

**DOTAZNÍKOVÝ PRŮZKUM**  
**K IMPLEMENTACI HRS4R – HR AWARD**  
**Přírodovědecká fakulta MU 2020**

## Obsah

I. Dotazníkový průzkum pro zaměstnance.....	3
1. Úvod.....	3
2. Metodologie.....	3
3. Charakteristika respondentů.....	4
3.1 Pracoviště.....	4
3.2 Pracovní zařazení.....	5
3.3 Pohlaví.....	6
3.4 Nástup.....	7
3.5 Zaměstnanci cizinci.....	8
4. Výsledky.....	9
4.1 Zhodnocení provedených změn.....	9
4.2 Setkání s neetickým chováním na pracovišti.....	16
4.3 Nové kariérní stránky fakulty.....	23
4.4 Další podněty pro oblast péče o zaměstnance.....	26
II. Dotazníkový průzkum pro PhD studenty.....	28
1. Úvod a metodologie.....	28
2. Charakteristika respondentů.....	28
3. Zhodnocení fakultního PhD Day 2020.....	29
4. Zhodnocení zkušenosti s doktorským studiem.....	29
5. Doporučení.....	31

## I. Dotazníkový průzkum pro zaměstnance

### 1. Úvod

V prosinci 2018 získala Přírodovědecká fakulta MU jako druhá česká instituce certifikát kvality personálních procesů HR Excellence in Research – HR Award udělovaný Evropskou komisí. Od ledna 2019 fakulta implementuje novou strategii péče o zaměstnance.

Od 23. do 30. 10. 2020 proběhl na fakultě online průzkum, jehož cílem bylo zjistit, jak zaměstnanci vnímají změny, ke kterým na fakultě v oblasti péče o zaměstnance došlo a přispět k určení dalších prioritních oblastí projektu HR Award – HRS4R PŘF MU.

### 2. Metodologie

Dotazníkový průzkum vycházel z kvantitativního výzkumného designu. K účasti na průzkumu byli vyzváni všichni zaměstnanci Přírodovědecké fakulty MU v Brně prostřednictvím emailu s odkazem do anonymního dotazníku v prostředí Microsoft Forms.

Dotazník byl zveřejněn ve dvou verzích, česká verze obsahovala celkem 20 otázek, anglická verze pro zaměstnance cizince obsahovala celkem 21 otázek. Otázky byly uzavřené, polouzavřené, otevřené, případně konstruované formou Likertovy škály.

Podle obsahu je možné otázky zařadit do čtyř sekcí:

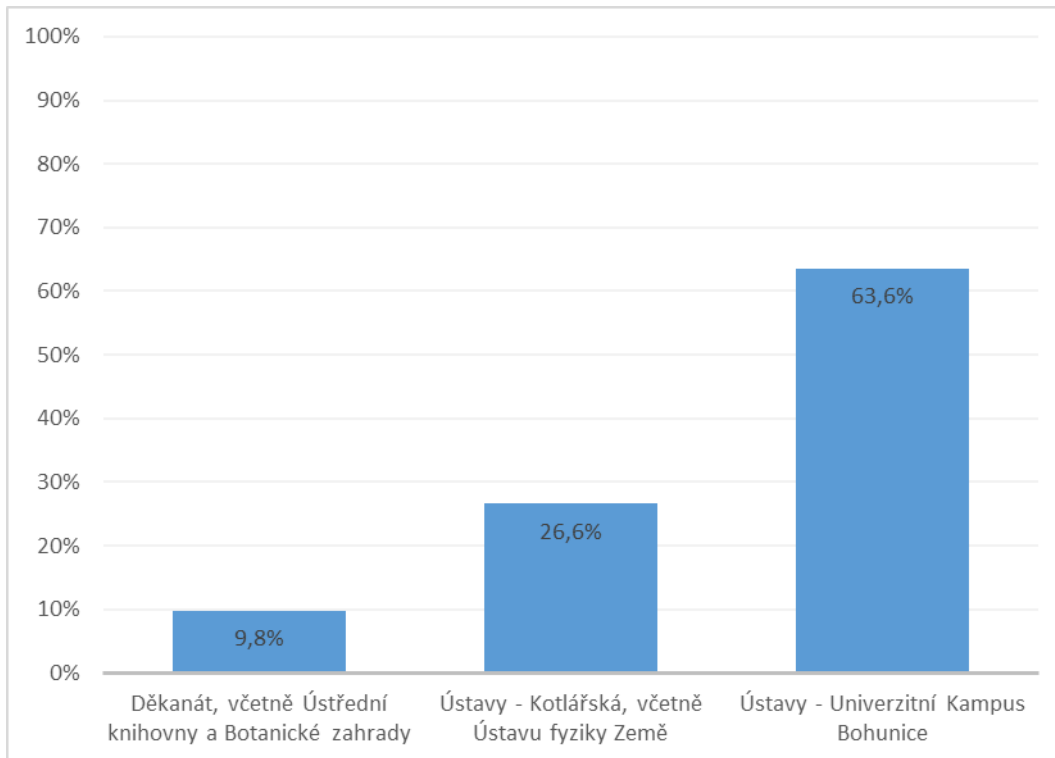
- Zhodnocení provedených změn
- Setkání s neetickým chováním na pracovišti
- Nové kariérní stránky fakulty
- Další podněty pro oblast péče o zaměstnance

Celkový fyzický počet zaměstnanců činil k 23. 10. 2020 celkem 1167 osob. Zasláný dotazník vyplnilo a průzkumu se účastnilo celkem 327 respondentů. To představovalo celkovou návratnost 28%. Struktura respondentů je podrobněji popsána v další kapitole. Průměrná doba vyplnění dotazníku činila necelých 18 minut.

### 3. Charakteristika respondentů

#### 3.1 Pracoviště

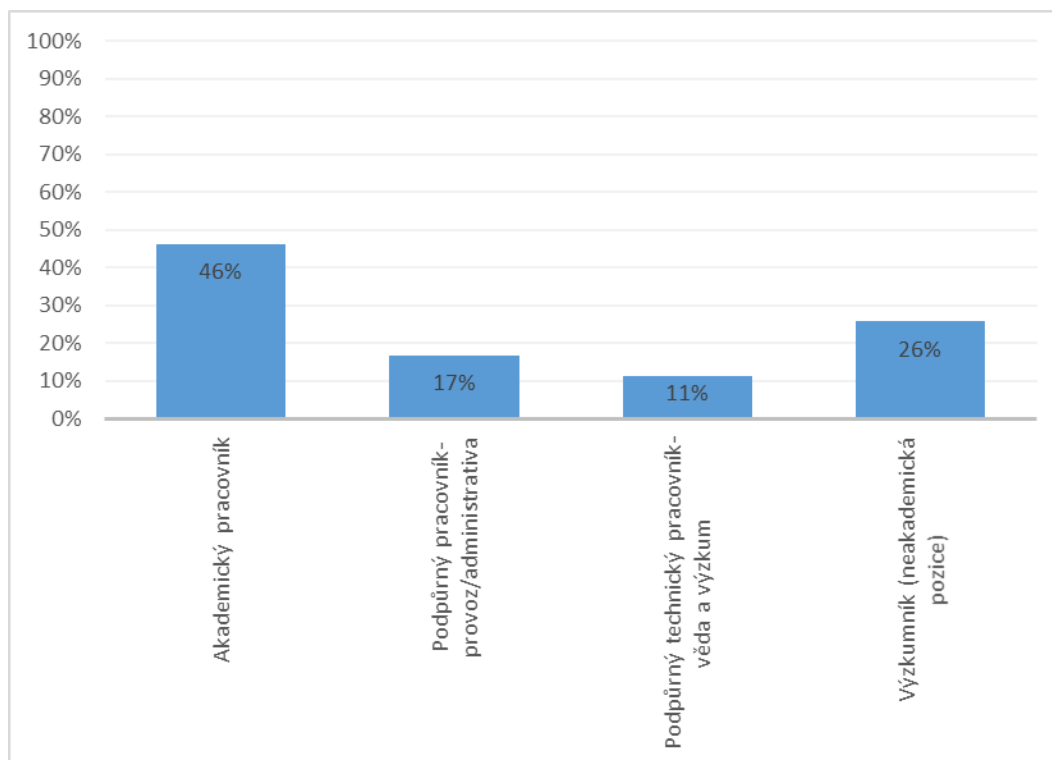
**Graf 1A: Struktura respondentů dle pracoviště**



Nejvíce vyplněných dotazníků se vrátilo z ústavů v rámci Univerzitního Kampusu Bohunice, celkově 63,6%, nejmenší podíl vyplněných dotazníků se vrátil z děkanátu (se zahrnutím Ústřední knihovny a Botanické zahrady), a to 9,8%.

### 3.2 Pracovní zařazení

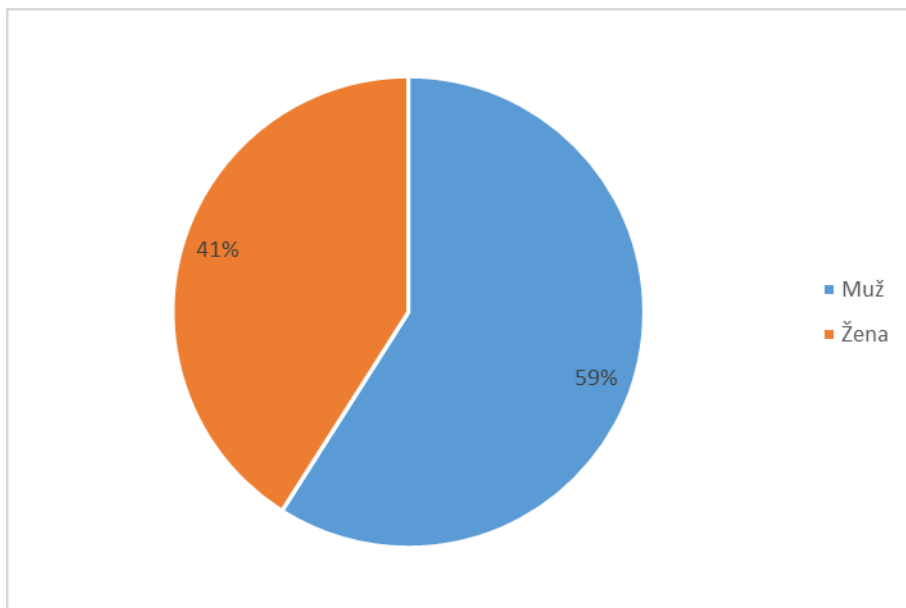
**Graf 1B: Struktura respondentů dle pracovního zařazení**



Z pohledu pracovního zařazení největší skupinu respondentů tvořili Akademičtí pracovníci (46%), a to celkem 151 zaměstnanců, 26% respondentů představovali Výzkumníci (neakademické pozice), a to 84 osob. 17% výzkumného vzorku tvořili Podpůrní pracovníci v oblasti provozu/administrativy, konkrétně 55 osob, nejmenší zastoupení v souboru měli Podpůrně techničtí pracovníci v oblasti vědy a výzkumu (11%), konkrétně 37 osob.

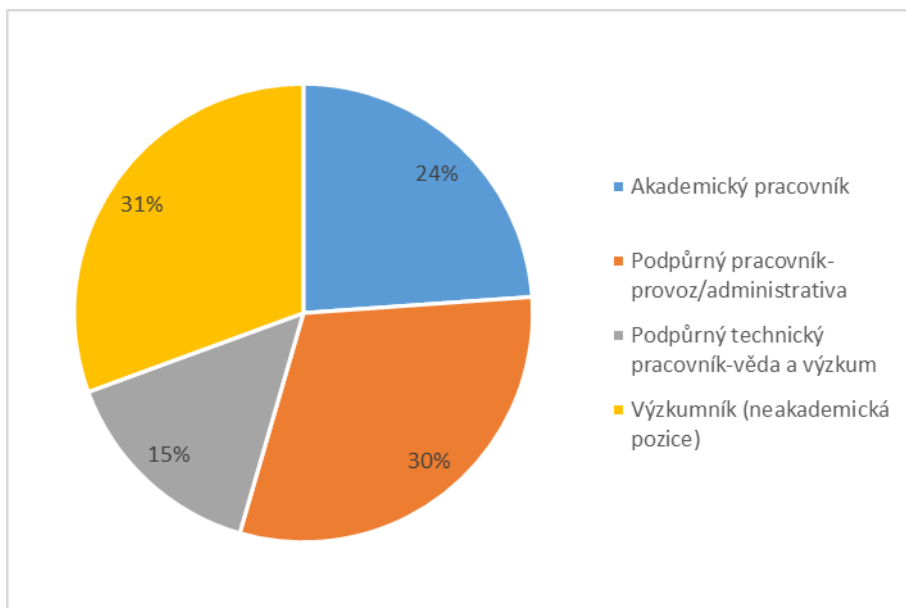
### 3.3 Pohlaví

**Graf 1C: Struktura respondentů dle pohlaví**



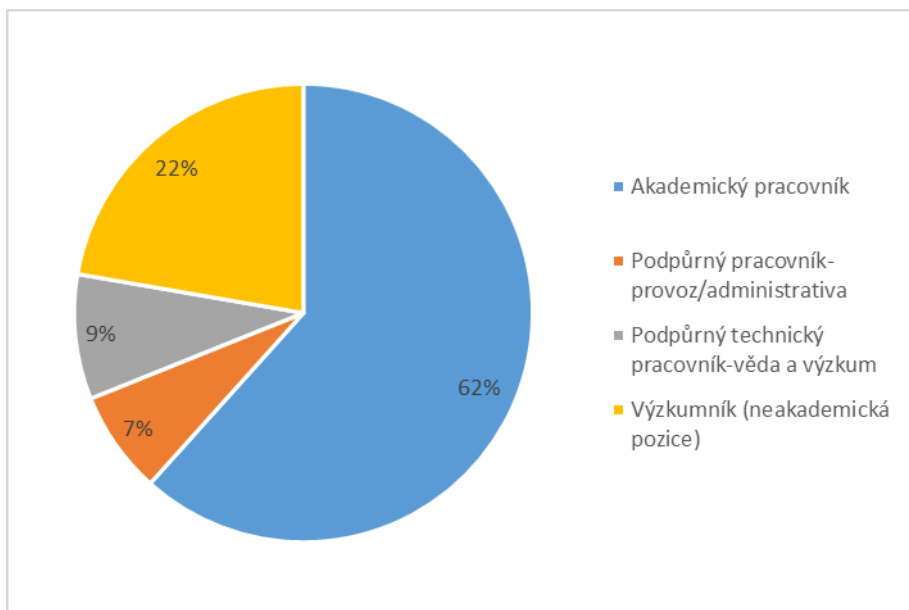
Soubor respondentů byl tvořen z větší části muži (59%), ženy představovaly 41% respondentů. V počtech to znamenalo 193 mužů a 134 žen.

**Graf 1D: Pracovní zařazení – ženy**



Největší zastoupení žen se objevuje v rámci pracovního zařazení Podpůrný pracovník – provoz/administrativa (30%) a Výzkumník (neakademická pozice) (31%).

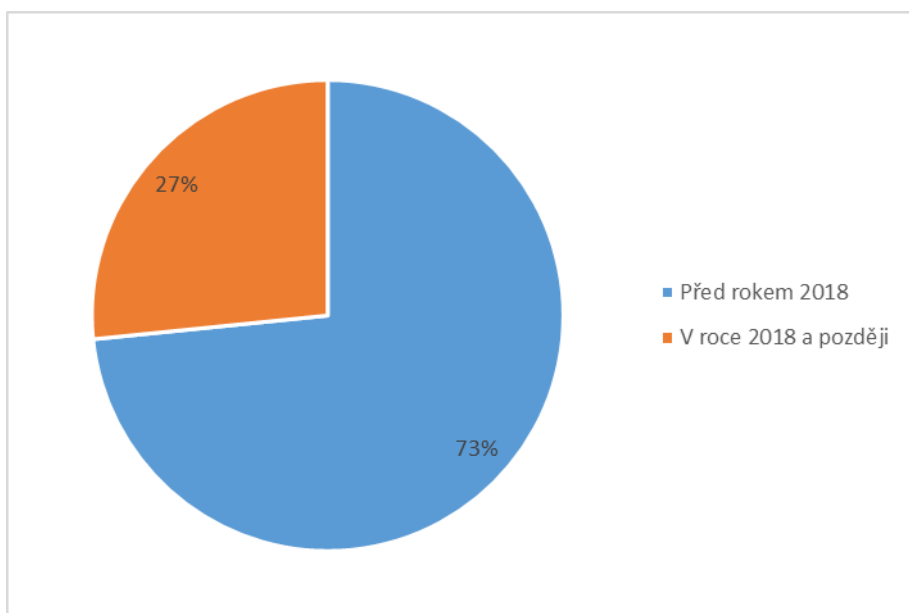
**Graf 1E: Pracovní zařazení – muži**



Ve skupině Akademických pracovníků výrazně převažují muži (62%).

### 3.4 Nástup

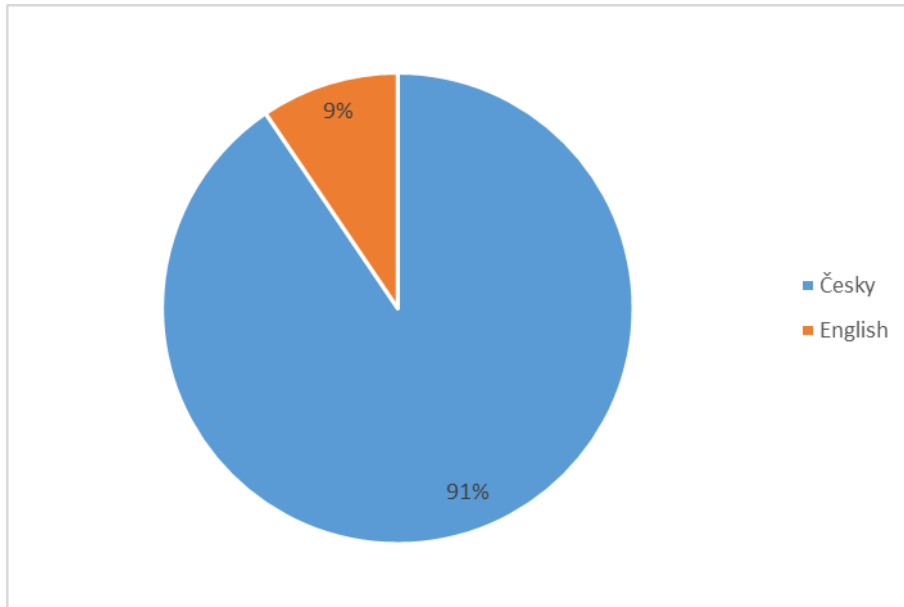
**Graf 1F: Struktura respondentů dle nástupu**



Celkem 73% zaměstnanců, kteří vyplnili dotazník nastoupilo do zaměstnání na PŘF MU před rokem 2018, 27% respondentů nastoupilo v roce 2018 a později.

### 3.5 Zaměstnanci cizinci

**Graf 1G: Struktura respondentů dle využití české/anglické verze dotazníku**



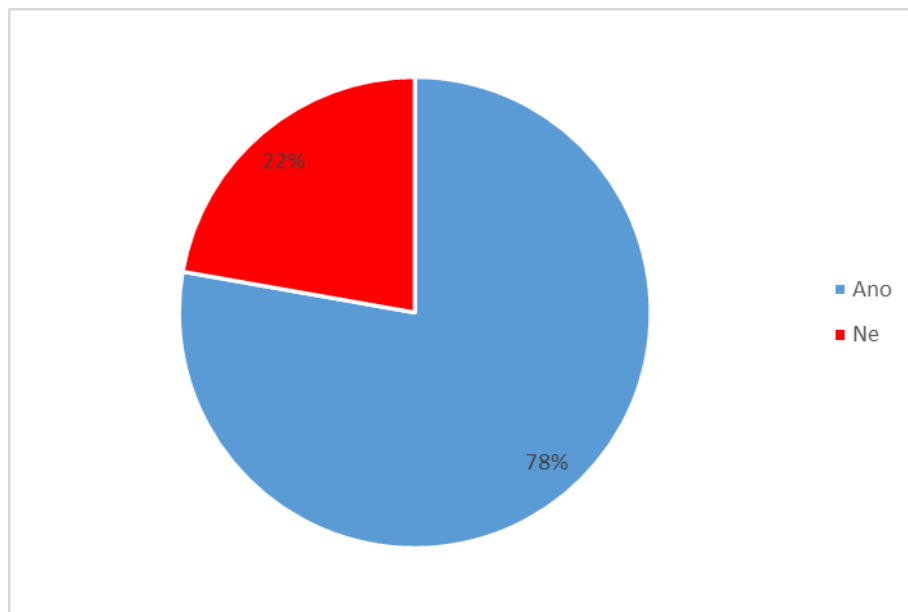
Průzkumu se zúčastnilo 31 zaměstnanců cizinců, kteří využili verzi dotazníku v anglickém jazyce.



## 4. Výsledky

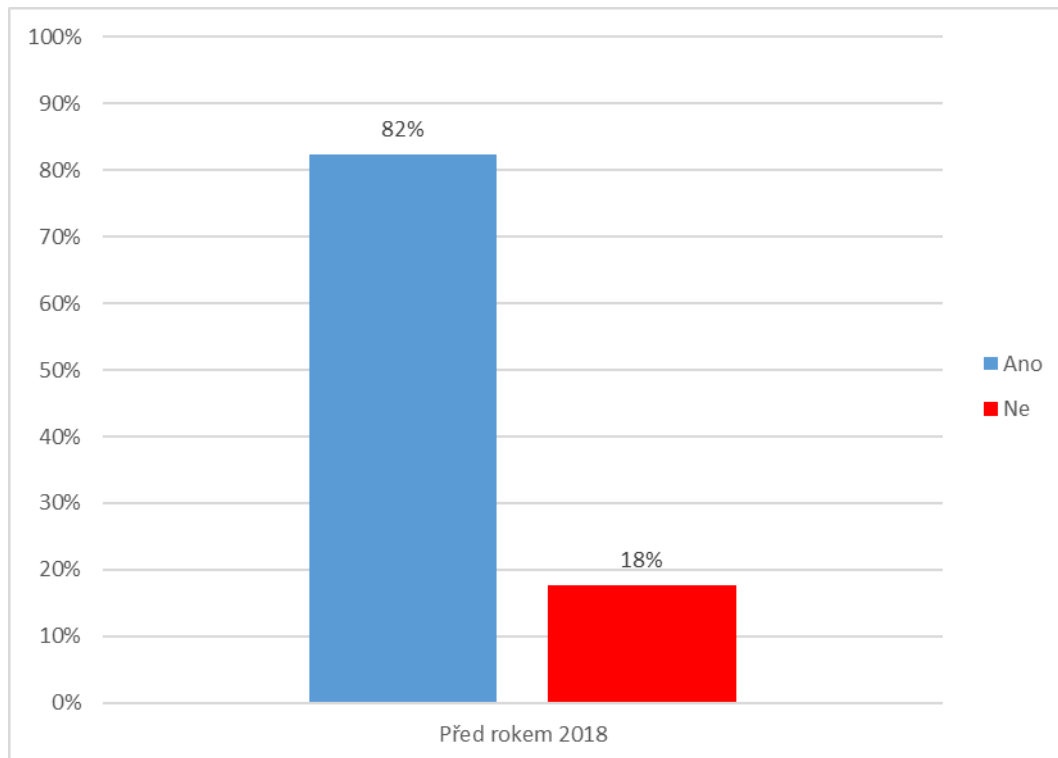
### 4.1 Zhodnocení provedených změn

**Graf 2A: Víte, že Přírodovědecká fakulta MU je držitelem certifikátu kvality personálních procesů HR Award/HR Excellence in Research, udělovaného Evropskou komisí, a od roku 2018 vytváří a realizuje novou personální strategii (HR Strategy for Researchers, HRS4R)?**



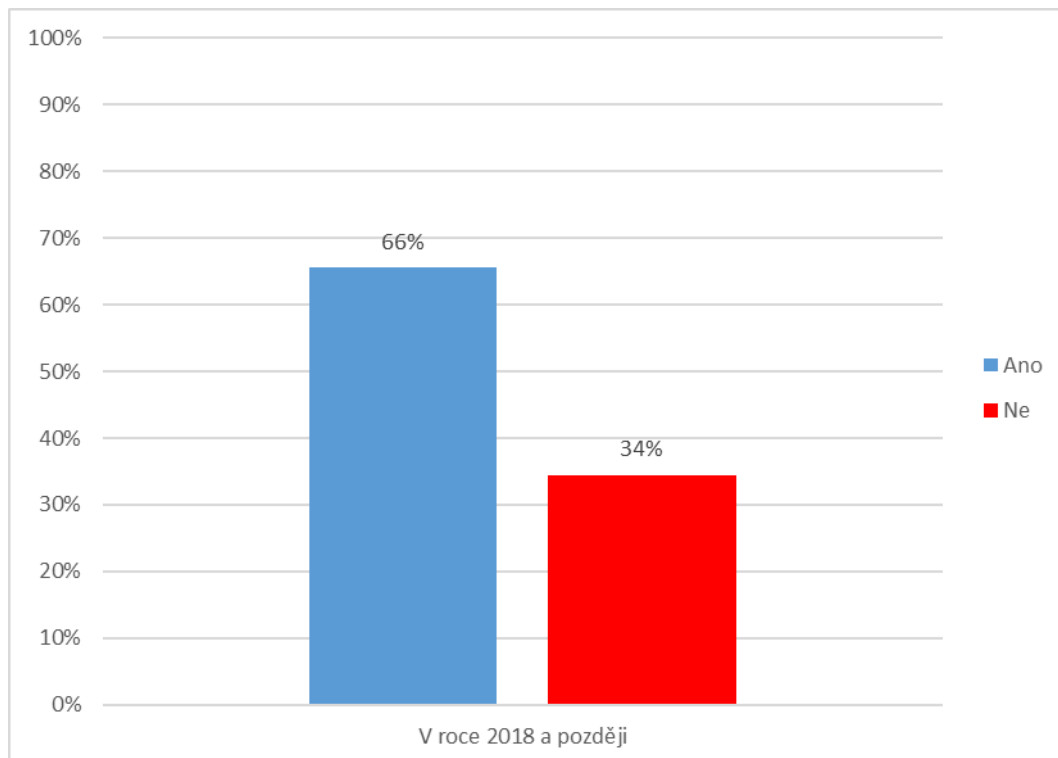
Positivní odpověď uvedlo 78% zaměstnanců, 22% respondentů odpovědělo negativně. Zajímavé je porovnat odpovědi na tuto otázku vzhledem k nástupu zaměstnance na PřF MU, jak ukazuje následující graf.

**Graf 2B: Odpovědi respondentů, kteří nastoupili na PŘF MU před rokem 2018**



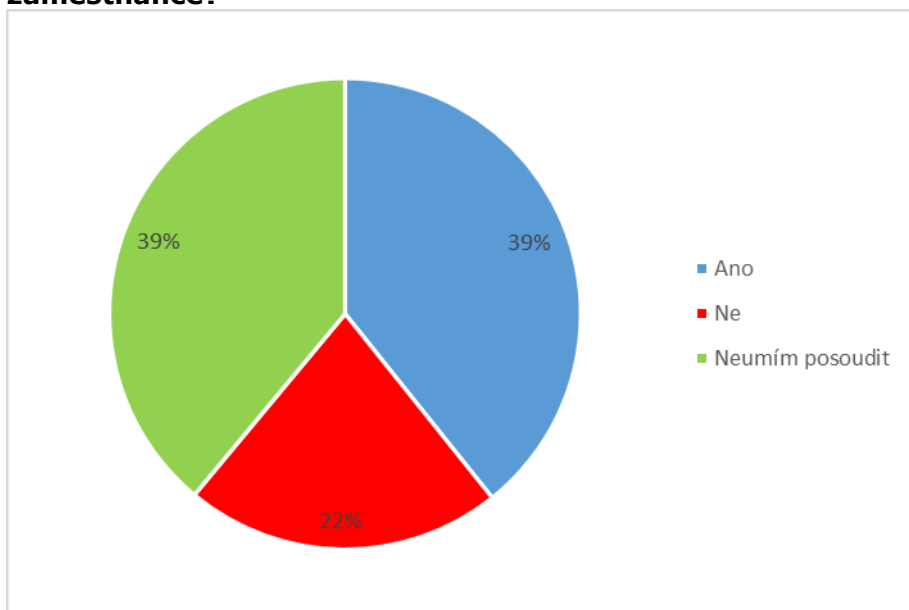
82% respondentů, kteří nastoupili na PŘF před rokem 2018 odpovědělo pozitivně.

**Graf 2C: Odpovědi respondentů, kteří nastoupili na PŘF MU v roce 2018 a později**



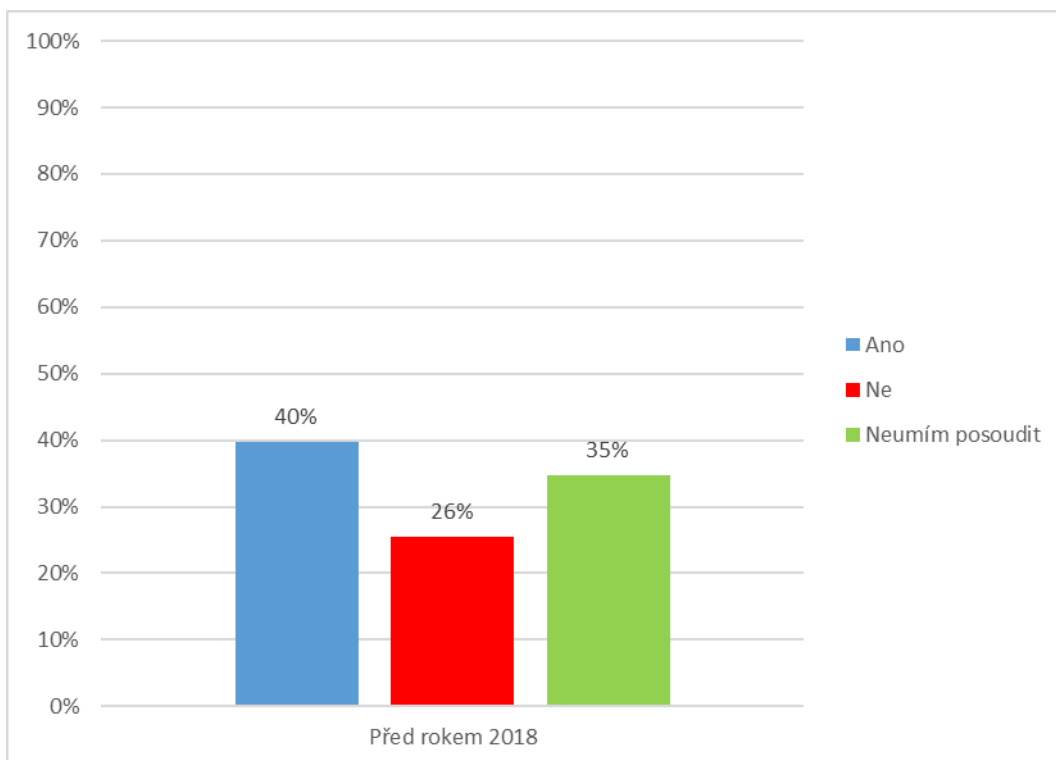
V rámci vzorku respondentů, kteří nastoupili v roce 2018 a později jsme zaznamenali pozitivní odpověď u 66% z nich.

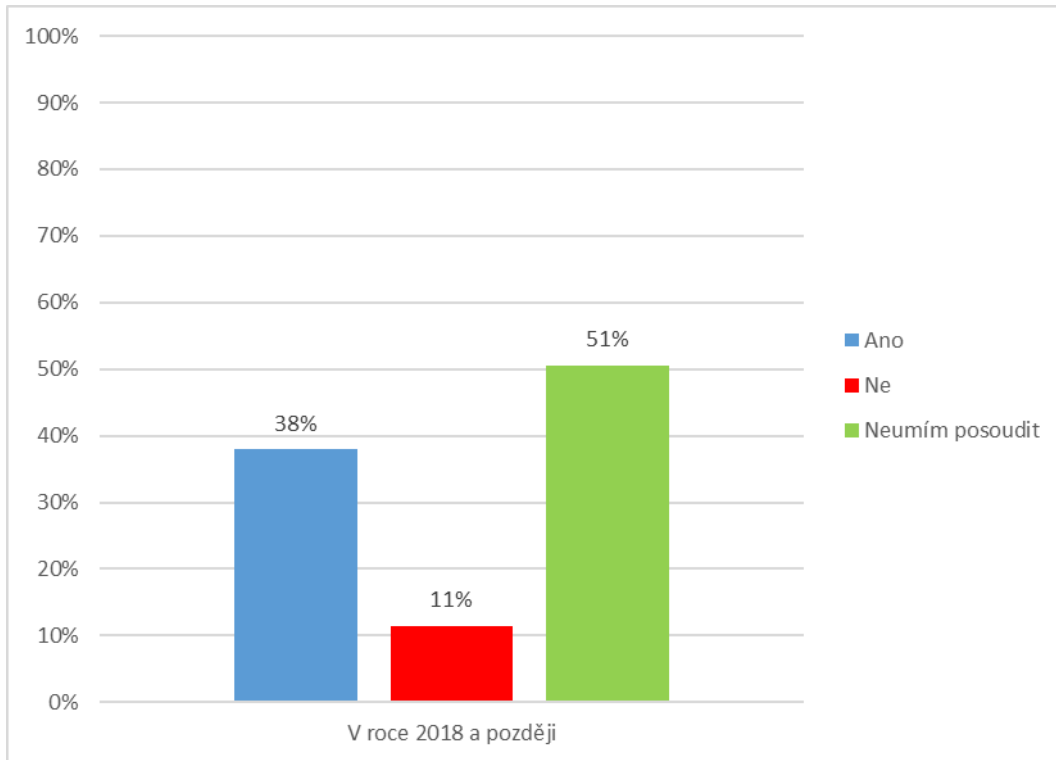
**Graf 3A: Je podle Vás v běžném fungování fakulty znát, že se Přírodovědecká fakulta MU za poslední 2 roky snaží vylepšovat procesy a služby pro zaměstnance?**



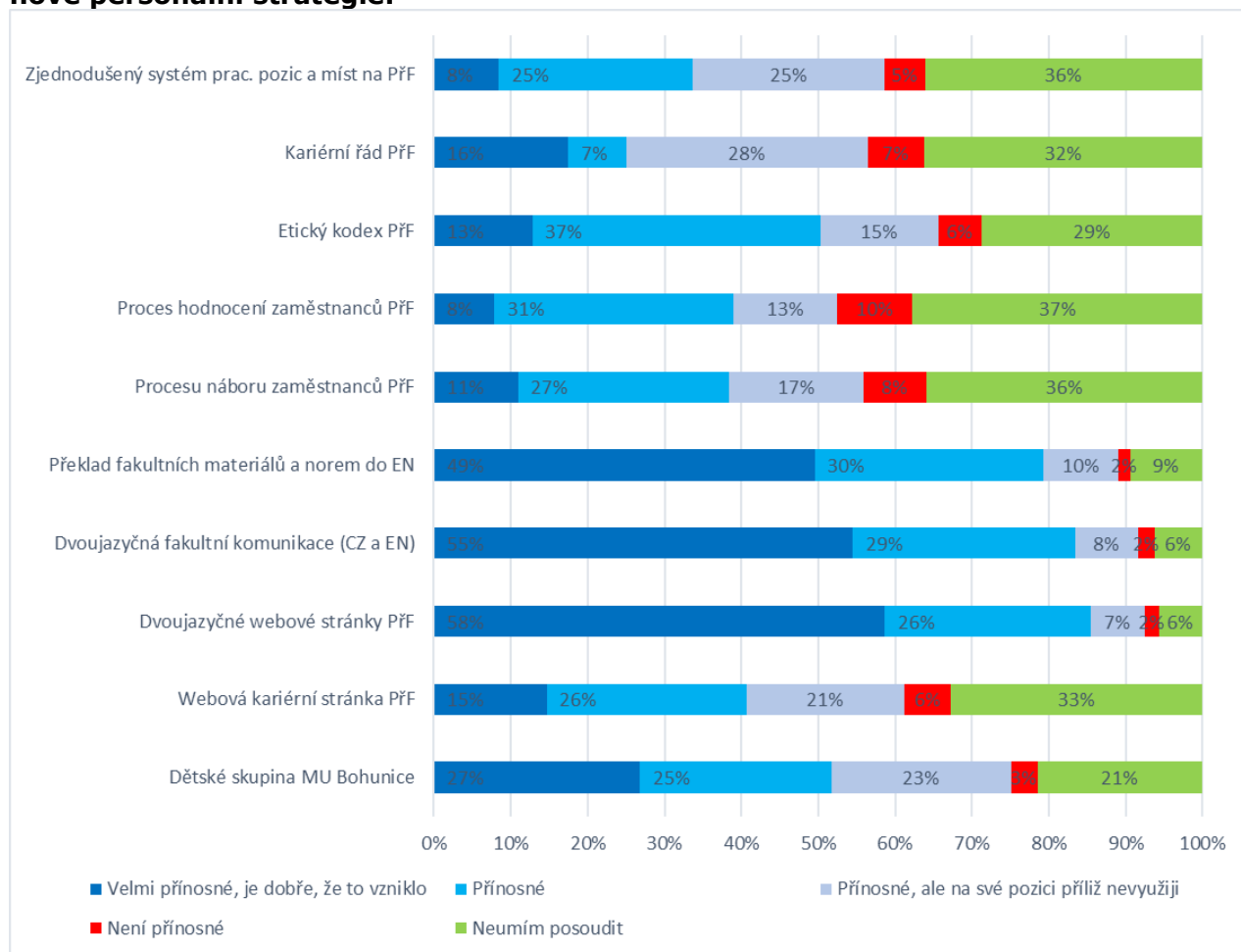
39% respondentů odpovědělo pozitivně, stejné množství respondentů uvedlo, že neumí situaci posoudit. V grafech níže můžeme odpovědi zhodnotit vzhledem k tomu, kdy respondenti nastoupili na fakultu.

**Graf 3B: Odpovědi respondentů, kteří nastoupili před r. 2018**

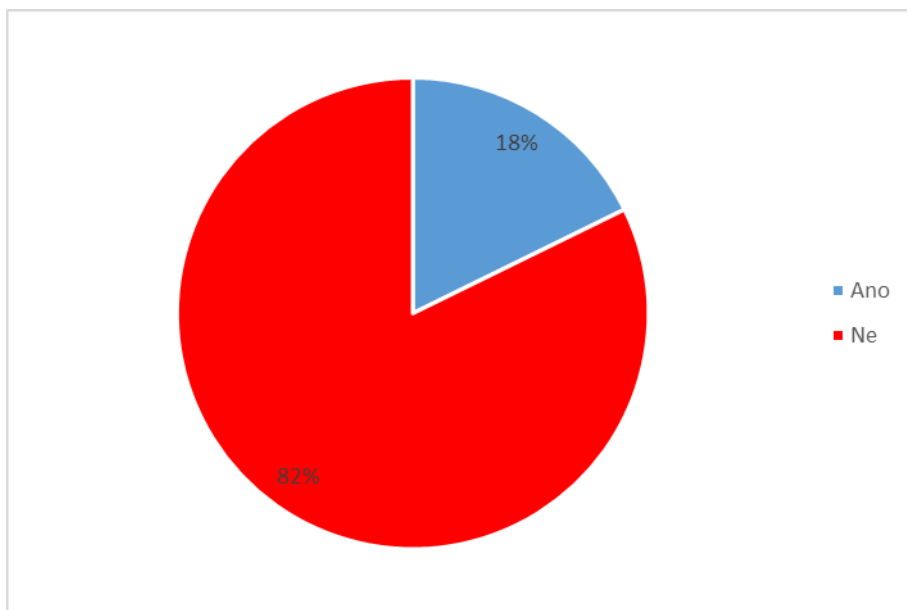


**Graf 3C: Odpovědi respondentů, kteří nastoupili v roce 2018 a později**

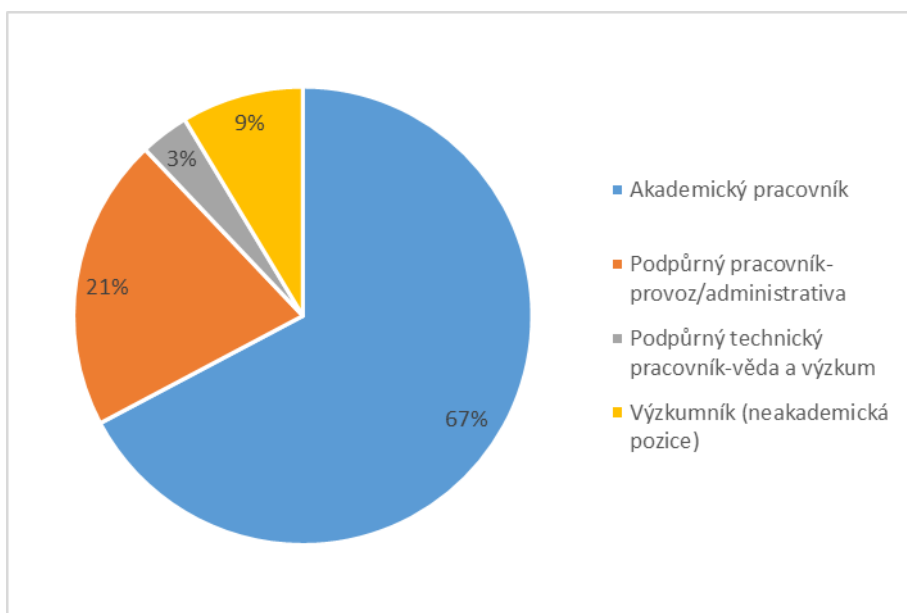
**Graf 4A: Prosíme, ohodnoťte, jak vnímáte přínosnost již realizovaných kroků nové personální strategie.**



Z grafu je patrné, že respondenti vnímají přínos jednotlivých kroků nové personální strategie velmi pozitivně, u všech posuzovaných oblastí vidíme převahu kladných reakcí. Respondenti uváděli výrazný přínos v oblastech týkajících se zavedení dvoujazyčné komunikace na fakultě – zajištění překladu významných fakultních materiálů a norem do angličtiny (89% pozitivních odpovědí), zavedení dvoujazyčné fakultní komunikace (92% pozitivních reakcí) a vytvoření nových dvoujazyčných fakultních stránek (91%). Respondenti uvedli nejvíce negativních odpovědí u procesu hodnocení zaměstnanců (10%).

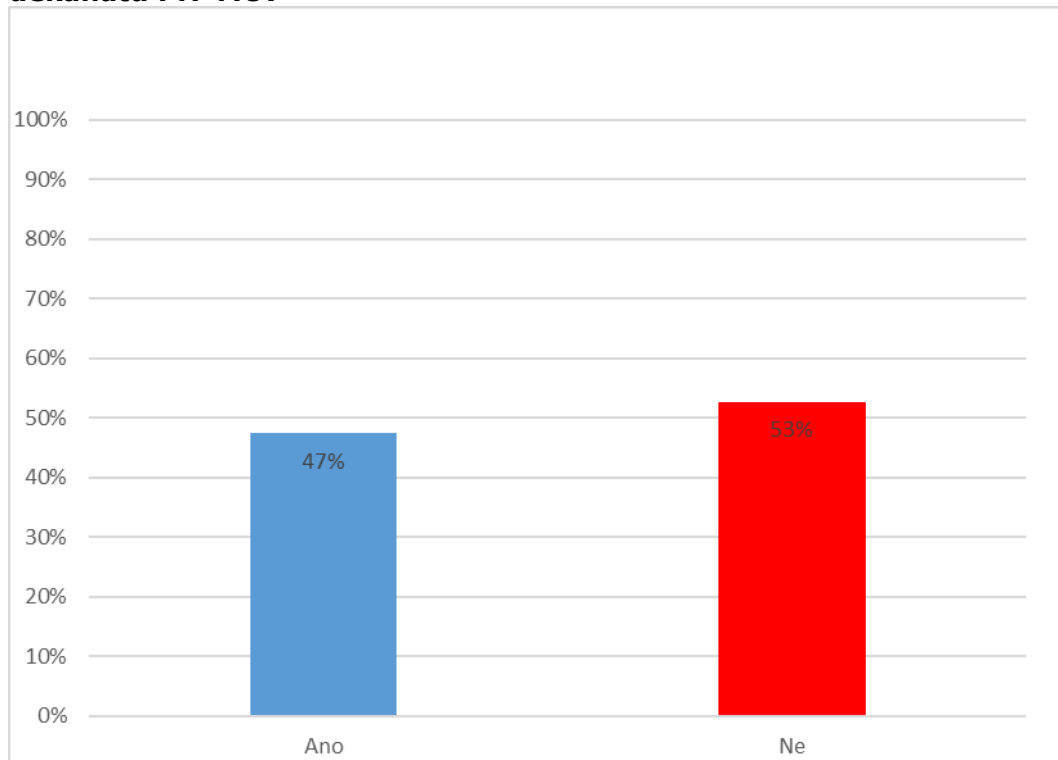
**Graf 5A: Zastáváte pozici vedoucího pracovníka (bez ohledu na stupeň řízení)?**

Průzkumu se zúčastnilo celkem 58 vedoucích zaměstnanců, což představovalo 18% výzkumného vzorku. Následující otázky jsou zaměřeny na vedoucí zaměstnance a jejich zkušenosti s procesem výběrového řízení a spolupráci s personálním oddělením.

**Graf 5B: Pracovní zařazení respondentů – vedoucích zaměstnanců**

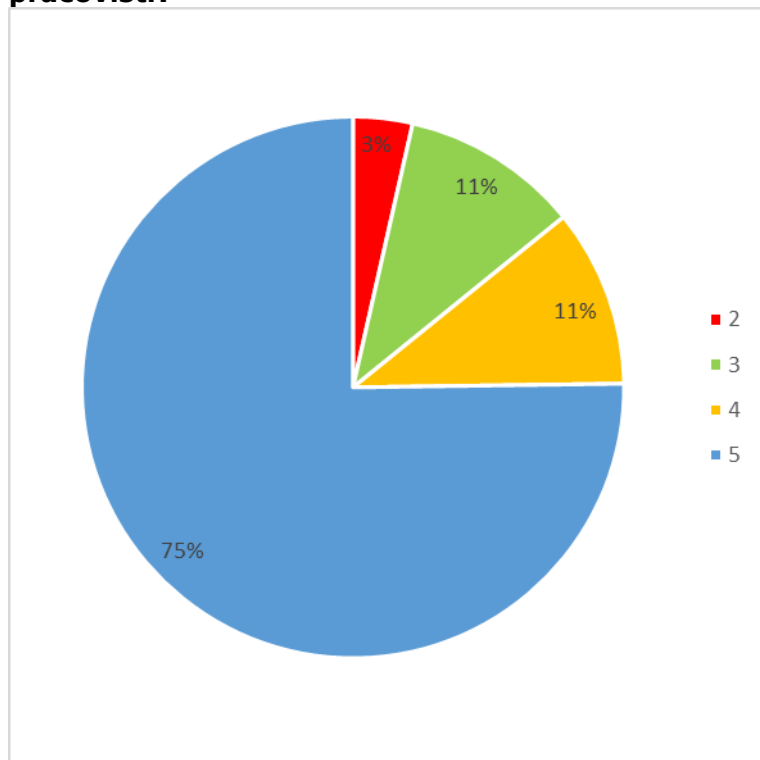
Ve výzkumném vzorku bylo nejvíce vedoucích zaměstnanců v rámci pracovního zařazení Akademický pracovník, a to 67%.

**Graf 6A: Jako vedoucí pracovník, nabíral/a jste do svého týmu v průběhu posledního půl roku nového zaměstnance ve spolupráci s personálním oddělením děkanátu PŘF MU?**



47% vedoucích pracovníků mělo v uplynulém půl roce zkušenost s realizací výběrového řízení ve spolupráci s personálním oddělením děkanátu PŘF.

**Graf 7A: Jako vedoucí pracovník, jak jste byl/a spokojen/a s uplatněním nového procesu výběrového řízení PŘF MU ze strany personalistky přidělené vašemu pracovišti?**



Respondenti měli vyjádřit míru své spokojenosti udělením hvězdiček v počtu min. 1, max. 5. Z grafu je zřejmé, že 3/4 vedoucích zaměstnanců bylo maximálně spokojeno s uplatněním nového procesu ze strany personalistky v rámci výběrového řízení.

**Otázka: Jako vedoucí pracovník, pokud jste s personální podporou vašeho výběrového řízení nebyl/a spokojen/a, co podle Vás nebylo v pořádku nebo Vám scházelo?**

V odpovědích na tuto otevřenou otázku, kde mohli respondenti specifikovat konkrétně, s čím nebyli při spolupráci s personálním oddělením spokojeni, uváděli např. nezkušenost personálního oddělení s novými postupy, nedostatečnou podporu ze strany personálního oddělení. Vyskytla se také stížnost na výraznou administrativní zátěž při realizaci výběrového řízení. Je však nutné vzít v úvahu, že prostor pro komentář k této otevřené otázce využilo pouze 8 z celkem 27 účastníků výzkumu, kteří v uplynulém půl roce realizovali výběrové řízení.

#### 4.2 Setkání s neetickým chováním na pracovišti

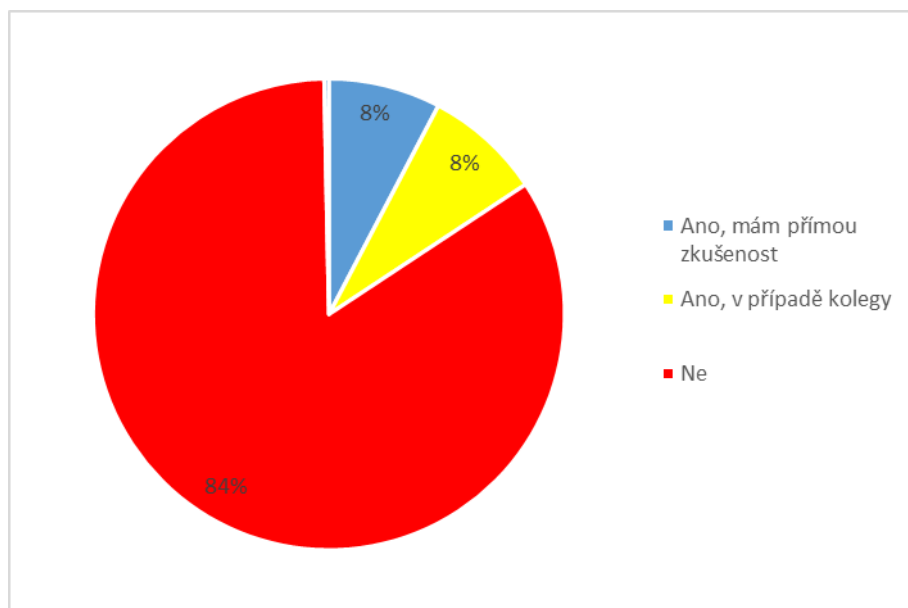
**Otázka: V současné chvíli se jako fakulta připravujeme na zavedení role tzv. Ombudsmana (nezávislého institutu k řešení stížností a podnětů v oblasti etiky, diskriminace, řešení sporů). Prosíme, uveďte, s jakými pracovními či etickými dilematy jste se případně setkali a v jaké oblasti byste nejvíce ocenili pomoc nebo radu.**

V rámci odpovědí na tuto otevřenou otázku respondenti zmiňovali následující etická dilemata, se kterými se na pracovišti setkali a oblasti, kde by ocenili podporu nezávislé osoby:

- problémy v komunikaci mezi studenty a jejich školiteli, zneužívání pozice školitele,
- konkurenční praktiky mezi zaměstnanci daného pracoviště, šíření nepravdivých informací,
- bossing – zneužívání pozice vedoucího ve svůj vlastní prospěch, potlačování výzkumu a kariéry podřízených vedoucími pracovníky,
- upřednostňování vlastních zájmových skupin – např. zásahy vedení do řízení výzkumných projektů snižující kvalitu výzkumných aktivit, zneužívání moci a funkce,
- publikační etika a autorství, nerespektování duševního vlastnictví,
- genderová diskriminace,
- znevýhodňování cizinců – nedostupnost některých dokumentů v angličtině,
- nedostatečná informovanost o možnostech kariérního rozvoje a nedostatečné možnosti kariérního rozvoje v praxi na pracovišti,
- neúměrná kumulace smluv na dobu určitou,
- nedostatečný pracovní výkon a ochota pomoci u podpůrných pracovníků,
- netransparentní výběr zaměstnanců v praxi na pracovišti,
- nadměrné zahlcování pracovními úkoly.



**Graf 8A: V rámci Vašeho pracovního působení na Přírodovědecké fakultě MU, setkal/a jste se někdy s diskriminací? Pokud ano, v jaké oblasti?**



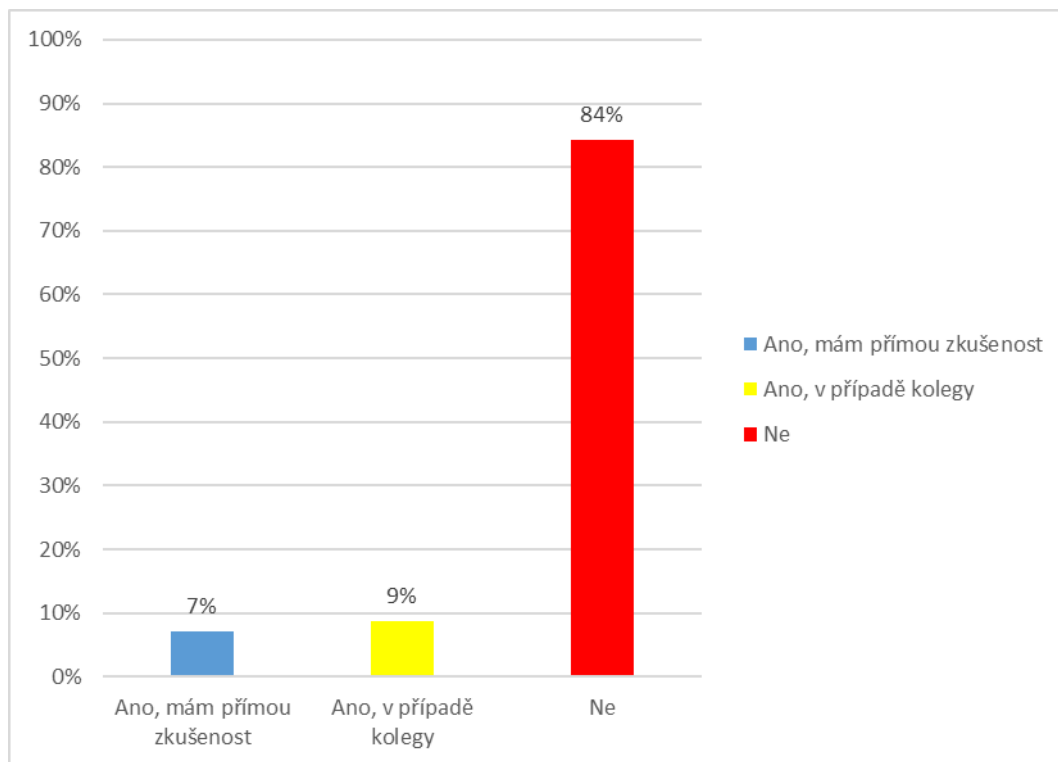
84% respondentů uvedlo, že se v rámci svého pracovního působení na PŘF nesetkalo s diskriminací, nicméně celkem 16% výzkumného vzorku uvedlo, že se s diskriminací setkalo osobně nebo v případě kolegy.

**Otázka: Pokud ano, v jaké oblasti?**

V odpovědích na tuto doplňující otevřenou otázku respondenti uváděli tyto oblasti, ve kterých se setkali s diskriminací na pracovišti:

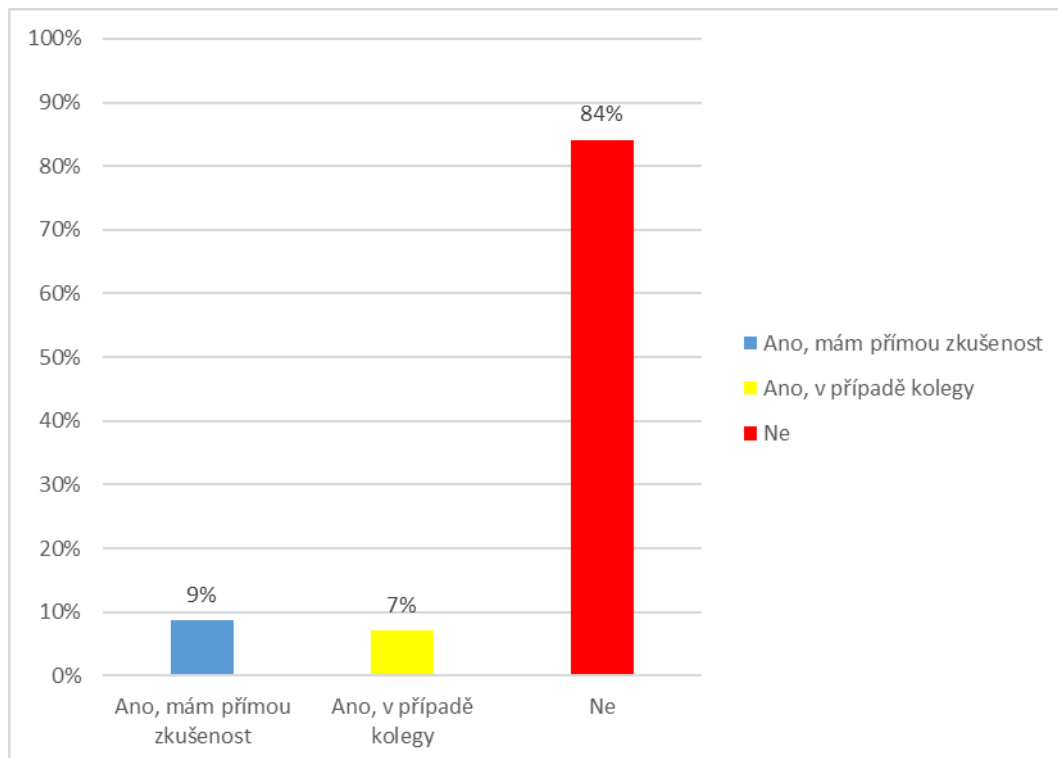
- genderová diskriminace – znevýhodňování žen v rámci výběrového řízení, nátlak na co nejdřívejší návrat z rodičovské dovolené, svěřování nepodstatné práce,
- bossing,
- znevýhodňování cizinců – nedostupnost výuky v angličtině, některé informace nedostupné v angličtině,
- nepotismus – upřednostňování některých pracovníků na základě příbuzenských vazeb,
- preferování zahraničních zaměstnanců a studentů na úkor českých bez ohledu na odbornost.

**Graf 8B: Setkání s diskriminací – muži**



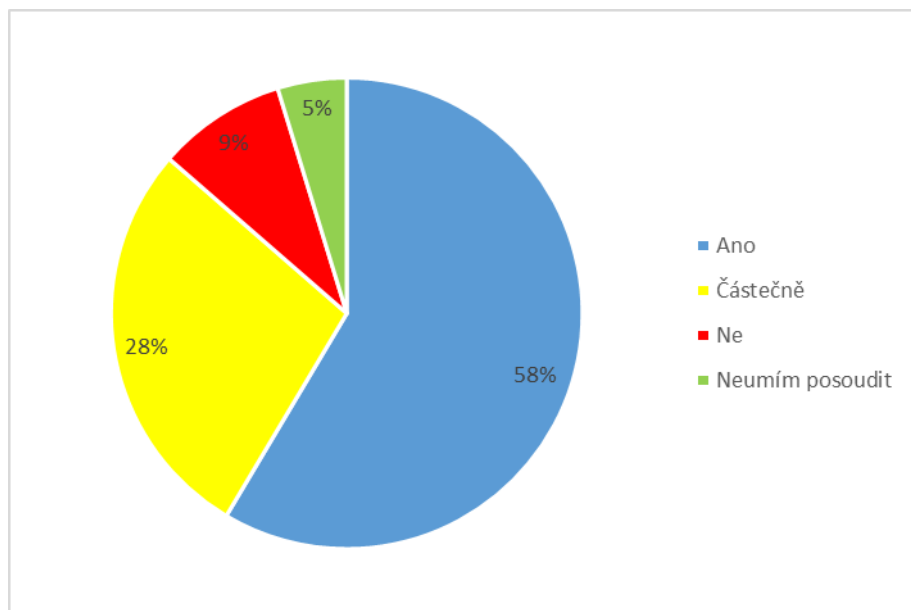
84% mužů se s diskriminací na pracovišti neseťkalo, 16% uvádí tuto zkušenost u sebe nebo ve svém okolí.

**Graf 8C: Setkání s diskriminací – ženy**



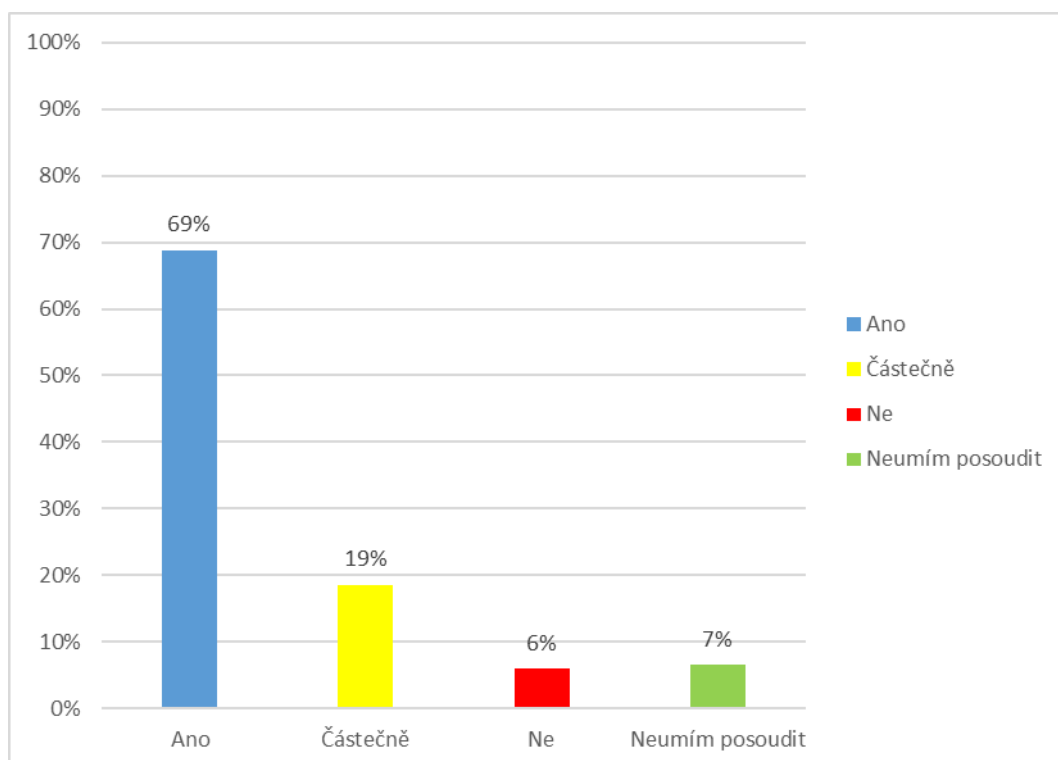
Stejné procentuální rozložení odpovědí je patrné i u žen.

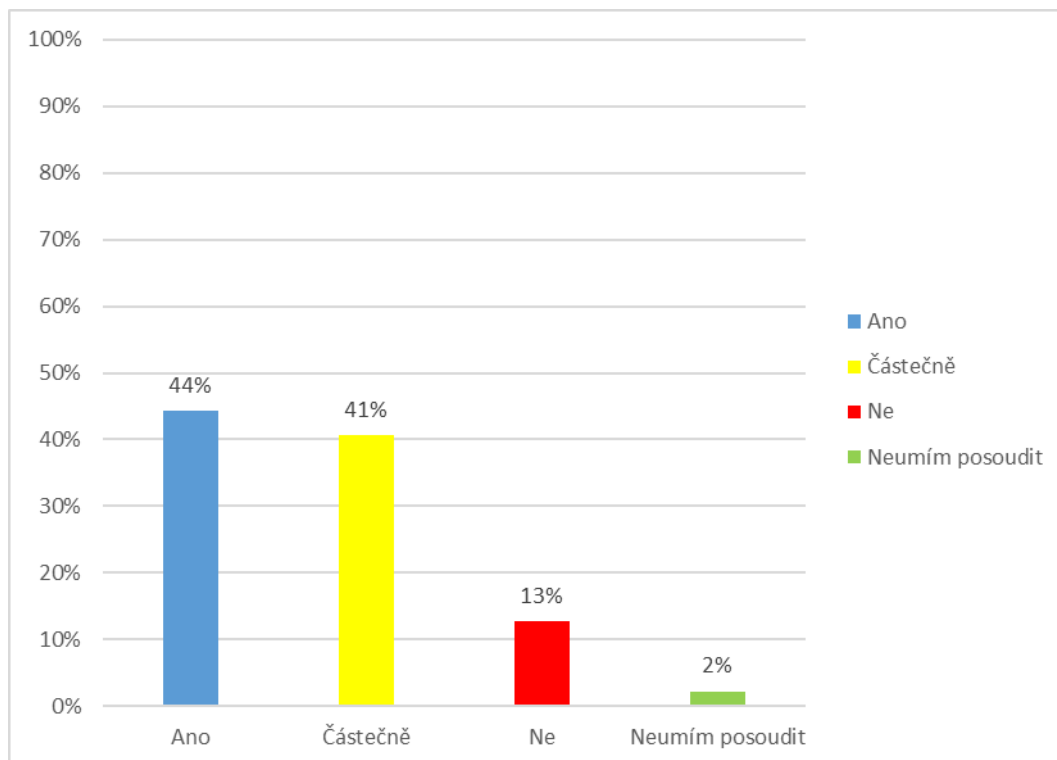
**Graf 9A: Myslíte, že fakulta dělá dost, aby ženy měly stejné podmínky pro rozvoj profesní kariéry jako muži?**



Více než polovina respondentů uvedla, že fakulta věnuje dostatečnou péči rovným podmínkám pro profesní rozvoj žen, celkem 37% respondentů v této oblasti vidí prostor pro zlepšení.

**Graf 9B: Zajištění rovných podmínek pro profesní rozvoj – pohled mužů**



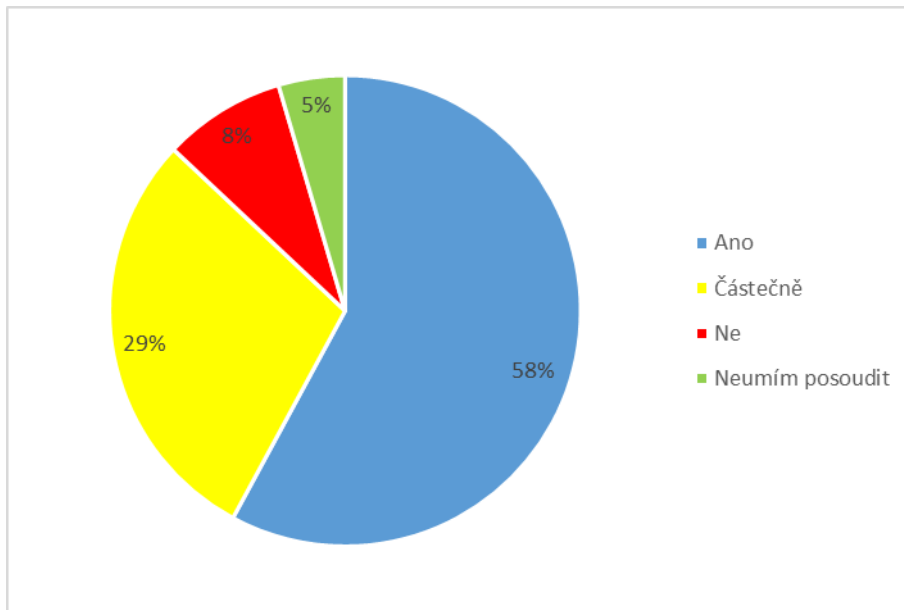
**Graf 9C: Zajištění rovných podmínek pro profesní rozvoj – pohled žen**

V rámci odpovědí žen jsou patrné větší pochyby a nárůst negativních odpovědí na tuto otázku (13%).

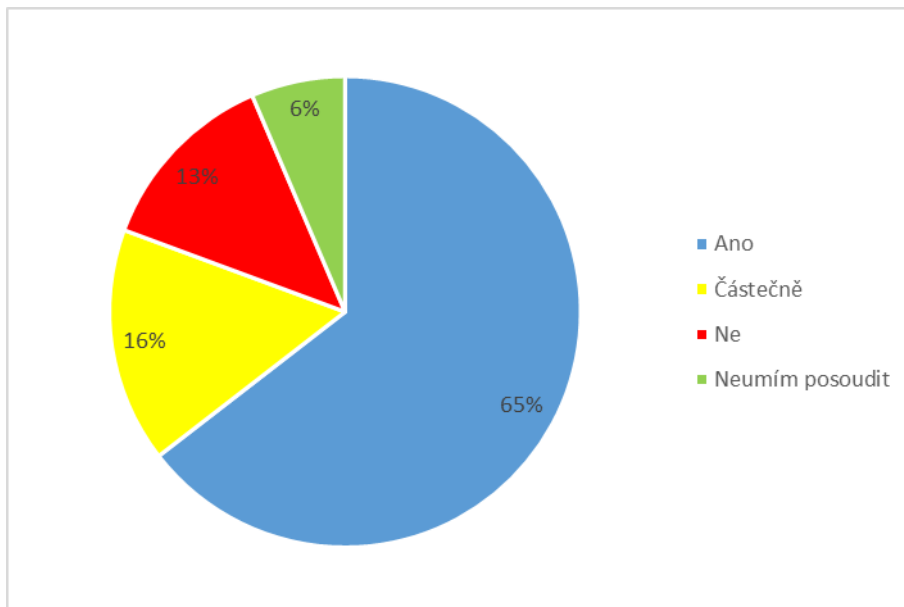
Respondenti měli v rámci této otázky možnost uvést doplňující odpověď. V rámci komentářů se opakovaně objevovala tato témata:

- ženy na fakultě pociťují obtíže v oblasti slučování profesní kariéry s péčí o děti,
- respondenti na fakultě dlouhodobě postrádají školku nebo dětskou skupinu, pozn. Autorů: V říjnu 2020 zahájila činnost školka pro děti zaměstnanců v Kampusu Bohunice, podobnou dětskou skupinu připravujeme zavést i v centru města,
- aby byly podmínky pro ženy příznivější, bylo by vhodné více nabízet např. zkrácené úvazky, vytvářet pro ženy stabilnější pozice, které nevyžadují striktně dlouhodobé zahraniční zkušenosti, ale přitom umožňují jejich další rozvoj,
- v oblasti podpory rodin s dětmi je stále na fakultě co zlepšovat, i když je dle názoru respondentů situace lepší než byla dříve.

**Graf 9D: Zajištění rovných podmínek pro profesní rozvoj – pohled česky mluvících zaměstnanců**

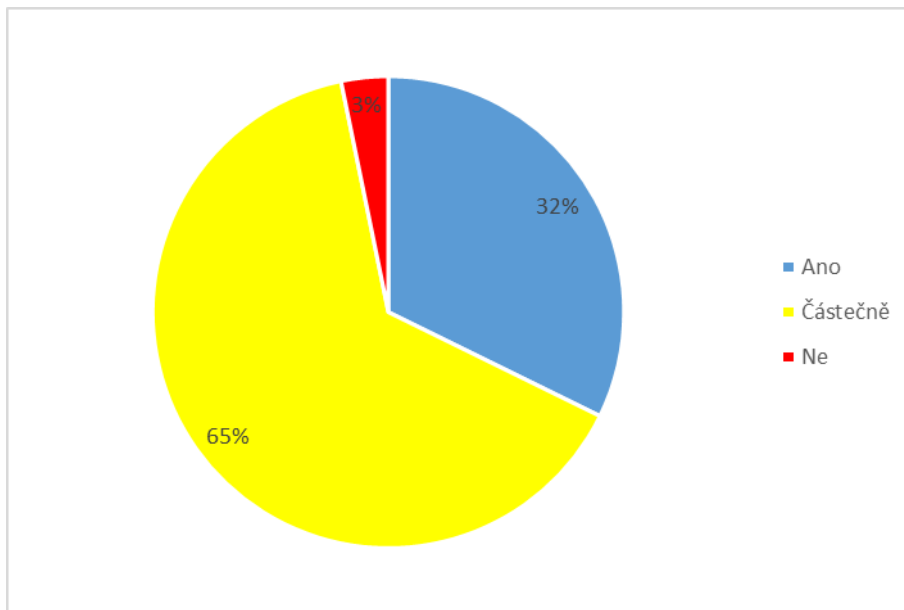


**Graf 9E: Zajištění rovných podmínek pro profesní rozvoj – pohled zahraničních zaměstnanců**



**Graf 10A: Myslíte si, že fakulta dělá dost proto, aby zajistila, že cizinci (zaměstnanci, kteří nejsou česky mluvící), dostávají stejné informace jako zaměstnanci, kteří mluví česky?**

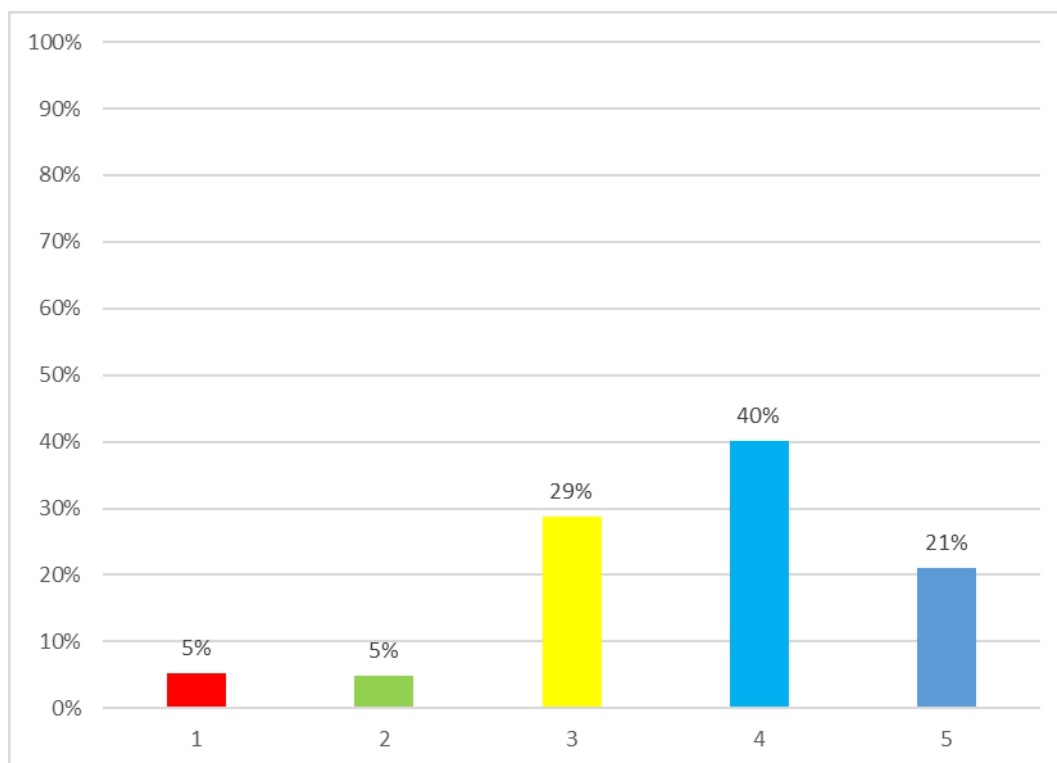
Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti cizinci.



Z grafu je patrné, že respondenti vidí v této oblasti prostor pro zlepšení. 32% z respondentů cizinců je spokojeno s mírou poskytování informací ze strany fakulty, ovšem 65% respondentů cizinců je spokojeno jen částečně. Situaci dokreslují i doplňující odpovědi respondentů. Respondenti sice uváděli, že se situace v oblasti komunikace směrem k zahraničním zaměstnancům na fakultě výrazně zlepšila, ale stále se necítí být dostatečně informováni v porovnání s česky mluvícími zaměstnanci.

### 4.3 Nové kariérní stránky fakulty

**Graf 11A: Prosíme, ohodnoťte, jak se Vám líbí nové Kariérní stránky Přírodovědecké fakulty MU?**

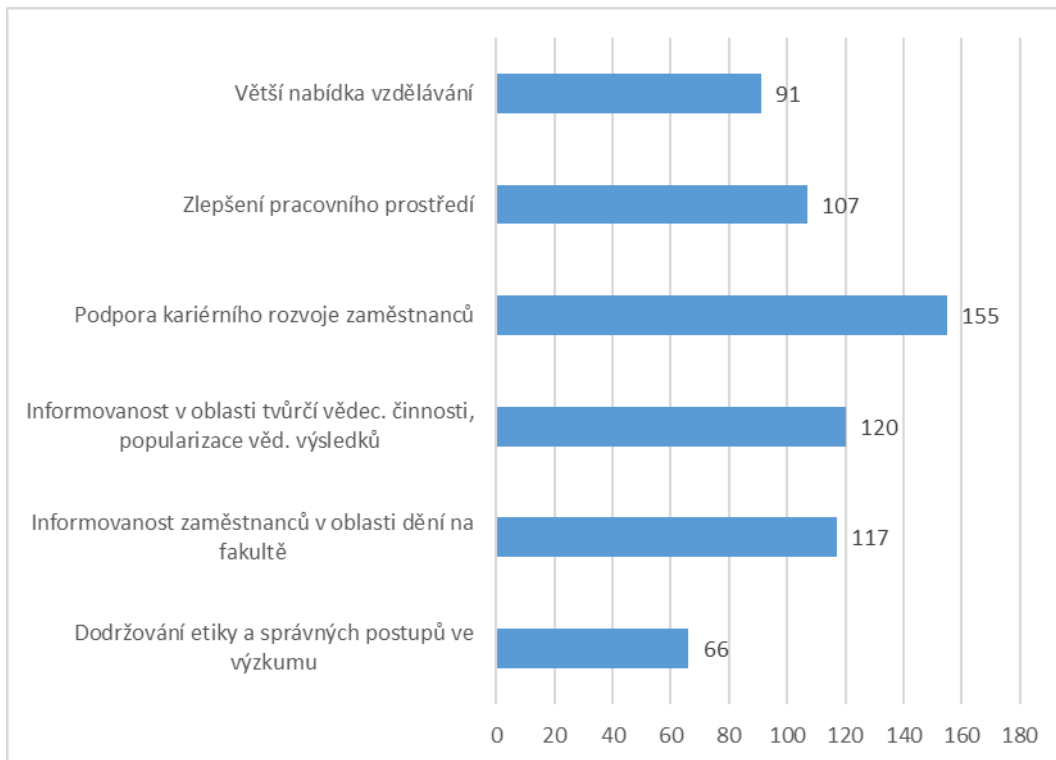


**Otázka: Je něco, co byste na Kariérních stránkách fakulty navrhovali doplnit nebo změnit?**

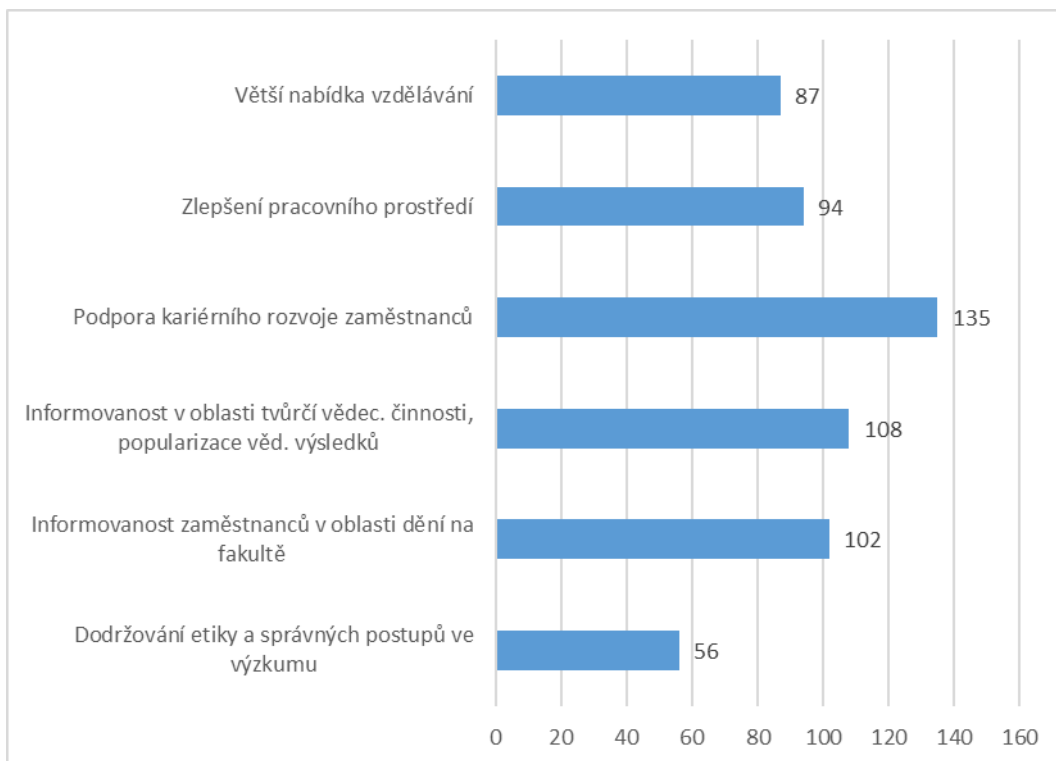
Zaměstnanci, kteří využili volný prostor pro odpověď, celkově oceňovali vznik nových kariérních stránek, jako podněty pro jejich zlepšení uvedli tyto komentáře:

- bylo by vhodné změnit vzhled na více přehledný a informativní, chybí obsah,
  - zlepšit celkový design a grafiku stránek – modernější vzhled stránek, vhodnější fotky a kombinace barev, sjednotit styl obrázků,
  - zaměstnanci vnímají nové Kariérní stránky jako cílené na externí návštěvníky a schází jim interní informace z oblasti péče o zaměstnance (např. detaily benefitů).
- Pozn. autorů: Kariérní web je skutečně určen pro externí cílovou skupinu případných zájemců o zaměstnání apod., detailní informace z této oblasti pro zaměstnance poskytne fakultní část Zaměstnaneckého portálu, která v tuto chvíli není dokončená.

**Graf 12A: Prosíme, specifikujte oblasti, na jejichž zlepšení by se fakulta měla zaměřit v souvislosti s péčí o zaměstnance?**

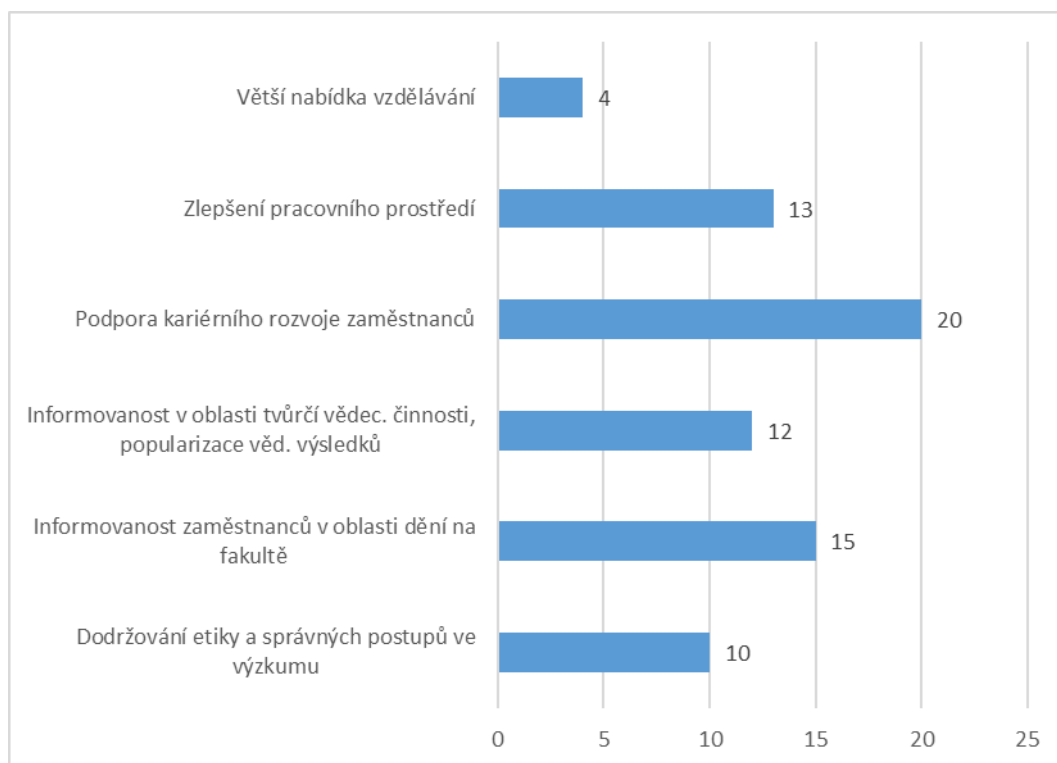


**Graf 12B: Oblasti, na které by se měla fakulta zaměřit v souvislosti s péčí o zaměstnance – pohled česky mluvících respondentů**





**Graf 12C: Oblasti, na které by se měla fakulta zaměřit v souvislosti s péčí o zaměstnance – pohled respondentů cizinců**

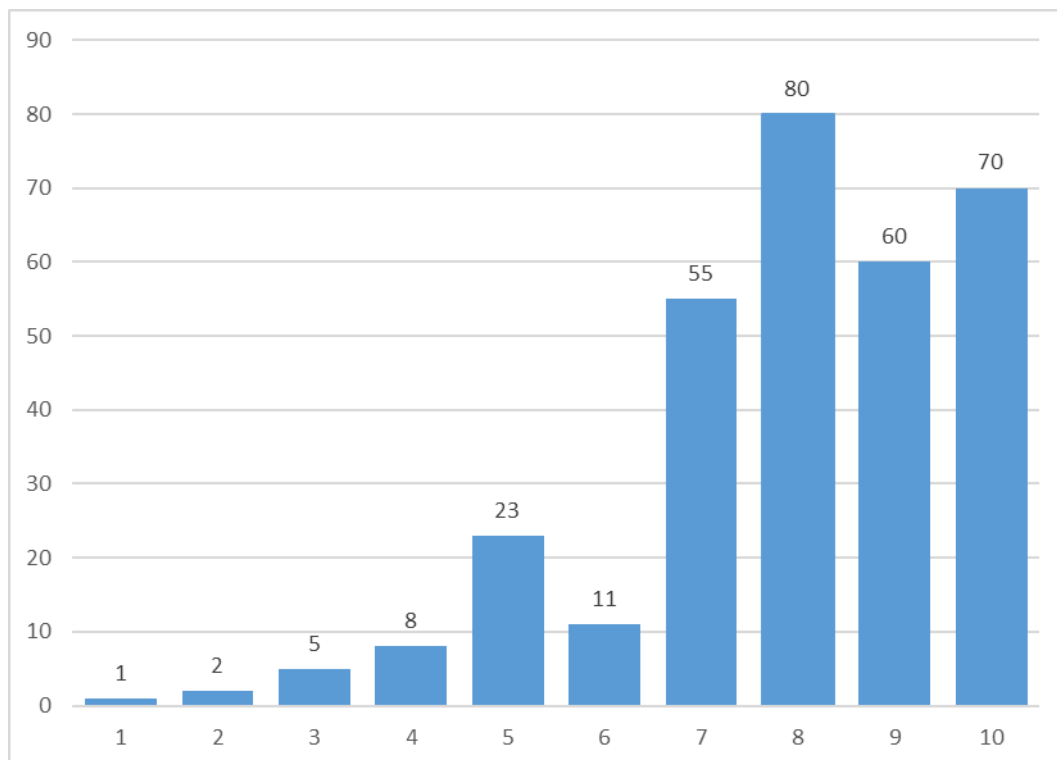


V rámci této otázky měli respondenti vybrat dvě z jejich pohledu nejdůležitější oblasti, případně uvést vlastní v doplňujícím otevřeném poli. Z výsledků vyplývá, že by respondenti ze strany fakulty ocenili zejména větší podporu kariérního rozvoje zaměstnanců, lepší interní komunikaci a informovanost zaměstnanců v oblasti dění na fakultě, ale také informovanost v oblasti tvůrčí vědecké činnosti.

Mezi doplňujícími podněty z individuálních komentářů se objevovalo, že by respondenti ocenili širší nabídku benefitů, podporu pro rodiny s malými dětmi (konkrétně možnost zkráceného úvazku a univerzitní školku), podporu sportu (Multisport karta) a podporu duševního zdraví zaměstnanců.

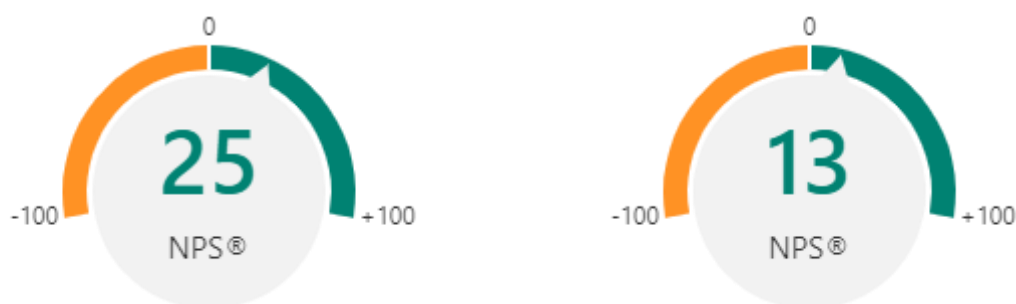
#### 4.4 Další podněty pro oblast péče o zaměstnance

**Graf 13A: Na základě Vaší zkušenosti, doporučil/a byste zaměstnání na Přírodovědecké fakultě MU svým přátelům a známým?**



Respondenti měli odpovědět na škále 0 (v žádném případě) až 10 (velmi pravděpodobně). Na základě grafu je zřetelná vysoká četnost v odpovědích 7 až 10, což můžeme interpretovat jako vysokou loajalitu zaměstnanců vůči zaměstnavateli.

**Graf 13B: Net promoter Score – vlevo česky mluvící respondenti, vpravo respondenti cizinci**



Tato posuzovací škála je známá pod názvem Net Promoter Score. NPS nabývá hodnot mezi -100 a 100 včetně, vyšší hodnota znamená vyšší loajalitu zkoumaných osob. Hodnoty NPS nižší než nula se obvykle interpretují jako příznak potíží s loajalitou, výsledek je pokládán za dobrý v rozmezí 0-50, skvělý v rozmezí 50-70 a za prvotřídní se považuje výsledek nad 70.

**Otázka: Vítejte vaše další podněty či komentáře související s péčí o zaměstnance a personálními procesy.**

Respondenti v rámci odpovědí na tuto otevřenou otázku pozitivně hodnotili celkový přístup fakulty k zaměstnancům, komunikaci a možnost profesního růstu, stejně tak oceňovali velkou flexibilitu v oblasti částečných pracovních úvazků a možnost práce z domova.

Zlepšení by respondenti uvítali v těchto oblastech:

- oblast interní komunikace – důslednější informování zaměstnanců ze strany fakulty (např. benefity a jak je získat),
- více podporovat "jednotného ducha" fakulty a sounáležitost k fakultě nejen ze strany studentů, ale i zaměstnanců,
- podporovat perspektivu pro kariérní růst zaměstnanců, více možností vzdělávání,
- možnost získat pracovní smlouvu na dobu neurčitou,
- pracovní podmínky – konkrétně zlepšit úroveň stravování v menze a klimatizaci v kancelářích,
- zavedení benefitů v rámci sportovních aktivit zaměstnanců (multisport karta),
- pravidelné navyšování mzdy v souvislosti s inflací, aby byla srovnatelná s komerční sférou,
- lepší podpora BOZP ze strany fakulty, zpřehlednit pravidla pracovnělékařské péče a rizik.

## II. Dotazníkový průzkum pro PhD studenty

### 1. Úvod a metodologie

Průzkum mezi PhD studenty byl zaměřen na zhodnocení přínosu fakulního PhD Day 2020, a dále na zhodnocení zkušenosti studentů s doktorským studiem na PŘF MU.

Dotazník byl rozeslán v říjnu 2020 na všechny doktorské studenty, jako součást „follow-up“ emailu k proběhlému PhD Day 2020.

Sběr dat probíhal prostřednictvím online dotazníku MS Forms.

V první části dotazníku respondenti, pokud se účastnili fakulního PhD Day 2020, hodnotili průběh a přínos setkání.

V další části respondenti hodnotili dosavadní zkušenost s doktorským studiem na PŘF Mu.

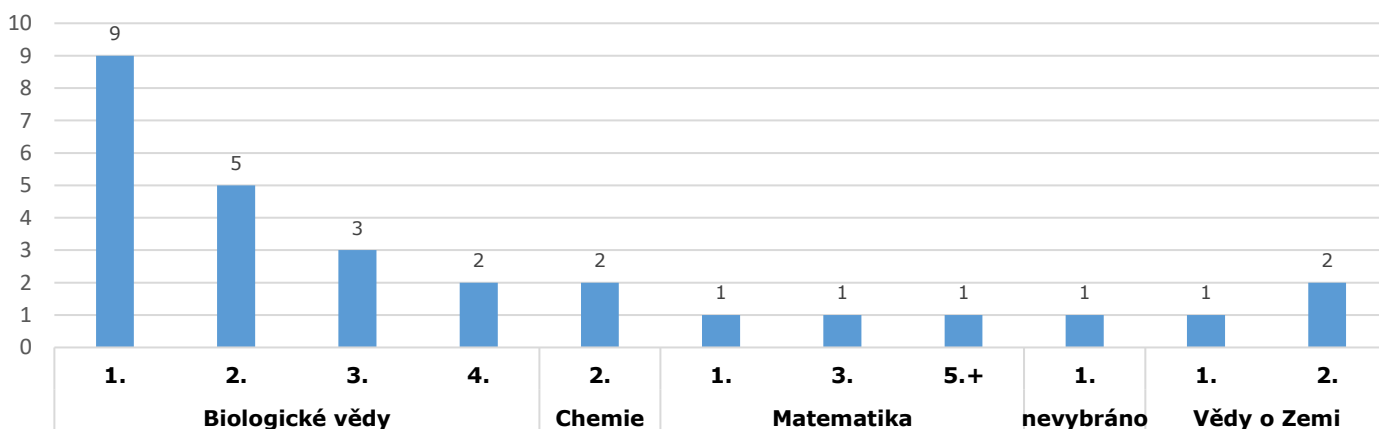
Celkově odpovědělo 28 respondentů: 13 z nich se účastnilo PhD Day 2020, 15 se neúčastnilo (studenti vyšších ročníků).

Návratnost (přepočteno na počet všech doktorských studentů ve stavu k 10/2020): 3,3%

Návratnost za účastníky fakulního PhD Day2020: 30%

### 2. Charakteristika respondentů

**Graf 2A: Počet respondentů dle oboru a roku studia**



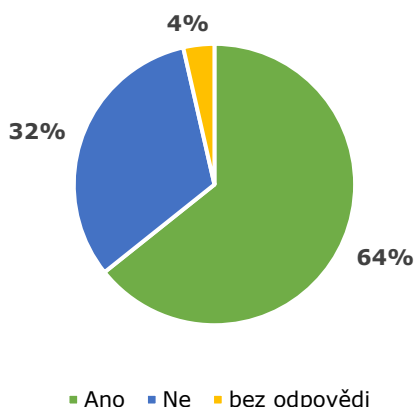
### 3. Zhodnocení fakulního PhD Day 2020

Průběh PhD Day 2020 byl opět **pozitivně hodnocen** a splnil očekávání studentů (účastníky byly především studenti 1. ročníku, na které je toto setkání zaměřeno). Podobně jako v uplynulé ročníky, studenti zhodnotili jako **nejužitečnější a nejpřínosnější přednášky** na témata: *Mobility, scholarships, funding opportunities; Introduction of PhD Study at the Faculty of Science a zároveň i část Často kladených dotazů.*

**Doporučení témat pro další ročník:** *interdisciplinarita – možnosti spolupráce mezi laboratořemi; administrativní procesy doktorského studia; interakce student/mentor/vedoucí/ oborová rada, možnosti networkingu mezi studenty, jak rozeznat co jsou povinné předměty apod.*

### 4. Zhodnocení zkušenosti s doktorským studiem

**Graf 4A: Víte, že Přírodovědecká fakulta MU implementuje novou personální strategii (HR Strategy for Researchers, HRS4R)?**



**Graf 4B: Na základě své zkušenosti, mohli byste zhodnotit kvalitu služeb poskytovaných doktorandům Přírodovědecké fakulty?**

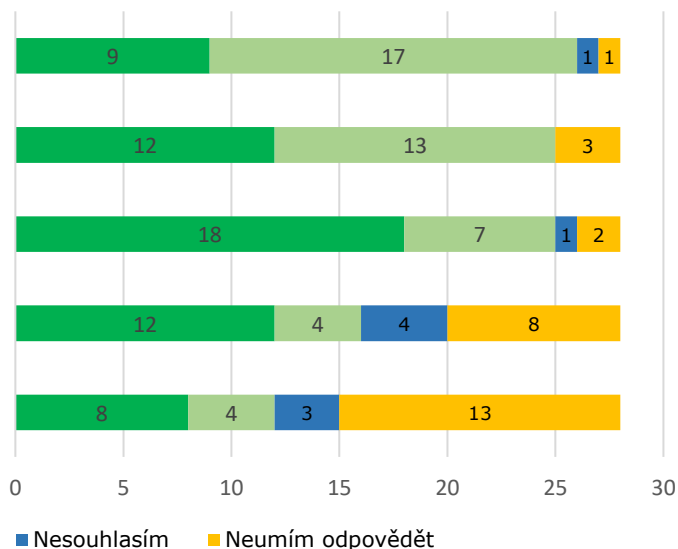
Informace dostupné na stránkách nového fakulního webu pro doktorské studenty jsou relevantní a aktuální.

Pravidelně a včas dostávám z oddělení pro doktorské studium informace o důležitých aktivitách/změnách týkajících se studia.

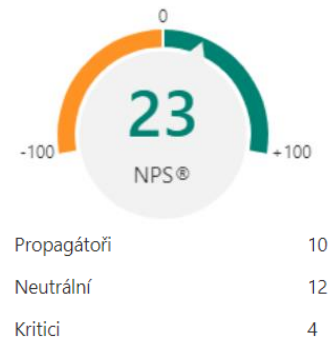
Spolupráce s mým vedoucím probíhá dobře, dostávám pravidelnou zpětnou vazbu a mé úkoly probíhají v souladu se studijním plánem.

Zřízení fakulního Ombudsmana pro doktorské studenty považují za potřebné a užitečné.

Přírodovědecká fakulta se v posledních 2 letech snaží rozšiřovat služby poskytované doktorandům.



**Graf 4C: Doporučil/a byste doktorské studium na Přírodovědecké fakultě MU svým přátelům a známým?** (Net Promoter Score jako míra „zákaznické“ spokojenosti, hodnotící škála 0 - 10: 0=vůbec; 10=velmi pravděpodobně)



Vysvětlivka:

- Propagátoři** – uživatelé, kteří zvolili skóre 9 a 10
- Neutrální** – uživatelé, kteří zvolili skóre 7 nebo 8
- Kritici** – uživatelé, kteří zvolili skóre 0–6

Vysvětlivka: Výsledkem NPS je hodnota od -100 do 100, výsledek je považován za dobrý (rozmezí 0-50), skvělý (rozmezí 50-70), prvotřídní (nad 70).

**Otázka: Na jaké aspekty doktorského studia by se měla Přírodovědecká fakulta v nadcházejícím období zaměřit? Co považujete za nedostatek?** (volné odpovědi)

**Opakující se podněty** (seskupeno do hlavních tematických oblastí, včetně uvedení konkrétních vyjádření respondentů):

- školení a mentoring  
(„kurzy zaměřené na fyzické/mentální zdraví, mentoringové programy, oborové kurzy, semináře podporující setkávání studentů z různých oblastí“)
- finanční podpora výzkumných aktivit/příjmů studentů  
(„dostupnost financí a stipendií, nedostatek zdrojů na realizaci analýz, zajištění stabilního a adekvátního příjmu studentů“)
- kvalita studia a výzkumu  
(„rozvoj interdisciplinarity a mezinárodní spolupráce, vzdělávání studentů v oblasti jejich práv a možností řešení konfliktů na různých úrovních fakulty“)
- problematika realizace povinné stáže v zahraničí  
(„náročnost sladění rodinného život a finančních závazků, povinnost stáže pro studenty, kteří již zahájili doktorské studium dříve, propagace možností kam vycestovat na stáž“)

**Jednotlivé podněty** (konkrétní vyjádření respondentů):

- „málo dokumentů dostupných online, eliminace papírové agendy“
- „administrativní podpora poskytnutá zahraničním studentům“

## 5. Doporučení

Následující doporučení jsou formulována na základě výsledků průzkumu i podnětů diskutovaných v průběhu fakultního PhD Day 2020:

- Pravidelné **informační vzdělávání** studentů v oblasti organizace doktorského studia.
- Pravidelné **informační vzdělávání** studentů v oblasti jejich **práv a postupů při řešení případných sporných situací (propagace role PhD Ombudsmana)**.
- Nabídka a realizace **vzdělávacích aktivit a mentoringových** programů.
- **Rozvoj programů finanční podpory** a motivace doktorských studentů.