



Študentská vedecká aktivita

Hodnoty organizácie ako zdroj motivácie

Dominika Skačanová

Sekcia: 2. sekcia - ekonomika a manažment podniku

Konzultant: doc. Ing. Dagmar Kokavcová, PhD.

Banská Bystrica
rok 2016

Obsah

Abstrakt práce.....	3
Úvod	4
1. Hodnoty organizácie ako zdroj motivácie.....	5
1.1. Motivácia, zdroje motivácie	5
1.2. Podniková kultúra.....	6
1.3. Prostriedky a princípy podnikovej kultúry	7
1.4. Charakteristiky a determinanty podnikovej kultúry	7
1.5. Vlastnosti podnikovej kultúry	8
1.6. Typológia podnikovej kultúry	8
1.7. Úrovne podnikovej kultúry	11
2. Praktická časť	13
2.1. Hodnoty ako zdroj motivácie a Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela	13
Záver.....	20
Zoznam bibliografických údajov.....	21
Prílohy	22
1.1. Štruktúrovaný rozhovor pre vyučujúcich	22
1.2. Dotazník pre študentov	35

Abstrakt práce

1. Téma práce: Hodnoty v organizácií ako zdroj motivácie

2. Meno autora: Dominika Skačanová

3. Ročník a odbor štúdia: 2. ročník, EMP

4. Konzultant/vedúci práce: doc. Ing. Dagmar Kokavcová, PhD.

5. Obsah:

a) Cieľ riešenia: Úlohou mojej práce je preskúmať na Ekonomickej fakulte UMB význam hodnôt daných Etickým kódexom zamestnanca, Etickým kódexom študenta ale aj zistiť význam nenapísaných hodnôt vnímaných zamestnancami a študentmi našej fakulty. Cieľom riešenia je zistiť, či dané hodnoty a vytvorená kultúra našej organizácie motivujú študentov a zamestnancov k lepšiemu výkonu, či vytvárajú príjemné pracovné prostredie alebo či práve naopak demotivujú a vytvárajú „dusné“ prostredie.

b) Obsah riešenia: Obsahom môjho riešenia je v prvej časti definovanie spomínaných pojmov na základe odbornej literatúry. V druhej časti som sa snažila formou dotazníka a štruktúrované rozhovoru zistiť ako zamestnanci a študenti vnímajú Ekonomickú fakultu UMB, ako si myslia, že EF vníma ich, ako sa cítia na našej fakulte a čo ich motivuje alebo práve naopak demotivuje.

c) Dosiahnuté výsledky: Výsledkom predpokladanej práce je zhodnotenie zistených informácií a posúdenie, prečo sú zistené výsledky také aké sú.

6. Kľúčové slová: motivácia, zdroj motivácie- hodnoty, podniková kultúra, podniková klíma.

Úvod

Bez inšpirácie aj najlepšie sily mysle ostávajú nevyužitú. V každom z nás je palivo, ktoré potrebuje byť zapálené iskrami (**Johann Gottfried Von Herder**). Každý z nás má niečo v sebe, čo ho motivuje pracovať a ísť vpred, či už v osobnom alebo v pracovnom živote. V pracovnom živote to môžu byť napríklad hodnoty, ktoré sú uznávané v organizácií, kde pracujeme alebo študujeme. Ak pracovníci hodnoty organizácie zdieľajú alebo akceptujú, vznikajú nesmierne synergie, ktoré prispievajú k zvýšeniu efektívnosti ich konania. Pri výbere témy Hodnoty ako zdroj motivácie nás inšpirovala kniha Šťestí doručeno od Tonyho Hsieha, manažéra najväčšieho internetového obchodu s obuvou. Podľa CEO Hsieha hodnoty organizácie nemajú byť len slová napísané na vstupnej hale vo firme, alebo niečo čo si majú zamestnanci prečítať pri vstupe do zamestnania a zabudnúť, ale práve naopak, majú to byť hodnoty, ktoré sa reálne v organizácií uplatňujú a podľa ktorých sa zamestnanci ale aj vedenie správa. Z týchto hodnôt vychádza organizačná kultúra, ktorá buduje značku organizácie a tým aj jej dobré meno a príjemné prostredie pre zamestnancov.

Úlohou našej práce je preskúmať na Ekonomickej fakulte UMB význam hodnôt daných Etickým kódexom zamestnanca, Etickým kódexom študenta ale aj zistiť význam nenapísaných hodnôt vnímaných zamestnancami a študentmi našej fakulty. Cieľom riešenia je zistiť, či dané hodnoty a vytvorená kultúra našej organizácie motivujú študentov a zamestnancov k lepšiemu výkonu, či vytvárajú príjemné pracovné prostredie alebo či práve naopak demotivujú a vytvárajú „dusné“ prostredie.

1. Hodnoty organizácie ako zdroj motivácie

1.1. Motivácia, zdroje motivácie

Zo širokej škály činiteľov ovplyvňujúcich výkonnosť pracovníkov zameriame svoju pozornosť na oblasť motivácie. Pojem motivácia je v súčasnej dobe jedným z najpoužívanějších psychologických pojmov. Súvisí s celkovým postavením a úlohou človeka v spoločnosti, s jeho činnosťou a osobnosťou. Každé cieľavedomé konanie človeka je konaním motivovaným. Motivácia je vnútorná pohnútka, ktorá podnecuje konanie človeka. Motivovanie je úsilie jedného ľudského jedinca alebo jedincov vytvoriť u iného jedinca (iných jedincov) motiváciu pre požadované správanie. Cieľom motivovania v organizácii je aktivovať jednotlivých pracovníkov, podnietiť ich vnútorné hnacie sily a usmerniť jeho správanie k dosiahnutiu určitého cieľa. Pre organizácie je motivovanie jedincov jedným z kľúčových faktorov úspechu. V organizáciách sa pomocou motivácie vytvára a podnecuje u ľudí vnútorný záujem, ochota a chuť sa angažovať pri plnení im zverených úloh a cieľov organizácie. Motiváciu človeka vytvárajú skutočnosti, ktoré sumarizujeme pod názvom zdroje motivácie (Bedrnová, Nový, 1994). Tieto zdroje sú veľmi členité. Medzi základné patria: potreby, návyky, záujmy, ideály a hodnoty. Keďže nás zaujímajú pre tento prípad iba hodnoty tak sme sa rozhodli charakterizovať iba tie.

Hodnoty možno vymedziť ako niečo žiaduce, čo si človek váži, čo ovplyvňuje výber vhodných spôsobov a cieľov jeho konania. Človek si vytvára hodnotový systém, ktorý ovplyvňuje jeho konanie a prežívanie. Jeho obsahom je to, čomu človek dáva v živote prednosť, čo preferuje, čo považuje za závažné. Hodnotou môže byť zdravie, rodina, deti, práca atď. Súlad hodnotového systému prináša životnú spokojnosť, nesúlad životnú nespokojnosť. Potreby, záujmy, návyky, hodnoty a ideály tvoria rôzne stránky zameranosti osobnosti a prejavujú sa v motivácii ľudskej činnosti. Ich závažnosť je v živote človeka rôzna. Závisí to najmä od životnej úrovne a prostredia, v ktorom človek žije, od úrovne vzdelania, od spoločenského života človeka, od životnej skúsenosti, najmä od úspechov a neúspechov, ktoré prežil. Poznávanie zdrojov motivácie prispieva k hlbšiemu pochopeniu jeho prejavov a činov.

Aj organizácia má svoje hodnoty, ktoré tvoria taktiež hodnotový systém. Odrazom hodnotového systému podniku je čosi čo označujeme pojmom podniková identita. Tento hodnotový systém nám v podstatnej miere ovplyvňuje kultúru, aká sa vo firme vytvorí.

1.2. Podniková kultúra

Podniková kultúra existuje v každom podniku. Často sa však možno stretnúť so situáciou, že si ani manažment, ani zamestnanci neuvedomujú svoju podnikovú kultúru. Súvisí to aj so skutočnosťou, že dlhodobou existenciou v podniku sa kultúra pre nich stáva samozrejmosťou. Vymedzenie tohto pojmu je veľmi náročné, keďže sa na ňu autori pozerajú z rôznych uhlov pohľadu. My sme si pre vás vybrali, tie s ktorými sa najviac stotožňujeme.

„Podniková kultúra je duša organizácie, ktorá prezentuje uznávané normy a hodnoty. Tieto normy a hodnoty určujú charakteristickú podnikovú klímu a spôsob, ako sa majú ľudia v organizácii správať.“ (Torrington a Hall)

„Je to vzorec základných predstáv, ktoré určitá skupina našla či vytvorila, odkryla a rozvinula, v rámci ktorých sa naučila zvládať problémy vonkajšej adaptácie a vnútornej integrácie a ktoré sa tak osvedčili, že sa chápu ako všeobecne platné a noví členovia organizácie ich majú pokiaľ možno zvládnuť, stotožniť sa s nimi a konať podľa nich.“ (Schein)

Podniková kultúra je tiež postoj, aký máme voči svojej organizácii a aký má naša organizácia voči nám. Všetci ľudia majú potrebu niekam patriť. Mnohí si ju zabezpečujú práve na pracovisku. Príslušnosť do istej skupiny im dodáva pocit bezpečia, orientáciu, status a moc. Ale akceptujeme misiu nášho podniku? Čo náš podnik pre nás znamená? Je to len miesto, kam si chodím pre výplatu, alebo dáva môjmu životu istý zmysel (nový rozmer), ktorý by mi chýbal? Cítíme zodpovednosť za ďalší úspech nášho podniku? Chápe podnik našu hodnotu? Dáva to aj najavo? Má voči nám pocit zodpovednosti? Alebo nás považuje len za figúrky, ktorými posúva po šachovnici, ako mu to práve vyhovuje? Sedíme v jednom člne, alebo vedenie sa vezie na zámorskom parníku a my za ním veslujeme v deravom člne? (Reháková)

Kultúra firmy je súhrn predstáv, prístupov a hodnôt vo firme všeobecne zdieľaných a relatívne dlhodobo udržateľných.

Z vyššie uvedených definícií a myšlienok vyplýva, že podniková kultúra je produktom myslenia ľudí a teda jej nositeľmi sú ľudia. Je to veľmi abstraktný pojem, a preto je ťažké ho presne vymedziť. Lepšie vystihnúť pojem podnikovej kultúry dokážu jej prostriedky, princípy, charakteristiky, determinanty a vlastnosti.

1.3. Prostriedky a princípy podnikovej kultúry

Prostriedky podnikovej kultúry manifestujú existujúcu kultúru, to znamená, že vyjadrujú, potvrdzujú a komunikujú si navzájom kultúrnu podstatu. Rozhodujúcim prostriedkom podnikovej kultúry sú symboly, pod ktorými sa chápu nielen symboly materiálnej povahy, ale aj verbálne symboly, symbolické jednanie a štatútové symboly.

Symboly: sú to vlastné znaky, ktoré majú komplexný komunikatívny (významový) obsah, ktorý je jednoducho pochopiteľný. Môžu mať ideálnu a materiálnu podobu. Verbálne symboly (jazyk, slang, žargón, humor...), symbolické správanie a konanie (obvyčaje, rituály, ceremoniály...), symbolické artefakty materiálnej povahy (logo, farby, architektúra...) a štatútové symboly (navštívenky, veľkosť a vybavenosť kancelárie a pod.) sú pre podnikovú kultúru veľmi dôležité.

Princípy podnikovej kultúry:

1. Podniková kultúra je odrazom myslenia a správania ľudí.
2. Podnikovú kultúru nemožno exaktne vyjadriť alebo kvantifikovať, napriek tomu je poznateľná.
3. Podniková kultúra je ovplyvňovaná minulosťou podniku i jeho pracovníkov, je veľmi zotrvačná.
4. Podnikovú kultúru nie je možné vytvoriť nariadením, je potrebné docieľiť jej dobrovoľné prijímanie a stotožnenie sa s ňou resp. akceptáciu.

1.4. Charakteristiky a determinanty podnikovej kultúry

Existujúcu podnikovú kultúru možno popísať pomocou charakteristík. Ide o vystihnutie javov, modelov správania a pod., ktoré sú pre daný podnik typické. Medzi charakteristiky podnikovej kultúry patria napríklad vzťah k práci, vzťah v kolektíve spolupracovníkov, hierarchia, vedenie firmy a pod. Determinanty, faktory ovplyvňujúce podnikovú kultúru, členíme na vonkajšie a vnútorné. Medzi vnútorné faktory zaradíme odbor podnikania, veľkosť podniku, históriu podniku, záujmy vlastníkov, manažmentu, zamestnancov a pod. Vonkajšie faktory predstavujú okolie podniku napríklad: národnú mentalitu, dejiny štátu, postoje zákazníkov, dodávateľov, činnosť konkurencie, vplyv legislatívy, ekonomického a sociálneho systému a zákony štátu, ekonomické a sociálne podmienky a pod.

1.5. Vlastnosti podnikovej kultúry

Odborná literatúra vymedzuje 7 základných vlastností podnikovej kultúry. A to:

1. adaptívnosť- adaptácia zamestnancov na nové podmienky, zmeny v spoločnosti a pod.,
2. racionalita- každá podniková kultúra je logická a spojitá, platná pre všetkých členov organizácie,
3. dynamickosť- aj napriek tomu, že modely správania a iné zložky podnikovej kultúry sú nemenné, podliehajú času, ktorý prináša nové problémy, zmeny...,
4. symbolickosť- symboly slúžia k zjednodušenému predávaniu veľkého množstva zdieľaných vedomostí, názorov a očakávaní,
5. integrovanosť- podniková kultúra je integrovaná a vnútorne prepojená sústava,
6. zdieľanie- pracovník si osvojuje mentálne vzorce a vzorce správania stykom s ostatnými pracovníkmi, ktorí si už osvojili podnikovú kultúru,
7. naučenosť- podnikovú kultúru si pracovník osvojuje učením priamo v podniku, osvojením si v prvom rade bežných fungujúcich modelov skutočnosti.

1.6. Typológia podnikovej kultúry

- podľa Goffeeho a Jonesa:

Sieťová kultúra "medzi priateľmi"

V pozitívnej forme podporuje tímovú prácu, priateľstvo medzi ľuďmi a vzájomnú pomoc. Pravidlá a formálnosť nie sú zbytočnými prekážkami pri rozhodovaní. Informácie a myšlienky tečú veľmi voľne, hierarchia pre ne nie je prekážkou. Táto podniková kultúra je vhodná pre inovatívne podniky, ktoré vyvíjajú zložité výrobky, napr. lieky, kde čas medzi vývojom a realizáciou na trhu je pomerne dlhý, na vývoji pracuje množstvo odborníkov a výsledok je neistý. V negatívnej forme prevažuje tolerancia slabých výkonov pre priateľstvo, prílišné zameranie sa na proces a hľadanie celopodnikového konsenzu, formovanie skupiniek a klík, prostredníctvom ktorých sa obchádza formálna hierarchia a robia sa rozhodnutia.

Kultúra pospolitosti - "sme rodina"!

Aj keď kultúra pospolitosti môže vzniknúť v každej fáze životného cyklu podniku, najlepším príkladom na ňu je malý, rýchlo rastúci a podnikateľsky orientovaný podnik. Takýto podnik má zvyčajne len niekoľko produktov, málo cieľov, z ktorých najdôležitejší je jeho vlastné

prežitie. Môže sa stať, že jednotlivci stotožňujú zmysel svojej existencie s podnikom. Vo svojej pozitívnej forme sa v tejto kultúre ľudia cítia ako v rodine, majú radi predávané produkty, žijú vieru svojej spoločnosti a nasledujú vodcov, jednoducho bojujú dobrý boj pre podnik. Niektorí manažéri si myslia, že podniková kultúra pospolitosti je ideálom, ktorý je potrebné dosiahnuť. Avšak jej úspešné fungovanie nie je časté v komerčnej sfére, najčastejšie býva v náboženských, politických alebo občianskych organizáciách. V komerčnej sfére sa nedá hovoriť o odvetviach, kde je rozšírená, ide skôr o jednotlivé podniky. Je to preto, že vybudovať a udržať takúto kultúru je pomerne ťažké, zvyčajne je sformovaná okolo určitých zakladateľov a lídrov, ktorí však môžu z organizácie odísť. Napätie medzi spoločnosťou a spoločnou zodpovednosťou robí túto kultúru vnútorne nestabilnou. V negatívnej forme ľudia obetujú súkromné alebo rodinné šťastie pre prácu v organizácii, ignorujú konkurenciu, vychovávajú (nevzdelaných) zákazníkov, veria, že kolega vie urobiť všetko dokonale a bezhlavo nasledujú vodcu. Táto podniková kultúra je vhodná pre organizácie, v ktorých inovácie vznikajú intenzívnou spoluprácou na rôznych funkčných a geografických úrovniach.

Fragmentovaná kultúra - "jednotlivci v spoločnosti"

V podniku s fragmentovanou podnikovou kultúrou majú ľudia nízke povedomie členstva. Často veria, že pracujú pre seba alebo sa identifikujú s profesijnými skupinami. Zároveň sa členovia zriedkavo zhodnú na podnikových cieľoch, kritických faktoroch úspechu alebo štandardoch práce. Často ľudia v týchto organizáciách hovoria, že nemajú podnikovú kultúru. Takéto organizácie sú veľmi zložité na riadenie zhora - nadol. Zamestnanci veľmi prísne kalkulujú, čo dostanú za svoje úsilie. Fragmentovanú kultúru majú najmä vysoké školy, konzultačné a právnické firmy, redakcie novín alebo virtuálne organizácie. Vo svojej pozitívnej forme dáva ľuďom voľnosť, flexibilitu a férovosť. Ľudia sú hodnotení na základe svojej produktivity, často sa porovnávajú s ľuďmi nie v organizácii, ale mimo nej, sú hodnotení na základe svojich myšlienok. V negatívnej forme vzniká, keď sa väzby spoločnosti a spoločnej zodpovednosti rozdelili nesprávnymi postupmi organizácie, masívnym prepúšťaním alebo inými formami rozkolu. V týchto prípadoch sú staré väzby a lojalita nahradené prevládajúcou starosťou o vlastné prežitie jednotlivca, pričom sa rozpútava vojna každého proti každému. V negatívnej forme fragmentovanej kultúry prevažuje cynizmus, zatvorené dvere, nezdieľanie informácií, nadmerná kritika jedného druhým a robenie len toho, čo treba. Fragmentovaná kultúra je vhodná najmä vtedy, keď významné inovácie produkujú najmä jednotlivci, nie tímy. To je však čoraz viac v podnikaní zriedkavé, nakoľko interdisciplinárne tímy demonštrujú silu rozdielnych mozgov pracujúcich spolu.

Žoldnierska kultúra - "chod' do práce v sobotu"

Tento typ podnikovej kultúry vystihuje heslo: "práca za peniaze, nič viac a nič menej". Táto kultúra je úplne zameraná na výsledok. Pozitívne stránky žoldnierskej kultúry sú najmä to, že sa veci dokončujú rýchlo, nič nie je zbytočne komplikované, ciele, ktoré sa naplánovali, sa aj dosahujú, podnik má záľubu v akcii. Spätná väzba sa dáva otvorene, bez emócií. V negatívnej forme je táto kultúra priveľmi zameraná na krátkodobé ciele, ľudia robia len to, čo sa meria, je bezcitná k ľuďom. Jednotlivci myslia len na seba, nie na podnik. Zamestnanci majú s podnikom veľmi krehký psychologický kontrakt, čiže pokiaľ príde lepšia ponuka alebo nastanú nejaké ťažkosti, odchádzajú. Preto je v niektorých bankách a predajných organizáciách taká veľká fluktuácia zamestnancov. Môžu odísť aj celé oddelenia, čo môže mať veľmi vážne dôsledky pre celý podnik, napr. keď odídu vedúci a kľúčoví pracovníci výskumu vo farmaceutickom podniku.

1.7. Úrovne podnikovej kultúry

Aby sme naozaj dobre pochopili podstatu podnikovej kultúry, je potrebné preniknúť aj do jej jednotlivých úrovní, ktoré predstavujú jej stavebné kamene.

Skúmanie podnikovej kultúry sa začína na povrchu, artefaktmi potom nasledujú hodnoty a napokon skryté predstavy a prístupy.

Viditeľné, ale je potrebná ich interpretácia.



1. Artefakty

- logo,
- oblečenie,
- architektúra...

Vyžadujú sa hlboké poznatky.



2. Hodnoty, normy a štandardy

- uznávané,
- rešpektované,
- rozvíjané.

Prijímajú sa nevedome, spontánne.

3. Základné predstavy

- o vlastnej práci – o jej zmysle,
- o úspechu podniku,
- o odmeňovaní.

Prístupy

- k práci,
- ku spolupracovníkom,
- k cieľom podniku,
- ku konfliktom.

„Mnoho firiem má súbor základných hodnôt, ale príliš sa nimi neriadi. Väčšinou tiež znejú ako niečo čo by ste si mohli prečítať v tlačovom prehlásení. Možno o nich budete počuť prvý deň pri inštrukcii pre nových zamestnancov, ale potom je z nich iba bezvýznamná plaketa na stene vo vstupnej hale. My veríme, že je naozaj dôležité vymyslieť také základné hodnoty, ktorými by ste sa mali riadiť a tým myslím, že by ste mali byť ochotní na ich základe ľudí prijímať i prepúšťať. Pokiaľ ste ochotní toto urobiť, tak ste na správnej ceste za vytvoreným firemnej kultúry, ktorá bude zlučiteľná so značkou firmy, ktorú chcete vybudovať. Všetci vaši zamestnanci potom môžu byť ambasádormi vašej firmy, nie len vaše oddelenie PR alebo marketingové oddelenie. A tými ambasádormi môžu byť v práci i mimo nej. Napríklad stretnete zamestnanca firmy X v bare, a aj keď ten človek nie je práve v práci vytvára dojem, ktorý na vás zapôsobí a ovplyvní negatívnym alebo pozitívnym spôsobom vaše vnímanie firmy X a teda aj vnímanie značky firmy X. Dôležité pre vás je pamätať si, že pokiaľ si vytvoríte dobrú firemnú kultúru väčšina ďalších vecí vrátane vybudovania skvelej značky sa o seba postará samé.“ (Tony Hsieh, CEO Zapposu)

Ak pracovníci hodnoty organizácie zdieľajú alebo akceptujú, potom vznikajú nesmierne synergie, ktoré prispievajú k zvýšeniu efektívnosti ich konania. Keď podniku chýba takýto jasný systém skutočne dodržiavaných hodnôt, chýba mu (a aj jeho pracovníkom) celková orientácia, identita.

Podniky ako svoje hodnoty často vyznávajú napr. nadradenú kvalitu, slobodu konania, vlastníctvo, orientáciu na zákazníka, pokrok, kontinuitu, ústretovosť, tradičné hodnoty, exkluzívnosť. Tieto hodnoty vytvárajú hrdosť podniku i jeho pracovníkov - jasný podnikový profil, čiže jeho identitu.

Hodnoty podniku musia byť v rovnováhe s hodnotami jeho pracovníkov, inak nenastane u pracovníkov identifikácia s firmou. Cítia sa frustrovaní, ich efektivita klesá. Nie sú ochotní rozhodovať samostatne, nie sú ochotní preberať riziko. Stávajú sa len konzumentmi podnikových výhod, pričom v podniku šafária od desiatich k piatim, akoby si tým ani nepilovali konár pod sebou. Aby k tomuto nedošlo, mal by sa manažment postarať o jasný a dodržiavaný (tzv. prežívaný) systém hodnôt, ktorý by bol motivujúci pre čo najväčšiu časť osadenstva a zodpovedal vízií podniku.

2. Praktická časť

2.1. Hodnoty ako zdroj motivácie a Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela

A ako je to s hodnotami na našej fakulte? Motivujú zamestnancov a študentov alebo skôr spôsobujú demotiváciu?

Etický kódex zamestnanca Univerzity Mateja Bela vymedzuje tieto základné etické hodnoty:

- **tradícia**- zamestnanec, študent by nemal znevažovať morálnu autoritu osobností, na ktorých je založená akademická minulosť univerzity,
- **akademická sloboda**- zamestnanec, študent by mal rešpektovať základné práva a slobody všetkých ostatných zamestnancov a študentov bez ohľadu na ich pracovné a funkčné zaradenie,
- **zodpovednosť**- chápeme ako uvedomelý prístup k plneniu pracovných, vedeckých a výskumných povinností, ako aj záväzkov k Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici, k spoločnosti a voči sebe navzájom,
- **zákonnosť**- zamestnanec univerzity by si mal sústavne osvojovať zákony, nariadenia a normy, ktoré sa vzťahujú k jeho pracovnej a profesijnej činnosti, a zosúladí ich so svojím etickým konaním,
- **spravodlivosť**- pedagogický pracovník posudzuje a hodnotí študentov spravodlivo a každému študentovi poskytuje rovnakú príležitosť vyniknúť,
- **dôvera**- znamená uplatňovanie tolerancie a ohľaduplnosti, ako aj povzbudzovanie vynikajúcich výsledkov,
- **akademická excelentnosť**- znamená budovanie kvalitných pracovísk, tímov a elitných výskumných centier,
- **dobré meno**- znamená prispievať svojou činnosťou, korektným, čestným a svedomitým správaním k upevňovaniu vážnosti Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici doma i v zahraničí.

„Etické hodnoty usmerňujú správne rozhodovanie a morálne konanie. Sú neoddeliteľnou súčasťou našej práce na akademickej pôde a vyjadrujú náš životný postoj“. Táto veta je napísaná v Etickom kódexe zamestnanca, ale je to naozaj tak, že to čo je napísané je aj uplatňované alebo nie?

Odpoveď na túto otázku sme sa snažili zistiť formou štruktúrovaného rozhovoru s niektorými zamestnancami Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela. Náš štruktúrovaný dotazník pozostával z piatich otvorených otázok.

Našou prvou otázkou, s ktorou som sa obrátili na fakultných zamestnancov bolo, či je povinnosťou zamestnanca Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela preštudovať si pri nástupe do práce Etický kódex zamestnanca. Či je jeho úlohou stotožniť sa s ním a uplatňovať ho v praxi alebo ide skôr iba o niečo čo je napísané, lebo to musí byť napísané.

Na základe tvrdenia uvedeného v kódexe, že etické hodnoty vyjadrujú životný postoj zamestnancov fakulty Univerzity Mateja Bela sme boli presvedčení, že zamestnanci sú povinní preštudovať si Etický kódex a riadiť sa ním i na pracovisku. V knihe Šťestí doručeno opisuje CEO Tony Hsieh situáciu, v ktorej jasne vidieť, čo znamenajú etické hodnoty pre Zappos. Pre nich je to niečo, na základe čoho prijímajú zamestnancov. Často krát odmietajú kvalitných, vzdelaných, hodnotných uchádzačov o zamestnanie na základe toho, že sa nehodia do podnikovej klímy. Sme presvedčení, že takto by to malo fungovať aj na našej univerzite, mali by sa prijímať zamestnanci, ktorí sú stotožnení s hodnotami uznávanými univerzitou, ktorí sú ochotní žiť pre toto zamestnanie a ochotní brať svoju prácu ako poslanie. Z reálnych odpovedí vyplýva, že neexistujú mechanizmy, ktoré by motivovali alebo nútili zamestnanca, či študenta prečítať si Etický kódex a taktiež neexistujú ani mechanizmy, ktoré overujú, či bol Etický kódex zamestnancom alebo študentom prečítaný. Z toho vyplýva, že je na zvážení každého, či si kódex prečíta alebo nie a či sa ním bude riadiť alebo nie. Veľmi nás zaujala odpoveď, že: „Etický kódex zamestnanca Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici obsahuje požiadavky, ktoré by mali byť prirodzené ľuďom v každom zamestnaní i v každodennom živote mimo zamestnania. Je založený na všeobecnom princípe, že úcta k človeku je základom medziľudských vzťahov. Jednotlivec, ktorý sa s takýmto princípom nestotožňuje, by nemal pôsobiť ako zamestnanec vysokej školy, ale ani ako študent vysokej školy.“ Súhlasíme s týmto tvrdením a myslíme si, že na základe rešpektu k iným a nepovyšovania sa, by na fakulte, univerzite vzniklo príjemné prostredie, ktoré by ľudí motivovalo k lepším výkonom a poháňalo by ich vpred.

V poradí druhá otázka znela: Čo pre Vás znamená EF UMB? Je to pre vás miesto, ktoré dáva vášmu životu istý zmysel alebo je to len zdroj vašej obživy? Čo vás najviac motivuje pracovať na EF UMB?

EF UMB – nie je to budova, ani logo, sú to ľudia, ktorí ju tvoria, len občas sa na to zabúda. Väčšina respondentov odpovedalo, že EF UMB je pre nich miesto, ktoré dáva ich životu zmysel, miesto, ktoré ich istým spôsobom naplňa a umožňuje im využiť ich vedomosti,

skúsenosti po prípade zručnosti z praxe a posunúť ich študentom. Za najväčší zdroj motivácie považujú študentov, ktorí sa chcú učiť, ktorých bavia prednášané predmety a ktorí vyučujúcim poskytujú spätnú väzbu. Väčšina zamestnancov pracuje na fakulte dlhší čas a tvrdia, že keby mala byť práca len ich zdrojom obživy, robili by inú, lepšie platenú prácu. Myslíme, že presne takíto ľudia tvoria Univerzitu Mateja Bela. Sú to tí, ktorí berú svoju prácu ako poslanie.

Následne sme sa opýtali, čo si myslia, že oni znamenajú pre Ekonomickú fakultu a prečo si myslia, že študenti väčšinou na túto otázku reagovali odpoveďou, zdroj peňazí alebo nič. A odpoveď. Každý z nich dúfa, že pre fakultu znamená viac ako nejakého rádového zamestnanca alebo viac ako číslo. Myslia si, že by mali byť ocenené ich skúsenosti, vedomosti, ich výskumná a vedecká činnosť. A presne to je to, čo by si na nich fakulta mala vážiť. My s nimi súhlasíme, každý by mal byť braný ako prínos pre fakultu, každý by mal byť docenený a podľa toho aj braný. No nie vždy to aj platí, niekedy sa ľudia cítia nedocenení, ako napríklad v tomto prípade študenti. Z dotazníka, ktorí bol poskytnutý študentom alebo z osobných rozhovorov vyplýva, že si študenti myslia, že na školu boli prijatí z dôvodu, aby mala škola peniaze na svoju činnosť a že ju ďalej nezaujímá čo s nimi bude. Bohužiaľ to niekedy tak aj vyzerá. Je nás tu tak strašne veľa, že také niečo ako individuálny prístup, „rodinné prostredie“ alebo záujem o prejdienie študenta neexistuje. Nikoho z vyučujúcich nezaujímá, či napríklad my prejdeme do ďalšieho ročníka, pretože nás nikto nepozná osobne a nezáleží mu na nás. Je to predsa len iné ako na strednej škole, kde sme sa všetci poznali a vyučujúcim záležalo na tom, aby sme si opravili známky. Väčšina študentov si myslí, že je štúdium postavené tak, aby nás na konci prvého alebo druhého ročníka pretriedli, aby nemali toľko práce. S týmto naopak my nesúhlasíme a myslíme si, že by každý z nás mal spĺňať určité vedomostné kritériá.

Štvrtou otázkou bolo, že aký je ich názor na to, aké prostredie vytvárajú zamestnanci fakulty pre študentov a aké naopak študenti pre zamestnancov. Je pravda, že študenti viac zamestnancov demotivujú ako motivujú?

Prvá časť by mala byť možno položená iba študentom, keďže tí to vedľa objektívnejšie zhodnotiť ale rozhodli sme sa ju položiť aj zamestnancom, ktorí odpovedali, že sa snažia vytvárať príjemné prostredie, ktoré motivuje študentov. Opýtaní sa snažia stále inovovať svoje predmety a tým zaujať svojich študentov. Naopak príjemné prostredie zamestnancom vytvárajú študenti, ktorí prejavujú záujem o predmety, ktorí sa zapájajú do diskusie, reagujú na preberané témy a tí ktorých predmety bavia. Demotiváciu spôsobujú študenti, ktorí chodia na predmety iba kvôli získaniu kreditov a ktorí sa snažia len prejsť školou.

Piata otázka bola spoločná pre študentov i pre zamestnancov. V nej sme sa pýtali, či súhlasia s tvrdením uvádzaním v odbornej literatúre, že na vysokých školách je uplatňovaná fragmentovaná kultúra, ktorá je definovaná v rozdelení podnikových kultúr. V odpovedi sa 65,2% študentov a 83,3% vyučujúcich zhodla na tom, že to tak naozaj je a že s týmto tvrdením súhlasia, buď úplne alebo čiastočne.

Čím ďalej tým viac je trend „bojovať len za seba“ a iných kritizovať. Vytráca sa snaha o tímovú prácu a pomoc iným. Do veľkej miery je to dané zrejme systémom, nastavenými kritériami a zákonmi vo vysokom školstve, ktoré takúto kultúru podporujú.

Keďže našu univerzitu netvoria len zamestnanci, vyučujúci ale aj študenti, rozhodli sme sa aj im položiť pár otázok formou dotazníka. Úlohou nášho dotazníka položeného študentom bolo zistiť, či je pre študentov naša fakulta druhým domovom alebo či ide skôr o miesto, ktoré navštevujú z povinnosti. Keďže organizáciu a jej kultúru netvoria veci, vybavenie alebo budova, ale ľudia, je dôležité, aby títo ľudia boli stotožnení s organizáciou a cítili sa v nej dobre. Lebo len vtedy sa môže vytvoriť produktívne prostredie, v ktorom sa ľudia motivujú sami alebo navzájom.

Keďže podnikovú kultúru definuje veľa poučiek, rozhodli sme sa študentom položiť otázku, ktorá poučka podľa nich najlepšie vystihuje tento pojem. Najčastejšie zakliknutou odpoveďou (s počtom študentov 27 zo 66) bola odpoveď, že podniková kultúra je duša organizácie, ktorá prezentuje uznávané normy a hodnoty, ktoré určujú podnikovú klímu a spôsob správania.

Druhou v poradí bola odpoveď (s počtom študentov 23), že podnikovú kultúru najlepšie vystihuje tvrdenie, že je to vzorec základných predstáv, ktoré určitá skupina našla či vytvorila, odkryla a rozvinula a ktoré sa tak osvedčili, že sa chápu ako všeobecne platné a noví členovia organizácie ich majú pokiaľ možno zvládnuť, stotožniť sa s nimi a konať podľa nich.

Rovnako ako vyučujúcich, tak aj študentov sme sa opýtali, čo pre nich znamená EF UMB. Myslíme, že odpovede študentov aj vyučujúcich svedčia o tom, že EF UMB vytvára prostredie, v ktorom sa ľudia po väčšine cítia dobre. Až u 30-tich študentov zaznela odpoveď, že EF je pre nich miesto, ktoré dáva ich životu istý zmysel, nový rozmer. Dvanásť študenti odpovedali, že je to miesto, ktoré im raz určite bude chýbať a kde sa v súčasnosti cítia dobre. Pracovné prostredie patrí medzi vonkajšie faktory motivácie, podnety, ktoré vedú k určitému správaniu sa nielen zamestnancov, ale aj študentov dosahovať čo najlepšie výkony a tým sa približovať k svojim vytýčeným cieľom. No bohužiaľ treťou najčastejšou odpoveďou bola odpoveď, že navštevujú univerzitu len kvôli titulu a kvôli tomu, že sa im ešte nechce ísť do

práce. Následne za ňou nasledovala odpoveď, že by vymenili miesto svojho štúdia, hneď ako by to bolo možné lebo sa tu necítia dobre. Myslím, že odpovede na túto otázku súvisia s otázkou ďalšou, v ktorej sme sa pýtali študentov, čo si myslia, že oni znamenajú pre EF UMB. Keďže väčšinu odpovedí tvorili odpovede typu nič, zdroj peňazí, ďalší študent. Z toho dedukujeme, že práve to je to, prečo sa študenti necítia na fakulte dobre a nevidia v štúdiu na EF väčší zmysel. Aj keď vám dávajú to najlepšie vzdelanie, tie najlepšie pracovné podmienky, tie najlepšie vyhliadky do budúcnosti, často krát to nestačí, ak sa necítite na svojom pracovisku dobre, ak nevládne na vašom pracovisku príjemná atmosféra. Zato nepríjemné roztržky, konflikty alebo nedocenenie medzi spolupracovníkmi, ktoré majú miesto na každodennom poriadku i viackrát, vám pekne dokážu znepříjemniť pracovnú dobu i zvyšok dňa. Ako sme už spomínali študent a vyučujúci tvoria dve strany jednej mince. Nevidíme chybu len vo vyučujúcich ale aj v študentoch. Bohužiaľ nájdu sa aj vyučujúci, pre ktorých naozaj neznamenať nič, alebo len ďalšieho študenta. Dôvodom podľa nášho názoru je fakt, že niektorí vyučujúci už príliš dlhý čas učia a ich práca je pre nich len každodennou prácou a nie poslaním. V zahraničí vysoké školy fungujú na princípe, že vysokoškolskí vyučujúci môžu učiť len istý čas a po tomto čase musia odísť do praxe, kde odpracujú pár rokov a po týchto rokoch sa môžu vrátiť opäť na školu. Myslíme, že niečo v tomto zmysle, by sa malo zaviesť aj na Slovensku. Výsledkom by podľa nášho názoru bol fakt, že študenti by si vážili oveľa viac vyučujúcich, keďže by neboli presvedčení o tom, že sú to ľudia, ktorí sú len naučení poučky a nič iné v živote nerobili, teda nevedia ako to reálne funguje v praxi. Na druhej strane by vyučujúcich nepostretol syndróm vyhorenia a neboli by vyčerpaní z práce s ľuďmi, ktorá je považovaná za najťažšiu prácu. Ľudia nie sú stroje a preto majú právo na chyby, ale myslíme, že týmto riešením by sa im mnohým predchádzalo. Vyučujúci by neboli vyčerpaní a správali by sa ľudskejšie k študentom a študenti by si vážili vyučujúcich, keďže by ich brali nie len ako chodiace encyklopédie bez skúsenosti.

Etické hodnoty organizácie UMB majú napomáhať k tomu, aby sme sa k sebe správali ľudsky a dôstojne. Teda tak, ako je to uvedené v Etickom kódexe. To ako vnímajú vyučujúci Etický kódex a hodnoty univerzity už vieme. No vnímajú vôbec nejaké hodnoty na univerzite študenti a ak áno aké? Aj takáto otázka sa objavila v našom dotazníku. Študenti EF UMB v odpovediach uvádzali hodnoty, ktorými sa podľa nich riadi naša univerzita. Medzi uvedenými sa objavili odpovede typu: spravodlivosť, dobré meno, vzdelanosť, samostatnosť, odbornosť a kvalita. Myslíme, že to, že študenti uviedli tieto hodnoty, ako tie, ktoré považujú za najdôležitejšie a ako tie podľa ktorých sa podľa nich reálne riadia EF UMB svedčí o tom,

že tieto hodnoty nie sú len niečo, čo si môžete prečítať na webovej stránke našej univerzity, ale sú to ľuďmi vnímané hodnoty vžité s organizáciou. Ako sme už napísali, je to podľa nás hlavne zapríčinené tým, že tieto hodnoty sú v každom z nás zakorenené a každý z nás sa ich snaží uplatňovať aj v reálnom živote. A to je presne to, čo hovorí Tony Hsieh. Hodnoty organizácie si každá organizácia má vytvoriť tak, aby ľudia, ktorí v nej pracujú zosobňovali tieto hodnoty a správali sa podľa nich. Možno nie každý čítal Etický kódex zamestnanca či študenta, ale hodnoty našej alma mater sú také zjavné, že ich čítať ani nemusel.

To, ako sa človek cíti vo svojom zamestnaní alebo na mieste, kde študuje, záleží aj od toho aký ľudia ho obklopujú a ako sa k nemu správajú. Preto si myslíme, že ďalším dôležitým faktorom dobrej organizačnej kultúry sú medziľudské vzťahy na pracovisku. Keď sme sa našich kolegov opýtali ako vnímajú svojich kolegov alebo vyučujúcich, až 60,6 % študentov odpovedalo, že sú to väčšinou ľudia, vďaka ktorým sa cítia na fakulte dobre. Myslíme, že práve táto odpoveď najviac vystihuje to, prečo ľudia vnímajú našu fakultu tak ako ju vnímajú a prečo sa na nej cítia dobre. Dokonca až 78,8 % študentov, by odporučilo našu fakultu aj svojim kamarátom a to o niečom svedčí. Ako sme už napísali, fakulta nie je len budova sú to hlavne ľudia v nej a ak sú títo ľudia ústretoví, priateľskí, nápomocní tak všetko ide ľahšie a poháňa to človeka vpred. Silné a priateľské medziľudské vzťahy vytvárajú pozitívneho tímového a rodinného ducha. V knihe Šťastí doručeno je napísané: „Silné, pozitívne vzťahy, ktoré sú otvorené a úprimné, sú podstatnou súčasťou toho, čím sa Zappos odlišuje od iných firiem.“ Buďme aj my odlišný od iných fakúlt, univerzít, vytvárajme niečo čo nikto iní nemá. Jedna vyučujúca nám v rozhovore povedala, že si dokonca s niektorými študentmi tyká, čo je motivujúce pre nich i pre ňu, keďže sa tým vytvára neformálna atmosféra a študenti sa cítia docenení. Nehovoríme, že teraz by sme si mali všetci s vyučujúcimi tykať, ale ide o to, vytvoriť priateľskú atmosféru, aby sa študent nebál povedať čo si myslí, predsa aj to je jedna z hodnôt našej fakulty- právo povedať si vlastný názor. Medzi prvou a druhou najčastejšou odpoveďou bol rozdiel až 33 hlasov, 7 študentov odpovedalo odpoveďou, ktorá už nebola taká pozitívna ale táto myslím skôr svedčí o individuálnom postoji každého študenta, ktorí ju odklikol. Tou odpoveďou bola odpoveď: „je mi jedno, kto so mnou študuje a kto ma učí, ide mi o to prejsť školou a nič viac“. A to sú presne tí ľudia, ktorí demotivujú vyučujúcich a vďaka ktorým už neberú svoju prácu ako poslanie. A čo demotivuje študentov? Sú to naopak tí vyučujúci alebo niečo iné? V 19, 7 % sú to aj tí neochotní a neústretoví vyučujúci ale skôr sa objavovala odpoveď, že dôvodom ich demotivácie je veľa samoštúdia (25,8 %) a nezaujímavé predmety (22,7 %). Samoštúdium v zmysle, že v knižnici sa nachádza príliš

málo odbornej literatúry, z ktorej by sme my, študenti, mohli študovať v prípade, že máme za úlohu si doma niečo preštudovať. Odpoveď nezaujímavé predmety je opäť odpoveď veľmi individuálna. Je ťažké každému vyhovieť. Každého baví niečo iné. Sú predmety, ktoré na pohľad vôbec nesúvisia s našim štúdiom, ale myslíme, že práve tieto predmety dotvárajú naše štúdium a taktiež všeobecný prehľad, ktorý by každý mal mať. V 37,9 % motiváciu pre nich predstavujú najmä nové poznatky, vedomosti, zážitky, ktoré môžu na univerzite získať. Na druhom mieste s 24,2 % to bola odpoveď, že si myslia, že na základe získaného titulu budú mať v budúcnosti vyšší plat. Čo nie vždy môže byť fakt. Myslíme, že nejde len o to, čo človek vyštuduje a na akú školu chodí, či na aké hodnotenia prechádza, ide aj o to, aký je človek šikovný a čo má v sebe. Aká je jeho schopnosť presadiť sa a či je ochotný sa stále vo svojej práci zlepšovať a vzdelávať.

Záver

Výsledkom nášho skúmania pomocou nástroja- štruktúrovaného dotazníka, je skutočnosť, že etické hodnoty, ktoré udáva Etický kódex zamestnanca ako niečo vžité, niečo čo vyjadruje životný postoj zamestnancov, sú v skutočnosti len hodnoty napísané z dôvodu, že musia byť napísané. Žiadny zamestnanec nie je povinný prečítať si Etický kódex zamestnanca a už vôbec nie je kontrolované, či si tento kódex prečítal a či ho dodržiava. Je na každom zamestnancovi fakulty, univerzity či si preštuduje kódex, osvojí si hodnoty napísané v ňom a či sa podľa nich bude riadiť. Väčšina hodnôt univerzity vychádza z prirodzeného správania človeka, zamestnanca a preto si myslíme, že aj keď si zamestnanci nepreštudujú Etický kódex niektoré hodnoty majú v sebe prirodzene zakorenené a na základe toho reprezentujú univerzitu v dobrom svetle a vytvárajú dojem, ktorí zapôsobí na okolie a buduje značku UMB. Na našej fakulte podľa názoru opýtaných zamestnancov ale i študentov prevláda príjemná atmosféra, ktorá vo väčšine prípadov motivuje študentov ale aj zamestnancov. Zamestnanci a študenti sú dve strany jednej mince. Môžu sa vzájomne motivovať i demotivovať. V odpovediach je zrejmé, že sa vyučujúci vo väčšine stretávajú so študentmi, ktorí ich neustále motivujú vykonávať svoju prácu. Na druhej strane však bohužiaľ podľa vyučujúcich stúpa počet tých, ktorých prednášané predmety nezaujímajú a chodia na ne len kvôli získaniu kreditov. Tento fakt pôsobí pre vyučujúcich demotivujúco. Často krát je to spôsobené faktom, že poniektorých študentov nebaví samotné štúdium na EF UMB alebo ich demotivuje množstvo poučiek, ktoré sú preberané a prax takmer žiadna. Pokiaľ tu však budú študenti, ktorí majú záujem učiť sa a posúvať sa profesne ďalej bude mať práca vyučujúceho zmysel. Na základe otázok položených formou dotazníka študentom, na našej fakulte prevládajú práve takí, ktorí majú chuť sa učiť a posúvať vpred, takí pre ktorých EF UMB aj niečo znamená. Pre väčšinu je fakulta niečím čo dáva ich životu nový rozmer a zmysel. A presne to je dôležité, cítiť sa na svojom pracovisku príjemne. Ak sa ľudia na pracovisku cítia príjemne, sú motivovaní pracovať a podávať lepšie výkony. Práve hodnoty uznávané organizáciou vytvárajú kultúru organizácie. Netreba zabúdať, že prostredie a kultúra, ktoré vznikajú na našej fakulte vytvárajú ľudia, ktorí sú súčasťou našej fakulty. Bez nich by naša fakulta nebola tým čím je.

Zoznam bibliografických údajov

Pfeifer, L., Umlafová, M.: Firemní kultura. Praha: GRADA, s. r. o., 1993. 17 - 26 s. ISBN 80-7169-018-X

Kachaňáková, A.: Podniková kultúra. Bratislava: Ekonóm, 2003. 6 – 13 s. ISBN 80-2251644-9

Kachaňáková, A.: Riadenie ľudských zdrojov. Bratislava: Ekonóm, 1999. 175 – 176 s. ISBN 80-225-1206-0

Carney, B., Getz, I.: Svoboda v práci. Praha: PeopleComm, 2013. 157 s., 161 s. ISBN 978-80-904890-7-3

Hsieh, T.: Šťěstí doručeno. Praha: PeopleComm, 2011. 153 – 156 s., 180 – 181 s. ISBN 978-80-904890-2-8

<http://www.ibispartner.sk/sk/komunikacia-a-motivacia/500-podnikova-kultura-a-podnikova-identita-zakladnym-kamenom-je-zdieanie-hodnot>, (5.3.2016, 10:40)

<http://referaty.aktuality.sk/podnikova-kultura/referat-6898>, (5.3.2016, 11:07)

<http://www.sme.sk/c/2428919/typologie-a-typy-podnikovych-kultur.html>, (6.3.2016, 7:38)

http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani6/pdf_doc/3.pdf, (6.3.2016, 9:15)

<https://managementmania.com/sk/motivacia-motivovanie-a-motivacny-teorie>, (7.3.2016, 17:35)

<https://www.umb.sk/o-nas/informacie/akademicka-etika-umb/eticka-komisia-1743/eticky-kodex-zamestnanca-univerzity-mateja-bela-v-banskej-bystrici.html>, (7.3.2016, 18:03)

<https://www.umb.sk/studium/dokumenty/eticky-kodex-studenta.html>, (8.3.2016, 10:23)

Prílohy

1.1. Štruktúrovaný rozhovor pre vyučujúcich

Vážený respondent/respondentka,

volám sa Dominika Skačanová a som študentkou Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Tento rok som sa rozhodla zapojiť do Študentskej vedeckej aktivity s prácou, ktorá nesie názov Hodnoty organizácie ako zdroj motivácie. Svoju praktickú časť som sa rozhodla zamerať na našu Ekonomickú fakultu. Formou tohto štruktúrovaného rozhovoru/dotazníka, by som chcela zistiť ako vy, vyučujúci, vnímate hodnoty našej Ekonomickej fakulty, ako vnímate prostredie, v ktorom vyučujete, ako aj výšku motivácie vašich kolegov. Pri spracovaní nebudú uvádzané vaše mená ale len odpovede. Vopred Vám ďakujem za spoluprácu a čas, ktorý ste mi venovali.

1. Je povinnosťou zamestnanca Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela preštudovať si pri nástupe do práce Etický kódex zamestnanca? Je jeho úlohou stotožniť sa s ním a uplatňovať ho v praxi alebo ide skôr iba o niečo čo je napísané, lebo to musí byť napísané?
2. Čo pre Vás znamená EF UMB? Je to pre vás miesto, ktoré dáva vášmu životu istý zmysel alebo je to len zdroj vašej obživy? Čo vás najviac motivuje pracovať na EF UMB?
3. Čo vy podľa vás znamenáte pre Univerzitu Mateja Bela? Väčšina študentov EF UMB odpovedali na túto otázku, že sú podľa nich len zdrojom peňazí pre fakultu alebo nič. Prečo myslíte, že študenti reagovali takto?
4. Aké prostredie podľa vás vytvárajú zamestnanci fakulty pre študentov? A aké naopak študenti pre vyučujúcich? Je to tak, že vás viac demotivujú ako motivujú?
5. V odbornej literatúre sa uvádza, že na VŠ prevláda fragmentovaná kultúra. Fragmentovaná kultúra sa vyznačuje týmito znakmi: ľudia majú nízke povedomie členstva, často veria, že pracujú len pre seba alebo pre malú skupinku, členovia sa zriedkavo zhodnú na cieľoch organizácie, kritických faktoroch úspechu, štandardoch práce... Súhlasíte s touto definíciou?

Vážený respondent/respondentka,

volám sa Dominika Skačanová a som študentkou Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Tento rok som sa rozhodla zapojiť do Študentskej vedeckej aktivity s prácou, ktorá nesie názov Hodnoty organizácie ako zdroj motivácie. Svoju praktickú časť som sa rozhodla zamerať na našu Ekonomickú fakultu. Formou tohto štruktúrovaného rozhovoru/dotazníka, by som chcela zistiť ako vy, vyučujúci, vnímate hodnoty našej Ekonomickej fakulty, ako vnímate prostredie, v ktorom vyučujete, ako aj výšku motivácie vašich kolegov. Pri spracovaní nebudú uvádzané vaše mená ale len odpovede. Vopred Vám ďakujem za spoluprácu a čas, ktorý ste mi venovali.

1. Je povinnosťou zamestnanca Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela preštudovať si pri nástupe do práce Etický kódex zamestnanca ? Je jeho úlohou stotožniť sa s ním a uplatňovať ho v praxi alebo ide **skôr iba o niečo čo je napísané, lebo to musí byť napísané?**

Ak to aj je povinnosťou zamestnanca, tak nie sú žiadne mechanizmy na to, ako to overiť, či sa zamestnanec naozaj s kódexom oboznámil, ani žiadne mechanizmy ako zamestnanca motivovať/donútiť, aby si to prečítal.

2. Čo pre Vás znamená EF UMB? Je to pre vás miesto, ktoré dáva vášmu životu istý zmysel alebo je to len zdroj vašej obživy? Čo vás najviac motivuje pracovať na EF UMB?

Baví ma práca s mladými ľuďmi, ako aj práca na medzinárodných výskumných projektoch, vďaka ktorým môžem cestovať na iné fakulty doma aj v zahraničí.

3. Čo vy podľa vás znamenáte pre Univerzitu Mateja Bela? Väčšina študentov EF UMB odpovedali na túto otázku, že sú podľa nich len zdrojom peňazí pre fakultu alebo nič. Prečo myslíte, že študenti reagovali takto?

Dúfam, že trocha viac ako rádový zamestnanec, nakoľko mám úspešnú publikačnú činnosť a to je jedno z kritérií, ktoré sa hodnotí.

Neviem, je to názor študentov, opýtajte sa ich, prečo reagovali takto. Moja domnienka (ale na domnienkach nemôžete postaviť výskum), že vyučujúci neinovujú svoje predmety, trápia ich poučkami, ktoré sú zbytočné pre prax, študenti potom môžu mať pocit, že od učiteľa/fakulty nič nedostávajú.

4. Aké prostredie podľa vás vytvárajú zamestnanci fakulty pre študentov? A aké naopak študenti pre vyučujúcich? Je to tak, že vás viac demotivujú ako motivujú?

Záleží od predmetu, napr. v letnom semestri učím také predmety, ktoré sú viac praktické, preto sa tam snažím inovovať metódy, pozývam odborníkov z praxe, prevláda neformálna atmosféra (s väčšinou študentov si tykáme), vtedy je to vzájomne motivujúce. Na druhej strane, aj keď ten predmet pripravím interaktívne, zaujímavou formou, vždy sa nájde pár študentov, ktorí o to nemajú záujem (myslí, že celkovo nemajú záujem o štúdium na EF, resp. radšej by si písali poznámky ako sa mali aktívne zapojiť počas seminára), vtedy je to pre mňa demotivujúce, že sa snažím a oni to neocenia.

Ale mám aj také predmety, ktoré sú postavené viac teoreticky, nemôžem to žiaľ zmeniť, i keď vždy sa dá nájsť spôsob, ako to podať zaujímavo. Nerobím prezenčné listiny a vždy minimálne 2/3 študentov chodí na hodiny, to asi o niečom svedčí.

5. V odbornej literatúre sa uvádza, že na VŠ prevláda fragmentovaná kultúra. Fragmentovaná kultúra sa vyznačuje týmito znakmi: ľudia majú nízke povedomie členstva, často veria, že pracujú len pre seba alebo pre malú skupinku, členovia sa zriedkavo zhodnú na cieľoch organizácie, kritických faktoroch úspechu, štandardoch práce...Súhlasíte s touto definíciou?

Čiastočne.

Vážený respondent/respondentka,

volám sa Dominika Skačanová a som študentkou Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Tento rok som sa rozhodla zapojiť do Študentskej vedeckej aktivity s prácou, ktorá nesie názov Hodnoty organizácie ako zdroj motivácie. Svoju praktickú časť som sa rozhodla zamerať na našu Ekonomickú fakultu. Formou tohto štruktúrovaného rozhovoru/dotazníka, by som chcela zistiť ako vy, vyučujúci, vnímate hodnoty našej Ekonomickej fakulty, ako vnímate prostredie, v ktorom vyučujete, ako aj výšku motivácie vašich kolegov. Pri spracovaní nebudú uvádzané vaše mená ale len odpovede. Vopred Vám ďakujem za spoluprácu a čas, ktorý ste mi venovali.

1. Je povinnosťou zamestnanca Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela preštudovať si pri nástupe do práce Etický kódex zamestnanca? Je jeho úlohou stotožniť sa s ním a uplatňovať ho v praxi alebo ide skôr iba o niečo čo je napísané, lebo to musí byť napísané?

Myslím, že preštudovanie etického kódexu je morálnou povinnosťou každého zamestnanca, ale nie sú vyvíjané „tlaky“ na jeho uplatňovanie v praxi. Pri nástupe do zamestnania mi nebola položená otázka, či som sa s ním oboznámila.

2. Čo pre Vás znamená EF UMB? Je to pre vás miesto, ktoré dáva vášmu životu istý zmysel alebo je to len zdroj vašej obživy? Čo vás najviac motivuje pracovať na EF UMB?

V súčasnej dobe sa to žiaľ stále viac stáva len zdrojom obživy...Mňa osobne motivuje práca so študentmi – rada učím a mám vnútorné potešenie, keď vidím, že študentov mnou prednášané témy zaujali. Navyše osobne ma veľmi zaujíma ochrana životného prostredia (je to spojené aj s geografiou), takže aj vyučované predmety z hľadiska obsahu sú pre mňa zaujímavé a rada vyhl'adávam nové informácie.

3. Čo vy podľa vás znamenáte pre Univerzitu Mateja Bela? Väčšina študentov EF UMB odpovedali na túto otázku, že sú podľa nich len zdrojom peňazí pre fakultu alebo nič. Prečo myslíte, že študenti reagovali takto?

Verím, že ako pre študentov, tak aj pre fakultu sú prínosom moje skúsenosti z rôznych oblastí, keďže som robila aj v praxi, aj vo výskume a aj z tohto dôvodu ponúkam súvislosti z rôznych oblastí a pre fakultu aj kontakty.

4. Aké prostredie podľa vás vytvárajú zamestnanci fakulty pre študentov? A aké naopak študenti pre vyučujúcich? Je to tak, že vás viac demotivujú ako motivujú?

To záleží od študentov, sú takí, ktorí ma ozaj motivujú, každoročne sa nájdu študenti, ktorí mi pošlú ďakovný mail, alebo sa zastavia a povedia, že predmet ich veľmi obohatil, čo pre mňa samozrejme zakaždým veľmi poteší. Na druhej strane ma demotivujú študenti, ktorí predmety navštevujú len kvôli kreditom. Ja sa snažím pre študentov vytvárať priateľské prostredie s diskusiou (na to kladiem veľký dôraz) a rozvíjať ich kritické myslenie.

5. V odbornej literatúre sa uvádza, že na VŠ prevláda fragmentovaná kultúra. Fragmentovaná kultúra sa vyznačuje týmito znakmi: ľudia majú nízke povedomie členstva, často veria, že pracujú len pre seba alebo pre malú skupinku, členovia sa zriedkavo zhodnú na cieľoch organizácie, kritických faktoroch úspechu, štandardoch práce...Súhlasíte s touto definíciou?

V podstate áno, čím ďalej tým viac je trend „bojovať len za seba“ a iných kritizovať...vytráca sa snaha o tímovú prácu.

Vážený respondent/respondentka,

volám sa Dominika Skačanová a som študentkou Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Tento rok som sa rozhodla zapojiť do Študentskej vedeckej aktivity s prácou, ktorá nesie názov Hodnoty organizácie ako zdroj motivácie. Svoju praktickú časť som sa rozhodla zamerať na našu Ekonomickú fakultu. Formou tohto štruktúrovaného rozhovoru/dotazníka, by som chcela zistiť ako vy, vyučujúci, vnímate hodnoty našej Ekonomickej fakulty, ako vnímate prostredie, v ktorom vyučujete, ako aj výšku motivácie vašich kolegov. Pri spracovaní nebudú uvádzané vaše mená ale len odpovede. Vopred Vám ďakujem za spoluprácu a čas, ktorý ste mi venovali.

1. Je povinnosťou zamestnanca Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela preštudovať si pri nástupe do práce Etický kódex zamestnanca ? Je jeho úlohou stotožniť sa s ním a uplatňovať ho v praxi alebo ide skôr iba o niečo čo je napísané, lebo to musí byť napísané?

Určite áno, prečítať by si ho mal každý, už či sa tak každý správa, je už len na každom z nás. Ja sa snažím, ako môžem (:

2. Čo pre Vás znamená EF UMB? Je to pre vás miesto, ktoré dáva vášmu životu istý zmysel alebo je to len zdroj vašej obživy? Čo vás najviac motivuje pracovať na EF UMB?

Najviac ma motivuje fakt, keď vidím pozitívnu spätnú väzbu zo strany študentov a vidím, že ich baví chodiť na môj predmet. Samozrejme každý potrebuje aj prežiť, ale táto práca sa určite nedá robiť pre peniaze, to by som robila asi niečo iné (:

EF UMB – nie je to budova, ani logo, sú to ľudia, čo ju tvoria, len občas sa na to zabúda...

3. Čo vy podľa vás znamenáte pre Univerzitu Mateja Bela? Väčšina študentov EF UMB odpovedali na túto otázku, že sú podľa nich len zdrojom peňazí pre fakultu alebo nič. Prečo myslíte, že študenti reagovali takto?

Pre UMB, ťažko povedať, občas ma človek pocíti, že je len číslo (: najmä, keď stále robíme nejaké vyhodnotenia, výkazy atď. Verím, že pre študentov nie ! Študenti asi tiež cítia, že niekedy ľudia nie sú úplne docenení, neviem, je potrebné sa spýtať ich (:

4. Aké prostredie podľa vás vytvárajú zamestnanci fakulty pre študentov? A aké naopak študenti pre vyučujúcich? Je to tak, že vás viac demotivujú ako motivujú?

Ja sa snažím, aby sa študenti cítili príjemne, či už u mňa v kancelárii, alebo na hodinách...snažím sa vyhnúť chybám, ktoré robili moji vyučujúci, keď som bola ja študentka. Teda učím sa z chýb iných, aj keď to neznamená, že som dokonalá (: samozrejme chcem sa postupne zlepšovať. Snažím sa držať krok aj s vývojom IKT a prechádzam ku konzultáciám cez Skype, spokojnosť na oboch stranách! Študenti pôsobia na mňa motivujúco , vo všeobecnosti, samozrejme najmä tí, ktorí reagujú na hodinách, vidím, že ich to zaujíma a baví, potom sa aj vyučujúcemu lepšie pracuje. Ale som v tomto skôr optimista.

5. V odbornej literatúre sa uvádza, že na VŠ prevláda fragmentovaná kultúra. Fragmentovaná kultúra sa vyznačuje týmito znakmi: ľudia majú nízke povedomie členstva, často veria, že pracujú len pre seba alebo pre malú skupinku, členovia sa zriedkavo zhodnú na cieľoch organizácie, kritických faktoroch úspechu, štandardoch práce...Súhlasíte s touto definíciou?

Ak by som s ňou súhlasila, už tu nepracujem (:

Pracujem najmä pre študentov, v ktorých vidím určitý potenciál a chuť niekam ich posunúť, ktorí chcú na sebe pracovať. Zatiaľ takých stále mám (: (aj keď ich počet klesá, žiaľ).

Ostatní si už musia sami zvážiť svoje priority, sú to dospelí ľudia.

Vážený respondent/respondentka,

volám sa Dominika Skačanová a som študentkou Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Tento rok som sa rozhodla zapojiť do Študentskej vedeckej aktivity s prácou, ktorá nesie názov Hodnoty organizácie ako zdroj motivácie. Svoju praktickú časť som sa rozhodla zamerať na našu Ekonomickú fakultu. Formou tohto štruktúrovaného rozhovoru/dotazníka, by som chcela zistiť ako vy, vyučujúci, vnímate hodnoty našej Ekonomickej fakulty, ako vnímate prostredie, v ktorom vyučujete, ako aj výšku motivácie vašich kolegov. Pri spracovaní nebudú uvádzané vaše mená ale len odpovede. Vopred Vám ďakujem za spoluprácu a čas, ktorý ste mi venovali.

1. Je povinnosťou zamestnanca Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela preštudovať si pri nástupe do práce Etický kódex zamestnanca? Je jeho úlohou stotožniť sa s ním a uplatňovať ho v praxi alebo ide skôr iba o niečo čo je napísané, lebo to musí byť napísané?

Od zamestnancov EF sa automaticky očakáva, že budú rešpektovať Etický kódex fakulty, z čoho logicky vyplýva, že by ho mali poznať. Spôsob oboznámenia nových zamestnancov s týmto kódexom však nie je určený. Taktiež nie je určený ani spôsob kontroly, ako sa Etický kódex dodržiava.

2. Čo pre Vás znamená EF UMB? Je to pre vás miesto, ktoré dáva vášmu životu istý zmysel alebo je to len zdroj vašej obživy? Čo vás najviac motivuje pracovať na EF UMB?

Na EF pracujem už dlho a veľmi mi záleží na jej dobrom mene a kvalite absolventov, kde mám určite aj ja svoj malý podiel. Pracujem pre dobro práve tejto fakulty a univerzity a žiadnych iných. Bez zaváhania môžem povedať, že moje zamestnanie nie je len zdrojom obživy – keby to tak bolo, už dávno tu nie som. Hlavnou motiváciou pre mňa je pripraviť študentov čo najlepšie na bezproblémové uplatnenie sa v profesionálnom živote, a preto v našich predmetoch flexibilne reagujeme na aktuálne požiadavky zamestnávateľov.

3. Čo vy podľa vás znamenáte pre Univerzitu Mateja Bela? Väčšina študentov EF UMB odpovedali na túto otázku, že sú podľa nich len zdrojom peňazí pre fakultu alebo nič. Prečo myslíte, že študenti reagovali takto?

Bolo by vhodné urobiť hlbší prieskum medzi študentmi a zistiť príčiny takejto reakcie. Ja môžem za seba povedať, že ja takto študentov nevnímam a môj názor je, že sa oplatí investovať do študentov a uplatňovať individuálny prístup k nim.

4. Aké prostredie podľa vás vytvárajú zamestnanci fakulty pre študentov? A aké naopak študenti pre vyučujúcich? Je to tak, že vás viac demotivujú ako motivujú?

Táto posledná otázka je zrejme určená pre študentov. Oni by mali posúdiť na základe konkrétnych činiteľov, či je prostredie na fakulte pre nich dostatočne motivačné.

5. V odbornej literatúre sa uvádza, že na VŠ prevláda fragmentovaná kultúra. Fragmentovaná kultúra sa vyznačuje týmito znakmi: ľudia majú nízke povedomie členstva, často veria, že pracujú len pre seba alebo pre malú skupinku, členovia sa zriedkavo zhodnú na cieľoch organizácie, kritických faktoroch úspechu, štandardoch práce...Súhlasíte s touto definíciou?

Celkom sa s ňou stotožňujem. Do veľkej miery je to dané zrejme systémom, nastavenými kritériami a zákonmi vo vysokom školstve, ktoré takúto kultúru podporujú.

Vážený respondent/respondentka,

volám sa Dominika Skačanová a som študentkou Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Tento rok som sa rozhodla zapojiť do Študentskej vedeckej aktivity s prácou, ktorá nesie názov Hodnoty organizácie ako zdroj motivácie. Svoju praktickú časť som sa rozhodla zamerať na našu Ekonomickú fakultu. Formou tohto štruktúrovaného rozhovoru/dotazníka, by som chcela zistiť ako vy, vyučujúci, vnímate hodnoty našej Ekonomickej fakulty, ako vnímate prostredie, v ktorom vyučujete, ako aj výšku motivácie vašich kolegov. Pri spracovaní nebudú uvádzané vaše mená ale len odpovede. Vopred Vám ďakujem za spoluprácu a čas, ktorý ste mi venovali.

1. Je povinnosťou zamestnanca Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela preštudovať si pri nástupe do práce Etický kódex zamestnanca? Je jeho úlohou stotožniť sa s ním a uplatňovať ho v praxi alebo ide skôr iba o niečo čo je napísané, lebo to musí byť napísané?

Každý pracovník EF UMB by sa mal oboznámiť a dodržiavať Etický kódex zamestnanca.

2. Čo pre Vás znamená EF UMB? Je to pre vás miesto, ktoré dáva vášmu životu istý zmysel alebo je to len zdroj vašej obživy? Čo vás najviac motivuje pracovať na EF UMB?

EF UMB pre mňa znamená miesto, kde som strávil veľa rokov aktívnej činnosti. Miesto, kde môžem uplatniť svoje vedomosti, zručnosti a skúsenosti. Práca s mladými ľuďmi ma obohacuje a motivuje. Cudzie jazyky patrili vždy k mojim záľubám a som rád, že sa môžem realizovať v pedagogickej a vedecko-výskumnej oblasti. Škoda len, že napriek rastúcemu záujmu študentov o jazyky a celospoločenskému zdôrazňovaniu dôležitosti jazykov sa na našej fakulte redukuje ich výmera. Keby som svoje účinkovanie na fakulte považoval iba za zdroj príjmov, tak by som tu už dávno nebol. Existujú aj iné lepšie hodnotené zamestnania ako práca vysokoškolského učiteľa.

3. Čo vy podľa vás znamenáte pre Univerzitu Mateja Bela? Väčšina študentov EF UMB odpovedali na túto otázku, že sú podľa nich len zdrojom peňazí pre fakultu alebo nič. Prečo myslíte, že študenti reagovali takto?

Snažím sa vykonávať svoju prácu čo možno najlepšie a odovzdávať svoje skúsenosti mladej generácii. Vo vyučovaní odborného jazyka využívam aj dlhoročnú prax v medzinárodných vzťahoch na úrovni fakulty a univerzity.

Keď na hodinách v rámci preberanej látky v cudzom jazyku diskutujeme o budúcich profesionálnych plánoch študentov, väčšina odpovedá, že chce mať zamestnanie, ktoré ponúka dobrý plat. Myslím si, že v dnešnej dobe sa kladie veľký dôraz na materiálnu stránku života a zabúda sa na to, že existujú aj iné hodnoty. Reakcie študentov treba vidieť v širších celospoločenských súvislostiach ako aj v ich osobných skúsenostiach.

4. Aké prostredie podľa vás vytvárajú zamestnanci fakulty pre študentov? A aké naopak študenti pre vyučujúcich? Je to tak, že vás viac demotivujú ako motivujú?

Na fakulte pracujú nepedagogickí a pedagogickí zamestnanci. Na prvú otázku by vedeli skôr odpovedať študenti. Na poslednú otázku, môžem odpovedať, že prevláda pozitívna motivácia. Snažím sa hľadať vždy niečo pozitívne a spoločné, na čom sa dá stavať. I keď v poslednej dobe možno pozorovať nižšiu úroveň študentov, ktorí prichádzajú študovať na našu fakultu.

5. V odbornej literatúre sa uvádza, že na VŠ prevláda fragmentovaná kultúra. Fragmentovaná kultúra sa vyznačuje týmito znakmi: ľudia majú nízke povedomie členstva, často veria, že pracujú len pre seba alebo pre malú skupinku, členovia sa zriedkavo zhodnú na cieľoch organizácie, kritických faktoroch úspechu, štandardoch práce...Súhlasíte s touto definíciou?

Máte na mysli VŠ všeobecne alebo našu VŠ? S definíciou ako takou súhlasím.

V súčasnej spoločnosti narastá individualizmus, čo sa prejavuje aj na (našej) VŠ. Ale na druhej strane treba povedať, že dôležitú úlohu hrajú aj charakterové vlastnosti jednotlivca, či sa chce alebo dokáže prispôbiť a podieľať sa na plnení úloh organizácie.

Vážený respondent/respondentka,

volám sa Dominika Skačanová a som študentkou Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Tento rok som sa rozhodla zapojiť do Študentskej vedeckej aktivity s prácou, ktorá nesie názov Hodnoty organizácie ako zdroj motivácie. Svoju praktickú časť som sa rozhodla zamerať na našu Ekonomickú fakultu. Formou tohto štruktúrovaného rozhovoru/dotazníka, by som chcela zistiť ako vy, vyučujúci, vnímate hodnoty našej Ekonomickej fakulty, ako vnímate prostredie, v ktorom vyučujete, ako aj výšku motivácie vašich kolegov. Pri spracovaní nebudú uvádzané vaše mená ale len odpovede. Vopred Vám ďakujem za spoluprácu a čas, ktorý ste mi venovali.

1. Je povinnosťou zamestnanca Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela preštudovať si pri nástupe do práce Etický kódex zamestnanca ? Je jeho úlohou stotožniť sa s ním a uplatňovať ho v praxi alebo ide skôr iba o niečo čo je napísané, lebo to musí byť napísané?

Etický kódex zamestnanca Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici obsahuje požiadavky, ktoré by mali byť prirodzené ľudom v každom zamestnaní i v každodennom živote mimo zamestnania. Je založený na všeobecnom princípe, že úcta k človeku je základom medziludských vzťahov. Jednotlivec, ktorý sa s takýmto princípom nestotožňuje, by nemal pôsobiť ako zamestnanec vysokej školy ale ani študent vysokej školy.

2. Čo pre Vás znamená EF UMB? Je to pre vás miesto, ktoré dáva vášmu životu istý zmysel alebo je to len zdroj vašej obživy? Čo vás najviac motivuje pracovať na EF UMB?

V práci trávim podstatnú časť pracovných dní. Celkové prostredie, kolegovia ale aj študenti ma ovplyvňujú a vyplývajú na moju spokojnosť. Motivujú ma kolegovia (najbližší na fakulte i mimo nej) a tí študenti, vďaka ktorým sa odborne stále posúvam ďalej.

3. Čo vy podľa vás znamenáte pre Univerzitu Mateja Bela? Väčšina študentov EF UMB odpovedali na túto otázku, že sú podľa nich len zdrojom peňazí pre fakultu alebo nič. Prečo myslíte, že študenti reagovali takto?

Možno aj na mňa musí vedenie fakulty občas nazerať cez optiku kritérií akreditačnej komisie a ja sa snažím, aby aj v tejto oblasti vládla spokojnosť. Nie len preto, aby akreditácia dopadla dobre. Ale najmä preto, lebo napĺňanie tých kritérií (učenie, publikovanie, návšteva konferencií, spolupráca s praxou) ma baví. Neviem, prečo Vami oslovení študenti odpovedali na Vašu otázku, že sú „len zdrojom peňazí pre fakultu alebo ničím“. Pre mňa je dôležité, že sú moji absolventi zamestnaní, maximálne spokojní a pravidelne sa ozývajú. Nie je to len moje subjektívne hodnotenie, ich spokojnosť so študijným programom a ohodnotením v praxi vyplynula z dotazníkového prieskumu Ministerstva školstva SR v uplynulom roku.

4. Aké prostredie podľa vás vytvárajú zamestnanci fakulty pre študentov? A aké naopak študenti pre vyučujúcich? Je to tak, že vás viac demotivujú ako motivujú?

Zamestnanci a študenti sú dve strany jednej mince. Môžu sa vzájomne motivovať i demotivovať. Som úprimne rada, že stále viem nájsť takých študentov, ktorí ma motivujú.

5. V odbornej literatúre sa uvádza, že na VŠ prevláda fragmentovaná kultúra. Fragmentovaná kultúra sa vyznačuje týmito znakmi: ľudia majú nízke povedomie členstva, často veria, že pracujú len pre seba alebo pre malú skupinku, členovia sa zriedkavo zhodnú na cieľoch organizácie, kritických faktoroch úspechu, štandardoch práce...Súhlasíte s touto definíciou?

Viem o tom, že v odbornej literatúre sa často univerzity uvádzajú ako príklad pri fragmentovanej kultúre (spolu s konzultačnými, právnickými firmami, či redakciami novín). Je to spôsobené skutočnosťou, že sme špecializovaní na rozličné zamerania. Ale aj pri operačnom stole sa lekári špecializujú a ich cieľom je dobre urobená operácia a zdravie pacienta. Naším cieľom je absolvent, ktorý uspeje na trhu práce. Ak sme to tomto úspešní, je naše snaženie v poriadku.

1.2. Dotazník pre študentov

Ako už názov môjho dotazníka napovedá, mojou úlohou je zistiť aké hodnoty podľa vás uznáva naša fakulta, či sú pre vás tieto hodnoty motivujúce, aký je váš postoj k našej fakulte, ako vnímate kultúru na našej fakulte, atď. Ďakujem Vám veľmi pekne za váš čas, veľmi si to vážim.

1. Ste?

- zamestnanec
- študent

2. Ktorá definícia podnikovej kultúry podľa vás najlepšie vystihuje tento pojem?

- Podniková kultúra je duša organizácie, ktorá prezentuje uznávané normy a hodnoty, ktoré určujú podnikovú klímu a spôsob správania.
- Je to vzorec základných predstáv, ktoré určitá skupina našla či vytvorila, odkryla a rozvinula a ktoré sa tak osvedčili, že sa chápu ako všeobecne platné a noví členovia organizácie ich majú pokiaľ možno zvládnuť, stotožniť sa s nimi a konať podľa nich.
- Kultúra firmy je súhrn predstáv, prístupov a hodnôt vo firme všeobecne zdieľaných a relatívne dlhodobo udržateľných.
- Podniková kultúra je postoj, aký máme voči svojej organizácii a aký má naša organizácia voči nám.

3. Čo pre vás znamená EF UMB?

- je to miesto, kde chodíš len preto, aby si raz mal/a titul a nemusel/a ísť do práce,
- je to miesto, ktoré dáva tvojmu životu istý zmysel, nový rozmer,
- je to miesto, ktoré ti bude raz určite chýbať a kde sa cítiš dobre,
- je to miesto, kde si chodíte len zarobiť peniaze (pre zamestnancov),
- Vymenil/a by si miesto svojho štúdia hneď ako by to bolo možné lebo sa tu necítiš dobre,
- iné.

4. Čo vy podľa vás znamenáte pre našu fakultu/univerzitu?

5. Napíšte aspoň dve hodnoty, ktorými sa podľa vás riadi EF UMB?

6. V odbornej literatúre sa uvádza, že na VŠ prevláda fragmentovaná kultúra. Fragmentovaná kultúra sa vyznačuje týmito znakmi: ľudia majú nízke povedomie členstva, často veria, že pracujú len pre seba alebo pre malú skupinku, členovia sa zriedkavo zhodnú na cieľoch organizácie, kritických faktoroch úspechu, štandardoch práce... Súhlasíte s touto definíciou?

- áno,
- nie.

7. Aký je váš prístup k vyučujúcim/kolegom vo väčšine prípadov?

- väčšinou sú to ľudia, vďaka ktorým sa cítim na fakulte dobre
- väčšina sú ľudia, ktorí mi zneprijemňujú štúdium a vďaka nim cítim nechut' k celej fakulte
- väčšina vyučujúcich sa správa neprimerane a príliš povýšenecky
- väčšinu kolegov ani nevnímam, pretože nemám chuť sa zoznamovať , nemám čas na zoznamovanie ...
- je mi jedno, kto so mnou študuje a kto ma učí, ide mi o to prejsť školou a nič viac
- iné.

8. Odporučili by ste našu fakultu svojim kamarátom?

- áno,
- nie.

9. Čo vás najviac motivuje v štúdiu na našej fakulte?

- získaný titul,
- budúci status,
- nové poznatky, vedomosti, zážitky,
- vyšší plat v budúcnosti na základe titulu,
- kolegovia, vyučujúci,

- zaujímavé predmety,
- iné.

10. Čo vás najviac demotivuje?

- veľa samoštúdia,
- nízky počet odbornej literatúry v knižnici,
- neústretoví a neochotní vyučujúci,
- nezaujímavé predmety,
- niektorí kolegovia,
- iné.

66 odpovedí



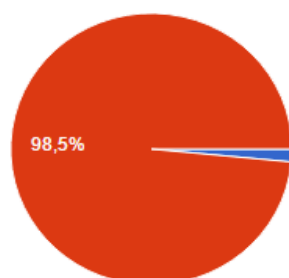
ZHRNUTIE

JEDNOTLIVEC

Akceptovanie odpovedí



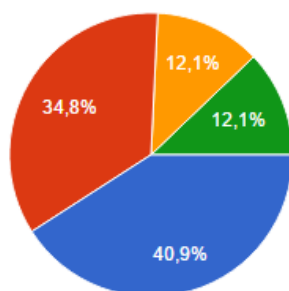
Ste? (66 odpovedí)



- zamestnanec
- študent

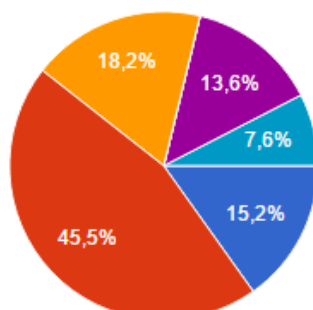
Ktorá definícia podnikovej kultúry podľa vás najlepšie vystihuje tento pojem?

(66 odpovedí)



- Podniková kultúra je duša organizácie, ktorá prezentuje uznávané normy a hodnoty, ktoré u...
- Je to vzorec základných predstáv, ktoré určitá skupina našla či vytvorila, odkryla a rozvinula a ktoré sa tak o...
- Kultúra firmy je súhrn predstáv, prístupov a hodnôt vo firme všeobe...
- Podniková kultúra je postoj, aký máme voči svojej organizácii a aký...

Čo pre vás znamená EF UMB? (66 odpovedí)



- Je to miesto, kde chodíš len preto, aby si raz mal/a titul a nemusel/a ís...
- Je to miesto, ktoré dáva tvojmu životu istý zmysel, nový rozmer.
- Je to miesto, ktoré ti raz bude určite chýbať a kde sa cítiš dobre.
- Je to miesto, kde si chodíš len zarobiť peniaze. (pre zamestnancov)
- Vymenil/a by si miesto svojho štúdi...
- Iné

Čo vy podľa vás znamenáte pre našu fakultu/univerzitu? (66 odpovedí)

peniaze
peniaze
peniaze
neviem
neviem
neviem
nič
nič
nič
zdroj peňazí
zdroj peňazí
budúcnosť, vizitku, poslanie naučiť niečo budúce generácie
Nič,
Študentku , ktorú sa snažia naučiť niečo, čo v budúcnosti využije a tým aj vylepší svoje postavenie.
teraz nič, ale keby som niečo dosiahol tak by sa chválili že som z tejto fakulty :D
peniaze, buducnost,
prínos do budúcnosti (reprezentácia školy)
Pochodeň ktorú treba zapáliť
jedna z väčšiny, ktorej majú niečo odovzdať a ktorú majú niečo naučiť
Len ďalší študent
Som jeden z mnohých studentov.
Ďalšia hromada práce, dúfajúc v úspech študenta
študent, potenciálny absolvent, ktorý ju možno raz bude reprezentovať
to najdôležitejšie
predstavujem len ďalšieho študenta, za ktorého má univerzita peniaze
Peniaze.
Možno nový prínos s vlastnými skúsenosťami a postojmi
Niečo nové, originálne, pozitívne, verím, že aj inšpiratívne.
číslo do počtu
len ako študenta, ktorý chce získať titul

jedna z mnohých ovečiek
Peniaze
peniaze, prostriedok pre výchovu budúcej generácie
Som len študent. Jeden z mnohých.
Kvalitného študenta, ktorý sa zaradí do trhu práce a tým získa škola prestíž
Prijem
Pre niektorých pracovníkov len obyčajný študent, pre niektorých motiváciu k lepšej práci. Pre UMB zdroj príjmov...
obyčajný študent ako tisícka ďalších
Keďže študujem cestovný ruch tak pre našich profesorov som iba odpad.
osobu, ktorej táto škola umožnila získať titul a snaha urobiť všetko preto, aby sme ako jej absolventi uspeli v "pracovnom živote"
obyčajného ďalšieho študenta
Ďalší úspešný absolvent.
študent, ktorý by v budúcnosti mohol mať dostatok poznatkov v ekonomickej oblasti (ale nielen v nej keďže by mal mať všeobecný prehľad) a prispieť tak k zlepšeniu životnej úrovni v SR
Dávam(e) zmysel existencii fakulty, pretože ona sama o sebe nie je cieľom, je iba nástrojom na formovanie študentov, bez ktorých nemá pre spoločnosť hlbší zmysel.
Zdroj financií
ďalší študent do počtu
mladý človek, ktorý môže svojimi nápadmi priniesť niečo nové
ak budem v živote úspešná, tak budú vyhlasovať, že to je ich zásluha. ak nie, budem pre nich len ďalší študent z tisícov, ktorých vychovali
Po ukončení štúdia : dobre meno
zdroj peňazí

potenciál na šírenie dobrého mena fakulty

Budúcnosť

prínos

Kus novej hlíny, z ktorej možno niečo vymodelovať, vytvoriť.

nadej pre lepšiu budúcnosť

-

zatiaľ účastníčka ŠVA-čky, možno budem doktorandka (ak sa dostanem), tak niečo nové vyskúmam a odpublikujem :D

biznis

peniaze, nevzdelancov bez titulu

Osobu ktorej sa pedagógovia snažia poskytnúť čo najlepšie vzdelanie

dalsi poradovy student

No obyčajný študent

študent

To čo dieťa pre svoju matku

Nič

jedného z členov akademickej pôdy

Napište aspoň 2 hodnoty, ktorými sa podľa vás riadi EF UMB (66 odpovedí)

neviem

neviem

neviem

čestnosť, spravodlivosť

XXXXX

samostatnosť študentov a rešpektovanie profesorov (učiteľov)

čestnosť, pracovitosť, cieľavedomosť

úroveň, vedomosti

Znižovať nároky na prijímačky, zvyšovať nároky na štúdium

Etický kódex, Kódex študenta

Naplniť a dať veciam rozmer

spravodlivosť, ohľadupnosť

tvorba samostatne a logicky mysliaceho človeka , vzdelanosť

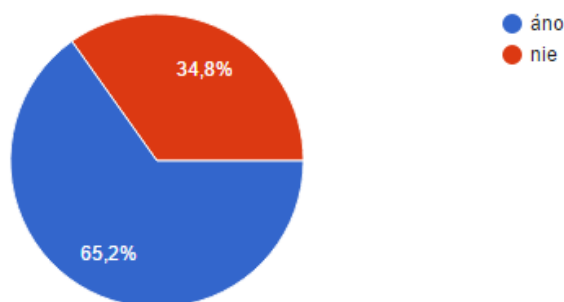
Odovzdať veľa teórie a málo poznatkov, ktoré využijem v práci.

lojalnosť a ochota pomôcť študentom dostať čo najvyššie vzdelanie
rovnocennosť ľudí, napomocnosť
na túto otázku neviem odpovedať
Vzdelanie a prax
velmi veľa akademicky vzdelaných ľudí, ktorí nemajú skúsenosti z praxe, využívanie regionálnej polohy v BB kraji
prijíma veľa študentov aby iba zarobili a potom ich len vyhadzovali, porovnava sa s inými VS
Spravodlivosť, cestnosť
prísnosť, róznosť
vzdelávanie, motivácia
akademická tradícia, morálka
pestrosť vo vyberaní predmetov, inovácie
Samo-štúdium, prísnosť.
Dobré meno univerzity, vzdelanosť študentov
vzdelanie, rozvoj
získať akreditáciu a upevňovanie dobrého mena fakulty
spolupráca, výskum
Kvalita, disciplína
udržateľnosť si statusu "Univerzita" (za každú cenu držať profesorov), milý prístup niektorých učiteľov (naozaj vzdelávať a férovu hodnotiť)
Spravodlivosť, česťnosť
Kvalitní absolventi, dobre meno školy
odborné vzdelanie, ekonomická znalosť

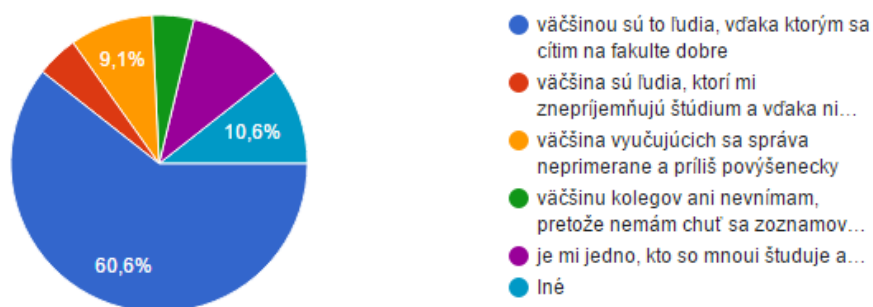
čestnosť a spolupráca
Kvalita výučby, zodpovednosť
priateľskosť a v niektorých prípadoch ohľaduplnosť (závisí to od profesora)
vzdelanie, autorita
snaží sa dosahovať vysokú vzdelanosť študentov, podporuje rozvoj študentov
snaha o odovzdanie čo najviac vedomostí, snaha o partnerský prístup
profesionalita, úspech
Kvalita a úspešnosť
poskytnutie kvalitného odborného vzdelania prepojenie teórie s praxou
Spravodlivosť, sloboda.
Neviem
profesionalita, kvalita
Spôľahlivosť Rozumnosť
férovosť, úcta
vytrvalosť, odbornosť
súperivosť, odbornosť
prestíž, kvalita
kvalita vzdelania, dobré meno univerzity
Tradícia
kvalitné vzdelanie, všeobecný rozhľad, inteligencia, podnikateľské myslenie a inovatívnosť
slušnosť a transparentnosť
neviem odpovedať
titul= inteligencia, nejako bolo- nejak bude
rozvíjanie myslenia študentov, snaha o vytváranie odborníkov v jednotlivých študijných programoch
úspech, kariera
Zdokonaľovanie študentov v cudzích jazykoch a zapájanie študentov do rôznych projektov
vychovať erudovaných a flexibilných ekonomov :)
kvalita štúdia, ústretovosť
Zhovievavosť, zodpovednosť
Žiadne nie sú
samostatnosť, schopnosť tvoriť

V odbornej literatúre sa uvádza, že na VŠ prevláda fragmentovaná kultúra. Fragmentovaná kultúra sa vyznačuje týmito znakmi: ľudia majú nízke povedomie členstva, často veria, že pracujú len pre seba alebo pre malú skupinku, členovia sa zriedkavo zhodnú na cieľoch organizácie, kritických faktoroch úspechu, štandardoch práce... Súhlasíte s touto definíciou?

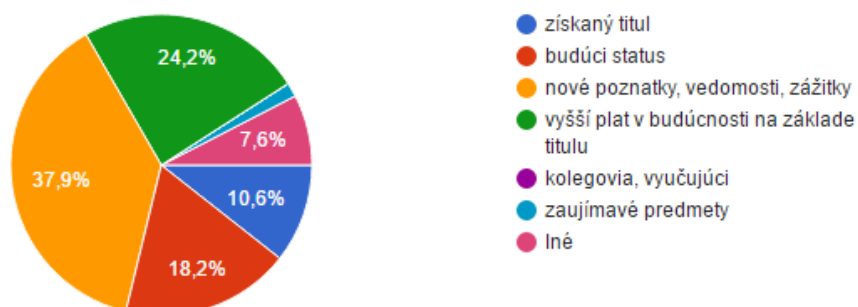
(66 odpovedí)



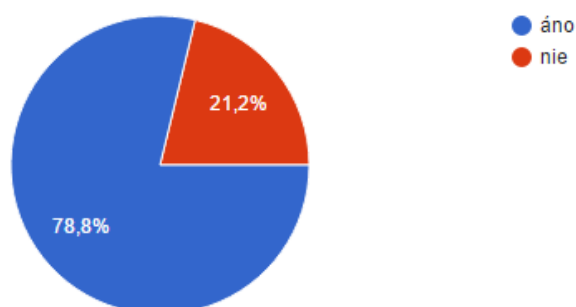
Aký je váš prístup k vyučujúcim/kolegom vo väčšine prípadov? (66 odpovedí)



Čo vás najviac motivuje v štúdiu na našej fakulte? (66 odpovedí)



Odporučili by ste našu fakultu svojim kamarátom? (66 odpovedí)



Čo vás najviac demotivuje? (66 odpovedí)

