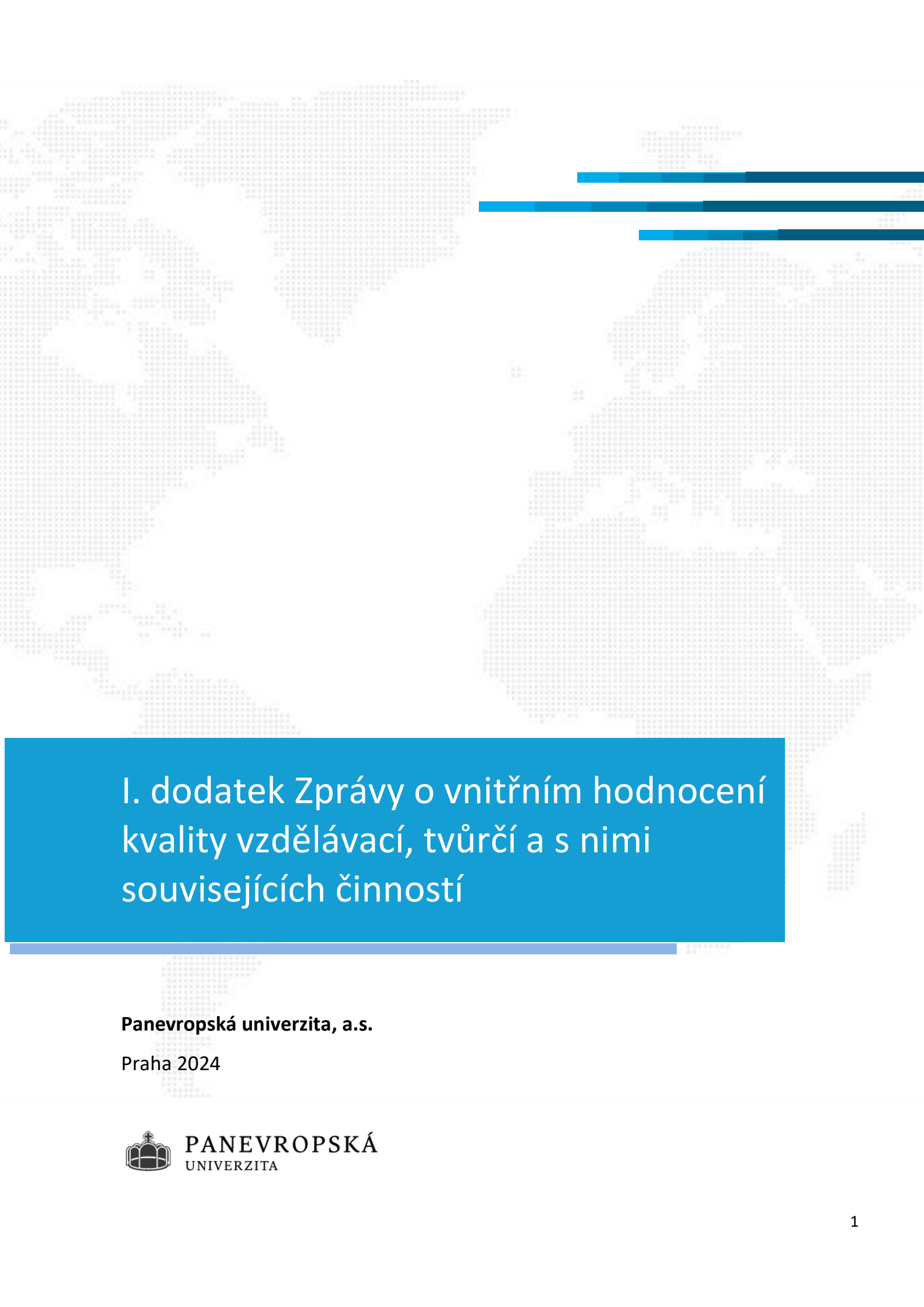




I. dodatek Zprávy o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností

Panevropská univerzita, a.s.

Praha 2024



**PANEVROPSKÁ
UNIVERZITA**

Obsah

1. Úvodní část	3
Úvodní slovo rektora	3
Úvod	4
2. Charakteristika PEUNI	5
2.1 Historie před rokem 2017 v návaznosti na rok 2023	5
2.2 Organizační struktura	6
3. Východiska a metodika zpracování Zprávy o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností	8
4. Oblasti zajišťování a hodnocení kvality PEUNI	11
4.1 Kritéria hodnocení modelu EFQM – PŘEDPOKLADY	13
4.1.1 Vedení PEUNI	13
4.1.2 Politika a strategie	13
4.1.3 Pracovníci	14
4.1.4 Partnerství a zdroje	15
4.1.5 Procesy	16
4.2 Kritéria hodnocení modelu EFQM – VÝSLEDKY	17
4.2.1 Výsledky vzhledem k zákazníkovi	17
4.2.2 Výsledky vzhledem k pracovníkům	22
4.2.3 Výsledky vzhledem ke společnosti	26
4.2.4 Klíčové výsledky výkonnosti	31
5. Závěr	38

1. Úvodní část

Úvodní slovo rektora

Panevropská univerzita je uznávanou soukromou vysokou školou univerzitního typu, která uskutečňuje moderně koncipované studijní programy a poskytuje excelentní výuku, prakticky využitelné znalosti a partnerské prostředí. Naší vizí je stát se přední profesní mezinárodně uznávanou vysokoškolskou institucí pro svůj přínos v propojení univerzity, podniků a společnosti prostřednictvím excelence v profesní výuce, učení, výzkumu, internacionalizaci, podnikání a vedení.

Misí Panevropské univerzity je poskytovat studentům kvalitní profesně orientované vysokoškolské vzdělání, jehož obsah je úzce propojen s potřebami praxe a společnosti, realizovat model profesní univerzity.

Studijní programy, které naše univerzita nabízí, reagují na potřeby pracovního trhu a nabízejí zájemcům o studium atraktivní specializace, které jim zajistí již v průběhu studia osvojení potřebných znalostí a užitečných dovedností k úspěšnému nastartování profesní kariéry.

Posláním Panevropské univerzity je zajišťovat potenciál úspěšnosti motivovaných studentů pro jejich uplatnění na domácím a mezinárodním trhu práce a vytvářet jim předpoklady pro další osobní a kariérní rozvoj. Provádět relevantní výzkum dle potřeb podniků a společnosti.

Velkou výhodou pro naše studenty představuje i možnost využít široké zázemí s námi úzce spolupracujících tuzemských i zahraničních vysokých škol, např. Panevropské vysoké školy v Bratislavě. Samozřejmostí je i zapojení studentů do evropských projektů, vědeckých konferencí a seminářů.



doc. RNDr. Vladimír Krajčík, Ph.D.

rektor

Úvod

Dodatek ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací tvůrčí a s nimi souvisejících činností zpracovává Panevropská univerzita, a.s. (dále PEUNI) v souladu s ustanovením § 77b, odst. 3, písm. b) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, popisuje změny dosažené v kvalitě a v řídicích opatřeních realizovaných PEUNI. Na základě vnitřního předpisu „Pravidla systému zajišťování a hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností“ čl. 3 a čl. 4, má zpráva za úkol posoudit funkčnost celého systému kvality realizovaného na PEUNI.

PEUNI má zřízenou Radu pro vnitřní hodnocení (dále jen „Rada“), jenž je řídicím, expertním, iniciačním a koordinačním orgánem v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, a ustanovením čl. 16 Statutu PEUNI.

Kvalita vysokých škol je zainteresovanými stranami vnímána a posuzována dle rozdílných kritérií. Management PEUNI se pro vnitřní hodnocení kvality rozhodl vycházet z doporučení Evropské asociace pro zajištění kvality v terciárním vzdělávání (ENQA¹) a nařízení vlády o standardech pro akreditace ve vysokém školství². Implementovaný vnitřní systém zajišťování kvality a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností na PEUNI je dle rámce EFQM³ Modelu Excellence 2013.

Při zpracovávání, projednávání a schvalování dodatku ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality postupuje PEUNI v souladu se zákonem a jejími vnitřními směrnici. Dodatek ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality je zpřístupněn orgánům a členům orgánů PEUNI a jejich součástí, Národnímu akreditačnímu úřadu a Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy a zároveň je zpřístupněn na webových stránkách PEUNI <https://www.peuni.cz/zprava-o-vnitrnim-hodnoceni-kvality>.

¹ European Association for Quality Assurance in Higher Education

² Nařízení vlády č.274/2016 Sb.

³ European Foundation for Quality Management

2. Charakteristika PEUNI

Název	Panevropská univerzita, a.s.
Používaná zkratka	PEUNI
Právní postavení	akciová společnost, škola univerzitního typu
Adresa	Spálená 76/14, 110 00, Praha 1

2.1 Historie před rokem 2017 v návaznosti na rok 2023

PEUNI je soukromou vysokou školou univerzitního typu. Její historie je velmi bohatá a datuje se do roku 2000. Tehdy první zakladatelé a akcionáři zareagovali na nedostatek vysokoškolských manažerských a podnikatelských oborů a založili Vysokou školu podnikání, a.s. (VŠP). Ta ještě v daném roce získala první akreditace pro vysokoškolský bakalářský studijní program. Samotná nová Vysoká škola podnikání a práva, a.s. (VŠP) vznikla spojením dvou téměř nejstarších, tradičních soukromých vysokých škol – Vysokou školou manažerské informatiky a ekonomie Praha a VŠP. Další přelomový rok byl rok 2022. Nejenže PEUNI získala první doktorský studijní program, ale mění i typ vysoké školy na univerzitní vysokou školu. Zároveň akredituje ve spolupráci s Vysokou školou obchodní, n.f. v Praze (VŠO) společné studijní programy. Od září 2022 pak převádí studenty VŠO pod PEUNI, mění tedy původní název školy na nový – Panevropská univerzita. V roce 2023 byla prohlubována spolupráce mezi fakultami, která je klíčovým faktorem pro vytváření jednotné a silné univerzity. Tento proces zahrnuje několik strategií a iniciativ, které podporují integraci a spolupráci na všech úrovních.

Všechny nabízené studijní programy jsou unikátním způsobem kombinovány pro aktuální potřeby současného konkurenčního trhu. Škola se zaměřuje na kompetenční vzdělávání, kdy cílem je praktická využitelnost získaných znalostí a dovedností, záměrem pak nulová nezaměstnanost absolventů. PEUNI nabízí také komplexní program celoživotního vzdělávání. Studovat je možné na výukových pracovištích v Praze a Ostravě. Naši již realizovanou strategii potvrzuje současný trend efektivy v organizaci vysokých škol za jediným účelem: připravit silné ekonomické zázemí vzdělávacích subjektů, které budou připravovat studenty kvalitněji než dosud na jejich budoucí profesní uplatnění. Propojování několika vysokých škol (včetně spolupráce s partnerskou Paneuropskou vysokou školou v Bratislavě) má za cíl vytvořit dominantní vzdělávací instituci středoevropského charakteru postavenou mimo jiné na společných vzdělávacích programech, vědeckovýzkumných projektech či publikační činnosti a silném personálním zázemí. Přispívá k tomu výrazná společenská objednávka na propojení studia s praxí, navázaná na firmy rozmanitého výrobního a technického zaměření nebo orientací na služby. Naším cílovým produktem je tedy široké portfolio formálních i neformálních vzdělávacích služeb reagující na transformaci společnosti a s tím přicházející nové potřeby.

Toho bude dosaženo kombinací tradičních postojů, hodnot, principů, při současném využití dynamicky se měnících technologií, respektováním lokálních potřeb zaměstnavatelů a trhu práce. V neposlední řadě

znalostně a dovednostně orientovaným vzdělávacím procesem. A také, v kooperaci s aktivní aplikační sférou, nabízením rozsáhlé škály vzdělávacích produktů a služeb.

2.2 Organizační struktura

Orgány akciové společnosti, jejich postavení a činnost upravují podrobně stanovy společnosti. Funkci akademického senátu ve smyslu zákona vykonává představenstvo univerzity.

Orgány akciové společnosti:

- a) valná hromada,
- b) představenstvo,
- c) dozorčí rada.

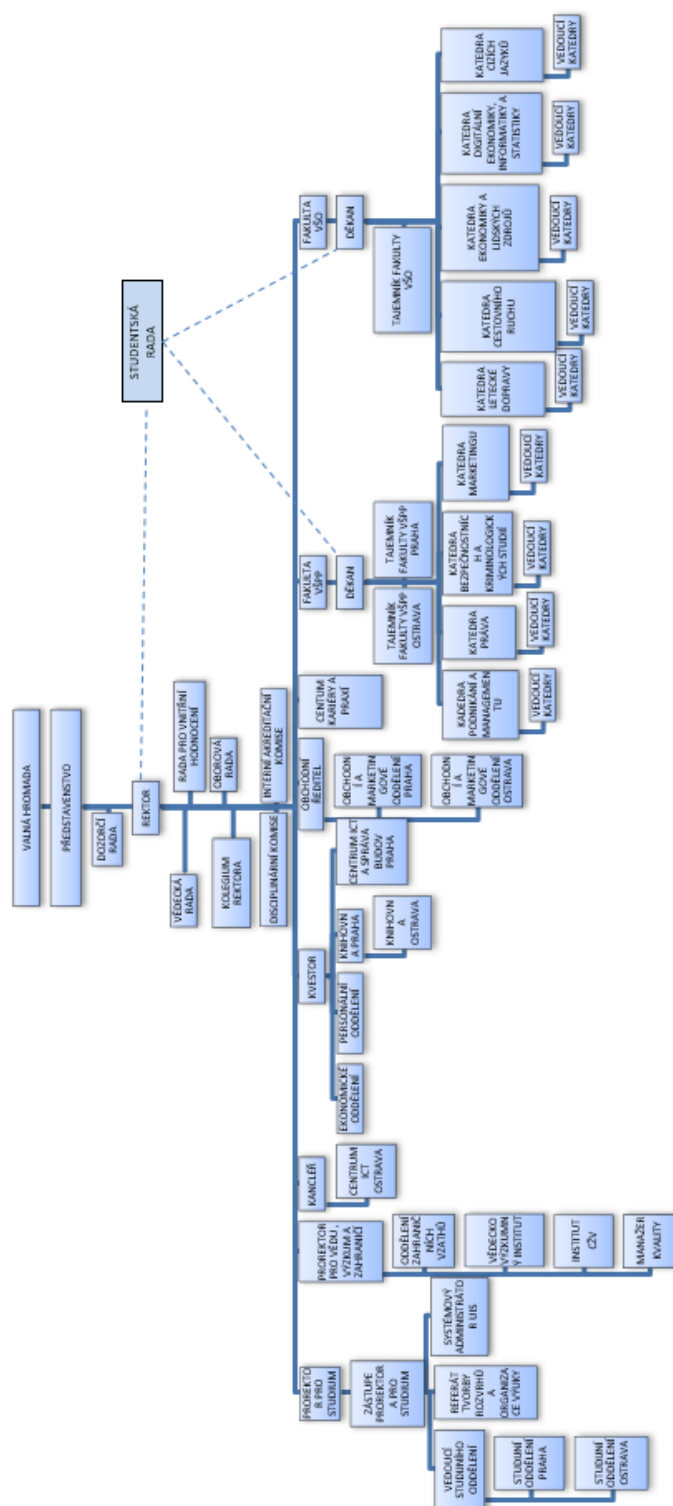
Samosprávnými akademickými orgány univerzity jsou:

- a) rektor,
- b) vědecká rada,
- c) oborová rada,
- d) rada pro vnitřní hodnocení,
- e) disciplinární komise,
- f) studentská rada.

Dalšími orgány univerzity jsou:

- a) kolegium rektora,
- b) prorekteři,
- c) děkani,
- d) proděkani,
- e) kvestor
- f) vedoucí kateder.

Obrázek 1: Schéma organizační struktury PEUNI



3. Východiska a metodika zpracování Zprávy o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností

PEUNI podle § 77b zákona o vysokých školách (zákon č. 111/1998 Sb.) zavedla a udržuje systém zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a vnitřního hodnocení kvality činností vysoké školy. Posláním systému zajišťování a vnitřního hodnocení kvality je podpora rozvoje univerzity v souladu se standardy a kritérii používanými ve vysokoškolském prostředí v České republice i v zahraničí, zejména s principy formulovanými ve Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area, přijímané Evropskou asociací univerzit (EUA).

Vnitřní systém řízení kvality je na PEUNI postupně budován od roku 2012. Systém zajišťování a vnitřního hodnocení kvality PEUNI je podrobně vymezen ve vnitřním předpisu *Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností*, ve kterém jsou popsány principy a stanovena pravidla zajišťování a vnitřního hodnocení kvality. Jeho účelem je definice formálního rámce fungování systému řízení kvality. Na něj potom navazují další metodické materiály a postupy pro vnitřní hodnocení kvality.

Nejvyšším orgánem v oblasti řízení kvality je Rada pro vnitřní hodnocení PEUNI, která je zřízena *Statutem PEUNI*. Její ukotvení v systému řízení kvality je dále popsáno Ve vnitřním předpisu *Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností PEUNI* a ve *Statutu Rady pro vnitřní hodnocení PEUNI*. Orgány univerzity zabezpečující kvalitu a vnitřní hodnocení kvality jsou uvedeny na dalším obrázku.

Obrázek 2: Orgány PEUNI zabezpečující kvalitu a její hodnocení



Na univerzitě aplikovaný Model excelence EFQM představuje soubor doporučení, jejichž aplikace ovlivňuje styl řízení a jejichž výsledkem jsou zlepšení, která se projeví jak ve vzdělávání, tak ve vztazích se studenty, zaměstnanci a ostatními subjekty. Významným rysem zvoleného modelu je uznávání různých přístupů a metod, které ponechávají prostor pro vlastní řešení a je využíván i v akademickém prostředí.

EFQM definuje pojem excelence jako výtečné působení v oblasti řízení organizací a dosahovaných výsledků založené na souboru principů, zahrnujících trvalé dosahování vynikajících výsledků, vytváření hodnoty pro

zákazníky. Excelentní univerzita dosahuje trvale udržitelných vynikajících výsledků, které odpovídají jak krátkodobým, tak dlouhodobým potřebám všech jejích zainteresovaných stran v kontextu, v němž působí.

Aby byl tento princip naplněn, PEUNI:

- shromažďuje informace o budoucích požadavcích zainteresovaných stran, jež slouží poté jako vstupy pro tvorbu strategických záměrů a podpůrných politik;
- definuje a systematicky využívá soubor vyvážených výsledků pro přezkoumávání svého pokroku;
- stanovuje cíle založené i na porovnávání své výkonnosti s jinými organizacemi;
- podrobuje své výsledky pravidelnému hodnocení, aby zlepšila svou výkonnost a zajišťovala také přínosy pro své zainteresované strany;
- efektivně řídí svá strategická, provozní i finanční rizika;
- zajišťuje, aby vedoucí pracovníci měli vždy spolehlivé a přesné informace o dosahovaných výsledcích, protože jen ty garantují včasné a objektivní rozhodování apod.

Metodika hodnocení kvality PEUNI je založena na struktuře tzv. Modelu excelence EFQM, který lze považovat za univerzální nástroj pro hodnocení organizace bez ohledu na její oblast působení či velikost. Pro účely hodnocení kvality na PEUNI byla z Modelu excelence EFQM vydefinována odvozená metodika založena na sebehodnocení devíti souhrnných kritérií – předpokladů (1. až 5.) a výsledků (6. až 9.), viz obrázek č. 1, které jsou dále rozpracovány do dílčích oblastí. Součástí metodických podkladů přijatého konceptu vnitřního hodnocení je soubor hodnotících indikátorů, metodiky a nástroje vyhodnocení a standardů zabezpečujících požadovanou úroveň kvality.

V rámci souhrnných kritérií má každá dílčí oblast svého garanta, zpravidla z řad vedoucích pracovníků PEUNI, který vytváří pracovní skupinu podílející se na sběru a vyhodnocování dat v dané oblasti, zpracovávání návrhů a realizaci opatření. Pro každou oblast je definován takzvaný očekávaný standard, který je dále kvantifikován do úrovně splněno, splněno částečně či nesplněno. Na očekávaný standard je pohlíženo jako na standard excelentní univerzity, na což navazují také definovaná požadovaná opatření na úrovni preventivní, nápravné, a za účelem zlepšování.

Vnitřní hodnocení kvality na univerzitě funguje na principu sebehodnocení. Hodnocení je prováděno v pravidelném ročním intervalu, což mimo jiné umožňuje sledování vývoje hodnot jednotlivých ukazatelů kvality v čase. Dosažené kvalitativní výstupy univerzity v oblasti vzdělávací a tvůrčí činnosti a opatření přijatá k odstranění případných zjištěných nedostatků jsou zveřejňovány ve zprávách o vnitřním hodnocení (zpravidla jednou za 5 let) a v každoročních dodatcích k této zprávě.

Postup vnitřního hodnocení kvality

1. Rektor na návrh Rady pro vnitřní hodnocení jmenuje tým vnitřních hodnotitelů, jehož úkolem je zpracování komplexního hodnocení, při kterém využívá primární a sekundární zdroje (informace), dostupné z vnitřního i vnějšího prostředí PEUNI.
2. Tým vnitřních hodnotitelů definuje pro hodnocené oblasti (souhrnná kritéria 1. až 9.) dílčí oblasti hodnocení, jimž přiřadí příslušného garanta.

3. Garant si pro příslušnou oblast vytvoří pracovní skupinu, která se seznámí s popisem očekávaného standardu oblasti, společně o ní diskutují, případně ji připomínkují. Každá skupina může spolupracovat s externím konzultantem.
4. Pracovní skupina shromažďuje dostupné a relevantní informace, podložené důkazy o současném stavu v dané oblasti. Důkazy musí být objektivně existující, sledované ukazatele a jejich výsledky měřitelné s odkazem na použité metody sběru, vyhodnocení a na konkrétní umístění dat. Následně pracovní skupina popisuje současný stav a identifikuje silné stránky PEUNI v dané oblasti, ale také v oblastech vyžadujících zlepšení.
5. Pro každou oblast je hodnocen stav ve stupni naplnění standardu v úrovních *splněno*, *splněno částečně* či *nesplněno*. Úroveň naplnění standardu je následně východiskem pro konkrétní opatření pro prevenci, nápravu či zlepšování.
6. Garant předává týmu vnitřních hodnotitelů hodnocení dané oblasti. Tým hodnotitelů toto hodnocení reviduje, hodnotí relevantnost a validitu předložených důkazů a doplňuje hodnocení o návrhy konkrétních opatření.
7. Z výsledku hodnocení je týmem vnitřních hodnotitelů zpracována Zpráva o vnitřním hodnocení kvality, která je předložena k projednání jednotlivým orgánům systému vnitřního zajišťování kvality na PEUNI.
8. Na základě výsledků hodnocení přijmou jednotlivé orgány příslušná opatření pro realizaci na úrovni hlavních i dílčích hodnocených oblastí. Výsledkem jsou potom konkrétní aktivity vedoucí ke zlepšování v dané oblasti v následujícím období. Proces komplexního a kontinuálního hodnocení je nedílnou součástí tvorby, realizace a hodnocení strategie PEUNI v časovém i věcném kontextu.

4. Oblasti zajišťování a hodnocení kvality PEUNI

Systém zjišťování a hodnocení kvality PEUNI dle modelu EFQM tvoří 9 hlavních oblastí, které vytvářejí předpoklady pro kvalitu a hodnotí výsledky činnosti. Představuje tak soubor doporučení, jejichž aplikace ovlivňuje styl řízení a jejichž výsledkem jsou zlepšení, která se projeví jak v akademických parametrech, tak ve vztazích se studenty, zaměstnanci a společností. Model je návodem pro stanovení přístupů a metod, jak naplnit jednotlivé jeho prvky a charakteristiky. Vyhodnocení úrovně vnitřního systému kvality a dosahovaných výsledků ve všech oblastech hodnocení probíhá v souladu s devíti kritérii modelu EFQM na níže uvedeném na obrázku.

Obrázek 3: Oblasti hodnocení modelu EFQM



Při zajišťování kvality a vnitřního hodnocení se PEUNI zaměřuje na oblasti a kritéria definovaná Modelem excelence EFQM:

1. **Vedení** – Hodnocení předpokladů managementu a vedoucích pracovníků při zabezpečování rozvoje školy ve všech stěžejních oblastech.
2. **Politika a strategie** – Hodnocení předpokladů tvorby, implementace a komunikace celkové strategie školy.
3. **Pracovníci** – Hodnocení předpokladů plánování, výběru, rozvoje, hodnocení lidských zdrojů a komunikace s pracovníky.
4. **Partnerství a zdroje** – Hodnocení předpokladů vztahů PEUNI se zainteresovanými stranami v kontextu mezinárodní otevřenosti, spolupráce s praxí a zabezpečení a řízení zdrojů, zejména finančních, hmotných a informačních.
5. **Procesy** – Hodnocení předpokladů přístupu školy k realizaci vzdělávacích, tvůrčích činností a s nimi souvisejících činností – infrastruktura, informační systém a IT podpora, včetně hodnocení řízení těchto procesů.
6. **Výsledky vzhledem k zákazníkovi** – Hodnocení spokojenosti studentů s realizací studijních programů a s nimi souvisejících činností a hodnocení realizace vzdělávacích činností, tzv. studijních programů.

7. **Výsledky vzhledem k zaměstnancům** – Hodnocení spokojenosti zaměstnanců ve vybraných oblastech a hodnocení rozvoje lidských zdrojů.
8. **Výsledky vzhledem ke společnosti** – Hodnocení vnímání PEUNI relevantním okolím.
9. **Klíčové výsledky výkonnosti** – Hodnocení výstupů a výsledků studia, tvůrčí činnosti, mezinárodní otevřenosti a obchodní politiky PEUNI.

Oblasti zajišťování kvality na PEUNI a upřesnění kritérií zajištění kvality (předpoklady a výsledky) je podrobněji rozpracováno v níže uvedené tabulce:

VÝSLEDKY	
Název oblasti zajišťování kvality	Název kritéria zajišťování kvality
Výsledky vzhledem k zákazníkovi	Měřítka vnímání, které jsou zaměřeny na komunikaci a vztahy zákazníka, schopnosti přípravy a možnosti naplnění požadavků zákazníka.
	Ukazatele výkonnosti, které jsou zaměřené na interní výkony organizace vůči zákazníkovi, schopnosti splnit jeho požadavky a dosažené výsledky plnění požadavků zákazníka včetně i negativních výsledků.
Výsledky vzhledem k zaměstnancům	Měřítka vnímání zaměstnanci vypovídají o vnímání organizace zaměstnanci a jsou odvozena od přehledů, diskusí v ohniskových skupinách, rozhovorů, hodnocení apod. Mohou zahrnovat např.: kariérní rozvoj, komunikace, delegování, úroveň administrativy, vybavení pracovišť.
	Ukazatele výkonnosti jsou interní ukazatele používané organizací k monitoringu, pochopení, předvídání a zlepšování výkonnosti zaměstnanců. V závislosti na charakteru organizace mohou zahrnovat např.: dosažení výkonnosti v rozdělování kompetencí, motivaci a angažování, rozsah absencí a nemocnosti, rozsah nehod.
Výsledky vzhledem ke společnosti	Měřítka vnímání společností ukazují, jak organizace vnímá společnost, a jsou získána ze zpráv, přehledů, tiskových článků, veřejných shromáždění, od zástupců společnosti, vládních úřadů apod. Některá z těchto měřítek mohou být uplatitelná i v rámci dílčího kritéria. V závislosti na charakteru organizace mohou zahrnovat např.: image, zveřejňování informací, princip rovnosti příležitostí, etické chování, zapojení do činnosti společenských organizací, redukce a prevence znečišťování prostředí.
	Ukazatele výkonnosti jsou interní ukazatele pro monitoring, předvídání a zlepšování výkonnosti organizace a vnímání společnosti. Kromě ukazatelů v kritériu 8 mohou zahrnovat: oznamování změn ve vývoji zaměstnanosti, rozsah spolupráce s úřady v oblastech: certifikace, celního odbavování, vývozu, dovozu, plánování, schvalování výrobků; rozsah získaných ocenění: výměna informací týkajících se nejlepších praktik v oblasti sociální odpovědnosti, sociálních auditů a podávání relevantních zpráv.
Klíčové výsledky výkonnosti	Klíčové výsledky výkonnosti. Zde se sledují například finanční výstupy, vnímání ekonomicky zainteresovaných stran, výkonnost vůči rozpočtu, objem poskytnutých klíčových výrobků nebo služeb nebo výstupy klíčových procesů.
	Klíčové ukazatele výkonnosti. Jedná se například o finanční ukazatele, náklady na projekty, klíčové ukazatele výkonnosti procesů, výkonnost partnerů a dodavatelů, technologie, informace a znalosti.

4.1 Kritéria hodnocení modelu EFQM – PŘEDPOKLADY

4.1.1 Vedení PEUNI

Vedení PEUNI má formulovanou vizi, misi a klíčové hodnoty uvedené v strategických materiálech a strategickém záměru univerzity od roku 2022. Jejich uplatnění je prosazováno do vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností PEUNI. Přijaté principy Etického kodexu a společenské odpovědnosti jsou implementovány do strategického řízení společnosti a všech souvisejících procesů. Akademické obci a spolupracujícím subjektům poskytují vysokou míru důvěry tím, že identifikují a řídí strategická, provozní a finanční rizika do úrovně, která rozvíjí oblasti způsobilosti PEUNI nutné pro udržitelnost akreditovaných studijních programů a plnění požadavků za strany Národního akreditačního ústavu, legislativních požadavků VŠ zákona a spokojenosti zainteresovaných stran. Vedení vytváří prostředí, které generuje inovativní přístup v procesu vzdělávacích, tvůrčích a s nimi souvisejících činností PEUNI. Na základě včasných rozhodnutí, založených na dostupných informacích a komplexním zvažování dopadů a rizik těchto rozhodnutí, přiděluje potřebné zdroje prostřednictvím řízených projektů a cíleného zlepšování procesů. V zájmu utváření vhodného prostředí k angažovanosti, zmocňování a odpovědnosti zaměstnanců, včetně pružného reagování na strategické změny v dosahování plánovaných cílů jsou přijaté změny zapracovány do organizačního řádu a vnitřních předpisů. Management propaguje a podporuje genderovou politiku a rovné příležitosti na PEUNI.

Název oblasti zajišťování kvality	Název kritéria zajišťování kvality
Vedení	Vedoucí pracovníci rozvíjejí poslání, vizi, hodnoty a etiku a jsou vzorem kultury výjimečnosti (excellence).
	Vedoucí pracovníci mají osobní zájem o to, aby byl systém managementu organizace rozvíjen, uplatňován a neustále zlepšován.
	Vedoucí pracovníci, studenti a sociální partneři (rodiče, zaměstnavatelé, zřizovatel apod.) se vzájemně ovlivňují.
	Vedoucí pracovníci za spoluúčasti zaměstnanců posilují kulturu výjimečnosti (excellence) v organizaci.
	Vedoucí pracovníci identifikují a prosazují organizační změny.

4.1.2 Politika a strategie

Politika a strategie podléhá neustálé revizi potřeb a očekávání všech zainteresovaných stran. Turbulence legislativního, konkurenčního a podnikatelského prostředí vyžaduje neustálé shromažďování informací, jejich analýzu, identifikaci možných rizik a stanovení opatření, které ovlivňují budoucí vývoj PEUNI. Strategie PEUNI není primárně založena na analýze vývoje vlastní výkonnosti a způsobilosti a vychází z naplnění očekávání zainteresovaných stran. Především naplnění kritérií NAU, které určují standardy akreditovatelnosti studijních programů, naplnění očekávání uchazečů o studium, trhu práce a získáním jediného finančního zdroje pro provoz školy, kterým je školné za studium. Při plnění strategických cílů však dochází k porovnání výkonnosti, zjištění vlastních silných i slabých stránek a identifikace oblastí pro zlepšování pomoci sdílených zkušeností a dobrých příkladů partnerských vysokých škol.

Název oblasti zajišťování kvality	Název kritéria zajišťování kvality
Politika	Politika a strategie jsou založeny na současných a budoucích potřebách a očekáváních zainteresovaných stran.
	Politika a strategie jsou založeny na informacích z měření výkonnosti, z výzkumu, vzdělávání a externích souvisejících činností.
	Politika a strategie jsou rozvíjeny, přezkoumávány a aktualizovány.
	Politika a strategie jsou sdělovány a aplikovány prostřednictvím struktury klíčových procesů.

4.1.3 Pracovníci

Plánování lidských zdrojů pro vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností je plně zaměřeno na standardizované požadavky studijních programů a přípravy nových akreditací. Plány rozvoje akademických pracovníků jsou ovlivněny prioritním strategickým cílem, kterým je udržitelnost akreditovaných studijních programů a kvality vzdělávací činnosti. Kariérní rozvoj zaměstnanců je v souladu s flexibilními změnami organizační struktury a klíčovými procesy. Prostřednictvím vhodných politik je zabezpečeno spravedlivé zacházení a rovnost příležitostí při náboru, kariérním a odborném rozvoji, jak akademických pracovníků, tak technickohospodářských zaměstnanců. Vedoucí zaměstnanci jednotlivých organizačních jednotek a fakult zajišťují, aby podřízení splňovali nároky kladené na pracovní pozici a funkci, byli vybaveni potřebnými pravomocemi, informacemi a zdroji k maximalizaci přínosů své práce. Turbulence změn v prostředí vysokých škol však vyžaduje přijetí opatření za účelem zlepšování. Management PEUNI a vedoucí pracovníci si jsou vědomi chybějící aktivní politiky, která zvýší podporu prostředí inovativních změn v oblasti vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností. Nedostatečně rozvíjená politika kultury společnosti nevede ke zlepšení angažovanosti jednotlivých zaměstnanců v dílčích procesech školy a stagnuje v souvisejícím oceňování znalostí, dovedností, talentu a tvořivosti zaměstnanců. V uplynulém období dvou let byla strategie PEUNI zaměřena na soulad procesního řízení dvou transferujících vysokých škol (VŠPP a VŠO) v nový subjekt PEUNI, soulad legislativních změn VŠ zákona do prostředí PEUNI a realizace studijních programů. Management a vedoucí pracovníci si uvědomují nutnost vzájemné efektivní komunikace pro podporu a zabezpečení celkového strategického směřování PEUNI. Chápou vzájemné sdílení informací, znalostí a nejlepší praxe jako základní prvek týmové spolupráce. Podporují dialog na úrovni všech organizačních jednotek a spolupráce s partnerskými vysokými školami. Zjišťují potřeby svých zaměstnanců a přijímají opatření, které garantují přínos k trvalému úspěchu PEUNI. Vytváření kultury neustálého zlepšování, týmové práce a efektivní spolupráce uvnitř a vně společnosti, je dlouhodobý proces, jehož přínos je prokazatelný v horizontu několika let.

PEUNI, která staví na dlouholetých a ověřených zkušenostech v oblasti poskytování vzdělávání, spolupráce s praxí a trhem práce, má potenciál využít znalosti a dovednosti svých zaměstnanců ve prospěch své mise, kterou je maximální uplatnitelnost absolventů v praxi.

Název oblasti zajišťování kvality	Název kritéria zajišťování kvality
Pracovníci	Lidské zdroje jsou plánovány, řízeny a zkvalitňovány.
	Znalosti a kompetence lidí jsou známy, trvale udržovány a rozvíjeny.
	Zaměstnanci jsou angažováni a zmocněni k vykonávání úkolů.

	Všichni zaměstnanci mezi sebou komunikují.
	Zaměstnanci jsou patřičně odměňováni a je o ně pečováno.

4.1.4 Partnerství a zdroje

Pro vzájemně prospěšnou spolupráci, sdílení vzájemných znalostí, zkušeností a personálních zdrojů udržuje PEUNI trvalé a systematicky se rozvíjející vztahy s partnerskými vysokými školami. Management, stejně jako vedoucí akademičtí pracovníci identifikují a segmentují spolupracující subjekty pro oblast spolupráce s praxí, vědeckovýzkumné a publikační činnosti. V souladu s celkovou strategií školy buduje management ve spolupráci se všemi zaměstnanci povědomí veřejnosti se zaměřením na „PEUNI s respektovanou hodnotou, znalostmi a zdroji pro trvale udržitelný úspěch“. Spolupráce PEUNI s praxí v kontextu uplatnitelnosti studenta na trhu práce je realizována v důsledku procesního řízení v řadě řetězců, které nejsou vždy vzájemně provázány.

PEUNI dlouhodobě uplatňuje finanční strategii, související politiky a procesy řízení finančních zdrojů ve prospěch trvalého úspěchu a finanční stability. Dochází k průběžnému přezkoumávání a aktualizaci finančního plánování,

s cílem zabezpečit optimalizaci využívání zdrojů na všech úrovních procesního řízení. Management školy buduje povědomí veřejnosti, které je zaměřeno na vysokou míru důvěry PEUNI s efektivním řízením finančních rizik pro trvale udržitelný rozvoj. Součástí systému vnitřního hodnocení je soubor klíčových ukazatelů, které umožňují včasnou identifikaci rizik a opatření souvisejících s efektivní optimalizací využívání zdrojů na všech úrovních procesního řízení vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností PEUNI. Primárním finančním zdrojem pro provoz PEUNI je příjem plateb ze školného a poplatků, ostatní finanční zdroje představují nepatrné procento a neovlivňují finanční stabilitu. Management aktivně a kontinuálně rozvíjí akviziční a související politiky v zájmu navýšení a udržení počtu studentů zajišťujících rentabilitu, zabezpečení podmínek kladených na akreditovaný studijní program a budování pozitivní prestiže soukromého vysokoškolského vzdělávání u veřejnosti, na trhu práce a dalších zainteresovaných stran. Přes veškeré podpurné kroky však pokles studentů ovlivnil celkový stav výukové činnosti (počet výukových hodin) na PEUNI.

PEUNI dlouhodobě uplatňuje strategii a související politiky v zájmu efektivního procesního řízení budov, zařízení a materiálů finančně a environmentálně udržitelným způsobem. Management školy a vedoucí pracovníci optimalizují využívání zařízení a budov ve prospěch vzdělávacích a s nimi souvisejících činností na všech pracovištích (Praha, Ostrava). Ve všech budovách školy je zabezpečen přístup osobám se specifickými potřebami. V zájmu plnění požadavků na BOZP a PO jsou pravidelně realizovány revize externích odpovědných subjektů s identifikací možných rizik a následných opatření. PEUNI má pro potřeby výuky v prezenční a kombinované formě studia celkovou vlastní kapacitu převyšující 2 500 studentů. Pro potřeby výuky studentů univerzity je k dispozici dostatečné množství učeben, auly, počítačové učebny, plně vybavenou knihovnu a studovnu s volně přístupnými počítači s přístupem na internet, kompaktní pokročilé multifunkční zařízení s funkcemi pro tisk, kopírování a skenování. Veškeré uvedené výukové prostory jsou řádně zkolaudovány a vyhovují všem hygienickým předpisům a podmínkám. K potřebám pedagogických pracovníků a nepedagogických zaměstnanců slouží kanceláře, opatřené technikou, přístupem na internet, což umožňuje vyhledávání informací z tuzemska i ze zahraničí v rámci vědecké a výzkumné činnosti. Spokojenost zaměstnanců s poskytováním materiálně technickým zázemím nezbytným pro výkon

vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činnosti je sledována. V rámci šetření byla zjištěna pouze omezená spokojenost zaměstnanců s materiálně technickým vybavením.

PEUNI průběžně investuje do pořízení a rozvoje univerzitního informačního systému, který je kompatibilní s informačním systémem jak partnerských vysokých škol, tak řady vysokých škol v ČR. Tímto krokem se zvýšila pružnost výukového procesu, sdílení potřebných dat a toku informací směrem ke studentům i zaměstnancům.

Název oblasti zajišťování kvality	Název kritéria zajišťování kvality
Partnerství a zdroje	Řízení partnerských vztahů.
	Řízení finančních zdrojů a technologií.
	Řízení budov, zařízení, materiálů.
	Řízení informací a znalostí.

4.1.5 Procesy

Na PEUNI je uplatňován procesní způsob řízení. Umožňuje flexibilně realizovat inovativní změny, které odpovídají rozsahu akreditací a splňují požadavky zainteresovaných stran. PEUNI má zmapované procesy vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností, identifikovány vlastníky procesů a vytvořenou procesní mapu. Standardy a postupy klíčových procesů jsou nastaveny vnitřními předpisy, opatřeními a v metodických dokumentech. Souborem hodnotících indikátorů je vyhodnocována úroveň kvality a formou vhodných opatření zajišťována jejich kvalita.

Mezi klíčové procesy patří především formální vzdělávání, které se při vnitřním hodnocení zaměřuje na oblasti:

- **Proces vzniku, schvalování a změn návrhů studijního programu;**
- **Proces vzdělávací a tvůrčí činnosti ve studijním programu;**
- **Proces personálního zabezpečení studijních programů.**

Název oblasti zajišťování kvality	Název kritéria zajišťování kvality
Procesy	Procesy jsou systematicky plánovány, připravovány a řízeny.
	Procesy jsou zlepšovány a inovovány dle potřeby, aby v celkovém rozsahu vyhovovaly zákazníkům a jiným zainteresovaným stranám.
	Produkty a služby jsou plánovány, připravovány a rozvíjeny na základě potřeb a očekávaných požadavků.
	Produkty a služby jsou vyráběny a poskytovány v souladu s požadavky zákazníka a jsou zajišťovány patřičným servisem.
	Vztahy se zákazníky jsou řízeny a rozšiřovány, požadované změny jsou zaváděny a dokumenty sledovány.

4.2 Kritéria hodnocení modelu EFQM – VÝSLEDKY

4.2.1 Výsledky vzhledem k zákazníkovi

Cíl kvality

PEUNI má identifikovány všechny skupiny zainteresovaných stran a spolupracujících subjektů, kteří patří do skupiny zákazníků či odběratelů vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností. Realizuje a neustále rozvíjí systém získávání zpětné vazby pro účely hodnocení vnímání vysoké školy svými zákazníky. K vyhodnocení úrovně vnímání PEUNI zákazníky je přistupováno velmi zodpovědně, přijatá opatření jsou v průběhu jejich realizace monitorována a podléhají kontrolní činnosti plnění ze strany nadřízených nebo pověřených osob. Management a vedoucí pracovníci chápou partnerství se studenty na bázi vzájemně prospěšné spolupráce, jež je i pro PEUNI respektovanou hodnotou. Se spolupracujícími subjekty usilují o dosažení vzájemného prospěchu, podporující se navzájem svými znalostmi a zdroji pro trvale udržitelný úspěch založený na vzájemné důvěře, úctě a otevřenosti.

Shromážděné informace o potřebách a očekáváních všech zainteresovaných stran slouží jako vstupy k rozvoji a přezkoumávání strategie, podpůrných politik, zjišťování trendů ve společnosti, které mohou ovlivnit budoucí vývoj PEUNI, umožní chápat a předvídat dlouhodobé i krátkodobé dopady změn v politických, zákonných a regulatorních požadavcích ovlivňující vzdělávací, tvůrčí a s nimi související činnosti PEUNI.

Management jasně definuje úroveň výkonnosti PEUNI vyžadované v zájmu dosahování cílů zaměřených na formální a neformální vzdělávání, vývoj spolupráce s veřejnou a podnikatelskou sférou. Management používá vyvážený a objektivní soubor ukazatelů výsledků pro monitorování a přezkoumávání excelence PEUNI tak, aby závěry umožnily pochopení, předvídání a zlepšování výkonnosti jakož i předvídání toho, jak tato výkonnost ovlivní vnímání zákazníků. Výstupy hodnotících indikátorů by měly umožnit poznání efektivnosti a naplňování strategie, politik a procesů orientovaných na zákazníky. Management tak svá rozhodnutí opírá o konkrétní a spolehlivé informace a využívá všechny dostupné znalosti k tomu, aby byl schopen vysvětlovat a interpretovat současnou i předvídanou výkonnost procesů PEUNI zaměřenou nejen na vzdělávací, tvůrčí a s nimi související činnosti, ale i dobré jméno a prestiž univerzity.

Hodnocení současného stavu

PEUNI se v uplynulém období orientovala převážně na hodnocení spokojenosti studentů s realizací studijních programů a s nimi souvisejících činností. Hodnocení realizace vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností PEUNI ve spolupráci s podnikatelskou a veřejnou sférou doposud neumožnilo systematické a dlouhodobé vyhodnocování trendů vysokoškolského vzdělávání či požadavků trhu práce na znalosti absolventa. V roce 2023 se PEUNI orientovala na vnímání a spokojenost dvou skupin zákazníků: student a zaměstnavatel. Vzhledem k propojení škol do dvou fakult a nejednotné metodiky se nerealizovalo šetření v modulu absolvent. Toto bude realizováno v příštím období.

Zvolené hodnotící indikátory umožňují získat zpětnou vazbu ke zjištění míry vnímání k efektivnosti uplatňované strategie, politik a vzdělávacích procesů vysoké školy. Řízením vztahů se zákazníky se primárně zabývají úseky prorektorů a obchodního oddělení PEUNI v úzké součinnosti s dalšími úseky univerzity. Při své činnosti vychází z dlouhodobé strategie školy, ale i konkrétních akčních plánů. Na základě přijaté strategie definují prorektori a obchodní ředitel procesy řízení se vztahů se zákazníky a dílčí aktivity těchto procesů. Zejména se jedná o monitorování spokojenosti studentů, trhu vzdělávání, identifikace uchazeče o

studium, navazování kontaktů s potencionálním studentem, práce se studenty v rámci jejich studijní kariéry a jejich rozvoje, následném uplatnění absolventů v praxi. Obchodní oddělení, včetně studijních oddělení při řízení vztahů se zákazníky nebo zajišťování zpětné vazby od zainteresovaných subjektů aktivně využívalo existující komunikační a informační sítě. Hodnocení spokojenosti, které se uskutečnilo v roce 2023, bylo provedeno pouze mezi studenty formálního vzdělávání. Průzkum byl realizován prostřednictvím informačního systému školy UIS. Kvůli nedostatečné motivaci a propagaci elektronické formy dotazníku mezi studenty byla návratnost velmi nízká. Vedení školy okamžitě přijalo nápravná opatření a v příštím období bude hodnocení spokojenosti studentů doplněno o tištěné dotazníky.

Spokojenost studentů s poskytovaným vzděláváním byla vyhodnocena jako velmi dobrá. Responze za obě fakulty PEUNI je řádově stejná a oproti předchozímu roku nižší. A to přes to, že byla využita komunikace přes studentskou radu i vedoucí kateder, případně další neformální komunikační kanály. Svoji roli hraje pochopitelně i „modernost“ prostředí UIS a koncepce rozšíření dotazování do jednotlivých předmětů i ve věcech, které se týkají studia jako takového. Pokud vyučující využili jiné způsoby zjišťování zpětné vazby (např. prostředí Mentimeter), byli z hlediska responze úspěšnější, nicméně tyto alternativní způsoby nejsou plošně pro potřeby PEUNI využitelné. Z hlediska počtu odpovídajících studentů stále považujeme za platný předpoklad, že spokojený student nemá potřebu se vyjadřovat. UIS zahrnuje do statistiky i předměty realizované v konzultační formě, pokud je u nich zapsán alespoň jeden student. Pokud v předmětu neprobíhá výuka, nelze samozřejmě očekávat reakci studentů/a. Reakce na doplňující otázky je také nízká. Je kritičtější než u otázek týkajících se vlastní výuky a je zpracována u příslušných indikátorů. Z hlediska naplnění indikátoru spokojenost studenta se službou vzdělávání platí, že pokud existují u daného předmětu odpovědi, je naplněn požadavek na více než 80% spokojenost.

V rámci šetření spokojenost studentů s poskytováním informací nezbytných pro studium (webové stránky, informační systém) převažuje hodnocení „spíše spokojen“. V součtu s hodnocením „zcela spokojen“ jde cca o 70% spokojenost, přičemž mezi nespokojené respondenty řadíme i ty, kteří odpověděli „částečně spokojen“. Z výsledků dotazníků je zřejmé, že studenti jsou převážně spokojeni s materiálním a technickým vybavením univerzity. Knihovnu využívají nejen k půjčování knih, ale také jako klidné místo pro studium vlastních materiálů. Studenti v Praze by uvítali prostory, kde by mohli navázat sociální kontakty s ostatními spolužáky, studovat vlastní materiály nebo si odpočinout mezi přednáškami. V této souvislosti univerzita otevřela od AR 2023/2024 pro studenty v Praze Relax centrum v prostorách univerzity. V nově připravované budově bude materiálně technické zázemí studentů na vyšší úrovni.

Byla zjištěna celkově nízká míra responze týkající se spokojenosti studenta s dostupností služeb VŠ a kvalitou jednotlivých administrativních procesů. K dostupnosti služeb studijního oddělení a knihovny se vyjádřilo 30 studentů, přičemž tři z nich (10 %) se dále vyjádřilo, že služeb SO nevyužívá. V případě knihovny to bylo dokonce 20 %. Přitom z odpovědí na spokojenost se službami jako takovými vyplývá 70% spokojenost (zcela spokojen a spíše spokojen). S ohledem na to, že negativně se k dostupnosti SO a knihovny vyjádřilo 0,5 % všech studentů PEUNI, nebylo navrženo opatření.

Vyhodnocení spokojenosti studentů s přístupem a kvalitou akademických pracovníků bylo splněno dle kvantifikovatelných ukazatelů a je na úrovni 1,84%. Spokojenost studentů s kvalitou akademických pracovníků je zařazeno na úrovni splněno.

Dále byla hodnocena spokojenost studentů s propojením studia a praxe ve vztahu k jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Z dotazníků vyplývá, že studenti považují skladbu předmětů ve svých studijních programech

za přínosnou pro praktické uplatnění. Ocenili také návštěvy odborníků z praxe během výuky a možnosti studia v zahraničí, které jim pomáhají navázat nové kontakty a zlepšit budoucí pracovní vyhlídky. Univerzita aktivně zapojuje odborníky z praxe do výuky, což přináší nové perspektivy a může motivovat akademické pracovníky k inovacím ve vzdělávacím procesu.

V roce 2023 byl realizován proces hodnocení kvality výukové činnosti akademických pracovníků formou přímé účasti děkana a vedoucího katedry ve výuce. Vedoucí katedry zpracovali na základě výstupu dotazníkového šetření spokojenosti studentů a vlastní kontrolní činnosti plán přímé účasti ve výuce u jednotlivých akademických pracovníků kateder. Výstupem bylo hodnocení zaměřené na kvalitu pedagogické činnosti. Součástí hodnocení kvality výukové činnosti jednotlivých kateder je realizace workshopu, kde budou jednotlivé výstupy diskutovány s identifikací možných opatření. Vyhodnocení metricky proběhne za další období.

Další důležitou metrikou pro hodnocení výsledků je počet vyslaných a přijatých studentů a zaměstnanců v rámci mezinárodní mobility. V roce 2023 vyjelo celkem 49 studentů PEUNI. Z toho na SMS bylo vysláno 32 studentů (studijní pobyt na zahraniční instituci). Největší zájem mezi studenty je o univerzity ve Španělsku, Itálii, Německu, Rakousku, Kypru, Portugalsku a Finsku. Studenti studující na zahraničních univerzitách si vybírají ze studijní programů Podnikání a management, Cestovní ruch a turismus, Letový provoz, Marketingové komunikace a Právo v aplikační praxi. Celkem 39 studentů využilo praktických stáží v podnicích (SMP), s průměrnou délkou praxe 3 měsíce. Nejvíce praktických stáží bylo realizováno v Polsku, Slovensku, Německu, Španělsku a Francii. Kromě jiného byl hodnocen pokrok v cizím jazyce ověřovaný jazykovým testem (OLS) před výjezdem a následně po ukončení výjezdu do zahraničí. Výsledky jazykových testů dokazovaly, že studentům zahraniční pobyt prospívá z hlediska jazykového. Pedagogičtí i nepedagogičtí pracovníci realizovali své zahraniční mobility buď v rámci odborných stáží nebo jako výukové programy. Zaměstnanci více vyjíždějí na školení (STT) zaměstnanců na partnerské školy s ECHE nebo v jiné organizaci v oblasti vzdělávání a odborné přípravy a jazykových kurzů (Španělsko, Polsko, Malta, Turecko, Kypr, Slovensko a Irsko). Celkem vyjelo 18 zaměstnanců. Pedagogové využili také výukových pobytů (STA) na partnerských školách vlastní ECHE, celkem vyjelo 8 vyučujících (Kypr, Portugalsko, Španělsko a Slovensko). Pedagogové vybírají typy výjezdů, které podporují rozvoj vyučovaných předmětů. Na partnerských vysokých školách dochází k výměně aktuálních znalostí v odborné, vědecko-výzkumné a projektové oblasti. Důraz na internacionalizaci se rovněž projevuje v publikační činnosti akademických pracovníků.

Cílem hodnocení je zabezpečit vzrůstající počty mezinárodní mobility studentů a zaměstnanců. V roce 2023 má PEUNI celkem 126 bilaterálních partnerských univerzit a vysokých škol. V nadcházejícím období bude PEUNI i nadále pokračovat v intenzifikaci mezinárodních kontaktů v tvůrčích činnostech a zohledňovat zahraniční zkušenosti při přípravě studijních programů. Pedagogové se budou pravidelně účastnit vybraných mezinárodních konferencí, oddělení zahraničních vztahů bude organizovat a přijímat návštěvy zahraničních univerzit a navazovat kontakty mezi zahraničními studenty a akademickými pracovníky. Pro nebývale velký zájem ze strany studentů, převážně presenčních studijních oborů, o studijní i pracovní pobyty v rámci programu mobility Erasmus+, požádalo zahraniční oddělení PEUNI o navýšení grantu rozpočtu pro následující období. Větší zájem o mobility než v předchozím období, je zapříčiněn zlepšenou komunikací se studenty a důraznější a cílenější podporou ze strany školy včetně organizací tzv. Erasmus Days a Kariérního dne. Podpořit studijní pobyty zejména pro studijní programy Právo v aplikační praxi a

Bezpečnostní studia. Zejména bilateralizovat spolupráci s partnerskými univerzitami, které nabízejí podobné studijní programy.

Dalším z mnoha ukazatelů je indikátor věnující se počtu studentů zapojených do vědeckovýzkumné činnosti. V rámci systému řízení kvality univerzita sleduje míru zapojení studentů do přípravy a/nebo řešení vědeckovýzkumných projektů, zapojení studentů do vědeckovýzkumné činnosti VŠ prostřednictvím bakalářských a diplomových prací a počet studentů doktorské formy studia. Počet zapojených studentů do vědeckovýzkumné činnosti vysoké školy překračuje požadovaná kritéria. Celkově na pracovišti studuje 15 doktorandů, více než 20 studentů se zapojilo do VaV činnosti v rámci bakalářských a diplomových prací. Studenti se podíleli na přípravě 2 projektů TAČR. Více než 20 studentů se zapojilo do aktivního řešení projektu smluvního výzkumu v rámci projektu „Ráj pod Lemberkem“. Studenti byli aktivně zapojeni do přípravy projektů TAČR: Výzkum a vývoj metodického nástroje pro hodnocení připojování zdrojů k distribučním soustavám v režimu negarantovaného připojení a Interaktivní dashboard dostupnosti městské zeleně a běžných denních cílů pro podporu mobility ohrožených skupin obyvatel na území Statutárního města Ostrava.

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Vysoká spokojenost studentů s přístupem a kvalitou akademických pracovníků.	Nízká návratnost dotazníků. Nízká míra reakcí na doplňující otázky, které jsou kritičtější než otázky týkající se vlastní výuky.
Orientace na spokojenost studentů a zaměstnavatelů v roce 2023.	Chybí systém sledování spokojenosti studentů a absolventů s neformálním vzděláváním.
Příprava a tvorba akreditace nových studijních programů a studijních specializací.	Relativně nízký počet studentů kurzů neformálního vzdělávání.
Otevření Relax centra pro studenty v Praze.	Alternativní způsoby zjišťování zpětné vazby nejsou plošně využitelné pro potřeby PEUNI.
Nové akviziční aktivity zaměřené na uchazeče o prezenční studium.	
Rozvíjení práce s absolventy školy – vznik Klubu absolventů.	

Dílní opatření

NÁPRAVNÉ

Zabezpečení větší návratnosti dotazníkového šetření rozšířením způsobů distribuce a oslovení studentů, např. osobní distribuce v rámci jednotlivých pracovišť, opakované informace na sociálních sítích o účelnosti zapojení studentů do dotazníkového šetření apod. Trvalým úkolem je zvýšení procenta návratnosti dotazníků. Základní cesty, jak informovat studenty jsou tři:

1. Přes vyučující daných předmětů, kteří studentům existenci předmětových anket připomenou (zajistí děkanky fakult přes vedoucí kateder)
2. Přes studentskou radu a její informační kanály (zajistí prorektor pro studium na jednání se studentskou radou)

3. Prostřednictvím sociálních sítí (zajistí obchodní ředitel)

Vyhodnocení dotazníkové šetření spokojeností studentů zaměřit na jednotlivé výukové prostory PEUNI s cílem zajistit srovnatelné podmínky dostupností služeb VŠ a jednotlivých administrativních procesů vhodným opatřením.

ZA ÚČELEM ZLEPŠOVÁNÍ

Zvýšit informovanost studentů formou předávání zkušeností ze studijního pobytu a pracovních stáží v zahraničí – ve výuce, propagační seminář pořádaný studenty, sdílené zážitky na nástěnkách a sociálních sítích (zabezpečí manažer pro zahraničí/Erasmus koordinátor ve spolupráci s obchodním ředitelem).

Nadále zvyšovat kvalifikaci akademických pracovníků, implementovat přijaté opatření v součinnosti s dotazníkovým šetřením spokojenosti studentů a opatření identifikovaných na základě přímé účasti vedoucích kateder ve výuce akademických pracovníků katedry nebo workshopů kateder se zaměřením na kvalitu výuky.

PREVENTIVNÍ

Proces hodnocení kvality výukové činnosti akademických pracovníků aktualizovat pro následující období v souvislosti s výstupy vedoucích kateder a účinností zvolených opatření.

4.2.2 Výsledky vzhledem k pracovníkům

Cíl kvality

Management a vedoucí pracovníci zapojují pracovníky do rozvoje personální strategie, politik a plánů v oblasti lidských zdrojů, pokud je to vhodné, zavádí kreativní a inovativní přístupy. Zjišťují názory pracovníků, zabezpečují různé formy zpětné vazby od pracovníků ke zlepšování. Podporují prostředí, jež pomáhá na PEUNI generovat nové nápady a způsoby myšlení tak, aby byly garantovány inovace a všestranný rozvoj. Inspirují své zaměstnance a vytvářejí prostředí k jejich angažovanosti, zmocňování, zlepšování i odpovědnosti. Řídí nábor, kariérní rozvoj, mobilitu a nástupnictví prostřednictvím vhodných politik s cílem zajištění spravedlivého zacházení i rovnosti příležitostí. Chápu, že dosažení trvalé výhody závisí na schopnostech rychlého učení se a pružného reagování na změny. Podporují své pracovníky v dosahování plánovaných cílů tím, že vhodným a časově přiměřeným způsobem oceňují jejich úsilí, propagují a podporují na PEUNI rovné příležitosti a rozmanitost.

Management jasně definuje úroveň výkonnosti svých pracovníků, vyžadovanou v zájmu dosahování strategických cílů. Sladuje plány rozvoje svých pracovníků se strategií, organizační strukturou, novými technologiemi, přístupy a klíčovými procesy. Přizpůsobuje svou organizační strukturu dosahováním strategických cílů. Management a vedoucí pracovníci používají vyvážený a objektivní soubor ukazatelů výsledků pro monitorování a přezkoumávání excelence PEUNI tak, aby poznali, pochopili a předvídali relevantní stav výkonnosti jednotlivých organizačních jednotek. Management pravidelně posuzuje, rozvíjí a zlepšuje systém managementu kvality, včetně hodnocení vhodnosti doposud využívaného souboru ukazatelů výsledků v zájmu zvyšování budoucí výkonnosti PEUNI. Svá rozhodnutí opírá o konkrétní a spolehlivé informace a využívá všechny dostupné znalosti k tomu, aby byl schopen vysvětlovat a interpretovat současnou i předvídanou výkonnost procesů systému managementu kvality a PEUNI jako celku. Poskytuje zainteresovaným stranám vysokou míru důvěry i tím, že identifikuje a řídí strategická, provozní a finanční rizika. Management chápe a rozvíjí zásadní oblasti způsobilosti PEUNI.

Hodnocení současného stavu

Kritérium je orientováno na hodnocení spokojenosti zaměstnanců a rozvoje lidských zdrojů. Součástí implementace zajišťování kvality a vnitřního hodnocení kvality na PEUNI bylo v roce 2023 realizováno dotazníkové šetření u zaměstnanců v pracovním poměru. V rámci dotazníkového šetření byla mimo jiné zjišťována spokojenost zaměstnanců s přístupem k informacím a informačním technologiím, s pracovním prostředím, s úrovní sociálních služeb a benefitů poskytovaných zaměstnavatelem, a se zapojením do rozhodovacích aktivit.

Spokojenost zaměstnance se zapojením do rozhodovacích aktivit, včetně rozhodování o strategických změnách a záměrech byla vyhodnocen na základě několika kritérií s ohledem na citlivost přímého dotazování ke spokojenosti zaměstnance se strategickým řízením PEUNI. Dotazování proběhlo na širší problematiku, než je popsáno v metrice. Z důvodu neuspokojivého stavu vnitřní komunikace a v té souvislosti špatného přístupu zaměstnance ke zpětné vazbě a informovanosti ke strategii školy, vize nebo informacím, které zabezpečují jeho pracovní výkon, doporučuji na úrovni kolegia rektora identifikovat nápravná opatření (procesní mechanismy) vedoucí ke zlepšení vnitřní komunikace na pracovištích, která budou respektována ze strany vedení, nadřízených pracovníků a povedou ke dlouhodobému zlepšení firemní kultury na PEUNI. V příštím období realizovat na úrovni celé univerzity.

Zaměstnanci vyjádřili nespokojenost s úrovní poskytovaných benefitů, která souvisela také se vznikem univerzity, a s odlišnou úrovní benefitů na obou fakultách. PEUNI bude intenzivněji řešit a komunikovat o benefitech poskytovaných zaměstnavatelem a směřovat ke zlepšení situace. Dosud je na PEUNI v oblasti sociálních služeb poskytován příspěvek na penzijní připojištění a kapitálové životní pojištění, významná firemní sleva telefonního operátora s možností zapojení rodinných příslušníků, dodatkový týden dovolené pro technickohospodářské pracovníky. Při dlouhodobé nemoci, péči o rodinného příslušníka nebo plnění rodičovských povinností, vedoucí pracovníci vychází vstříc individuálním požadavkům zaměstnanců. Pro rok 2024 budou přijata dílčí preventivní opatření vedoucí ke zvýšení spokojenosti v oblasti poskytovaných benefitů a sociálních služeb zaměstnancům.

Požadovaná úroveň kvality rozvoje lidských zdrojů je vyhodnocována plánem personálního rozvoje. Byly sestaveny plány personálního rozvoje všemi interními akademickými pracovníky, probrány s příslušnými vedoucími kateder a následně s děkankami fakult. U akademických pracovníků je personální rozvoj zaměřen na kvalifikační akademický rozvoj či publikační a vědecko-výzkumnou činnost. Ve mzdovém předpisu školy je zpracován systém motivačních nástrojů včetně finančních ohodnocení při odborném růstu akademických pracovníků.

Akademičtí pracovníci se zapojují do projektů, konferencí a workshopů. Zapojují se do školení (vedení BP, DP), zapojili se do přípravy metodických seminářů (MS Teams). Byly uskutečněny semináře pro pedagogy v oblastech: statistiky a didaktiky. Následovaly semináře týkající se dotazníkových šetření a využití AI. Rovněž byl realizován metodický seminář k vyhodnocení proběhlých hospitací na všech katedrách. Individuální aktivity pedagogů jsou následně zachyceny v rámci personálního sezení s vedoucím příslušné katedry. Metrika byla vyhodnocena jako splněná. Je žádoucí v aktivitách typu metodických seminářů, didaktických seminářů k výuce a dalších pokračovat. Využívá se tím také potenciál na daných katedrách PEUNI.

Management věnuje zvýšenou pozornost také trendům vývoje mzdových nákladů PEUNI, které ovlivňují stabilitu personálního zabezpečení výuky a s nimi souvisejících činností PEUNI, motivačnímu hodnocení podporující kvalifikační růst kmenových akademických pracovníků. Komplexní sledování vývoje mzdových nákladů u jednotlivých skupin zaměstnanců v HPP a srovnání podílu osobních nákladů zaměstnanců na celkových výnosech (činících v roce 2023 45,2 %) a vyhodnocení prostředků vynakládaných na benefity zaměstnanců by mělo zabezpečit uspokojivou míru předpokladů PEUNI pro udržení kvalitních a kvalifikovaných zaměstnanců v poměru s jejich výkonem a produktivitou.

V souladu s plánovanou personální politikou došlo v roce 2023 k velmi nízké dobrovolné (technickohospodářský pracovník = 0,02 %) a nedobrovolné (0,00 %) fluktuaci zaměstnanců PEUNI. Celkové dopady přijaté personální strategie, podpůrných politik a klíčových procesů v oblasti řízení lidských zdrojů byly managementem PEUNI vyhodnoceny pozitivně.

PEUNI se aktivně a ve shodě s mezinárodními a národními dokumenty prosazuje genderovou rovnost formou předcházení vzniku nebo vyloučení jakýchkoliv náznaků genderové nerovnosti. V oblasti strategie řízení lidských zdrojů sice nemá vypracovaný přímý plán genderové rovnosti, tyto principy jsou součástí všech strategických dokumentů a řízení školy. Politika genderové rovnosti je prosazována na všech úrovních jak v kontextu vzdělávání, vědeckovýzkumné činnosti, tak v oblasti tvorby motivačních nástrojů pro odměňování zaměstnanců. Sladování rodinného a profesního života zohledňuje PEUNI vnitřní směrnici – Pracovním řádem, kterým je stanoven způsob pracovního vztahu a délka pracovní doby. Přijetím

nerovnoměrně rozvržené pracovní doby akademických pracovníků, umožňuje zaměstnavatel, v souladu se Zákoníkem práce, sladit pracovní výkon se stanoveným rozvrhem vzdělávací činnosti, tvůrčí a s nimi souvisejících činností PEUNI s rodinným životem. Vyhovuje žádostem zaměstnanců o dlouhodobé neplacené volno pro studijní účely za účelem zvyšování kvalifikace či odborného růstu. PEUNI aktivně spolupracuje s akademickými pracovníky ve věci jejich požadavku rodičovské dovolené například formou zkrácených úvazků. PEUNI přistupuje velmi odpovědně k prevenci a rovněž k případnému řešení náznaků problematiky sexuálního a genderově podmíněného obtěžování. Přijetím a zveřejněním Etického kodexu, PEUNI dala rovněž najevo svůj postoj k problematice oblasti. Umožnila tak akademické obci využít souhrn principů, které identifikují možné projevy chování, které jsou pro PEUNI neakceptovatelné. Etickým kodexem vysoká škola dává najevo, že se všichni zaměstnanci a studenti PEUNI podílejí na tvorbě prostředí, kde takové chování nemá místo. Dalším opatřením je podpora zaměstnanců a studentů, kteří mají pocit, že se stali obětí sexuálního obtěžování, formou přijatých vnitřních předpisů, které upravují postup pro podání stížnosti a jejího řešení.

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Dlouholeté působení VŠPP/VŠO a následně PEUNI v roli stabilního zaměstnavatele.	Pomalý rozvoj firemní kultury.
Mzdový systém umožňuje motivační způsob odměňování za pracovní výkon.	Benefitní systém zaměstnanců není dostatečně rozvíjen.
Podpora odborného růstu zaměstnanců.	Nedostatečná vnitřní komunikace a přístup ke zpětné vazbě.
Personální plán akademických pracovníků podporuje zvyšování úrovně kvality personálního zabezpečení vzdělávací a tvůrčí činnosti.	Nízká návratnost dotazníkového šetření mezi zaměstnanci.
Stabilita a nízká fluktuace zaměstnanců.	Malé zapojení zaměstnanců do rozhodovacích aktivit.

Dílní opatření

NÁPRAVNÉ

Zajistit, aby vedení a nadřízení pracovníci respektovali a podporovali lepší vnitřní komunikaci. Pořádat pravidelné informační schůzky a aktualizace pro zaměstnance o strategii školy a klíčových informacích.

Provést audit pracovního prostředí a identifikovat oblasti, které vyžadují zlepšení.

ZA ÚČELEM ZLEPŠOVÁNÍ

Implementovat strategii pro genderovou rovnost, která bude zahrnovat konkrétní opatření a cíle.

Zvážit zavedení nových benefitů na základě zpětné vazby od zaměstnanců, jako jsou další dny dovolené, flexibilní pracovní doba nebo finanční odměny.

PREVENTIVNÍ

Pravidelně monitorovat a analyzovat vývoj mzdových nákladů a zajistit konkurenceschopnost platů a benefitů.

Pokračovat v organizaci metodických a didaktických seminářů, workshopů a školení pro akademické pracovníky.

4.2.3 Výsledky vzhledem ke společnosti

Cíl kvality

Management a vedoucí pracovníci trvale udržují vynikající výsledky splňující nebo překračující potřeby a očekávání relevantních externích zainteresovaných stran. Cíle klíčových výsledků vůči okolí jsou založeny na potřebách a očekávání vnějšího okolí PEUNI a jsou v souladu s celkovou strategií a přijatých politik. Management a vedoucí pracovníci sledují trendy v oblasti vzdělávání, výzkumné a jiné tvůrčí činnosti v porovnání s jinými podobnými vysokými školami, včetně trendů uplatňovaných trhem práce. Prosazují hodnoty PEUNI a jsou pozitivním příkladem v oblasti společenské odpovědnosti a etického chování s cílem zlepšovat prestiž a dobré jméno PEUNI. Souborem vhodných indikátorů zabezpečují jednoznačné pochopení toho, jaká je z pohledu společnosti efektivnost aplikace a výstupů společenské a environmentální strategie, podpůrných politik a procesů PEUNI. Tato měřítka jsou obrazem vnímání PEUNI okolím. PEUNI má tato měřítka formulována a sleduje například na úrovni spolupráce s praxí, zapojení významných odborníků z praxe do procesu vzdělávání, zapojení PEUNI do významných regionálních, národních a mezinárodních organizací, podíl PEUNI na rozvoji příslušného regionu, prostřednictvím zaměstnanců a studentů zapojení do CSR v jednotlivých regionech.

Hodnocení současného stavu

Ve vazbě na strategické vedení a plánování, personální a technickoorganizační zajištění výuky podléhá hodnocení vnímání PEUNI okolím a společností v turbulenci legislativního, konkurenčního a podnikatelského prostředí. Strategické vize, dílčí politiky a akční plány PEUNI jsou přezkoumávány tak, aby krátkodobé i dlouhodobé cíle byly v souladu s dopady změn v zákonných a regulatorních požadavcích všech zainteresovaných stran. Management vyvíjí maximální úsilí pro pochopení současných i budoucích potřeb a očekávání hlavních zainteresovaných stran.

Posláním PEUNI je pěstovat podnikavost a podporovat všechny ty, kteří chtějí podnikat se společenskou odpovědností (dále pouze „CSR“). Plně v tomto duchu se např. odvíjejí jednotlivé studijní programy jak v bakalářských, tak i magisterských studijních programech. PEUNI se věnuje oblasti společenské odpovědnosti firem (CSR) různými způsoby, které zahrnují vzdělávací, výzkumné, environmentální a sociální iniciativy. Společenská odpovědnost PEUNI byla v roce 2023 směřována do níže uvedených oblastí:

- Zahrnutí předmětů a modulů týkající se CSR do studijních programů napříč různými obory.
- Podporování výzkumu v oblasti CSR a udržitelného rozvoje.
- Publikování článků, studií a zpráv o aktuálních trendech a best practices v oblasti CSR.
- Navazování partnerství s firmami a neziskovými organizacemi, které se zabývají CSR.
- Implementování ekologicky šetrných praktiky na univerzitě, jako je recyklace, úspora energie a vody, snižování odpadu.
- Vytváření kultury, která podporuje etické chování a odpovědnost vůči společnosti.
- Povzbuzování studentů a zaměstnanců k účasti na dobrovolnických aktivitách.
- Propagování a podpor diverzity a inkluze na univerzitě.
- Zajišťování rovných příležitostí pro všechny studenty a zaměstnance bez ohledu na jejich původ, pohlaví, náboženství nebo jiné charakteristiky.
- Podporování kritického myšlení a diskusi o sociálních a environmentálních otázkách.

Implementací těchto kroků PEUNI nejen přispívá k udržitelnému rozvoji společnosti, ale také inspiruje studenty a zaměstnance k odpovědnému a etickému jednání ve své profesní i osobní životě.

Management PEUNI se při hodnocení aktivit v této oblasti zaměřil na několik klíčových ukazatelů, které naplňují kritéria spolupráce s praxí, regionem, podnikatelskou i veřejnou sférou, na zapojení významných odborníků do výuky či vyhodnocení efektivity akviziční činnosti. K získání výsledků hodnocení byly využity zdroje na různých úrovních řízení školy.

PEUNI je úspěšná při realizaci spolupráce a zapojení významných odborníků z praxe do vzdělávací činnosti nebo realizace odborných přednášek. Kariérní dny či motivační týden je určen studentům prezenčního studia a seznamuje je s vývojovými trendy v oblasti podnikatelské sféry, trendy v osobnostním rozvoji a v kompetencích zaměřených na soft skills, které přednáší externí profesní koučové, významní manažeři velkých společností nebo podnikatelé dlouhodobě působící na trhu. V prezenční formě studia jsou do výukového procesu zařazeny exkurze a stáže ve firmách i velkých nadnárodních společnostech. V roce 2023 bylo dosaženo uspokojivého počtu exkurzí a stáží studentů v počtu 76. Přestože bylo dosaženo velmi uspokojivého vývoje počtu exkurzí a stáží studentů – více než dvojnásobný nárůst oproti roku 2022, převážný počet tvoří opět zahraniční stáže ERASMUS +. A proto v následujícím období je třeba nadále klást větší důraz na zapojení studentů do tuzemských exkurzí a odborných stáží, a především na jejich důslednou evidenci.

V roce 2023 byl ukončen další kurs neformálního profesního vzdělávání v oblasti podnikání a managementu (MBA), který úspěšně zakončilo 12 studentů. Zároveň úspěšně absolvovala první skupina 12 studentů kurs MBA REALITY zaměřený na problematiku realit. V rámci nabídky doplňkových služeb pro studenty jsou nabízeny jednorázové workshopy, přednášky nebo semináře zaměřené především na rozvoj „soft skills“ a doplňkové kurzy zaměřené na rozvoj znalostí v předmětech akreditovaných studijních programů. Ze zpětných vazeb od studentů v těchto aktivitách na konci výukového období je zřejmé, že absolvované studium bylo pro ně přínosem jak v pracovní, tak i v osobní rovině. Při hodnocení zmíněných ukazatelů byla celková spokojenost s neformálním vzděláváním vyhodnocena jako splněna. Vedle těchto aktivit, byly realizovány také další vzdělávací aktivity, které zpravidla probíhaly formou workshopů, seminářů, kurzů (např. přípravný kurz k SZZ) a konferencí. Tyto aktivity byly odborně garantovány odpovědnými pracovníky PEUNI. PEUNI bude nadále pokračovat v kurzech neformálního vzdělávání vzhledem k zájmu o tyto kurzy.

Ve sledovaném období mezinárodní spolupráce univerzity se rozvíjela v rámci všech sledovaných kritérií. Počet studentských a zaměstnaneckých mobilit se soustavně zvyšuje. V roce 2022 na univerzitě byl založen vědeckovýzkumný institut European Centre for Business Research se stálými zahraničními partnery. Součástí výzkumného týmu jsou zastoupeny kolegové ze zahraničních univerzit (University of Turin, Itálie, a zástupci partnerských institucí). Výstupem mezinárodní VaV spolupráce na bázi EBCR v roce 2023 je 19 vědeckých publikací v prestižních zahraničních časopisech.

V roce 2023 univerzita se zapojila do přípravy projektové žádosti o zapojení do European University alliance s partnery z 8 zemí. Žádost byla podána v únoru 2024. Název projektu je: Strengthening a student-driven higher education lifecycle for future European professionals along the Amber Road. Mezinárodní spolupráce univerzity má jednoznačně vzrůstající tendenci.

Důležitým indikátorem je spokojenost studenta s propojením studia s praxí v kontextu uplatnitelnosti na trhu práce. Celková spokojenost s propojením teoretického studia a praktických zkušeností získaných během studia na PEUNI je dle Likertovy škály (1 velmi nespokojen – 5 velmi spokojen) odpovídá stanoveným

kritériím CKP – cca 90 procentu studentů vyhodnotili spokojenost na úrovni 4,89. Data získaná dle vlastního zpracování jsou na základě dokumentů Zprávy z praxe. Studenty mají své předělené koordinátory na každé katedře, dohromady je na PEUNI 14 koordinátorů praxí. Je třeba uskutečnit a neustále aktualizovat seznam partnerů na oficiálních stránkách PEUNI, aby studenti si vnímali široky spektrum pracovních příležitostí. Kontrola uplatnitelnosti studentů PEUNI na trhu práce probíhá kontrolovaně za pomoci Klubu absolventů. Spolupráce s partnerskými firmami napomáhá k realizaci projektů a jejich realizaci jak v rámci studia studentů, tak v rámci seberochovy kateder a učitelů.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že studenti považují skladbu předmětů ve svých studijních programech za užitečnou pro jejich budoucí praxi. Ocenili také návštěvy odborníků z praxe během výuky a možnost studovat v zahraničí, což jim umožňuje navázat nové kontakty a zlepšit své šance na trhu práce. PEUNI aktivně začleňuje odborníky z praxe do výuky, čímž obohacuje vzdělávání studentů o externí pohledy a inspiruje akademické pracovníky k inovacím ve vzdělávacím procesu. V roce 2023 na PEUNI působilo celkem 237 odborníků z praxe podílejících se na výuce (F:VŠO 104, F:VŠPP 133). V roce 2023 na PEUNI působilo celkem 119 odborníků z praxe podílejících se na vedení závěrečných prací (F:VŠO 71, F:VŠPP 48).

Univerzita také pravidelně organizuje Kariérní dny, které studentům umožňují přímý kontakt se zástupci firem.

Centrum kariéry a praxí uspořádalo 28 interaktivních profesionálních workshopů pro studenty všech studijních programů obou fakult. Podle výsledků dotazníků po skončení kariérních dnů studenti velmi oceňují možnost se potkat se zaměstnavatelem na půdě univerzity, za doprovodných prezentací o firmách a nabídkou prací rovnou na kariérním dni, také přejít z praxe do zaměstnání. Stejně jako možnost realizovat se na trhu práce již během studia, což je v souladu se zaměřením univerzity. Důležitou roli v propagaci Klubu absolventů hraje i nadále Centrum kariéry a praxi. Seznam partnerských organizací se neustále rozšiřuje.

Zaměstnanci i studenti usilují o rozvoj příslušného regionu. Počet významných regionálních, národních a mezinárodních organizací a odborných rad a orgánů, ve kterých jsou zastoupeni akademičtí pracovníci PEUNI je celkem 87 (např. Asociace leteckého a kosmického průmyslu, Česká marketingová společnost či Rada pro probaci a mediaci při Ministerstvu spravedlnosti ČR), z toho 16 mezinárodních (např. Polish Public Relations Association, Association for Tourism and Leisure Education nebo International Youth Democrat Union). Tento počet výrazně převyšuje požadovanou hranici a kritérium bylo vyhodnoceno jako splněno. Studenti PEUNI se podílí na rozvoji příslušného regionu mimo jiné také se svými odbornými pracemi. Z celkově obhájených 277 závěrečných prací se v roce 2023 necelá polovina podílela tématem na rozvoji příslušného regionu či firmy v regionu. Jde o práce, týkající se návrhů zlepšení v konkrétních podnicích či úřadech anebo návrhy na vznik nových firem formou podnikatelských plánů. Převážná většina prací jsou závěrečnými pracemi studijních oborů Podnikání a management v bakalářském i magisterském stupni a dále pak studijního programu Marketingové komunikace v bakalářském a magisterském stupni. PEUNI bude pokračovat v nastaveném trendu, není potřeba měnit systém nastavení zadávání závěrečných prací, nicméně je potřebné důsledně dbát jako v předcházejících letech na zaznamenávání předsedou komisí pro SZZ závěrečných prací, které se týkají rozvoje regionu či firmy, instituce v regionu. Pro úspěšné zaznamenávání je potřebné vytvořit zjednodušený formulář a proškolení tajemníky komisí, aby dohlíželi na zaznamenávání těchto závěrečných prací.

Celkové výsledky ukazují pozitivní hodnocení kvalit studentů na řízené odborné praxi z hlediska prokazování profesních kompetencí i osobnostních charakteristik (jako ukazatelů kvality odborné připravenosti a

zaměření studijních programů na aktuální potřeby trhu práce). Lze tedy konstatovat, že zaměstnavatelé jsou s kvalitami studentů na praxi spokojeni. To platí pro jednotlivé programy i jednotlivé formy studia. Výsledky neukazují deficit v prokazování jednotlivých kompetencí a osobnostních charakteristik při výkonu odborných praxí. Výsledky pro rok 2023 (96,1 % a průměr 1,32) jsou zcela srovnatelné s výsledky pro rok 2022 (95,5 % a průměr 1,31). Ukazuje se tak, že pozitivní hodnocení v roce 2022 nebylo výjimečné.

Celkem bylo analyzováno 246 zpráv o praxi s hodnocením zaměstnavatelů. Analyzována byla data studentů profesně orientovaných studijních programů.

Kromě celkových ukazatelů je nutné analyzovat spokojenost zaměstnavatelů s kvalitou studentů jednotlivých programů a forem studia (prezenční x kombinovaná). Dále je nutné posuzovat spokojenost s jednotlivými kompetencemi, resp. osobnostními charakteristikami. Tyto analýzy byly provedeny.

PEUNI má za rok 2023 v evidenci smlouvy o spolupráci s podniky za účelem zpracování akreditačních spisů u jednotlivých studijních programů (82), smlouvy o praxi, které jsou uloženy ve složce studenta v UISu (350), projektové a mandátní smlouvy s organizacemi v rámci řešení projektů VaV (18) a projektové smlouvy a smlouvy se zahraničními subjekty (12). Hodnotící indikátor v celkovém počtu 482 byl vyhodnocen v kategorii splněno. Výstupy jsou součástí evidence systému UIS (smlouvy o praxi) a centrální evidence smluv v interním systému univerzity. Interní databázi vede kancelář rektora. Další smlouvy jsou v evidenci vedoucího oddělení zahraničních vztahů. Další smlouvy jsou v evidenci vedoucího oddělení zahraničních vztahů a ředitelky Centra kariéry a praxí.

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
PEUNI má nastavené procesy umožňující studium studentů se specifickými potřebami.	PEUNI nemá nastaveno dlouhodobé hodnocení trendů v oblasti společenské odpovědnosti organizace a podpory studentů se specifickými potřebami.
Členové vedení a klíčoví zaměstnanci jsou svou aktivní účastí zapojeni ve významných regionálních, národních a mezinárodních organizacích a odborných rad a orgánů.	Chybějící systém dlouhodobé spolupráce se zainteresovanými subjekty z oblasti podnikatelské i veřejné sféry a absolventy.
Studenti PEUNI se ve svých závěrečných pracích zaměřují na praktické problémy podniků, veřejné správy a problematiku regionů.	Nízká návratnost dotazníkového šetření mezi studenty.
Organizace Kariérních dnů a motivačních týdnů, které seznamují studenty s aktuálními trendy v podnikatelské sféře a osobnostním rozvoji.	Dominance zahraničních stáží, nedostatečné zapojení studentů do tuzemských exkurzí a odborných stáží.
Vysoká spokojenost studentů s propojením studia s praxí a uplatnitelností na trhu práce.	Není vytvořen přímý plán pro genderovou rovnost, i když jsou principy součástí strategických dokumentů.

Dílní opatření

NÁPRAVNÉ

Zřídit komisi nebo pracovní skupinu, která bude pravidelně vyhodnocovat a monitorovat trendy v oblasti CSR a podpory studentů se specifickými potřebami.

Pravidelně sbírat zpětnou vazbu od zaměstnavatelů a na jejím základě upravovat studijní programy a praxe. Zajistit, aby byli zaměstnavatelé pravidelně informováni o výsledcích studentů a jejich kompetencích.

ZA ÚČELEM ZLEPŠOVÁNÍ

Zlepšit komunikaci a informovanost studentů o důležitosti dotazníkových šetření prostřednictvím různých kanálů (e-mail, sociální média, informační schůzky).

Zlepšit proces monitorování spolupráce s externími subjekty na základě práce s absolventy, dopracovat systém pro dlouhodobou spolupráci s praxí a práci s externími subjekty povýšit na úroveň pravidelného vyhodnocení realizace průkazných smluvních vztahů. Vytvořit pro informace studentům speciální informační web.

Vytvořit konkrétní strategický plán pro genderovou rovnost, který bude obsahovat jasné cíle, opatření a termíny.

Pravidelně aktualizovat a zveřejňovat seznam partnerů na oficiálních stránkách PEUNI.

PREVENTIVNÍ

Zvýšení zapojení do tuzemských exkurzí a stáží – vypracovat strategii pro zvýšení počtu tuzemských exkurzí a odborných stáží. Zpracovat evidenci záznamů tuzemských exkurzí a stáží, klást důraz na jejich růstovou tendenci.

4.2.4 Klíčové výsledky výkonnosti

Cíl kvality

VŠ sleduje hodnotící indikátory, vyjadřující finanční i nefinanční výsledky, které prokazují úspěšnost aplikované strategie. Umožňují dosahované hodnoty srovnávat nejen v časovém hledisku, ale i srovnávat s ostatními vysokými školami. Ke sledovaným nefinančním ukazatelům patří počet absolventů v roce 2022, úspěšnost studentů u SZZ, vyhodnocení kvality obhájených závěrečných prací, poměr počtu podaných přihlášek ke studiu na celkovém počtu přijatých a zapsaných studentů a míra úspěšnosti v přijímacím řízení, počet nově jmenovaných profesorů a docentů, vývoj kvalifikační a věkové struktury pedagogů, míra plnění personální kapacity kmenových akademických pracovníků, počet významných odborníků z praxe a externích pedagogů zapojených do procesů výuky, výstupy vědecko-výzkumných a dalších navazujících činností, výuková činnost zaměřená na profesní vzdělávání a jejich personální zabezpečení a stav knihovního fondu v návaznosti na akreditované studijní programy. Mezi finanční ukazatele jsou zahrnuty objemy získaných finančních prostředků k celkovým příjmům či výše tržeb z realizace neformálního vzdělávání. VŠ sleduje hodnotící indikátory, které prokazují úspěšnost aplikované strategie.

Hodnocení současného stavu

Management PEUNI sleduje klíčové indikátory vyjadřující výsledky výkonnosti, které prokazují úroveň plnění přijaté strategie a plnění plánu školy.

Výstupy a výsledky v akademické oblasti

PEUNI má doktorský studijní program a profesně zaměřené studijní programy, které poskytují studentům ucelený okruh teoretických i praktických poznatků ze všech rozhodujících oblastí a vychází z potřeby formovat absolventa tak, aby v praxi prokázal své vědomosti a znalosti ve všech oblastech svého odborného zaměření. V současné době na univerzitě studuje 12 doktorandů v prvním ročníku studia a 10 doktorandů v druhém ročníku studia. Doktorandi jsou aktivně vedeni k zahájení vědecko-výzkumné činnosti v rámci studijních předmětů, jejím cílem je příprava prvních vědeckých výstupů k publikaci v časopisech, indexovaných v databázích Web of Science/Scopus. Doktorandi jsou rovněž zapojováni do aktivit výzkumného institutu European Centre for Business Research. V roce 2023 ECBR zorganizovalo specializovaný kurz pro pokročilé výzkumníky na téma: Akademické psaní pro nejvýznamnější časopisy. Cílem kurzu bylo poskytnout pokročilé znalosti o požadavcích nejvýznamnějších akademických časopisů (1. kvartil podle AIS), popsat metodologii pokročilého vědeckého výzkumu v sociálních vědách a procvičit vědecké dovednosti výzkumníků. Doktorandi jsou aktivně zapojováni do přípravy vědeckovýzkumných projektů, kdy jsou součástí většiny projektových týmů, kde to umožňuje grantové schéma. Motivací pro zapojení doktorandů do přípravy vědeckých projektů a mezinárodních mobilit je udělování kreditů za tuto činnost. Doktorandi aktivně využívají možnosti mezinárodních mobilit. Již v prvním ročníku mezinárodní mobility absolvovalo několik doktorandů.

V zimním semestru 2022/2023 byla celková úspěšnost u státních závěrečných zkoušek 93 %. Vyšší úspěšnost studentů oproti minulému období může být ovlivněna několika důvody. Především se může jednat o kvalitnější přípravu, která zahrnuje lepší studijní materiály, moderní učební metody a efektivnější výukové postupy. Rovněž může hrát roli zvýšená motivace studentů, kteří si uvědomují důležitost těchto zkoušek pro jejich budoucí kariéru a snaží se proto věnovat studiu více času a úsilí. Značným faktorem je podpora ze strany univerzity, jako jsou konzultace s pedagogy, přípravné kurzy a workshopy zaměřené na konkrétní témata, která se u zkoušek objevují.

Poměr počtu podaných přihlášek ke studiu na celkovém počtu přijatých a zapsaných studentů a míra úspěšnosti v přijímacím řízení je následující: 1877 uchazečů o studium, 904 zapsaných studentů, tzn. 52 % je celkový úbytek studentů v poměru uchazeč/přijatý a zapsaný student. Poměr počtu podaných přihlášek ke studiu na celkovém počtu přijatých a zapsaných studentů se snížil o 3 %. Díky realizované změně v procesu přijímacího řízení a zavedení osobních schůzek s uchazeči je očekáváno snížení této hodnoty i v dalším AR.

Schválený plán personálních kapacit pro akademický pro rok 2023 byl splněn celkově na 117 % dle standardních limitů přímé výuky vyučovaných hodin kmenovými akademickými pracovníky dle mzdového předpisu. V rozlišení profesor, docent odborný asistent a asistent byl plněn následovně: asistent 113 %, odborný asistent 123 %, docent 122 %, profesor 81 %. Míra plnění personálních kapacit kmenových akademických pracovníků je naplněna, nižší plnění u profesorů je dáno především skutečností, že profesori a docenti jsou ve větší míře zapojeni do VaV a plní funkce garantů studijních programů. Vzhledem k tomu, že ve mzdovém předpise je nastavena vysoká míra přímé výuky profesory, je vhodné tuto metriku v mzdovém předpisu zrevidovat.

V roce 2023 se zastoupení profesorů pohybovalo v rozsahu 7,4 % z celkového počtu akademických pracovníků a zastoupení docentů 25,93 %. Podíl docentů a profesorů celkem se pohyboval v rozsahu 33,3 %. Z celkového počtu 36 docentů a profesorů: jsou ve věkové kategorii do 39 let 1 docent; ve věkové kategorii 40–49 let 7 docentů a 2 profesori; ve věkové kategorii 50–59 let 4 docenti; ve věkové kategorii 60–69 let 12 docentů a 1 profesor a ve věkové kategorii nad 70 let 4 docenti a 5 profesorů.

Seberozvoj akademických pracovníků v oblasti odborného, kariérního a kvalifikačního růstu, včetně habilitačního a jmenovacího řízení, je sledován v rámci pravidelného hodnocení zaměstnanců. V roce 2023 nebyli nově jmenováni profesory a docenty žádní kmenoví zaměstnanci PEUNI. PEUNI bude nadále sledovat seberozvoj akademických pracovníků v souladu se směrnicí rektora SME_UNI_2022_010A Pravidelné hodnocení zaměstnanců.

PEUNI v souladu s akreditovanými studijními programy a obory je povinna zabezpečit podmínky pro vzdělávání studentů a tvůrčí činnost akademických pracovníků formou relevantního knihovního fondu. Knihovní fond musí být průběžně aktualizován a doplňován o nové knižní tituly v souladu s nejnovějšími vědeckovýzkumnými poznatky a trendy. PEUNI tedy stav knihovního fondu zařadilo tento indikátor jako ukazatel výkonnosti a v návaznosti na akreditované studijní programy. V roce 2023 proběhla kontrola knihovního fondu na základě akreditovaných studijních opor. Indikátor byl naplněn na 100 %. Knihovna zajišťuje literaturu pro akreditované studijní programy v rozsahu údajů v akreditačních žádostech. Celkový počet titulů je 15520, přírůstek za rok 2023 byl 101 knih. Není systémově podchycen stav, kdy v průběhu platnosti akreditace dojde ze strany garanta k aktualizaci povinné literatury v sylabu předmětu a garant tuto skutečnost neoznámí knihovně. Tato skutečnost bude řešena v rámci probíhajících reakreditací.

V roce 2023 nebyla evidována žádná písemná stížnost zaměstnance s úrovní pracovních podmínek (z oblasti pracovněprávní, pracovního prostředí, BOZP a PO). V oblasti BOZP a PO jsou dle platné legislativy všechna opatření řádně plněna a studenti i zaměstnanci jsou pravidelně proškolení. Metrika byla vyhodnocena jako splněna.

Tvůrčí činnost

Systematická stavba personální struktury na PEUNI, která zahrnuje odborníky z širokého spektra oborů, jako jsou ekonomie, podnikání, právo, inovace, finance, management, sociologie, psychologie, pedagogika, ekologie, výrobní procesy a technologie, se odráží i ve vědecko-výzkumné, publikační a další tvůrčí činnosti. Tvůrčí aktivity jednotlivých akademických pracovníků se liší – někteří se zaměřují na výzkum, jiní na tvorbu učebních materiálů a pomůcek, další publikují monografie, recenzované nebo registrované články a příspěvky v časopisech a na konferencích, které jsou indexovány v databázích jako Scopus, Web of Science, Erih+ apod. Někteří se věnují dalším formám tvůrčí činnosti. Vědecké, výzkumné a tvůrčí procesy jsou intenzivně podporovány vedením PEUNI. Požadovaná kritéria pro výstupy tvůrčí činnosti jsou stanovena ve mzdovém předpisu a evidována v elektronické aplikaci EPC (evidence publikační činnosti), která umožňuje porovnání výstupů mezi partnerskými školami. Celkový počet publikačních a jiných výstupů v Modulu M2 Hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací dle Metodiky M17+, odevzdaný v dubnu 2022 (poslední sběr dat) obsahuje 59 vědeckých článků, z toho 59 jsou indexovány v databázích WOS/Scopus. Celkový počet výstupů překročil požadovanou hranici. Počet citačních ohlasů v databázi Web of Science v roce 2023 u klíčových autorů univerzity dosáhl hodnoty 343.

V roce 2022 na univerzitě byl založen vědeckovýzkumný institut European Centre for Business Research, jehož stálými zahraničními partnery jsou:

- Faculty of Economic and Entrepreneurship, Pan-European University in Bratislava
- Institute of Economic Research / Instytut Badań Gospodarczych, Poland
- Faculty of Social and Economic Relations, Alexander Dubček University of Trenčín in Trenčín, Slovakia
- Faculty of Informatics and Statistics, Prague University of Economics and Business (od roku 2023)

Součástí výzkumného týmu jsou zastoupeny kolegové ze zahraničních univerzit (University of Turin, Itálie, a zástupci partnerských institucí).

Výstupem mezinárodní VaV spolupráce na bázi EBCR je řada vědeckých publikací v prestižních zahraničních časopisech (vybrané za rok 2023):

1. Ključnikov, A., Popkova, E. G., & Sergi, B. S. (2023). Global labour markets and workplaces in the age of intelligent machines. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4), 100407. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100407> (Q1, IF 18.1, AIS Q2)
2. Kuděj, M., Civelek, M., Erben, M., Masárová, J., & Kubálek, J. (2023). Navigating global markets: The role of enterprise risk management and human resource management in SME international expansions. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 18(4), 1075–1103. doi: 10.24136/eq.2023.034 (Q1, IF 5.7, AIS Q1)
3. Civelek, M., Hruška, R., Světlík, J., Vavrečka, V. and Vincurová, Z. (2023). Strategic Marketing Communication for Sustainable Growth: Examining the Influence on Export Intentions and Financial Performance in Iron and Mining SMEs. *Acta Montanistica Slovaca*, Volume 28 (4), 850862 DOI: <https://doi.org/10.46544/AMS.v28i4.05> (Q3, IF 1.6)

4. Nguyen Van, I., Kotaskova, A., Ferraris, A. and Le, T.T. (2023). Linking innovation and firm performance in an emerging market: does supply chain play a mediation role? *European Journal of Innovation Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2023-0302> (Q2, IF 5.1, AIS Q3)
5. Ključnikov, A., Siwiec, D., Pacana, A. and Lacko, J. (2023). Life cycle assessment (LCA) of heavy vehicles used in the mining industry. *Acta Montanistica Slovaca*, Volume 28 (3), 553-565 DOI: <https://doi.org/10.46544/AMS.v28i3.03> (Q3, IF 1.6)
6. Di Prima, C., Kotaskova, A., Yildiz, H. and Ferraris, A. (2023), „How to survive social crises? An HR analytics data-driven approach to improve social sustainable operations’ effectiveness“, *Management Decision*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2023-0973> (Q3, IF 4.6, AIS Q3)
7. Pacana, A., Siwiec, D., Stolarik, P., Ključnikov, A. & Vozňáková, I. (2023). Comparative analysis of the current approach of customers and SMEs from the V4 countries to pro-environmental improving products’ quality. *Acta Montanistica Slovaca*, Volume 28 (3), 696-708 DOI: <https://doi.org/10.46544/AMS.v28i3.14> (Q3, IF 1.6)
8. Rózsa, Z., Folvarčná, A., Holúbek, J., & Veselá, Z. (2023). Job crafting and sustainable work performance: A systematic literature review. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 18(3), 717–750. <https://doi.org/10.24136/eq.2023.023> (Q1, IF 5.7, AIS Q1)
9. Sabary, G. S., & Ključnikov, A. (2023). Barriers to immigrant entrepreneurship: A causal relationship analysis of the Asian immigrant entrepreneurs in Germany employing the DEMATEL approach. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 18(2), 491–522. <https://doi.org/10.24136/eq.2023.015> (Q1, IF 5.7, AIS Q1)
10. Nguyen, T.L.P., Nguyen, T.T.H., & Ključnikov, A. (2023). The influence of socially responsible human resource management on green behaviours in the aviation industry. *Journal of Competitiveness*, 15(2), 188-206. <https://doi.org/10.7441/joc.2023.02.10> (Q1, IF 7,3)
11. Confetto, M.G., Ključnikov, A., Covucci, C. and Normando, M. (2023), „Diversity and inclusion in employer branding: an explorative analysis of European companies’ digital communication“, *Employee Relations*, Vol. 45 No. 7, pp. 121-139. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2022-0522> (Q2, IF 3,5)
12. Nguyen Van, I., Le, T.T. and Kotaskova, A. (2023), „The role of brand and market orientation on competitive advantage in the food sector: business strategy’s moderator role“, *British Food Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/BFJ-01-2023-0010> (Q2, IF 3,3)
13. Mohammed Shakib, Kazi Sohag, Oleg Mariev, Nahla Samargandi, Alberto Ferraris (2023). Innovation and credit market deepening: Evidence from Russian region. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(3), 100391. ISSN 2444-569X, <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100391> (Q1, IF 18.1, AIS Q2)
14. Ishfaq Ahmad, M., Cepel, M., Battisti, E. and Ur Rehman, R. (2023), „Corporate philanthropy and corporate social irresponsibility during the COVID-19 pandemic: evidence from China“, *International Journal of Emerging Markets*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-08-2022-1310> (Q1, IF 11.219)

15. Ključnikov, A., Civelek, M., Durda, L., Fialová, V., & Folvarčná, A. (2023). The role of executive characteristics in their evaluation of financial conditions of European SMEs. *E&M Economics and Management*, 26(2), 69–86. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2023-2-005> (Q3, IF 1,5)
16. Sumbal, M.S., Ključnikov, A., Durst, S., Ferraris, A. and Saeed, L. (2023), „Do you want to retain your relevant knowledge? The role of contextual factors in the banking sector“, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 27 No. 9, pp. 2414-2433. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2022-0128> (IF 7.0, Q1, AIS Q2)
17. Civelek, M., Krajčík, V., & Fialova, V. (2023). The impacts of innovative and competitive abilities of SMEs on their different financial risk concerns: System approach. *Oeconomia Copernicana*, 14(1), 327–354. <https://doi.org/10.24136/oc.2023.009> (IF 8,5, Q1)
18. Ballerini, J., Yahiaoui, D., Giovando, G. and Ferraris, A. (2023). E-commerce channel management on the manufacturers' side: ongoing debates and future research pathways. *Review of Managerial Science*, <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00645-w> (IF 5.5, Q2)
19. Sabary, G. S., Durda, L., Asad, A. I., & Ključnikov, A. (2023). Key motivational factors behind Asian immigrant entrepreneurship: A causal relationship analysis employing the DEMATEL approach for Germany. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 18(1), 287–318. <https://doi.org/10.24136/eq.2023.009> (Q1, IF 5.7, AIS Q1)

Řada akademických pracovníků PEUNI patří k významným expertům, kteří působí jako soudní znalci, hodnotitelé (registrovaní ministerstvy) projektů apod. nebo jsou členy vědeckých a akademických rad vysokých škol v ČR i zahraničí atd. Akademičtí pracovníci nepodceňují rovněž význam odborně populárních a obecně prospěšných tvůrčích činností (publikují v tisku, vystupují v rozhlasu, televizi aj., působí v nadačních fondech apod.).

Jiné aktivity (realizace společné konference, společné projekty apod.)

Na bázi institutu se uskutečňují společné vědecko-výzkumné konference:

- International Conference Quality and Environmental Aspects of Product Improvement (Slovensko)
- Conference on Applied Economics: Contemporary Issues In Economy (Polsko)
- Conference ECONOMICS, MANAGEMENT & BUSINESS 2023 (Slovensko)

Vysoká škola je dále zapojená do nových a stávajících mezinárodních VaV proejktů:

- V4 – Forecasting factors influence on climatic changes as a part of Sustainable Development Goals 2030
- V4 – Qualitative-environmental aspects of products improvement
- V4 – Application of Principles of Inclusion in Tourism in the V4 Countries

V roce 2023 univerzita se zapojila do přípravy projektové žádosti o zapojení do European University alliance. Žádost byla podána v únoru 2024. Název projektu je: Strengthening a student-driven higher education lifecycle for future European professionals along the Amber Road. Seznam partnerů:

- University of Applied Sciences Burgenland (UASBGLD) – Rakousko
- HUMAK University of Applied Sciences (HUMAK) – Finsko
- Riga Stradins University – Lotyšsko
- Pontifical University of John Paul II – Polsko

- UAS Magdeburg-Stendal – Německo
- University of Novo Město – Slovinsko
- University of Teramo – Itálie
- University VITEZ – Bosna a Hercegovina

Mezinárodní otevřenost

PEUNI plně podporuje proces internacionalizace vysokých škol a splnila podmínky Evropské komise a získala přidělení Erasmus Charter for Higher Education na další období. PEUNI je velmi úspěšná při zapojení do programu Erasmus+. Počet vyslaných a přijatých studentů a zaměstnanců v rámci mezinárodní mobility v roce 2023 splnil nastavená cílová kritéria. Celková výše grantu schváleného rozpočtu Národní agenturou Domu zahraniční spolupráce byla 153 339 euro. Čerpání přidělených finančních prostředků bylo 99 %.

PEUNI pokračuje v rozvoji spolupráce na poli mezinárodních mobilit a systematicky podporuje a realizuje výměnné pobyty studentů a zaměstnanců na zahraničních univerzitách, v podnicích a dalších relevantních organizacích. Tyto aktivity významně přispívají k rozvoji jednotlivých studijních programů, lidských zdrojů (zejména zaměstnanců a studentů) a celkové úrovně vzdělávání na PEUNI. Veřejnost je dobře informována o nabídce PEUNI v několika světových jazycích, především prostřednictvím aktivně využívaných sociálních a komunikačních sítí. Toto kritérium je naplňováno intenzivním zapojením PEUNI do programu Erasmus a rozšiřováním spolupráce s existujícími i novými zahraničními partnery. Důraz na internacionalizaci se rovněž projevuje v publikační činnosti akademických pracovníků.

V roce 2023 vyjelo celkem 49 studentů PEUNI. Z toho na SMS bylo vysláno 32 studentů (studijní pobyt na zahraniční instituci). Nejčastější mobility pro studijní pobyty jsou na univerzitách ve Španělsku, Itálii, Německu, Kypru a Portugalsku. Studenti studující na zahraničních univerzitách si vybírají ze studijních programů Podnikání a management, Cestovní ruch a turismus, Letový provoz a Marketingové komunikace. Celkem 26 studentů využilo praktických stáží v podnicích (SMP), s průměrnou délkou praxe 3 měsíce. Nejvíce praktických stáží bylo realizováno v Polsku, Slovensku, Německu, Španělsku a po jedné stáži v Norsku a Řecku. Kromě jiného byl hodnocen pokrok v cizím jazyce ověřovaný jazykovým testem (OLS) před výjezdem a následně po ukončení výjezdu do zahraničí. Výsledky jazykových testů dokazovaly, že studentům zahraniční pobyt prospívá z hlediska jazykového.

Finanční a obchodní výsledky

V období roku 2022 byly vysokou školou implementovány hodnotící indikátory, jejichž hodnoty prokazují úspěšnost nejen klíčových procesů vzdělávací a tvůrčí činnosti, ale také dokazují finanční stabilitu a schopnost PEUNI uspět v konkurenčním prostředí vysokých škol v ČR. Mnohé hodnoty indikátorů, získané v letech 2022 a 2023, jsou výchozím stavem vnitřního hodnocení kvality na PEUNI. Teprve další období vnitřního hodnocení kvality a následného meziročního srovnávání dosažené úrovně kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností, umožní posouzení vývoje PEUNI a určení trendů v oblasti vysokoškolského vzdělávání.

Objem finančních prostředků získaných z projektů k celkovým příjmům činí cca 1,3 % (2 229 000 Kč).

PEUNI se zúčastňuje veletrhů pomaturitního a celoživotního vzdělávání GAUDEAMUS, které se konají v Brně a Praze. Na veletrzích dochází k bezprostřednímu kontaktu se studenty i školami. Zveme studenty na návštěvu naší školy a předáváme si se zájemci kontakty. Navštěvujeme vybrané střední školy a prezentujeme náš vzdělávací program v rámci roadshow. V roce 2023 jsme navštívili přes 100 škol.

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Aktivní zapojení do vědeckovýzkumné a tvůrčí činnosti a její průběžné a podrobné sledování v rámci evidence publikační činnosti PEUNI. Kvalitní výstupy publikační činnosti na úrovni WOS a SCOPUS.	Chybí systematicky shromažďované, dlouhodobé statistiky o uplatnění absolventů PEUNI na trhu práce.
Uplatňování motivačních faktorů podporujících sebezrovoj akademických pracovníků, včetně finanční motivace dle mzdového předpisu.	Absence nově jmenovaných profesorů a docentů. Vyšší věková struktura docentů a profesorů.
Vysoká úspěšnost studentů u státních závěrečných zkoušek (93 %) díky kvalitní přípravě a podpoře ze strany univerzity.	Nízká návratnost dotazníkového šetření mezi studenty, což může omezovat přesnost a spolehlivost zpětné vazby.
Plnění personálních kapacit akademických pracovníků nad rámec standardních limitů.	Absence dlouhodobého hodnocení trendů v oblasti společenské odpovědnosti organizace.
Nabídka konzultací s pedagogy, přípravných kurzů a workshopů zaměřených na konkrétní témata, která se objevují u zkoušek.	

Dílní opatření

PREVENTIVNÍ

Obchodní oddělení zvýší propagační činnosti se zaměřením na kurzy neformálního vzdělávání.

Nadále sledovat sebezrovoj akademických pracovníků v souladu se směrnicí rektora SME_UNI_2022_010A_Pravidelné hodnocení zaměstnanců.

NÁPRAVNÉ

Zřízení absolventské databáze, provádět pravidelné průzkumy mezi absolventy, které budou zaměřeny na jejich zaměstnanost, kariérní postup a spokojenost s dosaženým vzděláním.

Vypracovat strategický plán pro nábor a rozvoj mladých akademických pracovníků, zaměřený na postupné omlazení věkové struktury docentů a profesorů.

ZA ÚČELEM ZLEPŠOVÁNÍ

Zvýšit informovanost studentů formou předávání zkušeností ze studijního pobytu v zahraničí – ve výuce, propagační seminář pořádaný studenty, sdílené zážitky na sociálních sítích.

Stanovit způsob provádění změn v povinné literatuře v sylabech předmětů tak, aby dané změny byly projednány s knihovnou (zjištění dostupnosti dané literatury na trhu, možnost nákupu).

5. Závěr

Byl vytvořen komplexní systém zjišťování a hodnocení kvality PEUNI dle modelu EFQM tvořený 9 hlavními oblastmi, které vytvářejí předpoklady pro kvalitu a hodnotí výsledky činnosti. Implementaci komplexního systému vnitřního hodnocení kvality provázela řada diskuzí, na níž se podílela Rada pro vnitřní hodnocení PEUNI. Dodatek ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností si klade za cíl jasně a stručně vystihnout pozici, ve které se PEUNI nachází. Dodatek obsahuje vyhodnocení dílčích kritérií modelu EFQM a přijetí opatření pro následující období. V dodatku jsou uvedeny oblasti hodnocení, které jsou v souladu s vnitřním předpisem *Pravidla systému zajišťování kvality a vnitřního hodnocení kvality*.

PEUNI má celkem 46 hodnotících indikátorů, které zapadají do kontextu hodnotícího modelu EFQM. V oblasti výsledků byly vytyčeny cíle pro danou oblast kritérií, popsán stávající stav, identifikovány silné a slabé stránky a přijatá opatření. Vyhodnocení dílčích kritérií modelu EFQM a přijetí opatření pro následující období jsou uvedeny napříč celým dokumentem. Opatření k nápravě slabých stránek, využití příležitostí, zmírnění hrozeb a posílení silných stránek, které vzešly z této zprávy o vnitřním hodnocení kvality, se promítnou do plánu realizace Strategického záměru PEUNI. Dodatek vystihuje proces implementace systému vnitřního hodnocení kvality na PEUNI, který řídí Rada pro vnitřní hodnocení PEUNI.

PEUNI mezi své silné stránky řadí:

- Strategie PEUNI je flexibilní a založená na pochopení potřeb a očekávání zainteresovaných stran.
- Flexibilní procesní řízení PEUNI umožňuje okamžitou implementaci přijatých strategických rozhodnutí a opatření, včetně efektivního přidělení potřebných zdrojů.
- Přehledná struktura řízení a odpovědnosti na PEUNI.
- Úzká spolupráce s jinými vysokými školami umožňuje sdílení zkušeností a příkladů dobré praxe.
- Profesně orientované studijní programy.
- Management a vedoucí pracovníci spjatí s podnikatelskou i veřejnou sférou s cílem zabezpečit propojení výuky s praxí.
- PEUNI flexibilně ovlivňuje celkovou výkonnost v souladu s požadavky a trendy vysokoškolského vzdělávání.
- Zpracován systém získávání zpětné vazby.

Slabými stránkami PEUNI jsou:

- Strategické rozhodování managementu PEUNI se dosud nezaměřuje na cílené hodnoty společenské odpovědnosti jako na svou prioritu.
- Vnitřní kultura společnosti by měla být důsledněji orientovaná zlepšení komunikačních toků, včetně předání zpětné vazby akademické obci a zaměstnancům.

- Nízká návratnost dotazníkového šetření mezi studenty a pedagogy, což může omezovat přesnost a spolehlivost zpětné vazby.
- Není vytvořen přímý plán pro genderovou rovnost, i když jsou principy součástí strategických dokumentů.

PEUNI se pro nadcházející hodnotící období zaměří na procesy spojené s institucionální akreditací, zdokonalení procesů vzniku a úprav studijních programů, vedení závěrečných prací, sledování úspěšnosti studentů ve studiu a míře studijní neúspěšnosti, podpůrným aktivitám zaměřeným na excelenci a uplatnění absolventů, kvality vědeckovýzkumných aktivit a publikační činnosti. Značná pozornost bude věnována přípravě realizace a personálního zabezpečení akreditovaných studijních programů.