



# **Průzkum spokojenosti zaměstnanců VUT v Brně 2020**

**Autoři:**

**Ing. Bohdana Šlégrová, VUT Brno**

**Mgr. Veronika Slezáčková, VUT Brno**

**červen 2020**

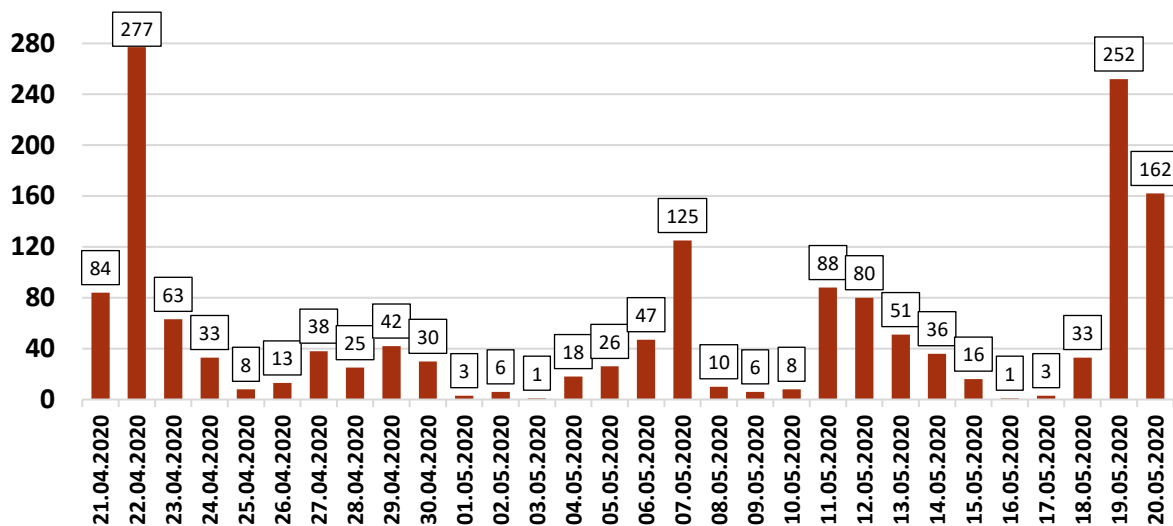
# Obsah

1. Úvod .....	1
2. Seznam zkratk.....	2
3. Metodologie .....	3
4. Struktura respondentů .....	5
5. Výsledky průzkumu .....	10
4.1 Etické a odborné aspekty .....	10
4.2 Nábor a výběr zaměstnanců.....	13
4.3 Pracovní podmínky .....	16
4.4 Školení a rozvoj.....	29
5. Shrnutí výsledků .....	34
5.1 Uzavřené otázky .....	34
5.1.1 Etické a odborné aspekty .....	34
5.1.2 Nábor a výběr zaměstnanců.....	34
5.1.3 Pracovní podmínky .....	35
5.1.4 Školení a rozvoj.....	36
Příloha – Odpovědi na otevřené otázky .....	38
A. Budeme rádi, pokud se zde vyjádříte k jakémukoliv tématu.....	38
B. Proč byste doporučil/a univerzitu jako zaměstnavatele? .....	93
C. Proč byste nedoporučil/a univerzitu jako zaměstnavatele? .....	121
D. Kdybyste měl/a možnost něco na univerzitě změnit, co by to bylo? .....	148

# 1. Úvod

Od 21. dubna do 21. května 2020 proběhl na Vysokém učení technickém v Brně online průzkum, jehož cílem bylo zjistit, jak se zaměstnanci – zejména vědecko-výzkumní pracovníci, na univerzitě cítí, jak vnímají pracovní prostředí, a které oblasti je zapotřebí do budoucna zlepšit. Cílem průzkumu bylo získat informace, které by pomohly objektivně nastavit akční plány v rámci procesu získání ocenění HR Award. A dále také strategii řízení lidských zdrojů na VUT v Brně.

*Graf: Denní frekvence vyplňování dotazníku*



## 2. Seznam zkratek

Z důvodu potřeby zjištění odpovědí od skupiny zaměstnanců spojených s výzkumem (jako podkladu pro vypracování GAP analýzy a akčního plánu pro získání ocenění HR Award), jsme pracovali s následujícím rozlišením:

AP – Akademický pracovník

CEITEC – Středoevropský technologický institut

CESA – Centrum sportovních aktivit

CVIS – Centrum výpočetních a informačních systémů

FA – Fakulta architektury

FAST – Fakulta stavební

FAVU – Fakulta výtvarných umění

FEKT – Fakulta elektrotechniky a komunikačních technologií

FCH – Fakulta chemická

FIT – Fakulta informačních technologií

FP – Fakulta podnikatelská

FSI – Fakulta strojního inženýrství

ICV – Institut celoživotního vzdělávání

KMB – Koleje a menzy Brno

Postdok – Osoba s doktorským titulem (Ph.D.), obdržným před méně než 5 lety, a smlouvou na dobu určitou

R – Rektorát

THP – Technicko-hospodářský pracovník

ÚK – Ústřední knihovna

ÚSI – Ústav soudního inženýrství

VUT – Vysoké učení technické v Brně

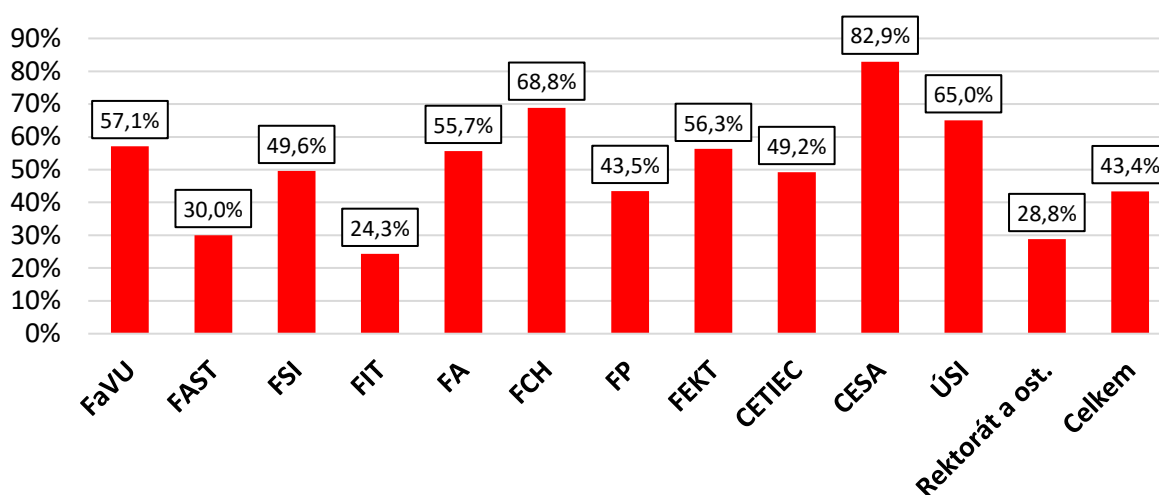
VUTIUM – Akademické nakladatelství

VVP – Vědecko-výzkumný pracovník

### 3. Metodologie

Průzkumné šetření bylo založeno na kvantitativním výzkumném designu, přičemž klíčovou metodou sběru dat bylo dotazníkové šetření. K účasti na dotazníkovém šetření byli vyzváni všichni zaměstnanci Vysokého učení technického v Brně. Celkový fyzický počet zaměstnanců činil k 31. 3. 2020 celkem 3 651 osob. Zasláný dotazník vyplnilo a průzkumu se tedy účastnilo celkem 1 585 respondentů. To představovalo celkovou návratnost 43,4 %. Návratnost z jednotlivých součástí univerzity je uvedena níže v grafu. Struktura respondentů je podrobněji popsána v další kapitole. Průměrná doba vyplnění dotazníku činila 942 sekund (necelých 16 minut).

Graf: Návratnost dotazníků z jednotlivých součástí univerzity



Dotazníkové šetření probíhalo prostřednictvím on-line platformy Click4Survey, která poskytuje dostatečné funkce pro zpracování dotazníku a splňuje veškeré požadavky na ochranu osobních údajů a ochranu dat. Dotazník byl dostupný všem zaměstnancům ve dvou jazykových verzích (v češtině a angličtině). Odkaz na dotazník byl zaměstnancům zaslán VUT zprávou. Průzkum obsahoval celkem 61 zjišťovacích znaků (otázek), přičemž 9 z nich se zaměřovalo na sociodemografické a profesní charakteristiky respondentů, 48 uzavřených otázek zjišťovalo postoje respondentů a 4 otevřené otázky umožňovaly respondentům vyjádřit se ke všem relevantním tématům. Zjišťovací (uzavřené) otázky byly rozděleny do oblastí vycházejících ze zásad *Evropské charty pro výzkumné pracovníky* a *Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků*. Jednalo se o tyto čtyři základní oblasti:

1. Etické a odborné aspekty
2. Nábor a výběr zaměstnanců
3. Pracovní podmínky
4. Školení a rozvoj

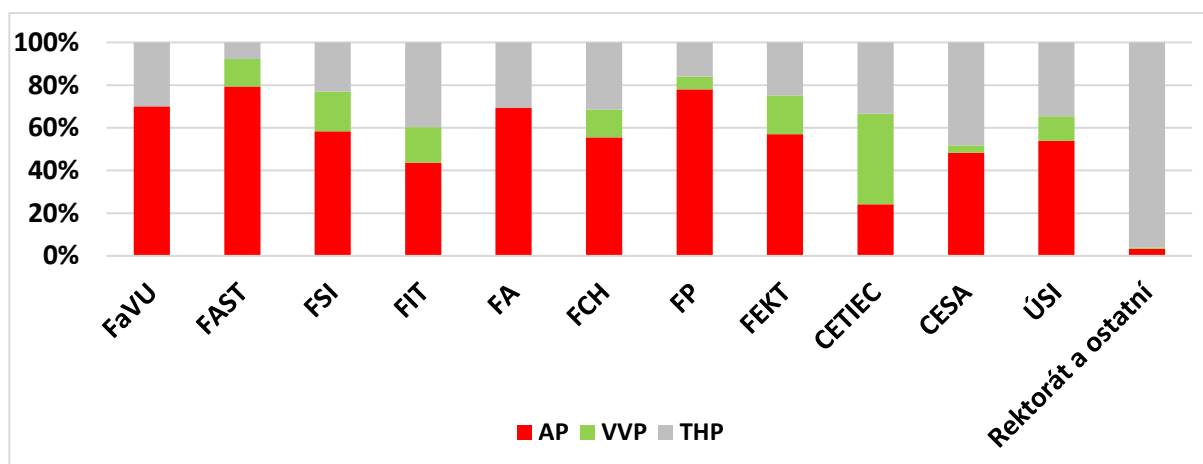
Analýza výsledků byla provedena s ohledem na celý vzorek i s ohledem na tři explicitně vybrané kategorie: AP – akademických pracovníků, VVP – vědecko-výzkumných pracovníků vč. postdoků, a THP – technicko-hospodářských pracovníků. Tomuto faktu odpovídala i struktura dotazníku, který obsahoval filtry a 2 druhy otázky společné všem respondentům anebo se otázky týkaly jen některé z výše uvedených kategorií osob. Proto se celkové počty odpovědí mohou u jednotlivých otázek lišit. V rámci zpracování odpovědí byly doplňkově zpracovány i odpovědi žen a mužů.

Respondenti odpovídali na uzavřené zjišťovací otázky na škále od 1 do 4, přičemž 1 znamenala určitě ne, 2 – spíše ne, 3 – spíše ano, 4 – určitě ano. Za účelem interpretace získaných dat byly odpovědi při zpracování grafů kategorizovány na dvě (byly sloučeny odpovědi *určitě ne* a *spíše ne* a zároveň byly sloučeny odpovědi *spíše ano* a *určitě ano*). Tabulky a grafy byly v rámci deskriptivní statistiky s využitím absolutních a relativních četností vytvořeny pouze z platných odpovědí. I přes to, že všechny položky dotazníku nebyly povinné, průměrná návratnost odpovědí na jednotlivé otázky se pohybovala v intervalu od 95 do 100 %.

## 4. Struktura respondentů

Dotazník vyplnilo 1585 respondentů, což představovalo celkovou návratnost 43,4 %. Návratnost z jednotlivých součástí univerzity je uvedena v grafu na straně 2. Největší návratnost byla zaznamenána z CESA (téměř 83 %) a nejmenší podíl vyplněných dotazníků se vrátil z Rektorátu a ostatních součástí (ICV, CVIS, ÚK, VUTIUM, KMB) – v součtu necelých 29 %. Níže uvedený graf uvádí, do jaké míry na jednotlivých součástech vyplnili dotazníky zaměstnanci podle svých pracovních pozic. Tyto údaje jsou samozřejmě ovlivněny samotnou strukturou zaměstnanců na těchto součástech – např. na rektorátě nepracuje tolik AP nebo VVP jako na fakultách.

Graf: Návratnost dotazníků z jednotlivých součástí univerzity podle struktury respondentů

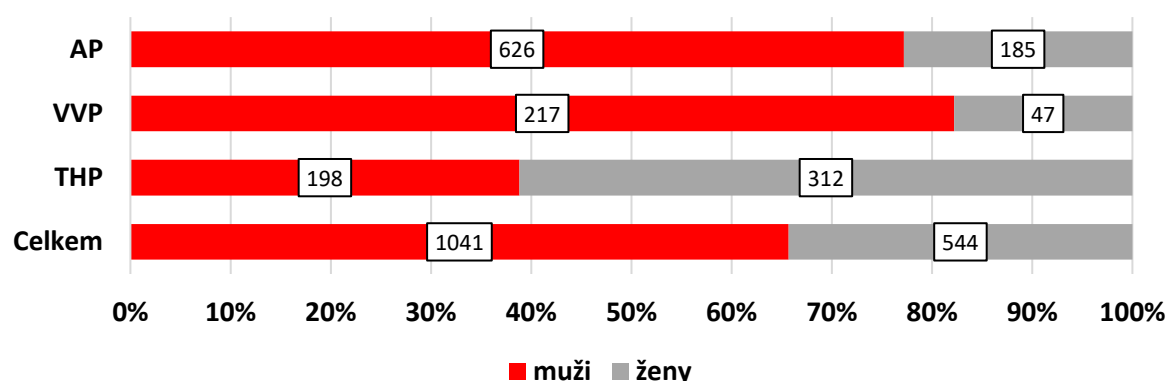


Soubor respondentů byl tvořen ze dvou třetin muži (65,7 %) a z jedné třetiny ženami (34,3 %). V absolutních počtech to znamenalo 1 041 mužů a 544 žen. Polovinu respondentů - 811 osob – tvořili AP, necelých 17 % (264 osob) zastupovali VVP a třetinu respondentů - 510 osob (32,2 %) - představovali THP. Průzkumu se zúčastnilo celkem 27 cizinců, kteří využili verzi dotazníku v anglickém jazyce.

Tabulka: Struktura respondentů podle pracovní pozice a pohlaví

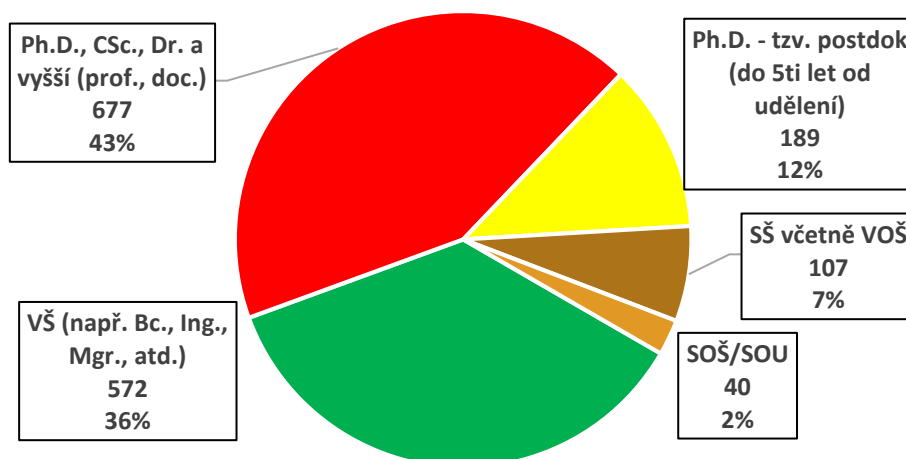
	muži		ženy		celkem	
	počet	podíl (%)	počet	podíl (%)	počet	podíl (%)
<b>AP</b>	626	77,2 %	185	22,8 %	811	51,2 %
<b>VVP</b>	217	82,2 %	47	17,8 %	264	16,7 %
<b>THP</b>	198	38,8 %	312	61,2 %	510	32,2 %
<b>Celkem</b>	1041	65,7 %	544	34,3 %	1585	100 %

Graf: Struktura respondentů podle pracovní pozice a pohlaví



Mezi respondenty byly nejvíce zastoupeny osoby s doktorským vzděláním (získaným před více než 5 lety), případně byly nositeli pedagogicko-vědeckých hodností docent či profesor (celkem 43 %). Takzvaných postdoků, tedy osob, které získaly doktorský titul (Ph.D.) před méně než 5 lety, se mezi respondenty vyskytovalo 12 %. Druhou největší skupinu respondentů tvořily osoby s vysokoškolským vzděláním bakalářského nebo magisterského stupně (celkem 36 %). Nejméně byla v průzkumu z hlediska stupně vzdělání zastoupena skupina respondentů se středoškolským vzděláním – tvořili zhruba jednu desetinu ze všech.

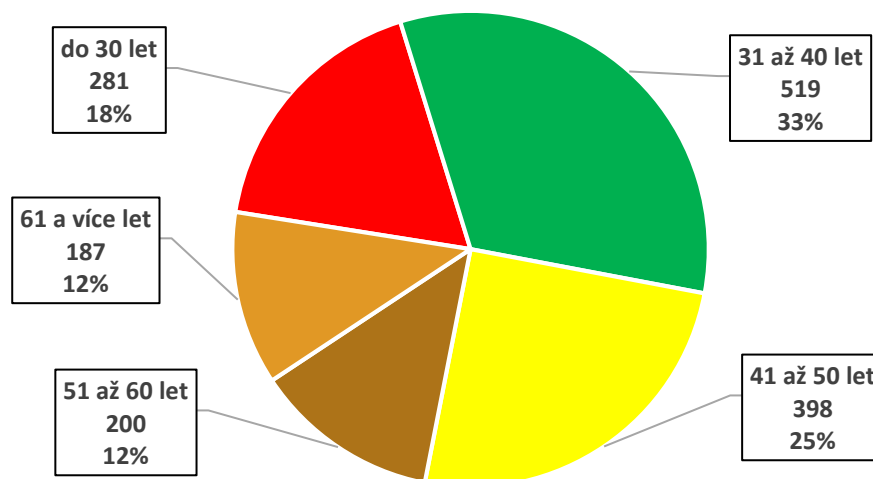
Graf: Struktura respondentů podle vzdělání





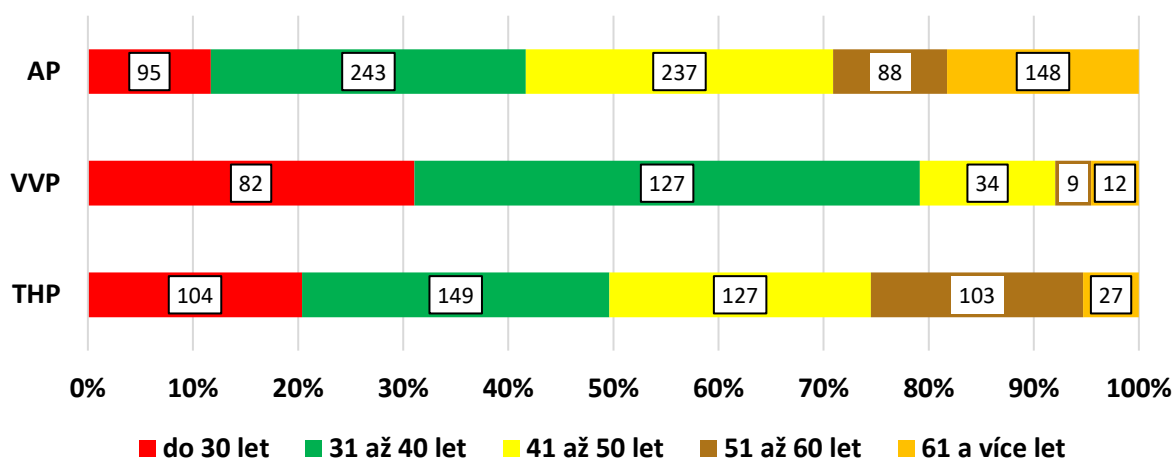
Z hlediska věkové struktury byli v průzkumu nejvíce zastoupeni respondenti ve věku 31-40 let, kteří tvořili celou třetinu. Jednu čtvrtinu pak tvořili respondenti ve věku 41-50 let. Nejmenší skupinu představovali respondenti starší 61 let (12 %).

Graf: Struktura respondentů podle věkových skupin



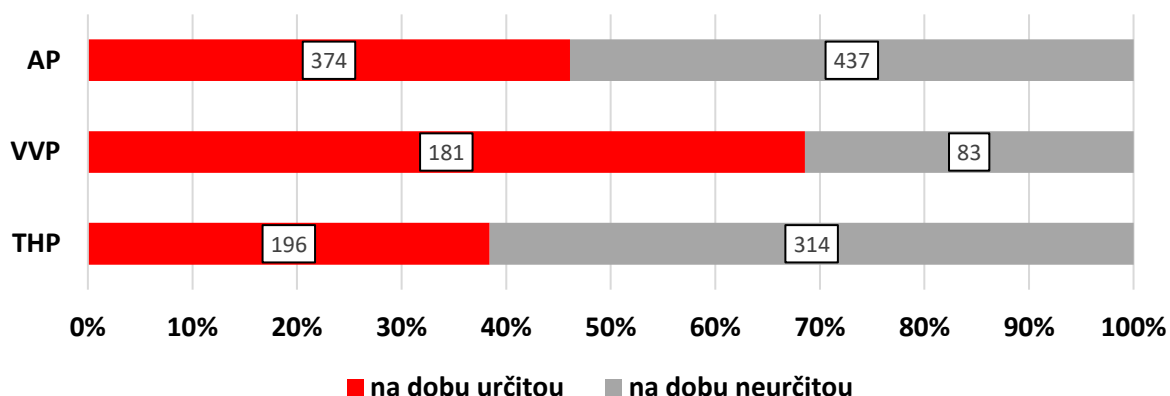
Níže uvedený graf uvádí, jak byly v průzkumu jednotlivé věkové skupiny zastoupeny v rámci pracovních pozic. Obecně lze konstatovat, že v rámci všech tří sledovaných pozic (AP, VVP, THP) tvořily největší skupinu respondentů osoby ve věku 31-40 let.

Graf: Struktura respondentů podle pracovní pozice a věkové skupiny



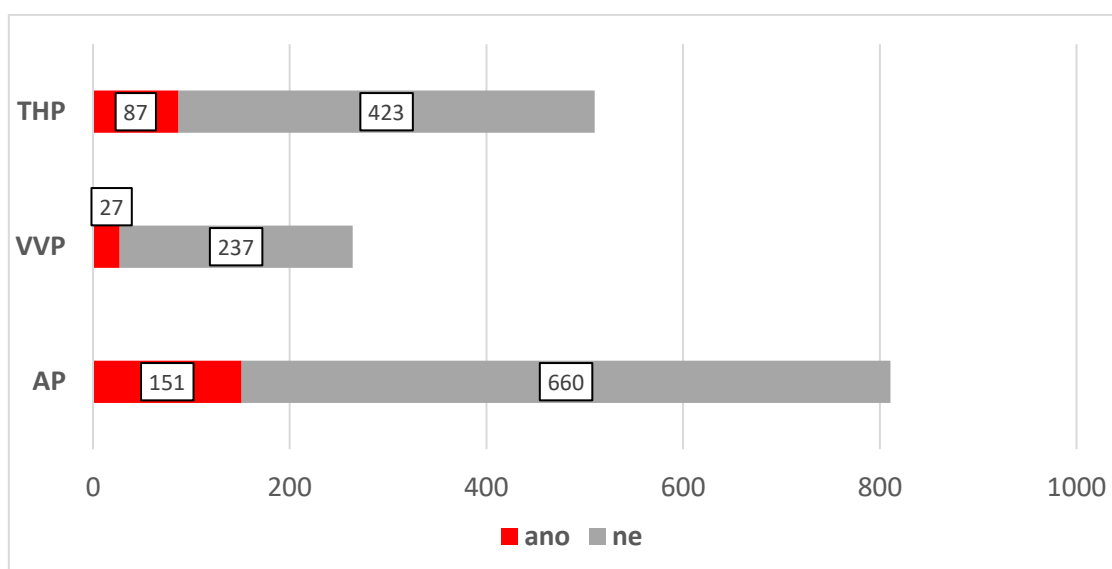
Více než polovina respondentů uvedlo, že má pracovní poměr na dobu neurčitou. Na níže uvedeném grafu je však možné vidět, jakou dobu trvání pracovního poměru měli uzavřenu respondenti na jednotlivých sledovaných pracovních pozicích. Zatímco více než polovina AP a THP má pracovní poměr na dobu neurčitou, více než dvě třetiny VVP má pracovní poměr na dobu určitou.

*Graf: Struktura respondentů podle doby trvání pracovního poměru a pracovní pozice*



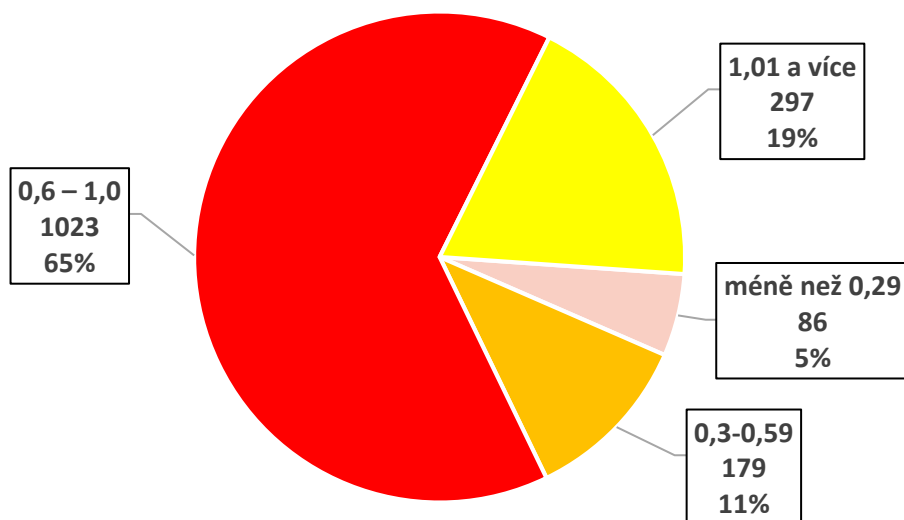
Necelých 17 % respondentů bylo v době realizace průzkumu ve vedoucí pozici. Níže uvedený graf specifikuje, jaký podíl vedoucích pracovníků představovali respondenti v rámci jednotlivých pracovních pozic. Mezi respondenty muži pak bylo 2x více vedoucích pracovníků než mezi ženami.

*Graf: Podíl respondentů na vedoucí pozici*



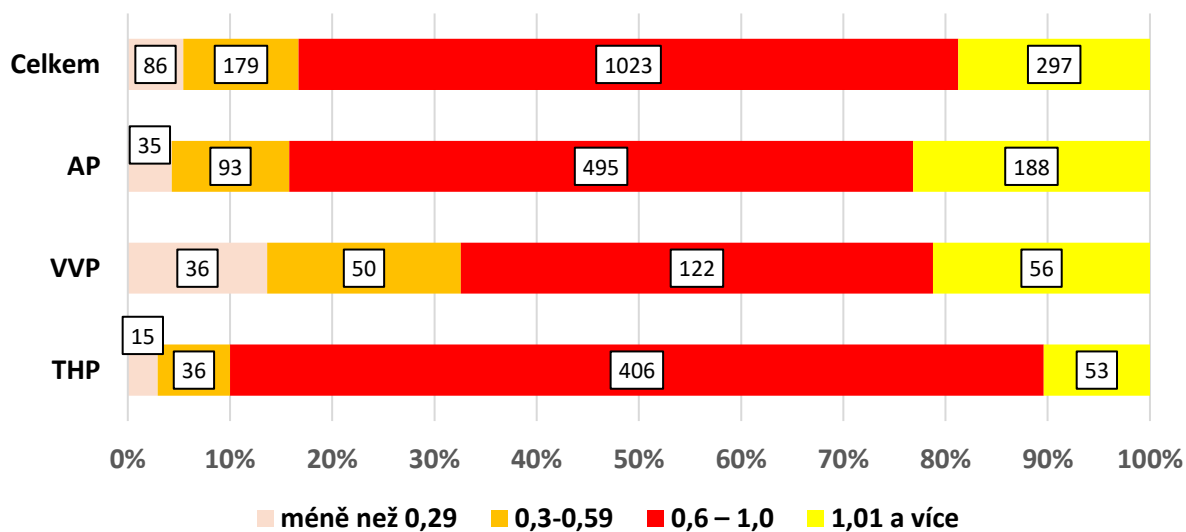
Dvě třetiny respondentů (65 %) pracovaly v rámci úvazku v rozsahu 0,6 – 1. Větší než celý úvazek (tedy 1,01) měla na VUT jedna pětina respondentů. Zkrácený úvazek, tj. úvazek v rozsahu 0,3 – 0,59 měla zhruba desetina respondentů (11 %).

Graf: Struktura respondentů podle výše úvazku



Pokud bychom se zaměřili na to, jak vysoké úvazky měli respondenti podle jednotlivých pracovních pozic, můžeme konstatovat, že největší podíl úvazků vyšších než 1,01 měli respondenti na pozici VVP nebo AP. Tito pracovníci však zároveň měli i největší podíl zkrácených úvazků.

Graf: Struktura respondentů podle výše úvazku a pracovní pozice

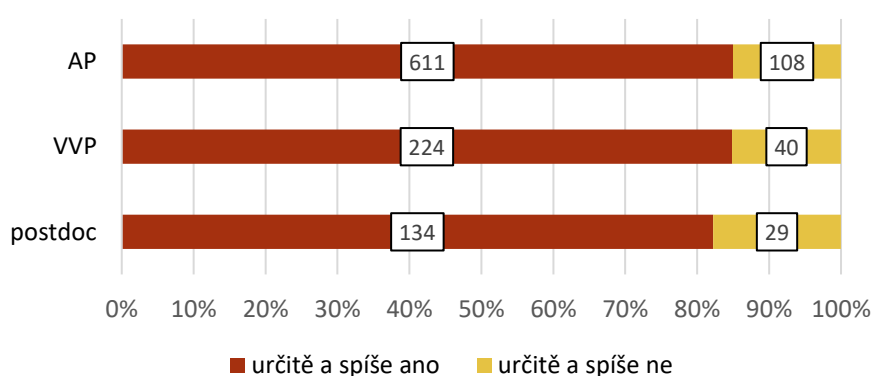


## 5. Výsledky průzkumu

### 4.1 Etické a odborné aspekty

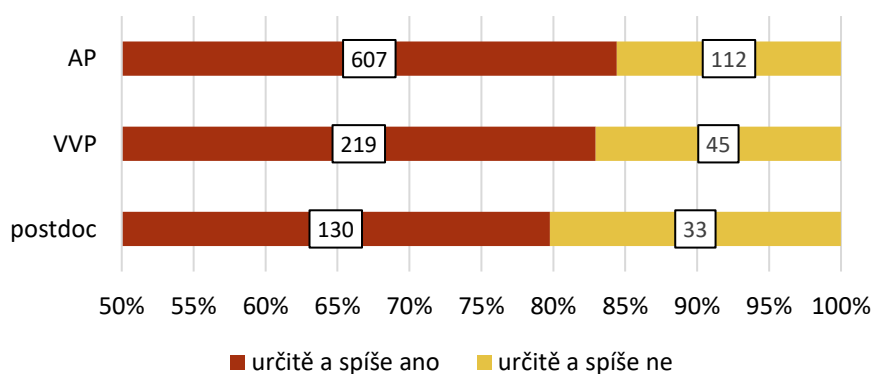
Necelých 90 % respondentů z řad AP a VVP se domnívalo, že univerzita usiluje o to, aby výsledky výzkumu zaměstnanců byly relevantní a prospěšné pro společnost jako celek. Při pohledu na níže uvedený graf můžeme konstatovat, že ženy se k tomuto názoru přiklápěly relativně častěji.

*Graf: Relevance a prospěšnost výzkumu*



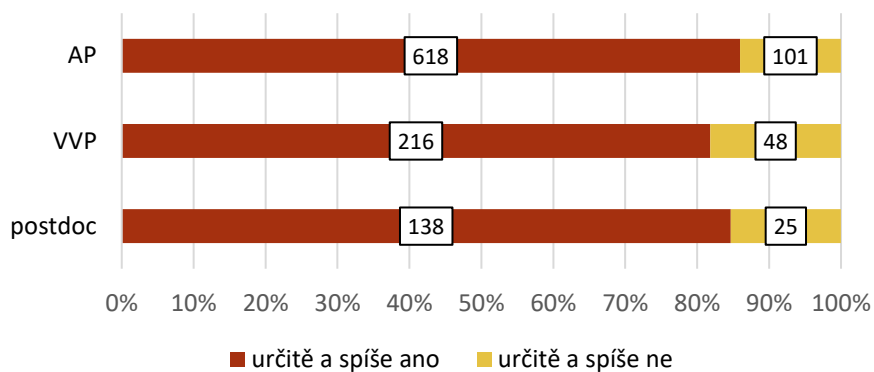
Více než 3/4 respondentů z řad VVP a AP souhlasilo s tím, že je na univerzitě podporováno šíření a publikování výsledků výzkum včetně přenosu těchto výsledků do praxe.

*Graf: Podpora šíření výsledků a přenos do praxe*



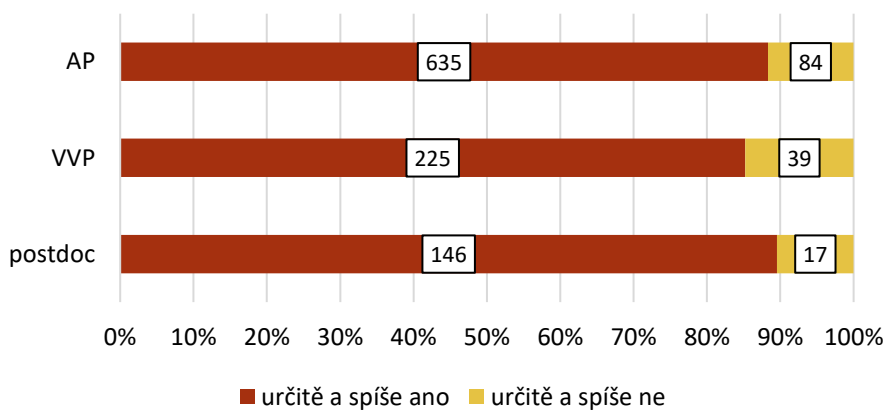
Více než 3/4 respondentů se domnívalo, že na univerzitě je adekvátně zajišťována právní ochrana výsledků výzkumu, duševního vlastnictví a zaměstnaneckých děl. Relativně nejvíce byl tento názor blízký ženám (91 %).

*Graf: Zajištění právní ochrany výsledků výzkumu*



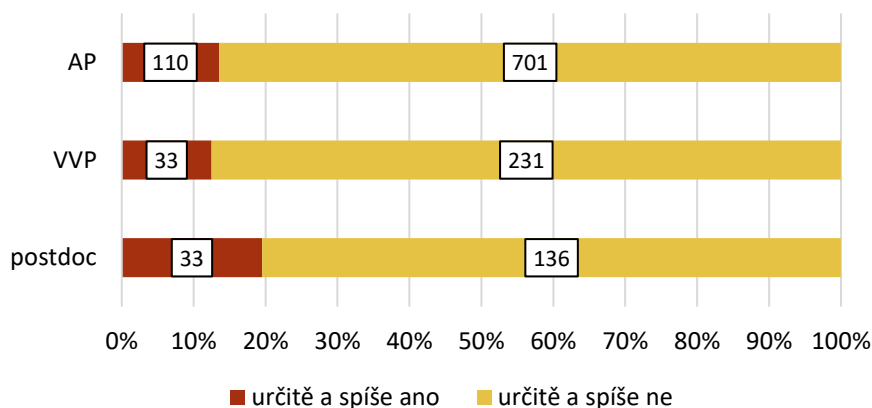
O tom, že je na univerzitě podporována autonomie, kreativita a svoboda výzkumu včetně používaných metod bylo přesvědčeno více než 3/4 respondentů. Více než 1/5 VVP si myslela opak.

*Graf: Podpora autonomie, kreativity a svobody výzkumu*



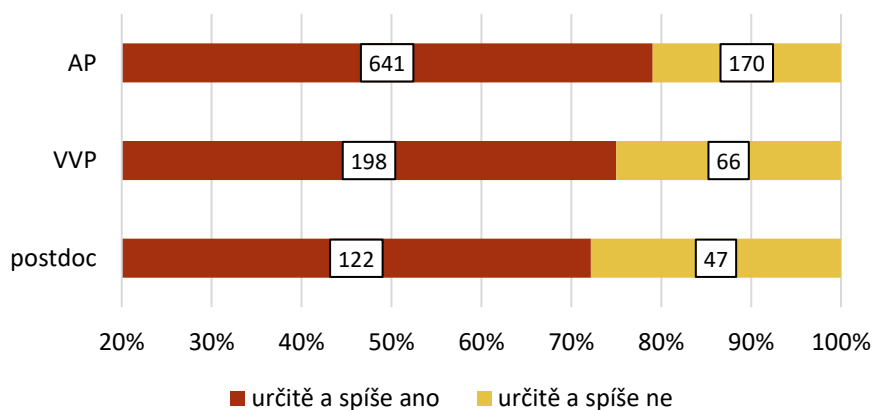
Etický kodex a jeho porušování bylo předmětem také jedné z otázek. Opět z celkového hlediska téměř 90 % respondentů nebylo vědomo toho, že by se na univerzitě vyskytovaly případy porušování této normy v souvislosti s etikou výzkumu a publikování. Avšak necelé 2/5 postdoků se s případy porušování etického kodexu setkala.

*Graf: Porušování etického kodexu*



Celkově více než 3/4 respondentů z řad VVP a AP si myslelo, že se zkušenější AP a VVP dostatečně snaží budovat pozitivní vztahy se začínajícími zaměstnanci s cílem je efektivně rozvíjet.

*Graf: Budování vztahů se začínajícími vědeckými pracovníky*

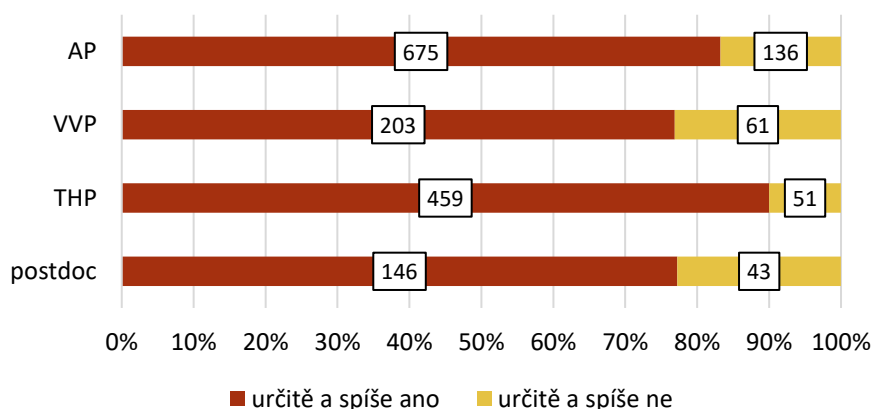


Z genderového hlediska se názory žen a mužů na etické otázky mírně liší. V otázkách týkajících podpory univerzity v oblasti šíření výsledků, autonomie, kreativity a svobody výzkumu byly více souhlasné ženy, zatímco v otázce porušování Etického kodexu a budování vztahů se začínajícími vědeckými pracovníky byli více souhlasí muži.

## 4.2 Nábor a výběr zaměstnanců

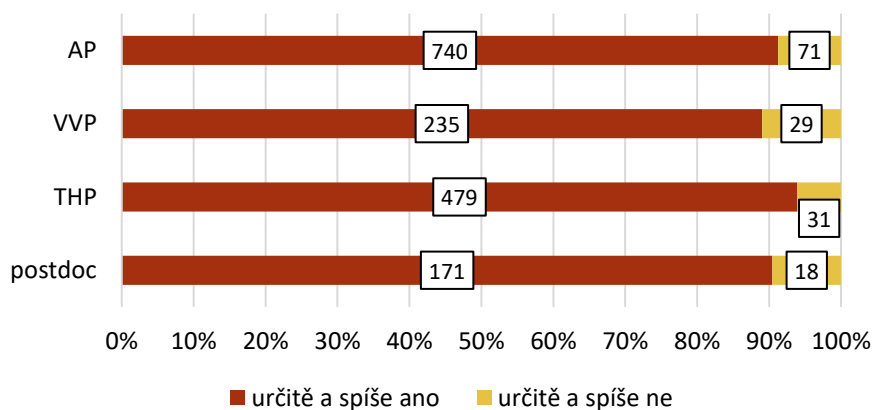
Postupy při výběrových řízeních na univerzitě jsou velmi citlivou záležitostí. Z průzkumu vyšlo najevo, že více než 3/4 respondentů se domnívá, že postupy při výběrových řízeních na univerzitě jsou otevřené, efektivní a transparentní. Drobné nuance v relativních četnostech podle vybraných skupin respondentů lze spatřit níže v grafu.

*Graf: Transparentnost výběrových řízení*



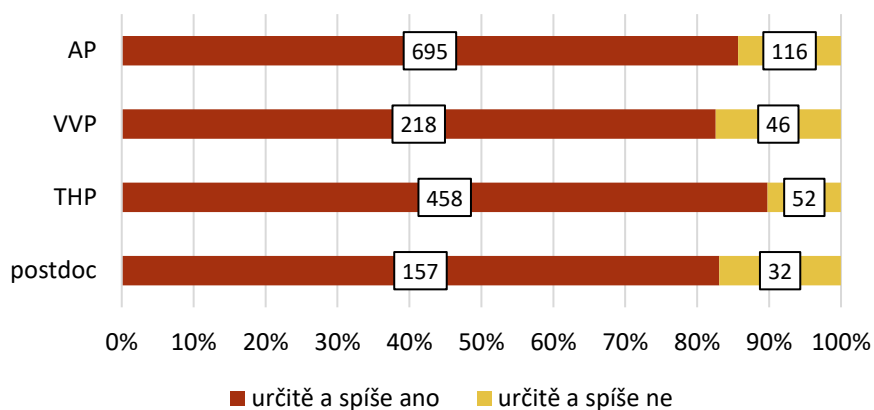
Inzeráty výběrových řízení na univerzitu obsahují podle drtivé většiny respondentů v našem průzkumu přiměřený rozsah požadavků na pracovní místo.

*Graf: Přiměřenost požadavků na pracovní místo v inzerátech*



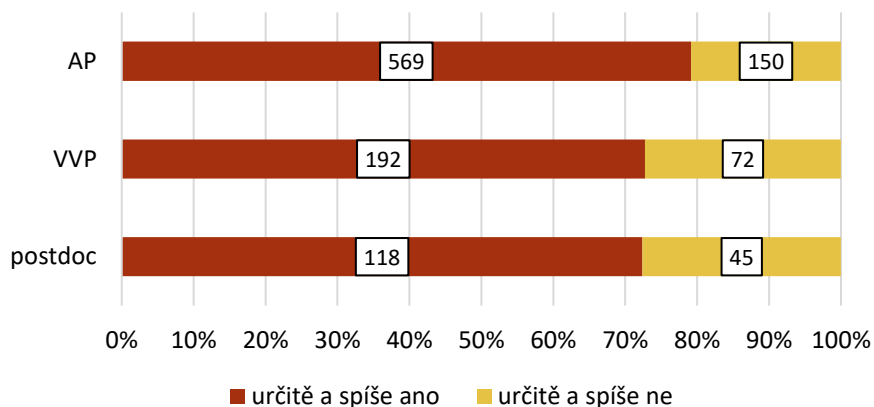
Odpovědi na následující otázku předchozí zjištění jen potvrzují. Celkově více než 3/4 respondentů i zde souhlasilo s tvrzením, že hlavními ukazateli ve výběrových řízeních jsou zkušenosti a kompetence kandidátů relevantní k pracovní pozici. Relativně nižší míru souhlasu šlo zaznamenat u VVP a postdoků.

*Graf 9: Relevance ukazatelů ve výběrových řízeních*



Informovanost o podmínkách výběrových řízení byla předmětem další otázky v průzkumu. Zhruba jedna čtvrtina respondentů si nemyslí, že jsou uchazeči o zaměstnání dostatečně informováni.

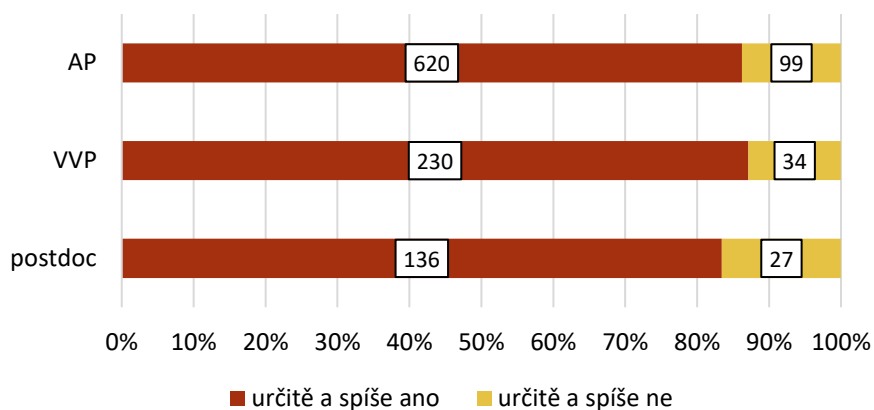
*Graf: Informovanost o podmínkách výběrových řízení*





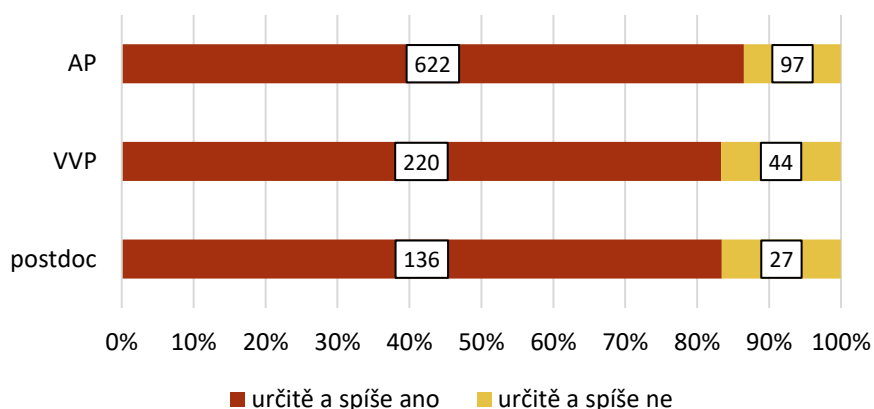
Více než 3/4 respondentů bylo celkově toho názoru, že výběrové komise jsou tvořeny relevantními odborníky z různých oborů. V tomto názoru se od sebe respondenti výrazně nelišili ani, pokud byly odpovědi posuzovány podle různých skupin.

*Graf: Relevantnost odborníků u výběrových komisí*



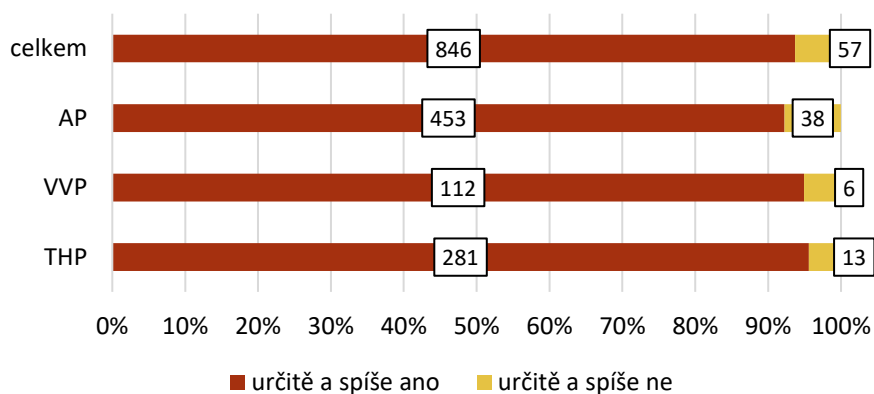
Opět celkem více než 3/4 respondentů se domnívalo, že výběrové komise hodnotí vědeckou činnost i obecné zkušenosti uchazeče včetně odborné praxe, vědecké nezávislosti a mobility, pokud se uchází o zaměstnání na Vysokém učení technickém v Brně. Minimální rozdíly mezi sledovanými skupinami je možné vidět v níže uvedeném grafu.

*Graf: Způsoby hodnocení výběrových komisí*



V odpovědích na otázku, zda je v rámci výběrových řízení poskytována administrativním personálem odpovídající podpora členům komisí, panovala shoda, i když se k ní vyjádřila jen polovina respondentů. Ostatní uvedli, že nebyli členem komise. Graf ukazuje výsledky odpovědí jen těch respondentů, kteří byli členy výběrové komise.

*Graf: Podpora administrativního personálu výběrovým komisím*

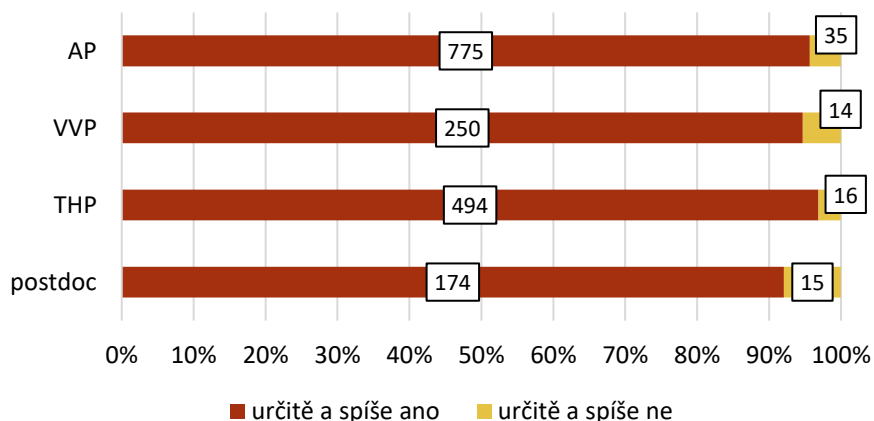


V oblasti nábory a výběru zaměstnanců jasně převažovala vyšší spokojenost žen nad spokojenosti mužů. Ženy se vyjadřovaly kladněji ke všem otázkám, např. transparentnosti výběrových řízení, informovanosti o výběrových řízeních, přiměřenosti požadavků v inzerci. V některých otázkách činil rozdíl mezi názory mužů a žen až 8%.

### 4.3 Pracovní podmínky

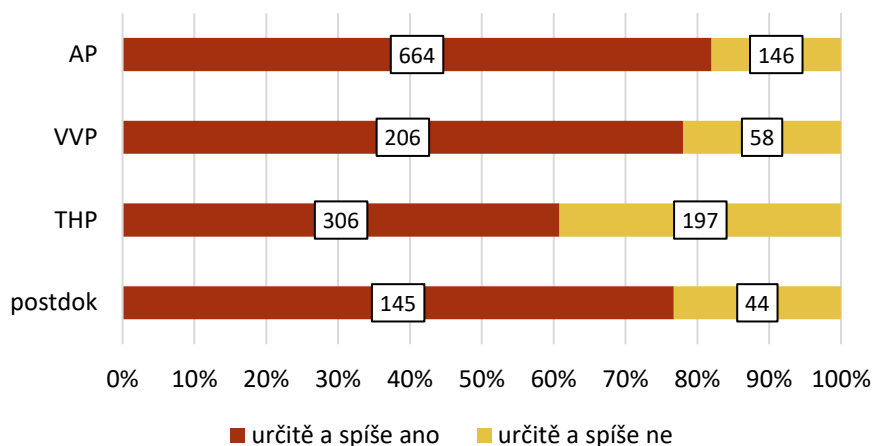
Drtivá většina respondentů celkově deklarovala, že zná svá práva a povinnosti zakotvené ve vnitřních předpisech v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci, případně požární ochranou. Určitě ano odpověděly téměř 2/3 z nich.

*Graf: Znalost práv a povinností – bezpečnost a ochrana zdraví při práci*



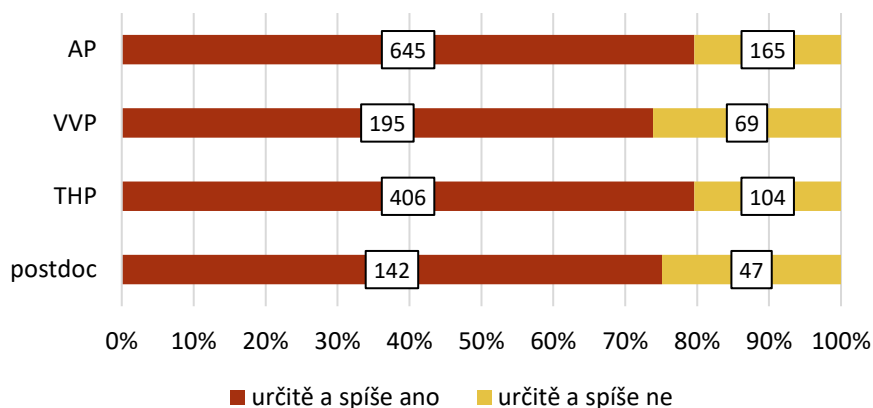
V souvislosti se znalostí práv a povinností ve vnitřních předpisech, které se týkají výzkumu a vývoje, resp. správy projektů, již výsledky tak jednoznačně pozitivní nebyly. Souhlas se znalostí vyjádřily celkově zhruba 3/4 respondentů. Přitom téměř 2/5 THP pracovníků se vyjádřilo, že v této oblasti potřebné znalosti nemá a zhruba 1/4 VVP včetně AP taktéž.

*Graf: Znalost práv a povinností - výzkum a vývoj (správa projektů)*



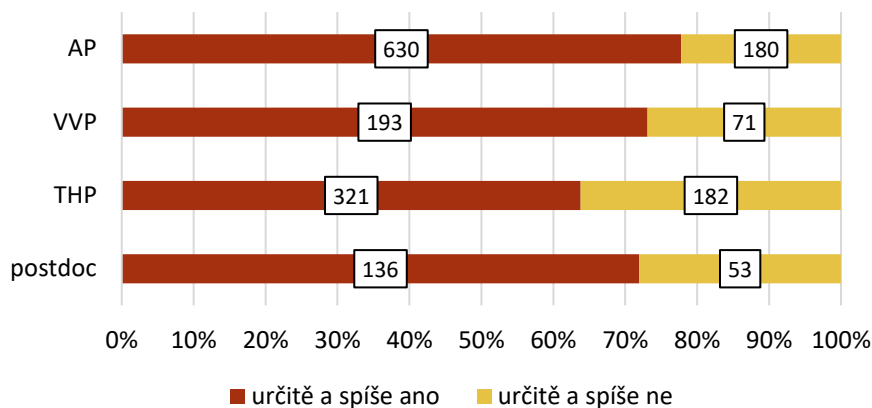
Se znalostí práv a povinností, které souvisí s ochranou duševního vlastnictví a autorského práva na tom byli respondenti obdobně jako v předchozím případě. Necelé 3/4 deklarovaly, že jsou s touto tematikou seznámeny. Zřejmě nejvíce jsou s touto tematikou seznámeni AP a THP, nejméně pak VVP. Rozdíly mezi vybranými skupinami jsou patrné z níže uvedeného grafu.

*Graf: Znalost práv a povinností – ochrana duševního vlastnictví a autorské právo*



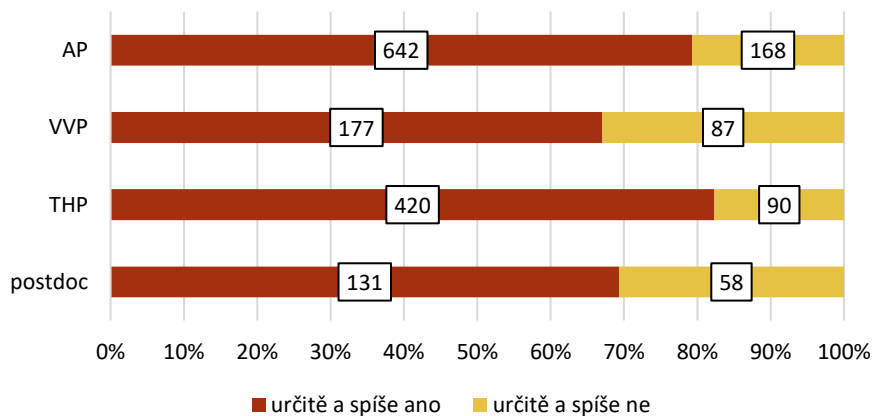
S Etickým kodexem univerzity bylo podle výsledků průzkumu celkově obeznámeno zhruba 3/4 respondentů. Relativně největší míru jeho znalosti deklarovaly AP, relativně nejmenší pak THP.

*Graf: Znalost práv a povinností – Etický kodex*



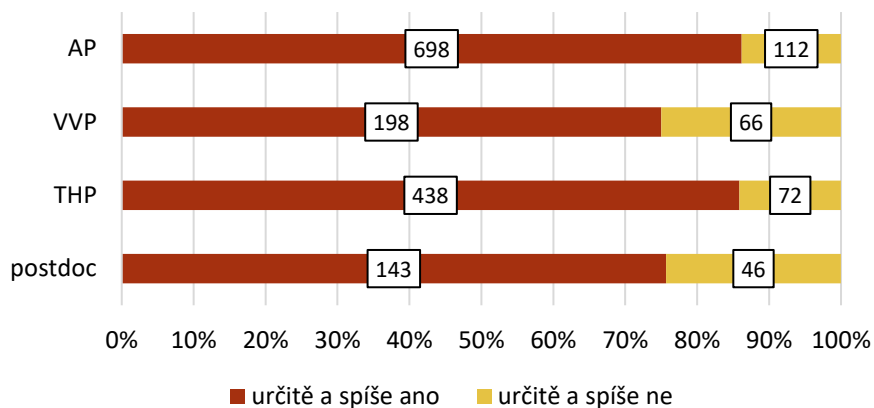
Lze konstatovat, že míra znalostí respondentů v oblasti pracovně-právní je relativně vysoká. Více než 3/4 z nich odpověděly na tuto otázku určitě nebo spíše ano. Relativně menší míra deklarace znalostí v této oblasti byla zaznamenána u VVP, případně postdoků, naopak největší u THP.

*Graf: Znalost práv a povinností – pracovněprávní oblast*



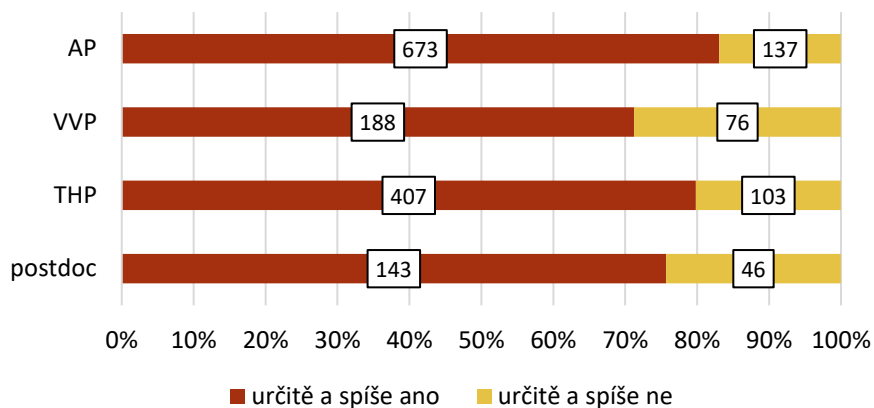
Všechny důležité a potřebné informace pro zaměstnance, zejména vnitřní předpisy, jsou pro cca 80 % respondentů snadno přístupné na webových stránkách univerzity. Nejvíce s tímto tvrzením souhlasily v našem průzkumu ženy.

*Graf: Dostupnost informací na webových stránkách*



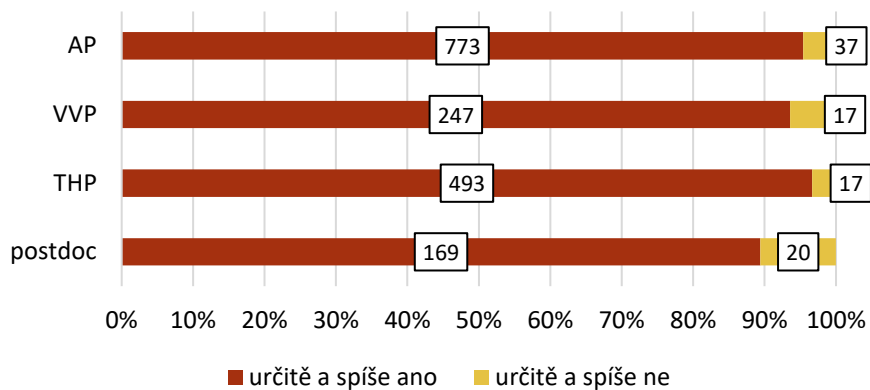
Zhruba 4/5 zaměstnanců souhlasily s tvrzením, že mají možnost seznámit se s obsahem strategických dokumentů univerzity jako je např. Strategický záměr. Nejméně s tímto výrokem souhlasili VVP.

*Graf: Možnost seznámit se s obsahem strategických dokumentů*



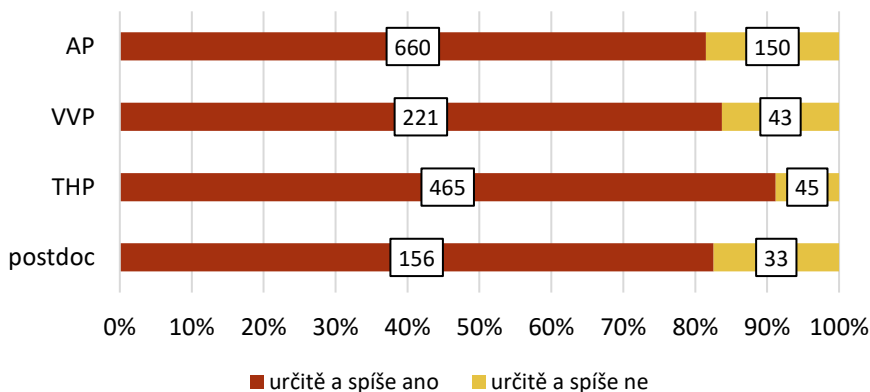
Velice pozitivně vyzněly odpovědi respondentů na dotaz týkající se dostatečného dodržování preventivních opatření a legislativních pravidel v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně požární ochrany na univerzitě.

*Graf: Dodržování pravidel BOZP a PO*



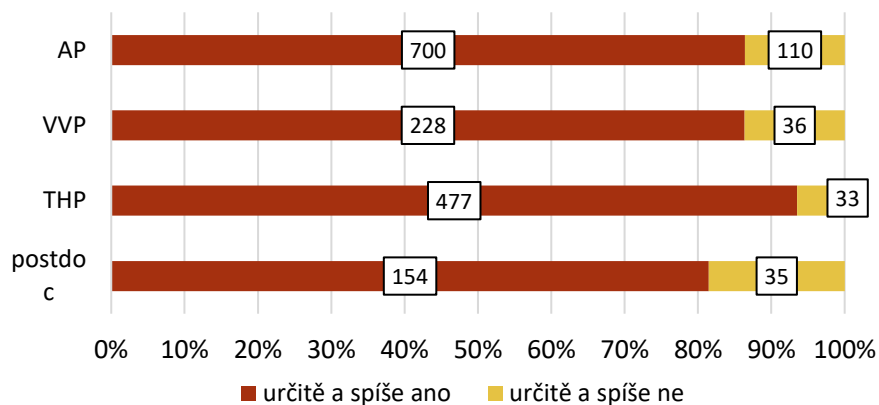
Minimum respondentů připustilo možnost, že by někteří zaměstnanci univerzity mohli být diskriminováni na základě pohlaví, věku, etnického, národnostního nebo sociálního původu, náboženství (viry), sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politického názoru či ekonomického postavení.

*Graf: Diskriminace zaměstnanců univerzity*



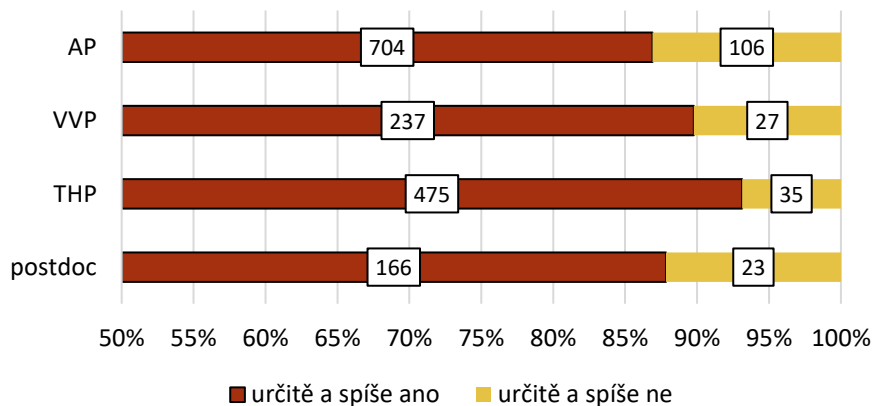
Více než 1/5 respondentů byla toho názoru, že univerzita neposkytuje svým zaměstnancům takové technické a pracovní zázemí, které odpovídá současným požadavkům a trendům. Myslí si to dokonce 1/5 respondentů z řad AP. Nejvíce jsou se svým zázemím spokojeni THP.

*Graf: Spokojenost s technických a pracovním zázemím*



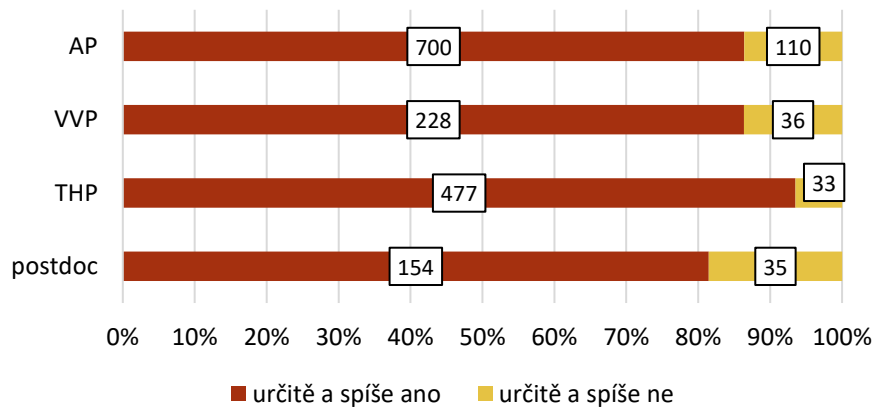
Pracovní prostředí je velice důležitým atributem, který může ovlivňovat nejen výkonnost zaměstnanců, ale také jejich spokojenost. Na otázku, zda se zaměstnanci cítí komfortně v prostředí, kde vykonávají svoji pracovní činnost, odpověděly více než 4/5 respondentů kladně. Relativně nekomfortně se podle průzkumu cítí necelá 1/5 respondentů z řad APOD.

*Graf: Pocit komfortu pracovního prostředí*



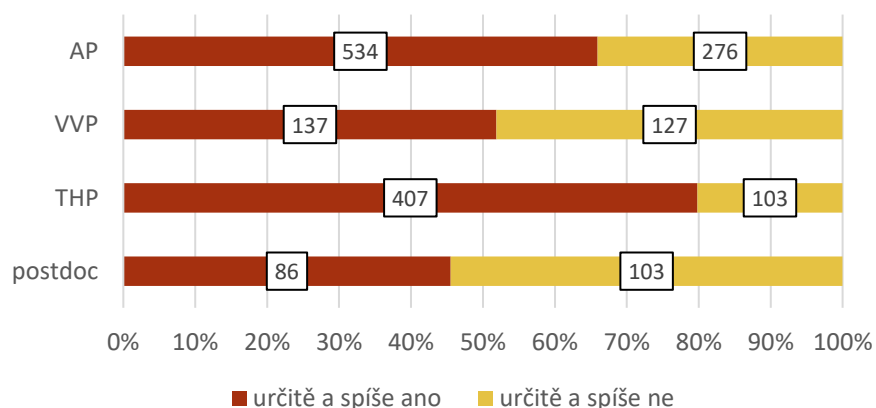
Flexibilní sladování pracovního a osobního života je dnes také trendem a nezbytným předpokladem pro úspěšný a efektivní pracovní výkon. Otázka týkající se této problematiky nechyběla ani v našem průzkumu. Potěšující zprávou je, že celkově jsou respondenti v této otázce souhlasní. Nejvíce se ztotožnili respondenti – THP.

*Graf: Možnost sladit pracovní a osobní život*



Odpovědi na otázku, zda univerzita poskytuje svým zaměstnancům stabilitu např. v podobě pracovních smluv na dobu neurčitou, už takovou výraznou shodu nevykazovaly. Celkově 1/3 zaměstnanců nepocituje, že by jim univerzita takovou stabilitu poskytovala. Výrazně se tento názor projevil u respondentů z řad VVP, kteří nepocitovali stabilitu z více než poloviny odpovědí. U VVP může být tato skutečnost způsobena prací na projektech, které mají svoji pevnou délku trvání.

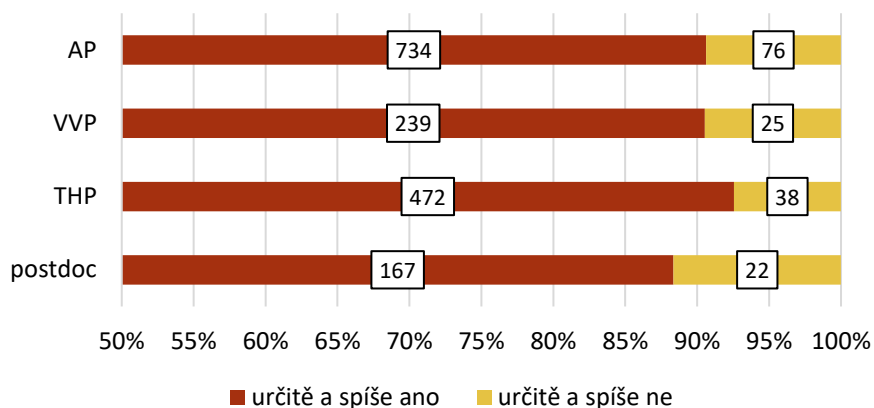
*Graf: Pocit stability zaměstnání*





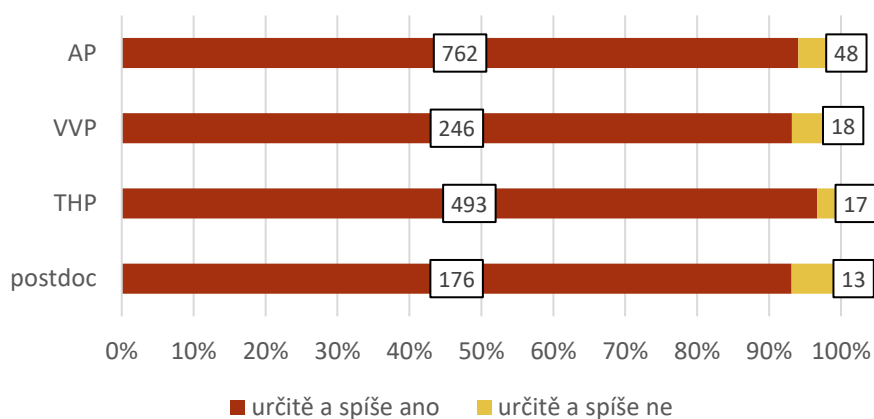
Na univerzitě pracují jistě i zaměstnanci se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním, přes 80 % respondentů souhlasilo s tím, že právě takovým zaměstnancům univerzita vytváří adekvátní pracovní podmínky.

*Graf: Podmínky pro pracovníky s postižením nebo znevýhodněním*



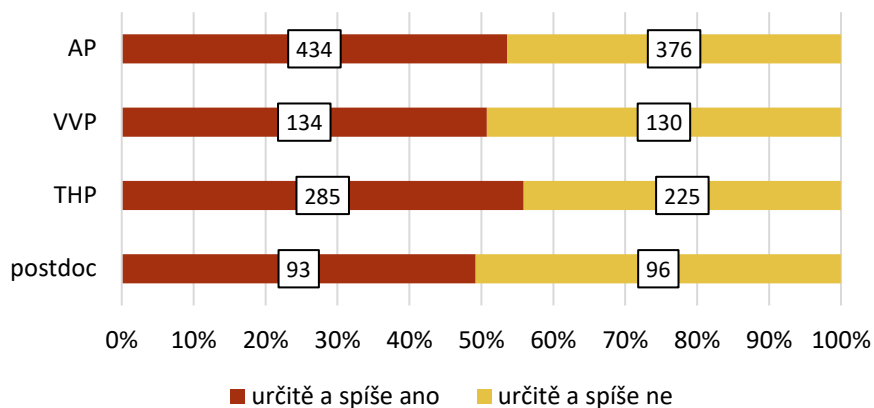
V podstatě obdobně respondenti odpověděli i na následující otázku, která se týkala bezproblémového návratu pracovníkům, kteří se vrací po přerušení z osobních nebo rodinných důvodů zpět do zaměstnání. Drtivá většina souhlasila s tvrzením, že tento proces probíhá na univerzitě skutečně bez problémů.

*Graf: Možnost návratu do zaměstnání po přerušení*



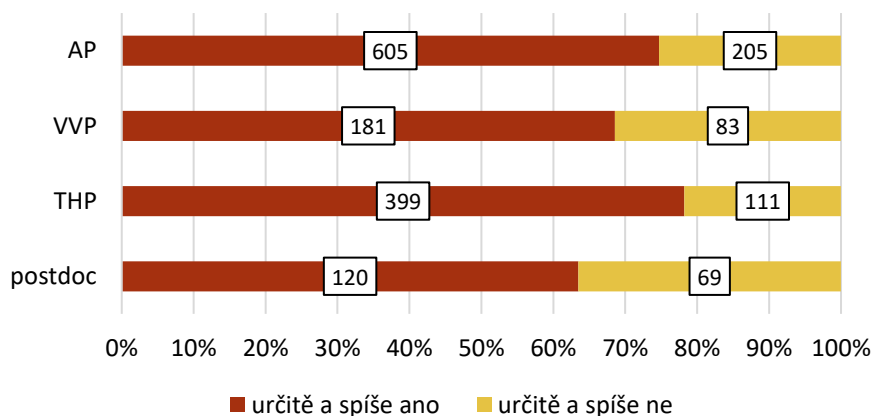
Více než polovina z celkového počtu respondentů byla toho názoru, že v rámci univerzity je na všech úrovních pracovních pozic včetně řídicích rovnoměrné zastoupení mužů a žen. Tento názor sdílely s mírnými odchylkami všechny sledované skupiny respondentů.

*Graf: Rovnoměrné zastoupení mužů a žen v pracovních pozicích*



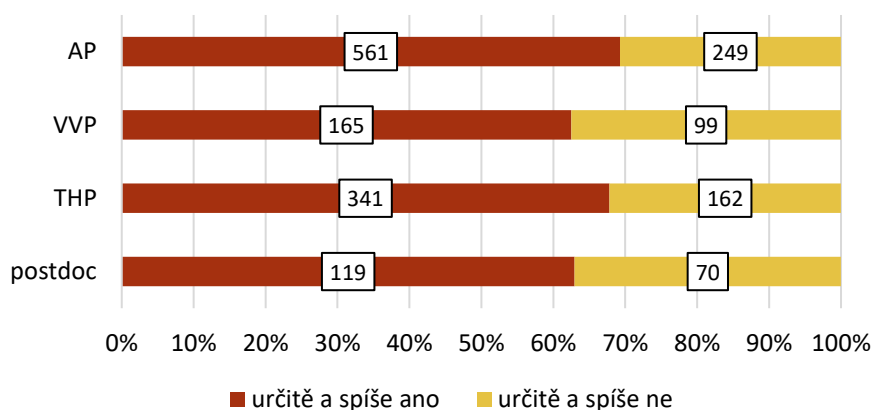
Celkově 3/4 respondentů se domnívaly, že univerzita má adekvátní postupy pro vyřizování stížností zaměstnanců ve věcech pracovních podmínek a vztahů na pracovišti. V rámci skupiny VVP však byla celá 1/3 toho názoru, že je tomu naopak.

*Graf: Adekvátní postupy pro vyřizování stížností zaměstnanců*



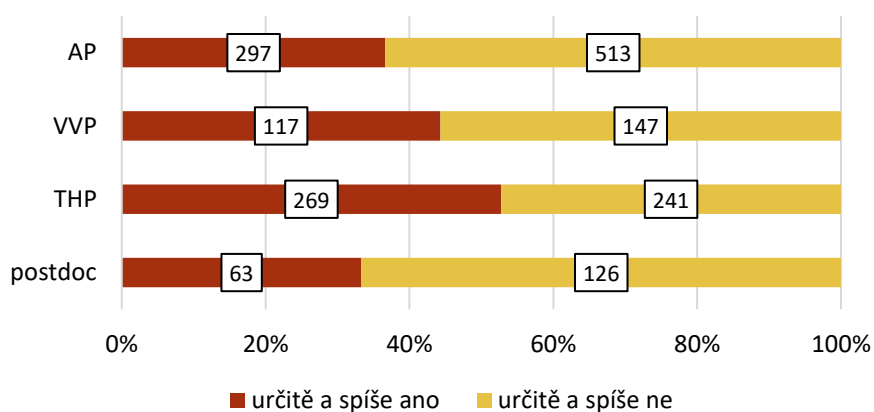
Za zajímavý a důležitý výsledek průzkumu lze zajisté považovat to, že se celkově jen 1/3 respondentů domnívá, že nemůže ovlivňovat dění na univerzitě prostřednictvím jejích orgánů. Nejvíce se k tomuto názoru přiklání VVP.

*Graf: Možnost ovlivnit dění na univerzitě prostřednictvím orgánů*



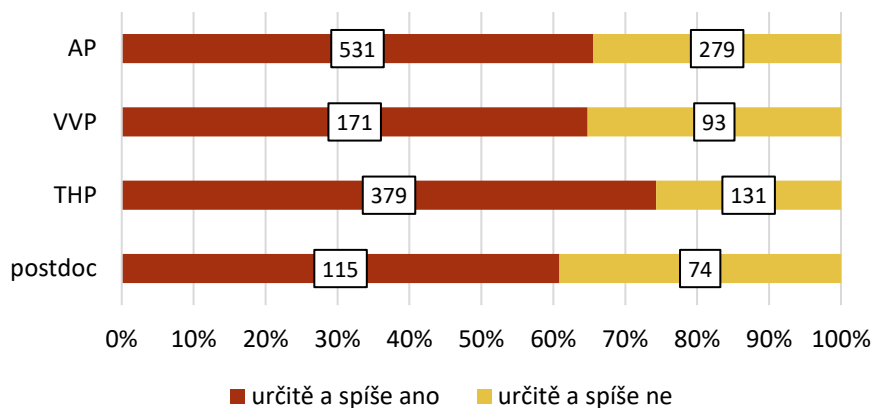
Nadpoloviční většina respondentů byla přesvědčena o tom, že mzdové podmínky na univerzitě neodrážejí dostatečně a adekvátně úroveň odpovědnosti a výkonnost pracovníků. Nejvíce byl tento názor zaznamenán u AP a pak specificky u postdoků.

*Graf: Mzdové podmínky vs. odpovědnost a výkonnost*



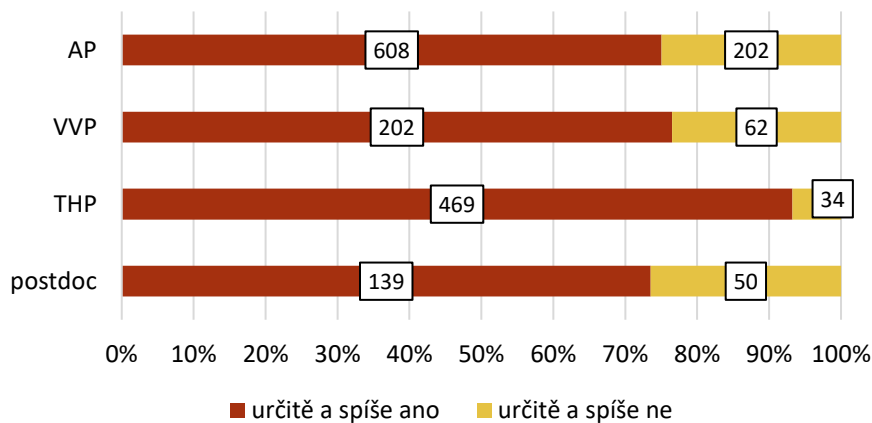
Necelé 3/4 respondentů bylo podle výsledků průzkumu spokojeno s rozsahem zaměstnaneckých benefitů, které jsou na univerzitě poskytovány. Nejvíce byli s touto kategorií spokojeni THP. Nejméně byla s benefity spokojena skupina postdoků.

*Graf: Spokojenost se zaměstnaneckými benefity*



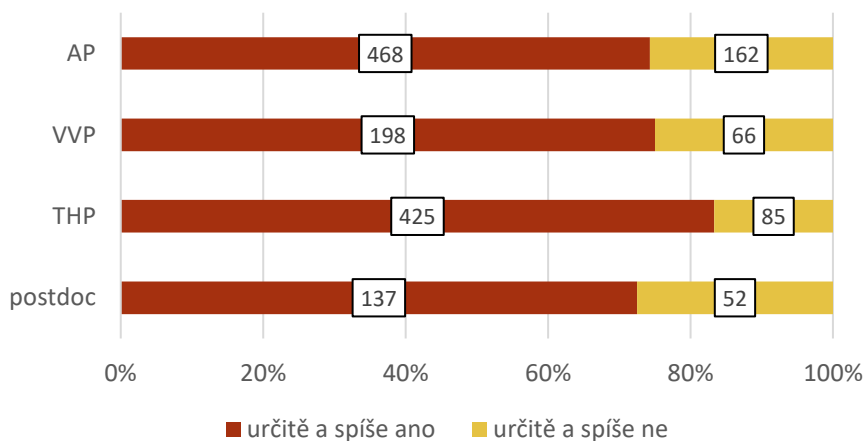
Více než 4/5 z celkového počtu respondentů měly za to, že technický a administrativní personál univerzity poskytuje akademickým pracovníkům dostatečnou podporu a informace. Při podrobnějším pohledu však lze konstatovat, že zatímco ve skupině THP je tohoto názoru přes 90 %, ve skupině VVP a AP je tomu jen ze 3/4.

*Graf: Dostatek podpory akademickým pracovníkům*



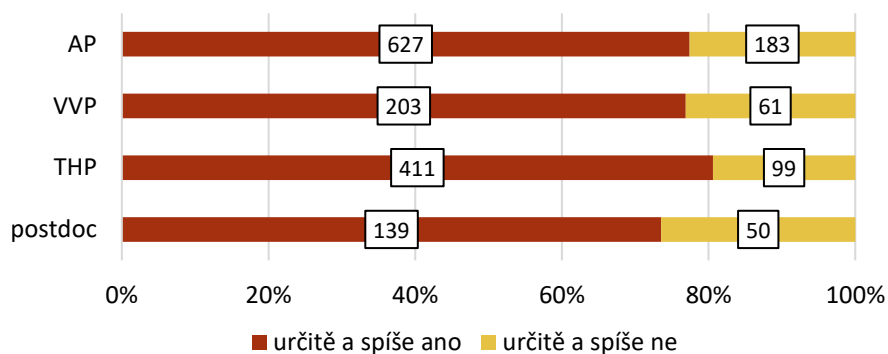
V případě otázky, která se zaměřovala na vyřizování stížností, je možné říci, že více než 3/4 respondentů souhlasily s výrokem, který popisoval proces vyřizování stížností jako nestranný, spravedlivý a transparentní.

*Graf: Transparentnost a spravedlnost při vyřizování stížností*



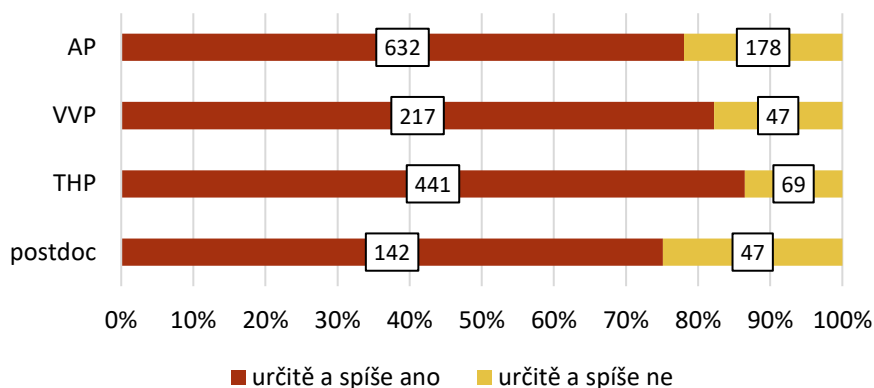
Rovněž více než 3/4 respondentů se domnívaly, že univerzita má vytvořeny účinné mechanismy pro řešení případné diskriminace. Mezi sledovanými skupinami neexistovaly v tomto názoru rozdíly.

*Graf: Mechanismy pro řešení diskriminace*



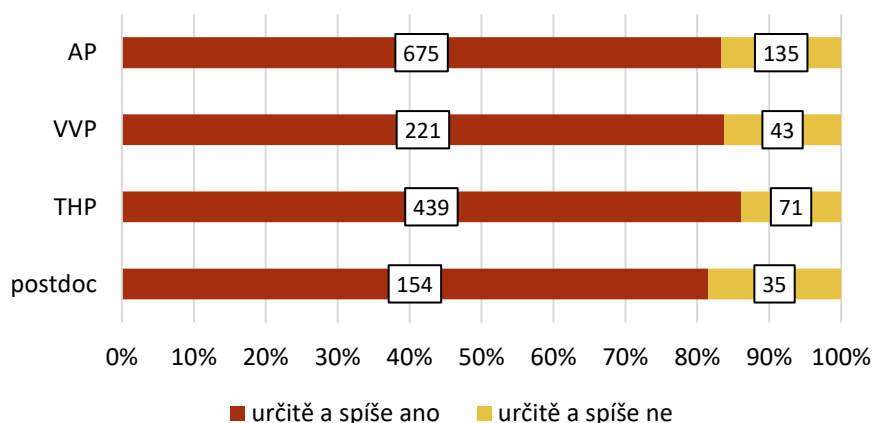
Jen necelá 1/5 respondentů cítila, že není včas a dostatečně informována o novinkách či změnách, které se týkají výkonu jejich pracovní činnosti. Mezi odpověďmi respondentů jsou však rozdíly.

*Graf: Dostatečná informovanost o novinkách a změnách*



Více než 3/4 všech respondentů si myslelo, že pracovní podmínky na univerzitě jsou přiměřené pro všechny bez ohledu na typ pracovní smlouvy. V tomto názoru se respondenti mezi sebou v podstatě nelišili.

*Graf: Přiměřenost pracovních podmínek podle typu smlouvy*

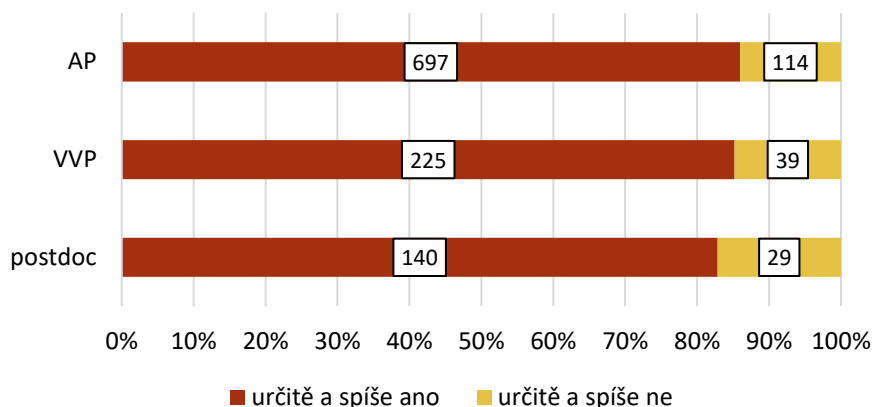


I v oblasti pracovních podmínek panovala mezi muži a ženami názorová nejednotnost. Ženy se kladněji vyjadřovaly zejména k otázkám znalosti práv a povinností v oblasti duševního vlastnictví a autorských práv, znalosti práv a povinností v oblasti pracovněprávní, dostupnosti interních předpisů, dodržování pravidel BOZP a PO, spokojenosti s pracovním prostředím, sladováním pracovního a soukromého života, pocitu stability zaměstnání, přiměřenosti mzdových podmínek a zaměstnaneckými benefity. Nejmarkantnější rozdíl byl zaznamenán v otázce podpory akademických pracovníků, který činil 12%.

## 4.4 Školení a rozvoj

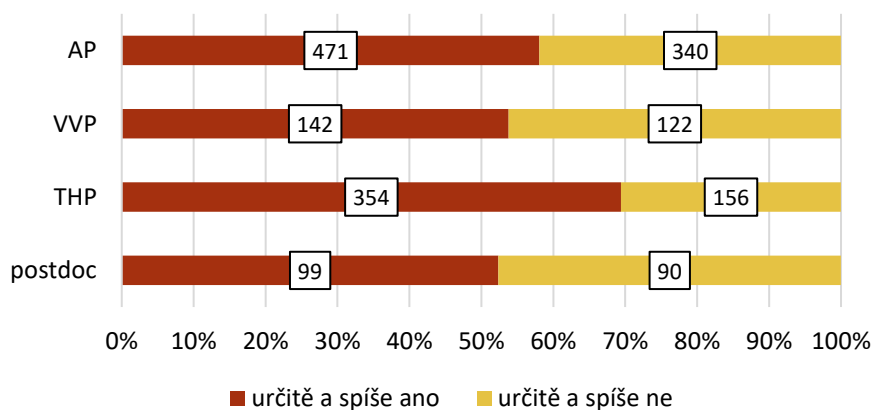
Podle více než 3/4 respondentů poskytuje univerzita zaměstnancům dostatečné zázemí a možnosti pro spolupráci s jinými univerzitami, výzkumnými pracovišti nebo praxí (firmami). Respondenti se v odpovědích podle sledovaných skupin mezi sebou nelišili.

*Graf: Zázemí pro spolupráci s jinými pracovišti a praxí*



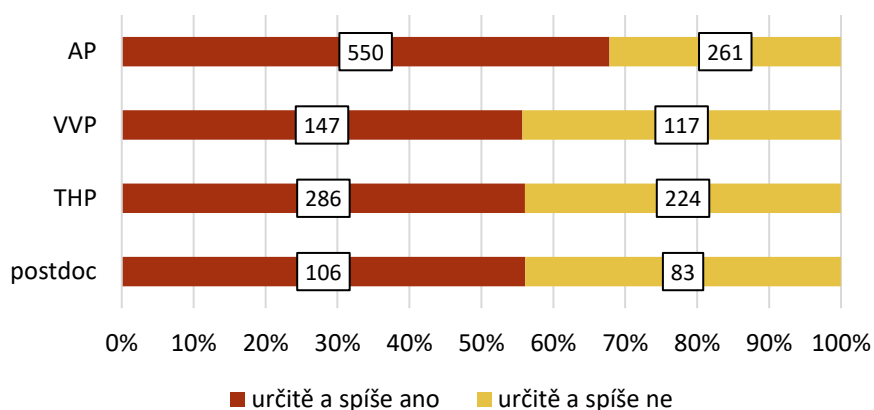
Podle názoru více než 3/5 respondentů je ve všech fázích jejich kariéry poskytováno poradenství a zpětná vazba k jejich výkonům. Tento názor byl nejvíce zastoupen mezi THP. Avšak skupina VVP je přesvědčeno o opaku, stejně jako APOD.

*Graf: Poskytování poradenství a zpětné vazby k pracovnímu výkonu*



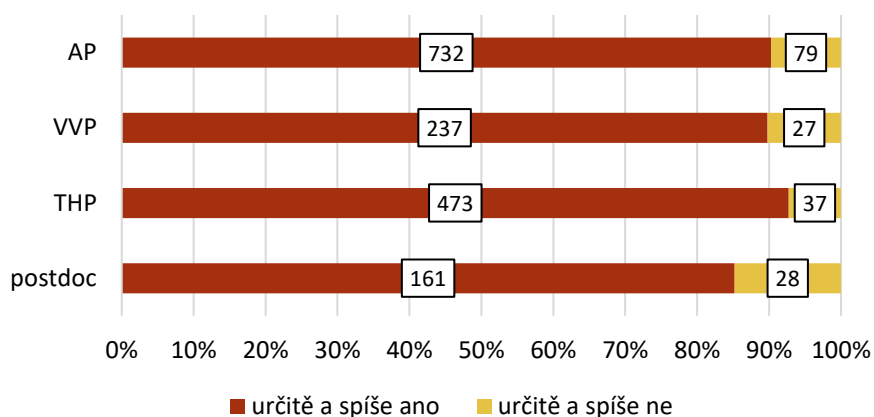
O tom, že na univerzitě existují nástroje pro pravidelné hodnocení zaměstnanců bylo přesvědčeno méně než 3/4 respondentů. Mezi sledovaným skupinami však v odpovědích byly rozdíly. Existenci takových hodnotících nástrojů potvrzují zejména AP, zatímco VVP a THP souhlasí s takovým tvrzením shodně v 1/2 případů.

*Graf: Existence nástrojů pro pravidelné hodnocení zaměstnanců?*



90 % respondentů potvrdilo, že se nově příchozí zaměstnanci mohou v souvislosti s plněním svých povinností a úkolů obrátit na zkušenějšího kolegu, který jim poskytne odpovídající podporu. Odpovědi respondentů se podle sledovaných skupin neliší.

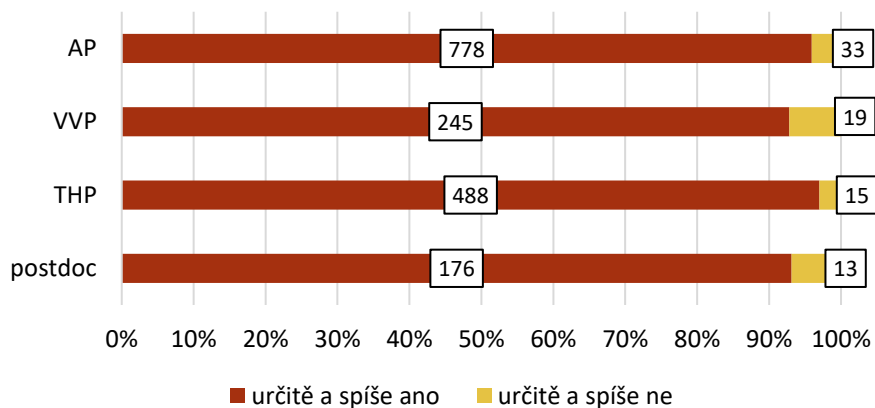
*Graf: Možnost požádat zkušenějšího kolegu nebo odborníka o pomoc*





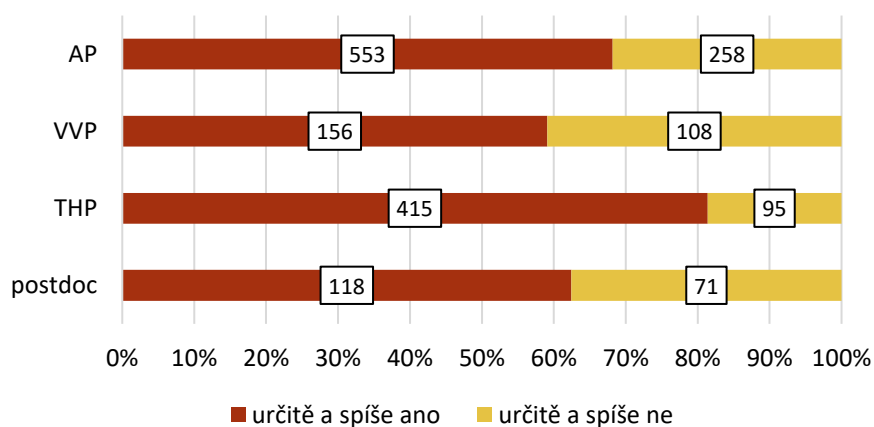
Většina respondentů souhlasilo s tvrzením, že univerzita aktivně podporuje a poskytuje přístup k programům mezinárodní nebo jiné mobility.

*Graf: Aktivní podpora a přístup k programům mobility*



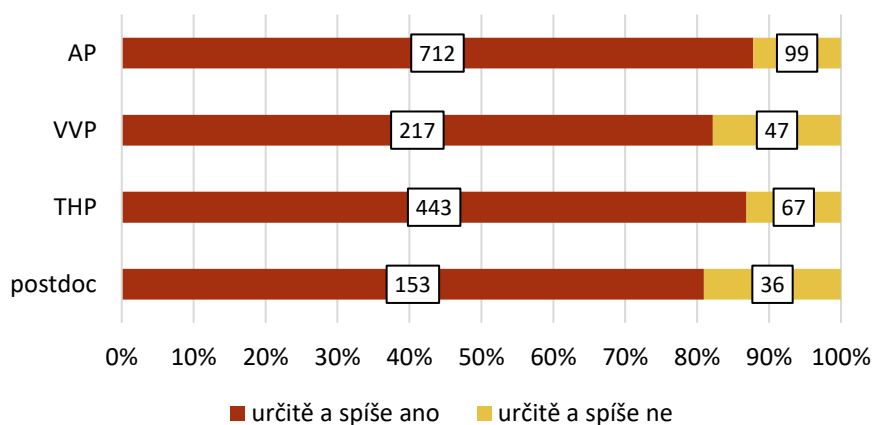
Necelá 1/3 respondentů si myslila, že se univerzita nesnaží získávat a udržovat talentované, nadané či nadějně zaměstnance. Zejména jsou o tom přesvědčení VVP skoro v 1/2 odpovědí. Naopak 4/5 THP byly toho názoru, že se univerzita v tomto směru snaží.

*Graf: Snaha o získávání talentovaných a nadaných zaměstnanců*



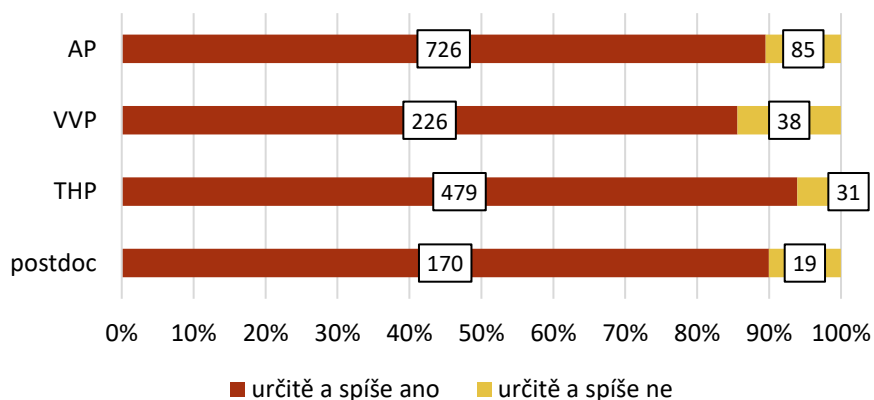
Celkově více než 3/4 respondentů souhlasilo s tím, že jim univerzita umožňuje profesní a odborný růst. Mezi respondenty z řad VVP, potažmo postdoků se našla 1/5 těch, kteří s tím nesouhlasí.

*Graf: Možnost profesního a odborného růstu*



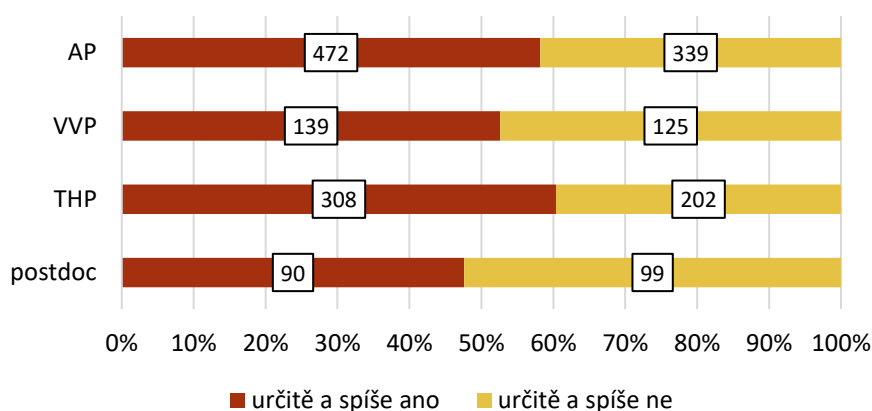
Existenci univerzitního systému, prostřednictvím kterého jsou zaměstnanci informováni o možnostech dalšího vzdělávání potvrdilo téměř 90 % respondentů průzkumu. VVP však z 1/5 s tímto tvrzením nesouhlasili.

*Graf: Informovanost o možnostech dalšího vzdělávání?*



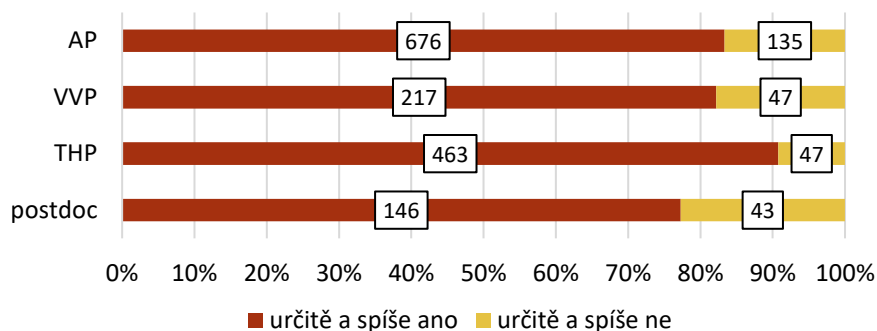
Nadpoloviční většina z celkového počtu respondentů souhlasila s tím, že osobní aktivita zaměřená na prohlubování kvalifikace zaměstnance je zohledněna při jejich hodnocení.

*Graf: Zohlednění osobní aktivity na prohlubování kvalifikace při hodnocení*



Z celkového hlediska jen necelá 1/5 respondentů nesouhlasilo s výrokem, že je další vzdělávání nebo jiné formy profesního rozvoje pracovníků na univerzitě podporováno.

*Graf: Podpora dalšího vzdělávání a profesního rozvoje*



V oblasti vzdělávání a rozvoje se názory mužů a žen lišily minimálně, ženy se vyjadřovaly o něco málo pozitivněji. Nejpatrnější byl rozdíl v otázce získávání talentovaných a nadaných zaměstnanců. S názorem, že univerzita se dostatečně snaží získávat talentované a nadané souhlasilo o 14% více žen než mužů.

## 5. Shrnutí výsledků

Průzkum proběhl v termínu od 21. 4. do 21. 5. 2020. prostřednictvím elektronického dotazníku, který vyplnilo 1585 respondentů ze všech součástí VUT v Brně. V tomto počtu je i 27 cizinců. Celková návratnost činila 43 %. Mezi respondenty bylo 1041 mužů (65,7 %) a 544 žen (34,3 %). Z celkového počtu respondentů bylo 51,2 % akademických pracovníků, 16,7 % vědecko-výzkumných a 32,2 % technicko-hospodářských pracovníků.

### 5.1 Uzavřené otázky

#### 5.1.1 Etické a odborné aspekty

Téměř 90 % respondentů z řad akademických a vědecko-výzkumných pracovníků se domnívá, že univerzita usiluje o to, aby výsledky výzkumu zaměstnanců byly relevantní a prospěšné pro společnost jako celek. Celkem 84 % respondentů z řad vědecko-výzkumných a akademických pracovníků souhlasí s tím, že je na univerzitě podporováno šíření a publikování výsledků výzkumu včetně přenosu těchto výsledků do praxe. 85 % respondentů se domnívá, že na univerzitě je adekvátně zajišťována právní ochrana výsledků výzkumu, duševního vlastnictví a zaměstnaneckých děl. O tom, že je na univerzitě podporována autonomie, kreativita a svoboda výzkumu včetně používaných metod je přesvědčeno celkem 87 % respondentů. Zhruba 15 % vědecko-výzkumných pracovníků si však myslí opak. Z celkového hlediska si téměř 90 % respondentů není vědomo toho, že by se na univerzitě vyskytovaly případy porušování etického kodexu v souvislosti s výzkumem a publikováním. Téměř jedna pětina postdoků však potvrzuje, že se s takovými případy setkává. Více než 75 % respondentů z řad VVP a AP si myslí, že se zkušenější akademičtí a výzkumní pracovníci dostatečně snaží budovat pozitivní vztahy se začínajícími zaměstnanci s cílem je efektivně rozvíjet.

#### 5.1.2 Nábor a výběr zaměstnanců

Jak ukázaly výsledky průzkumu, 85 % respondentů domnívá, že postupy při výběrových řízeních na univerzitě jsou otevřené, efektivní a transparentní a zároveň 93 % respondentů se shoduje na tom, že inzeráty výběrových řízení na univerzitu obsahují přiměřený rozsah požadavků na pracovní místo. Celkově 87 % respondentů souhlasí s tvrzením, že hlavními ukazateli ve výběrových řízeních jsou zkušenosti a kompetence kandidátů relevantní k pracovní pozici. Relativně nižší míra souhlasu v této oblasti byla zaznamenána u vědecko-výzkumných pracovníků, postdoků a mužů. Zhruba jedna čtvrtina (23 %) respondentů si nemyslí, že by byli uchazeči o zaměstnání na VUT dostatečně. 86 % respondentů si celkově myslí, že výběrové komise jsou tvořeny relevantními odborníky z různých oborů a zároveň 85 % respondentů se domnívá, že výběrové komise hodnotí vědeckou činnost i obecné zkušenosti uchazeče včetně odborné praxe, vědecké nezávislosti a mobilit.

### 5.1.3 Pracovní podmínky

Drtivá většina respondentů (96 %) zná svá práva a povinnosti zakotvená ve vnitřních předpisech v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci, případně požární ochranou. Určitě ano odpověděly téměř 2/3 z nich. Souhlas se znalostí vnitřních předpisů, které se týkají výzkumu a vývoje, resp. správy projektů vyjádřily celkově zhruba 3/4 respondentů. Přitom téměř 2/5 THP pracovníků se vyjádřily, že v této oblasti potřebné znalosti nemají a zhruba 1/4 vědecko-výzkumných včetně akademických pracovníků taktéž. Necelé 3/4, konkrétně 73 % deklarovalo, že je seznámeno s předpisy týkajícími se duševního vlastnictví a autorských práv. Zřejmě nejvíce jsou s touto tematikou seznámeni akademičtí pracovníci (77 %) a nejméně pracovníci technicko-hospodářští (64 %).

S Etickým kodexem univerzity je podle výsledků průzkumu celkově obeznámeno zhruba 78 % respondentů. Relativně největší míru jeho znalosti deklarovaly ženy (82 %), relativně nejmenší pak vědecko-výzkumní pracovníci (73 %). Více než 3/4 z respondentů potvrdily znalost pracovního práva. Relativně menší míra znalostí v této oblasti byla zaznamenána u vědecko-výzkumných pracovníků, případně postdoků. Naopak největší u technicko-hospodářských pracovníků. Podle 84 % respondentů jsou všechny důležité a potřebné informace pro zaměstnance – zejména vnitřní předpisy, snadno přístupné na webových stránkách univerzity. Nejvíce s tímto tvrzením souhlasily v našem průzkumu ženy (88 %) a nejméně vědecko-výzkumní pracovníci (75 %). Zhruba 4/5 respondentů souhlasily s tvrzením, že mají možnost seznámit se s obsahem strategických dokumentů univerzity jako je např. Strategický záměr a další. Nejméně s tímto výrokiem souhlasili vědecko-výzkumní pracovníci (cca 70 %).

S dodržováním preventivních opatření a legislativních pravidel týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně požární ochrany na univerzitě bylo spokojeno neuvěřitelných 96 % respondentů. Celkově jen 4 % respondentů připustila možnost, že by někteří zaměstnanci univerzity mohli být diskriminováni na základě pohlaví, věku, etnického, národnostního nebo sociálního původu, náboženství (viry), sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politického názoru či ekonomického postavení. V tomto smyslu se vyjádřila sice jen 2 % technicko-hospodářských pracovníků, ale na druhou stranu až 8 % vědecko-výzkumných pracovníků. Celkově 15 % respondentů je toho názoru, že univerzita neposkytuje svým zaměstnancům takové technické a pracovní zázemí, které odpovídá současným požadavkům a trendům. Myslí si to dokonce 19 % respondentů z řad akademických pracovníků. Nejvíce jsou se svým zázemím spokojeni technicko-hospodářští pracovníci (91 %).

90 % respondentů se cítilo komfortně v prostředí, kde vykonávají svoji činnost. Relativně nekomfortně se cítilo podle výsledků průzkumu 14 % respondentů z řad akademických pracovníků, avšak jen 7 % technicko-hospodářských bylo podobného názoru. Potěšující zprávou je, že celkově 89 % respondentů potvrdilo, že jim univerzita umožňuje sladování pracovního s osobním životem. Nejvíce s tím souhlasili respondenti – THP pracovníci (93 %) a nejméně akademičtí pracovníci (87 %). Celkově třetina zaměstnanců nepocituje, že by jim univerzita poskytovala stabilitu např. v podobě smluv na dobu neurčitou. Výrazně se tento názor projevil u respondentů z řad vědecko-výzkumných pracovníků, kteří nepociťovali

stabilitu ze 48 %. Celkem 9 z 10 respondentů souhlasí s tím, že univerzita vytváří adekvátní pracovní podmínky tělesně a zdravotně znevýhodněným zaměstnancům.

Drtivá většina respondentů souhlasila s tvrzením, že proces návratu pracovníků po pracovního procesu po přerušení z osobních nebo rodinných důvodů probíhá na univerzitě bez problémů. Více než polovina respondentů (54 %) se domnívá, že v rámci univerzity není na všech úrovních pracovních pozic včetně řídicích rovnoměrné zastoupení mužů a žen. Celkově tři čtvrtiny respondentů se domnívají, že univerzita má adekvátní postupy pro vyřizování stížností zaměstnanců ve věcech pracovních podmínek a vztahů na pracovišti. V rámci skupiny vědecko-výzkumných pracovníků je to však celá jedna třetina, která se domnívá, že je tomu naopak. Jedna třetina respondentů si myslí, že nemůže ovlivňovat dění na univerzitě prostřednictvím jejích orgánů. Nejvíce se k tomuto názoru přiklání vědecko-výzkumní pracovníci (37 %). Nadpoloviční většina respondentů je přesvědčena o tom, že mzdové podmínky na univerzitě neodrážejí dostatečně a adekvátně úroveň odpovědnosti a výkonnost pracovníků. Nejvíce byl tento názor zaznamenán u akademických pracovníků a specificky u postdoků, kde míra nespokojenosti se mzdovými podmínkami dosahuje až 65 %. Celkem 68 % respondentů je podle výsledků průzkumu spokojeno s rozsahem zaměstnaneckých benefitů, které jsou na univerzitě poskytovány. Nejvíce jsou s touto kategorií spokojeni technicko-hospodářští pracovníci, kteří jsou spokojeni v 75 %. Nejméně je s benefity spokojena skupina postdoků – cca 61 %.

Více než 4/5 respondentů z celkového hlediska má za to, že technický a administrativní personál univerzity poskytuje akademickým pracovníkům dostatečnou podporu a informace. Tento názor zastává mezi respondenty 93 % technicko-hospodářských pracovníků, 77 % vědecko-výzkumných pracovníků a jen 75 % akademických pracovníků. Celkově čtyři pětiny respondentů (81 %) souhlasí s tím, že proces vyřizování stížností je nestranný, spravedlivý a transparentní. Zhruba 25 % vědecko-výzkumných pracovníků však s tímto výrokem nesouhlasí. Více než ¾ respondentů (78 %) se domnívaly, že univerzita má vytvořeny účinné mechanismy pro řešení případné diskriminace. Jen necelá pětina respondentů (18 %) tvrdí, že není včas a dostatečně informována o novinkách či změnách, které se týkají výkonu jejich pracovní činnosti. 84 % respondentů si myslí, že pracovní podmínky na univerzitě jsou přiměřené pro všechny bez ohledu na typ pracovní smlouvy. V tomto názoru se respondenti mezi sebou v podstatě neliší.

#### 5.1.4 Školení a rozvoj

Podle 86 % respondentů poskytuje univerzita zaměstnancům dostatečné zázemí a možnosti pro spolupráci s jinými univerzitami, výzkumnými pracovišti nebo praxí (firmami). Podle názoru více než tří pětín respondentů (61 %) je ve všech fázích kariéry zaměstnanců univerzity poskytováno poradenství a zpětná vazba k jejich výkonům. Tento názor je nejvíce zastoupen mezi technicko-hospodářskými pracovníky (70 %). Avšak 46 % vědecko-výzkumných pracovníků je přesvědčeno o opaku, stejně jako 42 % akademických pracovníků.

O tom, že na univerzitě existují nástroje pro pravidelné hodnocení zaměstnanců je přesvědčeno celkově 62 % respondentů. Existenci takových nástrojů potvrzují zejména akademičtí pracovníci – v 68 % případů, zatímco vědecko-výzkumní pracovníci a THP souhlasí s takovým tvrzením shodně v 56 % případů.

90 % respondentů potvrzuje, že se nově příchozí zaměstnanci mohou v souvislosti s plněním svých povinností a úkolů obrátit na zkušenějšího kolegu (odborníka), který jim poskytne odpovídající podporu. Odpovědi respondentů se podle sledovaných skupin neliší.

Celkem 95 % respondentů souhlasí s tvrzením, že univerzita aktivně podporuje a poskytuje přístup k programům mezinárodní nebo jiné mobility. Jen 7 % vědecko-výzkumných pracovníků, kteří se účastnili průzkumu, s tímto tvrzením nesouhlasí.

Necelá třetina respondentů si myslí, že se univerzita nesnaží získávat a udržovat talentované, nadané či nadějně zaměstnance. Zejména jsou o tom přesvědčeni vědecko-výzkumní pracovníci (40 %). Naopak 4/5 technicko-hospodářských pracovníků si myslí, že se univerzita v tomto směru snaží.

Celkově 87 % respondentů souhlasí s tím, že jim univerzita umožňuje profesní a odborný růst. Mezi respondenty z řad vědecko-výzkumných pracovníků, potažmo postdoků se našlo 19 % těch, kteří s tím nesouhlasí.

Existenci univerzitního systému, prostřednictvím kterého jsou zaměstnanci informováni o možnostech dalšího vzdělávání potvrzuje téměř 90 % respondentů průzkumu. Vědecko-výzkumní pracovníci však ze 14 % s tímto tvrzením nesouhlasí, naproti tomu mezi THP pracovníky se takových respondentů našlo jen 6 %.

Nadpoloviční většina z celkového počtu respondentů (58 %) souhlasila s tím, že osobní aktivita zaměřená na prohlubování kvalifikace zaměstnance je zohledněna při jejich hodnocení. Nejméně s tímto tvrzením souhlasili vědecko-výzkumní pracovníci (53 %).

Z celkového hlediska jen 15 % respondentů nesouhlasilo s výrokem, že je další vzdělávání nebo jiné formy profesního rozvoje pracovníků na univerzitě podporováno. Mezi respondenty z řad vědecko-výzkumných pracovníků je to dokonce 18 %, avšak mezi technicko-hospodářskými pracovníky se vyskytlo jen 9 % takových odpovědí.

## Příloha – Odpovědi na otevřené otázky

Níže naleznete odpovědi na otevřené otázky, které vzešly z dotazníkového šetření.

Odpovědi nebyly nikterak upraveny.

### A. Budeme rádi, pokud se zde vyjádříte k jakémukoliv tématu

*(například svoboda výzkumu, etika publikování, diskriminace, výběrová řízení, zaměstnanecké benefity, možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje)*

- benefity/ pracovní prostředí/příjemný kolektiv

- dobří kolegové a někteří šikovní studenti/ celkem známá univerzita v malém českém akademickém rybníčku/ nevyhodí vás, ani když nic neděláte/ peníze chodí, i když nic neděláte/ když jste aspoň docent a nechce se vám, už nic nemusíte/ když něco pokazíte, můžete to vždycky svést na někoho jiného (dotaz na tajemníka -ve vašem vzorci pro výpočet studentohodin je chyba, na jejímž základě jsme přišli během několika let řádově o miliony korun, co nám k tomu řeknete? Odpověď: No, měli jste možnost si ten vzorec vždycky zkontrolovat, takže jenom moje chyba to není :-D

- nekompetence vedoucích ústavů (vedou ústavy jen ze setrvačnosti, ne kvůli kvalitě řízení), nechť vedení fakult něco měnit/ fakulty nechrání zaměstnance vůči nekompetentním/protizákonným rozhodnutím vedoucích ústavů, vedení fakult nikdy nepodrží zaměstnance vůči vedení ústavů/ naprosto neakceptovatelné vedení správy budov, arogantní a nekomunikativní/ opakované neřešení krádeží na pracovišti v souvislosti s uklízení službou/ omezování parkování na parkovištích řízených rektorátem pro motocykly/ nemožnost parkování zaměstnanců VUT na všech parkovacích prostorách VUT (při jednání na jiném pracovišti není možné tam zaparkovat, a parkoviště nejsou přístupná)/ vedení VUT neřeší příšerné osobní náklady na pracovníky v rámci university, nevystupuje dost razantně vůči MŠMT s požadavky na navýšení mzdových prostředků/ vedení ústavů by nemělo být jmenováno děkanem, ale voleno zaměstnanci ústavu (stejně jako jsou děkané voleni senátem)/ pravidelné převolování vedoucích pracovišť, ne funkce na doživotí, s tím že se jen potvrzují v pozici/ funkce vedoucích ústavů by měly být neslučitelné s předsedy oborových rad (vedoucí bez informování rady a její názor vše rozhodují sami od stolu z pozice síly)/ neměla by být povolena kumulace funkcí na osobu a pracoviště/ naprosto neprůhledné procesní postupy na VUT, chybí přehledné a podrobné procesní mapy

- není nám umožněno se dostatečně rozvíjet a vzdělávat (školení), špatná atmosféra a komunikace na pracovišti

- poměr počtu studentů na učitele neumožňuje individuální přístup, výsledkem je rutina a klesající motivace na obou stranách/ výrazný nepoměr mezi finančním ohodnocením výuky a práce na projektech vede k situaci, kdy výuku dělají jen nadšenci nebo zoufalci :)

- svoboda výzkumu/ flexibilní pracovní doba/ povětšinou inspirující prostředí a kolegové



- táhneme si s sebou minulost (dopisování profesorů na články, staré struktury, apod.)/  
odměny za výuku jsou zásadně podhodnocené (což vychází z toho, že fakulty a ústavy nemají  
alokovaný dostatečný budget na výuku) - do budoucna vidím jako zásadní problém - rozumné  
peníze se dají vydělat na projektech, takže výuka je v pozadí, neinovuje se, nemá prioritu/  
není jasné, jak mají fungovat doktorandi - za 10500 se nedá žít, takže si přibírat úvazky?/  
aby se mohl člověk v kariéře posunout, musí si to často "odsedět" - tzn. udělat si doktorát,  
docenturu, profesuru a pak má teprve možnost na kariérní postup (vytvořit výzkumnou skupinu,  
dostat se na rozumný plat apod.).

- VUT v Brně považují za velice dobrého zaměstnavatele, který svým zaměstnancům poskytuje  
rozmanitou a velice pestrou pracovní náplň. Za veliký benefit své práce považují její  
různorodost a možnost se zabývat často dosti odlišnými problémy. Pro člověka se zájmem, je  
zde velice malé riziko, aby upadl do stereotypu./ Dalším kladem je samozřejmě práce se  
studenty (ne se všemi). V každém ročníku je možné narazit na několik studentů, kteří studují  
proto, že je to opravdu zajímavá, baví a naplňuje a právě tito studenti dokážou mou vlastní práci  
velice povzbudit a leckdy posunout dále.

- Výborní kolegové, motivující a zajímavá práce.../ Poměrně velká volnost v práci...

- zajímavá tvůrčí činnost, která není stereotypní/ možnost podílet se na řešení projektů nejen  
základního výzkumu, ale i aplikovaného ve spolupráci s průmyslovými partnery/ skvělý  
kolektiv na pracovišti / při dobrých výsledcích i adekvátní finanční ohodnocení

- Zaměstnavatel protizákonně opakovaně prodlužuje smlouvu na dobu určitou, místo aby ji  
převedl na smlouvu na dobu neurčitou./ Pracovní smlouva je často vystavena s neodpovídající  
pozicí. Často technicko-hospodářský pracovník provádí vědeckou činnost, apod./ Výběrová  
řízení na pracovní pozice jsou zveřejněna pouze "proforma", ve skutečnosti existuje  
domluvený kandidát, komise pro výběr zaměstnance se potom sejde pouze papírově./ Vědečtí  
zaměstnanci se rekrutují pouze z interních doktorandů, ve skutečnosti není reálné, aby na  
fakultu/ústav nastoupil na vědeckou pozici někdo "z venku", to samé platí pro vedoucí pozice.  
S tím souvisí i malá míra zahraničních pracovníků./ Chybí vrstva středního managementu.  
Vedoucí ústavu nemá ponětí o výkonosti a práci svých jednotlivých zaměstnanců, protože s  
nimi nepracuje. Výkon a odměňování svých zaměstnanců hodnotí pouze na základě svých  
tabulek. Hodnotící kritéria však zaměstnancům nejsou známa./ Odměňování zaměstnanců je  
velice "socialistické". Zaměstnanec, který vytvoří 50% tabulkových výstupů celého ústavu  
nedostane 50% celkového objemu odměn, ale dostane pouze o něco málo více než průměrný  
zaměstnanec. Toto nutně demotivuje zaměstnance být lepší než ostatní.

"oficiální" zaměstnanecké benefity jsou minimální

\* Etika publikování se zlepšila díky kontrole ze strany editorů článků./  
\* Svoboda výzkumu - myslím, že není bráněno nikomu zabývat se jakýmkoli výzkumem, na druhé straně je někdy  
nezbytná koordinace, aby byly namířeny síly určitým směrem./  
\* Výběrová řízení jsou někdy spojena s osobními vazbami na určitého uchazeče. /  
\* Zaměstnanecké benefity - neuvědomují si, že by nějaké byly (snad by se sem mohly zařadit kurzy ICV)./  
\* Předpokládám, že na škole není žádný projev diskriminace.

/ Neexistuje nástroj hodnocení školitelů PhD studentů. Osobně znám případy, kdy "školitel" se svým doktorandem na odbornou stránku za celé PhD studium ani jednou nekontaktoval. Dokonce si pomalu nepřečetl abstrakt disertačky. To je silně demotivující a pro PhD studenta, který toho mnohdy (krom funkcí) dokázal víc než školitel, silně frustrující. K těmto taktikám se uchylují zejména honorabilis z předchozího bodu./ Získat projekt je na mnoha f/s za trest. Osobně vím o příkladech, kdy zisk projektu byl "oceněn" částečným vyhazovem, tj byl mu na úkor projektu komplet odmazán úvazek a dotyčný si pomohl pouze rozdílem odměn. Tím pádem si "pomohl" k propracovaným letním prázdninám, stovkám prac. hodin navíc. Takový člověk znova projekt nenapiše./řada akademiků si myslí, že napsání těch 6ti stránek do časopisu je jako napsat elaborát do předmětu. Evidentně nechápou, že vypracování kvalitního článku zabere času jako 4 roky jejich slavné vyuky. Dokonce se dotyčný setká z výmluvami, že vlastně nemůže být lépe odměněn, protože mu chybí tituly. Někde to jde, někde ne.... / Velice neeticky se na VUT zachovala starší generace. Nechápu jejich mizerné publikační výstupy. To jako nevěděli o pravidlu Publish or Perish? IF existuje od 90tých let. Na jiných univerzitách (ano, těch v tuto chvíli lépe hodnocených) to pochopili. Takto vzniká mezera, kterou si ti mladší odskáčou. / Ve ZKR je patrné odsekávání a zamítání jakékoli kritiky. Například alibistické smetení pod stůl veřejného tajemství, že řada docentů je jmenovaných po domluvě. Obeslat vedení f/s s otázkou, jestli je něco takového možné, je čistý alibismus. Co třeba nezávislý profesní audit? / k předchozímu bodu se vztahuje téma Administrativní zátěž: Modelová situace: Člověk získá GAČR. Z toho pramení přes mio režijních nákladů. Řešitel by očekával nějaký administrativní servis. Setká se ale se založením SAP prvku, limitáku, prac. smlouvy (patříčně ponížené), jednou za rok si vyroduje vyjetinu ze SAPu a tím to tak zhruba hasne. Toto za více než milion? Fa s chybnými údaji (zpravidla ze strany dodavatele) jsou administrativou arogantně vráceny, že si to má řešitel opravit. Na fa přitom bývají kontaktní údaje. Od administrativy poslouchá, že to není jejich práce, že neví a že si to má řešitel zjistit sám. Nevím, proč by měl řešitel projektu vypisovat ekonomické tabulky do reportů. Nebudu jmenovat, ale toto / mizerná admin. podpora projektů se týká zejména FEKT. Na např. CEITECu je admin. servis / pomoc s paperworkem o 3 až 5 úrovní výše/ Byla diskutována chybovost zadávání výsledků. Opět nevím, co je příčetného na tom, že řešitel stráví tisíce prac. hodin vypracováním kvalitní publikace a ještě se má zabývat jeho vpisováním a hlídáním validity dat v Appolu. Tento úhel pohledu opět nebyl diskutován. /Silně neetický byl postoj řady f/s, kdy si ze startupů naporcovali úvazky a po jejich konci ze statrupy podpořených infrastruktur zbaběle vycouvali. Neetické, pohrdající lidmi se snahou něco dokázat. To je hodné na předložení hospodářskému soudu / disciplinární komisi.

Proč VUT neustále hodnotí pedagogy, dvakrát do roka v anketě, ale administrativní pracovníky vůbec? Proč není 2x do roka možné ohodnotit v dotazníku jak pracují personální, vědecká, či ekonomická oddělení (konkrétní lidé na nich)? Chování některých pracovníků na těchto pozicích se neslučuje s fungováním univerzity, která by se chtěla stát přední českou univerzitou s mezinárodním přesahem./Proč nemá VUT více interních grantových příležitostí na rozjezd mezioborových týmu z různých fakult? Vždyť tuto možnost má i MU, a proto nás v mezinárodním hodnocení posledních pár let absolutně válcuje! Jediná možnost mezifakultního výzkumu na VUT je formou juniorských grantů pro PhD studenty. To je sice pěkné, ale finanční dotace na tento typ projektů je směšná!!! Uvědomuje si někdo, že projekt za 200 000 Kč, ze kterého jde cca 60 000 Kč na fakultní režie dává doktorandům velmi omezené možnosti spolupráce? I při zapojení pouhých dvou doktorandů a nepožadování mzdy pro jejich školitele je částka žalostná. Po odečtení nákladů na výzkum zůstane na 1 doktoranda cca

40 000 Kč? Náklady na kvalitní zahraniční konferenci v Evropě budou cca 35 000 Kč minimálně, takže došlo někomu, že tam nezbývají peníze na mzdu/stipendium, které doktorand zkrátka potřebuje? Kdyby bylo alespoň zakázané u tohoto typu projektu, aby u něj fakulty žádaly režié.../Bohužel akademická obec VUT je velmi laxní. Lidé si bohužel so senátů volí pořád ty samé lidi. Celému VUT chybí jasný směr.

1) Z mého pohledu řadového zaměstnance zcela chybí jasná a srozumitelná komunikace vedení univerzity/fakulty/ústavu směrem k zaměstnancům v těchto klíčových oblastech:/ vize, cíle, strategie dalšího rozvoje (jak ve výzkumu tak pedagogické činnosti)/ pravidla pro hodnocení VaV činnosti a související odměňování/2) Dále postrádám profesionální podporu v kariérním rozvoji. V jakých oblastech či směrech by se měl zaměstnanec rozvíjet, jaké činnosti by se měl věnovat, aby mohl počítat s kariérním posunem a zároveň byly naplněny potřeby univerzity? Částečně souvisí s bodem 1). Ze strany HR (pokud existuje) neviduji jakoukoliv aktivitu./3) Slabá podpora meziuniverzitní mobility, zejména dlouhodobých pobytů (déle než měsíc)./4) Slabá podpora meziústavní/mezifakultní spolupráce.

1, špatně formulovaný dotazník, měl být rozdělen a to pro akademiky a pro neakademiky. Na některé otázky nemůže neakademik relevantně odpovědět./2, Benefity: Úvítal bych uvolnění, některých sportovišť a sportovních kurzů i pro zaměstnance. Např. plavecké dráhy v Lužánkách. Více sportu zadarmo či za minimální poplatek.

1. Možné benefity v rámci sportovních aktivit, wellness..../2. Pokud juniorská pozice je přes výběrové řízení, určitě to není hlídáno. PhD studenti končící studium přešli do pozice posdok junior bez řízení. /3. Nestabilita pracovního poměru z důvodu zbavení se zodpovědnosti vedoucího starat se o svoji skupinu. Bez vize, nemotivující prostředí, individualismus, neustálý stress ...princip vedoucího " nenapsal sis projekt, nemáš se jak zaplatit?...odejdi." /3. Musím se věnovat výuce, ale chce se po mě 100% výzkumu a publikační činnosti jako u ostatních na stejné pozici. Není na to brán žádný ohled ani jiné ohodnocení.

1. Výzkum: /Stále chybí propojenost výzkumu mezi uměleckými a technickými fakultami. Zatímco technické fakulty by mohly poskytnout uměleckým fakultám technologické zázemí, kapacity v technických oborech, naopak umělecké fakulty by mohly poskytnout technickým fakultám jiný kreativní přístup, zejména v oblasti ověřování limitů a využití technologií, včetně kvalitní reklamy. /2. Publikování:/Univerzitní nakladatelství by mělo být výhradně podpůrným nástrojem k publikování docentských a profesorských prací z okruhu vědy a umění. /3. Diskriminace:/Z důvodů neexistujících výtahů na FaVU VUT jsou dodnes protiprávně vyloučeny z možnosti studia nebo z pracovních poměrů tělesně postižení občané, přičemž kvůli absenci posledně zmiňované skupiny jsme podle zákona sankcionováni./4. Další vzdělávání:/Vzdělávání pedagogů by mělo být ze strany univerzity (příp. fakult) finančně více podporováno. Kurzy by navíc nemusely být organizovány hromadně. V případě potřeby a dle vlastního uvážení by si tak každý zaměstnanec mohl sám najít kurz, na který by z univerzity (příp. fakult) získal finanční podporu v předem stanoveném limitu. /5. Rozvoj:/Je třeba mít k dispozici dostatečné podpůrné zdroje (finance) pro získávání mezinárodních kapacit daných oborů. /

45% příspěvek na stravenky mi nepřijde jako lákavý benefit, zvláště, když další benefity (kromě malého příspěvku na spoření) v podstatě neexistují...

Abychom mohli být kvalitní univerzitou s kvalitní vědou a i studenty, potřebujeme dobré vědce a dobré pedagogy. Měly by být tedy více odlišeny pedagogické a vědecké posty a nechtít po všech, aby byli ve všem nejlepší. A ač chápou, že by měla být VŠ vědeckým pracovištěm, stále "produkuje" studenty, kteří nám úrovní svého vzdělání dělají reklamu.

ačkoli je často při výběrovém řízení přislíbena pracovní smlouva na dobu neurčitou, nakonec tomu tak není - je to problém např. pro získání hypotéky.

ad etika publikování: zaměstnanci často publikují u nedůvěryhodných (často čínských) nakladatelů s "pirátskou" historií. Jelikož je aktuální systém hodnocení založen především na hodnotě IF časopisu, nikdo tento problém bohužel neřeší (naopak je pravděpodobně i podporován). Jen velmi malá část publikací z FEKT je publikována v časopisech IEEE, což je dominantní a prestižní mezinárodní organizace v oboru elektrotechniky/elektroniky. /ad výběrová řízení: skutečně otevřená výběrová řízení s mezinárodní účastí do vedení ústavů a fakulty neexistují. Drtivá většina akademických pracovníků FEKT je bohužel v mezinárodním srovnání zcela nekompetentní./ad možnosti rozvoje/ohodnocení: individuální přístup pro rozvoj akademických pracovníků FEKT neexistuje. Jednou za rok proběhne schůzka s vedoucím ústavu, který pouze zhodnotí počet vykázaných bodů v IS. Tato schůzka však nemá žádný smysl, jelikož množství odvedené práce (počet publikací, odučených hodin, apod., které lze přesně kalkulovat z IS) se téměř neodrazí v pravidelné mzdě zaměstnance (mimo odměn 1x za rok). Jelikož rozdíl v příjmu zaměstnance, který dlouhodobě nevykazuje žádné VV výsledky a pracovní aktivního zaměstnance je minimální, jsou zaměstnanci "motivováni" pracovat na živnostenské listy, popř. udržovat úvazky i na jiných univerzitách. Vědecko-výzkumné aktivity nejsou na univerzitě systémově podporovány -- bohužel se stále "vyplatí" nedělat nic.

Akademická půda poskytuje badatelskou i tvůrčí svobodu individuální i pokud se jedná o tvůrčí skupiny.

akademická svoboda

Akademická svoboda jak v bádání, tak ve výuce, pružný pracovní režim, možnost sesouladění pracovních povinností s osobními zájmy

akademičtí pracovníci se dost často cítí nadřazeni neakademickým pracovníkům/problém je, že to tak i je, při pohledu na mzdy v těchto skupinách (srovnání pracovníků přibližně stejné pracovní náplň, vzdělání apod.)

Akademické svobody a relativně svobodné a kretivní prostředí.

Aktuální mzdové tabulky / ohodnocení neodpovídají realitě - jsou spíš výsměchem... Nikdo od rektora počínaje až po ústavy se tuto absurditu nesnaží změnit. /Místo kvestora a tajemníků fakult by měla mít omezený časový rámec podobně jako mají rektor a děkani.

Ano, ať si práci zde vyzkouší všichni, co o ni mají zájem.

Ano. / ano

As a foreigner, I feel that University Apollo system should be in English so that it'll be much more useful. Also, it will attract more people. Open access to the advance laboratory should be promoted. In my experience, some group utilize the university/institute premises and not

open to everyone. I recommend the university should promote free access so that it'll attract more people and enhance the research potential.

Asi zalezi na fakulte. Na FITu vyborny pristup vedeni k zamestancum a moznost zapojit se do zajimavych projektu vctne veskere technicke podpory.

Až na velmi nízkou vědecko-výzkumnou produktivitu univerzity, je na univerzitě příjemné pracovní prostředí.

Až příliš velký důraz na VaV, publikování a mezinárodní styk (ERASMUS) na úkor kvality vzdělání, více času je věnováno psaní nekvalitních slepených a vynucených článků než kvalitní přípravě výuky a inovaci laboratorních úloh, výuka je tak na fakultě podřadná.

benefity - příspěvky na kulturu, cvičení, zdraví

Benefity : vyšší příspěvek na stravné, využití sportovišť VUT pro zaměstnance včetně kurzů./Mimopracovní kurzy pro zaměstnance

Benefity by mohly být lépe podány, aby o nich věděl každý.

benefity jsou skvělé, tak jak jsou nastaveny

Benefity u penzijního připojištění ve stejné výši. Rozšíření o benefity např. fitness, masáže, sport

Bohužel na univerzitě panuje dost netransparentní prostředí, nejsou jasná pravidla a hodně věcí se dělá zastarale

Brzdou v mém rozvoji a dalším vzdělávání je praktická nemožnost obstarat si potřebný software - pořád se čeká na vhodný "grant" nebo až na to "zbydou" peníze, a to jsou roky a roky. To se bohužel netýká jenom mě jako zaměstnance, ale i mých studentů. S tím souvisí i vybavení výpočetní technikou - kdo nedostane "grant" je odsouzen pracovat skoro nadosmrti na starém počítači.

Byl bych rád kdyby k zaměstnaneckým benefitům přibyla větší podpora sportu.

Bylo by dobré rozšířit zaměstnanecké benefity.

Bylo by dobré, kdyby vedení univerzity a návazně fakult zkvalitnilo komunikaci s výzkumnými i akademickými pracovníky a lépe je motivovalo. Marketing VUT směrem ven by měl být provázen vnitřní komunikací s pracovníky a měl by zahrnovat věci jako vděčnost a ocenění dobrých výkonů, společný zájem o zvyšování prestiže univerzity, provázení v kariérním procesu... Zatím je to na aktivitě a zodpovědnosti každého jednotlivce, která je dost individuální a mění se v čase. Nezanedbatelná část lidí si najde jinou seberealizaci a práce na VUT je spíše doplňkovou činností, nebo odchází talentovaní kolegové. Toto je na nějakou hlubší systémovou debatu. Obecně lze říct, že činnosti na FSI je nastavena až příliš individualisticky v rámci jednotlivých ústavů. Má to svoje výhody, ale může to být brzdou pro celek.

Bylo by fajn, kdyby měli zaměstnanci jako benefit slevu na sportoviště patřící VUT. Minimálně by bylo fér, kdyby měli stejnou cenu jako studenti a ne jako kdokoliv mimo VUT.

Bylo by vhodné mít více možností benefitů, příspěvky na sportování./Vytvořit jednotný vnitřní web - místo pro veškerá školení, semináře, nabídky vzdělávání. Aby to nebylo v intraportálu, na webu ICV, v knihovně a nikdo nenajde.

Byly by příjemné ještě nějaké benefity, mám příspěvek na stravenky a penzijní připojištění.

Byly zaznamenány případy, kdy jsou lidé nuceni psát na publikace spoluautory, kteří nemají s prací na článku nic společného - jen proto, že se někdo vyšší s někým dalším vyšším domluvil. Také byl zaznamenán případ, kdy je výzkumníkům zakazováno publikovat a psát projekty na jimi vyvinuté téma, které chce někdo jiný soukromě komercializovat.

Být zaměstnancem na FaVU je důležitou životní volbou; většina zaměstnanců je ke škole, kolegům i studentům vázána výraznou osobní vazbou.

Campus v příjemném přírodním prostředí. Nové budovy.

CEITEC ponúka mnohé možnosti rozvoja vzdelania ako aj v domácich podmienkach, ale predovšetkým v podobe zahraničných pobytov a spoluprác so svetovými univerzitami.

Cením si dobré personální atmosféry a vytváření podmínek sounáležitosti

Co není zakázáno, je dovoleno dle legislativy.

Co se týče akademiků, tak ti mají skvělé podmínky, ale u ostatních jsou tristní platové podmínky a pracovní smlouvy jen po dobu trvání semestru. Myslím tím kuchařky, laborantky atd.

Časová a odborná flexibilita

Časová flexibilita pro matku s malými dětmi.

Časová flexibilita, dobré zázemí, přístup ke zdrojům, podpora mobility a profesního růstu.

Časová flexibilita, možnost si vybírat vlastní profesní zaměření, akademická svoboda, kontakt se studenty, pracovní kolektiv.

Časová flexibilita. Práce s mladými lidmi.

Časová flexibilita./Když se trefí tým, tak výborní spolupracovníci.

Diskriminace na půdě VUT neexistuje. Nemá význam podléhat rádobě sociologickým výzkumům bez jasné definice a bez analýzy příčin a důsledků.

Diskriminován zde není nikdo.

Diskriminován zde není nikdo.

dle mého názoru univerzita zaměstnancům poskytuje mnoho zajímavých benefitů, mnozí zaměstnanci by mohli do budoucna uvítat možnost zřídit si Multisport kartu, kterou by si částečně nebo plně hradili srážkou ze své mzdy

Dlouhodobé porušování Etického kodexu VUT, naprosto nevhodné chování některých vedoucích pracovníků a trvalé přehlížení jejich chování

Dlouhodobě se potýkám s neochotou vedoucích pracovníků řešit personální problémy na pracovišti (přehlížení a neochota komunikovat s podřízenými zaměstnanci, neinformování o

zásadních změnách na pracovišti, diskriminace v rovině neútočné, ale obtěžující). Stížnosti se přecházejí s tím, že jsou neprůkazné.

Dobrá pověst v České republice i ve světě

dobrá úroveň

dobré pracovní podmínky, dobrý kolektiv, kontakt s mladou generací (studenti)

Dobré pracovní podmínky, prostor pro výzkumnou činnost, ohodnocení dle zásluh, relativní samostatnost.

dobré pracovní prostředí i kolektiv, možnost kariérního růstu

Dobré pracovní prostředí, kolegialita, možnost osobního růstu.

Dobré pracovní prostředí, zahraniční spolupráce, časová flexibilita pro akademické pracovníky (tedy aspoň do 1.6.)

Dobré pracovní zázemí (lidé, vybavení, ...) a strategické směřování.

dobré vztahy, solidní jednání, zpětná vazba, směřování ke společnému cíli, o něco důležitého tu jde, není to jen zdroj obživy

Dobrý pracovní kolektiv na daném pracovišti.

Dobře vybavená technická VŠ.

Domnívám se, že orgány rektorátu jsou předdimenzovány na úkor pedagogických pracovníků na fakultách. Běžný pracovník prakticky nepocituje potřebnost rektorátu

Domnívám se po své cca 20 leté zkušenosti s výukou geologie a mechaniky zemin prvních a druhých ročníků na FAST VUT, že fakulta velmi trpí tím, že se přijímají studenti, kteří nemají dostatečné studijní předpoklady ke studiu. Navrhovala bych, aby studenti s horšími studijními předpoklady nebyli přijímáni do všeobecných inženýrských ročníků, ale aby měli třeba "měkčí" studijní obory (podobně to řeší lékařská fakulta, která tak drží úroveň všeobecného lékařství vysoko, ale má mnoho dalších oborů). Jako pedagog se nemohu věnovat "šikovným studentům", kvůli konzultacím se "slabšími studenty". Nároky na studium v 1. ročníku se také snižují kvůli tomu, že např. nemohu zadat samostudium odborné literatury v dostatečném rozsahu, protože by je "průměrní" studenti nezvládli - úroveň výuky se tak snižuje.

domnívám se, i na základě znalosti chodu jiných univerzit v ČR, že chod VUT je v těchto aspektech bez zavad.

Domnívám se, že univerzita jako celek funguje výborně a vědomostní úroveň absolventů má velký ohlas i mezi potenciálními zaměstnavateli na národní i mezinárodní úrovni. U spousty otázek v dotazníku jsem se necítila dostatečně kompetentní a znalá situace, abych ji mohla objektivně posoudit. Souhlasím však, že jako velký kolos, se spoustou studentů zaměstnanců funguje na velmi vysoké úrovni.

Domníváte se, že je na všech úrovních pracovních pozic (včetně řídicích) rovnoměrné zastoupení mužů a žen?\* - rovnoměrné zastoupení pouze pro rovnoměrnost není dobré a to z hlediska pracovní náplně pozic, schopností, zkušeností atd. /Vytváří podle Vás univerzita adekvátní pracovní podmínky pro pracovníky se zdravotním postižením nebo jiným

znevýhodněním?\*" - na mnohé pozice se tito pracovníci právě z důvodu svého postižení "nehodí" - zde je potřeba dobře rozlišovat především kvůli bezpečnosti práce, jakou práci mohou zastat. / /Zaměstnanci univerzity nejsou diskriminováni na základě pohlaví, věku, etnického, národnostního nebo sociálního původu, náboženství (víry), sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politického názoru, ekonomického postavení apod.?\*" - nesetkala jsem se s tím, ale vyskytnout se může./Jste si vědomi, že by se na univerzitě vyskytovaly případy porušování Etického kodexu v souvislosti s etikou výzkumu nebo publikování?\*" - nevím o tom, ale především o výzkumu biologickém směřujícím do zdravotnictví zas až tolik nevím./Myslíte si, že se zkušenější akademičtí a výzkumní pracovníci dostatečně snaží budovat pozitivní vztahy se začínajícími zaměstnanci s cílem je efektivně rozvíjet?\*" - tato otázka je trochu zavádějící. Existují totiž případy, kdy se mladí nesnaží se staršími pracovníky spolupracovat, ale "vytěžit je" nebo jejich nápady prezentovat za své. Ale dle mé zkušenosti jsou starší a zkušenější pracovníci vždy nápomocní./Mohou se podle Vás nově příchozí zaměstnanci v rámci plnění svých povinností a úkolů obrátit na zkušeného odborníka (kolegu), který jim poskytne odpovídající podporu?\*" - určitě mohou, ale výsledek bude záviset na úmyslu./

Doporučil bych ji kvůli svobodě bádání a vzdělávání a kontaktu s mladými nezkaženými lidmi.

Doporučil, ale jen takovým, kteří k tomu mají morálně - volní vlastnosti, jako vnitřní motivaci k tvůrčí práci bez dozoru či dohledu nadřízených a bez ohledu na pracovní dobu.

doporučuji více kritické objektivní reflexe poválečného vývoje i aktuálního celospolečenského vývoje po roce 89

Dostupnost předpisů a dokumentů - zmatené, různá úložiště od neautorizovaného webu přes autorizovaný web po jakýsi podivný SharePoint, síťové disky apod. - no když vím, co hledám, tak to většinou najdu. Dále obtížná komunikace napříč VUT a dislokace pracovišť - již několikrát jsem musel absolvovat cestu na rektorát kvůli nějakým podpisům. Nevím, proč musím jako absolvent dodávat kopii diplomu, když pracuji na stejné fakultě. Dále u THP značná nestabilita - poměr vždy na dobu určitou a do poslední chvíle není jasné, jestli bude prodloužen - no dodatek jsem většinou podepisoval až zpětně. O kurzech dalšího vzdělávání jsme informováni, ale kapacita je většinou omezená, tématicky taky nic moc, navíc nadřízený nás nikterak nemotivuje se dalšího vzdělávání účastnit.

Dosud svobodné rozhodování o výuce i výzkumu.

dotazník je špatně navržený, neumožňuje odpověď nevím, takže některé odpovědi nemohou být relevantní. Umožňuje otázkami na věk, pohlaví, úvazek atp. ztotožnit respondenta, není tedy anonymní v pravém slova smyslu a řada respondentů podlehe autocenzuře.

Dotazník má ten problém, že musím odpovědět na všechny otázky, i na témata, o kterých nic nevím, takže opravdu netuším, co chcete z odpovědí vyvozovat... a mám nepěkný pocit, že jde zase o habadůru, že se získá certifikát, ale ve skutečnosti se nic nezmění. Myslím, že místo snažení se o získání nějakého certifikátu, by dávalo mnohem větší smysl upřít síly k vylepšení situace na VUT: skutečná podpora zaměstnanců, hlavně nově příchozích, aktivní snaha získávat špičkové zahraniční pracovníky, jasná kritéria pro podávání habilitací a pro kariéru na univerzitě...



Dotazník obsahuje 50% otázek na které nelze relevantně odpovědět pokud jste dlouholetým zaměstnancem. Např. dotazy na téma sdílení informací a transparentnosti ohledně výběrových řízení. Příště dodejte do dotazníku možnost odpovědi "nedokáži posoudit / nevím".

Důvodů je mnoho, podle mého názoru si univerzita svých zaměstnanců váží, chová se jako zaměstnavatel přívětivě, poskytuje široké možnosti profesního růstu. Je zde vesměs velmi přátelské a kolegiální prostředí i příjemné pracovní podmínky.

Etika publikování - spoluautorství lidí na článcích, které ani neviděli (jde o nátlak některých vedoucích výzkumných skupin na své pracovníky a mladé studenty/postdoky).

Etika publikování - vím o případech porušení této etiky/Mzda - základní mzda je bídná, ale většina aktivních zaměstnanců získává výzkumné projekty

Etika publikování je katastrofální ... autoplagiátorství vesele kvete a zažívá renesanci a když se na to přijde, tak se to zamete (to bylo přece neúmyslné). /Nejsou citace? Zařídí se na konferenci u kamaráda./Dále například placené MDPI články, které VUT odmítá řešit. Důležité je, že jsou to publikace Q1 a Q2 = zaplatit nejen publikování, tak pak i vyplatit tučné odměny./Přitom se jedná o podvodné časopisy viz <https://beallist.net/> (to si ale přiznat nemůžeme jede nás v tomto vlaku už hodně)./Systém hodnocení výstupů je totálně zvrácený a protěžuje jen pseudokvalitu a ne kvalitu v multi oborovosti po které tak prahne. Toto se vše jednou sečte a již pomalu sčítá viz funkční vzorky./Hold jsme jen východ./Čest poctivým výjimkám.

Etika publikování je na celkem nízké úrovni. Autoři se v rámci svých domluv/přátelství připisují na publikace. Publikování v predátorských časopisech atd.

Etika publikování na FSI je tristní, což je ovšem způsobeno dlouhodobým vývojem vedení FSI. S tím souvisí i udělování akademických titulů docent a profesor, které je velmi slabé na celém VUT - kvantita stále převyšuje kvalitu a kafemlejek mele (je třeba však také dodat, že situace se díky vnějším tlakům zlepšuje). /Univerzita málo podporuje riskantní velké projekty, žadatelé narážejí spíše na přístup "tohle nejde" místo hledání cesty, jak by to šlo. To platí zejména pro fakulty, které se obávají finančních závazků. Je to ovšem pochopitelné - je to důsledek pochybných habilitací a profesur, neboť tyto lidé podávají projektové žádosti, které by se opravdu v případě úspěchu v soutěži mohly dostat do problémů, naštěstí jsou tyto projekty většinou neúspěšné.../Třetím, nejzásadnějším problémem VUT dle mého názoru, jsou absurdní pravomoce fakultních a univerzitního senátu. Senáty, tedy instituce bez jakékoli odpovědnosti, rozhodují o zásadních otázkách (finance), v případě důležitých otázek řízení univerzity je rektorova pozice slabá a škola je tak řízena zaměstnanci, kteří se do svých pozic dostali na základě absurdního systému voleb. Ukázkou je senát FSI, kde zasedají 3 (!!!) profesori, doplnění docenty a doktory (!!!), bez poměrového zastoupení ústavů...Pokud se má VUT zásadně změnit k lepšímu, je třeba začít u senátů.

Etika publikování nemá do dnešního dne pevná pravidla, zejména výběr spoluautorů, jsou často vybírány na základě subjektivního dojmu přínosu k práci.

Etika publikování není špatná, ale pořád se na některých součástech zneužívá práce studentů/mladých pracovníků a oceňování akademičtí pracovníci si na nich staví kariéru. Chybí

něco jako ombudsman pro konzultace a řešení takových citlivých etických témat, která se někdy nedají otevřít ani na ústavu s vedoucími pracovníky, neboť vedení situaci přehlíží nebo neumí zajistit, aby se situace neobrátila proti poškozenému. Je strach si pak stěžovat a věci se neřeší.

etika publikování vychází z požadavků ministerstva, které propadnou až sem - nelogické, musíme vyloučit řadu zavedených a desetiletí uznávaných časopisů v oboru jen proto, že se najednou mění hodnocení a cokoliv co není AIS Q1-2 je téměř "bezceňné", ti co tohle zavádí by si měli uvědomit, že takto spíš znechudí lidi něco vůbec dělat (ten kdo nedělal nic dosud jistě nezačne najednou dělat výsledky ve špičkové kvalitě a ani motivační bonusy ho nepřesvědčí), problém je, že obor je široký a nelze posílat (chápejte jako příklad) témata obvodů, mikroelektroniky, apod. do časopisů např. s tématy antén a pole (které třeba požadované AIS kvartily splňují), které mají "stejný obor dle OECD a JCR", ale uvedená témata neakceptují. Chápu to tak, že současná snaha povede jen k tomu, že některé oblasti výzkumem opustíme, což je hodně divné, když to máme učit...., ale bohužel v oblastech je drtivá většina časopisů Q3-4...

Etika publikování: Na VUT je velmi oblíbené "honorability" připisování spoluautorství. Zpravidla se to týká profesorů / docentů se silně podprůměrnou vlastní tvůrčí činností. téma je naprosto přehlíženo a nediskutováno. Při pohledu na H-indexy a přehled tvůrčí činnosti nejužšího vedení se tomu nedivím. Jedná se o závažný přečin proti etice. Slyšel jsem názor od člena nejvyššího vedení VUT, že vlastně na takových pozicích H-indexy potřeba nejsou. Uvítal bych větší míru šíření tohoto názoru a jeho prezentaci na půdě MŠMT. / Neexistuje nástroj hodnocení školitelů PhD studentů. Osobně znám případy, kdy "školitel" se svým doktorandem na odbornou stránku za celé PhD studium ani jednou nekonzultoval. Dokonce si pomalu nepřečetl abstrakt disertačky. To je silně demotivující a pro PhD studenta, který toho mnohdy (krom funkcí) dokázal víc než školitel, silně frustrující. K těmto taktikám se uchylují zejména honorabilis z předchozího bodu. / Získat projekt je na mnoha f/s za trest. Osobně vím o příkladech, kdy zisk projektu byl "oceněn" částečným vyhazovem, tj byl mu na úkor projektu komplet odmazán úvazek a dotyčný si pomohl pouze rozdílem odměn. Tím pádem si "pomohl" k propracovaným letním prázdninám, stovkám prac. hodin navíc. Takový člověk znova projekt nenapíše./řada akademiků si myslí, že napsání těch 6ti stránek do časopisu je jako napsat elaborát do předmětu. Evidentně nechápou, že vypracování kvalitního článku zabere času jako 4 roky jejich slavné vyuky. Dokonce se dotyčný setká z výmluvami, že vlastně nemůže být lépe odměněn, protože mu chybí tituly. Někde to jde, někde ne.... / Velice neeticky se na VUT zachovala starší generace. Nechápu jejich mizerné publikační výstupy. To jako nevěděli o pravidlu Publish or Perish? IF existuje od 90tých let. Na jiných univerzitách (ano, těch v tuto chvíli lépe hodnocených) to pochopili. Takto vzniká mezera, kterou si ti mladší odskáčou. / Ve ZKR je patrné odsekávání a zamítání jakékoli kritiky. Například alibistické smetení pod stůl veřejného tajemství, že řada docentů je jmenovaných po domluvě. Obeslat vedení f/s s otázkou, jestli je něco takového možné, je čistý alibismus. Co třeba nezávislý profesní audit? / k předchozímu bodu se vztahuje téma Administrativní zátěž: Modelová situace: Člověk získá GAČR. Z toho pramení přes mio režijních nákladů. Řešitel by očekával nějaký administrativní servis. Setká se ale se založením SAP prvku, limitáku, prac. smlouvy (patříčně ponížené), jednou za rok si vyrodouje vyjetinu ze SAPu a tím to tak zhruba hasne. Toto za více než milion?

Fa s chybnými údaji (zpravidla ze strany dodavatele) jsou administrativou arogantně vráceny, že si to má řešitel opravit. Na fa přitom bývají kontaktní údaje. Od administrativy poslouchá, že to není jejich práce, že neví a že si to má řešitel zjistit sám. Nevím, proč by měl řešitel projektu vypisovat ekonomické tabulky do reportů. Nebudu jmenovat, ale toto / mizerná admin. podpora projektů se týká zejména FEKT. Na např. CEITECu je admin. servis / pomoc s paperworkem o 3 až 5 úrovní výše/ Byla diskutována chybovost zadávání výsledků. Opět nevím, co je příčetného na tom, že řešitel stráví tisíce prac. hodin vypracováním kvalitní publikace a ještě se má zabývat jeho vpisováním a hlídáním validity dat v Appolu. Tento úhel pohledu opět nebyl diskutován. /Silně neetický byl postoj řady f/s, kdy si ze startupů naporcovali úvazky a po jejich konci ze statrupy podpořených infrastruktur zbaběle vycouvali. Neetické, pohrdající lidmi se snahou něco dokázat. To je hodné na předložení hospodářskému soudu / disciplinární komisi.

Evidentně existují v některých případech problémy s přípisy na publikace a s nadužíváním samocitací.

Existují lidé, kteří se snaží a táhnout vše kupředu (navzdory systému).

Existují zde ostrůvky pozitivní deviace.

Finanční ohodnocení zaměstnanců je zcela tristní - ani po několika letech nedosahuje nástupního platu absolventa. Plat srovnatelný a nižší v porovnání s platem pedagoga na druhém stupni základní školy neodpovídá zodpovědnosti a množství kladených úkolů a podmínek.

Flexibilita pracovní doby. V některých oblastech špičkové vybavení.

flexibilita, možnost home-office, volnost ve výzkumu

Flexibilita, možnost spolupráce se špičkovými pracovišti/odborníky v ČR i zahraničí, přístup ke špičkovému technickému vybavení v laboratořích, zajímavá výzkumná práce.

flexibilní pracovní doba / Flexibilita / flexibilní pracovní prostředí / Možnost flexibility / Flexibilní pracovní doba. 40 dnů dovolené.

Flexibilní pracovní doba, dá se pracovat na zajímavých tématech, možnost výjezdů na zahraniční pracoviště, pohodová atmosféra.

Gender: Setkal jsem se situací, kdy byly účelově dosazovány ženy do projektu TAČR za účelem získání kladného hodnocení v oblasti genderové vyváženosti. / Benefits: Chybí příspěvky na další jazykové vzdělávání, sport, rekreaci. / Vnitřní kontrola objemu hospodářské činnosti jednotlivých ústavů tak, aby tato činnost byla skutečně doplňková a ne hl. náplní ústavu na úkor vědy a výuky.

Genderová vyrovnanost vzhledem k charakteru zaměření univerzity dle mého názoru není možná.

High importance for the national industry, favourite mix of disciplines

Hlavní bonus je možnost celoživotního odborného růstu, svobodného rozvoje, podpora přístupu k nejnovějším informacím.

Hlavním problémem současnosti je přebujelá byrokratizace řízení pedagogické i vědecké práce.

Hodnotit tak obrovskou univerzitu podle dotazníku nejde. Situace se liší v rámci jednotlivých fakult a v rámci jednotlivých týmů. Řízení a vytváření podmínek není na úrovni univerzity, ale na úrovni jednotlivých fakult nebo ústavů.

Chtělo by to méně formalismu, byrokracie a tabulek. Obávám se, že s celým HR Award se to prohloubí. Více prostoru pro kreativitu./Ano, svoboda výzkumu, publikování, dalšího vzdělávání a rozvoje existuje - "Sežeň si peníze a snaž se, hlavně nám dofinancuj režie.". V tomto kontextu reality jsou všechny položené otázky v tomto dotazníku zvláštní./Pokud se zavedou a budou vyhodnocovat požadavky na výkon, výstupy, atd. je nutné vytvořit podmínky k podávání tohoto výkonu. Za plat prodavačky v supermarketu to lze stěžít. O motivačním systému ani nemluvě.

chybí benefity sportovního charakteru

Chybí centrální podpora (systém) týkající se hodnocení a odměňování zaměstnanců.

Chybí informační kanál pro informace/nové postupy/doporučení z rektorátu k pracovníkům na fakultách/ústavech/odborech./Univerzita má řadu IT systémů a pro nového zaměstnance neexistuje ucelené školení, co k čemu je. A nejen pro nové, ale i pro stávající zaměstnance by nebylo špatné občas představit nové funkcionality IT systémů.

Chybí podpora dalšího vzdělávání, zejména úzce zaměřené zahraniční semináře, workshopy s předními odborníky.

Chybí sick days. Home office pouze v době koronavirové mimo ni se nepovoluje.

Chybí systém zaškolování zaměstnance po nástupu do zaměstnání. Chybí popis postupů a procesů. Každý nový zaměstnanec jen chytá, co se dá.

Chybí zaručení profesního/ kariérního růstu pro doktorandy, studenty a zajištění jejich postupu na vědecko-výzkumné pozice. Absolutně nesouhlasím s nezbytností výběrových řízení pro vědecké pracovníky. Pokud si vedoucí pracovník, mentor, profesor "vychovává" nadané studenty, které si chce udržet, místo aby mu odešli do soukromého sektoru za vyšším výdělkem po ukončení doktorského studia, měl by jim být schopen zajistit jejich kariérní postup na vědeckou pozici, místo aby museli procházet výběrovým řízením. Opravdu univerzita usiluje o zbytečná "účelově" vypisovaná výběrová řízení???

I am postdoc at Mendel university. Our research group is perfect and all researchers have the ability to do free in research. My colleagues are friendly and our supervisor kind and has good knowledge. /The university instruments with a satisfied level./I wish all researchers have this opportunity to work in similar this research group

I cannot speak for every department at my faculty, but I feel that being an employee at my university has enabled me to use the knowledge I learned and experience I gained before coming to VUT, and then let me 'grow' in my job and expand my expertise by encouraging me to go to international conferences, seminars, etc.

I have nothing to say.

I would like to receive more employee benefits. /Other than a few lunch vouchers every year. ideální zaměstnání pro osobnosti s vysokým stupněm kreativity, schopností samostatného rozhodování, schopností řídit větší či menší kolektiv...

Inspirativní práce v příjemném tvůrčím kolektivu i prostředí.

Jak demonstruje i znění této otázky, nikdo nehledí na kvalitu výuky. Vedení fakulty jde zjevně pouze o vnější ekonomické ukazatele (počty studentů, počty publikací, apod). Chápu, že z krátkodobého hlediska je to vynucováno státem nastavenými pravidly, ale nechávat postupně erodovat kvalitu výuky a množství vyžadovaných znalostí je krátkozraké a brzy se to fakultě nehezky vrátí. V celofakultních předmětech je postupně snižování laťky naprosto evidentní, např. předmět dynamika je teď téměř na úrovni gymnaziální fyziky./Existuje samozřejmě anonymní hodnocení vyučujících, ale tam se řeší pouze opravdové extrémy ve vztahu vyučujících a studentů, obsah výuky nikdo nekontroluje, doktorandy nikdo neškolí. Nováčkům se řekne jen (ideálně jen pár dní dopředu) od příštího týdne učíš tohle. Existují případy vyučujících, o kterých všichni vědí, že prostě nikoho nic nenaučí, ale žádná změna se roky neděje.

Jak komu, určitě bych ji nedoporučil špičkovým nadějným vědcům, univerzita má obrovské rezervy, ale v podstatě jsou eliminovány nezkušeným/změn-resistentním vedením univerzity jako celku (tj. včetně akademického senátu).

Jakékoliv nákupy jsou zatíženy byrokracií

Jako jeden z větších problémů vidím to, že studenti, zejména doktorandi jsou v podstatě levná pracovní síla, u které není podporováno rychlé a zdárné ukončení studia. Studenti tak na škole zůstávají až osm let, zatímco řádné studium končí po čtyřech. Často jsou nuceni dělat "vedlejšáky", které nesouvisí s jejich vlastní prací, což způsobuje velké časové prodlevy a co je horší, nebývají vždycky za tuto práci patřičně ohodnoceni (třeba připsání na článek, který následně vznikne).

Jako velkou výhodu zde shledávám možnosti vzdělávání a osobního rozvoje zejména díky školením VUT.

Jako zaměstnanec bych ocenila pestřejší zaměstnanecké benefity, např. ve formě Multisport karty, nebo příspěvku a sport, což je v dnešním prostředí téměř klasikou. Např. záměna klasických papírových stravenek za kreditní karty - je to nejen otázkou ekologie, ale i pohodlí.

jako zaměstnanecký benefit bych uvítala, příspěvek např. na plavání nebo jinou sportovní činnost

Jako zaměstnavatel je Univerzita nejlepší, solidní, spolehlivá a poskytuje svým lidem jednoznačně dobrou společnost, kolektiv na úrovni.

Jako zásadní považuji sdělit, že dotazník jsem vyplnil(a) za fakultu, nikoliv za univerzitu. Dle mých informací a zkušeností je naše fakulta ve srovnání s jinými pracovišti nesrovnatelně otevřená, bezpečná a podporující. Pokud bych hodnotil(a) za "univerzitu" (tedy průměr přes pracoviště, se kterými jsem obeznámen(a)), bylo hodnocení o 1-2 stupně horší./Otázky k možnosti "obeznámenosti" s předpisy jsou zavádějící. Ano, vše lze někde dohledat, ale ... všech předpisů a pravidel je velmi mnoho a je velmi obtížné vše sledovat, chápat a vzít za své. Chápu

právní a ekonomikou potřebu obrany, ale když to brzdí rozvoj, je to špatně./Ohledně kvality vědy a akademiků ... díky "interní" akreditaci, jsem měl(a) přímou možnost vidět kvalitu akademiků a programů na jiných pracovištích a je to špatné! Mezinárodní reputace nula, snaha spíše udržení statu-quo, než řádný rozvoj. Snahu o podporu a získání zajímavých akademiků (třeba i ze zahraničí) vnímám pouze v prohlášeních a na papíře. Blokuje se to od zdola až nahoru (obava o vlastní post?). Zásadní nepochopení. Dobří noví lidé z venku (průmyslu i zahraničí) by mohli všechny posunout dál, možná se ztrátou vlivu, ale ne práce. Ta tu je a bude. Ti, co to nechápou, nemají velet. Tato strategie tu chybí.

Je až neuvěřitelné jak nízko jsou hodnoceny citace vědeckých prací. Přitom je to ve světě naprosto zásadní kritérium.

Je jasné, že se mohou pracoviště v kladených otázkách a odpovědích lišit. Na FEKT VUT jsou procesy nastaveny podle mého názoru velmi kvalitně.

Je jistota sice menšího ale pravidelného platu. Relativně slušné benefity jako je více dovolené, stravenky, možnost levnějšího telefonování a pod.

Je možné se věnovat výzkumu v oblasti zájmu a uplatnění výsledků v praxi.

Je nutné si vybrat vědní obor a kolektiv. Pokud nalezne uchazeč odpovídající téma a zázemí, meze v iniciativě mu kladeny nebudou.

Je otázka, nakolik tento dotazník podá relevantní zpětnou vazbu na dané otázky. Na mnohé neumím odpovědět / netýkají se mě, popř. jsou závislé na konkrétním oddělení / vedoucím / situaci, přesto je vyžadována odpověď. Některé otázky jsou naprosto zavádějící a neodpovídají realitě. Možnost nechat krátký komentář místo výběru ano/ne není. K čemu to je? Podle mého názoru tento dotazník mohl být jedním z mnoha nástrojů ke zlepšení současného stavu v rukou někoho, kdo chce naslouchat a věci měnit. Ve skutečnosti vyvolává pocit, že je pouze nutným zlem proto, abychom získali "nějaký" HR Award.

Je potřeba zavést Home Office a Sick days.

Je seriózní.

Je stabilní a prestižní zaměstnavatel.

Je tady prostor pro zajímavou v podstatě neomezenou tvůrčí činnost.

Je to dobrý zaměstnavatel. Dobré pracovní prostředí.

Je to ideální místo pro poklidný život tvůrčího jedince.

Je to jedinečný prostor pro neustálé vzdělávání a předávání vědomostí mladým lidem i parterům v oblasti aplikovaného výzkumu. Zaměstnanec má možnost být v kontaktu s nejnovějšími poznatky i kolegy v ČR i v zahraničí.

Je to tradiční dobrá univerzita a výborný (a stabilní) zaměstnavatel.

Je to velmi uznávaná instituce s řadou vynikajících odborníků

Je to zaměstnání jen pro patriota této úžasné vysoké školy. Pak zde může najít veliké uspokojení.

Je velký rozdíl mezi přístupem kolegů na ústavech a vedením fakult a univerzit.

Je zoufalé vědět, že na VUT v Brně mohou existovat zaměstnanci s velmi nízkou kvalifikací a ochotou se rozvíjet. Pokud se spokojí s nízkou mzdou, setrvávají na pracovišti i desítky let bez povšimnutí.

jediné kritérium hodnocení je "získej projekt", výběrová řízení na vedoucí pozice jsou interní záležitost, neexistuje organigram s jasným vymezením požadavků na vedoucí pozice

Jedná se o prestižní instituci s možností kreativního a vědeckého růstu.

jednoznačně ano, podle me je VUT jeden z nejprogresivnějších a nejatraktivnějších vědeckých zaměstnavatelů v ČR.

Ještě pořád tu má pedagog-výzkumník možnost k relativně volné seberealizaci.

Jistá a zajímavá práce, kreativní prostředí, volnost v řízení pracovní doby, osobní rozvoj, mezinárodní spolupráce

Jistota nějakého stabilního příjmu i v těžkých dobách, relativní volnost nebo svoboda v činnostech, které pro školu vykonáváte nebo můžete vykonávat. Různorodá činnost, neděláte pořád jedno a to samé. Výše výdělku v podstatě závisí na tom, kolik času a jakým činnostem chcete věnovat.

Jistota perspektivy / Jistota zaměstnání / Jistota, stabilita

Jsme zde plně spokojení. Doporučil bych.

Jsou podporovány veškeré dobré nápady, etika a kvalita publikování je značně deformována nutností publikovat za každou cenu, i kdyby nebylo co.

K jednotlivým bodům níže, ale tenhle dotazník jako celek mi přijde špatně postavený. Je zde spousta otázek, na které ne každý může relevantně odpovědět, protože s danou oblastí třeba vůbec nepřišel do styku. Přesto je odpověď vyžadována a není možno zvolit ani "nevím", což je jednak v průběhu dotazníku více a více deprimující a navíc to nutně zkresluje výsledky.

K některým otázkám nemám dostatečné informace, abych je mohl hodnotit, např. výběrová řízení.

K rovnoměrnému zastoupení mužů a žen na různých pozicích - vnímám to tak, že mu tak není, ale že to vyplývá spíše z poměru množství mužů a žen na pracovišti (žen je méně, i mezi studenty) a z jejich priorit, co chtějí dělat nebo je pro ně důležité. Celkově toto téma vnímám, že je v pořádku.

K uvedeným tématům nemám výtky. Svoboda výzkumu Ok, etika publikování Ok, výběrová řízení NOK, zaměstnanecké benefity (na pováženu ale ty mě zase tolik asi nezajímají a co chci si klidně zaplatím sám... třeba mobil),/Připomínky:/ Jsem do současné doby velice nespokojen s výsledky výběrových řízení, o kterých mám často velké pochybnosti. Jednak doba, na jakou jsou uzavírány je v současné době velice neprogresivní. Měla by být kratší s opakovanou revidací a možností následného prodloužení (navazující), a také by měla více reflektovat zájmy univerzity, nikoli některých jedinců (jen domněnka plynoucí z výsledků). Uvedl bych několik příkladů:/Nákup it: Nechápu, jak je možné, že pokud něco nakupuji do IT, tak na alze seženu cenu stejnou nebo velmi často i nižší, než od vysoutěžené firmy. /Vizitky: Když jsem se ptal v několika firmách, se kterými spolupracuji, proč se nehlásí do výběrového řízení, bylo mi oznámeno, že tam nemají šanci, že tam je často rozhodnuto předem...nevím kde tuto

informaci nebo domněnku vzali, ale svoje soukromé vizitky u nich tisknu za pětinou cenu ve stejné kvalitě, než u vysoutěžené firmy./Oblíbená rekonstrukce budovy A1 na FSI - jak je možné, že jsou prakticky v každém patře dvě učebny, vybaveny úplně obyčejnými stoly, kde celková hodnota stolů je v inventurách uvedena (pod záludným názvem) 680 000 Kč !!! což v rozpočítání vychází na jeden stůl 68 000Kč !!! Nejsou ani ze zlata, ani nijak speciální, jen mají širší gumovou hranu, aby to vypadalo, že je deska silnější, než ve skutečnosti je. Díval se na ně jeden truhlář, který podobné věci vyrábí a cenu odhadl na cca 4000Kč za kus s ohledem na množství pak i poloviční.../mobilní operátor: proč máme v takovém objemu tak neuvěřitelně nevýhodné služby a data a hovory, které často na služebních cestách využívám a musím si to platit ze svého protože ani nemám služební mobil, jen možnost si pořídit "výhodnější tarif" jsou tak drahé? Znáám mnoho malých a středních firem, které mají výrazně výhodnější tarif než má VUT. A opět se nabízí domněnka, je to proto, že to byl něčí zájem, nebo neschopnost lidí, kteří to mají na starosti, vyjednat výhodnější ceny?/Také bych byl asi raději, kdyby se peníze utápěli více v novém moderním vybavení laboratoří, než v betonu, ale to už je spíše plácnutí do vody se známou odpovědí, to je starost jednotlivých ústavů pořídit si vybavení.... Nesouhlasím, ale nic nenadělám./je toho víc./Vše problémy FSI, které se mě dotýkají a myslím, že vedení univerzity by v některých věcech mělo jednat.

K výše uvedeným položkám nemám výhrady.

Každý ústav má jinou politiku při zacházení se zaměstnanci.

Když vám sedne kolektiv, je to jedna z nejkrásnějších možných prací.

klid na práci, výzkum, stabilní příjem

Kolegiální vztahy jsou obvykle na vysoké úrovni.

Kolektiv na jisté intelektuální úrovni

Komentář k dotazníku: Na některé otázky jsem nebyl schopný relevantně odpovědět, jelikož jsem zaměstnaný zatím jen krátce a nemám zatím přehled o mnohých záležitostech, které se mě příliš netýkají, nebo jsem se s nimi zatím nesešel. Chyběla mi v dotazníku u otázek odpověď: "nevím, nemohu hodnotit". Je podle mě pak zavádějící, když volím odpověď ANO/NE, když jsem se s danou problematikou vůbec nesešel (např. jestli univerzita nabízí dobrý systém na stížnosti zaměstnanců, když jsem zatím žádné stížnosti řešit nepotřeboval, takže jsem ani nezjišťoval více)

Komerčním (lépe placeným) projektům je dáována přednost před vědecko-výzkumnou činností; neoficiálně jsou vytvářeny "firmy ve firmě" pro práci na komerčních projektech na úkor výuky a VaV; velikost pracovního úvazku akademického pracovníka odpovídá pouze počtu odučených, kontaktních hodin (i přes vyjádření nelibosti s takovým stavem nejbližšímu vedoucímu; byť zákon u akademického pracovníka přinejmenším stanovuje jak činnost pedagogickou, výukovou, tak tvůrčí, vědecko-výzkumnou); vědecko-výzkumná činnost akademického pracovníka vykonávána ve volném čase, nikoliv v rámci pracovního úvazku (byť objektivně dle osobního hodnocení v IS je vědecko-výzkumná činnost výrazná, dokonce vyšší než výuková); pracovní smlouva více než třikrát po sobě prodloužena pouze na dobu určitou (byť kolektivní smlouva říká něco jiného); neodpovídající pracovní zázemí akademického pracovníka (technická vybava, pracovní prostředí); diskuse napříč fakultou i univerzitou je spíše formální, ve skutečnosti bezvýznamná



Konečně jedna relevantní položka. Většina otázek je koncipována tak, že postrádají smysl s ohledem na pozdější vyhodnocení. /Např. Zaměstnanecké benefity: Jsem zaměstnanem FEKT a stydím se za to. Jak je možné, že fakulta, která má v názvu TECHNICKÁ pořád nemá elektronické stravenky, které mají i zaměstnanci tabáků GECKO? Tento jeden příklad hovoří za vše: NEPRUŽNOST NEPRUŽNOST A NEPRUŽNOST, ostuda!

Kontakt s vzdělanými a mladými lidmi.

Kontinuální snižování nároků na studenty a obecně úrovně studia. V případě zvýšení nároků na studenty možná nespokojenost se snížením počtu studentů.

Kontinuální snižování nároků na studenty a obecně úrovně studia. V případě zvýšení nároků na studenty možná nespokojenost se snížením počtu studentů.

Konzervativní prostředí.

Korektní, stabilní a tvůrčí prostředí.

Kreativní a naplňující zaměstnání / kreativní a moderní prostředí / moderní -

Kreativní a svobodné prostředí, přátelský a inteligentní kolektiv, náročná, ale kreativní práce.

Kreativní činnost, možnost se profilovat a specializovat, kariérně růst včetně vzdělávání, časová flexibilita v určitých obdobích mezi semestry.

Kreativní práce v týmu, možnost spolupráce s průmyslem

Kreativní prostředí, práce s mladými lidmi, pestrá práce, možnost kombinovat vědu a výuku, smysluplnost

Kromě podpory teoretického výzkumu, který končí publikováním v časopisech s IF v Q1 a Q2 apod., by bylo vhodnější podporovat uplatnění výsledků v praxi ve spojení s výrobními podniky.

Kromě stravenek je nabídka benefitů tristní. Jediná možnost je zřídit si penzijní o které nemám zájem. Jiné univerzity mají v tomto ohledu mnohem lepší nabídku - příspěvek na dopravu, na léky, na sport, ... Podpora CESA z pohledu zaměstnance taktéž tristní.

Kurzy pro zaměstnance na ICV

kvalita obědu v zaměstnaneckých jídelnách by se mohla zvýšit

kvalitní technická škola, perspektiva jejího dalšího rozvoje

Kvalitní zázemí pro výuku i výzkum, široká mezinárodní spolupráce a značný podíl výzkumných a vývojových zakázek pro průmysl.

Kvalitní zázemí pro výzkum a vývoj s podporou mobility zaměstnanců.

Kvůli volnosti možností volby směřování výzkumu, kterou poskytuje, pakliže člověk má o výzkum zájem a je dostatečně aktivní. Povětšinou příjemný pracovní kolektiv.

Lepší a modernější IT vybavení do kanceláří (bez změní kabelů), větší kapacita parkovacích míst, možnost práce home office, lepší ohodnocení zaměstnanců, přednášky pro zaměstnance (i veřejnost) z oblasti vědeckých zaměření jednotlivých fakult, více sportu pro zaměstnance (na CESA)

Líbí se mi všechny možnosti interního vzdělávání, nemám na ně často čas kvůli rozvrhu výuky, ale když to jde, zúčastním se.

má dlouhou tradici, takže je stabilní zaměstnavatel. V době koronakrizy netrpí nedostatkem peněz na výplaty.

Malé benefity!

Má-li VUT být výzkumnou univerzitou, tak současný stav mentální podpory výzkumné činnosti nestačí.

Malý tlak na rozvoj Uni

Měli bychom podporovat odvahu a odpovědnost pracovníků a méně spoléhat na předpisy a formuláře. Proč musí být funkční příplatky ošetřeny centrálně?! Protože vedoucí některých součástí nemají odvahu stanovit svým podřízeným spravedlivou odměnu, a tak se potřebují schovat za předpis. Jenže omezení stanovená v centrálním předpisu může nesmyslně omezit vedoucího jiné součásti, který pak o schopného funkcionáře přijde.

Mezi jednotlivými fakultami VUT jsou velké rozdíly. Někde vnímám rivalitu mezi zaměstnanci velký problém ve vztahu k výsledkům ve VaV a ve vztahu ke studentům.

Minimální a chaotická administrativní podpora u projektů.

míra administrativní zátěže

Mnohotvárná a zajímavá pracovní náplň.

Moderní a progresivní škola, svoboda výzkumu, podpora výzkumných i výukových aktivit ze strany university, možnosti dalšího vzdělávání

moderní vývoj a výzkum/možnost osobního růstu/míra svobody

more support for research

motivace k publikování v odborných časopisech (kvalitních) v podstatě neexistuje, a v případě publikace neexistuje ohodnocení které by to zohlednovalo na výplatní pásce. Vyplata je velice slabá, většina docentu a profesoru učí předměty které se nezměnily za 20 let. závěrečné práce jsou voleny bez jakékoliv orientace na využitelnost výsledků

MOZNOST AKTIVNE PRACOVAT NA ROZVOJI DISKURZU

Možná až příliš velká svoboda výzkumu, občas chybí jasná koncepce.

Možnost aktivně pracovat a realizovat se v zajímavých oblastech vědy a výzkumu, ovlivňovat myšlení mladých lidí, veřejné mínění.

Možnost dalšího bezplatného vzdělávání je bezesporu jeden z nejvýznamnějších benefitů.

Možnost dalšího vydělávání / Možnost dalšího vzdělávání a profesního rozvoje, moderní pracovní prostředí, milí lidé

Možnost flexibility pracovní doby. Možnost spolupráce se zahraničím. Možnost osobního vzdělávání. Dobrá komunikace s kolegy a nadříznými. Možnost pracovat na věcech, o které se člověk zajímá.

Možnost individuálního kariérního rozvoje, pracovní flexibilita, zajímavá práce a v případě akademiků s plným úvazkem 8 týdnů dovolené.

Možnost něco dokázat.

Možnost opravdu svobodného bádání (zažil jsem práci i dvou jiných univerzitách v ČR a jsem v tomto ohledu z VUT nadšen). Výborná domluva a podpora od vedoucích pracovníků.

možnost práce s mladými nadšenými lidmi- studenty / Možnost pracovat s mladými lidmi.

Možnost práce v kolektivu inteligentních lidí, akademické svobody, flexibilita, rozmanitost práce.

Možnost prof. růstu, podpora podávání a realizace projektů.

Možnost relativně vysokého platu

Možnost rozvoje osobní odborné a vědecké kariéry

Možnost se rozvíjet, svoboda myšlení a motivující kolektiv spolupracovníků.

Možnost seberealizace. Možnost tvůrčího rozvoje nikoliv jen spotřebovávání člověka zaměstnavatelem. Svobodné, demokratické prostředí. Myšlenkově obohacující kontakt s mladými.

Možnost spolupráce s více průmyslovými partnery.

Možnost spolupráce se zahraničím.

možnost široké (akademické i s praxí) vědecké spolupráce včetně zahraniční

Možnost tvůrčí práce a osobního rozvoje, benefit osmítýdenní dovolené pro akademické pracovníky.

možnost výběru mezi zaměstnaneckými benefity

Možnostem dalšího vzdělávání by prospěla redukce byrokracie, aby byl čas se vzdělávat a ne jen papírovat a vyplňovat formuláře.

Možnostem dalšího vzdělávání by prospěla redukce byrokracie, aby byl čas se vzdělávat a ne jen papírovat a vyplňovat formuláře.

Možnosti dalšího vzdělávání jsou opravdu nadstandartní.

Možnosti dalšího vzdělávání: zajímavé kurzy pro zaměstnance jsou ihned naplněné a nedaří se mi na ně přihlásit. Při sepisování výběrových řízení jsou v některých případech podceňovány a nedostatečně popsány požadované vlastnosti, což vede k špatným nákupům.

možnosti mezioborové spolupráce

možnosti odborného růstu/svoboda výzkumu/

Možnosti systematického celoživotního vzdělávání. Kontakt s nejnovějšími trendy v oblasti zájmu. Kontakt s vysoce kvalifikovanými odborníky z profesní oblasti.

možnosti zvyšování kvalifikace; svoboda

Musíme si shánět projekty, abysme měli alespoň nějakou rozumnou výši platu. Projektů je pak ovšem moc a nelze řešit jejich výzkum adekvátně. Projekty jsou navíc upřednostňovány nad výukou.

Myslím, že by se mohla více pěstovat etika publikování

Myslím, že jsou opravdu velké rozdíly v přístupu v podstatě ve všech uvedených oblastech na jednotlivých fakultách ale i ne jednotlivých ústavech fakult.

Myslím, že na pedagogickou oblast je kladen menší důraz, než by se na univerzitě slušelo.

Myslím, že podmínky pro jednotlivé zaměstnance jsou vždy vázány na postavení v pracovním kolektivu a pracovním týmu

Myslím, že velmi brzy po nástupu na doktorát člověk pochopí, že je svobodný ve svém výzkumu a záleží jen na něm, zda něco pro společnost přinese, stejné je to také s dalším zaměstnáním na univerzitě, prostě se rozhodujete sám, zda v práci budete pokračovat. V průběhu doktorátu jste kvalitně seznámen s tím, jak podávat výzkumné projekty a silně motivován tyto projekty podávat.

Myslím, že většina respondentů včetně mě bude postrádat / postrádala možnost odpovědět "nevím" u většiny otázek.

Mzdový tarif asistenta (19 400) a odborného asistenta (24500) jsou tristní. Po 20 letech praxe má na této pozici zaměstnanec méně než by měl na základní škole. Ne vždy je možnost se věnovat projektům apod. Tato činnost není navíc garantována po celou dobu působení a zaměstnanec ji nemůže ovlivnit (aktuální výzvy, počet přijatých grantů atd.). Platové podmínky působí v některých oborech silně demotivačně pro uchazeče, raději upřednostní komerční sféru,

N/A

na fakultě relativně dobré vztahy a soudržnost, potenciál stát se dobrou výzkumnou vzdělávací a výzkumnou fakultou

Na mém pracovišti mám plnou podporu v rámci publikování a vzdělávání. Na pracovišti se lidé chovají profesionálně, ale přátelsky.

Na mém pracovišti nejsou dodržovány platné zákony, konkrétně vysokoškolský zákon, který dle novely účinné od 1.7.2019 říká, že akademičtí pracovníci mohou mimo rozvrhovanou dobu plnit své povinnosti kdy a kde chtějí a nemusí být přítomni 8,5 hodiny na pracovišti. U nás je přítomnost na pracovišti vynucována a kontrolována v plném rozsahu pomocí systému elektronické docházky. A to vše za základní plat, protože odměny si rozdělují Ti, co neučí, ale mají "důležitější" úkoly, množství výuky a kladné hodnocení studentů se vůbec nebere v potaz. Na mnoho dotazů jsem nemohl odpovědět, neboť jsem se s dotazovanými jevy neseťkal. Jsem akademický pracovník a připadá mi, že valná většina mých kolegů do této práce přešla přímo ze studia na stejném ústavu VUT. Přijímání "externích" pracovníků je v menšině.

Na některé dotazy se necítím být dostatečně kompetentní k tomu je zodpovídat, pokud se týkají situací, se kterými jsem se neseťkala osobně či o nich nemám dostatečné informace.

Na některé otázky v dotazníku se nedalo pořádně odpovědět, protože jsem se s daným problémem na VUT ještě nesešel nebo chybělo více možností odpovědi.

Na rovinu, na univerzitě pracují lidé (PhD, doc. prof.), kteří jsou v praxi totálně neschopní a nepoužitelní, ale žijí z práce druhých lidí (doktorandů). Čím blbější a neschopnější, tím víc si o sobě myslí a dává mi to větší důvod opustit univerzitu. Bohužel, socialistický systém odměňování a nutnost mít minimální počet lidí s titulem pro udržení ústavu v chodu tento systém udržuje funkční. Tento trend bohužel sílí.

Na řadu otázek jsem neměl odpověď, ale nějakou jsem musel uvést, což ovlivní výsledky. Na svoji pozici, zázemí, tým a nadřízeného můžu říci jenom chválu. V tomto dotazníku jsem ale narazila na otázky týkající se hodnocení celé univerzity nebo na otázky týkající se něčeho, čím nemám zkušenost, např. návrat do zaměstnání nebo pokud si myslím, že výběr pracovníka je na základě jeho kompetencí, což nemohu vědět, když jsem nikoho nevybírala a nemohu porovnat svůj životopis s životopisy dalších kandidátů tenkrát na mou pozici... proto berte, že v takových případech jsem zaškrtnla "spíše ano", ačkoli vůbec netuším. Kvůli tomu může být tento dotazník zkreslený.

Na univerzitě je příliš velký podíl grantových projektů. Zaměření ústavů se překrývá. Pracovníci jednotlivých ústavů se příliš neznají, včetně vědecké práce a přístrojového vybavení.

Na VUT chodí super studenti, pro které má smysl to vše dělat./

Na VUT je dostatek příležitostí k odbornému růstu. Nikdy jsem nepoznal diskriminační tlaky. Prostředí na VUT se řídí principy korektnosti a spolupráce.

Na VUT jsou neúměrně dlouhá habilitační/jmenovací řízení v porovnání s dalšími univerzitami ČR a SR.

Na VUT nedám dopustit! :)

Nabízí kreativní zaměstnání a osobní rozvoj ve zvoleném oboru.

Nadstandardní množství vzdělaných, kompetentních a tvořivých individualit, schopných týmové práce.

Naprosto všechna témata, v závorce této otázky, enormně závisí na výzkumném týmu (vedoucím).

Např. Nemožnost návštěvy veletrhů a placených seminářů, pokud na to není "grant". Z provozu vedoucí neproplácí, musí se jezdit "za svoje" i s hotelem ....

Narůstající administrativa, děkanátní pracoviště spolu nekomunikují a nejsou schopni podat pomocnou ruku

Naši univerzitu mám velmi rád a jsem pyšný na to, že jsem mohl studovat právě tady. Také musím pozitivně hodnotit to, že vnímám určité změny, které snad nasměrují naši instituci tam, kde jsou prestižní univerzity. Na druhou stranu jsou pro mě tyto změny pomalé a nedostačující. Proto mi připadne velmi komické to, že se naše univerzita uchází o HR Award, jakožto o standard kvality v řízení a rozvoji lidských zdrojů ve vědě a výzkumu. Aby mohla standard kvality obdržet, musela by prvně nějaké řízení a rozvoj lidských zdrojů ve vědě a výzkumu vůbec mít. Za svoji desetiletou kariéru vědce jsem se nesešel s jediným kariéřním pohovorem, s jediným zájmem ze strany rektorátu/děkanátu o svůj výzkum, s jediným zájmem

o mé profesní vzdělávání atd. Z úplné nuly jsem vybudoval laboratoř, kterou jsem během několika let, troufám si říct, dotáhl na world-class level. V laboratoři řešíme mezinárodní/národní projekty, vychováváme post-docy, doktorandy a pregraduální studenty. Veškeré řízení a rozvoj lidských zdrojů jsem v laboratoři založil od nuly sám. Nikdo mi s tím nepomohl a nikdo z rektorátu/děkanátu ani neprojevil snahu něco takového dělat. O podpoře profesního růstu se raději nebudu ani bavit. Kurzy pro zaměstnance typu „Jak používat MS Office“, nebo zájmový kurz fotografování, opravdu nepotřebuju.

návrh benefitu - program multisport

Ne vždy se "dosáhne" na podporu výzkumu

nedoporučil

Nedostatečná podpora zahraničních stáží a studijních pobytů

Nedostatečné platové ohodnocení vzhledem k vysoké kvalifikaci absolventů.

Nedostatečné zaměstnanecké benefity

Neexistence základních vstupních školení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců vzhledem k jejich náplni práce a odpovědností - inf.systémy VUT, práva a povinnosti v pers.oblasti, atd.

neexistují účinné antidiskriminační nástroje, témata jako diskriminace na základě genderu, sexuální orientace či etnického původu jsou dokonce i na úrovni rektorátu aktivně přehlíženy a vysmívány "queer lidé na univerzitě nejsou, sexuální zneužívání se týká jen mladších ročníků" apod.

Nejistá jistota

Nejsem schopen odpovědět

nejsou brány v potaz dosahované výsledky a chybí objektivní hodnocení, není nutnost uznání ve světě

Nejsou jasně vymezené kompetence různých oddělení a pracovníků, např. oblasti ekonomické, bezpečnosti práce a pod. Od zaměstnanců se očekává více než by bylo třeba a jsou tímto přetěžováni úkony, pro něž by měl kvalifikaci někdo jiný.

Nejsou známa složení komisí u výběrových řízení, proto nelze odpovědět, zda jejich složení je relevantní a odpovídající výběru odborníků na danou pozici./

Největší problém je, že se univerzita stále více a více uzavírá před světem a je slepá vůči kritice. Úroveň vzdělávání a výzkumu neroste, ale klesá a již dlouho nedosahuje kvality přibližující se západnímu světu. Zaměstnanci nenabírají pravidelně zkušenosti ze zahraničních a opravdu kvalitních institucí a drží se pohodlnosti, není tu finanční ani administrativní podpora. Dalo by se říci, že je tu finanční příspěvek, protože prostředky např. pro stáže jsou naprosto nedostatečné, administrativně vše musí zaměstnanec vyřídit sám, to je absurdní plýtvání vysoce placeného času. Soukromé společnosti by toto nedopustily. Administrativní podpora projektů je nekvalifikovaná a veškerou administrativní práci opět provádí sám řešitel. Podpora nových zaměstnanců k získávání vlastních projektů je nulová, neexistují např. povinné semináře a školení od profesionálů, ti určení k tomu zde nejsou. Je zde malé zastoupení mezinárodních zaměstnanců, kteří by přinášeli lepší výsledky, místo toho jsou tu uměle udržováni a živeni ti, kteří výsledky neprodukují žádné. Toto uzavírání před světem prohlubuje

problémy s kvalitou zaměstnanců, a tím i absolventů, s kvalitou výzkumu, a tím i úrovně financování z mezinárodních projektů, a vede snižování transparentnosti a ke zvyšování korupce.

Největší rozdíl mezi univerzitou a ostatními zaměstnavateli vidím v oblasti nabízených benefitů, doporučil bych více podporovat home-office, nyní se osvědčilo, dále zavést možnost užívání soukromého auta, jako služebního (například i pro cesty do práce a z práce), velmi bych ocenil zavedení vyšší intenzity podpory jazykových kurzů.

Největší technická univerzita v jihomoravském kraji

Někdy mám dojem, že vážne komunikace od vedení k zaměstnancům, některé procesy jsou nepružné a zdlouhavé. Připomínkami se většinou nikdo nezabývá.

Některé předpisy jsou jen velmi obtížně definované. Pro některé oblasti (věda a výzkum, personalistika) zcela chybí nebo jsou nejasné. Rovněž chybí možnost nechat se v některých oblastech proškolit. Personál v některých oblastech (především personalistika) není dostatečně seznámen se svojí činností (mají značné rezervy) a tak je člověk nucen řešit spoustu věcí jiným způsobem. Co se týká technického a pracovního zázemí - na některých ústavech to vypadá jak před "padesáti lety". Peníze se přerozdělují podle toho, kdo je zrovna "v kurzu" u vedoucího. Někteří neoblíbení zaměstnanci si pak raději koupí vybavení (NTB, monitor) sami ze svých prostředků. Pracovní zázemí je většinou nedostačující - vedoucí "nevedou" a tak spousta podřízených toho zneužívá. Rovněž není na některých ústavech možné dosáhnout toho, aby měl zaměstnanec smlouvu na dobu neurčitou (přitom se jedná o výkonného zaměstnance, který je řešitelem projektu GAČR a publikuje nad rámec "normálu". Stížnosti - pokud se člověk rozhodne na něco upozornit nebo dokonce má důkaz o tom, jak to někde nefunguje nebo co mu vadí, tak je většinou sice vyslechnut, ale dál se to neřeší. Např. na studijním oddělení naší fakulty je absolutně neschopná referentka (Ph.D. studium), která svoji práci neodvádí tak jak by měla. Někteří školitelé doktorandů si na ni již víckrát stěžovali, ale ve výsledku jim bylo řečeno: Musíte pracovat s materiálem, který máte k dispozici". Jak to ale udělat, když její činnost je nezastupitelná a doktorandi nemají vůbec to řešit jinak? Neschopných kolegů z oblasti administrativy je více, někteří to dělají i záměrně a jen se vymlouvají, aby náhodou nemuseli něco dělat... Je smutné, že fakulta místo aby je vyměnila, je na těchto pozicích drží dále. Přitom takový zaměstnanec je "k ničemu". Většina stížností se "zametá pod koberec" jen proto, aby náhodou někdo nemusel dělat něco navíc. Pokud se člověk rozhodne jít do toho sám za sebe a snaží se něco "probojovat", tak jen naráží a na většinu věcí slyší "To je věc vedení"./V orgánech university většinou zasedají kolegové, kteří jsou vzájemně na sebe "propojeni". Nemám pocit, že by se za moji 20-letou kariéru podařilo prosadit nějaké zlepšení (hlavně oblast administrativy je neúnosná). Většina personálu je nedostatečně proškolená a o svojí problematice vědí jen základní informace. Někteří, i když by měli zájem, je nemají kde získat. Zcela chybí touha po získávání dalších informací a rozvinutí se "dále". Některé pracovnice (nejen důchodového věku) nemají chuť cokoliv měnit nebo se učit něco nového. O mzdových podmínkách není snad nutné ani psát... O případných novinkách či změnách se zaměstnanci nedozvídají. Občas je něco možné zjistit v zápisech z KD nebo KR. Proč se nezveřejňují např i zápisy z porad tajemníků, vedoucích EO a podobné zápisy? Přejde mi, jak kdyby někteří výše postavení si nepřáli informace zveřejňovat... Na druhou

stranu si přiznejme: Kolik zaměstnanců se vůbec o dění na fakultě zajímá a tyto zápisy čte???

Pohovory se zaměstnanci - pokud vůbec probíhají tak velmi nepravidelně. Pokud patříte mezi "neoblíbence" nemáte chuť cokoli říct nebo si "stěžovat", jelikož jste rádi, že jste ještě zaměstnaní. Hodnocení zaměstnanců - nedovedu si představit, jak by probíhalo hodnocení, např. administrativy. A jak se bude přistupovat k hodnocení akademických pracovníků, když jsou mezi nimi tak velké rozdíly? Znáám docenta, který nemá žádné doktorandy, bakaláře ani magistry, není členem žádného projektu, tudíž ani nepublikuje a přesto je na fakultě na plný úvazek. Jen si prostě odučí, peníze má jistý a o nic dalšího neusiluje. Takový docent nemůže být přece pro ústav, natož fakultu přínosem!/Mladí a nadějní zaměstnanci odcházejí raději do firem, kde najdou více uplatnění, než aby za podmínek, které jsou k dispozici, zůstávali. Někteří vedoucí v pokročilém věku by totiž nestrpěli, kdyby je nějaký "mladík" náhle převyšoval - ať odborně či pedagogicky. Raději si na ústavech drží kolegy v předdůchodového nebo důchodového věku, kteří téměř nic nechtějí a tak s ničím neobtěžují. Vedoucí tak má klid a může se věnovat úplně jiným činnostem, které s jeho prací vůbec nesouvisí (sportovní vyžití, nákupy materiálu na stavbu baráku apod.). Rovněž nesouhlasím s kumulací funkcí, kdy má např. děkan nebo vedoucí ústavu i jinou vedoucí funkci nebo je např. proděkanem. Myslím si, že v tomto případě nemůže dobře vykonávat žádnou z těchto činností. K tomu je ještě hlavním řešitelem dalších projektů, tak si jistě dovedete představit, jak to ve skutečnosti vypadá. /Podmínky by měli být pro všechny nastaveny stejně, ale skutečnost je úplně jiná. I v rámci jednoho oddělení se někomu dostává takových výhod, že ti ostatní pak na to doplácí tím, že za ně musí většinu činnosti udělat.

někteří pedagogové výborní, prakticky zaměřená škola, kurzy pro zaměstnance

Nelíbí se mi tlačení doktorandů do publikování již od prvního ročníku nebo dokonce prvního semestru. Co se týče zaměstnaneckých benefitů, zcela chybí příspěvky na sportovní aktivity. CESA nemá žádnou speciální nabídku pro zaměstnance (a nabídka pro veřejnost je velmi chudá). Bylo by dobré buď vytvořit nabídku sportovního vyžití pro zaměstnance za zvýhodněných podmínek, nebo poskytnout příspěvek např. ve formě karty Multisport, Flexipass apod. Práce na univerzitě je pro většinu lidí velmi sedavé zaměstnání, proto je sport pro zaměstnance důležitý. To by navíc mělo být zohledněno i na pracovištích. Samozřejmostí by měla být ergonomická pracoviště, možnost nastavení stolu pro práci ve stoje... Také prostor, kam člověk může zajít a trochu se na pár minut protáhnout, procvičit. Příjemné by byly také menší příspěvky na kulturu, možnost zvýhodněné vstupenky do divadla apod. Problémem je také nedostatečné informování o výhodách - např. o zvýhodněném účtu pro zaměstnance VUT jsem se dozvěděla úplně náhodou přímo v bance.

Nemám co dodat. To co vím ze své praxe je dobré a o tématech, se kterými nepřicházím do styku nechci psát domněnky.

nemám co doplnit / Nemám komentář / Nemohu posoudit / Nemám výhrady / Nemám / Nemám připomínky / Nemám jedinou připomínku -

Nemám pocit, že by jakékoli vyjádření mohlo v této formě něco změnit.

Nenapadá mě důvod, proč bych nedoporučila.

není jasné financování pracovníků, pracovník dostane nějaké peníze a neví za jakou práci



Není otázka "Domníváte se, že je na všech úrovních pracovních pozic (včetně řídicích) rovnoměrné zastoupení mužů a žen?\*" diskriminační? Nemělo by rozhodovat pohlaví zaměstnance, ale vědomosti a zkušenosti.

Není podporována kreativita, příliš formálnosti, vliv partikulárních zájmů

Není preferováno a doceňováno publikování v časopisech v rámci ČR.

Není to pro každého. Možnost růstu v inteligentním prostředí, kde je možné co a od koho učit.

Nepovažuji za potřebné.

Nepromyšlená podpora tvůrčí práce, administrátoři a manažeři jen připomínají termíny, místo, aby sami psali hlášení, vyplňovali tabulky apod.

Nerad bych hovořil o univerzitě, je tak různorodá, že obecně se nelze vyjádřit. Pokud bych měl doporučit jako zaměstnavatele svůj ústav, tak protože je zde vynikající atmosféra a možnost rozsáhlé spolupráce se zahraničím. Velmi dobré vztahy mezi vyučujícími a studenty a možnost vědecké spolupráce s firmami.

Neustále změny v hodnocení výsledků výzkumné a pedagogické činnosti. Hodnocení výsledků VaV metodikou M17/ je opět poměrně nevyvážené a rozhodně příliš nepomáhá zdravému zvýšení kvality vůči nejvyspělejšími ekonomikám a rozvoji vztahů mezi výzkumem a realizátorem výsledků

Nevím o tom, že by na univerzitě nedocházelo k nějaké formě diskriminaci. Rovněž je zde snaha o genderovou vyváženost, i když na technické škole je žen méně než mužů.

Nevím zda dotazník má úplně smysl ve světle specifičnosti celého univerzitního prostředí. Jednoduše řečeno na mnohých pozicích si myslím, že jsou spíše lidi, kteří jsou mnohdy "jediní" kteří se našli. Problém je, že mnozí pracovníci jsou prakticky jedinými odborníky v dané oblasti a nelze je úplně jednoduše najít někde na pracovním trhu. Dalším problémem je mnohdy i požadavek vyššího stupně vzdělání (PhD či doc), kdy nadaní jedinci by se v průmyslu třeba i našli, ale bohužel nemají PhD. S tímto souvisí další věc čímž je neválná podpora ze strany státu, kdy získání PhD je provázáno stipendiem, které je prakticky menší jak minimální mzda a nemusí vést k lepším pracovním nabídkám. Další věcí je, že mnozí po čase zjistí, že to pro ně není. Tedy fungování univerzity v oblasti HR je poněkud odlišným prostředím od dalšího soukromého sektoru.

Nevím, jak řeší zahraniční univerzity nepovinný tělocvik pro studenty, ale pro zaměstnance je možnost různých kondičních aktivit výrazně dostupnější.

nevím, zda bych univerzitu doporučil, záleží na tom komu

Nezáleží až tak na univerzitě, záleží na vedoucím, smyslu výzkumu, jak funguje daná skupina a zda je nabídnuta stabilita, podpora.....

Nic / nevím / nic mě nenapadá / nic moc

Not many employee benefits

Nulová snaha univerzity přilákat výkonné vědce a pedagogy na univerzitu, institucionálně je podpořit a zvýšit tak prestiž, věhlas a výkony univerzity.

nutno otevřít univerzitu pro skutečné osobnosti s praxí v příslušném oboru

O výběrových řízeních nic nevím. Moje odpovědi týkající se těchto otázek jsou irelevantní (neměl jsem však možnost odpovědět "nevím"). Stejně tak na některé další otázky nemohu znát odpověď (nemám s danou oblastí zkušenosti) - přesto jsem zde musel nějak odpovědět.

Občas větší psychická pohoda oproti ostatním zaměstnavatelům. Práce s mladými lidmi (studenti). Přístup a vyzkoušení různých softwarů. Určitá "svoboda" v řízení své práce.

Občas mám pocit, že se při honbě za vědeckými ukazateli akademických pracovníků školy zapomíná na primární účel vysoké školy, a to odpovědně a kvalitně učit.

Obecně kvůli pracovním podmínkám a možnostem (vyjma výše uvedeného).

Obecně výzkum ve strojírenství není snadná záležitost. Potřebujete zázemí (stroje, náradí, přípravy), nestačí jen software na notebooku. To některé lidi odrazuje.

Ocenil bych, kdyby VUT bylo schopno vytvořit lepší podmínky pro výzkumné činnosti - např. na nákup počítačového vybavení nejsou na ústavu žádné prostředky.

Oceňuji široké spektrum kurzů pro zaměstnance, svobodu výzkumu a spolupráci s kolegy z jiných ústavů.

Oceňuji zaměstnanecké benefity, se kterými jsem se setkala v rámci svých zaměstnání na VUT vůbec poprvé. Všude nejsou samozřejmostí.

Odpovědní formulář by měl obsahovat i možnost "nevím". Na dost věcí z formuláře nemám názor, jelikož jsem s nimi nikdy nepřišel do styku. Přesto je musím ohodnotit kladně či záporně. Ohodnocení zaměstnanců by mělo reflektovat jejich činnost a výkonnost, a nikoliv počet let a známých na VUT. Argumenty nadřízených typu "Nemůžeš mít o tolik víc peněz jak holky z děkanátu" jsou naprosto irelevantní. Ocenila bych celkově vstřícnější přístup a respekt k THP pozicím napříč celou školou. S tím souvisí i adekvátní ohodnocení. Když dělám svou práci výborně, tak má být výborně zaplacená - bez ohledu, zda jste vědec, nebo projektová manažerka. /Když jsem nastupovala do pracovního poměru, bylo mi řečeno, že dostanu smlouvu na dobu neurčitou; což měl být obrovský benefit, k němuž však nedošlo.

Ohodnocení zaměstnanců některých fakult a ústavů je zcela neodpovídající jakémukoliv srovnání. Akademičtí pracovníci - Asistenti jsou finančně nesrovnatelně hůře ohodnoceni oproti např. MUNI, ale také technickým zaměstnancům na VUT (s praxí). Za skandální považuji to, že zákonem stanovená minimální zaručená mzda je podstatně vyšší, než tarif akad. pracovníků. Kolektivní smlouva VUT je tedy z mého úhlu pohledu velmi nevýhodná pro zaměstnance VUT a jsou v ní pasáže které nejsou plněny (např. rekreační areály VUT - zvýhodnění cenové a přednost v rezervacích). Pozitivně hodnotím příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění. Rovněž kladem je "VUT mobil" pro zaměstnance, byť by mohl být dle mého názoru poplatek z jednoho čísla nižší (například při více číslech psaných na jednoho zaměstnance).

One thing which I find absurd is the whole topic about gender equilibrium in the research and in the project teams. I do not see any importance of that, moreover in the project evaluation criteria (experience with the project evaluation of the grant agency).

opportunities for further education

## Osobní rozvoj

Otázka týkající se rovnoměrného zastoupení mužů a žen (totéž se ale týká i zastoupení jiných skupin) v řídicích a jiných pozicích je zavádějící - z jakékoliv odpovědi na ni lze vyvodit, že zastoupení rovnoměrné není a je potřeba tento problém řešit. Menší procento žen v těchto pozicích však není výsledkem diskriminace, ale toho, že ženy prostě nejsou muži, mají jiné priority než muži a o některé, zejména "dravější" pracovní pozice, prostě nemají zájem. Spíše považují za důležité, že univerzita zájemce o pozice nijak nediskriminuje v jejich snaze vykonávat příslušnou pozici, ale také respektuje jejich svobodné rozhodnutí danou pozici vykonávat či nikoliv.

Otázka žen - na pracovních pozicích podle mne nejsou diskriminovány (např. není rozdíl mezi odborným asistentem mužem a ženou), jako spíše na vedoucích pozicích - např. ve vedení fakulty není žádná žena.

Otázka: Jsou podle Vašeho názoru výběrové komise tvořeny relevantními odborníky z různých oborů? / - přijímáte pracovníka na pracoviště s relativně úzkým zaměřením pro určitou oblast. Proto mít odborníky z různých oblastí je nesmysl. Neustrannost výběru by měl zajistit člen Akademického senátu fakulty. /

Otevřená výběrová řízení? Kdo není odchovanec univerzity, tak prakticky nemá šanci se dostat na akademickou pozici. Místa bývají připravena "na míru" odchovancům. Co vím, tak před pár lety byly snahy dostat na naši součást zahraniční odborníky (v rámci větších projektů) s cíle zvednout odbornou úroveň výzkumných týmů, ale vedení tomuto nebylo nakloněno. Dlouhá léta bylo praxí každoroční prodlužování pracovních smluv na dobu určitou (vždy do konce dalšího roku), což se týkalo 80% pracovníků naší součásti, včetně "stálých" akademických pracovníků. To byl problém třeba pro mladší zaměstnance (hypotéka). Až před několika lety bylo vedení přinuceno poskytnout většině pracovníků smlouvy na dobu neurčitou. Diskriminace? Spíše ne, ale když vedoucí součásti (i jeho zástupce) neveřejně prohlásí, že by "černému ruku nepodal", tak je to v dnešní době velmi zarážející./Projektová podpora tak, jak ji provozuje vedení naší součásti, spočívá v tupém přeposílání emailů, bez filtrace (je či není vhodné pro naši součást), což by jistě zvládl i méně kvalifikovaný pracovník. Motivace pracovníků pak spočívá v každoročním prohlášení ve smyslu, že náš vedoucí věří, že jistě napíšeme řadu projektů a většina z nich vyjde. Podpora s přípravou projektů je téměř nulová, většinu věcí si musí zjistit a zařídit akademický pracovník, který chce projekt řešit. "Shora" obdržíme alespoň povinné dokumenty pro jednotlivé výzvy (finanční ukazatele, výpisy...) a máme podporu v právním oddělení (kontrola smluv).

Otevřený a férový přístup k zaměstnancům, lokalita Brna.

Patří k předním českým vysokým školám s mezinárodním renomé a kontakty se zahraničními univerzitami.

Pedagogická a výzkumná činnost je na solidní úrovni. Pracovní prostředí je příznivé (tj. posluchárny, učebny, dílny, laboratoře, chodby, prodejny).

Perspektiva profesního růstu. Vysoká mobilita.

pestré a flexibilní zaměstnání

plat je směšně nízký

plat pod úrovní prodavačky v supermarketu

Platové podmínky na naší fakultě jsou naprosto neodpovídající vykonávané práci, jelikož akademičtí pracovníci jsou hodnoceni jako nejnižší personál zajišťující úklid. Za těchto podmínek musí řada pracovníků fakulty vykonávat jinou ekonomickou činnost, která zajistí důstojné přežití rodinných příslušníků akademického pracovníka

platové podmínky- zaměstnanci u nás jsou na tabulkovém platu, který je dost zastaralý a několik let se nezměnil, i prodavači v obchodech jsou na tom lépe, skoro žádné benefity pro zaměstnance

Pocit jistoty v zaměstnání.

Podle mého názoru je největší problém ohodnocení zaměstnanců za výuku (vzhledem k tomu, že výuka by měla být primární činností "vzdělávací instituce"). Přijde mi absurdní, že akademik s patřičným titulem má tabulkový plat podstatně nižší než učitel na ZŠ či VŠ. Samozřejmě je neustále prezentováno, že máme možnost vydělat si na projektech. Nicméně vzhledem k nastaveným omezením a limitům je to začarovaný kruh. Pokud má zaměstnanec motivaci a chuť věnovat se výuce, je za to pak finančně "bit" v případě, že zároveň pracuje i na některém projektu, kde odměna musí odpovídat ostatním úvazkům. Navíc pokud je legislativně omezena zároveň i výše úvazku.

Podle mého názoru ve svobodě výzkumu je naše univerzita vynikající ve srovnání s jinými, nejsem si zde vědom žádné diskriminace, z tohoto hlediska a z hlediska dalších bodů otázky je vše v pořádku. /Problém je v přetíženosti akademických pracovníků a relativně nízkém finančním ohodnocení, za což univerzita jako taková patrně nemůže, je to záležitost celého školství.

Podpora projektů, patentů apod. není stejná pro různé fakulty. Např. na CEITEC je perfektní podpora (ochotné a znalé úřednice), naopak na FEKT/rektorát je téměř nulová (úřednice chtějí jen tabulky a texty ale neporadí a akorát člověka sepsou že to zvorál /vyplnil / zadal blbě sám, nehledě na to že si nedokážou předat platnou informaci mezi sebou). Podpora patentů na FEKT téměř nulová (místo aby podporovali tak hází klacky pod nohy, získání patentu je běh na 3 a více let, patenty se tedy fakticky šoupnou do šuplíku místo aby se vyrobily a univerzita z nich měla zisk v podobě presáže i finančního prospěchu). Obojí zatěžuje neúměrně zaměstnance kteří místo výzkumu musí řešit jiné záležitosti a na vlastní výzkum se dostává čas jen ve volném čase mimo pracovní hodiny. To zpomaluje růst univerzity a současně i její zisky a kredit vůči ostatním univerzitám.

podpora vědeckých zájmů a výzkumu

Podporovat tvorbu týmů všech věkových kategorií s předáváním zkušeností a kontaktů.

Pokud by šlo mít zaměstnanecký přístup na sportoviště fakulty bylo by to fajn.

Pokud chcete mít jistotu a stálost státního zaměstnance. Je však potřeba si uvědomit, že dvě třetiny platu budou odrážet vaši osobní aktivitu.

Pokud se chce člověk realizovat, má dost prostoru. Mezi studenty se můžu cítit stále mladý, navíc mají obohacující nápady.

Pokud si člověk vše zařídí, sežene si projekty, tak má celkem svobodu ve výzkumu i výuce.

Pokud zaměstnanci nemají nadstandardní vztahy s vedením, musejí se vzdělávat v oboru na vlastní náklady. Věda a výzkum je předsouvána před výuku. Kvalitu výuky. Učí se podle starých materiálů. Vyučující, kteří v praxi nikdy nebyli, jsou garanty předmětů a lidé z praxe, kteří se snaží přinést studentům zkušenosti do výuky jsou nuceni konzultovat všechny metody k člověkem, který nikdy firmu nevedl a má nastudovanou pouze teorii.

Pokud získáte teplé úřednické místo, nemáte žádnou odpovědnost, velkou moc a nikdo vás nevyhodí, i kdybyste byli neschopní.

Poměrně jisté pracovní místo. Lidé, kterým stačí málo peněz, ani nemusí moc pracovat, a přesto je nikdo nevyhodí.

Poměrně stabilní prostředí.

Poměrně velká svoboda v tom, co zaměstnanec může dělat a čím se zabývá, hodně dovolené pro akademické pracovníky

Poněkud poklesl důraz na pedagogickou funkci university

Poskytuje dostatečnou flexibilitu pracovní doby a volnost v tvůrčí činnosti.

Poskytuje rovné podmínky pro svobodný výzkum, nedostatečné je insitucionální financování výzkumu a vývoje a inovací. Chybí vnitřní grantové pobídky pro vlastní zaměstnace. Další vzdělávání je podporováno, je třeba projevit vlastní zájem. Výběrová řízení je třeba mezinárodně rozšířit, zejména na pozice spíčkových managerů a řešitelů významných projektů.

Potřeba zpřísnění kritérií habilitačního a jmenovacího řízení v oblasti výsledků výzkumu (publikace, citace a mezinárodní patenty)

Považuji za velmi přínosné pracovat s mladými lidmi, podporovat je, vzájemně diskutovat a spolupracovat.

Positivní diskriminace v rámci projektů je absurdní - kamkoli upřednostňovat člověka dle pohlaví či věku naprosto nesouvisí s akademickou činností. Posuzovat se má na základě výkonu dané činnosti a dosažených výsledků. Stejně tak není cílem university a jejích vědeckých pracovníků pracovat z větší části na inženýrských projektech, ze kterých jsou následně placeni. Má se dělat výzkum, za který ale dnes nikdo nezplatí a pak se z akademické půdy stává spíše firma.

Poznámka k otázce "Legislativní pravidla týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a požární ochrany (PO) včetně preventivních opatření jsou na univerzitě dostatečně dodržována?":/Odpověděl jsem "určitě ne", ale tuto odpověď chápu jako pochvalu. :- )/Poznámka k otázce "Existují podle Vás na univerzitě nástroje pro pravidelné hodnocení zaměstnanců?":/Odpověděl jsem sice "spíše ne", ale žádná varianta se mi nelíbila. Myslím, že je to tak, že nástroje možná existují, ale rozhodně nejsou využívány./Poznámka k FAST: Doufám, že fakulta co nejdříve opustí svoje historické systémy (svůj intranet, svoji e-mailovou adresu fce.vutbr.cz apod.) a bude využívat něco modernějšího a rozumnějšího, co odpovídá době a co VUT nabízí (např. Apollo, gmail)

Práce je pestrá, umožňuje poměrnou volnost pohybu i spolupráce s různými pracovišti. Je to práce s mladými, převážně inteligentními lidmi. Osvěžující práce, zajímavá, přináší trvalou možnost osobního i profesního rozvoje. Po této stránce nádhera.

práce na vysoké škole je společensky uznávané povolání, VUT patří k prestižním vysokým školám

Práce s dobrou pověstí u odborné a laické veřejnosti a se skvělými možnostmi odborného růstu.

práce s mladými lidmi (studenty)

Pracovní doba je omezena pouze rozvrhem. Pracovník má velkou volnost v nakládání se svým časem. Někdo pracuje raději ráno, jiný zase v noci./Kamarádské vztahy na pracovišti. Ochota pomoci druhému se na VUT vykytuje výrazně častěji než jinde./Profesní růst je silně závislý na výstupech vlastní práce.

pracovní podmínky, prestiž / pracovní prostředí / Pořád to má nějakou prestiž...

Pracuje zde velká řada odborníků, člověk se dostane k zajímavým projektům, je možnost cestovat do zahraničí, výuka je zábava

Prestižní (vnímané) jméno zaměstnavatele

Prestižní vzdělávací a výzkumná organizace

pro časovou volnost a nezávislost

Pro každého, kdo rád vzdělává studenty a sám sebe, univerzitu rozhodně doporučuji.

Pro kreativní dialog s mladou generací.

Pro možnost špičkového vybavení, svobody vědecké práce.

Pro možnost zaměření vlastního výzkumu

Pro otevřenost a možnosti svobodného bádání.

Pro perspektivní vědce a pedagogy, kteří jsou ochotni raději změnit město/stát výkonu práce spíše ne.

Pro svobodu zkoumání a možnosti, které nabízí v odborném růstu

Pro university technického zaměření je důležité přístrojové vybavení na úrovni. Zaměstnanecké benefity pokud vůbec existují jsou úsměvné

Problémem je nízký podíl zahraničních akademických a výzkumných zaměstnanců na universitě.

Problémem je spíše hodnocení výzkumu a vztah hodnocení na finance. Toto je však spíše problematika na úrovni ministerstev. Pravděpodobně to nebude všude stejné, ale někdy je velmi obtížné zajistit si další vzdělávání. Vše je placené, na školení nejsou peníze a je nutné si vybírat na školení velmi často dovolenou.

Proč byste doporučil/a univerzitu jako zaměstnavatele?

Prostor pro kreativní práci v kolektivu odborníků

Prostředí s vysokým potenciálem individuální kreativity, potřeba kvalitního vzdělávání považuji za základ fungování společnosti.

Prostředí univerzit je zatíženo zbytečně velkou, zčásti zbytečnou, administrativou, která jde na úkor výuky, výzkumu (počet administrativních pracovníků nejspíš roste).

Protože akademickým pracovníkům dává akademickou svobodu a volný přístup k možnostem dalšího vzdělávání, a protože přispívá ke vzdělávání lidstva. A to je dobrá věc.

Protože ji mám rád, stejně jako kolegy a studenty.

protože jsem v globálním měřítku spokojený zaměstnanec

Protože mám pozitivní zkušenost.

Protože podporuje tvůrčí výuku a výzkum a je otevřená spolupráci s jinými univerzitami v České republice i zahraničí

Protože se tu lze seberealizovat v rámci různých výzkumných projektů a je tu relativní volnost v uspořádání pracovního času.

Protože umožňuje podílet se na výchově mladých a nadějných záruk budoucího rozvoje společnosti.

Protože univerzita je místem s prostorem pro svobodnou a kreativní činnost tak, jak to jiní zaměstnavatelé neposkytují a ani poskytnout nemohou.

Přebujelá administrativa a staré komunistické návyky starších zaměstnanců a vedení fakult/univerzity.

Především studenti. Učitelé se je samozřejmě snaží hodně naučit, ale je to úžasný kontakt s mladými lidmi plnými inovativních nápadů a idejí mládí.

Přehodnotila bych znění tohoto formuláře a nabízené možnosti odpovědí - výsledek bude dle mého názoru nevyhovující. Konkrétní zaměstnanci nejsou schopni vyhodnotit všechny dotazované oblasti, k mnoha informacím se nedostanou, možné odpovědi navádí a dovolují pouze vyjádření se formou odpovědi ANO/NE, spíše ANO/NE.

Překvapivě nízká úroveň morálního a etického jednání části akademické obce i THP pracovníků. Nízká "identifikace" se značkou VUT na úkor osobních ambicí a zájmů. Obecně zakořeněný nevděk beroucí veškeré benefity práce na VUT (a že jich je dost) jako "samozřejmost" a automatickou nárokovost.

Při hodnocení činnosti, jako podkladu pro přerozdělování mzdových prostředků, posílit hledisko pedagogické činnosti.

Při návratech z mateřské dovolené mi vedení ústavu vyšlo maximálně vstřícné. Z tohoto hlediska neznám jiného tak vstřícného zaměstnavatele (informace od matek u jiných zaměstnavatelů).

Při přijímání nových pracovníků se často nepředpokládá a aktivně nevyhledává pracovník z prostředí mimo VUT, což omezuje potenciál tvůrčího prostředí.

Při troše štěstí jde skloubit osobní s profesním životem.

Při zkrácené formě úvazku (při mateřské dovolené) neumožňuje čerpat benefity jako např. příspěvek na důchodové spoření. Zároveň chybí zázemí pro pracující matky s dětmi např. dětské skupiny.

Přijde mi, že je možné dělat práci na VUT s minimálním nasazením a mít u toho čas na spoustu dalších věcí.

Příjemné a dělné prostředí, dobré kolegiální vztahy (z mého hlediska)

příjemné pracovní klima / Příjemné pracovní prostředí / příjemné prostředí, stále ještě prestižní univerzita / Přívětivé prostředí, velmi dobré mezilidské vztahy / Přátelské prostředí

Publikace článků v impaktovaných časopisech, které nikdo nečte... Hlavně aby byli body do RIV a peníze z ministerstva.../Zaměstnanecké benefity? Co to je? Stravenky a příspěvek na důchod? Možnost se ubytovat v polorozpadlé a drahé ubytovně v Ramzové? Co třeba různé benefitní karty (sedexo, multispoort atd)? /K pracovnímu prostředí... v 90%..."když něco chceš, sežeň si projekt, z kterého si to zaplatíš..."

Publikování pro publikování takřka "write-only" článku je naprosto zcestné. Zásadní je publikovat, aby byli "bobři", ale jestli publikace dává smysl je už naprosto irelevantní.

Publikuje se jen za tím účelem, aby se splnily "normy". Čili se recyklují staré články nebo se píše to, co už bylo publikováno x-krát předtím. Je jen minimální snaha přijít s něčím OPRAVDU novým, protože to je pracné.

Ráda bych, aby univerzita podporovala i netechnické předměty, které tvoří v relevantní míře také základ studia a v praxi hrají významnou úlohu.

Reaguji na otázky v dotazníku naznačující, že je žádoucí rovné zastoupení pohlaví ve vedení. /Toto mě děsí. Snažně doufám, že nezačneme v zájmu politické korektnosti hodnotit jednotlivce podle pohlaví namísto zásluh a schopností, a že budeme nadále konat v zájmu rovnosti příležitostí pro všechny.

relativně "svobodná" pracovní doba

Relativně dobrá kvalita zaměstnanců a příjemné pracovní prostředí. / Relativně stabilní a předvídatelné pracovní prostředí / Relativně stálé a jisté zaměstnání / Relativní stabilita instituce.

Relativně širší svoboda v rozhodování než v soukromém sektoru, možnost dalšího vzdělávání, široká a pestrá mezinárodní spolupráce, možnost pozitivního působení na novou generaci

Research positions should not be strictly dependent on projects. Although, it is ok to be constantly evaluated and reinforced based on successful proposals.

rigidní systém vnitřních předpisů a fungování celého VUT, budování týmů k řešení kšeftů, zaostává výzkumná činnost, na vedoucích pozicích občas neoborníci a prospěcháři

RIV - dle mého názoru by měl někdo více kontrolovat údaje, které sem zaměstnanci zadávají. Jsou autoři nacházejících se v žebříčku nahoře, kteří nemají správně vyplněny údaje (např. kvůli špatně zadaným stránkám publikace), což má za následek vysoký počet bodů, který by při správném zadání nezískali. Víím, že je to velké množství článků a knih a mnozí třeba ani nevědí, že něco zadali špatně, ale ve výsledku je to nespravedlivé.



Rovnoměrně publikovat nejen v zahraničních věd. časopisech, ale i v domácích odborných časopisech. Neredukovat výsledky hodnocení vědeckého výzkumu jen na publikování časopiseckých článků, ale i na ostatní formy: patenty, funkční vzory, prototypy, metodiky, odborné knihy apod.

Rozhodně bych nedal takovou volnost studentům při anketě a hodnocení pracovníků

Rozhodně je zde svoboda výzkumu, publikování i rovných příležitostí.

Rozmanitá pracovní náplň.

Rozsáhlý byrokratický aparát rektorátu je více přítěží než podporou. Každý výjezd (např. v rámci programu Erasmus) musí být složitě schvalován a rozhodují o tom osoby, které se vůbec nevyznají vdané oblasti vědy a které nikdy neučily na VŠ. Postrádám skutečnou podporu tvorby grantových přihlášek a pomoc při získávání grantů.

rozšíření benefitů (sport, kultura..)

rozšíření zaměstnaneckých benefitů o vstupy na kulturní akce, wellnes apod stejně tak jak to je standard u běžných firem

S plným vědomím a pověřením vedení zajišťuji práci akademického pracovníka, ale smlouvu mám vědecko-výzkumnou. I přes to, že vedení již téměř 4 roky slibuje změnu, stále se nic neděje. Odvádím tak práci stejnou, jako kolegové, avšak s nižším ohodnocením. Se zaměstnaneckými benefity a dalším vzděláváním jsem velmi spokojena. Podpora personálního odboru při výběrovém řízení je na velmi vysoké úrovni.  
seberozvoj, stabilita

Setkal jsem se s obtížnější a zdouhavou administrativou při spolupráci s ostatními univerzitami (zadávání společného projektu) a komerčními subjekty (otázka malých zakázek do 10 tis. Kč). Je nutné vyzdvihnout jednodušší a rychlejší nákupy narozdíl od některých jiných univerzit.

Sice přesně daná pracovní doba v počtu hodin, ale možnost flexibility (odpadává např. nástup na 6-7.hod), což považuji za velkou výhodu v různých směrech.

Silná a stabilní univerzita, možnost kariérního růstu, prostor pro osobní rozvoj a realizaci

Slabým místem je nemožnost elektronického zpracování a především podepisování účetních dokladů (objednávek a likvidačních listů)

Sociální jistota a tvůrčí prostor.

Sociální jistoty, svoboda, menší náklady na život, tvořiví lidé, možnost cestovat a hlavně kontakt s mladými lidmi (studenty)

Sodexo karta, vyšší bonus na DPS, ...

Solidní velká instituce s tradicí

somewhat unclear rules for selections, promotion of researchers; a lot of important information can be found but it is not so easily accessible or clear; the Intraportal contains link "Guide for employees/Login to Office356". Please remove that Office 356 note, it looks like that is is guide to Office not information for employees.

Spolupráce fakult žádná!!!

Sportovní benefity pro zaměstnance - CESA - levnější vstup na sportoviště.

sportovní multikarty

Spousta otázek není relevantních. Nejsem ani právník ani personalista, abych se vyjadřoval k výběrovým řízením na nové pracovníky. Rovněž nemám tušení o spoustě dalších otázek, jak je co řešeno v rámci fakulty. V dotazníku mi jednoznačně chybí možnost "není relevantní". Zajímalo by mě, kdo takový dotazník vytvořil. Zřejmě někdo, kdo nemá ani nejmenší ponětí o práci na univerzitě.

Správa budov na fekt nespolupracuje se zaměstnanci a vedením. Univerzita si odrazuje mladé zaměstnance, kteří nejsou z Brna a dojíždějí vždy na týden tím, že jim neumožní po celou tuto dobu parkovat v garážích.

Stabilita a zázemí velké organizace.

Stabilita příjmů. Možnost určovat si, čím se zabývat v rámci své profese. Možnost pracovat na vědeckých projektech.

Stabilita zaměstnání / stabilita, zázemí / stabilní zaměstnavatel -

Stabilita, dobré jméno univerzita

Stabilita, dobré jméno univerzity, úroveň pracovního kolektivu, práce se studenty.

Stabilita, jistota příjmu, flexibilní pracovní doba.

Stabilita, moderní technologie.

stabilita, možnost smysluplné práce, spolupráce se zahraničím

Stabilita, osobní rozvoj, výjimečná práce.

Stabilita, tvůrčí práce, práce s mladými talenty

Stabilita, volnost akademické půdy.

Stabilita, výborné prostředí, dobré platové podmínky, neustále nové výzvy.

Stabilita, zázemí, svoboda, společenský přínos práce ...

Stabilní a přátelské prostředí se silným zázemím.

Stabilní a silný zaměstnavatel

Stabilní a tvůrčí prostředí, dobré pracovní zázemí, práce co má smysl.

Stabilní instituce s možností profesního i osobního růstu

Stabilní podmínky, možnost přizpůsobení pracovní doby. Stav ekonomiky nemá přímý dopad na zaměstnance.

Stabilní práce na moderním pracovišti. Velké možnosti cestování a spolupráce se zahraničím.

stabilní práce, 8 týdnů dovolené, akademické benefity, vnitřní smysl práce = přispívání k technické inženýrské gramotnosti národa, možnost volby, jak intenzivně budu pracovat a co za to budu mít.

Stabilní pracovní pozice (platí až po změně kolektivní smlouvy ohledně úvazků na dobu neurčitou)./Možnost profesního růstu a spolupráce s výbornými odborníky z oboru včetně těch zahraničních./Benefit v délce dovolené./

Stabilní pracovní příležitost, podpora kreativních přístupů, flexibilní pracovní doba.

Stabilní prostředí, mezinárodně uznávaná VŠ, možnost kreativní práce

Stabilní univerzita s dobrým jménem a dobrým zázemím. Dobrý kolektiv.

Stabilní zaměstnání s částečně flexibilní pracovní dobou a především možností pracovat v oboru, který si sami zvolíte (v rámci určitých mezí). Pokud máte zájem pracovat nad rámec, vedoucí zaměstnanci to zpravidla umí ocenit.

Stabilní zaměstnavatel, možnost vzdělávat se a tvořit / Stabilní zaměstnavatel, relativně solidní zázemí / Stabilní zázemí, podpora odborného růstu, podpora kreativity zaměstnanců / stabilní, velká možnost seberealizace a sebevzdělávání

Stále nedokážu najít rovnováhu mezi činnostmi, které je potřebné na univerzitě vykonávat. Je potřeba učit, pracovat na projektech, publikovat a ještě tvořit hospodářskou činnost, a to také pro to, aby člověk měl nějaký standardní výdělek. Propojit tyto věci se soukromým životem je velmi obtížné a velmi často na úkor rodiny nebo volného času. Člověk má pořád plnou hlavou myšlenek a odpočinku je málo, může to vézt k vyčerpání a následně k vyhoření. Dále pak mne chybí podpora v administrativě, například přivedu zakázku, následně jako technik musím sestavit smlouvu, kterou možná někdo překontroluje, nebo řekne, že tam je něco špatně, je potřeba to opravovat. Dále pak obrovská administrativní zátěž s úřadováním zakázek a projektů, nutnost získávání mnoha podpisů na jednu zakázku ... opravdu to bere mnoho času, který by mohl být využíván smysluplněji. Ale přiznávám, že nevím jak to upravit. Kritizovat je snadné ...

Státní podnik - zaručený výdělek

státní sektor

Stížnosti jsem zatím naštěstí neřešila a vůbec netuším na koho bych se obrátila. Naštěstí není důvod si stěžovat./Trvalo však několik let než jsem zjistila spoustu věcí ... nyní jsou již například dostupné pro nové zaměstnance na share-pointu, ale před 10ti lety tomu tak nebylo. /Naopak diskriminace zde není, osobně nesouhlasím s tím, aby byly uplatňovány gender či jiná obdobná měřítko, která nemají nic společného s kvalitou příslušných osobností. Někde je zkrátka normální, že je více mužů a jinde žen, tak proč to násilím měnit.

Stížnosti jsou vyřizovány tím stylem, že ředitel ústavu má prakticky neomezenou pravomoc a zaměstnanec nemá nikde zastání.

stravenková karta, multisport karta

Svoboda bádání. Tvůrčí prostředí. Slušné finanční ohodnocení.

Svoboda tématu výzkumu, zázemí, technické zabezpečení, zajímavá a nestereotypní práce.

Svoboda v činnostech

Svoboda výzkumu - bohužel každý nemůže dělat vyloženě co by chtěl. Vše je vázáno na "potřebné" výstupy./Etika publikování - proč by měl někdo připisovat např. svého školitele, když do publikace nic nepřinesl?/Zaměstnanecké benefity - naprosto postrádáme jakékoliv příspěvky na dovolenou/rekreaci. Stejně tak se předpokládá, že chodíme vhodně oblečeni, ale nejsou žádné příspěvky ani na "ošacení". V případě, že jste dva týdny u státnic, tak je potřeba se vybavit ne jen jedním oblekem a spoustou košil. A vzhledem k výši našich platů a porovnání s platy např. na středních školách by příspěvek určitě nevadil. Další z benefitů by se mohl věnovat také péči o zdraví zaměstnanců (spousta zaměstnanců jen celé dny sedí nebo stojí ve výuce).

Svoboda výzkumu existuje, etika publikování je v některých případech porušena zejména nedostatečnou křížovou kontrolou s WOS, výběrové řízení zejména na akademické pracovníky jsou rozhodlé dopředu a vypisovány na míru kandidátům, benefity ok, rozvoj osobnosti ok, stížnosti se zametají pod koberec

Svoboda výzkumu funguje: na co si seženu peníze, to si můžu dělat.

Svoboda výzkumu je až taková, že často žádný výzkum neprobíhá! Pokud ani vedoucí pracovníci výzkum neprovádí a nepodporují, jak by něco takového mohli chtít po svých podřízených? Nadruhou stranu se daří kšeftům - v tom vut skutečně vyniká.

Svoboda výzkumu je velmi relativní. Výzkum je financován granty, státními i z různých státních organizací. Svoboda je tak omezena různými grantovými komisemi a záměry vlád i organizací, jaký výzkum vůbec bude podporovat, a je to tak správné. Nemyslím, že je potřeba řešit "problém" svobody výzkumu. Snad jen v politických a sociálních vědách, které se týkají samotné moci ve státě.

Svoboda výzkumu na univerzitě je, je to záležitost každého jedince, zaměstnanecké benefity jsou, vzdělání také, stížnosti se řeší.

Svoboda výzkumu si myslím, že je na dobré úrovni. Pokudhavají ostatní důležité věci jako je kvalitní motivace zaměstnanců ve formě jak benefitu, tak spíše i kvalitnější manažersko-motivační přístup vedoucích pracovníků, důraz na představení nějakého směřování jednotlivých skupin v rámci budoucího zaměření, případně růstu skupin. Pripada mi, že jako celek působí univerzita, potažmo vědecky zaměřené instituce hodně nekoncepčně, bez důrazu na vzájemnou meziskupinovou spolupráci. Toto nicméně pozoruju nejenom v rámci jednotlivých součástí univerzity, ale i celekove na univerzitní půdě v ČR. Navrhoval bych určitě zapracovat na pravidelném hodnocení zaměstnanců, jak vedoucích pracovníků, tak i podřízených. Každý zaměstnanec by měl možnost zlepšovat své negativní stránky a naopak by se měl dozvědět v čem vyniká a co dělá dobře. Jak jinak toto zajistit, než na základě zpětné vazby.

svoboda výzkumu, časová flexibilita, široké spektrum spolupráce s průmyslem a studenty

svoboda výzkumu, etika publikování, diskriminace, výběrová řízení, zaměstnanecké benefity, možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje, stížnosti

svoboda výzkumu,/možnost si organizovat pracovní dobu

Svoboda výzkumu: OK/Etika publikování: Doktorandi často musejí psát na publikace povinně kolegy (zpravidla školitele, ale nejen je) bez reálného přínosu těchto osob k publikaci

(výstupu)./Diskriminace: OK/Výběrová řízení: V některých případech netransparentní, požadavky na uchazeče občas irelevantní./Zaměstnanecké benefity: OK/Vzdělávání: OK, avšak mohly by být aktivity více a jednoznačněji zohledněny v ohodnocení zaměstnanců/Stížnosti: Ocenil bych, kdyby ze strany vedoucích pracovníků byla větší podpora akademických pracovníků v případě stížnosti studentů na kvalitu výuky. Mám zkušenost s protěžováním argumentů studentů oproti vyučujícím.

Svoboda výzkumu:/ - Svoboda výzkumu je prakticky ovlivňována poskytovateli dotačních titulů. Proto otázka, zda univerzita podporuje svobodu výzkumu nedává příliš smysl./Etika publikování/ - Opět to lze vztáhnout na poskytovatelé dotací - pokud bude výzkumný pracovník financovaný více za kvantitu, než kvalitu, tak etika pokulhává. Nyní se to rádo by mění, tzn. není důležitý počet publikací, jako kvartil časopisu, ale opět se lze setkat s tendenčním budování vztahů s konkrétní redakční radou, vzájemná citovanost se zahraničními pracovišti, apod. Výzkum by zkrátka neměl být vůbec financovaný podle výsledku typu "publikace" a podobných, protože to vždy povede s určitou mírou k "neetickému" jednání./Diskriminace/ - Za diskriminační pokládám to, že běžný student, který nemá potvrzení od lékaře, že potřebuje individuální přístup ve výuce (více času, jinou formu zkoušení, atp.), na konci studia dosáhne na stejnou úroveň zakončení (titul), jako student, který to potvrzení má a ohání se s ním při každé příležitosti. Tomu se říká pozitivní diskriminace a podle mého názoru se vyskytuje čím dále více./Dále pokládám za diskriminační to, že někteří poskytovatelé dotačních titulů zvýhodňují genderově vyvážené řešitelské týmy projektů. Je to dost schizofrenní situace. Mám tedy obviňovat svou univerzitu, že na FEKT netlačí vedení k tomu, aby zaměstnávala více žen? Asi ne. Jsou to dost často věci, které univerzita zřejmě nedokáže ovlivnit, potom je ale otázka položena špatně./Zaměstnanecké benefity/ - Je smutné, že v dnešní době musím svého zaměstnavatele žádat o nákup PC s nejistým výsledkem (jsou na to finance? nepřijde kvůli tomu někdo o odměny?). Osobně využívám převážně k pracovním účelům svůj osobní notebook i mobil a zaměstnavatele nikdy nenapadlo mi ho koupit. Řešení pracovních záležitostí o víkendu během osobního volna, osobním mobilem není výjimka. Takže stravenky OK, ale chtělo by to benefity mírně aktualizovat i s ohledem na skutečnou situaci. Opět je to otázkou peněz, tedy ne otázkou na univerzitu, ale zřizovatele./Stížnosti/ Podle mého názoru chybí definice konkrétního procesu na stížnost na konkrétního pracovníka univerzity/součásti. /

svoboda, Flexibilita, volnost práce

svobodné prostředí, dobré pracovní vztahy, zajímavá práce,

svobodné prostředí, relativní nezávislost výzkumu / Svobodné prostředí.

Systém, ať již úmyslně či neúmyslně, neumožňuje pracovníkům věnovat se pouze jedné aktivitě, např. pouze výuce či pouze vědecké práci.

Systém, kdy s rostoucí vědeckou kvalifikací obsazujeme vyššířídící místa je nesmyslný. Čím vyšší mám vědecký titul, tím více jsem manažel a méně vědec. Toto nevyhovuje mnoho profesorům a manažerské činnosti jsou tak pro ně nutné zlo, otrava a přítěž. Pak podle toho dopadá vedení výzkumné skupiny. V zahraničí je často vedoucím zkušený manažel (klidně jen Ing.) a profesor se věnuje vědě. To je na VUT nemyslitelné, což je škoda.

široké možnosti osobního i profesního růstu, nepřetržitý kontakt s mladšími generacemi

Široký odborný záběr a možnosti spolupráce. Vynikající studenti. Pochvala pro ICV a nabídku rozvojových a jazykových kurzů.

Špičkové pracoviště s moderním technologickým vybavením a spoustou odborníků.

Tady nejde jednoznačně odpovědět, jelikož univerzita mnoho fakult a fakulty mnoho ústavu. To znamená, že podmínky jsou spíše určeny samotnými ústavu než univerzitou jako celkem!

Tarifní mzdy jsou extrémně nízké i ve srovnání se základními a středními školami a v důsledku toho kvalitní mladší kolegové odchází.

Technické i odborné zázemí na velmi vysoké úrovni, přístup k novým technologiím už při vývoji, tj. "být při tom".

Tento dotazník je nevhodně navržený. /U otázek neumožňuje označit, že to pro moji pozici/zájem/situaci není relevantní. Má odpověď je tedy u mnoha bodů pouze předpoklad nikoliv osobní zkušenost./

Tento dotazník by měl obsahovat páté pole "nevím" nebo "neutrální".

The freedom of research at university depends upon different group leader or boss. For example, i have definitely good boss regarding this but probably other have not as some of my friends struggling with this at the university. Discrimination on the basis of language and skin colour is huge at the VUT, CEITEC (VUT) and university accommodation office. Also, if there is a research group meeting, it's going to be happen in Czech language most of the times, although they know that they have English speaking colleagues. It is quite interesting that you wants to hire a English speaking researcher but you do not want to speak English?? Also we need to sign a document of our presence without understanding any of the contents talks of the meeting. I do not think that VUT and CEITEC have enough employees benefits. For examples, if an full-time employee wants to live in the dormitory, most of times they have to fight for getting a separate room without room mate. In the 30-40 years of age, no body wants to share a room with a bachelor student. University or CEITEC should seriously think about it. really. Privacy is quite important for a researcher.

The most important think that I don't know who can solve it is moving the living place everi year.

The working environment is great (inclusive, international, challenging) with lots of support from the administrative staff. Great working facilities.

There is research freedom, as to my knowledge up to now, I never had to justify my work to my advisor, he was always supportive!

There should be sport incentives for senior academics, technical and administrative staff (multisports card or the like).

tlak na vědecké výsledky, ale peníze přicházející z vlastních aplikačních projektů, tzn. nelze dělat výzkum, když na něj nezbývá čas

Tradice, kvalita, perspektiva, atraktivnost

Tradiční universita s výborným vybavením a možností řešit projekty, které vyžadují interdisciplinární přístup.

Trošku mě zarazila otázka "Domníváte se, že je na všech úrovních pracovních pozic (včetně řídicích) rovnoměrné zastoupení mužů a žen?" Na všech pracovních pozicích by měl být kladen důraz na ZPŮSOBILOST. Nikdo méně způsobilý by neměl být upřednostněn před způsobilejším člověkem pouze pro to, abychom docílili rovnoměrného zastoupení obou pohlaví. Zmíněná otázka je pro mě z těchto důvodů naprosto irelevantní a zavádějící.

tvůrčí atmosféra, prozatím stále ještě dostatečná flexibilita umožňující sladit pracovní a soukromý život/kvalifikovaní a vstřícní pracovníci na jednotlivých ústavech, a v podstatě i na jednotlivých podpůrných odborech děkanátu a rektorátu.

Tvůrčí prostředí v rámci práce se studenty.

U perspektivních zaměstnanců s nadstandardními výsledky by mohla univerzita nabízet benefit ve formě delší pracovní smlouvy nebo smlouvy na dobu neurčitou.

U publikací se dlouho razila cesta množství před kvalitou, ale poslední dobou se konečně projevuje snaha už to změnit

U spousty položek v dotazníku mi chyběla možnost "nevím".

u velké části otázek jsem nebyl schopen objektivně odpovědět, například nejsem schopný zhodnotit, zda univerzita umožňuje bezproblémový návrat do zaměstnání ženám po mateřské dovolené a podobně.

U velké části otázek jsem nebyl schopen odpovědět (nevím například, jak probíhají přijímací pohovory, nikdy jsem neřešil žádné stížnosti, apod.). Přesto jsem byl nucen odpovědět buď kladně, nebo záporně - V dotazníku zcela chybí možnost "nevím/nemohu se vyjádřit" a výsledek tam bude významně zkreslen.

U výběrových řízení se občas objeví specifikace požadavků, která je jasně definována pro konkrétní osobu a to i u pozic, které nejsou spjaty s výzkumem - podmínkou VR na pozici asistentky vedoucího ústavu byla vědecká činnost v oblasti matematiky/fyziky (rozpracovaná disertační práce), což není náplní práce na této pozici. /Systémová podpora při administraci projektů VaVal.

umožňuje akademický růst

Umožňuje podílet se na práci s talentovanými lidmi napříč obory a to i mezinárodně. Práce umožňuje časovou flexibilitu.

Umožňuje solidní oddělení osobního a pracovního života. V podstatě plovoucí pracovní dobu. Tedy, pomíneme-li fakt, že docházka musí na papíře vypadat jako, že se dělá každý den přesně 8.5 hodiny...

Univerzita a její zaměstnanci ve velké většině dělají to nejlepší, co v národních podmínkách mohou, aby její výsledky byly kvalitní a mezinárodně srovnatelné. Potřebujeme však méně administrativy, méně formulářů, méně úkolů mimo hlavní obor činnosti - zkrátka soustředit se na výuku a výzkum. Zasloužíme si také více důvěry, abychom nemuseli stále něco vyplňovat,

vykazovat, hlásit počty a zasílat nesmyslné výkazy. A dále potřebujeme navýšení rozpočtu, zejména pro výuku a vybavení laboratoří.

Univerzita by měla být na čele pokroku a to nejen v disciplínách, kterými se jednotlivá pracoviště zabývají, ale i v běžných věcech, jako je administrativa. A právě ta je v zoufalém a zastaralém stavu na kterou se nabaluje další byrokracie.

Univerzita by se měla snažit co nejméně negativně zasahovat do činnosti jednotlivých ústavů/fakult pokud to není nezbytně nutné - například by neměla dále omezovat počty úvazků zaměstnanců nebo jejich velikost. Je možné pozorovat narůstající postupné "utahování šroubů" / spočívající v tlaku na snižování velikosti možných úvazků, evidenci všeho co evidovat jde (pracovní doba, dopisy, .. nebo snad i do budoucna plánované nákupy nebo emaily ?), narůstající administrativy atd. /Je toto vše opravdu v dané míře nezbytně nutné?

Univerzita dává širokou možnost osobního rozvoje a zajímavou nestereotypní práci. Samotnou práci na výzkumných zakázkách se člověk neustále učí něco nového.

Univerzita funguje jako velký kolos svou setrvačností. Absolutně postrádám vize a jasné strategické cíle. Pokud nemáme strategii, nevíme kam jdeme! Nevím, k čemu slouží rektorát - mimo přerozdělování peněz na fakulty.

Univerzita funguje v rámci možností dobře.

Univerzita jako zaměstnavatel má na vedoucích místech - fakultách zkušené lidi s přehledem a umí jednat a snaží se posunout v současné a příští době na nepovšimnutelnou /mezinárodní úroveň ve světě. A to je dobře.

Univerzita je jako zaměstnavatel daleko jistější než např. zaměstnání v průmyslu.

Univerzita je velice multikulturní, proto jsem nikdy nezažila diskriminaci ani žen ani cizinců, kteří na fakultě studují. Zaměstnanecké benefity jsou velmi dobré.

Univerzita je významnou technickou vzdělávací a výzkumnou institucí v ČR s přátelským a tvůrčím zázemím na většině svých pracovišť.

Univerzita má pořád ještě dobré jméno a kredit u zaměstnavatelů

Univerzita má ve svém akademickém prostředí vybudován tradiční systém, který je mnohdy až příliš konzervativní a neschopný se prosazují změny.

Univerzita nabízí možnost kreativní a užitečné práce v oblasti vzdělávání i výzkumu, možnosti osobního růstu, mezinárodní spolupráce.

Univerzita nehledá jaké nenákladné nefinanční benefity by mohl zaměstnancům poskytnout, spíše naopak se některým potenciálním benefitům aktivně brání. To pracovníky demotivuje, protože mají pocit, že si jich zaměstnavatel neváží. Mladí kolegové, kteří bydlí na kolejích nebo v podnájmech v okolí univerzity, měli problém s dlouhodobým parkováním v garážích VUT - to že jsou garáže při Technické 12 relativně volné je zjevné. Proč není vedením VUT nastaven rozumný režim, na základě kterého by tam mohli mít pojízdná vozidla nebo motorky přes noc. Správně budov by přeci stačilo, kdyby měli možnost kontaktovat vlastníka automobilu/motocyklu, který tam zavazí. Bohužel právě taková drobnost vytváří u postdoků velmi negativní pocit - VUT o mě "stojí" natolik, že si nemůžu v poloprázdném patře podzemní garáže nechat motorku? /To bylo ze strany vedení VUT provedeno opravdu velmi špatně a necitlivě. Podobně zákaz nechávat si na adresu fakulty doručovat zásilky. Zejména v



předvánočním období je velmi negativně vnímáno, že si člověk nesmí nechat posílat soukromé zásilky "do práce". Je to problém, ale místo snahy najít řešení se vymyslel "zákaz". Přitom toto je jeden z potenciálních benefitů, stačí jen najít řešení.

Univerzita není dobrý zaměstnavatel. Je dobrá vzhledem k volnosti vlastní práce a zapojení do projektů, ale ty si pracovníci shání sami.

Univerzita poskytuje i v současné chvíli dostatečně kvalitní akademické prostředí pro výukové i výzkumné činnosti i osobnostní růst. V žebříčku českých univerzit patří určitě ke špičce a práce na univerzitě patří zcela jistě k prestižnímu zaměstnání.

Univerzita poskytuje nadprůměrnou svobodu ve výkonu zaměstnání, příjemné prostředí a možnost neustálého rozvoje a jakýsi vliv na budoucnost naší země působením na mladé lidi.

Univerzita poskytuje vstřícné pracovní podmínky a oceňuje vědeckou práci

Univerzita s dlouhou historií, tradicí a dobrým jménem. / Univerzita s dlouhou tradicí, pěkné pracovní prostředí.

Univerzita umožňuje další vzdělávání i svobodu výzkumu./Záleží na každém pracovníkovi, aby projevil zájem a iniciativu.

Univerzita žádným způsobem neovlivňuje nebo nezasahuje do oblasti výzkumu nebo spolupráce.

Univerzita, fakulta, resp. ústav plně podporuje svobodu vlastního výzkumu. Chybí však nějaká provázanost stejných či blízkých aktivit, nebo spolupráce mezi ústavy (=problém fakulty), ale i mezi fakultami (=problém univerzity). Současný stav tak vede k tomu, že na více ústavech/fakultách jednotlivé skupiny pracují na stejném či podobném problému, aniž by o sobě věděly, nebo že jedna skupina je schopna pomoci jiné např. se získáváním a zpracováním dat při měření např. vlhkosti betonu. Výsledek je pak ten, že experti na získávání dat a jejich zpracování nemají smysluplná data (nevědí na co aplikovat své algoritmy) a naopak experti na beton umí umíchat super beton, ale lámou si hlavu, jak v čase analyzovat jeho vlhkost. V této souvislosti mě tak napadá např. pořádání obdoby „brokerage“, kdy na jednom místě jsou prezentovány potřeby jedněch a současně nabízeny možnosti druhých.

Univerzitní prostředí nabízí tvůrčí svobodu. Možnost aplikovat alternativní myšlenky a postupy.

Určitě bych nedoporučovala celou instituci, ale lokálně na katedře máme dobrou podporu ze strany vedení pro mladé zaměstnance zakládající rodinu.

Určitě kvůli celkově solidnímu prostředí

Úvazky pod 50% se mi zdají účelové a neefektivní, zvláště u mladých začínajících zaměstnanců vzhledem k rozvoji studentů ve výuce./Univerzita je pořád především škola, ale mám pocit, že výuka není rovnocenná s výzkumem. Což je do jisté míry dáno financováním. Projekty bývají finančně zajímavější a stává se, že pedagogika pak strádá.

uvítal by som multisport kartu ako firemny benefit

Uvítal bych Multisport kartu jako zaměstnanecký benefit.

Uvítal bych např. transformaci zaměstnaneckých průkazů do formy ITIC jako další benefit plně v souladu s internacionalizací ....

Uvítal bych rozšíření zaměstnaneckých benefitů na úrovni univerzity a odpovídajících současným trendům.

Uvítal bych více zaměstnaneckých benefitů jako například poukázky na volnočasové aktivity.

Uvítal bych komplexnější objektivnější hodnocení zaměstnanců - ne jen z pohledu publikační a výzkumné činnosti, ale i pedagogické a případně hodnocení dalších aktivit v prospěch univerzity.

uvítala bych Multisportku

uvítala bych sportovní benefit pro zaměstnance. Možná nějaký je, jen o něm nevím.

V celém dotazníku se hovoří o Univerzitě. Myslím ovšem, že většina otázek směřuje na Fakultu a nebo přímo pracoviště. Pokud bych odpovídal jen za své pracoviště, byla by většina odpovědí Určitě ano. Nikdy jsem si nepotřeboval stěžovat, ani jsem ve svém okolí nezaznamenal diskriminaci, takže moje vyjádření v těchto otázkách je zcela náhodné - otázky byly povinné. Na některé otázky bych nejraději neodpovídal, protože jsou z mého pohledu nesmyslné - genderová vyváženost. V celém dotazníku se vůbec neobjevily otázky na výuku. Myslím, že se zaměstnanci velmi souvisí a hlavně velmi souvisí s celou univerzitou. Podpora doktorandů (a tedy potenciálních budoucích zaměstnanců) je podle mě tragická. Jejich finanční ohodnocení (pokud nejsou členy týmů a nejsou zaměstnání) je tragické. Platy asistentů jsou tak nízké, že prakticky nemají šanci získat hypotéku. Navíc smlouva na dobu určitou. Ale to je problém země, kde žijeme.

V dotazníku byl dotaz na rovnoměrné zastoupení žen - podle mě je to irelevantní otázka a spíše by měl být dotaz na to, zda mají ženy stejné možnosti - mají, ale podle mě nemají o pozice stejný "zájem" a proto není zastoupení rovnoměrné, ne kvůli možnostem nebo snad diskriminaci. Je to i hodně oborově závislé.

- V dotazníku mi chyběla možnost Nevím/Nechci odpovědět. Výsledky tak budou zkreslené, zvláště v části o výběrových řízeních./Svoboda výzkumu je omezena penězi, tj. projekty. Pokud chci dělat výzkum na téma, které není "hot topic", a nedostanu na to projekt, je svoboda výzkumu jen teorie. Od letošního roku to je ještě horší, protože budou podporovány jen publikace v horních 2 kvartilech. Horší publikace přináší univerzitě záporné body, takže budou časem penalizovány. To opět omezuje svobodu výzkumu. Všichni nemůžeme získat Nobelovu cenu. Znamená to, že ti, kdo ji nezískají, nedělají kvalitní/užitečný výzkum?/Duševní vlastnictví je špatně ošetřeno. V lepším případě univerzita platí za jeden výsledek dvakrát - jednou zaměstnanci a jednou vydavateli za "Open Access". V horším případě si časopis (=soukromá firma) nárokuje "All rights reserved" na výsledky výzkumu placeného z veřejných peněz. To považuju za neetické. Výzkum placený z veřejných peněz by měl být přístupný veřejnosti. Bez ohledu na to, jestli univerzita odmítáním publikovat v "All rights reserved" časopisech přijde o peníze z nového kafemlejnku nebo ne. Je potřeba vytvořit tlak na ministerstvo, aby nastavilo podmínky jinak./Možnosti stížností jsou v teoretické rovině. Jsme v ČR, takže se vždy roznese, kdo si stěžoval na koho, a pak obvykle nastává buď konflikt, nebo diskriminace. Tak nebo tak, jedna ze stran obvykle odchází./Řešíme svobodu výzkumu. Co třeba svoboda vzdělávání? Je

možné zkoušet jiné formy vzdělávání/výuky, případně optimalizovat stávající formy? Přednášky a tutoriály lze natočit a sledovat doma. Na univerzitě se má diskutovat.

V dotazníku mi chybí možnost "nevím".

V dotazníku postrádám u odpovědí možnost "nevím".

V dotazníku se mi zdá nedostatečné volby odpovědí, jsou vzhledem k formulaci otázek velmi zavádějící.

V mnoha případech jsou u výsledků VaV uváděné i osoby, které se na jejich získání nijak nepodílely. Výběrová řízení jsou v mnoha případech nachystána pro konkrétní a předem vybranou osobu dle rozhodnutí vedoucího pracovníka, žádné řízení se ve skutečnosti nekoná (komise se fyzicky vůbec nesejde).

V oblasti benefitů by byla vhodnější namísto stravenek stravenková karta. Na univerzitě lze pozorovat, že pátky jsou pracovní méně vytížený den, v dnešní době už některé firmy nabízejí jako benefit např. 7 hodinovou pracovní dobu, to by v naší instituci mohlo být řešeno např. oficiálně volným pátkem.

V oblasti tvůrčí činnosti chybí skutečná projektová podpora řešitelům projektů. V současné době jsou sice najímáni pracovníci pro projektovou podporu, ale většinou jen na úrovni rektorátu a často jen na konkrétní celo univerzitní projekt. Jednotlivým tvůrčím řešitelům projektů chybí projektová podpora, která by je zprostila administrativní práce. Na univerzitě chybí dobrý management vědy.

V průběhu doktorského studia jsem pracoval v Honeywellu HTS CZ, po té jsem se vrátil, proto můžu srovnávat, budu mluvit konkrétně za Ústav mechaniky těles: chybí jakýkoliv kontrolní mechanismus a pravidelné hodnocení zaměstnanců (v Honeywellu bylo každoroční HPD). Pak by vedení vidělo, že na ústavu jsou lidé, jež například za 5 let nevyprodukovali žádný impaktovaný článek) a nepodílí se nijak na rozvoji ústavu, o benefitech lze těžko mluvit. Rád bych zmínil, že sedím u stolu z osmdesátých let a židli jsem si musel koupit sám. Dle tajemníka jsem na ni jako doktorand neměl. V Honeywellu se dával důraz na ergonomii pracoviště/ jméno ÚMTMB nesmírně utrpělo plagiátorskou kauzou bratrů Houfků, kdy akademickou půdu opustil pouze jeden z nich. Druhý stále zastává funkci tajemníka rozhodujícího o financích a kauza se zdá být zametena pod koberec. V jeho neprospěch mluví i jeho špatné hodnocení výuky od studentů. Vzhledem k tomu, že lidé v brněnských firmách zabývajícími se výpočty se vzájemně znají, jakákoliv aféra se rozšíří okamžitě. Místo aby se to vyřešilo vyřazením (plagiátorství je dost závažný prohřešek), zdá se, že jsou za tím vyšší zájmy. Absence svobodného přístupu do laboratoří spojené s klientelismem. Přístup do laboratoří je umožněn jen vyvolené skupině lidí. Odůvodněno je to tím, že z jejich projektů byly přístroje financovány, přestože je to z veřejných peněz. Navíc, laboratoře donedávna sloužily jako skladiště pneumatik soukromých vozů. Doktorand s nápadem, ale bez projektu, který by umožnil financování, nemá šanci se do laboratoře dostat. Rád bych vyzvedl výuku jazyků, informovanost o stážích a výměnných pobytech a velkou pravděpodobnost vycestování, velmi ochotné dámy na studijním oddělení, možnost zapsat si tělocvik a jeho širokou nabídku.

V průběhu doktorského studia jsem pracoval v Honeywellu HTS CZ, po té jsem se vrátil, proto můžu srovnávat, budu mluvit konkrétně za Ústav mechaniky těles: chybí jakýkoliv kontrolní mechanismus a pravidelné hodnocení zaměstnanců (v Honeywellu bylo každoroční HPD). Pak by vedení vidělo, že na ústavu jsou lidé, jež například za 5 let nevyprodukovali žádný impaktovaný článek) a nepodílí se nijak na rozvoji ústavu/ o benefitech lze těžko mluvit. Rád bych zmínil, že sedím u stolu z osmdesátých let a židli jsem si musel koupit sám. Dle tajemníka jsem na ni jako doktorand neměl. V Honeywellu se dával důraz na ergonomii pracoviště/ jméno ÚMTMB nesmírně utrpělo plagiátorskou kauzou bratrů Houfků, kdy akademickou půdu opustil pouze jeden z nich. Druhý stále zastává funkci tajemníka rozhodujícího o financích a kauza se zdá být zametena pod koberec. V jeho neprospěch mluví i jeho špatné hodnocení výuky od studentů. Vzhledem k tomu, že lidé v brněnských firmách zabývajícími se výpočty se vzájemně znají, jakákoliv aféra se rozšíří okamžitě. Místo aby se to vyřešilo vyhozováním (plagiátorství je dost závažný prohřešek), zdá se, že jsou za tím vyšší zájmy. Absence svobodného přístupu do laboratoří spojené s klientelismem. Přístup do laboratoří je umožněn jen vyvolené skupině lidí. Odůvodněno je to tím, že z jejich projektů byly přístroje financovány, přestože je to z veřejných peněz. Navíc, laboratoře donedávna sloužily jako skladiště pneumatik soukromých vozů. Doktorand s nápadem, ale bez projektu, který by umožnil financování, nemá šanci se do laboratoře dostat. Rád bych vyzvedl výuku jazyků, informovanost o stážích a výměnných pobytech a velkou pravděpodobnost vycestování, velmi ochotné dámy na studijním oddělení, možnost zapsat si tělocvik a jeho širokou nabídku.

V rámci pracovního poměru je možné komunikovat a spolupracovat s více firmami, což přináší neocenitelné zkušenosti a kontakty. Díky tomu přijde zaměstnanec do přímého kontaktu s praxí.

V souvislosti s mimořádnou situací od března 2020 chci poukázat na to, jak se VUT a FIT dobře a efektivně vyrovnalo s touto situací.

V tomto dotazníku zcela chybí odpovědi typu: "Nemám, jak posoudit". S množstvím dotazovaných jevů jsem se neměl příležitost setkat, názor jsem si neměl na základě čeho vytvořit a nelze jej tedy zařadit do poskytnutých kolonek.

v zásadních věcech vychází většinou univerzita lidem vstříc, viz například home office v době epidemie.

Ve stručných bodech: výběrová řízení vypsaná na první pohled jako veřejná, kandidát předvybrán pro svou budoucí loajalitu a zaměstnanecké benefity oproti jiným univerzitám jsou na VUT na úrovni středověku tváříme se jako výzkumná instituce, ale neumíme dělat pořádně výzkum ... měli bychom se zabývat praktickou aplikací, kterou umíme, opravdová věda vypadá opravdu jinak/ více viz další body

ve všech směrech je třeba řešit lepší finanční ohodnocení zaměstnanců.

Vedení fakulty by mělo obecně zastávat silnější postoje vůči vedení celé univerzity a zejména pak v záležitostech, které jsou proti smyslu akademických svobod a rozvoje svobodného výzkumu (např. kontrola docházky na pracoviště nebo nařizování, kdy má být vykonávána pracovní - výzkumná činnost). Tohle by přece mělo být v univerzitním prostředí na samotném rozhodnutí zaměstnance, kdy a kde svoji práci bude vykonávat. Vědecká činnost není práce na

směnný provoz v průmyslové továrně. Vedení univerzity by tedy mělo jen dohlížet, zda jsou plněny zadané úkoly, a nechat zaměstnanci určitou volnost. /Administrativní pracovníci na rektorátu / děkanátu mají ve většině případů pocit, že ostatní (akademičtí / výzkumní) pracovníci jsou tu pro ně, ale z mého pohledu by to mělo být obráceně. Administrativní a techničtí pracovníci by měli zajišťovat podporu pro ostatní zaměstnance, kteří provádí výzkum, publikační a výukovou činnost, což je smysl fungování univerzity.

Vedení fakulty zvyhodňuje jen některé ústavy, se kterými je v kamarádkém vztahu. Volba vedení je hodně ovlivněna a v podstatě dopředu známa. Akademický senát je skupina snadno ovlivnitelných a nepřemýšlejících lidí. Děkana řídí ředitel jednoho nejmenovaného ústavu.

Vedení některých výzkumných skupin často ignoruje u zaměstnanců jejich náplň práce a odpracované hodiny, stává se tak, že někteří lidi pracují víc než-li vyplývá z jejich pracovní smlouvy. Řekl bych že se to hodně týká studentů a mladších výzkumných pracovníků.

Velká organizace s větší stabilitou než nějaké sro. Zaměstnanecké benefity (delší dovolená, příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění).

velké plus dávám za kurzy pro zaměstnance - jak jazykové tak i ostatní.

Velký a stabilní zaměstnavatel./Možnost práce na zajímavých tématech./Relativní svoboda.

Velký problém zaměstnat cizince. Jazyková bariéra na administrativních pozicích. Tristní finanční ohodnocení, pokud si na hostování zahraničního pracovníka neseženeme projekt. Obecně považují personální stánku na univerzitě jako Švarc systém. Pokud máme projekty je mzda velmi zajímavá, pokud projekt je na konci a není navazující projekt mzda padá na tarif ... To je obrovský problém pro udržení talentovaných lidí na university. Obvykle nabídneme jen tarif a projekty si musí najít sami a to trvá cca rok. Z toho důvodu jsou výběrové řízení vždy svázané s konkrétní doktorandem, který si sehnal projekty a pak je možnost ho zaměstnat na pozici akademického pracovníka. Nedokázala si představit, že se na výběrové řízení přihlásí někdo z průmyslu či jiné university, by se neuživil ...

Velký zaměstnavatel s širokou paletou aktivit (výzkumných, vzdělávacích, sebevzdělávacích) apod.

Velmi omezené zaměstnanecké benefity, Byrokracie, Publikace nejsou dostatečně oceněny/Slabá podpora zahraničních výjezdů. Tristní přístup ohledně cen KaM/Neochota nabídnout smlouvu na dobu neurčitou i přes nadstandardní pracovní výkony

Velmi přátelské a tvůrčí vztahy na mém pracovišti, efektivní a vstřícná spolupráce s pracovníky na pracovištích, se kterými spolupracuji.

Velmi různorodá činnost

Velmi špatná projektová podpora na úrovni RE, zejména pro mezinárodní projekty, demotivující výzkumníky snažící se o projekty typu Horizon 2020

Velmi vhodné podmínky pro osobní rozvoj v oboru a ve vědě. Práce s nadanými mladými lidmi.

Veškeré tyto faktory nezáleží na univerzitě, ale zejména na fakultách a ústavech. Situace vzdělávání, diskriminace je tak závislá dost individuálně. Nikoliv diskriminace, ale šikana je poměrně běžná.

Vetsi duraz na stabilitu o ocenovani excellence.

Větší pestrost zaměstnaneckých benefitů

větší podpora tvůrčí činnosti

Větší podpora výzkumu a možnosti uplatnit výsledky. Stávající situace kdy například patent je třeba nejdříve "zaplatit" a doložit zájem o něj je tristní. Totéž nutnost vlastního financování publikací. Nízké odměny za vydávaná skripta, více jak 10x nižší než za socializmu.

Většina témat je dle mého názoru na standardní úrovni. S diskriminací jsem se nesetkal.

Více věcného školení (nesmí být povrchní, ale musí se řešit konkrétní případy). Ukázat konkrétní úspěchy a podrobně popsat, jak byly dosaženy (nic netajit, neškludit). Jsou určité skupiny, které informace mají (využívají pro sebe, svůj prospěch, svůj růst) a pak další skupiny, které je nemají. Poctivě rozdělovat projekty (jsou skupiny, které mají pouze projekty, které nikdo jiný nechce dělat). Rovnoměrně rozdělovat projekty mezi všechny zaměstnance. Rovnoměrně rozdělovat výuku atd. Pokud má zaměstnanec méně výuky, zdůvodnit proč a ukázat práci, kterou díky získanému času vykonal pro univerzitu (občas to není vidět, vzniká tím určité napětí na pracovišti).

Víceméně viz níže. Nejvíce mi vadí chybějící benefity.

Viz předchozí hodnocení.

Viz. poslední otázka!

Vnímám nedostatečné technické vybavení pracoviště. To nám brání srovnávat se se světovou špičkou v oboru. Postrádám pracoviště pro grantovou a právní podporu na naší fakultě. Přetížení akademických pracovníků často zbytečnou administrativou.

Vnímám negativně podporu otevřeného publikování u vydavatelů, kteří byli v minulosti obviněni z predátorských praktik, jakkoli jim to je složité a rozporuplné dokazovat.

volná pracovní doba, 40 dnů dovolené / možnost vzdělávat se, cestovat (konference)

Volnější pracovní doba, poměrně dobré zaměstnanecké benefity, většinou dobré mezilidské vztahy.

Vstřícné a přátelské prostředí. Féroví, distingovaní a rozumní lidé na všech úrovních univerzity. Ostrov racionality a nadhledu.

VŠ jsou jedny z posledních míst svobody

vše uvedené je v podstatě OK

všechno je příliš o politice a osobnostech; jde víc o to kdo výzkum dělá než co je předmětem a výsledkem

VUT bohužel dělá spoustu věcí polovičatě a podivně. Příkladem může být mobilita. Projekt MeMoV byl řízen podivným způsobem, kdy si jednotliví lidé nejdříve museli dopředu "booknout" účast v projektu, následně si domluvit zahraniční pracoviště, pak si zadat podmínky výběrového řízení, aby jim seděly na míru a následně se do výběrového řízení přihlásit. Vždyť takový přístup je na hlavu. Proč VUT neumí získat projekt a následně si udělat kvalitní interní soutěž? Proč se VUT neumí inspirovat u předních světových univerzit?

Nemusíme se dívat daleko, stačí zamířit do Mnichova na LMU a podívat se na jejich LMU incoming a outgoing schémata. Tímto způsobem má mobilita fungovat! Nehledě na to jak špatnou, přímo tragickou, administrativní podporu projektem MeMoV měl. Vyjádření k daním apod. až během mobility, nutnost zařizovat si smlouvy na vlastní pěst atd atd./Proč VUT neustále hodnotí pedagogy, dvakrát do roka v anketě, ale administrativní pracovníky vůbec? Proč není 2x do roka možné ohodnotit v dotazníku jak pracují personální, vědecká, či ekonomická oddělení (konkrétní lidé na nich)? Chování některých pracovníků na těchto pozicích se neslučuje s fungováním univerzity, která by se chtěla stát přední českou univerzitou s mezinárodním přesahem./Proč nemá VUT více interních grantových příležitostí na rozjezd mezioborových týmů z různých fakult? Vždyť tuto možnost má i MU, a proto nás v mezinárodním hodnocení posledních pár let absolutně válcuje! Jediná možnost mezifakultního výzkumu na VUT je formou juniorských grantů pro PhD studenty. To je sice pěkné, ale finanční dotace na tento typ projektů je směšná!!! Uvědomuje si někdo, že projekt za 200 000 Kč, ze kterého jde cca 60 000 Kč na fakultní režie dává doktorandům velmi omezené možnosti spolupráce? I při zapojení pouhých dvou doktorandů a nepožadování mzdy pro jejich školitele je částka žalostná. Po odečtení nákladů na výzkum zůstane na 1 doktoranda cca 40 000 Kč? Náklady na kvalitní zahraniční konferenci v Evropě budou cca 35 000 Kč minimálně, takže došlo někomu, že tam nezbyvají peníze na mzdu/stipendium, které doktorand zkrátka potřebuje? Kdyby bylo alespoň zakázané u tohoto typu projektu, aby u něj fakulty žádaly režie.../Bohužel akademická obec VUT je velmi laxní. Lidé si bohužel so senátů volí pořád ty samé lidi. Celému VUT chybí jasný směr.

VUT je dobrá firma s možností se uplatnit

VUT je dobrý zaměstnavatel, rada tu pracuji

VUT je ideálním zaměstnavatelem pro ty, kteří hledají nenáročnou povolání za nízký plat.

VUT je seriózní instituce s dobrými mezilidskými vztahy.

VUT je významnou vědeckou institucí, s dobrým infrastrukturálním zázemím a širokým výzkumným záběrem. Je vyhledávanou vysokou školou pro studenty, kteří mají evropské standardní studijní podmínky, mají možnost dalšího volného vyžití - kvalitní sportoviště, ubytování, stravování, dobrá časová dostupnost výuky./Postupně se rozšiřuje průmyslová spolupráce, kterou je třeba orientovat na dlouhodobější- 5 let a více, kde je možno se angažovat.

VUT v Brně je fungující vzdělávací instituce, vědomá si svého poslání. Dík za to!

VUT v Brně je univerzita, která dle mého soudu poskytuje rovnocenné podmínky pro věkové a etnické skupiny i pohlaví. Pracovníci mají možnost se dále vzdělávat a využívat rozličných kurzů, bohužel ale často nemají jinou možnost, než se vzdělávat ve vlastním osobním volnu VUT v Brně má výsledky v oblasti teorie a i praktického využití výsledků.

VUT v Brně patří k nejlepším technickým univerzitám v ČR poskytujícím velmi dobré vzdělání s širokým spektrem technických oborů. Umožňuje dobrý kariérní rozvoj akademických pracovníků zejména v pedagogické oblasti.

VYBEROVA RIZENI JSOU PREDDEM ROZHODNUTA, DELAJI SE NA MIRU KAMARADUM. NEDOSTAVAJI SE TIM SKUTECNE TALENTOVANI A KVALIFIKOVANI LIDE DO AKADEMICKÉHO

PROSTREDÍ. NEFUNGUJÍCÍ APARÁT PHD NÁSLEDNĚ NEROZVIJÍ VÝZKUM, ALE STAGNUJE A JE NEEFEKTIVNÍ.

Výběrová řízení a další jiné předpisy na univerzitě často vychází z nejpřísnější možné interpretace zákonů. Místo přísného postihu přečinu jedince jsou omezeny práva a možnosti všech. Administrativní zátěž spojená se stáží na zahraniční univerzitě je neúměrně velká - univerzita si očividně nepřeje být jako zaměstnavatel srovnávána s jinými. Z pracovních benefitů jsou bohužel k dispozici pouze stravenky.

Výběrová řízení by měla probíhat transparentně a ne na základě cronyismu.

Výběrová řízení bývají ušita na míru uchazečům zevnitř. Univerzita není internacionální. Vedení univerzity nepůsobí dojmem moderního snaživého týmu, který podporuje pracovitě a nadějně. Ti se mohou cítit spíše ubíjeni šibry a tzv. zkušenými pracovníky, kteří utváří prorostlou síť vazeb. Tito tzv. zkušení pracovníci často nestačí kolegům na podobných školách v zahraničí a netvoří tak příklad, který by hnal mladé talenty vpřed. Na univerzitě může úspěšný spíše konformní průměrný až podprůměrný pracovník, který umně zabředne do osobních vazeb, které na univerzitě s minimální mobilitou přetrvávají po několik desítek let. Řada zaměstnanců univerzity by se patrně těžko uchytila v praxi.

Výběrová řízení jsou jen naoko, většinou je rozhodnuto již před vypsáním výběrového řízení.

výběrová řízení jsou předem dohodnutá, neoslovují se odborníci ze zahraničí

Výběrová řízení jsou šita na míru předem vybraným pracovníkům, kteří jsou na VUT již zaměstnáni nebo končí studiu. Vedení součástí se nezajímá o výzkum, publikování ani výuku. Projektová podpora je nulová (když jsi projekt podal, tak se o vše starej a nes za vše zodpovědnost; my si pouze stáhneme režie). Úroveň mezd odpovídá nákupním řetězcům.

výběrová řízení na vědecké pracovníky minimum a složitě

Výběrová řízení na vedoucí pracovníky - Ve VŘ není zohledněna kvalifikace a praxe žadatele, jak odborná, tak zkušenost s vedením kolektivu. Pokud nejsem akademický pracovník, tak není na VUT žádný orgán, který by se zaměstnance zastal.

Výběrová řízení, kde jsem byla přítomna, probíhala velice korektně. K ostatním se prakticky nemohu vyjádřit, ale v setu odpovědí nebyla volba "nevím". Možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje jsou na našem oddělení vynikající.

Výběrové řízení proběhlo asi standardně. Bohužel chybí jakýkoli adaptační proces, jakékoli následné hodnotící pohovory s vedoucím. Benefity bych oželela, ale to, že se odměny dávají podle měsíců, kdy se to "hodí" (během března - květen, září-listopad) a ne podle práce je smutné.

Výběrové řízení se nekoná v přítomnosti výběrové komise a všech právoplatných žadatelů o danou pozici, toliko děkan ústně oznámí nějakému kandidátovi jeho výsledek. Písemně výsledky neoznámí vůbec. Na danou pozici nasazuje nekompetentní lidi, kterým vyhrožuje pro případ kdyby náhodou neudělali to, to chce on sám, čeká je stejný osud, čímž se stávají loutkami v jeho rukách. Za spolupráci jim naopak slibuje "podíl na kořisti", co ukradnou jinde.



Výběrové řízení zpravidla hodnotí odbornost kandidáta, málo nebo vůbec osobnostní kvality a měkké dovednosti (postoje, odpovědnost, sebeřízení, ochota, ...)

Výborná možnost setkat se a pracovat s moderními technologiemi. Možnost dalšího vzdělávání. Přístup k profesionálním softwarům. Výborný kolektiv inteligentních lidí. Výhoda volnější pracovní doby.

výborné kurzy na institutu celoživotního vzdělávání, sportovní akce pro zaměstnance

Výborné možnosti celoživotního vzdělávání.

Výborné tvůrčí prostředí (na některých fakultách)

vyhazují se peníze za zbytečnosti (neustálé stěhování zaměstnanců z kanceláře do kanceláře a tím zvýšené náklady na zbytečné stavební úpravy), místo aby se daly zaměstnancům

Vyhovuje mi možnost profesního i odborného růstu ve svobodných podmínkách akademického pracoviště.

Vyjádřím se spíše ke kvalitě tohoto dotazníku. K předchozím 4 možnostem odpovědí jsem postrádal pátou - NEVÍM.

Vynikající vedení FEKT i Ústavu, dobré vztahy mezi spolupracovníky

výsledkem výběrových řízení není ve většině případů snížení pořizovací ceny, přičemž dochází k navýšení administrativy

Výsledky práce univerzity - její absolventi jsou v náročných oborech nadále výborně uplatnitelní doma i v zahraničí i přes trvalé podfinancování VŠ v ČR ve srovnání zejména se zeměmi, kam by politické struktury ČR rády VŠ v ČR viděly. Výsledků dosahují VŠ a zejména akademické obce VŠ díky zaujetí běžných pracovníků a autonomii VŠ. Proto je VUT ve srovnání rozhodně excelentní VŠ. Budoucí tragedií západoevropského VŠ vzdělávání (a to bude tedy problémem časem v ČR) je rostoucí byrokracie, důraz na nepodstatné činnosti vně VŠ, podpora obskurních neexaktních oborů, které generují nezaměstnatelné absolventy, pro které jsou vytvářena umělá pracovní místa, důraz zejména na zástupné ukazatele hodnocení. Neřeší se dostatečně to, čím VŠ mají přispívat občanům své země.

Vysoce pozitivně hodnotím možnost dalšího vzdělávání a rozvoje

vytratila se osobní komunikace při požadování služeb a nahradily ji neosobní požadavkové systémy - jen sedíme u PC a něco pořád potvrzujeme !!!!!/

Výzkum je určitě nesmírně důležitý a zejména jeho správné objektivní vyhodnocení s následným poučením, ale v dotazníku postrádám také umění, jiný druh kreativity, kulturu. Všechny jsou rovnocenné, ale od dob socialismu neustále podceňované./

Výzkum potřebuje svobodu a prostor nezužovaný povinnostmi vyplňováním různých tabulek, které mohou být specificky vyškoleným administrativním pracovníkem(-ci) zvládnuty za velmi krátkou dobu atd.

Výzkum se od dob Faradaye posunul do stadia kafemlejnku.

významná, stabilní, perspektivní instituce

Významný prostor pro uplatnění a rozvinutí individuálních schopností.

Vzdělání (zejména technického charakteru) bude vždy potřeba a z toho vyplývá stabilita pracovního poměru, flexibilita, možnost nastavit si pracovní režim tak, aby člověk ze sebe "vyždímal" maximum atd.

vzhledem k pracovnímu zařazení nebylo možné zcela kompetentně odhadnout či určit personální otázky výběrových řízení

Vzhledem k tomu, že na drtivou většinu otázek nemohu znát odpověď, jejich zodpovězení je přitom povinné a současně neexistuje možnost "nevím", vyplnil jsem, jak nejlépe jsem mohl, i přesto mé vyplnění dotazníku považujte za bezcenné.

Vždy je co zlepšovat a inovovat. Nicméně se domnívám, že výše specifikována témata jsou na univerzitě postupně řešena adekvátně celkové úrovni a stavu společnosti.

Vždy je co zlepšovat, ale podle mě osobně je na VUT rozhodně lépe, jak hůře... Tedy na 1 - 5, za 2.

Web: VUT má velmi dobře organizované informace "pro studenty". Informace pro zaměstnance na webu obvykle jsou, ale ne tak snadno a rychle dohledatelné jako pro studenty. Zde je určitě prostor ke zlepšení. Můj názor může nicméně být ovlivněný tím, že jsem většinu doby doposud strávil na VUT v pozici studenta.

Working here as a foreign employee is not easy. The many of administrative staff are not able to or willing to speak a foreign language (English). As you know, being together with different nations is the key of success and development. And the language is the most important part of it. I would strongly recommend increasing the number of all kind of staff who speak English and provide all kind official document in English as well.

Z důvodu jistých akademických svobod.

za dobu svého působení na VUT jsem se nesetkal s problémy v oblasti svobody výzkumu, diskriminace, možností dalšího vzdělávání apod. S výběrovými řízeními nemám zkušenosti

Za poněkud neetické považuji, sice nepsané, ale prakticky povinně aplikované pravidlo o spoluautorství školitelů na publikacích doktorandů, vedoucí i k tomu, že doktorand v součtu nemá ani jednu celou publikaci. Je to ovšem na etice jednotlivých školitelů-

Za poslední roky je vidět stoupající tlak studentů na vedení školy s cílem snížit úroveň výuky. Ve většině případů jsou úspěšní a kvalita výuky se rapidně snižuje. I když se to pravidelně diskutuje na různých setkáních, zvyšuje se tlak na učitele, aby umožnili snažší průchod studentům. Tím podle mne upadá kvalita a prestiž školy na úkor počtu přijatých studentů a absolventů.

Za stávající situace ne.

Za zamyšlení by stály obsáhlejší a dlouhodobější vzdělávací a motivační programy. Pro dlouhodobé zaměstnance by se nabízel sabbatical leave, případně stáže či změna pracovní náplně. v neposlední řadě bych se zaměřil na další zefektivnění vnitřních procesů a delegaci

pravomocí (např. mnohostupňové schvalovací procesy, které přetěžují vedoucí zaměstnance a rozměňují zodpovědnost).

Zajímalo by mne, zda se do kurzů, které pro zaměstnance nabízí ICV mohu přihlásit bez souhlasu nadřízeného a účast v kurzu mu/jí jen oznámit nebo zda je k přihlášení-účasti v kurzu nutný souhlas přímého nadřízeného - vedoucího součásti. Dosud mi byl vždy souhlas k účasti v kurzu ICV udělen, ale vždy byl doprovázen "rádoby vtipným komentářem k výběru kurzu", což mnohdy zamrzelo....

Zajímavá a užitečná práce./Možnost osobního rozvoje v akademickém prostředí.

zajímavá práce v mladém kolektivu, široká škála možností seberealizace, vazba na vědu a výzkum, atraktivní pracovní prostředí...

Zajímavá práce, možnost profesního růstu, příjemné mezilidské vztahy.

Zajímavá práce, prostor pro vlastní kreativitu a relativně stabilní zaměstnání.

Zajímavá, naplňující práce.

Zajímavé jsou mzdy, které jsou skoro jako pokladní v hypermarketu. Současně práce zaměstnanců ve svých firmách, na sebe (OSVČ), přičemž by zakázka mohla být řešena na fakultě/součásti.

Zajímavé profesní kontakty, možnost osobního růstu, skvělí studenti, možnost zahraniční spolupráce, dobré skloubení osobního a profesního života.

Zajímavé zaměstnání s možností růstu

Zajímavý obsah činnosti a možnost profilovat se v oblasti, která člověka naplňuje.

Záleží na nejbližším vedoucím pracoviště. Pokud je sám ambiciózní a obklopí se svými několika "věrnými" a ostatní své podřízené jenom slovně nabádá k podávání článků, projektů apod. a neukáže cestu, směr, nepodá pomocnou ruku, tak je to zlé. A to je častá situace. Pak mnohdy může nastoupit šikana. A stává se.

Zaměstnanecké benefity - na dnešní poměry není nabídka nijak široká - v podstatě pouze stravenky a příspěvek na penzijní/životní pojištění.

Zaměstnanecké benefity - problémem některých areálů je např. neexistence většího místa pro kola. Možnost dalšího vzdělávání - zpřístupnění placených online kurzů.

Zaměstnanecké benefity - určitě bych ocenila elektronickou stravovací kartu, příspěvek na sport/kulturu. Možnosti dalšího vzdělávání - jsou velmi základní, nezohledňující věk/postavení/vzdělání zaměstnance. Jazykové kurzy probíhají v časech, které nejsou normálním pracujícím dostupné (např. v 10 nebo 13hod).

Zaměstnanecké benefity by mohly být rozmanitější.

Zaměstnanecké benefity chýbají vo veľkej miere. Treba sa inšpirovať u komerčných firiem.

Zaměstnanecké benefity jsou malé. A nejhorší je situace v platech, které jsou nesrovnatelně nižší než v soukromém.sektoru, či jiných institucích. Platy stoupají učitelům na nižších stupních

vzdělávání a na vysokých školách nic. Není vidět že by se univerzity spojily a požadovaly navýšení platů svých pracovníků. Nástupní plat odborného asistenta je srovnatelný s prodávčem v Lidlu. Což je tristní. S takovou vynikající pracovníci na univerzitě nikdy nezůstanou.-po všemožných snahách o rozvoj pracoviště (pozice tajemníka pro výuku a vědu) jsem své úsilí nakonec vzdal a odešel do průmyslu, kde si snahy a talentu daleko více váží

Zaměstnanecké benefity jsou minimální, ale vysoce oceňuji bezkontaktní automatické otevírání závor při vjezdu do areálu FSI .

Zaměstnanecké benefity jsou omezeny zákonem, zde je universita značně limitována.

Zaměstnanecké benefity jsou podle mého názoru "šity na míru" spíše dělnickým než akademickým profesím, ale chápu, že jde především o sociální smír na univerzitě. Pokud jde o možnosti dalšího vzdělávání, zdají se mi zaměřeny spíše na měkké kompetence a na začátečníky (věcné začátečníky). Zde se hůře měří kvalita a vůbec se nevyhodnocuje efekt takto vynaložených peněz. Chybí mi možnost rozvoje v jiných než měkkých směrech mimo vlastní odbornost.

zaměstnanecké benefity jsou prima

Zamestnanecke benefity jsou velice smesne. Hlavne co se tyce podpory sportu. Na vlastnych arealech nejsou zamestnanci nijak zvyhodneni. Za pronajem plati rovnako jako hoste.

Zamestnanecke benefity jsou velmi male co do rozsahu i vyse. Uvitala bych vyssi prispevek na penzijni pripojistení. Ocenila bych prispevek na dovolenou a na kulturni akce. Za uvahu by staly i poukazky napr.do lekarny na vitaminive doplnky stravy.

Zaměstnanecké benefity jsou velmi omezené.

Zaměstnanecké benefity jsou výsměch, jako student doktorského studia bydlící na kolejích bych ocenil možnost zaparkovat si vozidlo podzemních garážích FEKT třeba přes týden, bohužel lístek, že porušuji nařízení a parkovat se tam nemá jindy než v dobu co jsem ve škole. To je velmi zajímavá úvaha pokud tedy odejdu na služební cestu kam mám dát auto? To raději to parkoviště zavřete úplně. Nevidím důvod tohoto nařízení navíc parkuju v dolním patře kde skoro nikdo není.

Zaměstnanecké benefity jsou zastaralé. Není podporovaná fyzická aktivita - doplatek do posilovny/jogy etc.

zaměstnanecké benefity nejsou příliš atraktivní./kam se obracet v případě stížnosti nebo nedodržování etických kodexů?

Zaměstnanecké benefity neodpovídají stavu v průmyslu. Například absence firemních telefonů, poukázek na sportoviště, firemního automobilu, práce z domova.

Zaměstnanecké benefity: větší důraz na podporu relaxace a sportovního vyžití (potřeba jako kompenzace převážně sedavého zaměstnání).

Zaměstnanecké benefity: žádné výhody v rámci zvýhodněné rekreace např. na Ramzové (stejná cena jak pro cizí jako pro zaměstnance), žádné příspěvky na dovolenou (FKSP), případně příspěvek na oděv v rámci reprezentace.

Zaměstnání na VUT mi poskytovalo dlouhodobou perspektivu vývoje a stabilitu.

Zaměstnávání lidí s handikepem je na některých pracovištích znemožněno dispozicemi budov. V tomto ohledu jsou nicméně do budoucna plánována zlepšení.

Zanechat jednotnou výši doplňkového penzijního připojištění. Peníze použít na vzdělávací a relaxační možnosti.

Zatím nebylo řešeno.

Zavedené a fungující systémy, lze konzultovat se spolupracovníky na podobných či stejných pozicích

Zavedení jednotného příspěvku na penzijní připojištění,/benefity rozšířit např. o masáže, sportovní a kulturní akce.

zavedení jednotného příspěvku pro všechny zaměstnance na penzijní připojištění a rozšíření dalších benefitů, např. sportovní, kulturní, relaxační

Zázemí pro výzkum: přístrojové a laboratorní vybavení je na vysoké úrovni. Vybavení kanceláří je tristní. Co si člověk nepořídí z projektu (musí ho sám získat) to nemá. A to včetně židle, na které sedí.

Zázemí, určitá prestiž a určitá flexibilita.

Ze sociální fondu je jen malé množství možností jak benefity čerpat (např. životní a penzijní pojištění). Uvítal bych možnost proplacení sportovních aktivit, masáže, sauny, atd.

Ze sociální fondu je jen malé množství možností jak benefity čerpat (např. životní a penzijní pojištění). Uvítal bych možnost proplacení sportovních aktivit, masáže, sauny, atd.

Zejména pro živý kreativní dialog napříč generacemi, včetně technologické či prostorové podpore pro "materializaci (ztělesnění)" ideí.

Zlepšit podporu sportu pro zaměstnance ze strany VUT.

zlepšit zaměstnanecké benefity (sick day, sportovní poukazy atd.)

Zmínil bych akorát složité zadávání publikací do systému apollo.

Zpravidla se to týká profesorů / docentů se silně podprůměrnou vlastní tvůrčí činností. téma je naprosto přehlíženo a nediskutováno. Při pohledu na H-indexy a přehled tvůrčí činnosti nejužšího vedení se tomu nedivím. Jedná se o závažný přečin proti etice. Slyšel jsem názor od člena nejvyššího vedení VUT, že vlastně na takových pozicích H-indexy potřeba nejsou. Uvítal bych větší míru šíření tohoto názoru a jeho prezentaci na půdě MŠMT.

Zveřejňování plných textů závěrečných prací včetně posudků je podle mého mínění v rozporu s etikou, ochranou duševního vlastnictví vedoucích i studentů a ochranou osobních údajů studentů. Dostupnost posudků volně na webu není potřebná.

zvýšení dovolené pro všechny zaměstnance (i neučitele) na 8 týdnů ročně/po každých odpracovaných 10 letech aspoň 1 rok volna

zvýšit počet benefitů, zvýšit lépe informovanost o možnostech dalšího vzdělávání

zvýšit příspěvek na důchodové připojištění nebo zavést příspěvek na rekreaci

Žádné podstatné připomínky.

## B. Proč byste doporučil/a univerzitu jako zaměstnavatele?

- benefity/ pracovní prostředí/příjemný kolektiv
- dobré platové podmínky, 6 týdnů dovolené, pěkné pracovní prostředí
- dobří kolegové a někteří šikovní studenti/ celkem známá univerzita v malém českém akademickém rybníčku/ nevyhodí vás, ani když nic neděláte/ peníze chodí, i když nic neděláte/ když jste aspoň docent a nechce se vám, už nic nemusíte/ když něco pokazíte, můžete to vždycky svést na někoho jiného (dotaz na tajemníka - ve vašem vzorci pro výpočet studentohodin je chyba, na jejímž základě jsme přišli během několika let řádově o miliony korun, co nám k tomu řeknete? Odpověď: No, měli jste možnost si ten vzorec vždycky zkontrolovat, takže jenom moje chyba to není :-D
- flexibilita práce
- Flexibilní pracovní doba / Variabilní a zajímavá náplň práce / Průměrně rozumná míra stresu.
- motivující prostředí - kolegové jsou často vysoce / specializovanými odborníky na danou problematiku/ možnost spolupráce s odborníky z ostatních ústavů
- možnost a podpora se stále profesně vyvíjet/ práce v zajímavých oblastech výzkumu a vývoje/ podpora v inovativním a kreativním přístupu / podpora další možnosti vzdělávání (různé vzdělávací kurzy, cizí jazyky, možnost se proškolit a využívat přístrojové vybavení v rámci sdílených laboratoří)
- pružná pracovní doba, možnost práce z domu/ výborný kolektiv/ podpora dozděláním v oboru
- Relativní volnost v pracovní náplni. Je možnost pracovat tak nějak směrem v čem by se člověk např. chtěl i rozvíjet. Ostatně určitá část pracovní doby je k tomu víceméně i určená. Tedy jakési sebevzdělávání v práci. Relativně pružná pracovní doba. Možnost pracovně cestovat, spolupráce se zahraničními výzkumníky atp.
- skvělý kolektiv/ možnost seberealizace
- Spolupráce s kolegy, kteří patří mezi špičky ve svém oboru, řeší se aktuální témata na vysoké vědecko-výzkumné úrovni,/ jedná se o významného zaměstnavatele s dlouholetou historií a stabilitou.
- svoboda výzkumu / flexibilní pracovní doba/ povětšinou inspirující prostředí a kolegové
- VUT v Brně považuji za velice dobrého zaměstnavatele, který svým zaměstnancům poskytuje rozmanitou a velice pestrou pracovní náplň. Za veliký benefit své práce považuji její různorodost a možnost se zabývat často dosti odlišnými problémy. Pro člověka se zájmem, je zde velice malé riziko, aby upadl do stereotypu./ Dalším kladem je samozřejmě práce se studenty (ne se všemi). V každém ročníku je možné narazit na několik studentů, kteří studují proto, že je to opravdu zajímavá, baví a naplňuje a právě tyto studenti dokážou mou vlastní práci velice povzbudit a leckdy posunout dále./
- Výborní kolegové, motivující a zajímavá práce.../ Poměrně velká volnost v práci...

- zajímavá tvůrčí činnost, která není stereotypní/ možnost podílet se na řešení projektů nejen základního výzkumu, ale i aplikovaného ve spolupráci s průmyslovými partnery/ skvělý kolektiv na pracovišti / při dobrých výsledcích i adekvátní finanční ohodnocení

A very good environment of work, encouragement of innovation and good-quality research, professional and respectful staff and colleagues, etc.

Absence open-office, přátelské prostředí, zajímavá práce, dobré interní vzdělávání, i jiné hodnoty než komerční výkony.

Akademická půda byla vždy mezi top a předpokládám, že bude dál

Akademická půda. Příjemné prostředí.

akademická svoboda / Akademická svoboda "bádání", kvalitní technické zázemí.

Akademická svoboda jak v bádání, tak ve výuce, pružný pracovní režim, možnost sesouladění pracovních povinností s osobními zájmy

Akademická svoboda, spousta benefitů, přátelské mezinárodní prostředí

Akademické svobody a relativně svobodné a kreativní prostředí.

Ano doporučila, pracovní stabilita, možnost vzdělávání.

Ano, ať si práci zde vyzkouší všichni, co o ni mají zájem.

Ano, bezpochyby / Ano / Určitě ano -

Asi kvůli stabilitě.

Asi záleží na fakultě. Na FITu vyborný přístup vedení k zaměstnancům a možnost zapojit se do zajímavých projektů včetně vesměs technické podpory.

Atraktivní prostředí, skvělý kolektiv, přiměřené platové ohodnocení

Až na velmi nízkou vědecko-výzkumnou produktivitu univerzity, je na univerzitě příjemné pracovní prostředí.

Because my institute has a great environment for working with very good technical staff and top instruments.

Because of the work freedom and the scientific opportunities.

Benefity ve formě příjemného pracovního prostředí, výhody využití sportovišť. Benevolentní systém dovolených a pracovní doby.

Benefity, dobrý kolektiv, zajímavá práce

Benefity, možnost osobního rozvoje, aj...

bez "buzerace" nadřízených

Být zaměstnancem na FaVU je důležitou životní volbou; většina zaměstnanců je ke škole, kolegům i studentům vázána výraznou osobní vazbou.



Campus v příjemném přírodním prostředí. Nové budovy.

Časová a odborná flexibilita / časová flexibilita, dobrý kolektiv

Časová flexibilita pro matku s malými dětmi.

Časová flexibilita, dobré zázemí, přístup ke zdrojům, podpora mobility a profesního růstu.

Časová flexibilita, mobilita. Možnost robiť naozaj čo Vás zaujíma. Stretávanie sa z top inštitúciami v obore.

Časová flexibilita, možnost si vybírat vlastní profesní zaměření, akademická svoboda, kontakt se studenty, pracovní kolektiv.

Časová flexibilita, práce s mladými lidmi, 6-8 týdnů dovolené.

Časová flexibilita. Práce s mladými lidmi.

Časová flexibilita. Když se trefí tým, tak výborní spolupracovníci.

Další vzdělávání zaměstnanců na ICV, jazykové kurzy, možnost studijního pobytu v zahraničí, zaměstnanecké benefity, smlouva na dobu neurčitou, možnost pracovat z domu.

Dává volnost

Dlouhodobá stabilita, obrovské možnosti vzdělávání a odborného i osobního růstu pro toho, kde sám aktivně chce.

Dobrá pověst v České republice i ve světě

dobré benefity, 6 týdnů dovolené, ICV

Dobré pracovní podmínky, zázemí / Dobré pracovní podmínky / dobrá úroveň / Dobré pracovní zázemí -

dobré pracovní podmínky, dobrý kolektiv, kontakt s mladou generací (studenti)

Dobré pracovní podmínky, prostor pro výzkumnou činnost, ohodnocení dle zásluh, relativní samostatnost.

dobré pracovní prostředí i kolektiv, možnost kariérního růstu / Dobré pracovní prostředí, kolegiálnosť, možnosť osobného růstu / dobré prostředí a vztahy -

Dobré pracovní prostředí, zahraniční spolupráce, časová flexibilita pro akademické pracovníky (tedy aspoň do 1.6.)

Dobré pracovní zázemí (lidé, vybavení, ...) a strategické směřování.

Dobré renomé VUT, stabilní veřejná instituce, kvalitní zázemí.

Dobré vybavení, nadprůměrní studenti a několik špičkových skupin.

dobré vztahy a příjemné pracovní prostředí

dobré vztahy mezi zaměstnanci/součinnost při řešení osobních problémů

dobré vztahy, solidní jednání, zpětná vazba, směřování ke společnému cíli, o něco důležitého tu jde, není to jen zdroj obživy

Dobrý kolektiv. Zajímavá práce / dobrý pracovní kolektiv, stravování, bonusy

Dobrý pracovní kolektiv na daném pracovišti / Dobrý kolektiv.

Dobře vybavená technická VŠ.

Doporučil bych ji kvůli svobodě bádání a vzdělávání a kontaktu s mladými nezkaženými lidmi.

Doporučil, ale jen takovým, kteří k tomu mají morálně - volní vlastnosti, jako vnitřní motivaci k tvůrčí práci bez dozoru či dohledu nadřízených a bez ohledu na pracovní dobu.

Dosud svobodné rozhodování o výuce i výzkumu.

Důvodem je určitě flexibilita a možnost odborného růstu. Univerzita podporuje vzdělávání svých zaměstnanců (ať už v rámci ICV nebo Karierního centra). Popravdě se více na univerzitě učím jako zaměstnanec, než jako student.

Důvodů je mnoho, podle mého názoru si univerzita svých zaměstnanců váží, chová se jako zaměstnavatel přívětivě, poskytuje široké možnosti profesního růstu. Je zde vesměs velmi přátelské a kolegiální prostředí i příjemné pracovní podmínky.

Existují lidé, kteří se snaží a táhnout vše kupředu (navzdory systému).

Existují zde ostrůvky pozitivní deviace.

fair conditions for research and education

Fakulta i univerzita těží ze zatím ještě dobré reputace, kterou drží pár excelentních skupin a poskytuje velkou volnost.

Flexibilita

Flexibilita pracovní doby / Flexibilní pracovní doba / Flexibilní pracovní doba, prestiž / Flexibilní pracovní doba. 40 dnů dovolené -

Flexibilita výkonu práce / flexibilní pracovní prostředí -

Flexibilita pracovní doby. V některých oblastech špičkové vybavení.

Flexibilita rozložení pracovního výkonu, možnost rozumně skloubit práci a rodinný život

flexibilita, možnost home-office, volnost ve výzkumu

Flexibilita, možnost osobního i profesního růstu, možnost pracovat v kolektivu špičkových odborníků, řešení velmi aktuálních problémů v průmyslu.

Flexibilita, možnost spolupráce se špičkovými pracovišti/odborníky v ČR i zahraničí, přístup ke špičkovému technickému vybavení v laboratořích, zajímavá výzkumná práce.

Flexibilní pracovní doba, dá se pracovat na zajímavých tématech, možnost výjezdů na zahraniční pracoviště, pohodová atmosféra.

flexibilní pracovní doba, možnost spojení školy a práce, spousta nových dovedností a znalostí, dobrý kolektiv, zaměstnanecké benefity

Flexibilní pracovní doba. Do určité míry svoboda v odborném zaměření a směřování osobního rozvoje. Naplňující práce s určitým nádechem vyššího poslání. Přátelská atmosféra a pracovní prostředí. Možnost cestovat na zahraniční konference.

Flexibilní prostředí pro realizaci výzkumné činnosti

High importance for the national industry, favourite mix of disciplines

Historicky významná instituce, vstřícné chování k zaměstnancům, jistota zaměstnání, dobré finanční ohodnocení, příjemné pracovní prostředí.

Hlavní bonus je možnost celoživotního odborného růstu, svobodného rozvoje, podpora přístupu k nejnovějším informacím.

I cannot speak for every department at my faculty, but I feel that being an employee at my university has enabled me to use the knowledge I learned and experience I gained before coming to VUT, and then let me 'grow' in my job and expand my expertise by encouraging me to go to international conferences, seminars, etc.

I wouldn't do it.

Inspirativní práce v příjemném tvůrčím kolektivu i prostředí.

Intelektuální prostředí s možností získat zahraniční kontakty

It provides great working environment with kind staff (FEKT-UEEN)

Jak komu, určitě bych ji nedoporučil špičkovým nadějným vědcům, univerzita má obrovské rezervy, ale v podstatě jsou eliminovány nezkušeným/změn-resistantním vedením univerzity jako celku (tj. včetně akademického senátu).

Jako zaměstnavatel je Univerzita nejlepší, solidní, spolehlivá a poskytuje svým lidem jednoznačně dobrou společnost, kolektiv na úrovni.

Jakožto součást veřejného sektoru dbá vysoká škola mnohem více na dodržování práv zaměstnance a lze se jich případně reálně dovolávat. Zaměstnanci zpravidla nepracují pod takovým tlakem jako v soukromém sektoru. Navíc reálně nehrozí ukončení činnosti, stabilita je tedy pro mnohé výrazným benefitem.

Jasně daná pravidla, stabilní zázemí a vždy odpovídající a příjemné podmínky pro výkon práce

Je fajn být pánem svého času. Na universitě nemá smysl hlídat docházku, pokud zaměstnanec plní svoje závazky a povinnosti, nehledě na fakt, že dost činností se musí řešit mimo objekt university (jednání s firmami, prezentace výsledků apod)

Je jistota sice menšího ale pravidelného platu. Relativně slušné benefity jako je více dovolené, stravenky, možnost levnějšího telefonování apod.

Je možné se věnovat výzkumu v oblasti zájmu a uplatnění výsledků v praxi.

Je nutné si vybrat vědní obor a kolektiv. Pokud nalezne uchazeč odpovídající téma a zázemí, meze v iniciativě mu kladeny nebudou.

Je seriózní.

Je stabilní a prestižní zaměstnavatel.

Je tady prostor pro zajímavou v podstatě neomezenou tvůrčí činnost.

je tam dostatek dní dovolené

Je to dobrý zaměstnavatel. Dobré pracovní prostředí.

Je to ideální místo pro poklidný život tvůrčího jedince.

Je to instituce, kde pracují odborníci na mezinárodní úrovni s velmi dobrými výsledky a kteří mají možnosti předávat své znalosti a zkušenosti dalším nadějným adeptům.

Je to jedinečný prostor pro neustálé vzdělávání a předávání vědomostí mladým lidem i parterům v oblasti aplikovaného výzkumu. Zaměstnanec má možnost být v kontaktu s nejnovějšími poznatky i kolegy v ČR i v zahraničí.

Je to místo pro kreativní tvoření, když si na to tvoření zajistíte prostředky.

Je to moderní typ zaměstnavatele s velkými možnostmi

Je to poměrně stabilní pracovní prostředí.

je to relativně svobodné zaměstnání, pracovníci jsou odborně kvalifikovaní

Je to spolehlivý a prestižní zaměstnavatel, se spoustou příjemných benefitů.

Je to tradiční dobrá univerzita a výborný (a stabilní) zaměstnavatel.

Je to tradiční, kvalitní, velká a významná univerzita, která poskytuje stabilitu svým zaměstnancům.

Je to velmi uznávaná instituce s řadou vynikajících odborníků

Je to zaměstnání jen pro patriota této úžasné vysoké školy. Pak zde může najít veliké uspokojení.

je tu skvělí kolektiv

Je zde flexibilita pracovního času a práce se studenty.

Je zde možnost se aktivně zapojit do různých činností, projektů.

Jedná se o instituci s kvalitním zázemím jak pro studenty, tak pro zaměstnance. Jako technická univerzita zaměstnává řadu odborníků, kteří tvoří inspirující prostředí. Zároveň

Jedná se o prestižní instituci s možností kreativního a vědeckého růstu.

Jedná se o stabilní instituci nabízející osobní růst, vzdělávání a dobré pracovní podmínky.

Jedná se o stabilního zaměstnavatele, ideální skloubení osobního života s prací, možnost rozvoje.

Jedna z nejlépe vybavených univerzit ve stř. Evropě

jednoduchá volba, možnost vzdělávání

jednoznačně ano, podle me je VUT jeden z nejprogresivnějších a nejatraktivnějších vědeckých zaměstnavatelů v ČR.

Ještě pořád jsou tam lidé, kteří jsou schopní a snaží se dělat svou práci dobře.

Ještě pořád tu má pedagog-výzkumník možnost k relativně volné seberealizaci.

Jistá a zajímavá práce, kreativní prostředí, volnost v řízení pracovní doby, osobní rozvoj, mezinárodní spolupráce

Jistá časová flexibilita / Jistá flexibilita

Jistota nějakého stabilního příjmu i v těžkých dobách, relativní volnost nebo svoboda v činnostech, které pro školu vykonáváte nebo můžete vykonávat. Různorodá činnost, neděláte pořád jedno a to samé. Výše výdělku v podstatě závisí na tom, kolik času a jakým činnostem chcete věnovat.

Jistota práce, pracovní zázemí, možnost vlastního přístupu k řešení pracovních úkolů, samostatná práce

Jistota zaměstnání / Jistota, stabilita / Jistota perspektivy / Jistota, stabilita, pracovní doba, 6 týdnů dovolené.../ jistota, vzdělávání, benefity zaměstnavatele

Jistota, stálý příjem, opora nadřízeného, možnost růstu a vzdělávání, velmi příjemné pracovní prostředí

Jmeno

Jsem pyšná na svoji univerzitu. Funguje jako jeden celek./Má jméno nejen v České republice, ale i ve světě, svými dosaženými výsledky a úspěchy. Prestižní univerzita.

Jsme zde plně spokojení. Doporučil bych.

Jsou tam fajn lidi (většinou) a věda na úrovni.

jsou zde vysoké osobnostní kvality většiny zaměstnanců, příjemné pracovní prostředí, příjemná lokalita, důvěra zaměstnavatele

Když se dostaneš na titul docenta, tak máš své jisté a nikdo na tebe nemůže.

Když vám sedne kolektiv, je to jedna z nejkrásnějších možných prací.

klid na práci, výzkum, stabilní příjem

Klidné pracovní prostředí, velmi dobrá možnost skloubit pracovní a rodinný život.

Kolegiální vztahy jsou obvykle na vysoké úrovni.

Kolektiv na jisté intelektuální úrovni

Konkrétní zaměstnání bych doporučil na základě vedoucího a daného výzkumu, nikoliv na základě toho, že se jedná o VUT.

Kontakt s vzdělanými a mladými lidmi.

Kontakt se špičkovými odborníky a nejmodernějšími technologiemi v rámci VaV.

Konzervativní prostředí.

Korektní, apolitický, flexibilní, vstřícný.../ Korektní, stabilní a tvůrčí prostředí

Kreativní a moderní prostředí / Kreativní činnost

Kreativní a naplňující zaměstnání.

Kreativní a svobodné prostředí, přátelský a inteligentní kolektiv, náročná, ale kreativní práce.

Kreativní činnost, možnost se profilovat a specializovat, kariérně růst včetně vzdělávání, časová flexibilita v určitých obdobích mezi semestry.

Kreativní práce v týmu, možnost spolupráce s průmyslem

Kreativní prostředí, práce s mladými lidmi, pestrá práce, možnost kombinovat vědu a výuku, smysluplnost

Kurzy pro zaměstnance na ICV

Kvalitní pracovní prostředí, stabilita zaměstnavatele

kvalitní technická škola, perspektiva jejího dalšího rozvoje

kvalitní zaměstnavatel

Kvalitní zázemí pro výuku i výzkum, široká mezinárodní spolupráce a značný podíl výzkumných a vývojových zakázek pro průmysl.

Kvalitní zázemí pro výzkum a vývoj s podporou mobility zaměstnanců.

Kvůli flexibilitě práce.

Kvůli lidem, konkrétně vedoucím a spolupracovníkům některých skupin. Volnosti (rozložení času a zaujímavost výzkumu) pro akademické pracovníky.

Kvůli volnosti možností volby směrování výzkumu, kterou poskytuje, pakliže člověk má o výzkum zájem a je dostatečně aktivní. Povětšinou příjemný pracovní kolektiv.

má dlouhou tradici, takže je stabilní zaměstnavatel. V době koronakrizy netrpí nedostatkem peněz na výplaty.

Mnoho příležitostí zapojit se do různých oblastech výzkumu, většina ústavů je dobře vybavena a řeší se relevantní výzkum.

Mnohotvárná a zajímavá pracovní náplň.

Moderní a progresivní škola, svoboda výzkumu, podpora výzkumných i výukových aktivit ze strany university, možnosti dalšího vzdělávání

Moderní a přátelský přístup

moderní vývoj a výzkum, možnost osobního růstu, míra svobody / moderní zázemí / Moderní

Moderní zázemí a velká inovativnost, vysoká kvalita vědeckých poznatků na světové úrovni.

Mohu srovnávat s jinou univerzitou.

MOZNOST AKTIVNE PRACOVAT NA ROZVOJI DISKURZU

moznost dalsieho vzdelavania (velke mnozstvo kurzov)

Možná kvůli dílčím osobnostem, ale univerzitu jako celek doporučit v současné chvíli ani nemohu.

Možnost akademické práce na významné české univerzitě, spolupráce se světovými odborníky, možnost vycestovat do zahraničí.

Možnost aktivně pracovat a realizovat se v zajímavých oblastech vědy a výzkumu, ovlivňovat myšlení mladých lidí, veřejné mínění.

možnost cestovat, pracovní benefity (stravenky, dovolená, příspěvek k důch. poj., vzdělávací kurzy zdarma), pestrá práce

Možnost časové flexibility.

Možnost dalšího rozvoje, zajímavé možnosti výzkumu.

Možnost dalšího vzdělávání a profesního rozvoje, moderní pracovní prostředí, milí lidé

možnost dalšího vzdělávání, možnost zahraniční spolupráce, práce na zajímavých výzkumných projektech.

Možnost flexi. pracovní doby. /Možnost práce na mezinár. projektech./Možnost práce na vědeckých tématech aplikovaného i základního výzkumu./Možnost vidět dopad své práce v průmyslu./Dostatečné množství dnů dovolené na zotavenou.

Možnost flexibility

Možnost flexibility pracovní doby./Možnost spolupráce se zahraničím./Možnost osobního vzdělávání./Dobrá komunikace s kolegy a nadříznými./Možnost pracovat na věcech, o které se člověk zajímá.

Možnost flexibilní pracovní doby - největší stimulace a benefit./Dodržování zákoníku práce a zejména placení pracovních cest./Závodní stravování/6 týdnů dovolené/

Možnost flexibilního plánování. Osobní růst v případě, že je zaměstnanec ochoten vyčlenit si svůj čas. Možnost spolupráce s průmyslovými partnery a zahraničními univerzitami.

Možnost individuálního kariérního rozvoje, pracovní flexibilita, zajímavá práce a v případě akademiků s plným úvazkem 8 týdnů dovolené.

Možnost mobilit a přístupu na jiná pracoviště, kde je možné získat přístup k novým technologiím, které na VUT až na pár výjimek nejsou.

Možnost nastavení flexibilní pracovní doby, 30 dní dovolené

Možnost něco dokázat.

Možnost opravdu svobodného bádání (zažil jsem práci i dvou jiných univerzitách v ČR a jsem v tomto ohledu z VUT nadšen). Výborná domluva a podpora od vedoucích pracovníků.

možnost osobního rozvoje / Možnost osobního růstu / Možnost odborného růstu.

Možnost podílet se na vývoji technologií, na řešení environmentálních problémů, na zlepšení života celé společnosti.

možnost práce s mladými nadšenými lidmi- studenty / Možnost pracovat s mladými lidmi.

Možnost práce v kolektivu inteligentních lidí, akademické svobody, flexibilita, rozmanitost práce.

Možnost prof. růstu, podpora podávání a realizace projektů.

možnost profesního růstu / možnost rozšiřovat si znalosti / Možnost rozvoje osobní odborné a vědecké kariéry / Možnost se rozvíjet, svoboda myšlení a motivující kolektiv spolupracovníků.

Možnost přizpůsobení pracovní doby.

Možnost relativně vysokého platu

Možnost seberealizace. Možnost tvůrčího rozvoje nikoliv jen spotřebovávání člověka zaměstnavatelem. Svobodné, demokratické prostředí. Myšlenkově obohacující kontakt s mladými.

Možnost spolupráce s více průmyslovými partnery / Možnost spolupráce se zahraničím / možnosti mezioborové spolupráce

Možnost stabilního zaměstnání ve stimulujícím (soudím dle svého pracoviště) prostředí, kde všichni pracují s cílem - nikoliv vydělat více peněz - připravit na život co nejlépe další generace a ve zbytku času se v práci věnovat tomu, co je zábavné, vědě.

Možnost stabilního zaměstnání.

Možnost svobodné volby zaměření. Moderní budovy a zařízení. Flexibilní pracovní doba (bohužel neoficiální).

možnost široké (akademické i s praxí) vědecké spolupráce včetně zahraniční

Možnost tvůrčí práce a osobního rozvoje, benefit osmitýdenní dovolené pro akademické pracovníky.

možnosti odborného růstu, svoboda výzkumu



Možnosti systematického celoživotního vzdělávání. Kontakt s nejnovějšími trendy v oblasti zájmu. Kontakt s vysoce kvalifikovanými odborníky z profesní oblasti.

možnosti zvyšování kvalifikace; svoboda

Na důchod je to pohodlná práce, pokud budete pracovat tvrdě, vyděláte si stejně, jako když nebudete dělat nic.

na fakultě relativně dobré vztahy a soudržnost, potenciál stát se dobrou výzkumnou vzdělávací a výzkumnou fakultou

Na mém pracovišti nejsou dodržovány platné zákony, konkrétně vysokoškolský zákon, který dle novely účinné od 1.7.2019 říká, že akademičtí pracovníci mohou mimo rozvrhovanou dobu plnit své povinnosti kdy a kde chtějí a nemusí být přítomni 8,5 hodiny na pracovišti. U nás je přítomnost na pracovišti vynucována a kontrolována v plném rozsahu pomocí systému elektronické docházky. A to vše za základní plat, protože odměny si rozdělují Ti, co neučí, ale mají "důležitější" úkoly, množství výuky a kladné hodnocení studentů se vůbec nebere v potaz.

Na VUT chodí super studenti, pro které má smysl to vše dělat./

Na VUT, respektive součásti, kde pracuji, jsou typy osobností, které motivují k práci i osobnímu růstu. Navíc VUT je perspektivní VŠ, která při spolupráci se správnými lidmi může obohatit.

Nabízí jistotu stabilního zaměstnání.

Nabízí kreativní zaměstnání a osobní rozvoj ve zvoleném oboru.

Nabízí možnost pracovat v opravdu zajímavém mezinárodním kolektivu, který obohatí člověka nejen odborně, ale i kulturně. /Univerzita nabízí flexibilní pracovní dobu. /Univerzita poskytuje zaměstnanci pracovní jistotu a možnost se nadále rozvíjet.

Nabízí vstřícné podmínky pro rodiče pečující o malé děti - flexibilní pracovní doba, možnost home-office v případě pečování o nemocné dítě.

Nadstandardní množství vzdělaných, kompetentních a tvořivých individualit, schopných týmové práce.

napln práce

Ne / Nedoporučil / Nejistá jistota /

Něco mezi prostředím veřejné instituce a firmou, zajímavá oblast - propojená s vědou a technikou.

Nejlepší technická univerzita min v Brně a okolí. Toto je hlavně díky kvalitnímu technologickému vybavení na úrovni světově známých universit.

Nejsem schopen odpovědět / nic moc / No comments / Nemám komentář.

Největší technická univerzita v jihomoravském kraji

někteří pedagogové výborní, prakticky zaměřená škola, kurzy pro zaměstnance

Nenapadá mě důvod, proč bych nedoporučila.

Není to pro každého. Možnost růstu v inteligentním prostředí, kde je možné co a od koho učit.

Neobvyklá možnost seberealizace, pracovní volnost, stabilní zaměstnavatel, velmi pestrý pracovní kolektiv, věková rozmanitost napříč profesemi, zajímavé zaměstnanecké benefity.

Nerad bych hovořil o univerzitě, je tak různorodá, že obecně se nelze vyjádřit. Pokud bych měl doporučit jako zaměstnavatele svůj ústav, tak protože je zde vynikající atmosféra a možnost rozsáhlé spolupráce se zahraničím. Velmi dobré vztahy mezi vyučujícími a studenty a možnost vědecké spolupráce s firmami.

nevím, zda bych univerzitu doporučil, záleží na tom komu

Nezáleží až tak na univerzitě, záleží na vedoucím, smyslu výzkumu, jak funguje daná skupina a zda je nabídnuta stabilita, podpora.....

No to sám nevím, spíš si říkám, proč tu ještě jsem. Výhodou je velká pružnost v pracovní době a přístup k odborným zdrojům.

Občas větší psychická pohoda oproti ostatním zaměstnavatelům. Práce s mladými lidmi (studenti). Přístup a vyzkoušení různých softwarů. Určitá "svoboda" v řízení své práce.

Občas větší psychická pohoda oproti ostatním zaměstnavatelům. Práce s mladými lidmi (studenti). Přístup a vyzkoušení různých softwarů. Určitá "svoboda" v řízení své práce.

Obecně kvůli pracovním podmínkám a možnostem (vyjma výše uvedeného).

Osobní rozvoj

Otevřený a férový přístup k zaměstnancům, lokalita Brno.

Patří k předním českým vysokým školám s mezinárodním renomé a kontakty se zahraničními univerzitami.

Péče o zaměstnance je na vysoké úrovni, možnosti dalšího vzdělávání jsou podporovány, pracovní prostředí je také velmi příjemné.

Pedagogická a výzkumná činnost je na solidní úrovni. Pracovní prostředí je příznivé (tj. posluchárny, učebny, dílny, laboratoře, chodby, prodejny).

Pěkný plat.

Perspektiva profesního růstu. Vysoká mobilita. / Perspektivní, člověk se podívá po světě pestré a flexibilní zaměstnání

Po většinu času je to fajn. Práce co člověka naplňuje, ale pak jsou ty horší stránky, kdy vedení nebo rektorát házejí klacky pod nohy... To pak dělá z univerzity vlastně běžné zaměstnání v korporátu.

Pocit jistoty v zaměstnání.

podpora vědeckých zájmů a výzkumu

Pokud chcete mít jistotu a stálost státního zaměstnance. Je však potřeba si uvědomit, že dvě třetiny platu budou odrážet vaši osobní aktivitu.

pokud chcete něco dokázat sobě a okolí, chcete se dostat ke slušnějšímu vybavení, dostat se do světa (konference) a poznat lidi v oboru ve světě, výzev je dost, ale pozor na to, že "jednou se vydáš touto cestou a navždy bude řídit tvůj osud"

Pokud se chce člověk realizovat, má dost prostoru. Mezi studenty se můžu cítit stále mladý, navíc mají obohacující nápady.

pokud se pracovník začlení do již běžících úspěšných projektů a týmu má možnost pracovat na zajímavých projektech VaV, stabilní zaměstnání

Pokud si člověk vše zařídí, sežene si projekty, tak má celkem svobodu ve výzkumu i výuce.

Pokud získáte teplé úřednické místo, nemáte žádnou odpovědnost, velkou moc a nikdo vás nevyhodí, i kdyby jste byli neschopní.

Poměrně dobře zázemí, ale co se tyče výuky, je třeba co vylepšovat.

Poměrně jisté pracovní místo. Lidé, kterým stačí málo peněz, ani nemusí moc pracovat, a přesto je nikdo nevyhodí.

Poměrně kvalitní technická univerzita s dlouhou tradicí.

Poměrně stabilní prostředí. ( Poměrně stabilní univerzita s dlouhou tradicí

Poměrně velká svoboda v tom, co zaměstnanec může dělat a čím se zabývá, hodně dovolené pro akademické pracovníky

poměrně volný prostor pro organizaci pracovní doby, určitá míra "jistoty" pracovního místa (žel vesměs na dobu určitou)

Pořád to má nějakou prestiž...

Poskytuje dostatečnou flexibilitu pracovní doby a volnost v tvůrčí činnosti.

Poskytuje osobní rozvoj, výborné možnosti skloubení pracovního a osobního života. Umožňuje zabývat se více výukou, výzkumem, vývojem, podle toho, kdo se kam chce více profilovat.

Poskytuje stabilitu, atmosféra vysoké školy dokáže být inspirativní, myslím, že jsou zde sdíleny hodnoty jako vzdělanost, kolegiálnost, samostatnost. VUT bych doporučil člověku, který to má stejně.

Poskytuje zázemí velké organizace, skvělé benefity a možnost práce na zkrácený úvazek

potenciální možnost svobodného bádání a rozvíjení kreativity

Považuji za velmi přínosné pracovat s mladými lidmi, podporovat je, vzájemně diskutovat a spolupracovat.

Práce je pestrá, umožňuje poměrnou volnost pohybu i spolupráce s různými pracovišti. Je to práce s mladými, převážně inteligentními lidmi. Osvěžující práce, zajímavá, přináší trvalou možnost osobního i profesního rozvoje. Po této stránce nádhera.

práce na vysoké škole je společensky uznávané povolání, VUT patří k prestižním vysokým školám

Práce s dobrou pověstí u odborné a laické veřejnosti a se skvělými možnostmi odborného růstu.

práce s mladými lidmi (studenty)

Pracovní doba je omezena pouze rozvrhem. Pracovník má velkou volnost v nakládání se svým časem. Někdo pracuje raději ráno, jiný zase v noci./Kamarádské vztahy na pracovišti. Ochota pomoci druhému se na VUT vykytuje výrazně častěji než jinde./Profesní růst je silně závislý na výstupech vlastní práce.

Pracovní flexibilita, vysoká odbornost prostředí

pracovní podmínky, prestiž / pracovní prostředí

Pracuje zde velká řada odborníků, člověk se dostane k zajímavým projektům, je možnost cestovat do zahraničí, výuka je zábava

Prestižní (vnímané) jméno zaměstnavatele

Prestižní škola, u nás příjemný kolektiv, pocit jistoty v rámci zaměstnání ve státním sektoru.

Prestižní vzdělávací a výzkumná organizace

pro časovou volnost a nezávislost

pro její přátelský kolektiv

Pro každého, kdo rád vzdělává studenty a sám sebe, univerzitu rozhodně doporučuji.

Pro kreativní dialog s mladou generací.

Pro možnost špičkového vybavení, svobody vědecké práce.

Pro možnost zaměření vlastního výzkumu

Pro otevřenost a možnosti svobodného bádání.

Pro perspektivní vědce a pedagogy, kteří jsou ochotni raději změnit město/stát výkonu práce spíše ne.

pro převážně veskrze svobodnou a kolegiální atmosféru

Pro svobodu ve výzkumu i výuce

Pro svobodu zkoumání a možnosti, které nabízí v odborném růstu

Prostor pro kreativní práci v kolektivu odborníků

prostor pro vědu a výzkum, zajímavá pracovní náplň

Prostor pro vlastní rozvoj, dynamické prostředí z pohledu spolupráce s firmami, nejedná se o monotónní činnost. Poměrně slušné platové ohodnocení.

Prostředí s vysokým potenciálem individuální kreativity, potřeba kvalitního vzdělávání považují za základ fungování společnosti.

Protože akademickým pracovníkům dává akademickou svobodu a volný přístup k možnostem dalšího vzdělávání, a protože přispívá ke vzdělávání lidstva. A to je dobrá věc.

Protože jde o nemonotonní práci s mladými lidmi, která podporuje kreativitu a je užitečná lidstvu

Protože ji mám rád, stejně jako kolegy a studenty.

Protože jsem s ní neměl zatím žádný problém. Po ukončení magisterského studia bych doporučil nastoupit na doktorské studium. Nicméně bych neradil člověku z praxe aby se nechal zaměstnat zde. U jiného zaměstnavatele mu pravděpodobně bude lépe.

protože jsem v globálním měřítku spokojený zaměstnanec

Protože jsou tu fajn lidi.

Protože mám pozitivní zkušenost.

Protože podporuje tvůrčí výuku a výzkum a je otevřená spolupráci s jinými univerzitami v České republice i zahraničí

Protože se člověk může realizovat ve výzkumu. Možnost kreativní práce v dobrém kolektivu.

Protože se jedná o relativně prestižní instituci, s dlouhou tradicí a stabilitou.

Protože se tu lze seberealizovat v rámci různých výzkumných projektů a je tu relativní volnost v uspořádání pracovního času.

Protože umožňuje podílet se na výchově mladých a nadějných záruk budoucího rozvoje společnosti.

Protože univerzita je místem s prostorem pro svobodnou a kreativní činnost tak, jak to jiní zaměstnavatelé neposkytují a ani poskytnout nemohou.

Protože VUT v součinnosti s Ceitec má potenciál vývoje.

Pružná pracovní doba, lidský přístup, možnost skloubit pracovní a rodinný život, zajímavé a kreativní pracovní prostředí, stabilita

pružná pracovní doba, stálost zaměstnání

Přátelské prostředí / přátelský kolektiv

Přátelské prostředí, vstřícnost vedení, možnost sebezvzdělávání a profesní rozvoj. Výborné technické zázemí fakulty.

Především studenti. Učitelé se je samozřejmě snaží hodně naučit, ale je to úžasný kontakt s mladými lidmi plnými inovativních nápadů a idejí mládí.

Představuje stabilního zaměstnavatele, jejímž cílem je vzdělávání budoucích generací spolu se zázením pro kvalitní vědu a výzkum...

Při troše štěstí jde skloubit osobní s profesním životem.

Přijde mi, že je možné dělat práci na VUT s minimálním nasazením a mít u toho čas na spoustu dalších věcí.

Příjemná pracovní atmosféra, vyváženost pracovního vytížení a osobního volna, svoboda a důraz na osobní zodpovědnost,

Příjemné a dělné prostředí, dobré kolegiální vztahy (z mého hlediska)

Příjemné pracovní prostředí, stabilita zaměstnání

Příjemné pracovní prostředí / Příjemné pracovní prostředí a lidé / Příjemné pracovní prostředí, dobré benefity / příjemné pracovní klima

příjemné pracovní prostředí, kvalitní technické zázemí, částečná flexibilita v rozvržení pracovní doby

příjemné prostředí, stále ještě prestižní univerzita

Příjemné, přátelské a férové pracovní prostředí. Dobré platové ohodnocení i benefity.

Příjemný kolektiv (nejen v rámci oddělení!), příjemné pracovní prostředí, fungující vzájemná loajalita s vedením./Pro nás, přicházející z "komerční sféry" je "státní správa" velkou změnou. Já osobně cítím nejen "stabilitu", ale i vzájemnou loajalitu mezi mnou a vedením a toho si považuju.

Příjemný kolektiv, příjemní vedoucí pracovníci, dobré platové ohodnocení, možnost naučit se nové zajímavé věci, možnost domluvit se na práci z domova - Home office...

Příjemný kolektiv, zaměstnanecké benefity (stravenky, důchodové, pracovní pomlcky)

Přívětivé prostředí prostředí stabilní instituce / Přívětivé prostředí, velmi dobré mezilidské vztahy.

Regionálně má dobrou pověst.

relativně "svobodná" pracovní doba

Relativně dobrá kvalita zaměstnanců a příjemné pracovní prostředí.

Relativně dobrá zasilovna na nekterych pozicich.

Relativně stabilní a předvídatelné pracovní prostředí

Relativně stabilní prostředí velké instituce, která však poskytuje svým zaměstnancům značnou míru autonomie.

Relativně stálé a jisté zaměstnání.

Relativně širší svoboda v rozhodování než v soukromém sektoru, možnost dalšího vzdělávání, široká a pestrá mezinárodní spolupráce, možnost pozitivního působení na novou generaci

Relativní stabilita instituce.

Relativní volnost při výzkumu.

Renomovaná a známá a vážená "obchodní značka" VUT, tradice, přístup k novým technologiím, přístup k dalšímu vzdělávání...

Rovné příležitosti.

Rovnováha mezi osobním a pracovním životem. Možnosti seberozvoje a práce na projektech, které člověka baví.

Rozhodně ano. Zajímavá a pestrá práce , inteligentní spolupracovníci, příjemné prostředí, snaha neustále něco zlepšovat.

Rozhodně kvůli stabilitě a jistotě zaměstnání.

Rozmanitá pracovní náplň.

rozvoj v akademickém prostředí, pokud se to dobře sejde, což není zaručeno

Seberealizace v rámci výzkumu / seberozvoj, stabilita

seriózní partner

Sice přesně daná pracovní doba v počtu hodin, ale možnost flexibility (odpadává např. nástup na 6-7.hod), což považuji za velkou výhodu v různých směrech.

Silná a stabilní univerzita, možnost kariérního růstu, prostor pro osobní rozvoj a realizaci

Skvělé jméno univerzity, příjemné pracovní prostředí, jistota, růst

Snad pro pohodný život / Sociální jistota a tvůrčí prostor.

Sociální jistoty, svoboda, menší náklady na život, tvořiví lidé, možnost cestovat a hlavně kontakt s mladými lidmi (studenty)

Solidní velká instituce s tradicí

Spíše ano!

Spíše nedoporučil - je to kocourkov.

Spolehlivá a solidní instituce z pracovního hlediska záruka jistoty.

Stabilita / Stabilita a možnosti dalšího rozvoje / Stabilita a zázemí velké organizace / Stabilita zaměstnání / Stabilita, benefity / stabilita, dobré jméno navenek / Stabilita, dobré jméno univerzity / Stabilita, prestiž / stabilita, zázemí / Stabilní organizace / stabilita/kolektiv / stabilní a perspektivní zaměstnavatel

Stabilita práce, pokročilé technologie při práci, flexibilní pracovní doba, hodně odborníků v naší oblasti práce

Stabilita pracovního poměru a možnost využití široké nabídky dalšího rozvoje.

Stabilita příjmů. Možnost určovat si, čím se zabývat v rámci své profese. Možnost pracovat na vědeckých projektech.

stabilita zaměstnání, téměř se nevyhazuje/rozumný kolektiv - závisí na fakultě, ústavu, součásti

stabilita, dobré finanční ohodnocení, 30 dnů dovolené, benefity

Stabilita, dobré jméno univerzity, úroveň pracovního kolektivu, práce se studenty.

Stabilita, férovost vůči zaměstnancům, pochopení i pro jejich soukromý život, dobré materiální vybavení pracovišť, zajímavé benefity (např. delší dovolená pro neakademické pracovníky) .

stabilita, flexibilita, možnost dalšího vzdělávání, objem dovolené, možnost zkrácených úvazků

Stabilita, jistota příjmu, flexibilní pracovní doba.

stabilita, jistota, dobré zacházení

Stabilita, moderní technologie.

stabilita, možnost smysluplné práce, spolupráce se zahraničím

Stabilita, osobní rozvoj, výjimečná práce.

stabilita, profesní růst, vstřícný přístup ke sladování pracovního a osobního života

stabilita, předvídatelnost, dlouhodobé vize

Stabilita, příjemné pracovní prostředí, technická vybavenost, benefity

Stabilita, příjemné prostředí a kolegové

stabilita, rozvoj znalostí, akademické prostředí

Stabilita, tvůrčí práce, práce s mladými talenty

Stabilita, volnost akademické půdy.

Stabilita, volnost, kolektivy...

Stabilita, výborné prostředí, dobré platové podmínky, neustále nové výzvy.

Stabilita, zázemí, prestiž... Je to jiné jak v komerci ;-)...

Stabilita, zázemí, svoboda, společenský přínos práce ...

Stabilita, starší = zkušenější zaměstnanci = věkově různorodý tým a způsob jednání s podřízenými



stabilní a moderní instituce s širokou škálou pracovního uplatnění v různých technických oborech, zaměstnanecké benefity, možnost odborného růstu - školení, jazykové kurzy, erasmus pro zaměstnance

Stabilní a přátelské prostředí se silným zázemím.

Stabilní a silný zaměstnavatel

Stabilní a tvůrčí prostředí, dobré pracovní zázemí, práce co má smysl. / Stabilní instituce s možností profesního i osobního růstu

stabilní instituce, dlouholeté zázemí, mezinárodní kontakty, velká škála benefitů, možnost pracovat s chytrými lidmi, podpora dalšího vzdělávání

stabilní instituce, pro možnost práce se studenty, možnost být součástí zajímavých projektů, spolupráce s lidmi s vysokým IQ

stabilní organizace, možnost profesního růstu

Stabilní podmínky, možnost přizpůsobení pracovní doby. Stav ekonomiky nemá přímý dopad na zaměstnance.

Stabilní práce na moderním pracovišti. Velké možnosti cestování a spolupráce se zahraničím.

stabilní práce, 8 týdnů dovolené, akademické benefity, vnitřní smysl práce = přispívání k technické inženýrské gramotnosti národa, možnost volby, jak intenzivně budu pracovat a co za to budu mít.

Stabilní pracovní podmínky, akademická svoboda projevující se v tom, že se zaměstnanec může věnovat tomu, co potřebuje

Stabilní pracovní pozice (platí až po změně kolektivní smlouvy ohledně úvazků na dobu neurčitou). Možnost profesního růstu a spolupráce s výbornými odborníky z oboru včetně těch zahraničních. Benefit v délce dovolené.

Stabilní pracovní prostředí, flexibilita

Stabilní pracovní příležitost, podpora kreativních přístupů, flexibilní pracovní doba.

Stabilní prostředí a jistoty, technické vybavení, možnost seberealizace realizace v projektech. Sebevzdělávání s možností růstu, ovšem pouze v omezených oblastech a místech.

Stabilní prostředí otevřené dalšímu vzdělávání a profesnímu růstu.

Stabilní prostředí placené státem.

Stabilní prostředí, dobrý kolektiv, zajímavá práce, možnost dále se vzdělávat.

Stabilní prostředí, kvalitní a významná instituce, příjemné a moderní prostředí, milí kolegové

Stabilní prostředí, mezinárodně uznávaná VŠ, možnost kreativní práce

Stabilní státní instituce. Velmi dobré možnosti vlastní realizace, můžete svoje aktivity směřovat směrem, který vás baví. Zajímavá nejednotvárná práce v týmu mladých lidí, kteří ví,

co dělají (alespoň náš tým). Výuka studentů je velmi zajímavá, setkáte se se zajímavými lidmi, často je tato aktivita velmi naplňující a mně dodává energii. Také nové zázemí fakulty vytvořené v posledních letech je perfektní. Vybavení, kterým univerzita disponuje, nemá v ČR na univerzitní půdě obdoby. 100 Kč stravenky. Bonus za narození dítěte.

Stabilní subjekt umožňující práci na zajímavých projektech

Stabilní univerzita s dobrým jménem a dobrým zázemím. Dobrý kolektiv.

Stabilní zaměstnání s částečně flexibilní pracovní dobou a především možností pracovat v oboru, který si sami zvolíte (v rámci určitých mezí). Pokud máte zájem pracovat nad rámec, vedoucí zaměstnanci to zpravidla umí ocenit.

stabilní zaměstnání s rozumným příjmem

Stabilní zaměstnání v příjemném prostředí.

stabilní zaměstnání, možnost dalšího vzdělávání, řada benefitů

Stabilní zaměstnavatel s dlouholetou tradicí, poskytující zaměstnancům adekvátní bonusy a výhody.

Stabilní zaměstnavatel s flexibilními pracovními podmínkami.

Stabilní zaměstnavatel s nízkou fluktuací a příjemnými pracovními podmínkami.

stabilní zaměstnavatel se spoustou benefitů

stabilní zaměstnavatel, dobré pracovní podmínky, špičkové vybavení

Stabilní zaměstnavatel, kde sice můžete mít smlouvu na dobu určitou, ale je to spíše formalita. V krizi jako za koronaviru nepocítíte pokles příjmů.

Stabilní zaměstnavatel, možnost vzdělávat se a tvořit.

Stabilní zaměstnavatel, pružná pracovní doba, možnost částečných pracovních úvazků

stabilní zaměstnavatel, příjemné prostředí, ve většině kvalitní kolegové,

Stabilní zaměstnavatel, relativně solidní zázemí.

stabilní zaměstnavatel, zaměstnanecké výhody - stravenky, dovolená

Stabilní zaměstnavatel. Vstřícnost a pochopení při sladění pracovní činnosti se záležitostmi rodiny.

stabilní zaměstnavatele, 6 týdnů dovolené / Stabilní zaměstnavatel s dobrou pověstí, zam. benefity, pružná prac. doba, vzdělávání.

Stabilní zázemí, podpora odborného růstu, podpora kreativity zaměstnanců.

Stabilní, různorodá práce

Stabilní, s dobrým jménem i na mezinárodní úrovni, neplatí samozřejmě pro všechny části VUT

Stabilní, společensky potřebný / stabilní, velká možnost seberealizace a sebevzdělávání

Stálý úvazek, možnost osobního rozvoje a růstu.

Státní podnik - zaručený výdělek / státní sektor

supportive staff

Svoboda bádání. Tvůrčí prostředí. Slušné finanční ohodnocení.

Svoboda tématu výzkumu, zázemí, technické zabezpečení, zajímavá a nestereotypní práce.

Svoboda v činnostech/ svoboda výzkumu, časová flexibilita, široké spektrum spolupráce s průmyslem a studenty / svoboda výzkumu /možnost si organizovat pracovní dobu

svoboda, Flexibilita, volnost práce

Svobodné a kreativní pracovní prostředí. Vynikající pracovní kolektiv.

Svobodné kreativní prostředí.

svobodné prostředí, dobré pracovní vztahy, zajímavá práce, / svobodné prostředí, relativní nezávislost výzkumu / Svobodné prostředí.

Svobodné akademické prostředí. Příležitosti k osobnímu rozvoji.

Svoji velikostí umožňuje velké možnosti realizace a vzdělávání.

Svým způsobem jednodušší cesta než zaměstnání v průmyslu

system, kolektiv

široké možnosti osobního i profesního růstu, nepřetržitý kontakt s mladšími generacemi

Široký odborný záběr a možnosti spolupráce. Vynikající studenti. Pochvala pro ICV a nabídku rozvojových a jazykových kurzů.

škola, oproti např. muni ještě "rozumná"

Špičkové pracoviště s moderním technologickým vybavením a spoustou odborníků.

Špičkové technické vybavení. Zkušení kolegové

Tady nejde jednoznačně odpovědět, jelikož univerzita mnoho fakult a fakulty mnoho ústavu. To znamená, že podmínky jsou spíše určeny samotnými ústavu než univerzitou jako celkem!

Technické i odborné zázemí na velmi vysoké úrovni, přístup k novým technologiím už při vývoji, tj. "být při tom".

The working environment is great (inclusive, international, challenging) with lots of support from the administrative staff. Great working facilities.

Tradice / Tradice, kvalita, perspektiva, atraktivnost.

Tradiční universita s výborným vybavením a možností řešit projekty, které vyžadují interdisciplinární přístup.

Tries and encourages good practises.

tvůrčí atmosféra, prozatím stále ještě dostatečná flexibilita umožňující sladit pracovní a soukromý život, kvalifikovaní a vstřícní pracovníci na jednotlivých ústavech, a v podstatě i na jednotlivých podpůrných odborech děkanátu a rektorátu.

Tvůrčí prostředí v rámci práce se studenty.

Tvůrčí volnost/Dobré vedení ústavu a fakulty

umožňuje akademický růst

Umožňuje nám dobré pracovní podmínky.

Umožňuje podílet se na práci s talentovanými lidmi napříč obory a to i mezinárodně. Práce umožňuje časovou flexibilitu.

Umožňuje solidní oddělení osobního a pracovního života. V podstatě plovoucí pracovní dobu. Tedy, pomineme-li fakt, že docházka musí na papíře vypadat jako, že se dělá každý den přesně 8.5 hodiny...

Umožňuje svobodu v práci, tvoří silné stabilní zázemí, zůstáváte neustále v režimu vzdělávání se, benefity 30 dnů volna, home office dle domluvy s vedoucími, přístrojové vybavení na měření, spolupráce ústavů, neustálý osobnostní rozvoj..

Univerzita a fakulta umožňují spojení role zaměstnance a rodiče, plus podporuje další vzdělávání zaměstnanců a jejich mobilitu. Oceňuji příjemné a kolegiální prostředí.

Univerzita dává širokou možnost osobního rozvoje a zajímavou nestereotypní práci. Samotnou práci na výzkumných zakázkách se člověk neustále učí něco nového.

Univerzita jako zaměstnavatel má na vedoucích místech - fakultách zkušené lidi s přehledem a umí jednat a snaží se posunout v současné a příští době na nepovšimnutelnou /mezinárodní úroveň ve světě. A to je dobře.

Univerzita je jako zaměstnavatel daleko jistější než např. zaměstnání v průmyslu.

Univerzita je stabilní zaměstnavatel, nemůže zkrachovat ani se nemůže přetransformovat v jinou firmu.

Univerzita je významnou technickou vzdělávací a výzkumnou institucí v ČR s přátelským a tvůrčím zázemím na většině svých pracovišť.

Univerzita má dobré jméno a nabízí férové podmínky.

Univerzita má kredit a je ctí na ni pracovat.

Univerzita má pořád ještě dobré jméno a kredit u zaměstnavatelů

Univerzita nabízí možnost kreativní a užitečné práce v oblasti vzdělávání i výzkumu, možnosti osobního růstu, mezinárodní spolupráce.

Univerzita není dobrý zaměstnavatel. Je dobrá vzhledem k volnosti vlastní práce a zapojení do projektů, ale ty si pracovníci shání sami.

Univerzita poskytuje i v současné chvíli dostatečně kvalitní akademické prostředí pro výukové i výzkumné činnosti i osobnostní růst. V žebříčku českých univerzit patří určitě ke špičce a práce na univerzitě patří zcela jistě k prestižnímu zaměstnání.

Univerzita poskytuje nadprůměrnou svobodu ve výkonu zaměstnání, příjemné prostředí a možnost neustálého rozvoje a jakýsi vliv na budoucnost naší země působením na mladé lidi.

Univerzita poskytuje příjemné pracovní prostředí, možnosti špičkového vývoje na světové úrovni a možnost rozvoje jako aj osobnostního tak aj profesionálního.

Univerzita poskytuje stabilitu a jistotu. / Univerzita poskytuje vstřícné pracovní podmínky a oceňuje vědeckou práci

Univerzita s dlouhou historií, tradicí a dobrým jménem. / Univerzita s dlouhou tradicí, pěkné pracovní prostředí / Univerzitní prostředí, stabilita

Univerzita se jménem ve světě, pohoda při práci a vlastní organizace práce, možnost rozvíjení se a dalšího vzdělávání, zaměstnanecké benefity, 5 týdnů dovolené

Univerzita žádným způsobem neovlivňuje nebo nezasahuje do oblasti výzkumu nebo spolupráce.

Univerzitní prostředí nabízí tvůrčí svobodu. Možnost aplikovat alternativní myšlenky a postupy.

Univerzitní prostředí, stabilita Univerzitu bych doporučil zejména z těchto důvodů: univerzita s moderním zázemím (moderní laboratoře a přístrojové vybavení), široká škála zaměstnaneckých benefitů, rozmanitost vědeckých oborů a celého výzkumu, výborbný kolektiv pracovníků, silný management, přesně definované a stanovené cíle a vize do nadcházejících let, moderní přístup k výzkumné činnosti, možnost osobního i profesního rozvoje (Institut celoživotního vzdělávání VUT v Brně) atd.

Univerzitu považuji za velice kultivované prostředí a přístup k zaměstnancům za velice vstřícný a flexibilní a zohledňující jejich potřeby (zkrácené úvazky, práce z domu). Oceňuji široké možnosti dalšího vzdělávání a kontaktů se zahraničím.

Určitá jistota státního zaměstnance. 30 dní dovolené.

Určitě ano, jsem na VUT velmi spokojená.

Určitě bych nedoporučovala celou instituci, ale lokálně na katedře máme dobrou podporu ze strany vedení pro mladé zaměstnance zakládající rodinu.

Určitě kvůli celkově solidnímu prostředí

Určitě kvůli novým kontaktům.

Určitě kvůli vědecké práci, kolektivu, možnosti cestování na konference a učit mladé lidi. Za mě možnost jet na Erasmus, pro mě největší zkušenost v životě.

V rámci možností velmi flexibilní pracovní doba a delší dovolená. Práce, která dává smysl. Možnost vycestovat do zahraničí - na konference i dlouhodobé pracovní pobyty.

V rámci pracovního poměru je možné komunikovat a spolupracovat s více firmami, což přináší neocenitelné zkušenosti a kontakty. Díky tomu přijde zaměstnanec do přímého kontaktu s praxí.

V seberealizaci zde vládne značná svoboda.

V současné chvíli možná jenom kvůli vybavení a možnostem výzkumu. Jinak to tady jde všechno dolů.

v zásadních věcech vychází většinou univerzita lidem vstříc, viz například home office v době epidemie.

Ve většině případů příjemné pracovní prostředí. Zatím zde NAŠTĚSTÍ není zavedeno rigidní (minutové) dodržení pracovní doby - tzn. v případě přesčasu jeden den lze jiný den poměrem zkrátit pracovní dobu. Příjemné vzdělávací kurzy ICV, mobility výjezdy, apod.

Věda plus kolegové

Velká časová flexibilita, slušné platové ohodnocení s ohledem na region.

Velká organizace s větší stabilitou než nějaké sro. Zaměstnanecské benefity (delší dovolená, příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění).

Velká svoboda a flexibilita, jak co se týče náplně práce, tak i časově.

Velký a stabilní zaměstnavatel./Možnost práce na zajímavých tématech./Relativní svoboda.

Velký potenciál vědy, výzkumu, rozvoje pro život.

Velký zaměstnavatel s širokou paletou aktivit (výzkumných, vzdělávacích, sebevzdělávacích) apod.

Velký zaměstnavatel se stabilní pozicí na pracovním trhu, teoreticky široká možnost uplatnění v různých oborech.

Velmi dobré podmínky pro work-life balance. Přátelské prostředí.

Velmi dobrý přístup k zaměstnancům, baby friendly přístup (univerzitní školka), možnost homeoffice, když zaměstnanec potřebuje kvůli dítěti aj.

Velmi dynamické a otevřené prostředí pro osobní/technický rozvoj. V porovnání s firmou a korporátem velká svoboda v možnosti posunout své myšlenky a zkušenosti.

Velmi přátelské a tvůrčí vztahy na mém pracovišti, efektivní a vstřícná spolupráce s pracovníky na pracovištích, se kterými spolupracuji.

Velmi různorodá činnost

Velmi vhodné podmínky pro osobní rozvoj v oboru a ve vědě. Práce s nadanými mladými lidmi.

Vesměř dobré kolektivy, motivující prostředí, stále na špici poznání, práce s inteligentními lidmi, pružná pracovní doba, ...

Viz předchozí hodnocení.

- volná pracovní doba a na mnoha pracovištích práce v podprůměrném pracovním tempu

Volná pracovní doba, 40 dnů dovolené

volná pracovní doba, možnost vzdělávat se, cestovat (konference)

Volnější pracovní doba, poměrně dobré zaměstnanecké benefity, většinou dobré mezilidské vztahy.

Volnost a možnost v řešení projektů dle oblastí zájmu. /Spolupráce s průmyslem. /Moderní vybavení, projekty a výzkum na světové úrovni./Chtěl bych pochválit, že je znát zvyšující se úroveň univerzity v horizontu posledních 5 let :)

Vstřícné a přátelské prostředí. Féroví, distingovaní a rozumní lidé na všech úrovních univerzity. Ostrov racionality a nadhledu.

vstřícný zaměstnavatel, který si váží svých zaměstnanců

VŠ jsou jedny z posledních míst svobody

VUT je dobrá firma s možnostmi se uplatnit

VUT je ideálním zaměstnavatelem pro ty, kteří hledají nenáročnou povolání za nízký plat.

VUT je moderní prostředí, které motivuje zaměstnance k dobrému pracovnímu výkonu. Jako zaměstnavatel je VUT loajální a shovívavé ke svým zaměstnancům, čímž si získává to samé z jejich strany.

VUT je seriózní instituce s dobrými mezilidskými vztahy.

VUT je významnou vědeckou institucí, s dobrým infrastrukturálním zázemím a širokým výzkumným záběrem. Je vyhledávanou vysokou školou pro studenty, kteří mají evropské standardní studijní podmínky, mají možnost dalšího volného vyžití - kvalitní sportoviště, ubytování, stravování, dobrá časová dostupnost výuky./Postupně se rozšiřuje průmyslová spolupráce, kterou je třeba orientovat na dlouhodobější- 5 let a více, kde je možno se angažovat.

VUT je značka, která věřím má stále má svůj „zvuk“, na který okolí slyší. Jako ostatní organizace má však svá specifika a "mouchy".

VUT nabízí spoustu benefitů.

VUT patří mezi špičkové univerzity v ČR, která dává možnost vyniknout schopným profesionálům a poskytuje jim potřebné zázemí výukové a vědecké instituce. Zaměstnanec může být hrdý na takového zaměstnavatele.

VUT poskytuje otevřený přístup k informacím, umožňuje profesní i osobní rozvoj.

VUT v Brně má výsledky v oblasti teorie a i praktického využití výsledků.

VUT v Brně patří k nejlepším technickým univerzitám v ČR poskytujícím velmi dobré vzdělání s širokým spektrem technických oborů. Umožňuje dobrý kariérní rozvoj akademických pracovníků zejména v pedagogické oblasti.

VUT v Brně patří na trhu práce ke kvalitním zaměstnavatelům.

Výborná možnost setkat se a pracovat s moderními technologiemi. Možnost dalšího vzdělávání. Přístup k profesionálním softwarům. Výborný kolektiv inteligentních lidí. Výhoda volnější pracovní doby.

výborné kurzy na institutu celoživotního vzdělávání, sportovní akce pro zaměstnance

Výborné tvůrčí prostředí (na některých fakultách)

Výborné zázemí silné univerzity, jistota práce i v období hospodářských i jiných krizí s optimálním pracovním nasazením - nedochází z mého pohledu ke zbytečnému přetěžování zaměstnanců.

Vyhledem k tomu, že mám zkušenosti jak z průmyslové sféry, tak univerzitního prostředí, mohu říci, že na univerzitě je úplná volnost, svoboda a někdy i anarchie. Záleží však, kdo je vaším vedoucím :-). A teď nevím, zda je to dobře nebo ne ;-)

Výhoda velké univerzity s kontakty na obrovské množství firem, které mají s VUT zkušenosti a spolupracují s námi. Možnost růstu jak kariérního, tak znalostního (možnosti školení). Univerzita se rozvíjí ve všech směrech a snaží se vylepšovat, kde je třeba. Věda a výzkum je na skvělé úrovni. Dobré zázemí, plat, lidé...

Vyhovuje mi možnost profesního i odborného růstu ve svobodných podmínkách akademického pracoviště.

Vynikající vedení FEKT i Ústavu, dobré vztahy mezi spolupracovníky

Vysoká flexibilita, možná nastavení vyvážení mezi prací a osobním životem, samostatnost. Jistota pracovního místa po dosažení PhD a výše. Hodně zaměst. benefitů.

Vysoká míra svobody při práci a výzkumu.

Vysoký kredit univerzity.

Významná VŠ, stabilní zaměstnavatel, umožňující flexibilitu / významná, stabilní, perspektivní instituce / Významná, úspěšná brněnská univerzita s dlouholetou tradicí.

Významný prostor pro uplatnění a rozvinutí individuálních schopností.

Vzdělání (zejména technického charakteru) bude vždy potřeba a z toho vyplývá stabilita pracovního poměru, flexibilita, možnost nastavit si pracovní režim tak, aby člověk ze sebe "vyždímal" maximum atd.

wide range of self-improvement possibilities.

work life balance



Z důvodu jistých akademických svobod.

Z pohledu fakulty chemické, je to určitě pracovní kolektiv.

Z pohledu mé fakulty - CEITEC je výzkumná infrastruktura na vysoké úrovni

Z pohledu poměru workloadu a platu spíše ne./Z pohledu možné rozmanitosti práce určitě ano./Z pohledu perspektivy dalšího vývoje a kontinuity projektu ani náhodou. Co se vyvine během jednoho grantu se na jeho konci zahodí a jde se vyvíjet něco úplně jiného pro někoho dalšího, který do toho kolikrát vstupuje jako partner jen pro peníze z grantu, poté se to znovu opustí a jdeme opět úplně jiným směrem! Výsledkem je hromada projektu zřízených těsně před dokončením s žádnou perspektivou využití.

Za FSI ÚVSSR - sledují nejmodernější trendy i dění v průmyslu a každoročně tomu přizpůsobují výuku, což beru jako největší benefit pro vysokoškolské vzdělání.

Za mě stabilita, benefity, příjemné prostředí i lidé, celkově příjemná práce.

Za stávající situace ne.

Zajímavá a užitečná práce. Možnost osobního rozvoje v akademickém prostředí.

zajímavá práce se značnou mírou samostatnosti

zajímavá práce v mladém kolektivu, široká škála možností seberealizace, vazba na vědu a výzkum, atraktivní pracovní prostředí...

zajímavá práce, dostatečné ohodnocení, flexibilita, profesní růst

Zajímavá práce, možnost profesního růstu, příjemné mezilidské vztahy. / Zajímavá práce, prostor pro vlastní kreativitu a relativně stabilní zaměstnání. / Zajímavá, naplňující práce.

Zajímavé a kvalitní pracovní prostředí, které poskytuje mnoho různorodých příležitostí pro zaměstnance.

Zajímavé profesní kontakty, možnost osobního růstu, skvělí studenti, možnost zahraniční spolupráce, dobré skloubení osobního a profesního života.

Zajímavé zaměstnání s možností růstu

Zajímavý kolektiv, řada odborníků, od kterých se lze mnohému naučit.

Zajímavý obsah činnosti a možnost profilovat se v oblasti, která člověka naplňuje.

Zaměstnání na VUT mi poskytovalo dlouhodobou perspektivu vývoje a stabilitu.

záruka stability

Zavedené a fungující systémy, lze konzultovat se spolupracovníky na podobných či stejných pozicích

Zázemí renomované univerzity a stabilní instituce. Možnost sladit práci a rodinu. Nekomerční, čili klidnější prostředí.

zázemí velké organizace, respektovaný zaměstnavatel regionu, přístup k moderním technologiím, možnost vzdělávání v jazykových kurzech, flexibilní pracovní doba, VUT mobil, kultivované pracovní prostředí, mezinárodní spolupráce.

Zázemí, určitá prestiž a určitá flexibilita.

Zejména pro živý kreativní dialog napříč generacemi, včetně technologické či prostorové podpoře pro "materializaci (ztělesnění)" ideí.

zkrácený úvazek, dobré mezilidské vztahy

Zkušenost z univerzitního prostředí

Zvláště pro nové absolventy , kteří patří k tzv. studijním typům, je určitě možnost dalšího rozvoje znalostí a vědomostí přínosná nejen pro ně samotné

## C. Proč byste nedoporučil/a univerzitu jako zaměstnavatele?

- administrativní zátěž/ některé požadavky trvají příliš dlouho, nebo je problém je vyřídit
- Jednoznačně finanční ohodnocení, které je tabulkově nesrovnatelně nižší nejen oproti jiným českým univerzitám (a to už vůbec neuvažuji nad zahraničními), je také nesrovnatelné s platem ZŠ a SŠ učitele, ale také je nesrovnatelné s nekvalifikovanými pracovními pozicemi v soukromém sektoru jakou je třeba pokladní v obchodě. Na pokladně jsem jako student brigádně pracoval a vím co tato práce obnáší a při srovnání zodpovědnosti a náročnosti jednotlivých povolání mohu zodpovědně konstatovat, že pokladní je ve srovnání poměru zodpovědnost/náročnost/pracovní doba/finanční ocenění, na tom mnohem lépe. Připouštím také, že na pokladnu už bych znovu nešel, ale je velice smutné, že si přivýdělek, i přes výši úvazku na VUT musím zajišťovat sám, abych mohl fungovat alespoň přibližně tak, jako moji vrstevníci v soukromé sféře na obdobných pracovních pozicích (uvažována pozice napr. výzkum a vývoj ve firmě, ale bohužel také na nižších pozicích). /Chybí podmínky pro mladé začínající doktorandy. To, co v současnosti je, mě spíše překvapuje, že mladé doktorandy u nás udrží./
- mzdové tarify jsou oproti ostatním univerzitám nízké
- Naprostá nestabilita zaměstnání: I když si člověk sežene na sebe projekt, tak pokud si nepokryje 100% svého mzdového, stejně neví, zda mu někdo do 100% úvazku peníze doplatí. A mít každý rok projekty na 100% úvazku je vlastně nemožné.../ I když si člověk sežene mzdu z projektů, tak neznamená, že může pracovat, protože ve full cost systému mu taky nemusí zbýt peníze na režie za kancelář i laboratoř./ Každý rok (nebo i častěji) se mění podmínky financování jednotlivých skupin/ústavů, každý rok jsou boje o rozpočet kde milióny lítají tam a sem, nelze jednoduše převádět peníze do dalších let... takhle se prostě nedá plánovat dlouhodobě udržitelný systém./ Platové podmínky jsou v soukromé sféře naprosto jinde.
- naprosto nedostatečné platové ohodnocení, které je závislé (téměř výhradně) na dosaženém titulu, takže pro začínajícího vědce či pedagoga je v některých oborech naprosto mimo realitu (rozhodně platové podmínky nepřitáhnou ty nejlepší, spíš naopak), zkosnatělé procesy a administrativa (zejména fakulty, na CEITECu to celkem jde)/ inbreeding/ nízká míra možnosti ovlivnit svůj kariéerní postup a nutnost zvyšování formální kvalifikace - dodělej si profesuru a do té doby šoupej nohama. Finanční ohodnocení není závislé na výkonu zaměstnance, ale spíš na možnostech financování (tabulkové platy, zdroje na výuku apod.). K přiblížení se ke komerčnímu platu na stejné pozici je často nutné přidat osob ve výši 100 % základu (a i tak nejsou mzdy srovnatelné s komerční sférou)
- naprosto tristní platové podmínky, manželka s Ph.D. má na základní škole plat o 10 tis. vyšší ... musím mít další práce, abych uživil rodinu ... za jediný den odpřednášení téhož tématu pro firmy mám odměnu stejnou jako na univerzitě za celý měsíc ..., kvalita výuky je tady každému jedno, hlavní je, aby si studenti nestěžovali, mizerné benefity, kariéerní postup je otázkou přátelských vztahů s vědeckou radou, nikoliv publikačních a dalších aktivit

- Prostředí je relativně náročné a "challenging". Nejedná se o úplně rutinní práci. Byl by to proto asi určitý nepoměr mezi rutinními a výzkumnými činnostmi.

- Relativně nízký plat v porovnání s ostatními zaměstnáními s/odpovídající odborností./ Téměř nulová šance cokoliv změnit v chodu ústavů/fakult. Vedení, nebo konkrétní lidé blízko vedení, většinu návrhů na zlepšení zamítají s odůvodněním, že návrh je technicky neproveditelný. Po argumentaci, že proveditelný je dle vzoru konkrétní jiné fakulty nebo ústavu, je návrh zamítnut z důvodu, že není potřeba./

- smlouvy na dobu určitou/ relativně nízký plat

- V některých oblastech velmi rigidní, přeorganizované a přepapírované prostředí...

"Nesmyslná" administrativní zátěž, která se převádí na akademické pracovníky.

"Nezájem" o zaměstnance, malá administrativní podpora.

(1) Vyplata. Navíc, když dojde k medii tak propíranému navýšení zakladu, rektor velmi dynamicky snižuje osobní ohodnocení, aby se nedejbože nic nezmenilo. Ale můžeme být rádi za to OH, protože ten základ je skutečně smyšlený, že? (2) Smlouva na dobu určitou, když lidé nikdy neví, co bude dál a když dostatek prodloužení na konci prosince, tak je to ještě dobře. Protože kolikrát jim dostane třeba až v pulce ledna. Když pak na začátku ledna už někdo nepříjde, vedení je ohromně překvapeno, co si to ten onen dovolil! Normální výpovědní lhůta je 2 měsíce, takže jsou lidé záměrně drženi v nejistotě. Pouze pár jedinců blízko vedení má sml. na dobu neurčitou. To, že spousta lidí tu má (ocividně) celý život každý rok novou smlouvu by mělo být ilegální. Toto je neskutečný výjeb! Ale když už to děláte, co třeba udělat OSVC? Ušetříte a můžete s lidmi vyjebávat ještě víc ;) (3) Benefity - stravenky a .. jaké další benefity? Chapu, že na uni člověk nedostane stock ani stock options, ale je to skutečně všechno? (4) Možnosti vzdělávání podporované zaměstnavatelem - "projeďte se ke štěstí" a další nesmyslné soft-kurzy poradane sprátenými lidmi ICV (~Institut tunelování evropských fondů pro vzdělání). Je to možné považovat za podporu kvalifikačního rozvoje? (5) Jazykové kurzy, na kterých je plno ještě před tím, než se dozvíte, že jsou nějaké nové vypracované? :D

1. Byrokracie, 2. byrokracie, 3. byrokracie. A také zřetelně nižší finanční ohodnocení než v průmyslu. Můj magisterský student má nástupní plat jako já čtyři roky po doktorátu!

Administrativa / Administrativa, problém nákupů, výběrových řízení na dodávky apod., kterou v důsledku řeší akademičtí pracovníci (vyplňování formulářů). Nejistota při získávání grantů a jejich krátkodobost.

administrativně zkorumpovaná instituce

Administrativou projektu je velmi zatížen manažer projektu. Pokud se vyučující nechce nebo nemá snahu se studentům věnovat, pak na univerzitě nemá co dělat. /Pokud někomu nemá trpělivost pracovat s lidmi, pak by na univerzitě neměl pracovat. Finanční ohodnocení na univerzitě v tarifu naprosto neodpovídá dosaženému vzdělání. Pokud se chce zaměstnanec aspoň finančně přiblížit nějakému standartu, pak si musí nabrat spoustu jiných povinností (doplňková činnost, projekty). Ty pak ubírají čas na vědecké bádání a zbytečně zaměstnance zatěžují neskutečně náročnou projektovou administrativou.

akademická půda je velmi specifické prostředí a jako pro úředníka na úrovni fakulty pro mě někdy není jednoduché komunikovat s akademiky, zvláště výše postavenými

Akademické pracoviště zaměstnanců se stalo vystrašeným stádem, řízeným zakomplexovaným jedincem a nějakým pseudomanažerem ve funkci tajemníka. Zajímají je jenom peníze, zisk a osobní prospěch nebo prospěch jejich rádobý kamarádů. Zakoupením automobilů výhradně pro jejich používání i s vyhrazeným stáním a svým arogantním chováním dávají zpupně najevo svoji nadřazenost vůči všem. Kontrolní funkce akademického senátu naprosto selhala. Za jiný názor je vyhazov nebo jiný postih. Totalita jaká tu nebyla ani za bolševika.

Akademické pracovní prostředí není týmové, i když by vzhledem k projektům být mělo, pracovní klima je katastrofální.

Akademické prostředí je zcela jiné od běžného podnikového prostředí. Jednotlivé části VUT mají často navíc problém spolupracovat.

Akademické prostředí, spousta řečí a progres malý.

Aktuální systém je nastaven tak, že pokud člověk chce dělat vědu, bude neadekvátně ohodnocen. Pokud chce peníze, nebude dělat vědu...

Asi není proč ji nedoporučit, záleží na osobnosti ale vždy

Asi nic zásadního. Pracoval jsem ve třech společnostech a všude je něco.

awkward administration; paper forms; paper receipts; /should be electronic/apollo system very complicated and unfriendly

Bez připomínek.

bez získání vlastních projektů VaV nebo zapojení do jiných projektů nelze zajistit finanční zajištění pro osobní potřeby, finanční nejistota

Bohužel stále generace špatně vyučených postkomunistických odborníků, jejichž sláva nepřesáhne chodby jejich ústavů (když přesáhne tak pouze negativně) veškerou práci těch poctivých totálně degraduje. Tak jednoduché vyslechnout hlasy okolí udělat evaluaci lidí (jejich výkony publikační, pedagogické za posledních 15 let ne dva roky) a podívat se kdo co dělá, ale do vlastních řad se nekope, chápu.

But so far not all is really realized.

Byrokracie / birokracie / Poměrně značná byrokracie -

Byrokracie, občas chaotické řízení, "trafikanti" a s tím spojené problémy...

byrokratické procesy, smlouva na dobu určitou

Byrokratický a těžkopádný přístup při zakládání spin-offů.

Být zaměstnancem na FaVU je důležitou životní volbou; většina zaměstnanců je ke škole, kolegům i studentům vázána výraznou osobní vazbou.

Časová náročnost práce. / Časová náročnost, byrokracie, ze své odborné činnosti platíte neschopné vedení fakulty

Člověk musí dobře zvládat timemanagement. Často je práce přes čas a je obtížnější vyvážit pracovní a profesní život.

Člověk musí mít vlastní motivaci pro růst (sebeuvědomění). Jinak zakrní a chátrá - starší kolegové jsou zastoupeni v obou skupinách. Samozřejmě si nejvíce stěžují ti nejméně pracovití..

Další osobní rozvoj do značné míry závisí na úspěšnosti v získávání grantů, což je velmi nestabilní prostředí, administrativně náročné a zajišťuje krátké finance. Pokud nebude usilovat o navýšení institucionálního financování, pak se stává pouze přechodným zaměstnavatelem pro mladé pracovníky.

Díky velké různorodosti fakult a součástí jsou omezené podmínky pro rozvoj univerzity jako celku.

Diskriminace mezi zaměstnanci v rámci ohodnocení/výkon. Smesne benefity. Zastaraly pristu k zamestnancom.

Dojem je, že žabomyší konflikty mohou někdy přerůst únosnou míru.

Domluva s některými kolegy je dosti složitá. Není jednoznačna hierarchie VUT a často nikdo neví kdo má za co zodpovednost.

Doporučil! / Doporučila bych / Doporučila / Doporučovala bych / doporučuji :) / doporučil bych ji všem -

Dost byrokracie. Pokud narazíte na ústav, kde vládne šikana tak je lepší si hodit smyčku.

extrémně nízké tarify doháněné osobním ohodnocením, vysoké úvazky překračující 100% kvůli nízkým tarifům, roztříštěnost zdrojů mzdy (více projektů po nízkých procentech úvazku)

Extrémní a mnohdy nesmyslné administrativní zatížení. Obtížná komunikace s centrálními útvary.

extrémní pracovní vytížení, permanentní stres, naprosto nedostatečně finančně ohodnocené

Finance / Finanční nejistota / Finanční ohodnocení / Mzdové podmínky

Finanční ohodnocení a zajištění rodiny.

Finanční ohodnocení je zcela mimo realitu. Mladého, perspektivního a schopného člověka není možné si zde udržet. Rozhodně ne za platových podmínek vycházejících z tarifních platů na VUT.

Finanční ohodnocení práce na univerzitě, zejména té výukové je ve srovnání s ostatními obory na nízké úrovni. Solidní platové ohodnocení zajišťuje pouze projektová činnost a zapojení do grantů, které je dlouhodobě nejisté a tvoří mnohdy až 80% akademického úvazku i u těch, kteří učí více než na zbývajících 20%.

finanční ohodnocení pro technicko - hospodářské pracovníky je podprůměrné

Finanční situace není dobrá, to se týká i benefitů, neadekvátně dlouhé pracovní doby nad rámec, apod.

Firemní benefity jsou dosti strohé a především základní finanční ohodnocení může být pro mnoho lidí naprosto neúnosné.

hodně byrokracie, malý důraz na pedagogickou stránku činnosti zaměstnavatele

hodně pouze částečných úvazků, nejistota pracovních pozic kvůli prodlužovaným pracovním smlouvám na dobu určitou

Hodně zamotaná a komplikovaná administrativa pracovních poměrů, zejména pro studenty (taky jsem byl zaměstnán na fakultě jako student), kteří jsou náchylnější na případné zneužití prav jako zaměstnance. Zním podobnej případ, kdy jako pracovní ohodnocení dostával student plat ve formě stipendia za rovnakou práci, jakou vykonával v rámci pracovního poměru s vyšším platem!

Hodně závisí od vedoucího, ja mám s vedoucím dobrý pracovní vztah a vcelku si vycházíme. Víím však o mnoha talentovaných a šikovných lidech, kteří nenastoupili na univerzitu kvůli vedoucímu, protože se k diplomce stavěl jako kdyby ji vypracoval on a jeho úmysly byly spíše sebestředné, jako zaměřené na budování kvalitního týmu. Nemusí to tak být všude. Bohužel znám lidi z různých ústavů, kde se to děje.

horší IT vybavenost

Horší možnosti ohodnocení proti komerční sféře. / Horší platové ohodnocení, méně benefitů než ve firmě / Horší platové ohodnocení. / Horší platové podmínky i při poměrně vysoké kvalifikaci. / Horší platové podmínky, nutnost získávání projektů pro lepší výdělek a s tím spojená nejistota.

Chaos a neschopnost převzít zodpovědnost.

Chybí příspěvek na další jazyk. vzdělávání příp. možnost se kvalitně vzdělávat přímo na pracovišti (kurz s rodilým mluvčím)./Výše ohodnocení zaměstnance.

I believe BUT is not still an international university. It is not ready to provide equal working conditions or environment for foreign researchers and staff.

I don't think it's the best university in city.

I have no reason for that!

Jak jsem psal v predesle odpovedi... zalezi na vedoucim, pokud je to neschopny clovek, vypada pak cely tym neschopne. Clovek se muze snazit sebe vic a zadna jeho aktivita neni ocenena (ani financne ani slovne - pouhe díky nebo alespon hand shake by taky nekdy neuskodil! Pak schopni lide radeji odejdou...

Jako ve většině velkých organizací:/ neustále se zvyšující byrokracie/ alibismus na všech úrovních řízení/ kdo chce zapálit, musí hořet - bohužel koncentrace hasičů je na VUT poměrně vysoká

Jako zaměstnavatel neposkytuje VUT stabilní mzdové podmínky. Nadřazení pracovníci velmi zřídka motivují podřízené k vyššímu výkonu a mladé pracovníky k rozvoji kariéry.

Jde o práci ve velmi spleťtém systému, kdy nejsou mnohdy stanovena jasná pravidla, jak v některých situacích postupovat. To komplikuje výkon práce.

je příliš zkrustenatělá, takže není schopna pružně reagovat na nové podmínky, např. když na něco není ve formuláři chlívček, nelze to udělat/zakoupit/provést. O formulářích= zavedených postupech se nediskutuje, ačkoli často nejsou v souladu s realitou.

Je tu někdy hodně politikaření, a jsou malé tarifní platy (člověk si musí něco odpracovat a potom jeho plat je dost slušný)

Je velmi demotivující bojovat s nadřazenými strukturami v oblastech, které jinde v zahraničí bez problémů fungují (např. přijímání externích zaměstnanců na projekty). Člověk si musí zvyknout na kolegy, kteří jsou "inventářem", učí proto, že to na ně zbylo, ne proto, že by to uměli nebo nějak zvlášť chtěli.

Je zde, jako v mnoha institucích, nesjednocený přístup vedení k rozmanitým problematikám - bohužel, pokud se není schopno dohodnout vedení, jak potom efektivně funguje zbytek instituce? Nejasně stanovené a neustále se měnící (nikde neukotvené) podmínky interního dokládání, zajišťování schválení jednotlivých odborů a podpisů odpovědných osob univerzity (statutární zástupce). Minimálně v rámci RE poměrně silné oddělení fungování jednotlivých odborů, což významně stěžuje práci i spolupráci. Bohužel, v mnoha případech (až na některé výjimky) v případě potřeby pomoci/rady, z důvodu přesahu odbornosti osoby z jiného odboru, častým výsledkem je "zjisti, najdi a udělej si sám". Tohle může být následek jak pracovního přetížení osob, neochoty jednotlivců či nezájmu.

Jedná se o náročné povolání. Pokud jste vedoucí týmu, řešitel několika projektů, přednášíte a vedete cvičení a dofinancováváte některé projekty, tak nestačí 12 h. denně.

Jednoznačne chabé, až smiešne finančné ohodnotenie v prvej fáze kariéry (doktorát). Nieje možné očakávať motiváciu šikovných výzkumníkov na akademickú kariéru keď má 4 roky žiť zo stabilných 10125 Kč. A to už vôbec nie, vo veku kedy si normálny človek zakladá rodinu. Druhá vec je absolútna čierna diera do budúcnosti. Skončí Vám projekt a skončili ste. Môžete vyhlásiť bankrot a hľadať sponzora, ktorý za Vás zaplatí hypotéku a nakrmi rodinu. Je citeľný a priepastný rozdiel medzi začínajúcim výzkumníkom a pracovníkom ktorý má už 4-5 rokov po Ph.D.

Jen v případě vyložene prakticky orientovaných inženýrů (příp. přírodovědců), kteří chtějí vidět hmotné výsledky své práce.

Jestli hledáte jak zbohatnout, tak VUT to není. / Jistá nejistota

Jsou části univerzity, kde je nemožné se současnými zaměstnanci cokoli změnit.



Jste omezen tabulkovými platy.

Každý je strůjcem svého štěstí.

Kdo není patriotem, tak ať v penězích zde štěstí nehledá.

Kromě vlastního výzkumu a výuky se pracovník musí sám zafinancovat podáváním různých projektů, které po administrativní stránce mu berou hodně času.

Kvůli ostrovům negativní deviace.

Kvůli systému.

limited contracts.

Limitované možnosti finančního odměňování.

Má všechny nevýhody velkých korporátních firem, k tomu nižší platy a zkostnatělost státní zprávy.

Malé finanční ohodnocení / Malé platy / Málo peněz / Malé základní finanční zařazení / Mažé platové tarify.

Malé množství benefitů

Malé úvazky a nízké platy pro doktorandy.

málo pružné procesy, vysoká míra administrativní zátěže; komplikovaná komunikace a přenos informací z úrovně RE na F/S a naopak; frustrace z nemožnosti ovlivnit procesy a potřebu změny

Mám pocit, že vzhledem ke složitosti organizační struktury, pracovní agendy, souvislostmi mezi jednotlivými orgány státní správy, zákony apod., trvá jednomu delší dobu, než se zapracuje. Univerzitu bych nedoporučil někomu, kdo nehledá dlouhodobou pozici nebo je příliš chaotický.

Mě se kvůli nelidským platovým podmínkám rozpadly všechny vztahy, které by přispěly ke zvýšení české populace. Před návštěvou EUA se sice platební podmínky mírně zlepšily, ovšem ty se zlepšily i tam, kde byly dostačující. Je těžké pedagogicky obsazovat některé obory a v budoucnu sbírat trpké plody nekonkurenceschopnosti ve chvíli, kdy již neexistuje řešení vzniklé situace.

Minimum informací o karierním růstu, npř. o tom, jak se stát docentem a "kolikátý jsem ve frontě".

Minimum osobní odpovědnosti vedoucích pracovníků

Mizerné materiální zabezpečení!

Mizerný plat, dlouhodobě. Nesrovnatelně s průmyslem. Uvedený průměrný plat na VUT je nesmysl. Abychom zde mohli žít a mít rodinu, tak musíme dělat minimálně na 150% a z toho mít tak polovinu z projektu, kde se může nastavit vyšší sazba. Tabulkový plat vysokoskolského akademického pracovníka je národní ostuda. Naznam národ a stát, který takto sprostě platí

lidi, kteří z principu musejí celý život studovat a duševně pracovat i po weekendech, aby byli ve svém oboru na špičce, z vlastního pocitu, že člověk je akademickým pracovníkem na vysoké škole a i z očekávání ostatních lidí i společnosti, která jim po tom takto odplácí.

Mladí zaměstnanci dosáhnou většinou ve velkých průmyslových firmách vyšší plat.

Mnohdy zbytečné byrokratické postupy bez dostatečné podpory

Mnohdy silně demotivující.

Mnoho zaměstnanců na VUT jsou původně její studenti, t.j. nikdy nepracovali v jiném prostředí. Pracují v "inkubátoru" specifického prostředí, chybí jim nadhled a kontakt s reálnými firmami a jejich reálnými potřebami. /Největší slabinou vysokého školství je existence akademického senátu - orgánu bez odpovědnosti a dnes již bez smysluplného účelu.

Možná slabší propojení fakult i jednotlivých ústavů na úrovni spolupráce a sdílení informací.

Mrzí mě, že duch VUT je spíše v srdcích studentů než zaměstnanců. Vždyť nemáme ani pořádný vánoční večírek.

Mzda je větší v Lidlu.

mzda neodpovídající získanému vzdělání (např. po dokončení ph.D.)

Mzda, byrokracie.

Mzdové ohodnocení je nízké, u soukromé firmy bych při mém vzdělání a praxi měl dvojnásobek. Náplň práce je leckdy taky dost divoká, neboť do pozice THP se skryje všechno od vyzvedávání dopisů a zboží po Brně po vaření kafe na schůzi. Ano, není to pořádek, zas to ale není jen v mimořádné situaci a na to jsem nemusel studovat 5 let VŠ.

n/a / N/A

Na dnešní dobu neuvěřitelně podhodnocená mzda na všech úrovních. Což jde dost v kontrastu s touto prestiží. Aby člověk měl po 15 letech praxe o třetinu menší plat, než kdejaký učitel na ZŠ nebo SŠ, to je opravdu výsměch vzdělanosti. PhD s 25 tisíci hrubého? To je opravdu neuvěřitelné. Kdybych tuhle práci neměl rád, dávno bych odešel kamkoliv. Kdekoliv bych totiž dostal zapláceno daleko více.

Na nejnižších administrativních pozicích v podstatě není možnost žádného pracovního růstu.

Na tuto otázku nemám odpověď.

Nadměrná byrokratická zátěž i v případech, kdy je úplně zbytečná. Někdy až příliš velká omezení a kontrola při utrácení projektových peněz určených na spotřební materiál, což s byrokracií souvisí.

naprosto neadekvátní finanční ohodnocení vůči nárokům, vysoká byrokratická zátěž, špatné mezilidské vztahy, špatná týmová spolupráce

Naprostě tristní základní plat. Např.: pro zaměstnance s Ph.D. 24500 Kč hrubého; pro doc. 27500 Kč hrubého. A pro doktorandy 10500 Kč čistého, za to nelze přežít, natož plánovat budoucnost, pozn.: je to Ing., který v průměru začíná na 30000 Kč hrubého.

Například proto, že v současné době proti doporučení rektora mě ředitel ústavu i můj přímý nadřízený nutí sedět 8,5 hodiny v práci, přestože spadám do rizikové skupiny a veškerou agendu týkající se výuky a kontaktu se studenty vykonávám na dálku přes e-learning a e-maily, což jsem do minulého týdne svědomitě a bez problémů zvládal v rámci home-office.

Náročná. Nezaplacená (v důsledku podmínek v ČR). Pro nadšence a lidi zaujaté svojí prací. Pro případné sebestředné odborníky neberoucí tolik ohled na svoji zemi a školu je jistě pro jejich ambice pohodlnější působení v zahraničí. S ohledem na mezigenerační složení VŠ bude pro VUT jako celek nutné do budoucna se vypořádávat s všeobecným vývojem generací sněhových vloček kladoucích důraz více a více na svá práva a své požadavky a méně než předchozí generace na svoji zodpovědnost. Konflikty mezi těmi, kteří přicházejí do zaměstnání s velkými očekáváními, a těmi, kteří po nich budou chtít, aby na sebe kladli stejné požadavky jako na druhé, budou narůstat. Pozitivní diskriminace mládí to nevyřeší stejně jako "vědoucnost stáří".

Nastavení platových podmínek. / nástupní plat 24 000 hrubého

Naše univerzita má jistě své chyby, ale ne tak závažné.

ne vždy rychlé a efektivní řízení, kolektivní odpovědnost

Neadekvátně velká administrativní zátěž akademických i výzkumných pracovníků spojená především s řešením výzkumných a vývojových projektů, s nízkou mírou podpory ze strany jednotlivých administrativních oddělení ať už na straně děkanátu či rektorátu.

Neadekvátní finanční ohodnocení. / Neadekvátní plat vzhledem k odbornosti a dosaženému vzdělání.

Nedoporučil těm, kdo mají jako prioritu dosažení vysokého životního standardu.

Nedoporučil/a bych jim lidem, kteří nemají zájem o další učení se nového a zdokonalování se.

Nedoporučila bych univerzitu, kvůli nízkému platovému ohodnocení vzhledem k nárokům na zvyšování si vzdělávání (Ph.D. a vyšší) spolu s tlakem na výzkumnou a publikační činnost a přitom plat máme nižší než kdybychom šli pracovat jako učitelé na nižším stupni vzdělávání. Konkrétně náš ústav bych nedoporučila nejen kvůli nízkému platu, ale spíše kvůli negativnímu přístupu vedení s vytvářením tlaku na výkon špatným způsobem místo pozitivní motivace.

Nedostatečně finanční ohodnocení / nedostatečné finanční ohodnocení v porovnání s náročností projektů / Nedostatečné mzdové podmínky, klade se více důraz na výzkum/než na výuku studentů. / Nedostatečné ohodnocení zaměstnanců z praxe / nedostatečný systém odměňování

Nedostatek financí a systém financování, který vede k honbě za konkrétními typy ohodnocených výsledků bez ohledu na jejich kvalitu a potřebnost.

Nedostatek kvalitní zpětné vazby mezi zaměstnanci.

Nedostatky VUT vidím v rostoucí administrativní zátěži, která padá až na navrhovatele a řešitele projektů. Když platí, že finance z projektové činnosti významně převyšují finance z výukové činnosti, pak VUT si musí být vědomo toho, že právě navrhovatel, byť pod křídly VUT, je ten, kdo přináší nezanedbatelnou částku do rozpočtu organizace. Není tedy efektivní zaměstnance (vedecko-výzkumého nebo akademického pracovníka) omezovat v jeho výkonu omezením maximálního úvazku na 1,0, především v případě, pokud legislativa ČR dovoluje úvazek u jednoho zaměstnavatele vyšší než 1,0!

Nejasná strategie a směr vývoje. / Nejasné komunikační toky a po univerzitě se šíří velké množství dezinformací.

Nejisté získání projektu, komplikované mezilidské vztahy s individualitami

Nejistota / nejistota dlouhodobé perspektivy

Nejistota pracovního poměru, který je uzavírán na dobu určitou. I v případě, že je uzavřen na dobu neurčitou, tak to nezaručuje žádnou jistotu, protože zaměstnanec si z velké části musí dofinancování sehnat sám. Vysoká administrativní zátěž, která je kladena na výzkumné a akademické pracovníky. Nízká informovanost o možnostech kariérního postupu a celková neprůhlednost. Ne příliš kladný přístup k režimu homeoffice.

Nejistota příjmu. / Nejistota související s pracovními smlouvami na dobu určitou. / Nejistota vyšší mzdy. Nutnost stále hledat příležitosti podávání projektů. Velká byrokracie.

Nejistota zaměstnání v případě začínajících zaměstnanců (doktorandů) - smlouva na dobu určitou a třeba jen na rok, prodlužování až v posledním měsíci nebo i poté, nízká motivace k výkonům (kdo nemá vůli může se lehce flákat a zakrňovat)

Nejistota, smlouva na dobu určitou, mzda se závisí na aktuálních projektech, které byly/nebyly podpořeny.

Nejsou zde možnosti Homeoffice (nechápu proč, když nyní zjišťujeme, že to fungovat může). Není zde benefit využití nějaké sumy dané zaměstnavatelem na libovolnou sportovní aktivitu, nebo útratu v lékárně, což většina Brněnských firem má (například program benefit/). Nižší finanční ohodnocení, než stejně zkušené odborníci v praxi.

Někde příliš staré a politicky motivované struktury. Jako Jsme veřejná instituce, máme vše složité, pomalé a často "nerealizovatelné". Chybí odvaha dělat věci na hraně a posunout se dál. Nejdřív papír, pak obsah.

Někdy hodně chaotická organizace.

Někdy velké množství administrativy související s projekty

Nekonečné prodlužování smluv na dobu určitou, jak se tyhle věci řeší jsou až na hraně s právem zaměstnance, podepisování změn smluv zpětně apod.

Nekonkurence schopné mzdy, za tarify se nelze v Brně uživit a hlavně bydlet. Proto na VUT zůstávají povětšinou pohodlní lidi z Brna s vyřešeným bydlením. To nemají tendence posunout pracoviště dále. Jen chodí do práce.

Nekonzistentnost mezi fakultami a s tím spojené vystupování navenek, neefektivní/někdy až zastaralé způsoby administrace, rektorát z mého pohledu neposkytuje dostatečnou podporu pro všechny fakulty

Některé administrativní procesy jsou těžkopádné. Občas se lpí na blbostech.

Některé postupy ve výuce a tempo její modernizace jsou značně závislé na libovůli vedoucích.

Některé procesy nejsou průhledné, jsou věci (problémy), o kterých všichni ví a přitom se dělá, že neexistují (například KaM).

Někteří zaměstnanci se musí o svou výplatu postarat zcela sami, tzn. najít průmyslového partnera, přemluvit ho ke spolupráci, domluvit finanční podmínky, vykonat smlouvenou práci, vyřídit byrokracii a ze smlouvených peněz ještě zaplatit režie fakultě či ústavu. Vědečtí pracovníci tudíž musí být i managery, úředníky, lobisty, dodavatelé a k tomu stíhat ještě i vědu, články a výuku. Pak není divu, že nevzniká nic nového, zajímavého, prospěšného, když prostor pro svobodnou tvorbu je tak dramaticky omezen. Na druhou stranu to člověka naučí samostatnosti a má pak ulehčenou cestu pro svobodné podnikání.

Nemá dostatečné zázemí k tomu, aby mohl konkurovat významným mezinárodně uznávaným výzkumným skupinám.

Nemám důvod / Nemám důvod nedoporučit / Nemám důvody / Nemám žádný důvod / nemám žádný důvod, proč univerzitu nedoporučit / Nemám nic, proč bych nedoporučila / není důvod / Není důvod nedoporučit / Není mi znám takový důvod / neznám důvod, proč ne / Neznám žádný důvod / Nemám důvod nedoporučovat univerzitu jako zaměstnavatele. / Nevidím jediný důvod / nevím o ničem proč bych univerzitu nedoporučila / nic takového nemám zapotřebí / nemám žádný důvod, abych aktivně nedoporučoval naši univerzitu jako zaměstnavatele

Nemám komentář / Nemám zde poznámky / nemám nic / Nevím / Není relevantní.

Nemám vážnější výhradu.

Nemůžu mluvit za jiné součásti VUT, ale na FSI jsou vedoucí pracovníci, kteří mladším kolegům hážou klacky pod nohy absurdními požadavky a nedostatečným materiálně-technickým zařízením. Navíc mám pocit, že někteří vedoucí pracovníci nemají tak docela snahu zapojovat své mladší kolegy do projektů a spoluprací celkově.

Není asi vhodná pro zaměstnance orientované na výkonu, rychlou exekutivu atd., té byrokracie je trochu víc než malé firmě (ale s korporátem je srovnatelná ne-li u nás lepší).

Není schopna konkurovat jiným firmám v podobném odvětví.

Není to pro každého. Velké politikaření kdo s kým, co za to atd... Často vidět osobní msty, velké ego. Člověk by si myslel, že inteligentní lidi se nad tohle dokážou povznést./Málo peněz, hodně málo peněz když nejsou projekty.

Není velká finanční jistota. Pokud nejsou projekty, je mzda velmi nízká. Pokud projekty jsou (zejména HS), není čas na osobní rozvoj a zaměstnanec je spolu s výukou poměrně přetížen.

neodpovídající platové podmínky

Neprofesionální přístup vedoucího skupiny. Netransparentní odměňování. Podvody. Špatné využívání financí.

nepružnost mnoha procesů

Nepříznivé začínající platové ohodnocení, bez předchozí praxe, jen se vzděláním je to bída

Nesebekritické a nedisciplinované povahy z pohodlí, zleniví.

neskutečné množství zbytečné byrokracie

Nestabilní finanční podmínky a zatím sice zvládnutelné, ale narůstající množství byrokracie.

Nestabilní příjem

Nestabilní situace co se týče zaměstnání, nejasné financování, netransparentní způsob povyšování. Hrozná vnitřní administrativa.

netransparentní prostředí

Neuvěřitelně mění se platové podmínky závislé na aktuální rozpočtové situaci, počtu studentů, aktivních/končících/plánovaných projektech. Vzhledem k pravděpodobnosti získání projektu by mělo být financování postavené tak, že výzkumný pracovník dostává odpovídající mzdu a NAVÍC získává projekty pro dofinancování nebo ulehčení součásti. Ale vzhledem k výši tarifních mezd je situace velmi tragická.

nevím, snad jen horší finanční ohodnocení pracovníků, kteří nemají chuť se přizpůsobovat systému hodnocení vědecké činnosti

Nevýhodou může být větší birokracie, která je spojená například s výzkumnými granty. A pravděpodobně menší průměrný plat než na adekvátních pozicích v soukromém sektoru.

Nevýhody velké firmy - procesy, byrokracie

Nevyvážené výkony jednotlivých fakult a ústavů. Nízká institucionální podpora nadějným mladým kolegům.

Nic / Nic mě nenapadá / Nic me nenapada / nic mi nenapadá / Nic mi nenapadá :) -

Nic mne nenapadá, možná na některých součástech výše mzdy

Nikde nemáte zastání, všechno si musí člověk "vydřít" na vlastní pěst. Málokdo vás podpoří, buď jste jen do počtu nebo vás stále jen využívají pro vaše schopnosti.

Nízká až směšná mzda...

Nízká efektivita procesů řízení

Nízká míra institucionálního financování a nutnost získávat velkou část financí skrze výzkumné projekty.

nízká neadekvátní mzda pro neakademické odborné technické pracovníky s vysokoškolským vzděláním (odborník v IT má mzdu nižší jak prodavačka v Lídlu)

Nízká úroveň mezd a rostoucí nesmyslná byrokracie ve vykazování pracovní činnosti.

Nízké a odbornosti neodpovídající platy

Nízké finanční ohodnocení - dlouhodobá záležitost, mnohokrát slibované zlepšení, nikdy nesplněno.

Nízké finanční ohodnocení a malé spektrum zaměstnaneckých benefitů, častá práce i mimo fond pracovní doby

Nízké finanční ohodnocení pedagogických pracovníků.

Nízké finanční ohodnocení, nebo spíše neodpovídající pracovnímu nasazení. Nutnost se ve spoustě věcí spolehnout na sebe spíše než na servis univerzity (proč by měl třeba akademický pracovník připravovat smlouvy na doplňkovou činnost? apod.)

Nízké finanční ohodnocení / nízké mzdové ohodnocení / nízké mzdové tarify / Nízké mzdy / nízké platové tarify / nízké platy / Nízké platové ohodnocení / Nízké tarifní mzdy / nízké tarify / nízké základní finanční hodnocení / nízký plat / Nízký plat na dané úrovni / nizsi plat / Nízký tarifní plat / nižší platové ohodnocení / Nižší platy / nižší platové tarify / Nižší výše tarifní složky mzdy / Plat / Platové ohodnocení / Nízké mzdové tarify, uzavřenost a rezistence systému ke změnám

Nízké mzdy; ač máme velkou časovou flexibilitu tak množství práce (počet odučených hodin / nároky na vědu) je velké

Nízké ohodnocení ve vztahu k náročnosti vykonávané práce. Ve společnosti je tato práce výrazně podhodnocena.

Nízké platové ohodnocení odborných pracovníků, ve firmách se nastupuje za znatelně vyšší platy, u kterých je možnost jejich růstu.

nízké platové ohodnocení pro řadové akademické pracovníky a "nefunkcionáře"

Nízké platové ohodnocení uměleckých oborů

Nízké platové ohodnocení ve srovnání s praxí a adekvátními zahraničními institucemi.

nízké platové ohodnocení za pedagogickou činnost

Nízké platové ohodnocení začínajících pracovníků. Nemožnost získat smlouvu na dobu neurčitou.

Nízké platové ohodnocení. Mezilidské vztahy nejsou vždy v pořádku.

nízké platy akademických pracovníků

nízké platy technicko-hospodářských pracovníků

nízké platy, neodpovídající hodnocení osobního přínosu nad rámec úvazku

Nízké platy. Nízká motivace k práci.

Nízké pracovní ohodnocení, co se týče provozu univerzity, tak jsme v mnoha věcech dost pozadu....

Nízké tarifní mzdy, s příslušným vzděláním si zaměstnanec může v soukromém sektoru vydělat přes dvojnásobek tarifu. Schopní lidé tedy univerzitu dříve nebo později opustí, nebo na ní omezí činnost.

Nízký plat, nekorektní jednání ze strany vedení fakulty.

Nízký plat/mzda v porovnání se soukromou sférou; ne vždy adekvátní vybavení (PC, kanceláře)

Nízký příjem, nižší míra motivace, nejasné vazby ve struktuře, rigidita v běžných až triviálních úkonech, které jsou bohužel nevyhnutelné.

Nízký základní plat. Ne úplně vyhovující technické zázemí.

Nižší možnost výdělků a méně benefitů.

Nižší mzda oproti podnikatelskému prostředí.

Nižší mzda oproti průmyslu / Nižší platové ohodnocení ve srovnání s komerční sférou.

Nižší platové ohodnocení, pro uživení mladé rodiny nedostatečné finanční ohodnocení.

nižší tabulkové platy, poněkud rigidní organizace

Nižší tarifní mzdy v porovnání se základními a středními školami.

Nižší úroveň mezd neakademických pracovníků.

Nově nastupujícím akademickým pracovníkům bych nedoporučila univerzitu z důvodu obtížného a zdlouhavého karierního postupu, mladý vědec je v podstatě bez šance získat sám grant, je závislý na starších.

nulový mzdový růst za posl. 5 let, dokonce i při povinném navýšení tarifu je automaticky o stejnou částku sníženo osobní ohodnocení = bez vysvětlení, hodnocení zaměstnance, perspektivy

Obecný problém související s odměňováním ve vysokém školství. Z hlediska finančního považují oblast vysokého školství za podhodnocenou.

Obrovská a stále rostoucí byrokracie

Obrovský nárůst byrokracie, která zabírá stále více pracovního času, který by se dal využít efektivněji. Málo pružné rozhodování z úrovně vedení. Ne příliš velká ochota ke změnám.



Obtížnější provádění změn s ohledem na velikost i strukturu instituce (samostatnost fakult a součástí)

Odměňování zaměstnanců oproti jiným (řídícím, státním, vzdělávacím, profesním, stejným věkovým kategoriím) je nedostačující a není motivující pro nové pracovníky zejména odborníky./a není motivující pro zvýšený zájem

Ohodnocení pracovníků nesouvisí ani tak s dosaženými odbornými výsledky, jako spíše s úspěšností při získání projektů a účasti v nich.

Opakované smlouvy na dobu určitou.

Oproti jiným akademickým institucím velice nízké ohodnocení v kariérní tabulce.

oproti komerční sféře nižší platy, které nejsou motivující pro vysoce kvalifikované zaměstnance

otročina za pár korun, mizerné výzkumné podmínky a podpora

Plat - bohužel se nemůže rovnat tomu, který mohou nabídnout soukromé firmy.

Platově nedocenená odpovědnost a expertíza v oboru / Platové ohodnocení

Platové ohodnocení akademických pracovníků neodpovídá požadavkům na jejich práci a oproti ostatním pracovním pozicím mimo akademickou sféru je tato práce finančně velmi podhodnocená

platové ohodnocení čistě na pozici akademického pracovníka je velmi nízké, zaměstnanec se musí aktivně angažovat ve vědě, výzkumu nebo hospodářské činnosti

Platové ohodnocení je nižší či výrazně nižší než by stejně kvalifikovaný člověk mohl získat ve firmě či na zahraniční instituci s možností dojíždění z ČR (např. ve Vídni). Smlouvy na dobu určitou vázané na projekty mohou být velkou nevýhodou při sjednávání půjček.

Platové ohodnocení neodpovídá dosaženému vzdělání. / Platové ohodnocení neodpovídá míře společenské odpovědnosti.

Platové ohodnocení, dlouhý profesní postup, nutnost výuky, časově náročné, informační systém z pekla

Platové ohodnocení, kariérní postup

Platové podmínky jak pro začínající, tak i pro délepracující nejsou zvláště dobré - chce to velké nadšení a zájem pro zvolený obor

Platové podmínky začínajících akademických pracovníků jsou špatné a nemají ani výhled na rychlé zlepšení finanční situace.

platové podmínky a velmi složitý způsob kariérního růstu

Po finanční stránce to není žádná sláva. Pokud chce člověk dělat práci poctivě, tak tím může strávit spoustu času.

podcenění pedagogické práce

Podhodnocené financování zaměstnanců (skutečně jsou běžní akademičtí pracovníci, kteří učí, zabývají se výzkumem a publikují, méně pracovití než dělníci v továrně nebo učitelka na základní škole?)/V mém případě dlouhá sociální nejistota než zaměstnanec dostane smlouvu na dobu neurčitou.

Podhodnocené platové podmínky. Můj tabulkový plat mě neuživí, přestože podávám vysoce kvalifikovanou a odbornou činnost. Musím si přivydělávat jako OSVČ (vedlejší příjem).

Podmínky pro pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Byla jsem přijata ve výběrovém řízení spolu s dalšími zaměstnanci (kteří mají stejný dosažený stupeň vzdělání, jako já) a stále nemám pracovní smlouvu na dobu neurčitou, i když oni ji dostali okamžitě.

Podprůměrné až mizerné platové ohodnocení. /Vysoká úroveň byrokracie. /Klientelismus.

Pokud by se měl člověk živit jen jako vyučující, nemá šanci vydělat rozumné peníze. I na základce mají učitelé více./Nejistota v podobě práce na dobu určitou.

Pokud člověk nemá funkci, je ve velké a ohrožující nestabilitě příjmu. Když má grant, projekt či hospodářskou spolupráci, má slušný příjem. Když mu to nevyjde, propadá se mzdově hluboko pod průměrný příjem v ČR. To je obrovská komplikace pokud má rodinu a hypotéku.

Pokud jsou základním kritériem pracovního úsilí větší mzdové požadavky (potřeby).

pokud jste schopný a necháte si všechno hodit na hlavu, tak osobní život = 0 (max. 1x týdně na ryby), když makáte na 2-3 projektech, učíte si všechno sám, do práce v 6:00, z práce doma v 20:30, v době kdy nestíháte (a 3 dny učíte), tak i 22:00 a jezdit autem, jenže pocit, že člověk je součástí něčeho velkého vás drží neustále a nedovolí polevovat, i když síly dochází - to je škoda, pak z vás mají běžní lidé srandu nebo projevují soucit a údiv, že někdo v takovém postavení nedokáže práci hodit na podřízené/doktorandy (kteří v současné době nestojí za nic - jejich hlavní motivací jsou peníze a ne to, že mohou něco dokázat nebo se naučit) a užívat si. Už i mladá řidička autobusu se vás pak ptá, proč to takto dělám jen já (jezdit pozdě domů, nic nestíhat než práci...)/o práci po nocích nejen před termíny ani nemluví... ale jinak se nedá stíhat.../chtělo by to taky něco udělat s pozicemi, přece jen být VVP jako docent, který najednou musí víc učit a vědecké aktivity nezmizí.../univerzita by si měla uvědomit, že nové lidi z řad studentů nebo končících doktorandů nenaláká, pokud budou tabulkové mzdy mnohem nižší než učitelů středních škol (případ mého doktoranda - namísto vědecké práce dělá ped. minimum, aby mohl jít učit na střední, kde to má za docházku - odkroutí si 5-8h a doma na to nesáhne / fůra volného času), a přitom aktivit, které tady musí pracovník zvládat je mnohonásobně více (výuka, výzkum, recenze, administrativa projektů, ... někdy mnoho hodin trávím jen opovídáním na emaily nebo mimořádnostmi...). Akademické/vědecké pracovní pozice sdružují aktivity administrativního pracovníka, učitele a chůvy - některým "kvalitním" studentům musíte u všeho stát za zády, technika, překladatele, laboranta, atd. S tím se musí zájemce smířit a dnes bohužel dominuje názor, že život se má užívat (některým na to stačí laboratoř) a ne trávit prací. Každý to má jinak, ale většina bohužel slyší jen na peníze a dostatek volného času (dostupné současně) a to na univerzitě (pokud chcete být úspěšní) nehrozí... /omluva za chyby, ale nečtu to po sobě... nemám čas...

pokud někomu nevyhovuje to, že na sobě musí makat a musí být kreativní, tak ať jde raději jinam

Pokud nemáte projekty, tak mizerný plat.

Pokud se neumíte sami realizovat a čekáte na to jakou práci vám zadá nadřízený.

Pokud si člověk nesežene peníze z projektů, tak "umře hladu". Z akademických pracovníků se stali živnostníci, kteří si musí shánět zakázky (projekty), pokud chtějí mít plat, který není hluboko pod platem, který by člověk měl jako učitel na střední škole. Z finančního hlediska je prostředí velmi nestabilní a tím pádem extrémně stresující. Schopní mladí lidé, kteří se potřebují finančně stabilizovat, nám utíkají.

Pomalé jednání a řešení problémů

poměr základní tabulkové složky mzdy THP, a pohyblivé složky

Poměrně nepružný a pomalý systém, vysoká setrvačnost a konzervativnost.

poměrně špatný welcome servis pro zahr. příchozí - až příliš mnoho běžné agendy dělají pracovníci - kolegové na pracovišti, kam zahr. pracovník přichází

Poměrně velká a hlavně velmi nepružná byrokracie a administrativa. Neochota administrativních pracovníků přijímat nové způsoby práce ("proč by se to měnilo, když se to tak dělá stejně už 20 let...?").

poměrně vysoká nejistota pracovních podmínek

Práce nekončí po pracovní době. Pokud se člověk věnuje výzkumu, přemýšlí a bádá 24/7.

Práce probíhá v silně rivalitním prostředí. Osobní konkurence i rivalita mezi součástmi fakult i univerzity je podle mě na úkor synergického efektu vzájemné úcty a spolupráce, který by vedl k vyšší spokojenosti všech. Prostě, že jsme spolu něco dokázali. Ale prostředí univerzit je dnes více nepřátelské, než vlídné, kreativní a otevřené. Z vysokých škol se staly továrny. Jediný cíl je přinést (jakkoliv) co nejvíce peněz do systému. Student je médium, po kterém přitékají peníze. To je samozřejmost. Ale důležité je to ostatní - projekty, články (nesmyslně v angličtině - čeští odborníci z praxe o ně ani nezavadí...). Takže ti, pro které je cílem především vyučovat nové věci, je to prostředí nešťastné. Kdo chce tiše ve své kanceláři podávat pořád dokola žádosti o projekty (jejichž nápady často převezmou jiní) a v temnu své kanceláře introvertně psát články na konference a do impaktovaných časopisů, tak to je super. Odučí to nejnutenější, studenty odežene studeným přístupem a je v pohodě. A ještě oslavován. On nosí peníze. Ale ten, co tzv. jen "šmirgluje výuku" (termín jednoho vedoucího ústavu), ten si prostě nevydělá a je to obtížný hmyz.

Pracovní doba na dobu neurčitou.

Pracovní smlouva je uzavírána na dobu určitou (malá stabilita). Nízký tarifní plat, osobní ohodnocení může vedoucí kdykoliv snížit. Každý pracovník si musí zajistit část svých financí sám, což odpovídá podmínkám vlastní firmy, bez odpovídajících výhod, kterými vlastní firma disponuje.

Pracovní smlouva na rok i pro neakademiky, kdy se pořád prodlužují.

Prácu na univerzite neodporúčam ľuďom, ktorý neradi pracujú v tímoch a neradi sa delia o úspechy.

Pro mezilidské vztahy

Pro mladší kolegy je důležitější dobré finanční ohodnocení a to najdou především komerční sféře

Pro mladší šikovné to tu není, "zastydnou" tu.

Pro narůstající administrativní zátěž

pro ne zcela odpovídající mzdy

Pro některé kategorie to může být velice náročné zaměstnání, aniž by to platově bylo adekvátně ohodnoceno.

Pro neustále narůstající administrativu a nedostatečné finanční ohodnocení.

pro nižší mzdy

Pro objem práce hrubě přesahující povinnosti vysokoškolského pedagoga, především v administrativní oblasti, která není ani zdaleka zaplácena.

Pro tohle povolání musí mít člověk nadšení, musí ho to bavit. Benefity nejsou, plat na úrovni uklízečky, na prémie nejsou peníze. Lidé, co jsou mimo univerzitu, nevěří těmto informacím.

Pro toho, komu jde jen o peníze, tak ať na univerzitu nechodí.

Pro výkonné zaměstnance finanční ohodnocení zaostává za praxí.

Problém se smlouvami na dobu určitou, která je vzhledem k rodinnému životu limitujícím faktorem pro postdoky. Nedostatečné finanční ohodnocení vědecko-výzkumných pracovníků, tříštění úvazků mezi různé projekty, které vede k pracovnímu overheadu a neefektivitě. V zahraničí je typické, aby jeden člověk vykonával práci na jednom úvazku, ze kterého je placen. Dále žalostný stav stravovacích zařízení ve smyslu kvality jídla. Nemožnost studentů, kteří zároveň pracují jako vědecko-výzkumní pracovníci využívat benefit stravenek a statutu zaměstnance.

Problematická výše tarifních mezd.

Projekty mají jen určitý časový rámec, většinou sice přijdou nové, ale je asi více problematické získat např. poměr na dobu neurčitou.

Protože jsou jako jinde vždy nějaké byrokratické (dáno osobnostmi) překážky.

Protože kdekoliv jinde za stejně náročnou práci co do kvalifikace a odbornosti dostanu mnohem vyšší odměnu. Já se stydím někomu říct jaký mám plat, protože prodavačka v Lídlu si dnes vydělá víc. Jak máme přilákat nadějně studenty k doktorskému studiu, když po úspěšném absolvování studia ve třiceti letech po nástupu na pozici odborného asistenta dostanou 24500,- Kč přičemž dnes jako absolventi mají pracovní nabídky s nástupním platem 35000 až

40000,- Kč? Samozřejmě podle statistik mám plat výrazně vyšší, jsou různé "granty" a podobně, ale to jsou krátkodobé výrazně nestálé záležitosti - když si беру hypotéku na 30 let, tak potřebuji mít stálý příjem. Když mám ale grant, tak nejsem v práci 8 hodin, ale 10 nebo 12 a když si pak spočítám hodinovou mzdu, jsem zase v tom Lídle...

Protože platové ohodnocení neodpovídá.

Protože se jen velmi pomalu mění podíl starších a mladších zaměstnanců a také podíl mužů a žen na výuce, výzkumu a vedení univerzity v prospěch těch druhých

Protože si finance na sebe musíme sehnat sami, pokud nemám projekty nemám adekvátní mzdu

Protože univerzitní prostředí nezřídka umožňuje profesní růst a realizaci lidem, kteří na to lidsky a často i odborně nemají.

Protože větší část univerzity je řízena "ad hoc" bez potřebné strategie, jak je zmíněno v "Plán realizace Strategického záměru VUT pro rok 2020", cituji "s ohledem na distribuci kompetencí při přípravě strategických dokumentů na další období na VUT a jeho součástech klást důraz na hlubší strategické přístupy na součástech ve srovnání s dosud převládajícími operativními přístupy." Bohužel je znát, že převládající "strategie" VUT je snaha o navyšování rozpočtu - a to není strategie vhodná pro vzdělávací instituci v terciárním vzdělávání.

Protože za náročnou vědeckopedagogickou činnost neposkytuje ani základní průměrné mzdové ohodnocení ve společnosti. /A také, protože výuka nám brání v hodnocených činnostech./A také, protože psychopatičtí, líní studenti, kteří ve vysokoškolském studiu nemají mít místo, mohou anonymně poškozovat své učitele./

Prozatím není vážný důvod nedoporučit. /Nícméně - bude tomu tak i v budoucnu?

Přebujelá administrativa a nálož práce, která přímo nesouvisí s hlavní pracovní náplní - vědecko-výzkumná činnost, výuka./Nízké mzdové ohodnocení v porovnání s praxí./Nízká úroveň stravování v univerzitních menzách.

Především pro Ph.D. studenty je výše stipendia stále nízká pokud vedoucí nezajistí nějaký projekt nebo téma ve spolupráci s nějakou firmou, což vede ke ztrátě kvalitních lidí vhodných pro Ph.D. studium.

Přemíra zbytečné a tupé byrokracie, ale asi jako na každé jiné.

Přesto, že práce na univerzitě vyžaduje obrovský rozsah znalostí a schopností, ve společnosti je spíše podceňovaná.

Při vyšších finančních ambicích není tato sféra dobrou volbou, je-li brána jako jediný příjem.

Příliš moc byrokracie, mzda závislá na dotacích a příjmech z projektů, což je vždy silně nejistý příjem

Přílišná zátěž výukou silně znesnadňuje odborný růst, přitom výuka je špatně finančně ohodnocena.

Relatively lower salaries

Relativně nízké výdělky. Přístup některých lidí a kolegů (nepřátelský, nepřející a potlačující)

relativně nízké základní tarify, pro zajištění odpovídajícího finančního ocenění je nutno získávat projekty nebo vykonávat doplňkovou hospodářskou činnost

Rigidní byrokratický systém znemožňuje aktivním (akčním) lidem efektivně pracovat.

Roste neúměrně administrativní tlak na zaměstnance. Často se jedná o nesmyslné vyplňování různých zpráv a dotazníků (na úrovni školy), dokazování, co člověk kdy udělal a podobně. Přitom zůstávají zachovány stávající povinnosti, takže častu učitel pracuje do noci, po víkendech, aniž by měl možnost s tím něco udělat. S tím souvisí vyčerpání i znechucení mnohých pracovníků.

rozdílnost myšlení akademického prostředí s komerčním prostředím/neochota vzájemné spolupráce napříč VUT/přílišná konzervovanost

Rozhodně bych nedoporučil zaměstnání na univerzitě mladým lidem s alespoň nějakou praxí, hlavně u technických oborů.

Rozsáhlá, ubíjející administrativa. Nestabilní finanční prostředí - zaměstnanec si musí prostředky na svou mzdu získat sám v rámci ostatních aktivit (výzkumné projekty, spolupráce s průmyslem). Vlastní výuka je velmi nízkou finančně ohodnocena a tím se občas dostává do pozice "nutného zla", aby akademický pracovník mohl realizovat další aktivity./Možnost zajímavé mzdy je vykoupena rozsáhlými přesčasy a pracovníkům už nezbývá čas na rodinu.

Schopnost formálně, byrokraticky vše zvládnout. Forma zvítězila nad obsahem.

slabá vazba na průmysl

Slaba zakladni mzda, extremna neflexibilita a zadne realne bonusy

Slabé ohodnocení, v jiné firmě by bylo ohodnocení 2-3 vyšší

Složitější organizace práce a určení preferencí.

Složitý a pomalý administrativní systém.

Složitý byrokratický aparát který komplikuje reálnou práci, systém není v řadě případů nastaven tak, aby poskytoval akademikům dostatečnou podporu a motivaci

Smlouva na dobu neurčitou. Mzdové ohodnocení je v porovnání s ostatními vysokoškolsky vzdělanými pracovníky výrazně podprůměrné.

Smlouva na dobu určitou i na pozici akademický pracovník - docent.

Smlouvy na dobu určitou, výše platu, přílišná hierarchie mezi zaměstnanci, výzkumných projektů je moc a nelze se kvalitně věnovat pouze jednomu - potřeba peněz

Smlouvy na dobu určitou, změny ve smlouvách nevíte dopředu a s tím souvisí podepisování smluv po termínu. Pokud nemáte vlastní projekt, můžete se jít zahrabat. Naštěstí projekt mám. Co bude až projekt skončí a nový mi nevyjde? To netuším... Institucionální podporu shrábne

šéf a zaplatí sebe, protože nemá projekty. Naštěstí jsem publikačně aktivní a dostávám aspoň odměny za velkou aktivitu aspoň z RP zdrojů :-)

Snad jen tomu, kdo by si chtěl vydělávat velké peníze.

Sorry to say but there is not certain future/enough opportunities for foreign employees at the university and CEITEC.

Špatný systém hodnocení a motivace zaměstnanců. Bez tohoto je velmi složité dosáhnout profesního, ale i karierního rustu. Pripadá mi, že tu někdy schází lidi na pravém místě a určitého rustu se dosahne většinou až s odchodem lidí na vyšších místech formou čekání, kvalita a schopnosti jim nehrajou takovou roli. Výrazně chybí systematicnost a budoucí směřování jednotlivých ústavů.

Specifické prostředí univerzity neumožňuje rychlé a pružné zavedení nových opatření, což může být pro někoho demotivující.

Spíše nižší mzdové ohodnocení./Anonymní prostředí a spíše nižší spolupráce při řešení problémů.

Srovnání mzdového tarifu s "vedlejší" MUNI.../Spousta věcí zde funguje jen "na papíře"./  
stabilní, ale nízký příjem

Stále zaostávající úroveň tarifních platů s ohledem na kvalifikaci zaměstnanců a průměrný plat v zemi.

Staré řídicí struktury, nekompetentní vedení hlavně na pozicích jmenovaných, extrémní pracovní zátěž a neodpovídající finanční ohodnocení, šikana zaměstnanců.

Staré struktury na vedoucích pozicích. Vedení z pozice moci a zastrašování neoblíbených zaměstnanců.

Stávající systém financování neumožňuje příliš dobrou stabilitu pro výzkumné pracovníky (malý podíl institucionálního financování proti projektům).

Strategická rozhodnutí a zásadní kroky závisí na volených orgánech, které se mění a některé činnosti či rozhodnutí se tak mohou měnit v návaznosti na pravidelné změny vedení.

Systém odměňování přeje aktivním a tvůrčím. A je to tak správně.

Šílená administrativa, nepružnost a nechuť k práci administrativních pracovníků. Každá drobnost pro ně strašný problém, u kterého vzdychají ...

špatná spolupráce mezi jednotlivými ústavmi, nižší finanční ohodnocení vůči praxi.

Špatné financování od státu, hlavně co se týká výuky.

špatné finanční ohodnocení oproti jiným zaměstnavatelům / Špatné platové podmínky (základní tabulky)

-talentovaní a zvláště mladí pracovníci jsou odměňováni podprůměrně, na nižší úrovni než absolventi, což vede k situaci, že na fakultách zůstávají podprůměrný personál, který postupně snižuje kvalitu pracovišť

Tarifní mzdy jsou podstatně nižší, než ve většině jiných zaměstnání, která navíc nekladou zdaleka takové požadavky na odbornost a kvalifikaci zaměstnanců včetně investice do vzdělání. Dorovnat tento rozdíl příjmem z činností jiných než pedagogika a běžná agenda, pokud akademickému pracovníkovi na tyto činnosti zbývá cca 6 pracovních dní v měsíci, by znamenalo, že z těchto činností bude mít několikanásobně vyšší příjem za odpovídající časovou dotaci, než za pedagogiku a běžnou agendu. Z uvedeného případu vyplývá nesourodost ohodnocení za jednotlivé druhy činností daná extrémně nízkou hodnotou tarifní složky.

technická univerzita s minimem technických vymožeností pro zaměstnance

Těžko se něco mění k lepšímu. Roste byrokracie.

Těžkopádnost změn, nízké platy pro nastupující.

The salary levels for younger employees is still below the national average (pre-Corona virus) in the Czech Republic, which makes it difficult for an employee with a young family to raise, especially considering their doctoral degree and experience.

There is no reason to not recommend it

Tlak na výsledky a postup.

To se nemůže stát.

U některých profesí bych ji moc nedoporučoval - v dělnických profesích a na pozicích nižších THP je platová situace velmi špatná, prakticky bez perspektivy.

univerzita a výzkum obecně je spojený s velkým množstvím byrokracie, která dělá výzkum neefektivní a mrhá časem výzkumníků./

Univerzita je do sebe uzavřená

univerzita je dobrý zaměstnavatel, těžko se hledají negativa, ale něco možná přeci jen: na většině pozic je finanční ohodnocení neodpovídající schopnostem/nasazení pracovníků.

Univerzita mi jako zaměstnavatel vyhovuje.

Univerzita mizerně "platí" ZA PEDEGOGICKOU ČINNOST!!!!

Univerzita neposkytuje prostředí radostného růstu.

Univerzita pokulhává na straně finančního ohodnocení zaměstnanců oproti soukromému sektoru. Faktem je, že to VUT nemůžeme mít za zlé z důvodu, že se jedná o veřejnou vysokou školu.

Univerzita pro řízení a rozvoji lidských zdrojů ve vědě a výzkumu doposud nic významného nedělala. Vítám iniciativu něco změnit.



Univerzita se propadá v mezinárodním srovnání

Univerzitní prostředí je specifické a nevyhovuje každému. Tradice jsou zde silně zakořeněné a moderní trendy jsou přijímány velmi opatrně.

Univerzitu a ani zaměstnavatele bych nedoporučila, kde odcházejí lidi více než je běžné. Kde je vyšší fluktuace, tam je lepší nejt pracovat.

Univerzitu bych doporučila / Určitě bych doporučila

Univerzitu-VUT v Brně bych doporučil jako zaměstnavatele jak mladší, tak i se zkušenostmi manažerů z průmyslu k přenosu know-how směrem ke studentům a studentkám.

Určitě bych doporučila univerzitu jako zaměstnavatele!

úvazek na dobu určitou

Uzavřené prostředí

V administrativě a provozu nejsou mzdy často konkurenceschopné oproti soukromému sektoru.

V Brně je jiná, v mezinárodním hodnocení v posledních letech výrazně lépe umístěná univerzita. Tarifní platy jsou žalostné! Faktická nemožnost získání pracovní smlouvy na dobu neurčitou pro mladší zaměstnance.

V mém případě není relevantní.

V mnoha ohledech se univerzita chová jako "fabrika za socialismu" - takto se to dělalo vždycky, nic měnit nebudeme. Pokud není zaměstnanec enormně aktivní, nemá šanci svoje podněty ke zlepšení prosadit. Velice těžké je něco změnit pro mladé doktorandy s čerstvou zkušeností ze svého studia/výzkumu a plných elánu posunout výuku/výzkum dále. Příkladem budiž akreditace!/Velkým mínusem univerzity jako zaměstnavatele jsou smlouvy na dobu neurčitou, kdy pracovníci zakládající rodiny a řešící hypotéky potřebují (finanční) jistotu.

v některých odborech přebujelá administrativa - problém se přehazuje jako horký brambor z oddělení na oddělení, nejednotný IS, zdlouhavé podpisové procedury - nedostatečné využívání elektronických podpisů, není nastaven plán kariérního růstu zaměstnance, chceme internacionalizovat, ale ekonomický odbor je málokdy ochoten komunikovat se zahraničními zaměstnanci přímo, případně má argument - jsme česká instituce - vydáme potvrzení v češtině, ať si s tím cizinec poradí, nechá si to přeložit...

V některých ohledech poddimenzované základní podmínky (např. v podobě tabulkových platů => větší míra nejistoty).

V některých ohledech přílišná byrokracie.

V některých směrech zkostnatělá a zastaralá instituce, málo flexibilní, kde se špatně prosazují inovativní myšlenky...

V porovnání s mezinárodní univerzitní sítí je aktivní kultivace pracovního prostředí na VUT opravdu v plenkách a má v tomto ohledu co systematicky zlepšovat.

V praxi si odborníci vydělají výrazně více.

V průmyslu si člověk asi vydělá víc.

v případě akademického pracovníka - v případě, že nechcete učit

V případě pouze akademické činnosti nedostatečné platové ohodnocení. Obecně se dá říci, že v případě řádného plnění pracovních povinností (akademické/vědecké) pracovní doba výrazně převyšuje 8h/den.

V případě, že má člověk motivaci a chuť předávat znalosti výukou, není za to adekvátně ohodnocen.

V tomto případě: absolvent by měl nejprve projít praxí, pak teprve se případně zaměstnat na univerzitě.

V tuto chvíli mě nenapadá žádný argument. Snad jen mzdy by mohly být na úrovni i dalších brněnských univerzit.

V základu v ČR značně finančně podhodnoceno.

Ve specializovaných oborech jsou mnohem větší platy. To je i důvod odchodu kvalifikovaných pracovníků z univerzity.

Ve vedení jsou amatéři a ne osobnosti, kteří něco dokázali. Je to hodně o politice a kamarádství.

vedle skutečných kolegů-odborníků je tady nemálo jakoby odborníků a ještě s funkcemi, nemalá část univerzity se chová jakoby komerční firma, aniž by plnila (či se skutečně snažila plnit) poslání univerzity, tj. sledovat vědecko-výzkumně-inovativní a vzdělávací cíle

Velká byrokracie, složitá administrativní činnost.

Velká fluktuace platu.

Velká míra byrokracie.

velké množství neproduktivních žab na přemenech brání pokroku a kontroluje zdroje, přes veškerý potenciál univerzita jako celek zaostává, není schopná přilákat a udržet schopné lidi, chybí finanční stabilita, vše komplikuje těžkopádná byrokracie, nedostatečná podpora iniciativy

Velké množství přesčasů především s ohledem na velkou administrativní zátěž.

Velké problémy nebo neschopnost poskytnout mimobrněnským zaměstnancům přechodné ubytování! Nejistota v podobě neustále prodlužovaných pracovních smluv na dobu určitou. Neadekvátní finanční ohodnocení.

velké rozdíly mezi fakultami - malá vzájemná podpora

Velký organismus s těžkopádnou administrativou.

Velmi nepružné prostředí.

Velmi nestabilní mzdové ohodnocení závislé na získaných projektech. Smlouvy na dobu určitou. Nejistota v další činnosti na universitě.

Velmi nízké platy nepřiměřené vzdělání, nedostatečné motivační hodnocení.

Velmi nízké výdělků s poměrně velkým stupněm zodpovědnosti, relativně málo volného času.

Velmi nízký příjem, byrokratické, zkomplikované a zdlouhavé postupy schvalování cehokoli. Malá ochota ke změně.

Velmi špatné finanční ohodnocení.

Velmi špatně řešený mzdový řád. K čemu je chlubit se vysokou průměrnou mzdou, když nemá vůbec nic společného s tabulkou? Výuka je velmi špatně mzdově ohodnocena, je často (mzdově) dotována z projektů na úkor času odpracovaného na těchto projektech. Místo nápravy se vymýšlí jak zabránit zaměstnancům aby si mzdově nepřilepšili uvázkem vyšším než 1.

veřejný sektor má méně financí jak komerční, je to konzervativní zaměstnavatel, méně flexibilní, některé trendy se tu adaptují pomaleji

větší finanční rozdíly ve stejných (podobných) prac. pozicích

Většina smluv na dobu určitou

Viz "Budeme rádi, pokud se zde vyjádříte..."

Viz otázka výše univerzita je to poslední co nějak lhouběji ovlivňuje koncového zaměstnance!

Viz předchozí odpověď, nejsem schopen odpovědět / Viz předchozí bod / viz předchozí formulář / Viz předchozí kolonka... / viz předchozí odpověď.

Vnitřní struktura a konkurenční vztahy mezi fakultami a výzkumnými ústavami university brání vědecko-výzkumné spolupráci a snižují vědecký výkon university jako celku. To není pro tvůrčí pracovníky dobrá situace.

Vše je svázáno rozsáhlou a komplikovanou administrativou.

VUT (při porovnání s ČVUT) rezignovalo na statut prestižní univerzity s vysokým hodnocením. Těžko se zde hledá motivace a smysl práce.

VUT v Brně není v pravém slova smyslu vědecky orientovanou univerzitou. Vědecko-výzkumné (VV) aktivity zde nejsou systémově podporovány. Pravidelné mzdové ohodnocení zaměstnanců není nijak korelováno s VV výkonem zaměstnance (je spíše stále odvozeno od počtu let strávených na fakultě).

Vysoká administrativa. Mnohdy alibismus.

Vysoká byrokracie, nutnost sám si obstarat příjmy (projekty) což svádí k hromadění duplicitních projektů a ždímání peněz ze státu.

Výše platu odborného asistenta

Výška platu je závislá na získaných grantech, které jsou krátkodobé, což může způsobit negativní výkyvy v příjmech.

vytratil se pohled na člověka, postupně mizí svoboda a tvůrci prostředí, je dávano tolik povinností, že není na to čas a prostor, člověk je využíván jako pracovní kapitál, univerzita jej vysaje, pokud dáva a až je nevykonný a neúčinný nemá o něj zájem, mizí lidskost (pro výkon), práce je více než je na úvazek, člověk to dělá na úkor rodiny a přátel, a když je starý a zjistí, že nikoho nemá, tak kde je univerzita, nikde, jede si dál své zájmy a svůj výkon s novými mladšími vykonávajícími

Výzkumný pracovník kromě výzkumu také získává/spravuje/reportuje/účtuje/uzavírá projekty, stará se o PR, zajišťuje účast a dobré jméno univerzity na akcích pro veřejnost, provází laboratoře návštěvy atd., což spotřebovává neúměrné množství času.

VZHLÉDEM K PLATOVÝM PODMÍNKAM, JE TO NEREALNE PRAKTIVAT. AKADEMICKÝ PRACOVNÍK MÁ POLOVICNÍ PLAT CO PRODAVAC NA KASE V ALBERTU

Vzhledem k tomu, že výzkumní pracovníci jsou placeni projektu (pracovní poměr na dobu určitou), není to v dlouhodobém horizontu stabilní zaměstnání. Např. pro mladé ženy plánující rodinu a odchod na mateřskou to automaticky znamená, že nemá zajištěný návrat do zaměstnání. Také při jiných závazcích jako je hypotéka, to může znamenat, že se lidé často rozhodnou pro odchod do zaměstnání s jistým výdělkem.

Vzhledem k velikosti a některým centrálním rozhodnutím si někdy člověk připadá jako v korporátu.

Vzhledem ke katastrofálnímu stavu administrativní části univerzity ji nelze doporučit jako zaměstnavatele.

Vždy bych ji doporučila / vždycky doporučila / Žádný důvod k nedoporučení nemám

Z důvodu dlouhodobého platového podhodnocení početné skupiny jinak talentovaných a zodpovědných osob.

Z důvodu nízkých platů.

Za sebe nemohu soudit, pokud již člověk nechce trávit život výzkumem, chce spadnout do rutiny a čekat co mu zaměstnavatel řekne že má dělat, tak to je asi ten důvod.

začíná najíždět na vnitřní systémy jako muni...

Základní mzdové tabulky neodpovídají současné legislativě. Osobní ohodnocení nesmí být nástroj, jak dorovnat plat do legislativní výše. Noví zaměstnanci tak pracují pod minimální zaručenou mzdou, protože osobní hodnocení dostává zaměstnanec nejdříve po 3 měsících.

Záleží, kdo je nadřazený na daném pracovním místě - pod některými bych nepracoval, pod některými je to náročné a chce to sebezapření, pod některými je to radost pracovat. Finanční ohodnocení některých pracovních pozic je slabé.

Zaměstnává akademické pracovníky, ale nedokáže je finančně adekvátně ohodnotit. Zaměstnanec vystaven svévoli nadřazených pracovníků. Soukromá výdělečná

činnost pro prachy na úkor akademické činnosti a zneužívání akademických pracovníků k těmto výtěžným aktivitám. Smlouvy každý rok (po dobu sedmi let) obnovovány na dobu jednoho roku představují mizernou sociální jistotu. Kolektivní smlouva považována za cár papíru. Vedení fakulty ani univerzity nekomunikuje s obyčejným pěšákem, i když se jedná o důležité (strategické) procesy.

Zaostávání za komerční sférou v oblasti řízení, prosazování a ochoty přijímat změny.

Zatěžování irelevantní administrativou, finanční ohodnocení.

zatím málo využívaná meziuniverzitní spolupráce

Závislost na rozhodnutích státu v oblasti financování VŠ, výzkumu, která jsou v podmínkách ČR často nepředvídatelná a i když stát má spoustu řečí, že je vzdělávání a výzkum prioritou, nakonec je to vždy oblast, na které se dá nejnadhěji ušetřit a má nízkou vyjednávací pozici. Politická nestabilita a chaos vždy bude rizikem pro toto zaměstnání.

Zbytečně komplikované interní procesy, někdy až nejasné. Zmatečné stran rozhodování, vedení. Pokyny, které se mnohdy kříží, jelikož je podávají různí lidé z "manažerských postů" - není zde shoda. Nejdříve by měla být shoda na úrovni vedení, který pak jasně a jednoznačně postupuje potřebné. Hodně se to projevilo zejména v době Covidu.

Zdlouhavé administrativní procesy, malý kariérní a profesní růst, slabší spolupráce mezi jednotlivými fakultami a pracovními skupinami

Zkostnatělá struktura vedení, neférovost některých vědců / zkostnatělost některých řešení. často neosobní přístup daný velikostí instituce.

zoufalé platové podmínky, plat asistenta je na 2/3 platu pokladní v supermarketu

## D. Kdybyste měl/a možnost něco na univerzitě změnit, co by to bylo?

- Důraz i na kvalitu a rozvoj výuky, vždyť univerzita není pouze o výzkumu. Neměnit hodnotící kritéria jen podle toho, co externí hodnotitelé aktuálně žádají a upřednostňují. Méně peněz do betonu, více do motivačního systému. Zploštění organizačních struktur, restrukturalizace, posílení efektivity využití majetku, zejména budov.

- Je nutné jasně deklarovat vizi a misi univerzity. V současnosti univerzita neví, jakým směrem má jít a jaké aktivity chce podporovat. Strategický plán je dokument plný neplněných slibů a představ, zaměstnanci ani neví, co je v tomto dokumentu napsáno. Je potřeba zvýšit zoufale nízkou, krátkodobou a především dlouhodobou mobilitu zaměstnanců (domácích i zahraničních). Je nutné zavést pravidelné hodnocení tvůrčí činnosti zaměstnanců týmy hodnotitelů formou interview.

- konkrétnější hodnocení zaměstnanců s ohledem na výkony, vyšší platy

- obrovská byrokracie a s ní spojený personál, malá podpora projektů, resp. přípravy projekt, šíleně nepřehledný a komplikovaný systém financování od rektorátu až po ústav, malá, resp. žádná odpovědnost specializovaných orgánů (příklad za ekonomické, právní záležitosti v projektech by měli nést odpovědnost tyto útvary, né řešitelé, kteří nejsou ani ekonomové ani právní atd.)

- otevřel bych výběrová řízení pro odborníky s praxí a do výběrových komisí obsadil kompetentní experty, zavedl bych transparentní systém kvality včetně organigramu (TQM)

- přilákat na VUT odborníky ze zahraničí (což ale vzhledem k platům jde blbě), školu víc internacionalizovat (např. disertačky povinně anglicky, zvýšit podíl výuky v angličtině apod.), zjednodušit veškeré procesy (např. asi 40x ročně podepisujeme dodatky k pracovní smlouvě a mzdový výměr, nešlo by to odklikávat v IS? každoroční elektronický zápis do doktorského studia se tiskne, podepisuje a nosí na vědecké oddělení)/ zajistit, aby odborníci (docenti a profesori) měli dostatečný prostor na výuku, spolupráci s mladšími kolegy atd. - dnes často pouze shánějí projekty a řeší vše okolo (aby se užívali) a na "normální" práci často nemají čas, bojovat proti inbreedingu (např. v některých výzkumných skupinách pochází všichni členové původně ze stejného ústavu na stejné fakultě a ještě k tomu existuje značná genderová nevyváženost)

- rozsortovala bych studenty už od 1. ročníků, aby už od začátku "šikovní studenti" mohli studovat s většími nároky a do větší hloubky teoretický základ, a aby se pedagogové mohli hlouběji věnovat nadaným studentům; tím by také na fakultu mohli znovu přicházet "šikovní studenti", kteří teď chodí studovat jinam; ? Možná zvýšit nároky v 1. ročníku a přitom více "rozpohybovat" bakalářský studijní program tím, že by studenti, kteří by nezvládali nároky 1. semestru, byli co nejladším způsobem přerazováni na bakalářské studium./ prodloužila bych semestr zase na 15 týdnů; zkrácením semestru se podle mého názoru ztrácí nejefektivnější čas výuky: ztrácí se každý semestr 2 cvičení, ve kterých studenti už mají dost teoretických znalostí v daném předmětu, ale nemají čas, "aby si to sedlo", aby mohli projekty dotáhnout atd. Zápočtové období je zbytečně hektické a soustředěné do krátkého času;/ podporovala bych

ze základních zdrojů univerzity více pedagogické aktivity;/ problémem je, že není vůbec výhodné připravovat studijní materiály - vyučující za to skoro nic nedostane;/ podporovala bych údržbu a péči sbírek a dalších vzácných zdrojů této stoleté univerzity;/ snížila bych zaměření na "vatu" "článků pro články" a "projektů pro projekty";/ snažila bych se využívat potenciál zaměstnanců pro práci, která má větší vnitřní logiku - ne projekty pro projekty jako přívůdek k platu, ale práce soustředěnější ke skutečným potřebám stavebního oboru;/ je velká škoda, že zaměstnanci při zpracovávání projektů musí bojovat s obrovskou administrativní hydrou, která jim nedovolí dostatečně smysluplně využívat finanční, inteligenční a časové prostředky; víc se musí zabývat administrativou než samým jádrem problému./Fakultě fandím :-) jak známo, věřit v zázraky smíme.

- Snížit byrokracii. Zavést elektronické podepisování dokumentů. Zlepšit výše uvedené kritické připomínky.

- vedení některých fakult (slabé vedení, nekompetentní), většinu vedení na rektorátu (nejde o schopnosti, jako spíše o ego a jejich přístup k lidem a "konkurenčním" fakultám, než je ta jejich vlastní/ pohled vedení na své pracovníky. Bez nich jsou univerzita prázdné budovy. Lidé jsou to, na čem nám má záležet, rozvoj skvělých a zbavení se neschopných.

- více se zaměřovat na týmovou práci s tlakem na efektivitu, výsledek a prospěch pro VUT napínat síly jedním směrem, který je dopředu dohodnutý. cíle a úkoly musí být dopředu známy a následně plněny s plnou mírou zodpovědnosti za dodržování termínů a kvality všech zainteresovaných osob./ zaměřit se i na třetí roli VUT, nikoliv jen na problémy uvnitř. vyhodnotit efektivitu procesů a pokud nefungují, změnit je i za cenu personálních změn.

- Výraznější podpora pro akademiky, kteří se snaží do výuky zavést modernější postupy. Změnil bych současná zažitá pravidla klasifikace studentů... Chybí mnohem lepší podpora vědeckým pracovníkům s podáváním i vedením výzkumných projektů. Místo vědě se věnují účtování a papírování...

- zkomplikované procesy a komunikace ze strany RE, přílišná byrokracie a papírování, to je ale záležitost konkrétních lidí a určitě ne celé univerzity

(1) Snažil bych se pozitivně motivovat zaměstnance do práce. Začal bych tím, že mzdy akademických pracovníků bych kalkuloval na základě odvedené práce (z IS lze jednoduše zjistit body RIV i počty odučených hodin) a ne dle počtu "odsezených" roků na jedné židli. (2) Na akademické pozice (včetně vedoucích pozic) bych zavedl transparentní výběrová řízení s mezinárodní účastí. Zaměstnanci univerzity by měli být konkurenceschopní v mezinárodním kontextu. Požadavky na nové zaměstnance proto musí zohledňovat nároky např. na žadatele o evropské granty (např. Marie-Curie akce, ERC granty apod). Toto je jediná dlouhodobě udržitelná strategie. Univerzita je otevřená světu pouze formálně. (3) Kritéria uplatňovaná na FEKT (a velmi pravděpodobně na celém VUT v Brně) pro získání titulu doc./prof. jsou velmi zastaralá a zcela mimo realitu výzkumného prostoru, ve kterém se pohybujeme. Kritéria by měla být velmi úzce navázána na požadavky na žadatele o evropské granty (např. Marie-Curie akce, ERC granty apod). V ČR si bohužel "vyrábíme" vysoký počet nekonkurenceschopných docentů a profesorů.

\* První odpověď na jakoukoliv otázku "To nejde"./\* Nejen lidé mezi fakultami, ale mnohdy mezi patry spolu nespolupracují (i proto, že se neznají)/\* Spousta lidí si hrabe na svém písečku, jediné, o co jsou ochotni se podělit je maximálně více práce./\* Není jak a kde se potkávat s novými lidmi, lidmi z jiných ústavů, nejdříve fakult. Studenti se potkávají v knajpě, ale zaměstnanci se drží ve svých ohradkách a tím to hasne. Den otevřených dveří je snad jediná možnost ;)/

\* Tarifní mzdy jsou na úrovni prodáváček v obchodních řetězcích a pod úrovní kvalifikovaných dělníků na obráběcích strojích. Nízké mzdy vedou pracovníky k tomu, aby se zabývali doplňkovou činností, nebo soukromými aktivitami (OSVČ, s. r. o. atd.) na úkor řešení projektů, které by měly mít významný vliv na hodnocení vědecké úrovně školy.\* Pracovní smlouvy na dobu určitou nemotivují pracovníky k intenzivní vědecké práci, jsou zdrojem nejistoty v pracovních vztazích.

1) Doplnující pedagogické studium zahrnout do kreditového hodnocení všech doktorandů - jsou to budoucí kolegové, proto by se měl podporovat jejich zájem o obor, kvalitní pedagogická činnost a dobré působení na univerzitě./2) Budovat silnou firemní kulturu VUT jako stabilního a férového zaměstnavatele, tzn. uvážit smlouvy na dobu neurčitou u odborně způsobilých zaměstnanců a dle zákoníku práce s dovětkem o zájmu/počtu studentů jako faktoru, který logicky může ovlivňovat výši úvazku./3) Mít zájem o společensky odpovědné fungování univerzity - být v intenzivním kontaktu s absolventy a zřídit kontaktní Meeting Point pro zájemce o spolupráci s praxí ze strany zaměstnanců, ale i firem k nezávazným konzultacím (nemají vlastní oddělení, která mohou sledovat trendy a programové výzvy VaV).

1) Na technické univerzitě by měla být pokud možno co největší část výuky v anglickém jazyce!! Současný stav je špatný!!/2) Do hodnosti Docent a Profesor by měli být přednostně jmenováni lidé, kteří působili na zahraničních pracovištích.

1) Zvýšit finanční ohodnocení (mzdové tarify), které na VUT dlouhodobě neodpovídají dosaženému vzdělání a odváděné práci - ve srovnání s jinými profesemi. 2) Nabídka zaměstnání na dobu neurčitou.

1. elektronické podepisování dokumentů/2. zajištění vzájemné informovanosti výzkumných skupin na jednotlivých fakultách o jejich existenci - výzkumníci často hledají partnery, ale netuší, jaké výzkumné oblasti řeší jiné fakulty a na koho se obrátit

1. Maximální navýšení mzdových tarifů zaměstnanců a systematická tvorba kariérního plánu akademických pracovníků. 2. Zvýšení flexibility a schopnost reakce na měnící se požadavky studentů a zaměstnavatelů. Budování partnerství a spolupráce s praxí. 3. Rozšíření akademické obce o akademické pracovníky "profesor/docent/doktor z praxe", včetně systému rovnocenného zapojení do univerzitního prostředí. 4. Úspory provozních nákladů rektorátu.

1. Posílil bych vedení o skutečné odborníky, kteří mají zkušenosti např. s tvorbou dlouhodobých strategií, s managementem vědy, správou lidských zdrojů, řízením administrativy apod. 2. Zavedl bych elektronický oběh dokumentů, minimalizoval bych generování kvant papírových dokumentů, které jsou určeny jen k založení. Průběžně bych školil všechny zaměstnance, včetně vedoucích pracovníků, v moderních možnostech řízení,



komunikace, archivace, prezentace, apod. Nasazoval bych moderní technické prostředky pro podporu výše uvedených činností. Netoleroval bych neschopnost některých zaměstnanců, včetně vedoucích pracovníků, používat tyto moderní prostředky pro zvýšení efektivity práce. /3. Snažil bych se nadstandardně podporovat výzkumné skupiny, které již prokázaly svůj potenciál k excelentní výzkumné činnosti na mezinárodní úrovni, aby nebyly závislé pouze na získávání dotačních projektů.

1. Zamyslel bych se nad tím, jakou roli by mělo mít VUT v dnešní době a společnosti. 2. Představil bych si, jak by na základě bodu 1 mělo VUT vypadat/fungovat. 3. Vypracoval bych strategii, jak postupně z dnešního stavu dosáhnout bodu 2.4. Držel bych se strategie vytvořené v bodě 3, jak to jenom jde, dokud bych nedosáhl cíle. Mít možnost změnit "něco" mi nedává smysl, pokud nevíme, jaká je strategie univerzity. Ale kdybych měl možnost nastavit strategii univerzity, snažil bych se VUT pevněji zakotvit do prostředí, ve kterém už je. Tj. Brno - Jižní Morava - ČR. Všechny univerzity nemůžou být "nejlepší". Ale hodně jich může být nenahraditelných. Pojďme udělat VUT nenahraditelným.

Absolutně postrádám hygienu na pracovišti! Celé to je nastavené tak, že když někdo pracuje 8 hodin denně, tak je podprůměrný pracovník. Tzn. aby člověk držel krok, musí pracovat 8-20 hod a pak je nucený zanedbávat soukromý život. Navíc aby se uživil, musí si shánět "bokovky". /Výsledky žádosti na některé projekty jsou předem určené...

Aby administrativní podpora byla opravdu podporou v pravém smyslu tohoto slova. /Méně ručně podepisovaných papírů - využívání elektronických podpisů. Méně pracovních výkazů, zapisování docházek, rozúčtovávání cestovních příkazů, další zbytečné a naprosto formální papírování, které nic nepřináší.

Aby bylo vedení fakult i VUT na jedné lodi. Všichni jsme jenom lidé.

Aby na 1 věc nebyl jen 1 administrativní člověk, ale by lidé (technicko-hospodářští pracovníci) byli zastupitelní. Tj. větší povědomí, co lidé dělají v širším kontextu.

Aby nebyl tlak na vytváření publikací pouze za účelem jejich vykázání, i když nic užitečného nepřinášejí. Ale to asi není problém univerzity, nýbrž celého systému.

Aby odborníci v řídicích pozicích nemuseli tolik času trávit byrokracií, kterou za ně teoreticky mají vykonávat jiní, ale nakonec si ty formuláře stejně musí na vlastní zodpovědnost vyplnit sami.

Aby vedení fakulty/unverzity více naslouchalo svým pracovníkům. Je otravné když na 99% návrhů je odpověď typu: to nejde, zvážíme to, uvidíme, nejde to zařídit, promyslíme to, zařadíme to do programu "nekerého" příštího jednání ...

Abychom se zbavili úkolů a úkonů, které jsou pro forma a mohli se všichni věnovat podstatným a koncepčním věcem (výuka, výzkum, psaní a řízení grantů,...).

Administrativní zátěž vědeckých pracovníků je příliš vysoká, na kvalitní výzkum nezůstává dostatek času./Neexistující strategie pro rozšiřování portfolia vědeckých přístrojů a zařízení (investiční položky)./Nejsou alokované úvazky na výuku (výuka a příprava na ni probíhá ve "volném čase zaměstnance"), buď to negativně ovlivňuje kvalitu výuky, nebo to může přetížít

zaměstnanec./Neexistující systém podpory kvalitních zaměstnanců. Pokud se zaměstnanec snaží hodně nebo málo výjde to nastejno, což je demotivující.

Administrativní zátěž! / Administrativu, stále jí přibývá / Administrativa -

Administrativní oddělení univerzity stále vyžadují většinu dokumentů v papírové podobě, proto bych uvítal větší důraz na používání online nástrojů, což mimo jiné i umožňuje legislativa ČR. Například v jiných firmách je běžnou praxí, že účetní či jiné doklady jsou již zpracovávány, sdíleny a uchovávány pouze v elektronické podobě.

Aj keby som mohol, zásadné zmeny by som nerobil.

Akademičtí pracovníci by neměli být příliš zatěžováni administrativní činností. Poskytovat jim větší podporu v tomto, aby se mohli více věnovat výzkumu a studentům.

Akademičtí pracovníci velmi často pracují na zakázkových komerčních vývojiích na úkor akademické výzkumné a výukové činnosti. Nesmyslná honba za patentováním kdejaké voloviny bez výhledu komerčního zisku pro VUT jako důsledek nesmyslných patentních bodů metrvi v směrnici 9/2016 (zatímco na Masaryčce už dávno přišli na to, že patentovat kdeco je nesmyslné a zbytečně drahé, na FEKT VUT je naopak podporováno). Někteří vyučující učí předměty, v kterých sami plavou a nejsou pro ně dost kvalifikovaní, čehož si studenti všímají a zanechává to v nich velmi negativní dojem nejen na učitele ale i na VUT.

Akreditaci - lepší návaznost předmětů. Fungování Kolejí a menz -- stravovací provozy (ubytovací nemohu hodnotit) si neváží zákazníků (nevstřícná otevírací doba, chování některých zaměstnanců apod.).

Aktivnější přístup k profesnímu růstu

An additional Gym or a Basketball court nearby!

Antidiskriminační mechanismy, vzdělávání a informovanost v tomto ohledu, nejen týkající se třeba sexuálního obtěžování, které v různé formě zažívá přes 50% studentek českých vysokých škol, ale třeba i necitlivého slovníku atd.

Asi bych změnil platové ohodnocení (zejména základní část platu). Jinak jde spíše o společenské problémy (uznání, důvěra společnosti ve školství a vědu apod.).

Asi mě nenapadá nic, co bych měnil.

Během koronavirové krize bych zaměstnancům místo plošného zákazu vstupu na univerzitu a nuceného home office umožnil home office dobrovolný, aby se dalo v rámci možností normálně pracovat.

Bez komentáře.

Bezbariérové přístupy a bezbariérový pohyb ve všech budovách včetně rektorátu.

birokracie

Bylo by dobře zlepšit kooperaci některých oddělení.

Bylo by příjemné, kdyby mezi sebou jednotlivé fakulty vstřícněji spolupracovali. Např. co se týká nabídek volných pracovních pozic pro jejich studenty i z jiných fakult.

Bylo by to sdílení know-how a změna hodnocení jednotlivých oddělení tak, aby podporovala vzájemnou spolupráci, nikoliv soutěživost.

Byrokracie, ochotu některých lidí, zvýhodnění zaměstnanců pro vstup na sportoviště CESA, zvýšení mezd(to je však ovlivněno rozpočtem...) větší podpora ze strany fakulty při různých kontrolách projektů

Byrokracie, přebujelý úřednický aparát, vedení univerzity

Byrokracii - vyplňování stohů papírů a často vícekrát a nesmyslně, podpisy na všem 10x, zavést místo toho elektronický podpis, všechny data v jednom IS (celouniverzitním), všechny formuláře online elektronicky.

Centralizování nákupu - více rámcových smluv.

centrálnější řízení

Čtyřleté volební období - krátká doba něco naplánovat a udělat a dlouhá doba na to nedělat nic.

Dal bych požadavek aby do akademické sféry mohl člověk vstoupit až po 3 letech praxe mimo univerzitu. Vidím jako chybu, že spousta kolegů nikdy neopustila zlatou klec.

Dát VUT jasný směr. Podporovat exceletní výzkum formou interní grantové soutěže a ne zpětně proplácet peníze za publikace 2 roky nazpět.

Děkan by měl být volen akademickým shromážděním, nikoliv senátem fakulty. Měl by silnější mandát a nevytvářely by se na fakultách zneprátené skupiny, které pak zhoršují pracovní prostředí.

Demokratizace prostředí, finanční ohodnocení, dodržování zákonů a pravidel, odstranění šikany zaměstnanců.

Detaily se mění neustále a většinou k lepšímu ... jen tak dál pokračovat.

Digitalizace procesů, virtuální platební karty, zaměstnanecké benefity viz už jmenované. Omezení byrokracie pro byrokracii. Je potřeba, aby systém podporoval aktivní přístup k řešení problémů.

Dlouhodobý plán koncepce a rozvoje, vše se neustále mění.

Doporučil bych asi zrušit odbory, nejmíň na fakultní úrovni

Doporučila bych univerzitě zaměřit se více na pedagogické aspekty výuky, například nasměrovat vyučující k problémové výuce. Také koncipovat pracovní úvazek tak, aby měl akademický pracovník přiměřený čas na přípravu výuky, sebevzdělávání v odborné i pedagogické oblasti, i kvalitní publikační výstupy. /S tím souvisí prostor pro vedení studentů k zodpovědnosti za své studijní výsledky./

Doporučuji reorganizaci zaměstnanců, starší nevýkonné bych nahradil novými výkonnými zaměstnanci. Smlouva na dobu neurčitou. prakticky s nemožností jejího rozvázání je velmi svazující.

dostupné záznamy z přednášek

dynamiku vedení. Zrušení mnohočetné kumulace funkcí u tzv. papalášů, kteří působí dojemem přetižených osob zaměstnaných politikařením a bývají odtrženi od kvalitní pedagogické nebo vědecké práce.

Eliminace byrokratických překážek tvůrčí práce.

fair planning for development of institutes/giving sufficient space for research and education

financování univerzit, v rámci univerzity nic

Financování vysokých škol. Je zde velká nejistota. Nevyjdou projekty a nejsou pak peníze na platy.

finanční ohodnocení práce všech zaměstnanců univerzity včetně odměn nadaných studentů

finanční ohodnocení pracovníků / Finanční ohodnocení / finance

First and foremost, I respect Czech language and culture from the bottom of my heart. But if a country's research really want to develop and to be able to recognized on world's map, one should need to be quite open minded as well offer better salaries or at least some benefits for researchers. Secondly, i would like to encourage English language environment (which is most common between researchers from different countries) within the university. Thirdly, once in a month there should be seminar over ethics in research, discrimination based on gender, skin colour and language. Fourth, separate accommodation for all employees who wants to live in the dormitories. Fifth, I would like to promote the university research in different talk shows, magazines and world scientific forums extensively and give a task to research groups one by one each month. /Sixth, University/CEITEC should recognize the ability of a researcher, his results, number of publications in a year in order to evaluate his/her true potential. This would also mean that how effective he/she were during the year. On the basis of this, there should be an increment in the salaries (ever a little is worthwhile to recognize their efforts). This will give them a boost to publish more quality articles and consequently the university ranking will increase in the scientific research field.

formu řízení přes akademiický senát, kdy toto těleso považuji za již zastaralé s přemírou kompetencí a minimální odpovědností

Fungování naší výzkumné skupiny, která prakticky nefunguje. Absolutně nulová snaha ze strany starších kolegů nějakým způsobem zajistit fungování skupiny nebo podporu mladším, v mnohých případech fungování spíše komplikují. Mladí kolegové kolem třiceti let nemají šanci plnohodnotně skupinu převzít.

Hezčí pracovní prostředí.

Hierarchii: profesor- docent- odborný asistent. Úctu ke zkušenostem, hodnotový systém.

Hlavní hledisko kvality jsou články v impaktovaných časopisech, proto je domnívám se v Evropě 10 nejlepších univerzit ve Velké Británii a ve Švýcarsku - taky hledisko financí - praktický výsledek - německé firmy, například automobilky, kupují ty anglické..../Toto hledisko a též přílišný počet řadových konferencí by bylo dobré změnit. Prospěch těchto článků pro univerzitu a pro společnost v ČR je spíše nulový, pomíneme-li vymyšlený bodový systém...

Hlubší propojení jednotlivých součástí./Chybí kumulovaná administrativní a projektová podpora. Většina administrativních věcí je nechána na zaměstnancích a jejich aktivitě, což je časově velmi náročné.

Hodnocení vědeckých výstupů a činností. Honba za neustále novými poznatky je sice trendem doby, ale naprosto odvádějící pozornost od skutečných problémů, které jsme navíc schopni řešit se současnými poznatky.

Hodnocení zaměstnanců dle odvedené práce.

Hodnotit zaměstnance podle skutečně odvedené práce a ne podle toho, jak se umí verbálně prezentovat.

HR

Chování rektorátu ve vztahu k fakultám.

chtěla bych změnit chování univerzity a zaměstnanců k hlubšímu ekologickému a udržitelnému smýšlení. Třídění odpadu je standard, ale paní uklízečky nemají vozíky na tři pytle (plast, papír, komunál), tak to prostě hází do jednoho./Zbytečné sekání trávy v období sucha - plochy jsou pak žluté, mrtvé - žádní živočichové. Louka je hezčí, ekonomičtější a ekologičtější./Práce s dešťovou vodou, atd./Lepší využití prostoru - prostor pro studenty. Na různých místech (mluvím o FEKT) jsou na chodbách prázdné plochy s pár rozházenými lavičkami. Kdyby se tam dalo pár stolů, studenti by měli více prostoru pro studium, společnou práci, diskuzi, atd. Nápadů by bylo plno.

chtělo by to více možností ovlivňovat nastavení procesů zdola, pokud nižší útvar vnímá potřebu změny na úrovni své a výše, je tato změna téměř neprosaditelná a nerealizovatelná (případně pokud ano, tak ve značně jiném výsledném stavu a za velmi dlouhou dobu)

Chybí široká debata o zásadních tématech. Není nutné, aby obecně formulované názory byly pro vedení závazné, ale aby byly vysloveny a známy. Moc může být arogantní, ale musí být schopna to zdůvodnit.

I would exchange some people from management / leadership :)

I'll make all research facility as open access to every researcher in the university unconditionally.

Implicitní otevřenost vůči studentům a zaměstnancům zavedením kompletně bilingvního prostředí (čeština/angličtina).

Increase the communications between international staff and local staff.

IS apollo, komunikace vedení, větší svoboda volby studentů, lepší platové ohodnocení pracovníků

IS VUT (/Apolo) - zcela nepřehledná struktura - ve srovnání např. s IS muni, nesrozumitelné a obtížně použitelné

IT služby

Já jsem nespokojen hlavně s tím, jak se neustále mění pravidla pro hodnocení vědy a výzkumu. Není v tom žádná stabilita, která je hlavním předpokladem dlouhodobého úspěchu. Uvedl bych příklad z přírody - když neustále měníme životní podmínky organismům, nakonec zahynou./Zvýhodnění zahraničních časopisů při publikování sice vypadá na první pohled jako prospěšné, ale v dlouhodobém horizontu vede k úpadku těch domácích. Snad nikde ve světě, kromě nás, neoceňují zahraniční časopisy více než domácí. Naše univerzita (a všechny domácí také) by se měly více soustředit na to, co dlouhodobě pomáhá stabilitě a rozvoji výzkumu především u nás. Neustálý hon za impaktem je bohužel v dlouhodobém horizontu špatný (ač zpočátku vypadal přínosně). Řada publikací pak vzniká jen proto, aby byla někde započítána. To nakonec vede nárůstu entropie ve vědě a její následné analogie "tepelné" smrti - vzniklou záplavu publikací už nebude moci nikdo ani přečíst, ani prakticky využít./Jako negativní pociťuji také nestabilitu IT prostředí, různé prosazování nejnovějšího software s minimálním uživatelským efektem přidává množství zbytečné práce a stresu, že vlivem nějaké zbytečné inovace opět něco jiného, ale důležitého nefunguje. Raději bych se držel zásady, že co funguje, by nemělo být zbytečně měněno. Nakonec se ukazuje, že IT technologie mnohdy nepřinášejí očekávané zjednodušení, ale naopak nárůst různé agendy. Nejsm proti pokroku v IT, ale měla by zde být jistá střízlivost a uměřenost. Univerzita by se neměla v tom tolik poddávat komerčním tlakům ze strany velkých firem./Na některých fakultách (netýká se ani tak FEKT, kde je to podle mého názoru v pořádku, ale spíše mimofakultní výuky) by měly být více respektováni garanti předmětů. Je přímo absurdní, když se jako garant máte neustále zodpovídat a vysvětlovat zaměstnancům jiné fakulty (pro kterou učíte), proč jste na přednášce zmínil tu či onu rozšiřující látku. Nepřipadáte si pak jako garant, ale spíš jako nádeník v naprosto nedůstojném postavení. Na své domovské fakultě (FEKT) jsem nic podobného nezaznamenal, spíše naopak.

Jak jsem již urgoval Senát FSI při opravě budovy A1, neustupuji od svého odborného názoru, že tato budova by měla být opatřena venkovním protipožárním schodištěm tak, jak je to běžné v civilizovaných zemích (USA, Japonsko atd.)

Jasně nastavení možností kariérního růstu, které se v průběhu působení každým rokem nemění - nezvyšují se nesmyslně požadavky./Zvýšení mezd pracovníkům, zavedení nových benefitů a celkové zvýšení prestiže (nejen to vnímané, ale reálné) zaměstnání na univerzitě./Nastavení, že školy nemají být pouze výzkumné, ale hlavně vzdělávací instituce.

Je toho opravdu mnoho! Doporučuji, aby v této věci univerzita udělala oddělený průzkum (co nejdříve).

Je třeba předat iniciativu schopným a mladším lidem, zejména těm, kteří jsou schopni smysluplného výzkumu.

Jednoznačně přenastavit komunikační postupy a kanály, včasné, jasné, zahrnující všechny relevantní pracovníky - včetně prostupu na F/S. Jasné stanovení/oddělení pravomocí, odpovědností F/S a RE. Diskuze, nikoliv hotová rozhodnutí.

Jednoznačne, finančné zabezpečenie a vytvorenie mechanizmu pre zabezpečenia príjmu aj mimo projekty. Ideálny by bol rozpočet, ktorý by slúžil na prekrytie mzdových nákladov po určitú dobu medzi projektami. /Druhá vec je kvalita HR, budem konkrétny, na dekanáte FEKT. Predsa nieje možné aby pri vstupe do zamestania bolo potrebné zo strany žiadateľa dodávať potvrdenie o dosiahnutom vzdelaní v rámci inštitúcie ktorá to vzdelanie zabezpečila. Je smiešne a žalostné, že inštitúcia, ktorá chce získať HR Award, nieje schopná zabezpečiť tok informácií medzi kancelárkami, ktoré sú cca 20 metrov od seba! Na jednom poschodí, pod jedným vedúcim. Na dekanáte FEKT panuje byrokratická dezinformácia. Tu navrhujem, kvalitatívne preškolenie zamestnancov s apelom na význam slova HR./Pre čitateľnosť ďalej uvádzam iba zoznam:/Celkovo by som zapracoval na motivačných programoch pre zamestnancov a zvýšil pocit stability, napríklad zvýšenou formou prac. zmlúv na dobu neurčitú.

Její marketing jako celku, zdá se, že v porovnání s např. MUNI, obecně dost pokulhává, což se projevilo i teď ve schopnosti reagovat na pandemii koronaviru.

Její organizační strukturu, která je zbytečně složitá a velmi zpomaluje jakékoliv změny. Hlavně jde o složité vztahy rektorátu a jednotlivých fakult při prosazování např. jednotných metodik skrz celé VUT.

ještě provázanější a otevřenější komunikaci mezi jednotlivými složkami

Ještě větší otevřenost a pozitivní diskusi na pracovní témata a organizaci práce.

Ještě více důvěřovat "obyčejným jednotlivcům" a podporovat je v jejich ochotě se své práci se zaujetím věnovat.

ještě více motivovat studenty pro zapojení do výzkumných a univerzitních aktivit

Jistotu ve formě smluvně ošetřených pracovních poměrů.

Jiz jsem se vyjadřil.

Již zmíněné mzdové ohodnocení

Jsme na univerzitě na VUT na Vysokém UČENÍ technickém. Kde je ta výuka? Učení na to se nehraje, důležité jsou projekty. Názor „mrkni na výplatnici, kolik je za výuku“ je obecně známý mezi vyučujícími. Jak VUT motivuje učít? Má to v názvu! Ne hlavně projekty, HS, Gačr, Tačr a režie ať se máme dobře. Nemáš projekt jsi NIC. Učíš, tím se neuživíš. Nebylo by na místě se tímto zabývat? Případně vhodná změna názvu by prospěla./Současný nouzový stav je krásný důkaz. Ze svých prostředků jsme si nakoupili skenery, tablety elektronické tužky kdo co mohl, aby mohla probíhat aspoň z bezpečí domova distančně výuka. Nedošel jediný email, jaké vybavení potřebujete k distanční formě výuky z domova. Nouzový stav totiž znamená, okamžitě jděte na pracoviště a uče do kamery. Žádnou desinfekci ani ochranou pomůcku mi ovšem VUT ani mým kolegům co jsem v kontaktu, neposkytlo. Školení od microsoft teams s takřka měsíčním zpožděním, kde jsem se dozvěděl, že to co učíme bez patřičného vybavení

nelze distančně snadno dělat, je toho důkazem. VUT je připraveno řešit projekty, ale výuku ne. Opět čest výjimkám./

Každý koho univerzita zaměstná, by měl mít možnost si dodělat vzdělání, bez jakýchkoliv poplatků, protože školíme svého kvalitního zaměstnance. Takže by za to neměl platit

Kdyby to bylo v lidských silách, tak zajistit, aby se na pracovní pozice dostávali kompetentní lidé. A aby se řídicí pracovníci nejprve seznámili s tím, co mají řídit, a pak to teprve začali řídit (např. na řízení automobilu musí být zkoušky, budoucí řidič se s ním musí nejprve seznámit a pak teprve smí řídit.)

Kdybych to věděl, tak kandiduji na rektora. Omezené zdroje znamenají omezené možnosti. Takže zefektivnit snahu o navýšení zdrojů a lépe využít stávající. A určitě není správná cesta založit nějaké další oddělení, které to bude mít na starost.

Kladl bych větší důraz na pedagogické vzdělání vyučujících. Propojil bych výuku více s praxí.

kolektivní smlouvu - umožňuje neustálé opakování pracovních smluv na dobu určitou pro akademické pracovníky, avšak ne pro všechny ! (netýká se doc. a prof.)

Kompletně celé vedení univerzity, dále prakticky všechny procesy které odpovídají tak 80letům minulého století ... organizační strukturu fakult, transformaci systému na německý univerzitní systém, ... je toho příliš hodně na změnu.

Komunikace mezi vědci, alespoň rámcová koordinace výzkumných aktivit na VUT z pozice vedení

komunikace s vedením, otevřenost a rychlost v poskytování informací/

KOMUNIKACE, PŘÍSTUP K VÝZKUMU A JEHO APLIKACE, FAKULTA MA VELIKY POTENCIAL, KTERY JE NEVYUZIT. PREZIVAJI ZDE STARE NEFUNKCNI STRUKTURY JEN KVULI AKREDITACIM, METODIKY VYUCOVANI JE PREVAZNE ZASTARALA, VELMI ZKOSTNATELA STRUKTURA.

konfrontační atmosféra mezi jednotlivými fakultami, je VUT jeden tým?

Konkuzy na přístroje a další vědecké vybavení investičního charakteru. Možnost využívat přstrojového vybavení /služeb mezi jednotlivými ústavy bez nároků na úhradu služeb / vybavení

Kontrolu vedoucích pracovišť, zda jsou kompetentní pro vykonávání svojí práce.

kratsi a efektivni porady, vsichni musi umet anglicky, ziskat vic penez, aby bylo mozne dosahnout na kvalifikovane pracovníky

kultura instituce

Kvestora

Lépe bych ohodnotil podpůrný personál a víc investoval do jídelny a jídel.

Lepši přístup k ženám, pracovní a rodinný život.



Lepší a modernější IT vybavení do kanceláří (bez změní kabelů), větší kapacita parkovacích míst, možnost práce home office, lepší ohodnocení zaměstnanců, přednášky pro zaměstnance (i veřejnost) z oblasti vědeckých zaměření jednotlivých fakult, více sportu pro zaměstnance (na CESA), možnost univerzitního stravování v místech, kde není menza (např. rektorát)

Lepší administrativní a ekonomická podpora výzkumu, motivační systém zaměstnanců, zjednodušení administrativy, vyšší mzdy.

Lepší informovanost zaměstnanců o možnostech kariérního růstu, pravidla pro kariérní růst. Snížení administrativní zátěže vědeckých a akademických pracovníků a přenesení těchto povinností na kompetentní osoby, kterými fakulta disponuje. Zlepšení podpory při psaní projektů, které je nutné podávat k zajištění financování pracovníků.

Lepší komunikace vedení VUT až na úroveň jednotlivých ústavů, velmi omezená komunikace na úrovni fakult je nedostatečná a rektorát působí jako samostatná organizace.

Lepší kontrola kvality výuky prováděné pracovníky v důchodovém věku, případně uvolnění pracovních míst v dotčených oblastech zaměstnancům v produktivním věku.

Lepší platové podmínky pro náročnou pedagogickou práci s větším diferencováním ohodnocení podle odpracovaných let a přínosu pro pracoviště ve vědě v kontextu větší spolupráce s průmyslem s podporou od těch nejnižších vedoucích pracovníků ( odborů).

Lepší podpora a ohodnocení v oblasti vědy a výzkumu

Lepší přístupnost zařízení jednotlivých ústavů a spolupráce. Mnohá zařízení jsou nevyužívána. Lepší investiční politika a dostupnost moderních zařízení. Lepší platové podmínky, jsme na tom hůře než MŠ, ZŠ SŠ

Lepší technické vybavení

Lepší vedení, transparentnost, vize kam se bude univerzita či fakulta ubírat, minimalizace administrativy, profesionalita, větší svoboda a podpora zaměstnanců.

lepší využití zkušeností starších

Lepší zabezpečení pracovníků, nutnost financovat se sám z projektů a navíc dotovat vedení je opět tristní.

Lidský přístup

Málo dynamická univerzitní kultura, větší otevřenost v komunikaci.

Management projektů, který není profesionální. Tím pádem univerzita plně nevyužívá potenciál jednotlivých pracovišť, týmů a zaměstnanců.

Marně přemýšlím...

Mechanismy rozdelování finančních prostředků.

Méně "průvodek", větší, resp. reálná podpora různých složek fakulty a univerzity s administrativou.

Méně administrativy, formálností, publikování...Více akademické svobody, osobností, důvěry, prostoru pro kreativitu a koncepční práci se studenty.

Méně administrativy, méně administrativy, méně administrativy, ... a více peněz na výuku studentů. Změnu poměru financování ze stávajícího poměru cca 60-80% grantově peníze a 20-40% výukové peníze na opačný poměr a dále navýšení rozpočtu na výuku ze stávajících zdrojů pro nadbytečnou administrativu.

Méně byrokracie a alespoň o trochu vyšší plat, jinak jsem na VUT naprosto spokojený.

Méně byrokracie, větší autonomie fakult, větší podpora přímé výuky a důraz na vzdělávání studentů spíše než upřednostňování projektů, které mají přinést peníze zvenčí.

Méně studentů s větší kvalitou

Mezilidské vztahy

Ministra školství, ale to není v moci university.

Míra nezávislosti rozhodování fakult, která generuje chaos, umožňuje dělení na "my vs. "vy". Což velmi ovlivňuje pracovní a lidské vztahy a obecně fungování napříč univerzitou.

Místo "podpory", která často říká jen co všechno dělat nesmíme, by se z úrovně VUT hodila podpora, která by nám řekla jako to konkrétně máme dělat. Bohužel jsou nám doporučována řešení, která jsou zcela bezpečná, avšak totálně paralyzující, což v konečném důsledku vytváří dojem, že vedení univerzity by snad bylo nejspokojenější, kdybychom nedělali kromě výuky nic. Je to samozřejmě dáno turbulentním legislativním prostředím a permanentní revolucí v pravidlech poskytovatelů dotací, ale řešitelé projektů jsou v permanentním stresu, protože místo aby řešili projekty po odborné stránce, tak řeší jak je správně "zadministratovat". Mimořádně chytří lidé na fakultě zahodili svou odbornost a svou invencí plýtvají na to, aby dokázali zajistit finance pro udržení svého týmu a administraci projektů. To nás jako univerzitu táhne ke dnu./Co konkrétně bych změnil? /Jako řešitel projektu nikde v IS nevidím koho mám na projektu zaměstnaného, v kterém měsíci na jaký úvazek, kolik hodin v měsíci odpracoval, od kdy do kdy úvazek trvá, atd. Přitom musím vyplňovat výkazy a odpovídám za jejich správnost. Je zcela absurdní, abych každý měsíc musel po personalistce požadovat sjetinu ze SAPu, stejně tak je absurdní, že si musím vést paralelní personalistiku v Excelu, abych měl informace, které potřebuji. /Obecně řešitel projektu dělá hromadu zbytečné práce, přitom všichni řešitelé daného typu projektu na celém VUT potřebují ty stejné údaje, takže stovky lidí na VUT dělají duši ubíjející činnosti, které by za ně mohl udělat IS v podobě "tiskové sestavy"./

Modernizace učeben a měřících zařízení, aby studenti měli možnost se učit na nových a moderních zařízeních a drželi krom s dobou. Většinou je technika zastaralá (i když sem tam se něco nového koupí).

Modernizovat a zlevnit publikační činnost vydavatelství Vutium.

Mohla by se zlepšit kvalita pokrmů vydávaných v menze na Technické 10. Někdy je to o zdraví (nedovařené maso, hnědé spálené hranolky, oschlé knedlíky, rozvařená rýže, brambory co

pamatují císaře pána a navíc jsou některé i zelené, extrémně studené nápoje z postmixu nebo extra studené saláty z chladáku). Navíc ani ceny neodpovídají kvalitě jídla.

motivace zaměstnanců k pozitivnímu myšlení, s chutí se učit a vzdělávat novým věcem/více vzájemné spolupráce/adaptační plán pro nové zaměstnance/nastavení efektivních pracovních procesů s heslem v jednoduchosti je krása/vytvoření míst ke vzájemnému setkávání zaměstnanců

Motivovat zaměstnance k větší účasti ve sportování. Pořádat více sportovních akcí, turistických výletů apod. Zavedení dne sportu byl úžasný nápad, první vlaštovka, ale to nestačí. Většina zaměstnanců má sedavé zaměstnání, což nepřispívá k dobrému zdravotnímu stavu. Máme úžasný sportovní areál. Mohou ho zaměstnanci dostatečně využívat? Jsou ceny za pronájem VUT sportovišť pro zaměstnance VUT adekvátní nebo platí komerční cenu jako kdokoli kdo se přihlásí "z venku"? Je pro zaměstnance snadné zaparkovat u sportovního areálu pod Palackého vrchem? V otázce stravování - bylo by úžasné zavést v menzách nebo zaměstnaneckých jídelnách tzv. salátový bar - možnost navázat si a zaplatit jen salátovo-luštěninové menu. Mnohy je jediné bezmasé jídlo v nabídce - sladké jídlo (nezdravé). Lépe - méně kuřecího masa, méně smažených pokrmů, více ryb a dušené-vařené zeleniny atd. Mnozí zaměstnanci si objednávají předražené "krabičky" od externích dodavatelů. Šlo by objednat si "zdravé" jídlo v rámci sítě VUT stravování? Např. týden dopředu si vybrat zdravé jídlo pro každý den a vyzvednout si ho a zaplatit v menze?

Možná minimální věkovou hranici pro vedoucí pracovníky. Dle své zkušenosti vidím, že většina lidí dozrává až kolem 40 let věku. Mohou být svkělými odborníky, pedagogy i vizionáři, ale pokud nejsou vyzrálí také lidsky, tedy v oblasti zvládnutí mezilidských vztahů, z čehož také vyplývá řízení lidí, může to být ke škodě. Ale výjimky samozřejmě potvrzují pravidlo./Pokud se ale nebudou chtít měnit jednotlivci a budou čekat změnu zvenku, nemusí být k užtku ani centrální nebo plošná dobře nastavená změna.

Možnost práce na home-office v mimořádných případech (během COVID-19 krize se home-office osvědčil jako účinný nástroj). Může sloužit jako preventivní opatření./Úroveň stravování v KaM. Kvalita pokrmů je v některých stravovacích prostorech občas velmi nízká.

Možnost řadových pracovníků se nějakou formou vyjádřit k vedoucím pracovníkům. když se hodnotí v anketách učitelé, tak proč ne vedoucí pracovníci-např. ředitelé.

Možnost využívání home office (i mimo nouzový stav), např. v případě lehčí nemoci, apod.

Možnosti jsou, směřují k otevřenosti univerzity, k navázání jak na praxi, tak na mezinárodní výzkum, ke zlepšení profesionální spolupráce, ale celkově se nedaří tyto tendence rozvíjet.

Muselo by se upravit celé školství, aby šlo něco reálně změnit.

Myslím, že tradice, která je zakotvena v procedurách by mohla být zachována, ale tradice by se neměla přesouvat do života univerzity kde by měla být moderní i po formální stránce.

mzda za odvedenou práci

mzdová politika, větší podpora (jednodušší, přímější) při podávání/realizaci projektů

Mzdová politika. Vysoká míra odtržení administrativního řízení z rektorátu od praktického dění na fakultách, nepřiměřeně dlouhé termíny na předkládání materiálů a projednávání - zejména pokud jde o činnost Rady pro vnitřní hodnocení.

mzdové podmínky / Mzdové tabulky / Mzdové tarify / Mzdový tarif / mzdový výměr navýšení / Mzda / Navýšení tarifní mzdy / Navýšení tarifních platů / Osobní ohodnocení / Platové ohodnocení / Především tarifní mzdy -

Mzdové tarify. Jejich výška v případě akademického pracovníka je zcela neadekvátní a v případě mladého člověka s výhledem hypotéky a zajištění alespoň standardního životního stylu je nutné mít další příjem. Pokud s vaší čistou mzdou (16-18500 včetně osobního ohodnocení), neskrytou za "superhrubé mzdy" přijdete do banky a chcete zažádat o hypotéku, nejspíš vás odkážou, ať vyhledáte odborníka (z oboru psychiatrie).

N/A / n/a

N/A - spíše bych měnil "podmínky fungování univerzit". To, co se na univerzitě děje celkem odráží podmínky financování a chodu, které jsou v ČR nepříliš dobré.

N/A (změny by měly být zejména mimo univerzitu).

Na prvním místě rozhodně lepší ohodnocení za realizaci výuky. Dále bych rozšířil firemní benefity o např. příspěvky na sportovní aktivity. Na začátku pracovního vztahu bych uvítal větší zaškolení jak do práce s používanými informačními systémy, tak do různých podpůrných výukových programů, výukových metod, či do univerzitních směrnic stran výuky, vedení projektu atd. - zkrátka několikadenní systematické zaškolení alespoň nově nastupujících zaměstnanců by určitě bylo vhodné, protože by udržovalo informovanost napříč fakultou. Realizace inventury vybavení na začátku zimního semestru je vyloženě nevhodná doba.

Na univerzitě by bylo třeba zapracovat hned na několika oblastech, např.: / zpětná vazba shora dolů (zejména u vrcholného managementu)/ zdlouhavé schvalovací procesy a informovanost o jednotlivých fázích (tj. kdo má dokument zrovna na stole)/ více možností pro zaměstnance (př. benefity, služby, poradenství)/ sdílení - pokud zaměstnanec něco potřebuje ke své práci a na jiné součásti to mají navíc, neměly by se kupovat nové věci (měl by existovat sdílený seznam věcí, které jsou k dispozici)/ - úspěchy univerzity by měly sloužit také univerzitě (př. pokud je na univerzitě vynalezeno něco, co by mohlo sloužit zaměstnancům, mělo by jim to být nabídnuto - nemělo by to být pouze pro komerční účely)/

Na univerzitě by měli učit lidi, kteří se osvědčili v praxi. V současné době si univerzita produkuje vlastní učitele bez zkušenosti jinde, což nepřináší nic nového. Chybí sebereflexe vlastních schopností. Myslím si, že vedoucí pracovníci by měli přicházet z jiných institucí./Dalším bodem je množící se administrativa, kdy odpovědní pracovníci mající podporovat vědce ve výzkumu hází na vědce své povinnosti, Vědci jsou nyní degradováni na sekretářky vyplňující výkazy práce, zprávy o činnosti. /Dalším bodem je slavné Apollo, kdy IT administrátoři žijící ve svém vlastním světě odloučeném od reality vytvořili systém, který je dle nich zcela intuitivní, ale běžný má dost velký problém se v něm zorientovat.

Na univerzitě jsou z mého pohledu nedostatečné mechanismy pro řízení bezpečnosti (informací, přístupů atp.). Bylo by do budoucna jistě vhodné alespoň implementovat praktiky normy ČSN ISO:27001, které mimo jiné řeší i procesy zachování kontinuity (odchody, příchody zaměstnanců), krizové plány (pro případ nefunkčních systémů) atd. Mnoho - pro mě již zažitých zvyklostí z předchozích firem - mi tady opravdu chybí a vidím, jak se občas na důsledky jejich absence na VUT "naráží".

Na vedoucích pozicích mnohdy sedí lidi, kteří mají své jisté a nevidí zapotřebí se dále zviditelnit. Univerzita by měla zvážit zaměstnat skutečné kapacity v oboru. Navíc, občas mám pocit, že se spíš řeší politika než výzkum a snaha vzdělávat.

Nabobtnalou administrativu bez výmluv na EU.

Nad VUT jsem zlomil hůl.

Nahradil bych děkana a tajemníka FSI, které představují skutečné zlo.

najviac mi asi chyba multisport karta, na ktoru som bol zvyknuty

Napadá mě právě projekt Fond vědy, přijde mi dost zvláštní, že zde lze opakovaně podávat projekty - stává se, že někdo za doktorské studium dostane projekt 3x a někdo za ty 4 roky vůbec.

Nároky na studenty. Neustále se studentům přizpůsobujeme a nedržíme úroveň, která klesá současně s klesající kvalitou studentů a jejich počtem. /Dále bych doporučila velmi zvažovat, zda a které studenty se specifickými potřebami učení univerzita přijímá. Pokud nejsou schopni plnit stanovené standardy, nemají se na univerzitu hlásit. A pokud už takové studenty přijmeme, pak pro ně otevřít speciální program nebo skupiny. Pokud mám takového studenta ve výuce, je to zpravidla na úkor ostatních studentů. Výuka jednoho takového studenta může být totéž, jako výuka skupiny 15 studentů.

Narovnal bych mzdy a zaměstnával jen odborníky a schopné členy administrativního týmu. Univerzita na trhu práce je nekonkurence schopná. To klade obrovské nároky na několik schopných lidí co z nějakého důvodu na VUT zůstali. Těmto lidem by se ulehčila byrokracie a posunuli by VUT určitě dále. Nyní musí řešit jen kraviny a na vědu a projekty a hlavně výuku není čas.

Nastavení a rozdělení rolí vyššího managementu, vzájemná podpora a respekt mezi zaměstnanci, společné hodnoty a cíl univerzity, které spojí jednotlivé fakulty

Nastavil bych třináctý plat.

Nastavit kritéria pro hodnocení a postup pracovníků tak, aby rovnocenně byla oceňována práce nejen špičkových vědců v oblasti základního výzkumu, ale též výborných pedagogů či výzkumníků v oblasti aplikovaného výzkumu. Rozvíjet podmínky pro širší spolupráci fakult a součástí v rámci mezioborové spolupráce i uskutečňování studijních, zejména interdisciplinárních, programů.

Nastavit všem zaměstnancům jasná pravidla a vyhodnocovat jejich dodržování bez výjimek.

Navýšení platů u nejhůře placených pozic.

Něco by se asi našlo, ale aktuálně mě nic nenapadá.

nedůstojné mzdové tarify pro akademické pracovníky změnit na důstojné

Nejsem schopen identifikovat

Některé procesy by bylo možné optimalizovat z pohledu větší flexibility ... (a tedy i úspory zdrojů - čas, energie, prostředky, ...)

Některé senátory, kteří na tam sedí již několik desítek let a během jejich působení se VUT propadlo hodně hluboko.

Některé ústavy, úplně zrušit. (Zejména rodinné podniky.)

Některé zaměstnance

Někteří vedoucí pracovníci a kolegové, poměr pevné složky platu a nejisté projektové (celková výše mi vyhovuje), celkové zvýšení morálního (hlavně publikačního) standardu mezi zaměstnanci

Nemám nic konkrétního / Nemám připomínky / Nic / Nevím -

Nemám žádný zásadní námět, který by vedl ke změně.

Nemůžete s tím nic dělat, to není něco špatného ve VUT, to je prostě špatná společnost.

Nepodléhat společenským náladám a pouhému ekonomickému hledisku, které je momentálním krátkodobým řešením dané situace a často vede k okleštění rozmanitosti reality. Školství by si mělo udržet komplexnost vzdělávání a vzájemný dialog, který vede k rozvoji osobnosti i koležičtosti. Ta je nesmírně důležitá, neboť myslet si, že všechno dokážeme sami, je naivní./Současně se musím pozastavit nad fungováním některých součástí VUT. Primárním posláním nakladatelství Vutium by měla být podpora vědeckých a uměleckých titulů zaměstnanců VUT, které generují body RIV (omlouvám se, dnes se to jmenuje jinak, ale podstata zůstává) nebo jsou podporou zaměstnanců při habilitačních či jmenovacích řízeních. "Charles, princ z Welsu" nás ale vyvede z omylu. (Jak potom chceme být konkurenceschopní?)

Netlačit tak na vědecký výkon, ale podporovat i výuku. Výuka už začíná být pouze vedlejším produktem.

Nic mě nenapadá. Jsem zde teprve krátce.

No pár typů mám, ale nevím kolik znaků toto textové pole snese:/ omezit podpisová kolečka. Nyní skoro ke všemu se vyjadřuje řada lidí. Nikdo z nich však v případě problému není ochoten brát na sebe zodpovědnost. Vzniká pak otázka, proč se tedy původně svým podpisem souhlasně k něčemu vyjadřovali, když později se ke svému podpisu nehlásí? Současný stav vede jen na kolektivní vinu a „všichni všechno a nikdo nic“./ vrátit se k myšlenkám „akademické svobody“. Jistě, pokud mám výuku, pak jsem na pracovišti ve výuce. Proč jako akademický (nebo vědecko-výzkumný) pracovník mám vést evidenci pracovní doby, evidenci docházky, evidenci nepřítomnosti, či jinou evidenci? V případě tvůrčí činnosti si ani sám sobě

nemohu nakázat, že každý den ráno sednu za počítač a vymyslím něco nového a s tímto vymýšlením bezpodmínečně skončím po uplynutí své pracovní doby. Takové činnosti jsou schopni jen administrativní pracovníci a dělníci v továrně pracující na směny. Je zcela běžné, že den či týden žádné smysluplné myšlenky nepřicházejí. Z ničeho nic, třeba hloupím díváním se na padající list ze stromu to však v té hlavě sepne a vědecko-výzkumný pracovník je schopen, a především ochoten, na řešení a vyřešení svého problému strávit s malými přestávkami i několik nocí a dní, protože ho to baví./ jasně stanovit, který odbor na RE co dělá (to už je) a za co zodpovídá (to nějak postrádám). S dotazem na VO jsem odkázán na některý z odborů RE a osobu (ne nutně vedoucího tohoto odboru), kde zjistím „toto já nedělám, to řešte s jiným“, a další jméno a další pokus, který opět nemusí být úspěšný./

Nulová snaha odbourat freeloading - "být někde napsaný". Výběrka - silně klientelistická. Do nejvyšších pozic jmenovat někoho s h-indexem nad 30, s PROKAZATELNOU zkušeností ÚSPĚŠNÉHO managementu projektů a několikaletou stáží v zahraničí. Systém periodické výměny vedení jako v např. Japonsku.

obecně služby poskytované rektorátem, včetně systému přerozdělování financí, velmi špatné (byť se mírně zlepšující) PR v porovnání s MU a jinými univerzitami

obměna členů odborných komisí - členové jsou většinou letitý odborníci na dané téma, které však tohle členství již vyčerpává, proto bych postupně začleňovala i ostatní "mladší" kolegy. Drobná změna zajistí radu odborníku napříč generacemi zvládající celý časový vývoj přednášených problematik.

Obměnit personální složení. Mladí produktivní pracovníci jsou odejít na úkor stáلهo personálu, který v mnoha případech mají plné úvazky, kterým neodpovídá pracovní nasazení obor architektura a urbanismus efektivněji vyučovat na jedné samostatné fakultě

Ocenila bych lepší podporu ze strany rektorátu - např. informace k mobilitám apod. Informace jsem vždy dostala až teprve když něco nešlo, nebo jsem se sama musela doptat - nikdo neposkytl souhrnné pokyny dopředu. Nemohla jsem se příslušné osobě na rektorátu dovolat a celkově to byl komplikovaný proces./Dále bych ocenila pro řešitele projektů přehlednější systém čerpání financí z projektů. Dočerpávání projektů na konci roku je velmi komplikované, zejména co se týče čerpání mezd. Tím že nemáme přístup do SAP, je pro řešitele správa čerpání velmi komplikovaná. S přibývajícím počtem projektů na Univerzitě bych ocenila i výraznější projektovou podporu, která by zamezila chybám v čerpání nových žadatelů, kteří nemají dostatek zkušeností. Zodpovědnost za chyby v čerpání často padá na samotné řešitele - tady mi zase chybí nějaký systém projektové podpory a ochrany řešitelů, kteří mají mít na starost zejména technické vedení projektů.

Odbourání byrokracie, ale to nezáleží na univerzitě, nýbrž na příslušné legislativě.

Oddělila bych FAVU (nechápu, co tato fakulta dělá na technické univerzitě) a FP (dělá nám ostudu).

Odstranění diference v přístupu k jednotlivým skupinám zaměstnanců.

Odstranění nadřazenosti týmu v jednotlivých oblastech výzkumu

odstranění papírové byrokracie

odstranit nejednotnost (škola něco chce, ale součásti to stejně dělají po svém); zabezpečit moderní síť (eliminovat zbytečné výkaznictví a pro průběžné i závěrečné zprávy ve všech oblastech získávat údaje z evidovaných dat; IT služby nastavit tak, aby sloužily a ne terorizovaly a komplikovaly život (představa programátorů je hodně často vzdálená praxi a každodennímu životu);

ohledně HR mi nic nenapadá, ale některé procesy nejsou jasné a nedozvíte se to ani na školení (např. ve školení na Apollo se dozvíte, jaké je úžasné a kam kliknout, ale ne jak postupovat v konkrétních situacích, jestli přidávat např. do projektů, nebo výsledků i externí firmy, jak to je důležité jsou jednotlivé "kolonky" a jak přepojené atd.)

Ohodnocení pracovního výkonu z hlediska výuky by mělo být hodnoceno i dle kvality. Zlepšit využití administrativních, technických pracovníků a podpory při podávání projektů.

ohodnocení učitelů by mělo být stejné jako například v Rakousku

Ohodnocení vyučujících a snaha o lepší spolupráci napříč fakultami.

Ochrana životního prostředí ve městě - sekat trávníky až v době vegetačně přirozené - v červnu a v září, NE DŘÍV. Umístit na budovy univerzity místa k hnízdění rorýsů a dalšího drobného ptactva (upozorňuji pro případ protestu - ve hnízdech pro rorýsy nebo sýkorky holubi hnízdit nemohou).

Omezení byrokracie, presun části kompetencí z rektoratu na součásti (napr. podpisy na projekty, v nichž vystupuje jediná fakulta).

omezení byrokracie, přílišná soutěživost o projekty na úkor času věnovaného skutečnému výzkumu a výuce

Omezení byrokracie. Zrušení Akademických senátů na všech úrovních. Senáty mají rozsáhlé pravomoci a žádnou odpovědnost. Volby akademických funkcionářů (rektor, děkan) je možno organizovat přímo za účasti všech akademických pracovníků. Vrátit se zpět k pětiletému inženýrskému studiu. Studenti nejdříve získali solidní teoretické základy a na nich byla budována nadstavba podle zvoleného zaměření.

Omezil bych věk vedoucích pracovníků, snížil bych množství kumulovaných funkcí jednotlivých vedoucích pracovníků. Z pozice vedení univerzity bych nařídil kompletní přechod na Apollo pro všechny součásti.

omezit neúčelnou byrokracii a pseudokvalitu spočívající v měření dobře měřitelných ale nepříliš relevantních ukazatelů a podpořit tvořivost akademických a vědeckých pracovníků

omezit vliv akademických senátů na volby rektora a děkanů/zpřísnit autoevaluační systém pro uchazeče o doc. a prof.

Operativnost projednávání

Optimalizace počtu zaměstnanců / zvýšení finančního ohodnocení



Organizační strukturu nadřazené součásti. Téměř úplná decentralizace projektové činnosti u všech projektů, které nejsou "napříč" součástmi (např. OP VVV).

## OSNOVY

Osobně bych zavedl systém hodnocení. Pokud někdo špatně plní své povinnosti, tak je to mrhání veřejnými penězi. Ve firmách se více řeší návratnost investic.

Osobně zastávám názor, že by každý "státní" úředník měl nejdříve vyzkoušet fungování v komerční sféře, výrazně víc by si vážil prostředí konkrétně na VUT.

Osobnější přístup k zaměstnancům, větší spolupráce, benefity, jisté zapojení do osobního života, nezaměřovat se na kvantitu, ale kvalitu projektů - ovšem to je to, co nás tady živí

Otevřenější a inovativnější kolegiální akademická debata

Otevřít se světu a vypsát veřejné mezinárodní výběrové řízení na vedoucí pozice univerzity, fakulty a ústavů. Třeba by se to někomu podařilo napravit. Padlo by hodně hlav na všech úrovních...

Otevřít VUT více světu, skutečně podpořit zakládání spin-offů zaměstnanců a studenty.

platové podmínky – *odpovědi, které byly pouze s takovým textem byly sem dány pouze 1x*

platové podmínky pedagogů

Platové podmínky! Alespoň trochu se přiblížit k průmyslu, jelikož jinak schopní studenti odcházejí, protože chtějí žít (rodina, bydlení).

platové podmínky... u mnohých pozic jejich mzdový tarif neodpovídá rozsahu pracovních povinností, které jsou po zaměstnancích požadovány - konkrétně např. u akademických pracovníků už pouhé zajištění výuky není mzdovými tarify důstojně ohodnoceno oproti učitelům na ZŠ a SŠ. Přidají-li se k tomu požadavky na provádění výzkumu a publikování v impaktovaných časopisech, tak bez získání grantových projektů je finanční ohodnocení zaměstnanců mnohdy tristní.

platové tabulky / platový tarif / Platovou politiku / Platové poměry / platy / Platy -

platového ohodnocení akademických pracovníků

Platy, měly by dosáhnout alespoň úrovně učitelů základních a středních škol.

Podle mne v současné situaci nic. Řada chyb ve vysokém školství je dána jinými příčinami (např. legislativou) a to universita sama nemůže změnit.

Podpora Home office - nenechávat však rozhodování na vedoucích pracovnících, ale jednoznačně tyto způsoby zakotvit do smluv. Pokud bude muset vedoucí pracovník rozhodnout o tom, kdo doma bude a kdy ne, bude se dostávat zřejmě pod tlak ze strany ostatních zaměstnanců. Rozhodne proto logicky tak, že doma nebude nikdo:-)!

Podpora nových (mladých) zaměstnanců a talentů obecně by mohla být přívětivější.

Podpora získávání nejlepších studentů pro navazující doktorské studijní programy. I když nevím, jak to realizovat. Jedná se hlavně o otázky finanční a konkurence místního průmyslu je obrovská.

podpora žen v jejich kariérním růstu

podporu projektové činnosti, hodnocení výkonnosti vedoucích pracovníků a jejich každoroční otevřené a transparentní hodnocení

Podpořil bych větší inter-fakultní propojení i oborů vzdálených = větší cílená spolupráce technických a uměleckých oblastí, vznik mezifakultního art@science oboru

Podpořil bych více začlenění cizích jazyků už na úrovni studia (např. výuka v anglickém jazyce). Zároveň bych se snažil přiblížit se soukromému sektoru co se finančního ohodnocení týče. Na druhou stranu však musím uznat, že existují komplikace, které se těžko překonávají a občas obdivuji naše vedoucí a úřednické pracovníky.

-podstatně zvýšit platové tabulky, aby byly platy konkurenceschopné; provádění kontroly práce a hodnocení pracovníků; zákaz podnikání pracovníků, aby se zabránilo střetu zájmu a tunelování

Pokusil bych se zmírnit rivalitu mezi jednotlivými součástmi VUT a více využít synergického efektu jejich spolupráce.

Posílit výkonnostní složku odměňování.

Potlačit zvenčí vnucované snahy o omezování osobních svobod (myšlení, projevu, ...), potlačit snahy univerzity o optimalizaci svých ekonomických aj. procesů a výsledků prostředky, které jsou na hraně etiky/zákona, popř. i za ní.

Potreba team buildingových akcí, aby se utužily vztahy na pracovišti.

Pouze mzdové hodnocení. Pokud skončí HS, tak se jde platově na minimum. Přitom je potřeba rozvíjet učební materiály, (elektro je docela dynamické) - při malé mzdě to není motivující. Pokud jsou projekty (naštěstí) -většinou HS, kde jsou tvrdé termíny a nekompromisní požadavky. Mzda je OK, ale není čas rozvíjet výuku.

povinný systém zpětné vazby např. jako v korporátech, co čtvrt roku menší sezení, po roce shrnující sezení. /Podpora mobility THP pracovníků (ne pouze na týdenní staff-week, ale možnost delší stáže na podobných zahraničních pracovištích).

PR - nepřehledné weby university a jednotlivých součástí, bez zkušeností, těžká orientace při vyhledávání. Vyšší podpora výzkumných fakult a součástí, některé obory profitují pouze ze zvýšeného zájmu studentů, ve srovnání s jinými školami nižší úroveň znalostí a zejména téměř neexistující výzkum. Typicky architektura, management. /Zasadit se o zastoupení všech součástí v senátu VUT. Omezit, resp. zastavit nárůst administrace a jejich pracovníků na centrální úrovni, omezit počet směrnic, nařízení a více se věnovat těm důležitým. Chybí jejich provázanost a přehlednost. Zveřejňovat jen aktuální, historie nikoho nezajímá.

Pracovní prostředí - chybějící zázemí (kuchyňka), úroveň toalet.

Pracuji zde více než 20 let. To by byl příliš dlouhý text.

Pravidelná obměna lidí na vedoucích pozicích, ředitelé ústavů atp. Nutnost brát na tyto pozice externí zaměstnance. Vedoucí, který nebyl celý život zaměstnán jinde než na VUT, nemůže být nikdy ten nejlepší a je zásadně omezen v posouvání hranic VUT/fakulty/součásti dále k lepšímu. Nutno provětrat šatník, je zde mnoho šikovných lidí, ale také mnoho těch, kteří se zašívají a dostávají pořád velmi slušnou neadekvátní mzdu.

Pravidla pro volbu akademických funkcionářů, výběr členů vědecké rady apod.

pravidla rozpočtu

Praxe studentů při studiu chybí. Případně se studenti často vymlouvají ve smyslu "nemám ten úkol, protože musím chodit do práce". Zavedl bych povinnou praxi, přestávku na dva semestry - jako podmínku pro přijetí na navazující magisterské studium.

pro jednotlivé dokumenty (pracovní smlouvy, dohody, ...) by měly existovat anglické verze/Bez toho můžeme na jakoukoli internacionalizaci zapomenout/

Pročistit stárnoucí administrativu univerzity od lidí, kteří vymýšlí jen to jak něco nejde. Více se soustředit na kvalitu a méně na kvantitu (jak výuky, tak publikací). Sjednotit pravidla pro profesní růst na jednotlivých částech. Zavést elektronický podpis pracovních (a jiných) smluv.

Propracovanější systém odměňování

Prostředí a prostory pro odpočinek, trávení volného času, setkávání studentů, učitelů a v neposlední řadě stravovací služby - obecně relaxace a regenerace.

Provádět výběr vedoucích pracovníků dle schopností, doložitelných výsledků práce a doložitelného uznání domácí a zahraniční komunitou.

Provést obměnu vedoucích pracovníků na všech úrovních. Vrátit se k původnímu poslání veřejné univerzity výzkumného typu tj. aby převažovaly výzkumné a pedagogické aktivity nad melouchy a dalšími pochybnými aktivitami.

Průhlednější chod rektorátu, stravování na vyšší úrovni a větší soustředění se na studenty místo honění bodů v nesmyslných publikačních ukazatelích.

Pružnější rozhodování, lepší informovanost radových zaměstnanců, méně administrativní zátěže, provázany informační systém (přenos dat mezi roky, bez nutnosti opakovaného zadávání), vyšší mzdové tarify, více a vyšší zaměstnanecké benefity.

Pružnější způsob podepisování různých žádostí - např. elektronicky, snížení byrokratické náročnosti administrativních procesů

Předávání informací směrem ze shora dolů. Spoustu věcí a rozhodnutí se dovídáme dost nahodile, někdy vůbec či pozdě.

Přehlednější organizace

Přehlednost a dostupnost všech důležitých dokumentů. Jasnost, stručnost a přehlednost jsou slova, která byrokratické vedení nezná.

Přesunout větší podíl administrativy od akademických pracovníků k administrativním, jejichž počet stále roste.

Převedení papírové administrativy na elektronickou.

přidat víc peněz ze státního rozpočtu na financování VUT/zvýšit platy pracovníků VŠ aspoň na úroveň platů poslanců parlamentu ČR.

přijetí nového mzdového řádu

Přijímání pouze kvalitních studentů na základě náročných přijímacích zkoušek - upřednostnit kvalitu nad kvantitou

Přísné se držení světa vědy a techniky s podporou morálních kvalit jedinců i společnosti bez sociologických výzkumů.

Přístup jednotlivců k jejich vlastní práci tak, aby je bavilo spoluvytvářet hodnoty, s pozitivním přístupem a výhledem do budoucna. Zefektivnění společných jednání. Nastavení a dodržování jednotlivých pracovních procesů, stejně jako transparentnost celého procesního systému VUT. Zefektivnění administrativy.

Přístup k duševnímu vlastnictví

Přístup k mladým pracovníkům/doktorandům.

přístup k publikování, ale to jsou problémy od ministerstva

Přístup k VaV

Přístup k zaměstnancům / Přístup k zaměstnancům, především k jejich odměňování.

Přístup kantorů ke studentům.

Přístup ke kontrole naplňování pracovní činnosti v oblasti pedagogiky. U některých zaměstnanců je tato činnost opomíjena a dělají z ní komedii a nebo je ve formě výuky pro technické muzeum. Tuto zkušenost si absolventi odnáší do průmyslové praxe a je poté velmi složité potenciální průmyslové partnery motivovat ke spolupráci.

Přístup uklizeček. Změna stravování a hlavně sportovní benefity pro Zaměstnance!!! A změnil bych rektora VUT a hlavního správce budov FEKTU.

Přístup vedení jak fakulty tak rektorátu... Někdy se nestačím divit co je to za kocourkov.

Ráda bych rozšířila prostory stravování a polední pauzy do venkovních prostor, abychom nebyli stále zavřeni uvnitř.

Ráda bych zvýšila spolupráci jednotlivců - každý jede tzv. "na vlastní triko"

Radikálně zjednodušit administrativu až na hranici zákona a pečlivě hodnotit smysl každého jednotlivého dokumentu, podpisu a duplikátu. Mnoho psů - zajícova smrt. Administrativa limituje tvořivost pracovníků V počítačové době spotřebováváme více papíru než v době "papírové".

realisticky, myslím, že VUT a zejména FIT už dělá, co nejlepší může

Realizace výše uvedených bodů - viz: "Budeme rádi, pokud ..."

reduction of inbreeding

Redukovat byrokracii a centrální předpisy, posílit svobodu rozhodování na úrovni fakult.

Rektorát.

Rozdělení pracovníků ústavů na skupiny s vyšší pedagogickou a výzkumnou kvalitou a podpora nejlepších v těchto skupinách na základě objektivního hodnocení jejich výsledků. Podstatné zvýšení počtu předmětů vyučovaných v angličtině.

Rozhodně postavení doktorandů. V naprosté většině se jedná o mladé, talentované a perspektivní jedince, které často semele model "levné pracovní síly". Doktorand v počátku svého studia pracuje za minimální ohodnocení. Vážně zapojování doktorandů do projektů a spoluprací, což je velká škoda. Člověk se na doktorské studium vrhne s entusiasmem a touhou něco dokázat, která pak narazí na tvrdou realitu odmítavých postojů vedoucích pracovníků a leckdy i absenci pracovního počítače či jiného zařízení, na kterém je možné fungovat.

Rozhodně vedoucí pozice... o vedoucím by měli rozhodovat jeho podřízení, ne děkan a jeho členové. Také bych volila lidi do administrativy podle toho co umějí a jak jsou spolehliví, ne kolik mají titulů nebo či kamarádi to zrovna jsou. Na některých ústavech mají tak neschopné sekretářky, že si kolegové musejí všechno zařizovat sami nebo to dokonce dělá sám vedoucí. Tyto neschopné osoby tam setrvávají jen proto, že někomu je "líto" se jich zbavit, nebo je to něčí kamarádka.

Růst mezinárodní prestiže.

Rychlejší informovanost, zejména přehlednější informační systém (v současném existuje spousta modulů či podsystémů a člověk je někdy ztracen kde co má najít)

Rychlejší zavádění systematických a koncepčních změn, které se mohou krátkodobě sice zdát jako nepopulární, či zbytečné, ale v dlouhodobém horizontu by univerzitu posunuly vpřed (viz mzdový řád, změny v ekonomických procesech - elektronizace finanční kontroly, oběhu dokladů atd.)

Sdružování pracovního kolektivu, transparentnost při udělování odměn a financování z projektů, spravedlivé odměňování podle zásluh - ne sociálně-finanční vyrovnanost. Ten, kdo nepracuje, nesnaží se, by neměl dostávat odměny na úkor těch, co se snaží.

Silně zredukovat objem zbytné byrokracie

Sjednocení a větší využití online systémů v administrativě. Pracuje se na tom, ale několikaleté zpoždění nelze přehlédnout.

Sjednocení informačních systémů, jejich modernizace a zejména zjednodušení.

sjednocení metodických postupů na všech fakultách

Sjednocení některých systémových přístupů mezi středním a vysokým managementem.

Sjednocení postupů, každý zaměstnanec bude vše vytvářet podle jasných šablon, softwaru atd. - ale tohle musí zaznít od vedení!

Sjednocení postupů, každý zaměstnanec bude vše vytvářet podle jasných šablon, softwaru atd. - ale tohle musí zaznít od vedení!

sjednotit informační systém pro všechny fakulty

Skutečné zaměření na aplikační oblasti. Opustit prostředí 20. století a stát se univerzitou 21. století. Forma a obsah výuky. Zaměření tvůrčí činnosti.

Smlouvy na dobu neurčitou i pro mladé vědecké pracovníky, kteří vykazují dobré pracovní výsledky. Finanční podpora zahraničních cest mladých pracovníků s cílem rozvíjet spolupráci se zahraničními univerzitami./Více ocenit publikace, které vzniknou v mezinárodní kooperaci./Velmi tvrdě zakročit proti cenové politice KaM

Snažil bych se prohloubit spolupráci mezi různými na první pohled rozdílnými obory.

Snížení admin. zátěže. Propojení a zjednodušení databází.

Snížení administrativní zátěže / snížení administrativy / snížení byrokratické zátěže.../ Snížil administrativu! / snížení stále bobtnající byrokracie -

Snížení administrativní zátěže akademických a výzkumných pracovníků / snížení administrativní zátěže vědeckých pracovníků

Snížení administrativy a zvýšení administrativní podpory. Např. na úrovni univerzity se pořád diskutují informační systémy a bylo to i téma při volbě rektora. Tak ať teda rektor bouchne do stolu že všichni pojedeme Intraportál/Studis/Apollo, kde víceméně bude všechno a bude na to tým vývojářů. Jenže vlivy jsou různé a asi je to utopie, však i rektorův domovský FAST se svým studentským intranetem nejde moc příkladem. Dále jak jsem psal zvýšení administrativní podpory - lidé, co budou zajišťovat administrativu i např. údržbu laboratoří. No a taky zvýšení ohodnocení, ale peníze nejsou, tak co.

snížení administrativy pomocí automatizace, robotizace a digitalizace

Snížení byrokracie a snížení centrálních nákladů na rektorát a další centrální součásti.

Snížil bych pravomoci senátů fakult a university pouze na kontrolní roli při nakládání s finančními zdroji university. V oblasti vědecko-pedagogické bych podstatně zvýšil roli vědeckých rad, které by měly být obsazeny významnými externími a interními profesory a experty s mezinárodním věhlasem. Obnovil bych význam kolektivní smlouvy a její schvalování akademickou obcí bez zasahování senátů fakult a university.

Snížil byrokratickou zátěž zaměstnanců, kteří více vyplňují formuláře a výkazy, než bádají. Logicky pak není co vykazovat čímž univerzita strádá.

snížit "papírování" a byrokratické úkony

Snížit administrativní zatížení zaměstnanců.

Snížit administrativní zátěž akademických pracovníků, zejména nevyžadovat opakované dokládání papírových dokladů

snížit administrativní zátěž, podpořit více výuku oproti vědecko výzkumné činnosti / Snížit administrativní zátěž. Zjednodušit proces oběhu dokumentů / Snížit administrativu, posílit IS / Snížit byrokracii a zjednodušit administrativní procesy.

Snížit byrokracii; snížit informační smog; zvýšit servis akademikům, jak pedagogům, tak kreativcům / Snížit množství byrokratických povinností.

Snížit počet grantových projektů. Zjednodušit strukturu, sloučit některé fakulty (výtvarných umění / architektury). Čtyřletý bakalář s titulem inženýr.

Snížit počet osob na rektorátu a snažit se zjednodušit zbytečnou a mnohdy redundantní administrativu.

Snížit počty studentů a zvýšit jejich "kvalitu"./Zlepšit možnosti financovat vědecké aktivity zaměstnanců z prostředků univerzity, nejen z grantů.

Snížit výukově nevyužité prostory univerzity (např prodej), jejichž údržba znamená pouze zbytečnou finanční zátěž pro rozpočet .

specialni pracovník, který by pomahal a resil s ostatními akademickými pracovníky granty a publikace - vetsina zamestnancu se v tom nevyzna nebo to dela poprve, takze se jim to proste nechce delat

Spíše by to chtělo změnit pravděpodobně celý systém vysokého školství, který má dopad na celorepublikový stav vysokých škol.

Spolupráci fakult, pracovišť a s praxí.

spravedlivé odměňování a ne podle oblíbenosti

Spravedlivý přístup k zaměstnancům na základě skutečného výkonu, nikoli pouze podle prezentačních schopností.

srovnatelné mzdové podmínky na všech fakultách

Stabilitu: Zaměstnanecký poměr a-la AVČR: Když dostanu úvazek, tak ho mám, a když mám k němu projekt, tak dostanu nějaké peníze ve výplatě navíc. Když nedostanu projekt, mám jen méně peněz, ne likvidační mzdu./Administrativa: Administrativy neustále přibývá a díky pseudo-fullcost systému je pak nestíháme ufinancovat. Za chvíli dojde den, kdy se na to výzkumníci vykašlou, a radší půjdou jinam. Co pak administrativa bude dělat sama s prázdnými laboratořemi, to netuším./Administrativní činnost: Když už je hodně úředníků, tak ať dělají hodně věcí za akademické pracovníky. 90% věcí, je vyplňování tabulek pro tabulky, a ještě aby tam byl vstup s tím otravujou akademické pracovníky. Dopad 90% tabulek na chod školy: 0./Transparence: Je hodně věcí, co se napíše na papíře a ve skutečnosti je to jinak. Např. kdo splní veřejně vypsané podmínky docentury, tak ji dle předpisů má právo podat a následně obhájit před senátem. O relevantnosti některých podmínek pro docenturu (např. pro žádost

být garantem předmětu, kterým se může stát dle předpisů jen docent) se přitom dá hodně pochybovat.

Stále je co zlepšovat, ale není potřeba zásadní změna.

Stálo by za to se zamyslet nad výší tarifů

Stává se, že od zaměstnanců je plošně požadováno publikování vědeckých článků, ačkoliv většina z nich je vytižena prací na komerčních projektech. Možná by stálo zato zavést systém, kdy vybraní zaměstnanci budou přednostně pověřeni výzkumem a jiní komerčními zakázkami. Sliboval bych si od toho, že výzkumníci budou mít víc času se věnovat skutečně výzkumu a jejich publikované články budou kvalitnější a přínosnější.

Stávající způsob rozdělování finančních prostředků na fakulty a následně ústavy je málo průhledný a spíše podporuje vzájemnou nevraživost místo efektivní a kreativní spolupráce jak v oblasti výzkumu tak i pedagogiky.

Stejně jako ve výrobních podnicích, je tu zbytečně moc "manažerů", kteří se furt radí. Taky máme moc studijních programů.

Stravování, netříštění úvazků, administrativní zátěž, volné zdroje financování - fondy přístroje. Sdílení přístrojů v rámci ústavů...

Support for publishing and dissemination

System Apollo je pro me asi jedina problematika vec. jedna se o velmi zkostnately a relativne problematicky SW, jehoz povinne vyuzivani me stoji vzdy hodne casu a energie.

Systém financování.

systém odměňování zaměstnanců

Systém pro hodnocení pracovníků. Nepřebírat slepě metodiky MŠMT. Nastavení funkční komunikace RE-fakulty-ústavy.

systém přerozdělování financí: VUT je vysoká škola (nikoliv výzkumná organizace), jako hlavní činnost by měla být výuka, za což by zaměstnanci měli být adekvátně ohodnoceni a neměli by být tlačeni do výzkumných aktivit, které konkurují výzkumným organizacím.

Systém řízení F/S versus rektorát a naopak.

systém řízení, centralizace po "vzoru" MU

systemizace procesů a úroveň obeznámení se s nimi

Špičkoví vědeckí pracovníci nejsou dostatečně oceňováni, na druhé straně ti, kteří výborně učí a neprodukují významné vědecké výsledky, jsou nemožností kariérního postupu tlačeni do jejich předstírání. Publikační etika pak je všeobecně na nízké úrovni, autoplagiáty jsou standardem, stejně jako připisování spoluautorů na články a vzájemné citování. Prohřešky, pokud jsou nešťastnou náhodou odhaleny, se řeší "individuálním přístupem".



tabulkové platy neodpovídají nárokům na odbornou úroveň pracovníka a neodrážejí vývoj ve společnosti v této oblasti

Tajemníka fakulty strojího inženýrství co nejdříve nahradit schopným odborníkem, čestným a zdvořilým člověkem.

Tarify za pedegogickou činnost - je to nedůstojné !!!!!

Technické a administrativní zázemí, platy akademických pracovníků (viz připomínky výše).

The university should require PhD candidates to have a working knowledge two foreign European languages before they graduate. Why should students in the Bachelor program, English for Electrical Engineering and Informatics, be required to master English, one of German, Spanish or Russian, and Czech (if from outside the Czech Republic), while a Doctoral students only need to pass a PhD exam--an exam which is often no more difficult than the English exam they had in their Master's program!

Transparentnost a efektivita vedení fakulty - děkanátu, správního a ekonomického oddělení (měli by poskytovat zaměstnancům servis a ne být naopak přítěží, např. studijní oddělení funguje vůči studentům dobře, což se o zbytku vedení fakulty ve vztahu k zaměstnancům říct nedá)

transparentnost rozdělování prostředků na vnitřní projekty. Měl jsem možnost být členem hodnotileckých panelů na FA a oproti minulosti je to pod současným vedením fakulty prováděno mnohem lépe, objektivněji a se zapojením více akademických pracovníků. Děkan se nestaví do rozhodující role.

Transparentnost rozhodovacích procesů.

Transparentnost, zejména veřejné potrestání lidí, kteří porušují etický a morální kodex. Transparentost ve financování instituciální podpory až na jednotlivé zaměstnance. Ředitelé části mnohdy netransparentně hospodaří se zdroji, které jim generují jejich zaměstnanci.

Trval bych na dodržování pravidel, které si škola stanovila. Zavedl bych objektivní hodnocení výuky nejen na základě stížností studentů. Snažil bych se odstranit nesmyslné administrativní činnosti a další omezení, které berou akademickým pracovníkům chuť do práce.

Ubrat administrativy

udělat jasno v tom, co je poslání univerzity a pak jasně určit priority, jak to poslání naplňovat. To znamená, že když se shodneme, že poslání je vzdělávat studenty podle nejnovějších poznatků a trendů, tak při nesrovnalostech dát přednost řešení, které odráží ty nejnovější poznatky a ne těm, jak se to dělalo vždy... A také by se to mělo projevit v postoji technických pracovníků, kteří se jistě snaží zajišťovat chod univerzity co nejlépe, ale nenaslouchají akademikům, projevují malou ochotu hledat nové řešení a akademiky často odbydou... Mělo by být jasno, že příprava přednášek, výuky a projektů má větší váhu než správně vyplněná tabulka pro účtárnu.

Ukončit žabomyší války mezi skupinami, které by mohli spolupracovat nebo zdravě soutěžit. Vysvětlit některým zaměstnancům, že připsat další jméno na článek, byť je to jen student, není nic špatného, když na článku daná osoba odvede určitý podíl práce a tedy si to zaslouží.

Umístit květiny a okrasné rostliny, např. ve větších prostorách, nejen venku.

Univerzita potřebuje více zahraničních studentů, kteří mohou přispět k větší kosmopolitnosti univerzitního prostředí.

Univerzitě chybí ambiciózní vize a strategie jejího naplnění. Vedení univerzity nemá dostatek odvahy tuto vizi a strategii prosazovat a podléhá odborářským tlakům akademických senátů, které si přejí status quo.

Univerzitní školku. Větší než je miniškolka Edisonka. V budovách školy vložit na vyznačených místech přebalovací pulty pro miminka. I když nebudou využívána hojně, občas se mohou hodit.

Úprava mzdového řádu.

upravit zcela neodpovídající platové ohodnocení

určitě bych nezaváděl štípačky pro akademické pracovníky, snažil bych se zlepšovat týmovou spolupráci a mezilidské vztahy

Usnadnění přístupu k penězům potažmo projektům pro začínající doktorandy. Striktnější kontrolování jejich výsledků a odměňování za dosažené výsledky.

Uvítala bych větší zájem a podporu společenské roli univerzity - řešení společenských problémů, etiky některých výzkumů apod. Vztahy navenek se hlavně myslí vztahy s byznysem, občas je nějaká charitní sbírka a to je málo. Univerzita (jako celek i jednotlivci) by měla být aktivnější v společenské debatě.

Úzké zaměření institucionální akreditace. Ubírá na hodnotě mnoha zaměstnancům v minoritním zaměření ve vědecké oblasti a tím i celé fakultě. Podporuje separaci vědních oborů.

V médiích o nás není moc slyšet v rámci srovnání s ostatními univerzitami v ČR. Myslím si, že máme co nabídnout a ukázat. Řekla bych, že nejsme jako univerzita moc vidět.

V mém okolí je vše v pořádku.

V nynější divné době je to doba otevření železné brány. Ta je zavřená už před 16 hodinou a z areálu fakulty se nedá odjet normálně na kole.

V první řadě výrazně prohloubit spolupráci s praxí (zejména firmami). Za základní chybu považuji, že se technická škola extrémně zaměřuje na publikační činnost a prakticky ignoruje nebo dokonce potlačuje aplikovaný výzkum a vývoj.

V první řadě výši tarifních mezd - jsou směšně nízké. Dále přiblížit vedení univerzity k běžnému VaV pracovníkovi, který se všemi silami snaží uživit. Typickým negativním příkladem je, řekl bych až arogantní rozhodování pana rektora o tom, kdy bude podepisovat projektové

přihlášky, čímž silně komplikuje proces projektové přípravy. Myslím, že tyto systémové věci by měly být samozřejmostí s okamžitým vykonáním a ne stylem, že ve středu prohlásím "podepisuji až v pátek". Ujasnit vztah, kdo je tu pro koho... další důležitá věc - zřídit opravdu funkční centrum pro podporu projektů tak jako to funguje v zahraničí. Rozhodně ne stylem bývalého CPP (to bylo dobré jen k dalšímu zdržení při nutnosti podpisu rektorem). Opravdu funkční centrum, které bude dokonale znát dotační titul, komunikovat s poskytovatelem, podílet se na přípravě rozpočtu projektu i textu projektové přihlášky. Je tristní, že si VaV pracovník, které má své práce opravdu dost, musí ve svém volném čase vymýšlet nesmyslné formulace o genderové vyváženosti projektu a užití výsledků projektu. To není práce, kterou bychom se měli zdržovat. Bohužel taková je realita.

V případě bodu 4) Slabá podpora meziústavní/mezifakultní spolupráce, bych především zavedl pravidelné aktivity (workshopy, co-working, neformální setkávání, team-buildingy) zaměřené na osobní i profesní propojování zaměstnanců a výzkumných týmů napříč univerzitou, hledání společných VaV aktivit, sdílení know how, pracovních postupů a návyků, budování mezioborových vědeckých týmů. Tyto aktivity by měly být profesionálně koordinovány a řízeny.

Vadí mi, že jsem placený jenom z projektů a přitom mám dělat výuku. Práce kolem výuky dokáže vzít hodně času a pokud nechci zanedbávat projekty ani výuku, pracovní doba na to nestačí. Celkově mi přijde, že výuka je hodně upozadována a hodně lidí ji vnímá jako "nutné zlo". Myslím že by bylo dobré udělat z výuky víc prestižní záležitost s dobrým finančním ohodnocením ale i s přísnější kontrolou kvality. Teď je to spíš ve stylu "jsme rádi že to vůbec někdo nějak dělá a radši do toho nebudeme vrtat".

včasná informovanost o nových vnitřních předpisech- NE až když předpisy platí, tak se o tom dozví pracovníci, kteří s těmito předpisy pracují

Věda není jediný způsob zkoumání světa. Především v uměleckých oborech by na vědu neměl být kladen nepřiměřený důraz.

Vedení univerzity a jednotlivých fakult. Zkostnatělá struktura silno ovlivněná socialismem brání akékoliv změně a preto se univerzita nikam neposouvá. Pokud se to nezmění, tak časem bude více a více upadat.

vedení VUT

vedoucí ústavů i fakulty jsou téměř výlučně lidé "zevnitř", kteří fakultu vystudovali, zakořenili a po mnoha letech se propracovali nahoru. dokud se budou na vedoucí pozice zejm. fakulty (děkan, proděkan) obsazovat (a točit) stejní lidé, není prostor na žádnou zásadní změnu

Velmi bych ocenil možnost alespoň částeného Home Office, neboť situace okolo COVID mi dokázala, že dokážu být velice efektivní, stihnout všechny pracovní záležitosti a uspořádat si čas mnohem efektivněji. Přitom mít pocit, že je kontrola času a sebedisciplína plně na mé straně./Tyto názory jsem slyšel také ze všech okolních stran.

Velmi příjemná by byla změna papírových stravenek na stravenkovou kartu (možnost platit libovolnou částku - odpadne nutné zaokrouhlování či doplácení hotovostí ke stravence,

jednodušší distribuce - po vyzvednutí karty by nebylo nutné nic dalšího vyzvedávat, jednodušší placení v obchodech,...).

Větší spolupráce fakult VUT a jejich ústavů s CEITEC VUT.

větší zapojení studentů do praxe, měsíční projekty na čtyřech různých fakultních institucích, v některých případech i na jiné fakultě pokud to dává znalosti studenta umožňují

Větší a profesionálnější škola (jesle), sjednotit postup při uzavírání zaměstnaneckých smluv.

Větší akcent na výuku - výuka je dle mého názoru upřednostněna na úkor vědecké/projektové činnosti.

Větší důraz na kvalitu výuky

větší důraz na spolupráci oborů jak v rámci fakult tak mezifakultně

Větší finanční podpora mladých talentů ve výzkumu.

větší flexibilita s přijímáním nových efektivnějších postupů

Větší kolektivní spolupráce na pozicích pracovníků

větší kompetentnost rektorátních pracovníků, kteří by měli být nejkompetentnější, neboť mají metodicky vést jiné admin. pracovníky na jiných součástech VUT

Větší komunikace s nově příchozími pracovníky - úvodní "provedení" světem univerzity, komunikace i ohledně dlouhodobé "spokojenosti"

větší možnosti dalšího vzdělávání

větší ocenění mezinárodně uznávaného výzkumu a mezinárodního zviditelňování univerzity (zvaných přednášek v zahraničí, organizace mezinárodních konferencí apod.), větší internacionalizace včetně komunikace a přednášek v anglickém jazyku

Větší odvaha k investicím, které jsou výhodné spíše z dlouhodobého hlediska...

Větší orientace na vědu a výzkum - podpora vědecko personální. Zájem školitelů doktorandů na předmětu jejich výzkumu.

Větší otevřenost a transparentnost výběrových řízení, /Odměňování pracovníků dle výkonů (zejména kvalitní publikace, mezinárodní uznání), /Větší tlak na kvalitu výuky

Větší podpora kariérního růstu studentů a zaměstnanců! Ideální je snaha rozvíjet emoční inteligenci zaměstnanců, což je pozitivní pro práci a zároveň pro výuku. Jelikož, největším problémem je egoismus různých lidí zejména ve vedoucích pozicích. Pokud by univerzita apelovala na zaměstnance, aby byli více "lidmi" potom by byla možná spolupráce mezi ústavem, fakultami a univerzitami. Jenže ne tady je si každý jistý tím, že on to dělá nejlíp a nikoho jiného nepotřebuje!!!!

Větší podpora spolupráce mezi součástmi univerzity na všech stupních. A také kvalitnější podpora v oblasti podávání projektů a publikování. Konkrétní podpora, nejen odkazy na možnosti, které jsou vykazovány jako aktivita všech vedoucích ústavů, vědeckých tajemníků

ústavů, proděkanů, prorektorů apod. Konkrétní podpora spočívá v přípravě podrobných návodů "jak na to", abychom "to získali". A k tomu slouží tvůrčí tzv. chaos. Podporovat setkávání lidí neformálně v různých kuchyňkách, koutcích, u kávy, náhodou během pracovní doby. Ale pocit, že lidi pracují jen, když sedí u počítače je pro všechny vedoucí naprosto lichý. No comment.

Větší propojenost mezi ústavu a i fakultami (hlavně seznam všech zařízení, aby nedocházelo k duplicitě a byla informovanost).

Větší samostatnost fakult ve smyslu správy VaV projektů (např. podpisová práva v systému ISKP14/ atp.). Zcela zásadně by vedlo k větší flexibilitě a efektivitě řízení projektů.

Větší sounáležitost k univerzitě, upřednostnit zájmy celku nad zájmy jednotlivce. Platí i na součástech.

Větší spolupráce mezi fakultami a mezi ústavu na fakultách. Jasně vymezení zaměření univerzity - vědecká/vzdělávací - a patřičné prosazování tohoto zaměření na fakultách. /Vzhledem k velké autonomii fakult nemá podle mě smysl mluvit o univerzitě jako celku, protože každá fakulta se chová dosti samostatně.

Větší spolupráce se soukromou sférou.

Větší stabilitu ve formě smluv na dobu neurčitou a větší důraz na fixní složku mzdy na základě zkušeností, odpracovaných let, pedagogické činnosti.

Větší zastoupení administrativních oblastí (právní, ekonomické, zahraniční, apod..) v nejvyšším vedení univerzity. Podle vzoru zahraničních institucí, kde bývá členem kolegia i několik administrativních zástupců.

většinu akademických pracovníků poslat aspoň na rok do praxe, aby viděli jak to vypadá ve firmě a nevymýšleli zbytečnosti a přestali se chovat k technicko-hospodářským pracovníkům jako k plebsu

více brát ohled na lidství, lidi jsou také společenské bytosti, společenský dopad VUT a jeho působení v občanské společnosti, vzdělanost jako kultivace lidského potenciálu nejen projektu a výkonu

Více gender balance; prime ocenování excellence (vykonostní bonusy)

více informovanosti, aby se dostalo každému, ne jen vybraným... zlepšení platových podmínek, více benefitů

Více motivovat nadané.

Více odbornosti a manažerského pohledu a méně politiky při řízení vysoké školy. Problém je podobný jako v případě řízení státu. Tak jako není parlament složen z těch nejschopnějších, ale politiků, podobný problém zákonitě vzniká ve volených orgánech univerzity. A toto bude vždy školu limitovat, politika a politikaření pak často zabíjí nadšení lidí něco dělat.

Více podporovat z institucionálních zdrojů vědu a výzkum

Více pokory do myšlení některých akademických pracovníků. Na univerzitách panuje příliš povýšenosti z akademických titulů, které vedou k pocitům vlastní grandiozity a tím umenšování ostatních lidí bez titulů.

Více propojit ústavy, je téměř nemožné získat možnost vyučovat na některém ústavu pokud je zaměstnanec ze CEITECu a musí to řešit domluvou s jinou univerzitou, což nevrhá dobré světlo. To je velmi úzce spjaté se zaškolením studentů v bakalářských oborech, jsou totiž obory kde je potřeba si studenta vyhlédnout a nevíť každého aby mohl být vychován kvalitní student a případně doktorand pro univerzitu. Takto je to nemožné a lákat studenty z jiných univerzit je logisticky i logicky nesmyslné a neférové.

Více prostoru na chodbách FETK Technická 12, PS na dobu určitou, trochu méně administrativní zátěže ...

Více se dívat na výkon, než na výši úvazku

Více se orientovat na studenty a vědecko-výzkumnou činnost, méně se zaměřovat na pouhé komerční projekty (a neplést si veřejnou univerzitní půdu s firmou)

Více se soustředit na kvalitní výskum i v spolupráci s firmami a univerzitami a míň na hrabání financí z fondů, projektů, apod. "do kapsy"

Více se soustředit na výuku a né na vydělávání peněz pro děkanát a rektorát. Studenty nemá kdo učit, všichni zkoumají, aby vůbec mohli dostat výplatu (o tom že Lidl odbornému asistentu Ph.D. nabídne lepší plat se nemá cenu zmiňovat) ... Z toho pramení nekvalita výuky.

Více se zamerit na to, aby prednasky a vyuka obecne byla zajistovana predevsim lidmi, kteri "umi ucit", rozumi svemu oboru a maji jisty oborovy presah do praxe... /Zajistit napr. "koucing" vyucujicich, medialni treninky, psychologicke treninky, protoze vyuka je velmi zavisla na tom jaky je vyucujici psycholog:)

Více vyzdvihnout přínosy a význam akademických pracovníků, kteří konali inženýrskou praxi ve svém oboru jako zaměstnanci či podnikatelé v komerční sféře a své zkušenosti jsou schopni předat v rámci působení na VŠ studentům.

Viz první odpověď - posílit manažerskou roli rektora a výrazně omezit pravomoce akademického senátu.

Viz výše / viz předchozí / viz předchozí odstavec / viz předchozí body dotazníku – *tyto odpovědi byly dány jen 1x (objevovali se v dotazníku v otevřených otázkách vícekrát)*

Viz výše. Rád bych podpořil snahu propojovat pracoviště (ústavy), motivovat "koncové" pracovníky, hledat mezioborová výzkumná témata, inspiraci pro výuku na prastižních zahraničních univerzitách...

Vrátil bych se k hlavnímu významu vysoké školy a tou je kvalitní a náročná výuka. Ostatní věci jako výskum a spolupráce s průmyslem pak přijdou sami. Ale je to běh na dlouhou trať.

Vstřícnost.

Vše je primárně o lidech a o osobním nasazení jednotlivých spolupracovníků. Není to záležitost univerzity, ale spíše přístupu jednotlivým nadřízených pracovníků a členů minitymů a možností, které mají a mohou mít.

Všechno to je o penězích, ale to pláču na špatném hrobě... Jsem ze stavební fakulty, stavařina není v rámci ČR prestižní, jsou v nízké platy => nechodí k nám kvalitní studenti => nemáme kvalitní pedagogy a vědce...

Všechny budovy, jsou hnusný.

Všechny papírové průvodky převést na elektronické. V momentě, kdy je třeba podepsat dokument k projektu, nejen, že se zadává projekt do Apolla, ale je třeba vyhotovit a fyzicky nechat podepsat ještě papírovou průvodku.

Vůbec se mi nelíbí současný trend důrazu na aplikovaný výzkum namísto základního. Považoval bych za prospěšné alespoň jistou rovnováhu v tomto směru (nebo alespoň možnost výběru).

VUT v Brně i jednotlivé fakulty nemají ve většině případů vize, čeho by chtěli dosáhnout, chybí strategické záměry fakult, řeší jen krátkodobé cíle spojené s udržením vyrovnaného financování jednotlivých fakult - orientace na společné ústavy řešící dané projekty interdisciplinárně a dlouhodobě s menším administrativním zatížením ústavů a odborů

výběr jídla v jídelně

Vyměnil bych některé velmi poblázněné funkcionáře univerzity, fakulty.

Vyměnila bych některé vedoucí pracovníky. Zlepšila bych přehled o benefitech.

Výplatní termín by byl 3. pracovní den

Výrazná redukce byrokracie, namísto ní přístup ve stylu vysoká důvěra s adekvátní zodpovědností. Chybí tu, jako všude jinde, přístup dejte lidem dobrou strukturu a nechte je být, postarají se o sebe sami.

Výrazně posílit motivační systém pro další růst (proč by měl člověk chtít dělat např. Ph.D., když to, co tím fakticky získá jsou 3 tisíce k platu navíc?), od základu změnit pracovní systém s větším důrazem na servis univerzity těm, co tvoří hlavní podstatu činnosti (akademický pracovník by měl hlavně učit a dělat výzkum, místo toho musí být trochu právníkem, aby si mohl napsat smlouvy, trochu ekonomem, aby uhlídal finance na doplňkové činnosti, trochu programátorem, aby se mohl starat o webové stránky ústavu, trochu tímhle, trochu támhle...), odstranit nesmyslnou byrokracii (jako fakt je potřeba vyplňovat plán dovolených, jako bychom byli ve Škodovce u pásu?)

výrazné zvýšení platů tak aby akademičtí pracovníci mohli věnovat svůj pracovní čas fakultám výzkumu a univerzitě, místo provádění paralelní činnosti která zajištění ekonomické přežití rodiny akademického pracovníka

Vysoká škola má v první řadě vzdělávat! Odtud je slovo škola v názvu. Výzkum má být smysluplný a nikoliv do časopisů, které nikdo z veřejnosti nečte a je to zbytečná, mnoha hodinová práce.

Vysokoškolský zákon. Zrušení Národního akreditačního úřadu. Návrat autonomie jednotlivým VŠ. Zrušení centrálního řízení VŠ prostřednictvím MŠMT, Zrušení dvojkolejnosti řízení - křížení pravomocí a kompetencí (např. děkan - garant oboru, vedoucí ústavu - garant předmětu), preference akademických pracovníků vůči odborníkům z praxe, striktní požadavky na to, kdo musí být předsedou státnicové komise - a tendence vyloučit odborníky z praxe z ped. procesu (počínaje jejich účastí na výuce, vedení závěrečných prací a konče účastí na SZZ), zavést kontrolu úrovně výukových materiálů (nejen po odborné, ale i po jazykové stránce),/požadovat pedagogickou a didaktickou odbornost po přednášejících, zvážit, kde se více uplatní odborná způsobilost vyučujícího, zda při přednášce, nebo při procvičování odborné látky. Odbřemenit akademické pracovníky od administrativních činností, zejména pseudokontrolního charakteru. Nicméně řešit problém, když určitý předmět za delší dobu vykazuje početně vysokou neúspěšnost, zda problém je v jeho obsahu nebo ve způsobu jeho výuky. Předpokládat, že absolvent bude v praxi muset mluvit, tedy že i část zkoušky by měla mít ústní charakter a neprobíhala formou testu automaticky vhodnocovaném a počítači, tím spíše, že autoři testů nejsou proškoleni na metodiku, kterou pro sestavování testů používají odborníci. Předpokládat, že akademický pracovník má určitou profesní čest, morální a etickou úroveň.

Výše platů u THP, míra byrokracie.

Vyšší organizace společenských událostí pedagogických a jiných zaměstnanů (sportovních, kulturní, zážitková atd..)

Vyšší platy / Vyšší mzdy / Výrazně zvýšit mzdové tarify

vyšší podíl žen

Vyšší podpora v oblasti administrativy projektů a zajišťování veřejných akcí. Obojí je nepopíratelně potřeba, ale mohou to zajišťovat lidé, kteří dané věci rozumí (my výzkumníci většinou moc ne). Stoupla by i efektivita výkonu těchto činností (méně spotřebovaných "člověkohodin") tak i úroveň vědy na VUT.

Vyšší stupeň centralizace a omezení autonomie fakult, snížení nesmyslného administrativního zatížení (pociťovaného zejména po příchodu nového pana kvestora). Kompletní reorganizace struktur děkanátů a zajištění opravdové podpory pro akademické pracovníky (vědecké, projektové, právní, apod.). Univerzita by měla být prostorem pro svobodné vědecké bádání a akademickou činnost, kde centrální útvary jsou službou pro akademické pracovníky. Nikoliv obráceně, jak je to mnohdy doposud - že akademičtí pracovníci komplikují svojí existencí život centrálním oddělením.

Vytvorit otevřený portal na řešení stížností případně dotazů. Zlepšení přístupu university k zaměstnancům co vytváří hodnoty.



Vytvoření mezifakultního centra pod rektorátem pro VYHLEDÁVÁNÍ A ZÍSKÁVÁNÍ projektů a grantů s tím, že by měli jednotliví pracovníci centra na starost jednotlivé ústavy, protože jednotlivé fakulty či ústavy nemají dostatek finančních prostředků pro placení opravdu dobrých odborníků pro vyhledávání výzev a psaní projektů či grantů. V tomto centru projektů by by mohli přijít vědečtí a akademičtí pracovníci s vizí nebo nápadem a odborníci z centra by pomohli vyhledali nebo pomohli vyhledat potřebnou výzvu a společně s centrem by daný vědecký či akademický pracovník napsal a podal projekt či grant. Myslím, že je to pro zvýšení úrovně vědecké i publikační činnosti a k získání financí pro jednotlivá pracoviště klíčové. Dále bych zvýšila základ platového ohodnocení aspoň jako kdybychom byli učitelé na ZŠ nebo SŠ dle délky praxe, protože zvyšování vzdělávání a publikační činnost stojí velké úsilí zvláště pokud je kombinováno s výukou a když zrovna nemá ústav projekt a jede se na základní mzdy, tak je to vzhledem k výši nákladů na život v Brně na hraně živoření. Dále bych změnila vztahy na pracovišti, pozitivní přístup vedení s pozitivní motivací ne negativní (např. upozorňování na možné sankce a důsledky případného neplnění úkolu, ale spíše pozitivní motivace formou kladného hodnocení aj.)

Vytvořit centrum pro grantovou podporu, které bude aktivně administrativně spolupracovat s řešitelem při přihlášce a řešení grantového projektu. Administrativní zátěž je až neúnosná a zbývá méně času na odbornou činnost.

Vytvořit systém, který by odstranil názor, že výuka nám brání v hodnocených činnostech.

Výuka, zaměření na projektovou výuku hlavně v magisterských oborech, stálá výše příjmu pro profesory bez ohledu na současný stav jejich projektů - možnost zaměřovat se na výzkum a ne jen na byrokracii

Využití nových technologií nejen ve vědecké oblasti dění na univerzitě. Jako klíčové vidím zavedení nových a moderních systémů i pro administrativně technické zázemí univerzity. Základní kámen je bezesporu elektronický tok dokladů a finanční kontroly uvnitř organizace a podobně. Jako jedna z nejvýznamnějších univerzit v ČR, navíc s technickým zaměřením bychom měli jít příkladem všem organizacím a firmám ve využití technologií a IT nejen ve výzkumné oblasti, ale především v administrativě. Měli bychom udávat trend v elektronizaci a využívání technologií a chytrých řešeních v řízení organizace.

Z bezpečnostních důvodů bych vstup do budovy prováděla přes karty studentů-zaměstnanců.

Začal bych způsobem ohodnocování - nejsme firma, ale akademická půda. V první řadě bychom tedy měli dělat výzkum a posouvat technologie vpřed. Teď ale člověk musí pracovat na projektech, které často s oblastí výzkumu nesouvisí a pak nezbývá dostatek času na výzkum...

Zajistit spoluúčast univerzity na poskytovatelem grantu požadovaném kofinancování v projektech s firmami v grantových soutěžích.

Zajistit stabilnější financování zaměstnanců. Snaha o motivaci pracovníků, aby univerzita výrazně zvýšila příjmy z prodaných licencí a patentů, jako je tomu u univerzit na západě. To by mohlo stabilně přinášet peníze do rozpočtu.

Zajistit uzamykatelný prostor na parkování kol. Ne každý jezdí do práce autem nebo MHD.

Základem by bylo omezení administrativní zátěže u akademických pracovníků, aktivní podpora ze strany rektorátu/děkanátu v oblasti výzkumu, zvýšení podílu investičních prostředků (dlouhodobý záměr) do dalšího postupného rozvoje laboratoří pro zvýšení možností v oblasti výuky a výzkumu, nastavení nějaké formy benefitu pro sportovní vyžití zaměstnanců ( např. možnost využití volnočasových aktivit na CESA s možností příspěvku od jednotlivých fakult) - vzhledem k vysoké pracovní zátěži by se jednalo o velmi vhodnou formu relaxace.

Základní mzdové tabulky aktualizovat dle platné legislativy, nevyužívat motivační nástroje jako součást základního platu. Zvýšit kontrolu vedoucích pracovníků a jejich kvality práce po stránce manažerské. Nepodceňovat signály od zaměstnanců, kteří se obrátí na nadřízené orgány se stížnostmi.

Základní složku mzdy.

Zaměřil bych se na podporu řízení projektů tak, aby akademický pracovník řešil odbornou část a méně administrativu.

Zaměstnanecké benefity - ideální by byla změna papírových stravenek za stravenkovou kartu (jednodušší distribuce zaměstnancům, jednodušší placení - zejména placení libovolné částky).

zamyšlení se nad konkurenceschopností v některých oblastech, zajištění stavu a vybavení (např. celouniverzitní/celofakultní akademické licence Cadence IC/virtuoso a design kitů pro počítačové labiny a učebny bez ohledu na ústav by výrazně napomohly) odpovídající současným trendům (např. ve vývoji i výuce integrovaných RF obvodů)...

Zpracovala bych na větší soudržnosti fakult, zaměřila bych se více na strategické plánování (mám pocit, že v tomhle za MUNI a Mendel. zaostáváme), snažila bych se více udržet talentované/nadané studenty na fakultě

Zpracovat na adaptačním procesu přijatých zaměstnanců. Lepší systém hodnocení a odměňování.

zásadně doporučuji přejít z papírové administrace na elektronickou, nechápu proč je nutné naprostou většinu věcí dokladovat v papírové podobě, přičemž existuje v podobě elektronické verze - myslím, že současný "papírově byrokratický" systém by se na technické univerzitě v 21. století neměl vyskytovat, je třeba maximalizovat využití elektronických podpisů a již vytvořených IS pro tento účel!!!

Zastaralost, zkosnatělost, přílišná byrokracie, na vedoucí místa manažery a ne profesory (profesor se má věnovat vědě a ne řízení lidí).

Zastaralý způsob myšlení. Omlazení managementu - plně si uvědomuji, že nelze diskriminovat podle věku a že věk sám o sobě není rozhodující, nicméně ze zkušeností vidím, že vedoucí ústavů v důchodovém věku 65/ už ničemu nepomáhají.

Zatím nemám představu, jsem na univerzitě krátko.

Zavedení dětských skupin, rozšíření sportovních a vzdělávacích kapacit pro zaměstnance.

Zavedení digitalizace a elektronického workflow dokumentů.

Zavedení MultiSport karet

zavedení systému kvality v niancích TQM

zavedení systému kvality, včetně jasných požadavků na jednotlivé pozice (např. TQM)

Zavedení systému zvýšení image university. VUT silně ztrácí image

Zavedl bych jednotný informační systém s jednotným vedením dat pro všechny fakulty a součásti a to povinně.

Zavedl bych více benefitů pro zaměstnance, protože ty mi tu velmi chybí a motivují mě k odchodu do firem, které mi nabízejí místa se zajímavými benefity každý měsíc. Nejvíce mě mrzí ten home office.

Zavést fungující projektovou podporu a transfer technologií, kde budou odborníci a lidé mající zájem na tom, aby projekty a aplikované výsledky skutečně vznikaly.

zavést nezávislý interní audit činnosti vedoucích pracovníků

Zavést pravidelné hodnocení zaměstnanců.

Zde by bylo vhodnější se ptát co bych změnil na dané fakultě, neboť to by byla otázka na kterou bych ze své pozice mohl odpovídat.

Získání systému dotací od státu, podobně jak to probíhá na všech typech škol (školky, základní školy, střední školy).

Zjednodušení administrativních záležitostí, elektronizace podpisů, zavedení Multisport karty, elektronické stravenky...

Zjednodušení byrokratického systému.

Zjednodušení IT aplikací, které jsou nyní ve srovnání s jinými univerzitami komplikované a nepřehledné

Zjednodušení/vyjasnění administrativních postupů

Zjednodušila bych administrativní systémy - např. způsob nákupu spotřebních věcí - zátěž "vypisování soutěže" na položky za pár tisíc. Strašně to zdržuje a je to kontraproduktivní. /Nesnažila bych se na každý obor brát stejné kopyto - například sjednocování zkušebních a výukových řádů pro všechny fakulty stejně. Každý obor má jiná specifika. Zrušila bych nátlak na řazení Zápočet a pak teprve zkouška. Např. v mém předmětu v zájmu kvality výsledků není možné dát zápočet dřív, než v průběhu zkuškového období, kdy už zkoušky probíhají. Prostě bych omezila byrokratické myšlení tam, kde má být myšlení tvůrčí.

Zjednodušit a zefektivnit administrativu.

Zjednodušit byrokracii, nebo ji přenést ze zaměstnance jehož cílem je akademická tvorba na zaměstnance jehož cílem je administrativní činnost

Zkostnatělost a nepružnost systému, obrovská administrativa, chybějící elektronizace procesů.../Nejednotnost - každá součást má trochu jiné postupy, organizaci apod.

Zkostnatělý systém jehož prvopočátky jsou v komunistické éře této země. Pokud se chceme jako Univerzita rovnat s těmi nejlepšími jako je MIT, musí se toho mnoho změnit.

Zkvalitnění výuky z pohledu aktualizace obsahu předmětů. Poskytování materiálů v angličtině. Zapojení průmyslových partnerů v případech zvaných přednášek či laboratoří. Zvýšení obtížnosti studia s ohledem na kvalitu studentů, kteří obdrží Bc./Ing.

Zlepšení komunikace mezi součástmi. /Zvýšení mzdové hladiny.

Zlepšení práce v týmu, otevřenost myšlení, flexibilita.

Zlepšit administrativní podporu a snížit administrativní zátěž akademiků. Zlepšit a zavést detailní návody a postupy pro různé činnosti. Nepřehazovat odpovědnost a úkoly na ústavy.

Zlepšit financování inovování vybavení výzkumných laboratoří, které, by mělo být postupně obměňováno tak aby byla zajištěna jeho vysoká úroveň srovnatelná se zahraničními laboratořemi.

zlepšit IT infrastrukturu a její modernizaci

Zlepšit platové ohodnocení výuky tak, aby si ústav mohl udržet kvalitní odborníky. Podpora vědy a výzkumu formou vyšších odměn za impaktované publikace v Q1. Výší důraz na publikace při udělování akademických titulů, aby vedoucí ústavu pak nebyl člověk bez jediné seriózní vědecké publikace (to je pak opravdu směšné). Tedy omezit politikaření v obsazování akademických funkcí.

Zlepšit podporu projektů, patentů atd (úřednice rektorátu a dalších součástí), možná zavést motivační systém, tj vnitřní zpětnou vazbou od výzkumníků, jak byl problém vyřešen a jestli řešení vedlo k usnadnění práce, zdali je osoba na druhé straně kompetentní nebo přítěž. Úřednice které fakticky pomohly budou mít vyšší hodnocení a to by se mohlo objevit v jejich odměnách (budou více motivovány něco dělat). Momentálně nejsou motivovány vůbec.

Zlepšit propagaci FaVU v online prostoru.

zlepšit přenos informací

Zlepšit vzájemné pochopení a spolupráci mezi univerzitou a průmyslovými firmami.

Změnil bych celkovou orientaci více na publikování tak jak to je na západních dobrých univerzitách

Změnil bych trochu systém financování jednotlivých součástí univerzity, například bych snížil marži rektorátu a částečně i jeho pravomoce, zkusil bych více zaměstnance motivovat za projektový výzkum, nicméně se současnou situací jsem spokojen.

Změnil bych zastoupení jednotlivých profesních skupin v akademických senátech, aby školu neovládali nedostudovaní permanentní funkcionáři, kteří už ani nic jiného nedělají a ani neumí.

Změnit na univerzitě bych chtěl následující: Zásadně omezit míru politikaření a pracovat více jako kolektiv a tým, kde vedoucí, ředitelé a děkani budou otevření lidé bez předsudků, nikoli mocipáni bojující si svoje žabomyši války bez ohledu na následky.

Zmenit zaměstnanecké benefity; jasno vysvětlit ředitelům, že nemůžou být v kolektivu spoluautorů článku jestli nic v něm neudělali. Mzda/peníze není argument.

zmenšení administrativní zátěže pro akademické pracovníky

Zmenšení administrativních nároků na pracovníky na všech pozicích./Zefektivnění některých činností a procesů./Propojení IS s vědeckými portály (např. pro import vědeckých výsledků a citací)./Administrativní regule - např. aby studenti mohli do laboratoří samostatně i mimo výuku.

zmenšit byrokracii a administrativu obecně, nevymýšlet na každou výjimku pravidlo

Zmenšit byrokracii a finanční zátěž s tím související (na úrovni rektorátu), navýšit reálnou podporu v oblasti podávání a realizace projektů (také především na úrovni rektorátu)

Zní to blbě, ale svého vedoucího, který dle mého názoru nemá schopnosti vedoucího. Neví, co vlastně podřízení vůbec dělají, nemotivuje je k dalšímu posunu centra/části. Popravdě nevím, co celé dny dělá. Člověk si však nemůže stěžovat, kdo ví, co by přišlo místo něj. Jsou vůbec prověřovány kompetence a výsledky vedoucích i po tom, co byli jednou přijati?

Způsob fungování a zastoupení vš ústavů v akademickém senátu.

způsob hodnocení tvůrčí činnosti

Způsob odměňování (i přes snahy o zavedení roční "evaluace" činnosti zaměstnanců nejsou výsledky této činnosti po několika letech zřejmé), množství naprosto zbytečné byrokracie, např. tisknutí zpráv ze služebních cest, které byly elektronicky zaměstnancem potvrzeny v informačním systému s ověřením identity zaměstnance pomocí čísla a hesla.

Způsob vedení univerzity a jejich fakult, kdy jsou protěžovány "tradiční" obory, které však v podstatě ustrnuly a z jiným ústavům jsou odebírány prostředky, aby tyto obory dotovaly. Dále případné chyby vedení nikdo nahoře nikdy nenesl odpovědnost, vždy se to okecá tím, že rektor/děkan nemohl přeci nic udělat, protože jen plnil vůli senátu a senát se vyjádří v tom smyslu, že oni nakonec jen odhlasovali, co si přálo vedení... Chyby se kupí, "Titanic se možná potápí, ale nahoře v první třídě hraje hudba, tancuje se a dělá se, že se vůbec nic neděje"... Je patrné, že VUT a MU tady v Brně mezi sebou setrvale soupeří o to, kdo se více vzdálí představě moderní západní výzkumně orientované univerzity...

Způsoby výběrových řízení a zavedení stejných podmínek pro všechny. Nepřijímat jako vyučující ty, kteří mají pouze bakalářský stupeň vzdělání nebo nemají kvalifikaci pro předmět(y), které vyučují (např. učitelství pro základní školy).

Zrovnoprávnění výsledků tvůrčí umělecké a tvůrčí vědecko-výzkumné činnosti a zrovnoprávnění výsledků spadajících do Fordu 6. Humanities and the Arts s výsledky technických oborů (ve strategických dokumentech VUT, SKV dle M17+, při výběru členů

mezinárodního evaluačního panelu pro M3 dle M17/). Zefektivnění činnosti akademického nakladatelství VUTIUM jako účinného nástroje pro distribuci výsledků VaV.

Zrušil bych jiste fakulty které snizují dobrou povest univerzity.

Zrušení "trafik" pro rodinné příslušníky a "jiné kamarádky". Dále pak zrušení nakupování "zbytečnosti", jen proto, aby se utratily peníze...

Zrušil bych 80% interních procesů a zbytečná oddělení, přesun jasné odpovědnosti na vědoucí skupin a jasná transparentní pravidla pro všechny na celém VUT.

Zrušil bych dvoustupňové studium (bakaláři/magistři). Jeho zavedení velmi snížilo úroveň kvality dosahovaného vzdělání. Zavedl bych testy IQ pro zájemce o studium na VŠ, značný počet studentů nemá zdaleka potřebné schopnosti ke studiu na vysoké škole.

Zrušil bych všechny akademické senáty.

Zrušit akademický senát!!! a nahradit poradním sborem ze zástupců komerčních firem, který bude strategicky směřovat technickou univerzitu k potřebám technických firem, aby se neprodukovali absolventi v oborech bez tržní poptávky.

Zrušit neustále se utahující šrouby okolo mzdových předpisů, které nezpůsobují nic jiného, než stále větší rozčarování schopných pracovníků a jejich stále menší ochotu zůstat na škole. /Případně zvýšit tarifní platy alespoň čtyřnásobně tak, aby nebylo nutno zabývat se projekty a soustředit se plně na výzkum/výuku./Obě možnosti shledávám v tuto chvíli rovnocennými, proto bych doporučil zvolit tu levnější - neštourat se v tom, co (jakž takž) funguje./Děkuji a jsem s pozdravem/Ing. Václav Kaczmarczyk, Ph.D./UAMT, FEKT

zrušit požadavkový systém na IT, přeorganizovat IT, zlepšit komunikaci od vedení dolů

zrušit systém apollo

Zrychlení získání podpisů na projektové dokumenty od pana rektora (mnohdy jen podpisové kolečko na rektorátu trvá cca 1 týden).

Ztenčit a zjednodušit úřednický aparát (rektorát i jednotlivé fakulty) a jeho postupy, zefektivnit podporu projektů. Motivovat studenty k hodnocení pedagogů a následně řešit případné nedostatky a pozitivně odměnit ty pedagogy, kteří se snaží výuku zlepšit.

Ztenčit a zjednodušit úřednický aparát (rektorát i jednotlivé fakulty) a jeho postupy, zefektivnit podporu projektů. Motivovat studenty k hodnocení pedagogů a následně řešit případné nedostatky a pozitivně odměnit ty pedagogy, kteří se snaží výuku zlepšit.

Zvážit orientaci akademického senátu. Rozhoduje o klíčových ekonomických otázkách a přitom má nulovou zodpovědnost. Jeho úkolem by mělo být především dbát na akademickou svobodu a etiku. Senát vůbec nereprezentuje vědecké, výzkumné, technické a administrativní pracovníky, resp. tyto skupiny pracovníků nemají v senátu zastoupení, i když pravděpodobně tvoří nejpočetnější část zaměstnanců univerzity.

Zvětšit provázanost a vzájemnou spolupráci základních ústavů (MAT, FYZ) a specializovaných ústavů, které často řeší výzkumné úlohy, při nichž by větší zastoupení MA i FY vedlo k prestižnějším publikacím.

Zvýšil bych úroveň mezinárodní spolupráce a mobility. Jsou vynikající pracovníci (vim o skupině zpracování recí na FITu), ale celkově mám pořád dojem tepla a smraděku.

Zvýšení efektivity rektorátu a podobně na fakultě- administrativní přebujelá a ne "sloužící" pedagogům a výzkumníkům

zvýšení finančního ohodnocení za pedagogickou činnost a generační obměnu pedagogů.

Zvýšení kvality výuky a zesmýsluplnění výzkumu

Zvýšení mezioborové spolupráce na úrovni fakulty, pružnější sdílení techniky, osvěta v tom co je na fakultě možné měřit. Odstranit majetnické sklony některých vedoucích pracovníků, kdy je nutné mnoho techniku pořizovat vícekrát aby se k ní dostali lidé např. z jiných ústavů.

Zvýšení platového ohodnocení, možnost pracovat home office, jelikož teď v době karantény se to velmi osvědčilo.

Zvýšení platového ohodnocení, práce home office...nyní se ukazuje, že to lze, vzít si příklad ze soukromé sféry nebo nadnárodních společností a pracovat s modernějšími technologiemi. Je spousta možností, kterým se univerzita brání. Výzkum a výuka je na vysoké úrovni, ale zbytek je, jak jsem již uvedla, pozadu.

Zvýšení platů a větší motivace pracovníků. / zvýšení platů THP / zvýšení tabulkových platů / Zvýšení tarifů a platů THP / zvýšil platy / zvýšený platební výměr .... nebo třináctý plat -

Zvýšení transparentnosti hodnocení pracovníků.

Zvýšil bych flexibilitu VUT ke smlouvám (NDA, projekty, ...). Upravil přítomnost administrativních pracovníků na VUT na dobu 8:30-16:30 (odpoledne nejde prakticky nic řešit). Zavedl kontrolní mechanismy pro administrativu fakulty. Umožnil v případě potřeby jednodušeji (bez souhlasu právníka) obejít rámcové smlouvy pro IT. (Smlouvy jsou dostatečné pro běžnou kancelářskou činnost, nicméně pro výzkum by měli být dostupné profesionální pracovní stanice nebo možnost postavit PC na míru). Aktivně podporoval jednotlivé části VUT při získávání investičních financí pro nákup technologií a vybavení. Snížil režie VUT z hospodářských smluv. Nutil ústavy zapojit všechny začínající zaměstnance do podávání a řešení projektů tak aby získali know-how podávání projektů a figurovali v projektech jako řešitelé.

Zvýšil bych tarifní mzdy. Nadějnější schopní studenti jsou jejich vyšší demotivování pokračovat v doktorském studiu, většina jich odchází jinam, kde dostanou násobně vyšší odměnu.

Zvýšit autonomii ústavů, podobně jako je tomu na špičkových univerzitách, vyšší autonomie stimuluje vyšší výkon, efektivnější práce a posléze přitáhne lepší vědce.

Zvýšit finanční ohodnocení pedagogických pracovníků, tím si udržet kvalitní (mladé) lidi, kteří na fakultě chybí. Zvýšit propojení/spolupráci s praxí.

Zvýšit míru podpory akademických a vědeckých pracovníků od administrativní zátěže při podávání a průběhu projektů, to nejen z hlediska vlastních úkonů, ale i informovanosti. Akademický či vědecký pracovník se často rovná účetní a právník zároveň.

Zvýšit plat alespoň nepatrně nad celostátní průměr. V současné době jsou akademičtí pracovníci platově ohodnoceni níže, než např. učitelky mateřských škol.

Zvýšit platy doktorandům, větší objem peněz do vybavení laboratoří, nákup špičkové výpočetní techniky, bez které se dnešní výzkum (např. matematické modelování) těžko dělá.

Zvýšit podporu učitelům. kteří dokáží studenty zaujmout a něco naučit.

Zvýšit tarifní platy v rámci mzdového předpisu VUT. Současné tarifní platy PVP jsou pro VUT ve srovnání s ostatními univerzitami v ČR dehonestující a nepůsobí motivačně.

Zvýšit transparentnost odměňování

Zvyšování kvality přijímaných studentů, změnit přijímací řízení. A to i za cenu krátkodobého snížení počtu studentů v 1. ročnících