



Výstupy z koncového sociologického šetření

S blížícím se koncem projektu HR Excellence in Research (HR Award) bylo zrealizováno i koncové sociologické šetření mezi zaměstnanci ÚEM. Jeho cílem bylo zjistit, do jaké míry se opatření přijatá v souvislosti s plněním Akčního plánu odrazila do zlepšení vnímání situace v ústavu a přinesla změny zaměstnanecké spokojenosti.

Sociologické šetření obsahovalo prakticky identické otázky, jaké byly použity na začátku projektu, tedy v roce 2020. Ke změnám došlo jen v několika málo otázkách, které byly metodologicky nesprávně formulované. Zaměstnanci měli možnost se do výzkumu zapojit buď elektronickou formou prostřednictvím tzv. Forms nebo v papírové podobě vhozením vyplněného dotazníku do připraveného boxu. Obě tyto metody byly voleny tak, aby respondent nezanechával elektronickou či jinou identifikační stopu, jeho identita zůstávala skryta a on či ona měli komfortní postavení umožňující maximální otevřenost sdělení.

Přes všechna tato opatření, poskytnutý čas na vyplnění a opakované výzvy se však nepodařilo získat více než cca 26 % návratnost dotazníků. Tyto byly připraveny ve dvou variantách, tedy v širším rozsahu pro vědecké pracovníky a v užším rozsahu pro techniky, a to včetně jazykových mutací. Dotazník byl členěn do několika oblastí a v jeho závěru byly přidány i doplňující otázky. Skladbu otázek nebylo možné měnit, neboť jsme vycházeli z okruhů a témat předepsaných projektem a zároveň jsme byli nuceni použít stejné znění otázek, které v roce 2020 vytvořila společnost Santia, s.r.o. se kterou jsme v počátku projektu spolupracovali.

V kategorii techniků odpovídali 2 vedoucí a 17 THP, v kategorii vědců se jednalo o 6 vedoucích, 12 vědců a 15 studentů postdoků. Mezi vědci nejčastěji odpovídaly ženy ve věku 31 – 40 let pracující v ÚEM 10 – 19 let. U techniků se nejčastěji jednalo o ženy ve věku 41 – 50 let pracující v ÚEM méně než 5 let. Získané závěry tak nejsou reprezentativní pro populaci zaměstnanců ÚEM, přesto však mají určitou vypovídací hodnotu.

Strategie

Strategie a její vazba do pracovní činnosti je u vědců jen mírně nad polovinou. Přesto zde vidíme zlepšení oproti výsledkům z roku 2020 a existující strategie tak více vstoupila do povědomí i práce v této skupině zaměstnanců. Vědci často zaměřují strategii ústavu se záměrem získání a udržení ocenění HR Award.

Řada zaměstnanců nemá o strategii žádnou představu nebo ji dokáže spojit s čímkoliv, co bude prohlášeno za strategii. Ti, kteří ji znají, ji pokládají za důležitou i když ji nedokáží ovlivnit. Zaznívá např. názor: „Strategie by měla ovlivňovat o které granty žádat, kam se zaměřit a ne naopak.“ Jako jeden ze zatím neřešených strategických cílů je navrhována větší spolupráci mezi odděleními.

Znalost strategie u techniků a její provázání do každodenní činnosti není příliš výrazné, ať už z důvodů neznalosti strategie nebo vzhledem k charakteru vykonávaných činností technického, obslužného,



podpůrného charakteru, nezávislého na charakteru spíše vědeckých cílů strategie. Tyto výstupy do značné míry korespondují se situací z roku 2020. Technici rovněž velmi často uvádějí, že se ke strategii nemohou vyjádřit, protože ji neznají, necítí se kompetentní ji posuzovat nebo nemá vliv na jejich práci. Často se objevuje odpověď, že strategie útvarů má vycházet ze strategie ústavu.

Zajímavá je odpověď, že u vědeckých útvarů jde o strategii přežití ve vazbě na jakékoliv projekty, které je možné získat a u servisních útvarů jde o strategii úspor při zajištění chodu ústavu. Objevuje se i volání po pravidelném vyhodnocování plnění strategických cílů a návazných změnách strategie.

Mezinárodní a mezisektorová spolupráce

V oblasti mezinárodní a mezioborové spolupráce se vedoucí i vědečtí pracovníci shodují v názoru, že mají dostatek příležitostí k jejímu navazování. Zaměstnanci obou kategorií se však shodují v tom, že postrádají centralizovanou agendu, která by tuto spolupráci podporovala nebo jinak spravovala. Chybí její zajištění formou podpůrné služby. Mezi limity k navazování a rozvoji mezinárodní spolupráce zaměstnanci nejčastěji uvádějí nedostatek finančních prostředků, malou informovanost o možnostech výjezdů, neschopnost podpůrných pracovníků obou stran komunikovat v jednom jazyce, neochota vedoucích podpořit svého podřízeného a výjezd mu umožnit. V minulosti byl značnou překážkou covid a s ním spojená omezení. Spolupráce se často odvíjí od osobních vazeb a schopnosti je navazovat nebo od charakteru grantů. Často se však objevuje i názor, že spolupráci nic nebrání, byrokratické překážky lze překonat. Řešením by bylo odstranění výše uvedených překážek, pořádání více konferencí, více kurzů angličtiny. Za riziko vědci pokládají zakrnění, izolaci, ztrátu kontaktu se světem, technologiemi, vývojem a prezentace v málo prestižních časopisech.

Práce s výsledky výzkumu, duševní vlastnictví

Z uvedených odpovědí vyplývá, že v oblasti práce s výsledky výzkumu a duševního vlastnictví je ÚEM vnímán vědci jako úspěšný vč. popularizace výsledků, záporné odpovědi převažují v navázání na komerční sektor a u systému knowledge managementu. Vědci uvádějí, že práce s výsledky výzkumu odpovídá standardu ve vědě. Popularizace je dobrá, vč. sociálních sítí a v oblasti Public relations je vidět velký posun k lepšímu. Větší popularizaci by prospěl společný web celé AV ČR. Také není nutné podléhat názorům SŠ studentů, že musíme být na TikToku apod. Obecně je popularizace velmi dobře zvládnuta a není tu mnoho podnětů ke zlepšení.

Mezi kritéria využitelnost poznatků vědy v komerčním sektoru je uváděna rychlost a návratnost finanční investice, budoucí zisk z projektů, větší propojenost s komerční sférou, lepší prezentace výsledků na veřejnosti, daňové úlevy firmám podporující základní výzkum, patenty.

Odpovědi techniků do značné míry korespondují s názorem vědců. Práce s výsledky výzkumu je dobrá, chybí však vazba na komerční sektor. Situace koresponduje s výsledky roku 2020. Technici se také na problematiku práce s výsledky výzkumu dívají ze svého spíše laického pohledu: V oblasti prezentace výstupů výzkumu a vývoje pro širší veřejnost je techniky často zmiňována možnost většího propojení se středními a vysokými školami, navrhují přednášky, prezentace na sociálních sítích, byť je už teď na vysoké úrovni. Výstupy musí být podle jejich názoru veřejnosti sdělovány laickou a srozumitelnou formou, nyní komunikujeme jen vůči úzké skupině vysoce odborně erudovaných vědců, pro laickou



veřejnost jsme nesrozumitelní. Návrhem je i užší spolupráce s PR oddělením, aby mělo dostatek podnětů a na každém útvaru svoji styčnou osobu. Doporučením je pořádání konferencí a akcí pro širší veřejnost.

Recruitment

Další baterie otázek byla tematicky zaměřena do oblasti výběru, náboru nových pracovníků, jejich motivace a následné adaptace. Právě tato oblast prošla v průběhu projektu změnou metodiky, kterou je řízena. Oblast recruitmentu, pokrytí vědeckých pozic i celý proces výběru a adaptace je vědci vnímám jako dobře nastavený. Do značné míry chybí motivace k doporučování a získávání nových kolegů, tzn. nastavení systému tak, aby vědci neoslovovali a nezískávali nové kolegy jen z důvodu zajištění chodu vlastního oddělení, projektu a tím i vlastní existence, ale aby byl nastaven systém, který by je za získání nových pracovníků odměňoval.

K přilákání nových talentů do ÚEM by přispěly zejména lepší finanční podmínky, spolupráce se školami při zadávání Bc. a Mgr. prací, kontakt se školami i mimo region, jistota, že studenti udělají doktorát za 3 – 4 roky, lepší webové stránky s nabídkou možností, vlastní akreditovaný PhD. program AV ČR a větší jistoty, což současné kontrakty na dobu určitou nezajišťují. Na otázku, jak jinak a kde inzerovat volná pracovní místa vědci často opakují media, kde již inzerujeme. Dále navrhuji větší vazbu na univerzity, ale i na Research Gate, FindPhD Indeed FENS Jobs, Nature Jobs apod.

Na otázku, které pozice se nejhůře obsazují a proč odpovídají technici ve vzácné shodě, že problém je v nízké mzdě, a to u nejnižších technických pozic, až po nejvyšší vědecké pozice. U vědeckých pozic vidí i druhý problém, kterým je úzká specializace.

Výběrová řízení probíhají dle názoru vědců velmi dobře, doporučením je zvát k výběrovému řízení i budoucí kolegy, ne pouze vedoucího. Na vedoucích pozicích by se mělo dbát věkových limitů, aby se týmy obměňovaly. Je tu rozpor, že jsme často nuceni brát každého, kdo se přihlásí, ale přitom by výběrová řízení měla probíhat regulérně a s ohledem na kvalitu kandidátů a splnění předpokladů pro pozici. K adaptačnímu procesu není mnoho připomínek. Část zaměstnanců ví, že vznikla informační brožura pro nové zaměstnance, ti neznalí volají po jejím zavedení. Objevuje se myšlenka vstupního BOZP školeného přímo nadřízeným na pracovišti, což se často neděje a předávání více informací ze strany HR k podmínkám čerpání dovolené, sick days apod. Vlastní adaptace, její charakter a průběh je často závislý na osobě vedoucího nebo garanta a je velmi různorodě a individuálně pojata.

Také technici vnímají celou oblast recruitmentu jako vhodně nastavenou, zpracovanou, nejhorší výsledky jsou v motivovanosti získávat nové kolegy z okruhu známých apod. V oblasti přilákání nových talentů do ÚEM je doporučení dát jim prostor něco dokázat a zároveň tu pro ně mít staršího zkušeného VP - mentora, který se jim bude věnovat. Jasný "kariérní" řád, jasná pravidla dodržovaná oběma stranami, dobré finanční ohodnocení. Doporučením je dbát na pohodovější prostředí, říct jasná pravidla pro home office. Mnohokrát jsou zmiňovány špatné finanční podmínky.

V oblasti inzercí volných míst navrhuji technici místa, kde už inzerujeme a jsme aktivní.



V oblasti obtížného obsazování pozic se i zde objevuje průřez všemi pozicemi od technických po odborné a problémem je nízká mzda nebo požadavek na úzkou specializaci. U výběrových řízení technici doporučují psychotesty a odbornostní testy. K procesu adaptace technici doporučují provést nového zaměstnance po budově a ukázat mu společně využívané prostory, přístroje, zařízení. Dále pak seznámit zaměstnance s činností jednotlivých oddělení, útvarů, aby si vytvořil komplexní představu o fungování ústavu a jeho možnostech.

Řízení a koordinace projektů

Řízení a koordinace projektů je vědci vnímáno převážně pozitivně. Odpověď „ne“ se tu vůbec nevyskytuje. Přesto v otevřených odpovědích nacházíme pestrou škálu připomínek. Na otázku, *s jakými nesnáze se při řízení projektů setkáváte* odpověděla valná většina dotázaných vědců relevantní odpovědi. Odpovědi typu „nevím“, se prakticky nevyskytovaly.

Objevovaly se stížnosti na vysokou administrativní zátěž, nízkou kompetentnost členů panelů, zejména z regionů, málo, času, peněz, moc práce, nízkou institucionální finanční podporu, špatnou informovanost ze strany vedoucích v jaké fázi projekt je, jaké jsou výsledky, naplnění, další perspektiva; vysoká byrokracie, špatná komunikace s MŠMT.

K efektivnějšímu průběhu projektů by pomohlo vytvoření postupů pro jednotlivé úkony, fungující Flowio, menší administrativní tlak a větší volnost nakládání s prostředky, vyšší institucionální podpora, včasná informovanost o výzvách, interní komunikace, pravidelné schůzky, lepší komunikace THS a OPPTT, možnost pracovat podle potřeb („každý má peak jindy“), ne podle předepsané pracovní doby.

Řízení a koordinace projektů je techniky rovněž vnímáno převážně pozitivně. Odpověď „ne“ se tu rovněž neobjevila. Na otevřené otázky odpovídala jen úzká skupina osob, kterých se řízení projektů a podíl na nich týká. Technici často uvádějí problémy systémové povahy – vysoká složitost při zadávání projektů, grantová pravidla, nesoulad s legislativou, ale i složitost podpůrných prostředků (Flowio, spisovka apod.). Poukazují na absenci a relevantnost informací, špatnou komunikaci, nevyjasněné kompetence mezi OPPTT a řešiteli grantů. Řešení vidí v elektronizaci např. pracovních smluv a mzdových výměřů, el. podpisech, funkčním Flowiu apod. Obecným problémem je komunikace a nejasná vazba mezi OPPTT a koncovým řešitelem.

Mobilitní projekty

Vědci ve svých odpovědích pozitivně hodnotí zapojení do projektů i ochotu k zapojení a v drtivé míře kladně hodnotí i využití zkušeností z mobilitních projektů. Negativně je hodnoceno, že ÚEM nevytváří dostatek vlastních mobilitních projektů. Jako bariéry k účasti na mobilitních projektech vědci nejčastěji uvádějí finanční bariéry, jazykovou náročnost, nutnost přerušování experimentů a práce v ÚEM, oddálení získání PhD. titulu, nenahraditelnost v rámci oddělení a jeho oslabení během nepřítomnosti. Jako návrhy k odstranění bariér vědci uvádějí racionální volbu navštíveného místa, výběr kvalitního partnera, spíše kratší stáže v blízkých okolních zemích, podpora ze strany vedoucích. Rizika neúčasti v mobilitních projektech jsou uváděna jako nízká konkurenceschopnost či její ztráta, málo zkušeností, dynamiky, kontaktů, izolace, neschopnost růstu.



Zahraniční stáže

Vědci hodnotí možnost stáží, jejich atraktivitu pro zahraniční studenty i přínos velmi pozitivně. Negativem zůstává nedostatečná nabídka výjezdových stáží pro pracovníky ÚEM. Odpovědi na otázku, jaké okolnosti brání účasti na zahraničních stážích se prakticky dublují s odpověďmi na otázku bariér mobility. Jsou to finanční a jazykové bariéry, pracovní vytíženost, nenahraditelnost v případě výjezdu a další. U příjezdových stáží je pak zmiňována nedůvěra v ČR nebo ÚEM, nedostatek míst na ubytovně, jazyková bariéra, finance, malá atraktivita témat

Na podporu výjezdových stáží by mělo vedení ÚEM dle vědců vytvořit webové rozhraní, kde by projektové oddělení prezentovalo ucelenou nabídku grantových výzev a stáží. Doporučení je vycházet vstříc studentům, navázat jejich Mgr., PhD. práce na mobilitní projekty tak, aby se výjezdem nezdržela jejich práce na experimentech, podpora vedoucích, nabídka předem domluvených míst, kam se dá vycestovat, jazykové kurzy pro zaměstnance ÚEM.

U příjezdových stáží vědci doporučují větší inzerci nabídek, lepší administrativní podporu, lepší finance, pomoc s integrací, ubytováním, nabídnutí atraktivních témat.

Vzdělávání a rozvoj

Vědci častěji uvádějí, že je ÚEM motivuje k účasti na vzdělávacích a rozvojových programech a pracovníci se jich účastní v dostatečném množství. Záporné odpovědi převládají k otázkám na motivovanost v rámci současného systému profesního růstu a vytváření dostatku příležitostí k předávání informací na vysokých školách a obecně v akademickém prostředí. Motivaci k dalšímu kariernímu rozvoji nejvíce ovlivňuje růst příjmu, prestiže, vzdělání, získání vyššího nebo jakéhokoliv titulu, možnost vést vlastní projekt nebo jej získat, spolupráce se zahraničím.

Vědce nejvíce motivuje fakt, že mají rádi svoji práci, baví je klást otázky, poznávat jak věci fungují, jak jsou propojené, účast na zajímavých projektech, akademické svoboda, úspěšnost při publikování, smysluplnost práce, možnost zahraničních konferencí. Objevují se i stížnosti na demotivaci zavedením „*píchaček jako ve fabrice*“. Vědci doporučují všechny uvedené formy vzdělávání a rozvoje, volba je individuální, každý ať preferuje svoji formu, záleží však také na obsahu.

Na otázku, která témata v oblasti profesního rozvoje mají v současné době největší perspektivu vědci kladou důraz na programování, IT dovednosti, právní souvislosti, jazyky, soft skills a dále pak onkologický výzkum, vliv ŽP na člověka, kardiovaskulární výzkum a neurodegenerativní onemocnění. Atraktivitu doktorských programů by nejvíce zvýšila dohoda mezi univerzitou a AV ČR ohledně doktorských programů nebo jejich akreditace, úspěšné zakončení studia do 3 – 4 let, jasně stanovený projekt, lepší přístup ke studentům ze strany univerzit, finanční podmínky, možnost stáží, plně klouzavá pracovní doba apod.

Technici se domnívají, že klíčovou motivací ke kariernímu rozvoji ÚEM je především vlastní vůle, snaha a chuť dosáhnout úspěchu ve vědě a s ním i lepší finanční ohodnocení. Sami technici se příliš motivováni necítí, obvykle nemají kam karierně stoupat. Na práci je motivuje to, že je baví, práce jim dává smysl, jsou v dobrém kolektivu nebo napomáhají ústavu jako celku. V oblasti vhodných forem



vzdělávání uvádějí všechny známé varianty (semináře, literatura, výjezdy do zahraničí, seberozvoj apod.), na své pozici by však spíše přivítali angličtinu, popř. uvádějí, že pro ně nejsou žádné rozvojové programy a možnosti růstu.

Interní legislativa, zaměstnanecká práva a vztahy

Vědci v 85% případů deklarují, že znají aktuální org. strukturu ÚEM, vědí (v 91%), kde se seznámit se všemi důležitými dokumenty, směrnicemi apod. a tyto stránky navštěvují v 52% případů nepravidelně a 24% pouze v případech, kdy jsou o přidání nového dokumentu informováni od svého nadřízeného. Způsob informování o nových dokumentech pokládají za dostatečný v 70% případů a nepreferují ani nenavrhují jiný způsob informování. Je zde znatelný pozitivní posun v odpovědích oproti minulému šetření. V případě otázek na mzdu nebo úvazek by se vědci obrátili na personální oddělení (42%) nebo na nadřízeného (33%). Nikdo ne zvolil variantu „nevím“. Zaměstnanci správně uvádějí, že jejich pracovní práva jsou popsána v Zákoníku práce. Na druhém místě pak uvádějí, že v Pracovní smlouvě, což není zcela správná odpověď. Na dalších místech pak uvádějí Kolektivní smlouvu, Pracovní řád, což je správná odpověď. Org. řád pak není zcela správná odpověď. Vědci vědí, na koho se v případě porušení práv obrátit. Je to primárně nadřízený. Vysoké zastoupení tu má osoba ombudsmana, a to i přesto, že jeho služeb zaměstnanci zatím od doby zřízení této pozice nevyužili. V případě kontaktu s nežádoucím chováním by vědci nejčastěji zasáhli osobně nebo kontaktovali nadřízeného. Jde však pouze o deklarované chování, podobně jako v roce 2020. Překvapivé je zjištění, že 10 osob (30%) uvádí, že v uplynulých třech letech zažili oni osobně nežádoucí chování. V rozporu s předchozí odpovědí však nebyl žádný podnět oficiálně podán a řešen. Přesto je toto zjištění lepší oproti výsledkům roku 2020, kdy na podobnou (nikoliv stejnou) otázku odpovědělo 62,5% zaměstnanců, že tuto zkušenost mají. Výsledky roku 2023 jsou tak o 50% lepší, což je uspokojivé.

Podobná struktura odpovědí je i u techniků, tzn. že v případě porušení svých práv by se obrátili na nadřízeného, ombudsmana, personální oddělení. V případě nežádoucího chování by rovněž zasáhli osobně. Dvě osoby (11%) uvádí, že v uplynulých třech letech zažili oni osobně nežádoucí chování. Uvádějí, že problém neřešili, protože se báli eskalace problému a případného vynuceného odchodu ze zaměstnání. Výsledek je znepokojivý, přesto obecně výrazně lepší oproti šetření z roku 2020.

Technici v 95% případů deklarují, že znají aktuální org. strukturu ÚEM, vědí (v 95%), kde se seznámit se všemi důležitými dokumenty, směrnicemi apod. a tyto stránky navštěvují ve 42% případů nepravidelně a ve 21% jedenkrát týdně. Způsob informování o nových dokumentech pokládají za dostatečný v 53% případů, za nedostatečný jej pokládá 32% techniků a 16% preferuje jiný způsob informování a uvádějí, že se o nových dokumentech nedozvídají, nikdo je neinformuje o jejich vydání, popř. jim chybí důvodová zpráva. V případě otázek na mzdu nebo úvazek by se technici obrátili na personální oddělení (58%) nebo na nadřízeného (32%). Nikdo ne zvolil variantu „nevím“. Zaměstnanci správně uvádějí, že jejich pracovní práva jsou popsána v Zákoníku práce. Na druhém místě pak uvádějí, že v Kolektivní smlouvě. Na dalších místech pak uvádějí Pracovní řád a následně Pracovní smlouvu, Občanský zákoník. Org. řád pak byl uveden pouze v jednom případě a tato práva neřeší.



Péče o zaměstnance, benefity

Vědci na otázku chybějících benefitů požadují klidovou, relaxační místnost, Multisport kartu, jazykové kurzy a další typy vzdělávání, příspěvek na důchodové pojištění, vyšší příspěvek na obědy, psychologické poradenství, teambuildingové a společné akce (oddělení, ústav), příspěvek na mobilní telefon, neboť často používají svůj soukromý.

V pohledu péče o zaměstnance jim chybí větší pocit uznání, vážnosti, poděkování za práci, relaxační místnost, jasné nastavení systému bonusů. Mají nízký kontakt s ostatními zaměstnanci ústavu, malé sportovní vyžití, rádi by navštívili pracovního psychologa. Vadí jim předpoklad automatické dostupnosti na emailu po pracovní době, nutnost vzdělávání ve volném čase, neplacení přesčasů, ale třeba i příliš vysoko umístěné pisoáry.

Vědečtí pracovníci pokládají stávající způsob komunikace vedoucích s podřízenými za individuální záležitost, doporučují však, aby vedoucí prošli školením na vedení týmu, komunikaci, řízení porad. Chybí jim informace o hospodaření ústavu. „V zápisech se často objevují nicneříkající sdělení, že téma XY bylo projednáno, ale není patrný žádný závěr, informace, sdělení, úkol, dopad.“ Nejméně polovina dotázaných však pokládá způsob komunikace za dostatečný.

Vědci se liší v odpovědích, jestli má ústav vhodně nastaven systém k přípravě a podávání nových grantů. Rozložení kladných a záporných odpovědí je přibližně vyrovnané, vědci chápou, že granty jsou nutností, kritizují však, že jejich počet, kvalita a finanční objem se však neodráží do platů a zmiňují, že vedoucí často podporují jen své projekty. Technici na otázku chybějící péče o zaměstnance by přivítali plán vzdělání a rozpočet na individuální rozvoj, vlastní rekreační zařízení, více společenských, teambuildingových akcí, Uznání v této oblasti sklízí P. Caletka a J. Hošková, kteří situaci zlepšili a mnohdy suplují činnost odborů.

V oblasti chybějících benefitů uvádějí technici, že jim chybí jasná pravidla pro poskytování home office, multisport karta, příspěvky na sport, kulturu, vyšší hodnota příspěvku na oběd, sleva u mobilního operátora, poukázky na divadelní představení (mají např. v ÚMG), příspěvek na tábory pro děti, benefity i pro částečné úvazky.

Techničtí pracovníci pokládají stávající způsob komunikace vedoucích s podřízenými za individuální záležitost, neboť především záleží na osobě nadřízeného. Část volá po pravidelných poradách, rozesílání informací emailem nebo po více informacích z úrovně ústavu. Část respondentů – techniků pokládá způsob za vhodný, protože nadřízený s nimi komunikuje. Technici se k otázce motivovanosti a nastavení systému podávání nových grantů a projektů staví vyhýbavě, obvykle uvádějí, že se jich tato problematika netýká nebo ji nedokáží posoudit. Chápou však granty jako životní nutnost.



Závěr

Chtěli bychom poděkovat vám všem, kteří jste se sociologického průzkumu zúčastnili a přispěli svými názory. Doručené odpovědi potvrdily, že v průběhu uplynulých tří let došlo v celé řadě oblastí zaměstnanecké spokojenosti k určitému pozitivnímu posunu, přetrvávají však problémy systémové povahy (financování vědy, získávání projektů apod.), které jsou dlouhodobě vnímány jako nevhodně nastavené. Je však nutno říci, že se jedná o témata, která HR Award neřeší. Jednotlivá doporučení ke změnám jsou obsažena u kapitol výše uvedeného textu. Patří k nim např. možnost pravidelného vyhodnocování plnění strategických cílů a úpravy strategie, podpora výjezdů i příjezdů vědců a studentů, ať už formou prezentace ucelené nabídky na webu nebo realizací podpůrných opatření, jako je vypisování atraktivních témat, výuka angličtiny, pomoc s integrací u přijíždějících cizinců apod. K velkému zlepšení došlo v oblasti Public relations, na každém oddělení však chybí styčná osoba, která by byla informačním partnerem pro specialistu PR. Možností je i nastavení jasných pravidel pro souhlas s prací na home office. Nové zaměstnance by bylo vhodné seznámit s činností jednotlivých oddělení i ústavem v rámci nástupního kolečka. V oblasti projektů by bylo vhodné nastavit rozdělení kompetencí mezi OPPTT, koncového řešitele grantu a THS. Další možnosti v této oblasti by byla elektronizace smluv, mzdových výměrů, využívání el. podpisů.

Samotné vyhodnocení jednotlivých bodů Akčního plánu projektu představíme až na závěrečné konferenci, která je připravena na 6. června 2023. Se zprávou ze sociologického šetření je seznámeno vedení projektu i ústavu a může se stát podnětem, ať už k dalším změnám nebo k dalšímu pokračování projektu HR Excellence in Research.

Za Realizační tým

Jan Rupp

