

# Hlavní výsledky z dotazníkového šetření

mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a studujícími  
v doktorských studijních programech FI MU



# Proč toto šetření?

Více o HR Award na FI  
naleznete na [webu](#)

## Kontext a účel šetření

Fakulta informatiky získala v roce 2021 ocenění HR Excellence in Research Award (HRS4R), které v oblasti péče o lidské zdroje ve vědeckém prostředí uděluje Evropská komise. První fakultní dotazníkové šetření proběhlo v rámci příprav na získání ocenění HRS4R v roce 2020.

Druhé fakultní dotazníkové šetření proběhlo v únoru 2023. Třetí fakultní šetření proběhlo v listopadu 2025, osloveni byli všichni zaměstnanci FI. Díky návaznosti na původní šetření z roku 2020 bylo možné sledovat vývoj v čase a mnohé výsledky srovnat.

Šetření se zaměřilo na 4 pilíře Evropské charty pro výzkumné pracovníky:

- **Etika, integrita a otevřená věda**
- **Hodnocení, nábor a kariérní postup výzkumníků**
- **Pracovní podmínky a praxe**
- **Výzkumné kariéry a rozvoj talentů**

Obsahuje také hodnocení přínosu HRS4R a hodnocení FI jako zaměstnavatele. Výsledky představují podklad pro Interim Assessment a přípravu Akčního plánu k obnově certifikace HRS4R v roce 2026.

## Cíl šetření a cílové skupiny

Cílem bylo zjistit, jak zaměstnanci a studující doktorských studijních programů s úvazkem na FI vnímají současný stav pracovního/výzkumného prostředí a zmapovat posun fakulty v období po získání ocenění HRS4R v oblastech spadajících do pilířů Evropské charty pro výzkumné pracovníky.

Cílovou skupinu tvořili:

**1. akademičtí pracovníci**, rozdělení do kategorií podle podle The European Framework for Research Careers:

- R4 – Researcher 4 (Leading Researcher) - profesor
- R3 – Researcher R (Establisher Researcher) - docent
- R1–R2 – Researcher 2 (Recognised Researcher) a Researcher 1 (First Stage Researcher) - odborný asistent, lektor

**2. neakademičtí výzkumní pracovníci**

- neakademičtí vědecko-výzkumní pracovníci (postdoc, odborný pracovník ve výzkumu s titulem Ph.D.) a doktorandi s pracovním úvazkem na FI (dále označováni jako „výzkumní pracovníci“)

**3. administrativní a technicko-hospodářští pracovníci**

- pracovníci děkanátu, knihovny, centra výpočetní techniky a správy budovy – tato skupina vyplňovala zkrácenou upravenou verzi dotazníku, bez otázek týkajících s výuky a výzkumu

# O šetření podrobněji

## Online šetření

Dotazníkové šetření bylo online, dobrovolné a anonymní. Bylo realizováno pomocí aplikace Průzkumy v Informačním systému MU. Dotazníky byly zpracovány ve 2 jazykových verzích, v **češtině** a **angličtině**. Dotazníkové šetření zajišťovalo personální oddělení FI.

**Sběr dat** probíhal **19.–30. listopadu 2025**. Osloveno bylo všech **319 zaměstnanců**.

## Návratnost

**84 osob celkem (26 %)**

45 % akademičtí pracovníci

24 % administrativní a THP

10 % výzkumní pracovníci

Proti roku 2020 s návratností 73 % (akademičtí pracovníci dosáhli návratnost 86 %) a roku 2023 s návratností 77 %, je účast v roce 2025 výrazně nižší.

## Závěrečné zprávy

Zpráva z šetření mezi akademickými a neakademickými výzkumnými pracovníky a zpráva z šetření mezi administrativními a technicko-hospodářskými pracovníky byla předána vedení fakulty a její závěry byly vedením diskutovány.

Získané výsledky budou využity při přípravě podkladů pro obnovu certifikace HRS4R v roce 2026.

## Co ve zprávě najdete

### Shrnutí výsledků za všechny cílové skupiny

- Hodnocení FI jako zaměstnavatele
- Kam jsme se posunuli od roku 2020 aneb vnímání přínosů HRS4R
- Hodnocení v oblastech:
  - Výzkumná činnost
  - Etika, rovné zacházení a diskriminace
  - Nábor a výběr pracovníků
  - Systém hodnocení pracovníků
  - Pracovní podmínky včetně benefitů a work-life balance
  - Vzdělávání a profesní rozvoj
  - Komunikace a supervize
- Srovnání s výsledky z roku 2020

# FI jako zaměstnavatel

## Co zaměstnanci nejvíce oceňují

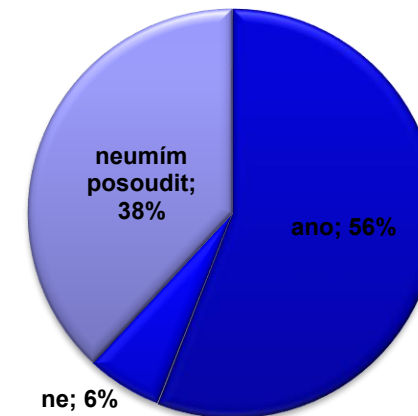


## Doporučil/a byste Fakultu informatiky jako zaměstnavatele?

**85 %** odpovídá pozitivně

Nejvyšší hodnocení (10 bodů) zvolilo **44 %** zaměstnanců.

Za posledních pět let došlo ke zlepšení služeb a procesů v péči o zaměstnance.



Více než polovina zaměstnanců (56 %) vnímá, že se v posledních pěti letech zlepšily služby a procesy spojené s péčí o zaměstnance. Téměř dvě pětiny (38 %) se k otázce nedokázaly vyjádřit, což může naznačovat buď nedostatek informací, nebo různou míru kontaktu s těmito procesy. Pouze 6 % zaměstnanců uvedlo, že žádné zlepšení nevnímají.

Výsledky ukazují, že pozitivní změny jsou patrné, ale zároveň je zde prostor pro **lepší komunikaci** a **zpřístupnění podpůrných služeb** napříč fakultou.

# FI jako zaměstnavatel

## Hodnocení změn a opatření (2023-2025)

Většina zavedených změn je vnímána pozitivně.

Největší přínos zaměstnanci spatřují v **digitalizaci procesů**, tato oblast dosáhla 74 % pozitivních hodnocení. Velmi dobře jsou hodnoceny také **fakultní informační a teambuildingové akce a interní komunikace**, které posilují informovanost i sounáležitost napříč fakultou. Pozitivně je vnímána rovněž **podpora sladování pracovního a osobního života**, kde flexibilní formy práce a nabízené benefity odpovídají potřebám zaměstnanců.

Pozitivní výsledky vykazuje také **etika a kultura bezpečnosti a onboarding nových zaměstnanců**, což potvrzuje, že nastavené procesy fungují a vytvářejí bezpečné a vstřícné pracovní prostředí.

Zároveň se ze získaných odpovědí ukazují oblasti, které je potřeba dále rozvíjet a posilovat. **Fakultní web, Portál pro zaměstnance a fakultní systém hodnocení zaměstnanců** zatím dosahují nižšího podílu pozitivních hodnocení, což naznačuje potřebu dalšího zlepšování funkcionalit, srozumitelnosti či uživatelské přívětivosti těchto nástrojů.

Celkově výsledky ukazují pozitivní trend, a to že FI buduje prostředí, které podporuje kvalitní práci i profesní růst, a současně jasně vymezuje oblasti, jež budou klíčové pro další rozvoj fakulty.

Oblast	Podíl hodnocení 4–5
Digitalizace procesů	74 %
Teambuildingové / informační akce	64 %
Interní komunikace	62 %
Podpora sladování práce a života	60 %
Etika a bezpečnost	50 %
Onboarding nových zaměstnanců	48 %
Vzdělávací aktivity	43 %
Rozšíření PR aktivit fakulty	38 %
Systém hodnocení zaměstnanců	35 %
Portál pro zaměstnance	33 %
Rozvoj fakultního webu	31 %

# Výzkumná práce

Výsledky ukazují **velmi pozitivní vnímání svobody výzkumu**. Respondenti oceňují vysokou míru akademické svobody, možnost volit vlastní témata i metody a celkový přínos své práce, jakož i rovné zacházení.

**Spokojenost se svobodou volby témat a metod pro výzkum**

**95 %** odpovídá pozitivně

**Možnost svobodně se vyjadřovat k tématu, průběhu i výsledkům výzkumu**

**93 %** odpovídá pozitivně

**Vnímání rovného zacházení při respektování kvalifikačních kritérií**

**88 %** odpovídá pozitivně

## Podpora odborného růstu a fakultní servis

Většina oblastí poskytované fakultní podpory je hodnocena velmi pozitivně.

Nejlépe je hodnocena podpora v oblasti personální, ekonomické a podpora při realizaci a administraci projektů.

Dílčí oblastí pro zlepšení může být úvodní fáze projektové podpory – vyhledávání příležitostí a příprava návrhu projektu.

Oblast odborného růstu a dalšího vzdělávání je hodnocena převážně pozitivně, výsledky některých dotazníkových otázek však naznačují potřebu interního kariérního dokumentu, systematického přístupu a zajištění lepší orientace.

Nejslabší hodnocení získala oblast PR a propagace, v níže spatřují zejména seniorní akademičtí pracovníci prostor pro zlepšení.

Oblast podpory	% pozitivních odpovědí
Personální oblast	86 %
Ekonomika	79 %
Projekty – realizace, monitoring, uzavření	79 %
Odborný růst a vzdělávání	74 %
Projekty – vyhledávání a příprava	74 %
Propagace, PR	67 %

# Bezpečí a etika

Výsledky ukazují, že zaměstnanci se na Fakultě informatiky cítí bezpečně a vědí, jak postupovat v případě nečestného či poškozujícího jednání.

Zároveň je pozitivně vnímána vnitřní kultura, kultura bezpečnosti, týmové spolupráce, důvěry a otevřené komunikace.



## Doporučená opatření

Zvýšit povědomí o Etickém kodexu cvičících na FI.

Zvýšit informovanost o postupech při neetickém jednání.

Dále rozvíjet kulturu bezpečnosti a otevřené komunikace – propagovat roli ombudsmana MU a fakultních kontaktních osob.

## Co říkají zaměstnanci?

### Jistota, že vím, na koho se obrátit při nečestném jednání

→ 88 % zaměstnanců souhlasí, že pokud se setkají s nečestným či poškozujícím jednáním, vědí, na koho se obrátit a jak postupovat.

### Vnímání kultury bezpečnosti a otevřené komunikace

→ 89 % zaměstnanců vnímá, že je na fakultě podporována kultura bezpečnosti, týmová spolupráce a otevřená komunikace založená na důvěře.

# Hodnocení pracovníků a kariérní růst

## Hodnocení

Většina zaměstnanců uvádí, že se v současném systému hodnocení **orientuje dobře**. Přesto se ukazuje, že část zaměstnanců si není jistých (21 %). Proto je **oblast hodnocení jedním z témat, na kterém je vhodné dále pracovat**.

Zpětná vazba od nadřízených je poskytována převážně pravidelně nebo občas, což většině zaměstnanců umožňuje mít představu o tom, jak je jejich práce vnímána. Část zaměstnanců však zpětnou vazbu dostává jen zřídka nebo vůbec.

Lze konstatovat, že rozvoj systému hodnocení a posilování pravidelné zpětné vazby může přinést zlepšení.



## Kariérní růst

Většina zaměstnanců (70 %) uvádí, že jejich nadřízený s nimi profesní rozvoj aktivně konzultuje. 24 % zaměstnanců však necítí aktivní zájem ze strany vedoucího.

Konzultace profesního rozvoje probíhají v rámci ročních hodnoticích rozhovorů i mimo ně, ale systematickosti konzultací se mezi týmy/pracovišti liší. Omezujícím faktorem může být vytíženost některých vedoucích.

Část zaměstnanců by uvítala vnitřní dokument, který by srozumitelně popsal možnosti kariérního růstu na fakultě.

# Kariéerní růst a výběr pracovníků

## Nejčastěji uváděné rozvojové potřeby

- vedení lidí a porad, manažerské pohovory, poskytování zpětné vazby, prezentace své práce a práce týmu

- **Jazykové dovednosti** (angličtina)
- **Odborné znalosti**  
- legislativa, správní řízení, ekonomické a projektové aspekty atd.
- **Pedagogické dovednosti** u akademických pracovníků
- **IT a kyberbezpečnost**
- **Time management** a další soft skills

## Výběr pracovníků

Výběrová řízení na FI jsou vnímána jako transparentní a férová.

Většina respondentů souhlasí, že pracovní místa jsou obsazována na základě výsledků výběrových řízení, kvalifikační požadavky jsou jasně definované a nabídky pozic jsou zveřejňovány v dostatečném předstihu. Tyto tři oblasti představují stabilní a dobře fungující část personálních procesů.

92 % zaměstnanců věří ve férové obsazování pracovních míst.

93 % hodnotí kvalifikační požadavky jako jasně definované.

89 % uvádí, že nabídky pozic jsou zveřejňovány v dostatečném předstihu.

Zkušenost se členstvím ve výběrové komisi a s ucházením se o místo ve výběrovém řízení na FI v posledních 3 letech

Zkušenost se členstvím ve výběrové komisi uvedlo 45 % respondentů. Zkušenost s účastí ve výběrovém řízení z pozice uchazeče o pracovní místo na FI uvedlo 47 % respondentů.

Hodnocení kompetencí členů komisí samotnými členy komisí a hodnocení korektnosti výběrového řízení uchazeči je podobné, třetina obou skupin odpovídá pozitivně a dvě třetiny volí odpověď „nedokážu posoudit“.

## Doporučená opatření

Vytvořit průvodce pro nové členy komisí.

Posílit kompetence výběrových komisí.

Zvýšit informovat o výběrovém procesu.

# Pracovní podmínky a work-life balance

## Work-life balance a benefity

Vnímání pracovních podmínek na FI je velmi pozitivní. Možnost skloubit pracovní, osobní a rodinný život a zaměstnanecké benefity patří mezi nejlépe hodnocené oblasti.

Fakulta mi umožňuje skloubit pracovní, osobní a rodinný život.

89 % odpovídá pozitivně

Pracovní prostředí, vybavení a podmínky odpovídají požadavkům mé práce.

86 % odpovídá pozitivně

Nabízené benefity odpovídají mně známým informacím o benefitech na jiných fakultách či univerzitách

92 % odpovídá pozitivně

Mám právo rozhodovat o věcech potřebných k tomu, abych mohl/a kvalitně odvádět svou práci.

85 % odpovídá pozitivně

Fakulta zlepšuje pracovní podmínky a podporuje odborný výkon zaměstnanců

70 % odpovídá pozitivně

S finančním ohodnocením za svou práci jsem spokojen/á.

88 % odpovídá pozitivně

Finanční ohodnocení odpovídá mně známým informacím o trhu práce v mé oblasti.

77 % odpovídá pozitivně

## Finanční ohodnocení

Většina zaměstnanců je spokojena se svým finančním ohodnocením. Pro řadu zaměstnanců nejsou finance hlavním kritériem spokojenosti a působení na FI - uvádí, že na FI oceňují především přátelské pracovní prostředí a kolektiv, akademickou svobodu a autonomii, flexibilitu, smysluplnost práce, stabilitu FI jako zaměstnavatele.

# Kam jsme se posunuli od roku 2020

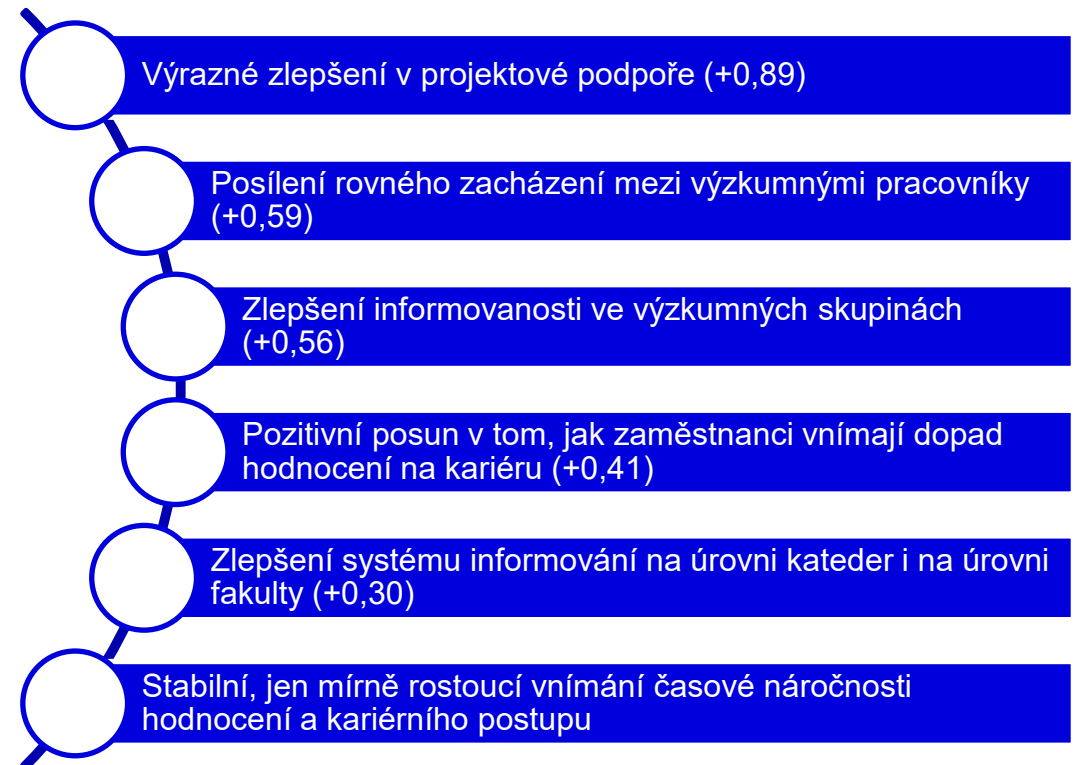
## Výsledky srovnání 2020–2025

V rámci šetření z roku 2020 byly vymezeny nejvíce diskutované a/nebo nejhůře hodnocené oblasti k řešení. Jedná se o oblasti, které měly nízkou průměrnou hodnotu odpovědí přes všechny kategorie respondentů a vysoký počet slovních komentářů, nebo pozitivní průměrnou hodnotu odpovědí a závažné komentáře. K těmto oblastem byly vypočteny průměrné hodnoty odpovědí z dotazníkového šetření v roce 2025.

Srovnání hodnot z let 2020 a 2025 ukazuje, že ve všech sledovaných oblastech došlo k pozitivnímu posunu, ať mírnému nebo významnějším.

Nejvíce se zlepšila oblast projektové podpory, vnímání rovného zacházení a kvalita informovanosti zaměstnanců. Významně posílila také vnímaná spravedlnost kariérního růstu a dopad hodnocení akademických pracovníků na jejich rozvoj.

Celkově lze výsledky interpretovat jako potvrzení pozitivního trendu ve fungování fakulty, posílení transparentnosti, komunikace a podpůrných služeb, což odpovídá dlouhodobému směřování HRS4R.



# Děkujeme všem zaměstnancům, kteří se zapojili do šetření.

---

Vaše zpětná vazba je klíčová pro to,  
abychom mohli společně posouvat  
fakultu dál.

