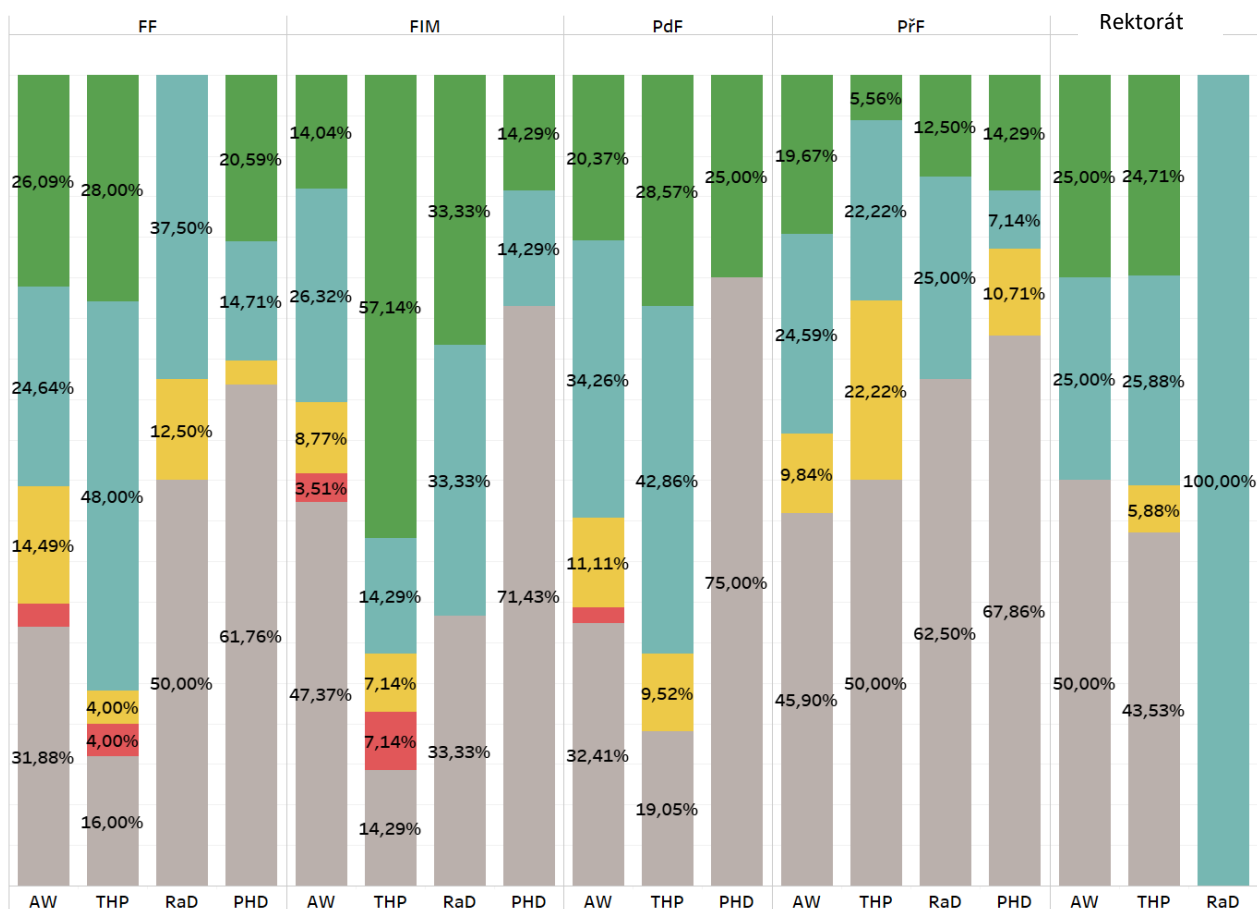
- Více než 70 % respondentů by mělo zájem o aktivní zapojení do dění UHK.
- Většinu osob, které se nechtějí aktivně zapojovat do dění na UHK nad rámec své pracovní pozice tvoří zejména vědecko-výzkumní pracovníci.



Shrnutí koordinace mezi fakultami

- Koordinace mezi fakultami je téma, na které vysoký podíl respondentů odpovědělo „neumím posoudit“.
- Mezi těmi, kteří vyjádřili své stanovisko, převažují pozitivní reakce, s výjimkou významného podílu negativních odpovědí u technickohospodářských pracovníků na FIM (14,5 %) a PŘF (22,2 %) a akademických pracovníků na FF (16 %).

■ Určitě ano
 ■ Spíše ano
 ■ Spíše ne
 ■ Určitě ne
 ■ Neumím posoudit



Otázka: Uvítal/a byste větší koordinaci činností mezi fakultami ze strany rektorátu?

KONTAKTNÍ ÚDAJE

© David Liguš

ligusd@volny.cz

+420 608 077 413