

## POROVNÁNÍ VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ GAWI S PŘEHLEDEM PROCESŮ PODLE METODIKY EFIN

### Analyza hodnot, postojů a názorů zaměstnanců k personálním procesům ve VÚRV, v.v.i.

V rámci projektu HR Award provedla ve VÚRV, v.v.i. společnost GAWI **dotazníkové šetření**. Vyplnění dotazníků bylo anonymní, zaměstnanci neměli důvod na položené otázky nedávat upřímné odpovědi podle svého přesvědčení. Do vyplňování dotazníků se zapojilo přes 60% zaměstnanců, takže výsledek dotazníkového šetření má o názorech a postojích pracovníků VÚRV, v.v.i. značnou vypovídací hodnotu. Pro práci na projektu HR Award jde zároveň o velmi důležitou a cennou informaci, jak zaměstnanci vnímají způsob řízení i různé procesy, které se dotýkají jich samotných nebo jejich práce.

Mimo výsledky dotazníkového šetření vychází dále analýza z **Metodiky EFIN** (= **efektivní instituce**). Podle pravidel této metodiky byly identifikovány základní procesy v personalistice, k nim byly následně přiřazovány relevantní odpovědi z dotazníkového šetření; zvláště za vědeckovýzkumné pracovníky a zvláště za odborné a administrativní pracovníky.

V příloze najdete konkrétní číselné údaje u jednotlivých témat – v tabulkách nevychází součty vždy na 100% a to z několika důvodů: zaokrouhlování; možnost vybrat více variant – např. v otázce na kritéria výběru nového pracovníka; v tabulkách nejsou pro nedostatek vypovídací hodnoty zahrnuty odpovědi typu „nevím“, „neumím odpovědět“ apod.

- **Inzerce a nábor:**  
Zaměstnanci vnímají texty inzerce volných pracovních míst převážně jako srozumitelné, podle uvedených požadavků si o nabízené pozici umí učinit realistickou představu a o volných pracovních místech se dozvídají obvyklými způsoby (u „V“ představuje 50% inzerce na pracovním portálu JOBS.cz, případně v tisku; překvapivá je disproporce mezi zaměstnanci při nalezení nabídky pracovního místa na webových stránkách instituce – „V“ pouze 12,5%, „O“ 38%).
- **Výběrové řízení:**  
Zaměstnanci k požadavkům na uchazeče, které rozhodují o výběru, uvedli zaměstnanci „V“ především vzdělání (71,5 %) a odborné zkušenosti (43%); v případě „O“ převažovaly odborné zkušenosti (95%), vzdělání a praxi považovali pracovníci „O“ za téměř rovnocenná kritéria při výběrovém řízení (40%, resp. 35%). U této otázky bylo možné zvolit více alternativ.
- **Nástup a adaptace nového zaměstnance:**  
Zde je identifikován prostor k výraznému zlepšení, zaměstnanci až na výjimky uváděli, že neměli po nástupu ze strany VÚRV, v.v.i. přidělenou osobu, která by je zapracováním a adaptací provedla; nicméně si zaměstnanci, na kterého by se mohli obracet, vyhledali mezi kolegy sami. Alarmující je, že část zaměstnanců uvádí nedostatky v základních náležitostech po nástupu zaměstnance (např. uvedení na pracoviště, školení BOZP apod.)
- **Vzdělávání:**  
Vzdělanostní struktura odpovídá charakteru činností výzkumné instituce, to znamená výrazný podíl vysokoškolsky vzdělaných pracovníků („V“ 29% s VŠ a 67,5% s doktorským vzděláním; „O“ 47% s VŠ a 8% s doktorátem).  
Z analýzy odpovědí na dotazníkové šetření dále vyplynulo, že zaměstnanci na jednu stranu nepociťují, že by v možnostech dalšího vzdělávání byli ze strany VÚRV, v.v.i. omezováni; možnosti vzdělání ve většině považují za dostatečné a deklarují zájem o další vzdělávání (ve všech třech uvedených parametrech jde o cca 2/3 respondentů a to v obou skupinách); na druhou stranu nejsou podle svého názoru ze strany VÚRV, v.v.i. ke vzdělávání motivováni a je velmi závažné, že jen 4% odborných a pouze 8% vědeckých pracovníků mají osobní plán

vzdělávání. Z uvedených údajů vyvozují, že zaměstnanci by se rádi vzdělávali, ale nemají jasné cíle a možná neví, jak si další vzdělávání naplánovat.

- **Odměňování a benefity:**

Dvě třetiny zaměstnanců (v obou skupinách téměř shodně) se domnívají, že jejich mzdové ohodnocení v porovnání s pracovníky na obdobné pracovní pozici než v rámci celé ČR je nižší; na druhou stranu je zajímavé, že na otázku, zda jsou se svou mzdou spokojeni, odpovědělo „ano“ nebo „spíše ano“ poměrně vysoké procento respondentů („V“ 42%; „O“ 49%); podíl spokojených a spíše spokojených se svou mzdou je tedy vyšší, než by se dalo z důvodu vnímaného podprůměrného ohodnocení očekávat.

V oblasti poskytovaných benefitů se dotazníkové šetření soustředilo na otázku flexibilních forem pracovní doby v hlavním pracovním poměru – zkrácený pracovní úvazek využívá přibližně pětina zaměstnanců z obou skupin rovnoměrně; téměř 90% zaměstnanců uvedlo, že využívá pružné rozvržení pracovní doby.

- **Hodnocení zaměstnanců** – více než polovina zaměstnanců se domnívá, že dostávají zpětnou vazbu na prováděnou práci („V“ 62%, „O“ 55%). Zájem o pravidelné hodnocení uvádí přibližně stejný počet pracovníků („V“ 64%, „O“ 62,5%).

- **Rovné příležitosti a diskriminace:** odpovědi zaměstnanců na otázku, zda si myslí, že je s nimi ze strany zaměstnavatele zacházeno stejně jako s dalšími kolegy, zněly z většiny „ano“ („V“ 37%, „O“ 35%), případně „spíše ano“ („V“ 43%, „O“ 36,5%). Setkání s diskriminací ve VÚRV, v.v.i. uvedlo 9% „V“ a 11,5% „O“, „spíše ano“ 2% „V“ a 5% „O“.

## SHRNUTÍ

Inzerce, nábor a výběrová řízení jsou zaměstnanci vnímána většinou pozitivně; prostor pro zlepšení procesu se však nabízí v období adaptace nového zaměstnance; zlepšení této oblasti by mělo vést ke zvýšení spokojenosti nových zaměstnanců, k jejich snazšímu a efektivnějšímu zapracování i ke zlepšení jejich výkonu. Lze předpokládat, že by tím instituce přispěla také ke snížení fluktuace, zejména redukci odchodů kvalifikovaných a perspektivních zaměstnanců.

Z analýzy dalšího vzdělávání zaměstnanců vyplývá, že by se rádi vzdělávali, mají zájem, ale nemají jasné cíle a potřebují podporu při plánování dalšího vzdělávání a zřejmě by ocenili nabídku možností. Vidím prostor pro zlepšování a pro navázání souvislosti mezi procesem vzdělávání i procesem hodnocení – pracovníkům by to pomohlo s orientací na vhodná témata pro další vzdělávání.

Značná část zaměstnanců deklarovala přesvědčení, že jejich mzda je nižší než odpovídá průměru v ČR na obdobném pracovním místě, nicméně zjevně i někteří z pracovníků, kteří se cítí podhodnoceni, jsou se svou mzdou víceméně spokojeni. Pravděpodobně zde hrají roli i další faktory, např. poskytované benefity, prestiž povolání, dobré jméno instituce ve světě vědy apod.

Zaměstnanci mají převážně zájem o zpětnou vazbu a pravidelné hodnocení; zejména u odborných pracovníků je disproporce mezi poskytovanou a požadovanou zpětnou vazbou. Doporučuji se na tuto oblast také více zaměřit - pracovníci, kteří mají informace, co dělají dobře a kde by se mohli zlepšit, jsou zpravidla s prací spokojenější a jsou schopni podávat lepší výkony. Dále navrhuji nastavit vazbu nejen mezi hodnocením a odměňováním, ale také mezi hodnocením a vzděláváním.

Setkání s diskriminací ve VÚRV, v.v.i. uvádí relativně méně zaměstnanců, ale vzhledem k závažnosti tohoto jevu navrhuji se na něj rovněž více zaměřit.

*Milada Slezáková*  
Zpracovala: Milada Slezáková

2. 9. 2020