



PANEVROPSKÁ
UNIVERZITA

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

Praha 2026

OBSAH

1. Úvod	3
2. Charakteristika PEUNI	4
2.1 Historie před rokem 2017 v návaznosti na rok 2025	4
2.2 Organizační struktura	5
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	12
4.1.1 Vedení PEUNI	12
4.1.2 Politika a strategie	13
4.1.3 Pracovníci	13
4.1.4 Partnerství a zdroje	14
4.1.5 Procesy	15
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	28
4.2.4 Klíčové výsledky výkonnosti	31
5. Závěr	36

1. 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	U vinných sklepů 1062/11, Praha 9 – Vysočany

2.1 Historie před rokem 2017 v návaznosti na rok 2025

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 – Vysoké školy 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 2024 byla prohloubena spolupráce mezi fakultami, která představuje klíčový faktor pro budování jednotné a silné univerzity. Tento proces zahrnoval řadu strategií a iniciativ podporujících integraci a mezioborovou spolupráci na všech úrovních. V témže roce byla univerzitě udělena institucionální akreditace pro oblast vzdělávání Ekonomie. Zároveň se PEUNI stala součástí mezinárodní aliance StudyEU Amber Road, jejíž projekt získal certifikaci Seal of Excellence od Evropské komise.

V roce 2025 došlo ke dvěma zásadním změnám v životě univerzity. V průběhu léta došlo k přestěhování školy do nových prostor v Praze 9 – Vysočanech, které byly projektovány přímo pro potřeby univerzity jako vzdělávací zařízení. To znamená, že vzdělávací a tvůrčí činnost probíhá v prostorách, které byly koncipovány primárně pro tyto účely a z hlediska podmínek pro studium i další činnosti odpovídají první čtvrtině 21. století. S účinností od 1. září 2025 pak došlo ke změně organizační struktury, při které byly z dosavadních dvou fakult vytvořeny tři – fakulta bezpečnostních studií, fakulta letectví a dopravy a fakulta podnikání a práva.

V rámci institucionální akreditace došlo k prodloužení akreditace bakalářských studijních programů Digitální ekonomika a služby, Podnikání a management, Řízení lidských zdrojů a Účetnictví, daně a controlling a k akreditování bakalářského studijního programu Management. U všech bakalářských studijních programů spadajících do oblasti vzdělávání Ekonomické obory, tedy u výše jmenovaných a u studijního programu Cestovní ruch a turismus, jehož akreditace byla prodloužena v roce 2024, došlo ve studijních plánech ke sjednocení předmětů tvořících společný

základ studia. V případě studijního programu Řízení lidských zdrojů byla akreditace zároveň rozšířena o kombinovanou formu studia.

Všechny nabízené studijní programy jsou koncipovány pro aktuální potřeby současného konkurenčního trhu práce. Instituce se zaměřuje na kompetenční vzdělávání, jehož cílem je praktická využitelnost získaných znalostí a dovedností, a záměrem maximální uplatnitelnost absolventů. Součástí nabídky je také komplexní program celoživotního vzdělávání. Studovat je možné na výukových pracovištích v Praze a Ostravě.

Realizovaná strategie potvrzuje současný trend efektivity v organizaci vysokých škol s cílem vytvářet silné ekonomické zázemí vzdělávacích subjektů, které budou připravovat studenty kvalitněji 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, publikační činnosti a silném personálním zázemí.

K naplňování tohoto záměru přispívá společenská poptávka po propojení studia s praxí, navázaná na firmy v odvětví výroby i služeb. Cílem je široké portfolio formálních i neformálních vzdělávacích služeb, reagujících na proměnu společnosti a nové potřeby, které tato proměna přináší.

Těchto cílů je dosahováno kombinací tradičních hodnot, principů a přístupů se současným využitím dynamicky se měnících technologií, s respektem orientován na vyvážený rozvoj znalostí i dovedností studentů orientovaný. V kooperaci s aplikační sférou jsou nabízeny různorodé vzdělávací produkty a služby.

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:

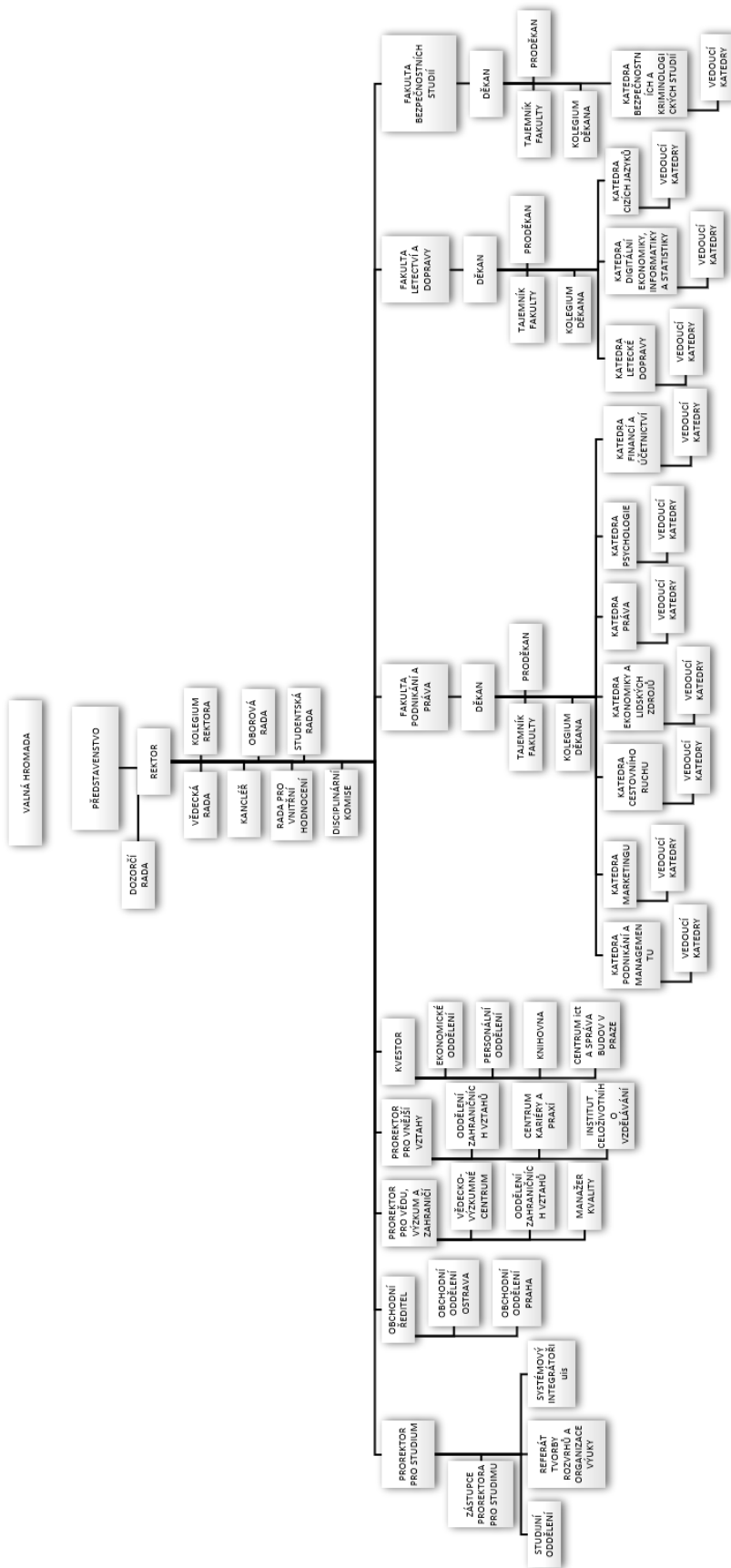
- a) rektor,
- b) vědecká rada,
- c) oborová rada,
- d) rada pro vnitřní hodnocení,
- e) disciplinární komise,
- f) studentská rada.

Dalšími orgány univerzity jsou:

- a) kolegium rektora,

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

Obrázek 1: Schéma organizační struktury PEUNI v roce 2025



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 společnostmi. 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	Měřítko 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	Měřítko 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	Měřítko vnímání společností ukazují, jak organizaci 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 společností. 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 úřadu, 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 NAÚ, 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 pomocí 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 činnosti. 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 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. Chápu 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.

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 vybavená knihovna a studovna 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. Objekt v Praze 9 byl stavebně dokončen a předán v červnu 2025 a zkolaudován v červenci. Poskytuje pro potřeby výuky a zázemí pro pedagogické a administrativní pracovníky užitečnou plochu cca 6000 metrů čtverečných. 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 činností je sledována.

PEUNI průběžně investuje do 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 přístupováno 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, předvídaní a zlepšování výkonnosti jakož i předvídaní 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 vysvětlit 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 zaměřovala především na hodnocení spokojenosti studentů s realizací studijních programů a souvisejících činností. V roce 2024 byly doplněny také aktivity zaměřené na vnímání zaměstnavatelů, jejichž výsledky potvrdily naplnění očekávané úrovně kvality. V roce 2025 došlo k personální změně v případě osoby odpovědné za komunikaci s absolventy a zaměstnavateli a také ke změně organizační struktury (tři fakulty). Z těchto důvodů nebylo do konce roku 2025 dokončeno nastavení procesu a proveden reprezentativní sběr dat.

Ze semestrálních evaluací vyplývá poměrně velká spokojenost s obsahem a formami výuky i s přístupem pedagogů. Negativní hodnocení předmětů jsou výjimečná, v nižších jednotkách předmětů ročně. Problémem je trvale nízká návratnost dotazníků v předmětových anketách UIS, které jsou hlavním zdrojem informací. Využití jiných, pro studenty přitažlivějších nástrojů, popřípadě nástrojů s lépe ovlivnitelnou návratností, jako jsou papírové dotazníky, naráží na problémy technické, procesní i personální.

Vedle evaluací v UIS je třeba při hodnocení brát v úvahu i další formy vyjádření názoru, zejména stížnosti (ústní i písemné) na kvalitu výuky, případně žádosti o ukončení studia z tohoto důvodu (deklarovaného, skutečný může být jiný). Při cca 2 600 studentech na třech fakultách se stížnosti objevují ročně v počtu jednotek případů, obvykle se jedná o organizační věci jako je včasnost vypisování termínů zkoušek nebo o termíny rozvrhových akcí.

Z kontrolní činnosti prorektora/ky pro studium, jeho/její zástupkyně, děkanů/ky fakult, vedoucích kateder a garantů studijních programů nevyplynuly žádné zásadní poznatky ke kvalitě obsahu a formám výuky. Více se vyskytují nedostatky dodržování rozvrhovaných časů výuky – nedodržování začátků a konců přednášek/seminářů, popřípadě nejsou včas dostupné povinné materiály k výuce, například sylabus předmětu.

Na základě výsledků studentského hodnocení lze konstatovat, že kvalita výukové činnosti akademických pracovníků a jejich přístup ke studentům dosahují stabilní a celkově dobré úrovně. Hodnocení realizované prostřednictvím evaluace výuky poskytuje univerzitě důležitou zpětnou vazbu pro průběžné řízení a zvyšování kvality vzdělávací činnosti. Průměrné hodnocení za univerzitu dosáhlo hodnoty 2,2, což odpovídá úrovni „splněno“. Pozitivně byla hodnocena zejména oblast komunikace a přístupu pedagogů ke studentům a kvalita studijních materiálů. Naopak jako oblast vyžadující další rozvoj byla identifikována zejména orientace výuky na praxi a přínosnost některých vyučovaných předmětů. Při interpretaci výsledků je však nutné zohlednit nízkou návratnost studentského dotazníkového šetření, která činila 1,4 % respondentů. Výsledky proto představují spíše orientační zpětnou vazbu, přesto však poskytují důležité podněty pro další zvyšování kvality výuky a zkvalitňování komunikace se studenty.

Spolupráce s externími subjekty ve vzdělávací činnosti je realizována zejména prostřednictvím zajištění odborných praxí studentů, zapojení odborníků z praxe do výuky, spolupráce na odborných projektech a aktivitách, rozvoje mezinárodní spolupráce v rámci mobilitních programů, a aktivit Centra kariéry a praxí. Intenzita spolupráce se liší napříč fakultami a studijními programy. Pozitivně lze hodnotit zejména zapojení externích partnerů do výuky a možnost studentů získávat praktické zkušenosti. Případné limity lze spatřovat v nerovnoměrné míře zapojení jednotlivých pracovišť a v rozdílné úrovni systematického vyhodnocování přínosů této spolupráce. Univerzita aktivně rozvíjí spolupráci s externími subjekty, což přispívá ke zvyšování kvality vzdělávací činnosti a uplatnitelnosti absolventů.

Základním komunikačním prostředím pro poskytování nezbytných informací potřebných pro studium je UIS. Doplnujícím zdrojem informací je pak web PEUNI. Obsah a včasnost informací je v pořádku, nicméně technologie, především formy zobrazování, nejsou adekvátní tomu, co současní studenti očekávají. Situace by se měla zlepšit zavedením jednotného přihlašování do školních informačních systémů v roce 2026, kdy bude de facto integrováno prostředí MS Office. Dílčí problémy se vyskytují v případě notifikací důležitých událostí v UIS, kdy část studentů má notifikace vypnuté zcela a část má notifikace na všechny dostupné aktivity v UIS. Spokojenost s oběma komunikačními kanály (UIS a web) je na hodnotě 2.

Hodnocení ve studentských evaluacích je stabilní, pokud se vůbec minimum respondentů vyplňujících evaluace na tuto oblast zaměří. Při jednáních prorektora pro studium, jeho zástupkyně a vedoucí studijního oddělení je trvale věnována pozornost práci studijních referentek a způsobu

jejich komunikace se studenty. Dostupnost služeb studijního oddělení je hodnocena průměrnou známkou 2, spokojenost s jednáním studijních referentek je na stupni 1,4.

V oblasti materiálně technického zázemí došlo v roce 2025 k výraznému posunu díky přestěhování školy do nových prostor ve Vysočanech. Relaxační prostory odpovídají rozlohou a počtem míst prostoru ve Spálené, došlo k určité změně struktury (více míst v knihovně a studovně, méně v relaxačním centru). Studenty je pozitivně hodnocena světlost a vzdušnost nové budovy. Instalací většího počtu stravovacích automatů a intenzivní spoluprací s dodavatelskou firmou se podařilo vytvořit solidní základní nabídku jídel, včetně možnosti ohřátí hotových jídel z automatů nebo přinesených, a významnou částí studentů žádaných „zdravých“ nápojů, proteinových tyčinek apod. Uživatelé knihovny jsou spokojeni nebo spíše spokojeni s nabídkou literatury i provozem knihovny. Je však nutné podotknout, že více jak polovina studentů uvádí, že knihovnu nevyužívá a tento přístup má rostoucí trend.

Úspěšnost u státních závěrečných zkoušek má dlouhodobě stabilní úroveň. V roce 2025 nebyl zaznamenán významnější posun ani směrem k vyšší, ani k nižší úspěšnosti. Významně vysoký je však počet studentů posledního ročníku, kteří se v řádném termínu nepřihlásili ke státní zkoušce. Neúspěšnost u státních zkoušek byla v roce 2025 na hodnotě 3,6 %

Z hodnotících zpráv předsedů komisí SZZ vyplývá, že závěrečné práce dosahují celkově požadované úrovně, přesto byly identifikovány některé opakující se problematické oblasti. Jedná se zejména o nepřesně formulované cíle práce, ne zcela vhodně stanovené hypotézy, především u diplomových prací, a místy nedostatečně propracovanou návaznost mezi cílem práce, metodickým postupem, analýzou a formulovanými závěry. Tyto skutečnosti mohou snižovat přesvědčivost odborné argumentace a praktickou využitelnost výsledků práce. K nejčastějším problémům u závěrečných prací patří: nevyváženost obsahu, zejména mezi popisnou částí a praktickou. Dále pak nedodržení citační normy, mnohdy nevhodně zvolená literatura, zejména zahraniční literatura. Samostatnou kapitolou je pak schopnost souvisle a odborně práci obhájit.

V roce 2025 vyjelo na studijní pobyty nebo praxe celkem 52 studentů PEUNI. Z toho na SMS bylo vysláno 42 studentů (studijní pobyt na zahraniční instituci). Studijní pobyty jsou nejčastěji uskutečňovány na univerzitách ve Španělsku, Itálii, Turecku a Portugalsku. Studenti studující na zahraničních univerzitách si vybírají ze studijní programů Podnikání a management, Turismus a cestovní ruch, Letový provoz, Marketingové komunikace a Bezpečnostní studia. Celkem 10 studentů absolvovalo v roce 2025 stáže v podnicích (SMP) s průměrnou délkou praxe 3 měsíce. Praktické stáže byly realizovány na Slovensku, ve Španělsku a Itálii. Kromě jiného byl hodnocen pokrok v cizím jazyce ověřovaný jazykovým testem (OLS) před výjezdem a následně po ukončení výjezdu do zahraničí. Výsledky jazykových testů prokazují, že studentům zahraniční pobyt prospívá i z hlediska jazykového.

Přijíždějící studenti na PEUNI v roce 2025, celkem 69 studentů, byli ze Slovenska, Turecka, Portugalska, Španělska, Itálie, Francie a Lotyšska.

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Vysoká spokojenost studentů s přístupem a kvalitou akademických pracovníků.	Nízká návratnost dotazníkového šetření. Nízká míra reakcí na doplňující otázky.
Systematická orientace na spokojenost studentů a zaměstnavatelů.	Alternativní nástroje zpětné vazby nejsou metodicky ani organizačně využitelné plošně.
Výrazné vylepšení prostředí pro vzdělávací a tvůrčí činnost přesunem PEUNI do vlastního kampusu v Praze 9	Jistá míra zastaralosti prostředí UIS jako komunikačního nástroje.

Dílčí opatření

NÁPRAVNÉ

- Zajistit vyšší návratnost dotazníkového šetření prostřednictvím kombinace distribučních kanálů (trvá):
 1. Informování studentů přímo ve výuce vyučujícími (zajišťují děkanky fakult prostřednictvím vedoucích kateder).
 2. Využití studentské rady a jejích komunikačních kanálů (zajišťuje prorektor pro studium).
 3. Aktivní propagace prostřednictvím sociálních sítí (zajišťuje obchodní ředitel).
- Zlepšit organizaci výuky na úrovni jednotlivých vyučujících tam, kde byly identifikovány problémy:
 1. Edukace akademických pracovníků ohledně znalosti vnitřních předpisů školy, termínů výuky, vypisování termínů zkoušení, včetně jejich kontroly v systému UIS (děkani fakult).
 2. Kontrolní činnost ve věci dodržování termínů a časů výuky (děkani fakult, vedoucí kateder).
- Dokončit transformaci komunikačního systému do prostředí Microsoft.

ZA ÚČELEM ZLEPŠOVÁNÍ

- Zprostředkovat studentům zkušenosti ze zahraničních studijních a pracovních pobytů – ve výuce, studentských seminářích a na univerzitních komunikačních kanálech (zajišťuje manažer pro zahraničí / Erasmus koordinátor ve spolupráci s obchodním ředitelem). (trvá – prorektor VnV a prorektorka pro studium)
- V rámci transformace systému elektronické komunikace do prostředí Microsoft zavést systém seznamování s vnitřními předpisy a opatřeními rektora (rektor, prorektorka pro studium)

PREVENTIVNÍ

- Aktualizovat proces hodnocení kvality výukové činnosti akademických pracovníků s ohledem na výstupy vedoucích kateder a účinnost přijatých opatření. (trvá – první prorektor, děkani fakult)

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. Chápou, 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 předvíдали 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.

Z kvalitativních rozhovorů s vybranými zaměstnanci napříč kategoriemi THP pracovníků, odborných asistentů, docentů a profesorů vyplynulo, že zaměstnanci jsou s pracovním prostředím převážně spokojeni. Oproti předchozímu období se pozitivní očekávání spojená se stěhováním do nových prostor v Praze promítla do reálného vnímání pracovního prostředí. Zaměstnanci oceňují zejména vyšší úroveň materiálně-technického vybavení, nové pracovní prostory, modernizovaný nábytek, lepší zázemí a příjemnější pracovní prostředí. Pozitivně je vnímána také dostupnost nových kávovarů, kávy zdarma a kvalitnějšího provozního komfortu. Významným pozitivním faktorem je rovněž výborné dopravní spojení pražského pracoviště.

Na pracovišti v Ostravě bylo kladně hodnoceno především zkvalitnění internetového připojení a zlepšení technické infrastruktury, které má přímý dopad na výkon pedagogické, administrativní a komunikační činnosti.

Celkově lze konstatovat, že pracovní prostředí je zaměstnanci vnímáno jako odpovídající potřebám výkonu jejich práce a že provedené změny přispěly ke zvýšení jejich spokojenosti. Pro další období

se doporučuje pokračovat v průběžném sběru zpětné vazby zaměstnanců, operativně řešit dílčí technické a provozní požadavky a dále sjednocovat standard pracovního prostředí na jednotlivých pracovištích univerzity.

Ve srovnání s předchozím obdobím došlo ke zlepšení spokojenosti zaměstnanců, a to zejména díky lepší informovanosti o zaměstnaneckých benefitech a díky zlepšení pracovního zázemí. Zaměstnanci pozitivně vnímají příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, stravenkový paušál a plánované navýšení jeho hodnoty od dalšího akademického roku. Ke zvýšení spokojenosti přispělo také nové prostředí univerzity, zlepšení dostupnosti stravování a občerstvení v budově, instalace nových automatů a kávovarů pro zaměstnance a poskytování kávy zdarma. Vedení univerzity bude pokračovat v lepší komunikaci dostupných benefitů a ve vyhodnocování možností jejich dalšího rozvoje. Objem prostředků vynakládaných na benefity zaměstnanců je oproti minulému roku zhruba stejný.

V rámci realizace dodávek a souvisejících činností na vysoké škole došlo k významné modernizaci technického a výukového zázemí. Učebny byly vybaveny celkem 18 velkoformátovými monitory a 11 Full HD dataprojektory, které slouží pro prezentaci výukových materiálů. Aula byla nově osazena dvěma velkoformátovými monitory a jedním dataprojektorem, doplněnými o komplexní ozvučení tvořené dvěma páry reproduktorů, umožňující kvalitní pokrytí celého prostoru. Součástí řešení je také možnost připojení externích zařízení prostřednictvím Bluetooth a využití mikrofону pro přednášky a další akce. Součástí projektu byla rovněž obnova pracovních stanic na studijním oddělení, v knihovně a u personálního oddělení, kde bylo instalováno celkem 6 nových počítačů. U vybraných zaměstnanců jednotlivých fakult proběhla výměna notebooků. V oblasti tisku byla budova vybavena sdílenými barevnými multifunkčními tiskárnami v 1. a 4. nadzemním podlaží, které jsou dostupné zaměstnancům i studentům a řízené systémem SafeQ. Na studijním oddělení byla instalována samostatná multifunkční tiskárna s možností tisku formátu A3.

Pro podporu výuky a praktických aktivit byly do laboratoře dodány 3D tiskárny. Dále byla zřízena mobilní počítačová učebna, která je tvořena 20 notebooky uloženými v uzamykatelné pojízdné skříni, což umožňuje flexibilní využití v různých prostorách školy. V letním období roku 2026 je plánováno dovybavení počítačové učebny 21 moderními počítači typu All-in-One.

V oblasti infrastruktury byl instalován nový server určený pro provoz virtuálních serverů, zajišťujících klíčové agendy, jako je účetnictví, správa přístupů a doménové služby. Budova byla zároveň vybavena novými aktivními prvky datové sítě (LAN a WLAN), čímž došlo ke zvýšení kvality a stability připojení. Součástí vybavení je rovněž letecký simulátor, který rozšiřuje možnosti specializované výuky.

V roce 2025 působilo na PEUNI 32 profesorů a docentů z celkového počtu 88 akademických pracovníků, tj. 36,36 %. Věková struktura této skupiny je koncentrována zejména ve vyšších věkových kategoriích: 12 osob (37,5 %) je ve věku 60-69 let a 7 osob (21,87 %) ve věku nad 70 let. Celkem tedy 59,37 % profesorů a docentů spadá do věku 60 let a více. V kategorii do 49 let je 8 osob (25 %) a ve věku 50-59 let pouze 5 osob (15,63 %). Zjištěné údaje potvrzují potřebu cíleného plánování generační obměny, podpory habilitačního a profesorského růstu perspektivních akademických pracovníků a posílení personálních rezerv pro dlouhodobé zajištění akreditovaných studijních programů.

Odborných asistentů ve škole působilo ve stejném období 45. Nejpočetněji je zastoupena věková kategorie 40-49 let, a to 31,11 %. Skupina 50-59 let představuje 26,67 %, skupina 60-69 let 24,44 %, skupina 30-39 let 15,56 % a věková kategorie do 29 let pouze 2,22 %. Podíl odborných asistentů ve věku 50 let a více činí 51,11 %, zatímco podíl pracovníků do 39 let dosahuje 17,78 %. Relativně vysoký průměrný věk ukazuje na potřebu systematictějšího náboru a rozvoje mladších akademiků, včetně podpory jejich zapojení do výuky, publikační činnosti a přípravy na kvalifikační růst.

V roce 2025 nebyl z řad akademických pracovníků PEUNI nově jmenován žádný profesor ani docent.

U akademických pracovníků činila dobrovolná fluktuace 11,36 % a nedobrovolná fluktuace 2,27 %. U technickohospodářských pracovníků činila dobrovolná fluktuace 18,18 % a nedobrovolná fluktuace 0,00 %.

Poměr počtu studentů na 1 akademického pracovníka činil v roce 2025 31,28. Poměr studentů na 1 akademického pracovníka při započtení akademických pracovníků a dalších odborníků z praxe zapojených na základě dohod o práci mimo pracovní poměr činil 9,06; jde o doplňkový ukazatel, který dokládá kapacitní posílení výuky díky zapojení pracovníků na DPP.

Poměr počtu studentů celkem (průměr) na 1 technickohospodářského pracovníka činil 125,14.

Vývoj mezd v roce 2025 proti roku 2024 je zachycen v tabulce:

	hrubé mzdy za 2024 (v Kč)	hrubé mzdy za 2025 (v Kč)	nárůst/ pokles
akademický pracovník – profesor, docent	18 729 184	19 718 000	105,3 %
akademický pracovník – odborný asistent	16 245 524	18 757 001	115,5 %
akademický pracovník – asistent	3 437 648	3 142 881	91,4 %
technickohospodářský pracovník	9 255 453	9 531 998	102,9 %
Celkový nárůst mezd			107,3 %

Podíl osobních nákladů na celkových výnosech je 44%

V roce 2025 nebyla ze strany zaměstnanců zaznamenána žádná písemná stížnost týkající se pracovních podmínek. Tato skutečnost se vztahuje na všechny klíčové oblasti – pracovněprávní vztahy, pracovní prostředí, bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP) i požární ochranu (PO). Výsledky svědčí o stabilním a bezpečném pracovním prostředí a o funkčním nastavení vnitřních procesů v této oblasti.

PEUNI zpracovala aktualizaci Plánu genderové rovnosti, který analyzuje rovné zastoupení žen a mužů ve vedení, v akademických funkcích i v oblasti podpory work-life balance.

V roce 2025 nebylo realizováno systematické dotazníkové šetření nebo jiný relevantní nástroj, který by umožnil objektivně vyhodnotit míru spokojenosti zaměstnanců v této oblasti. Z tohoto důvodu nelze stanovit kvantifikované výsledky ani provést jejich analýzu. Současně lze konstatovat, že zapojení zaměstnanců do rozhodovacích procesů probíhá spíše neformálními cestami a není jednotně metodicky uchopeno ani pravidelně vyhodnocováno.

Hodnocení výukové činnosti akademických pracovníků probíhá kontinuálně napříč všemi fakultami a studijními programy. Získaná data poskytují relevantní přehled o kvalitě pedagogické činnosti akademických pracovníků, zejména v oblastech odbornosti, pedagogického přístupu, organizace výuky a přínosnosti předmětů. Výsledky hodnocení jsou pravidelně analyzovány na úrovni kateder a vedení fakult a slouží jako podklad pro řízení kvality výuky a přijímání opatření ke zlepšení.

Akademičtí pracovníci se v hodnoceném období zapojovali do řady vzdělávacích, odborných a rozvojových aktivit, které přispívají k rozvoji jejich odborných, pedagogických, výzkumných i dalších profesních kompetencí. Rozvoj kompetencí byl realizován různými formami, zejména prostřednictvím účasti na konferencích, seminářích, workshopech, webinářích, odborných školeních, kurzech, vědecko-pedagogických stážích, projektové činnosti, publikační činnosti, recenzní činnosti a odborné garanci vybraných aktivit. Evidované aktivity odpovídají charakteru pracovního zařazení zaměstnanců a podporují odborný růst akademických pracovníků i rozvoj jejich praktických a profesních kompetencí.

Pozitivně lze hodnotit zejména zapojení zaměstnanců do aktivit zaměřených na odborný rozvoj, pedagogické inovace, využívání umělé inteligence a digitálních technologií, rozvoj výzkumných a analytických dovedností, propojení odborné praxe s výukou a rozvoj publikační a projektové činnosti. Rozvojové aktivity přispívaly také k inovaci výuky, podpoře studentských projektů, odborné spolupráci s externími partnery a posilování praktického zaměření vzdělávání.

Současně však nebylo možné na základě dostupných podkladů prokázat, že se do rozvoje kompetencí zapojil každý zaměstnanec alespoň jednou aktivitou ročně. U části zaměstnanců nebyly ve sledovaném období evidovány formální vzdělávací nebo rozvojové aktivity, případně nebylo jejich zapojení možné dostupnými podklady jednoznačně doložit. Tato skutečnost omezuje možnost hodnotit metriku jako zcela splněnou.

Mezi hlavní faktory omezující osobní rozvoj zaměstnanců patří vysoký rozsah přímé výuky, administrativní zátěž, nedostatečná podpora účasti na rozvojových kurzech a odborném networkingu a rovněž demotivace vyplývající ze stagnujícího finančního ohodnocení bez očekávání pozitivních změn, které se projevuje v nižší loajalitě k PEUNI a pocitům vyhoření.

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Dlouholeté působení VŠPP/VŠO a následně PEUNI v roli stabilního zaměstnavatele.	Nevyužitý potenciál pro systematické sdílení dobré praxe mezi katedrami a fakultami
Mzdový systém umožňuje motivační způsob odměňování za pracovní výkon.	Mzdový systém preferující vysoký rozsah přímé výuky.
Podpora odborného růstu zaměstnanců.	Benefitní systém zaměstnanců není dostatečně rozvíjen.
Personální plán akademických pracovníků podporuje zvyšování úrovně kvality personálního zabezpečení vzdělávací a tvůrčí činnosti.	Nedostatečná vnitřní komunikace a přístup ke zpětné vazbě
Stabilita a nízká fluktuace zaměstnanců.	Nízká míra využívání možností mezinárodní mobility u zaměstnanců mimo akademické pozice
Systematický přístup v oblasti rovnosti příležitostí.	Malé zapojení zaměstnanců do rozhodovacích aktivit.

Dílčí opatření

NÁPRAVNÉ

- Zajistit, aby vedoucí zaměstnanci podporovali otevřenou vnitřní komunikaci.
- V rámci systému porad kolegia rektora, kolegií děkanů a porad kateder zajistit funkční přenos informací.
- Zavést pravidelné dotazníkové šetření zaměřené na spokojenost zaměstnanců, včetně oblasti zapojení do rozhodovacích procesů. K tomu:
 - stanovit kvantifikovatelné ukazatele (např. míra spokojenosti, participace na řízení),
 - nastavit jednotnou metodiku sběru a vyhodnocení dat napříč fakultami a pracovišti,
 - posílit interní komunikaci mezi vedením a zaměstnanci, zejména v oblasti strategických záměrů a změn,
 - vytvořit formální mechanismy pro zapojení zaměstnanců do rozhodovacích procesů (např. pracovní skupiny, zpětnovazební platformy),
 - pravidelně vyhodnocovat přijatá opatření a jejich dopady.

ZA ÚČELEM ZLEPŠOVÁNÍ

- I nadále rozvíjet systém interního vzdělávání zaměstnanců – pokračovat v pořádání metodických, odborných a mezioborových seminářů napříč fakultami.
- Podpořit systematické sdílení dobré praxe mezi katedrami, např. vytvořením digitálního prostoru pro výměnu nástrojů, přístupů a inspirací v oblasti výuky, spolupráce nebo projektové činnosti.
- Systematicky zvyšovat kvalifikaci akademických pracovníků na základě výstupů z evaluací a hodnocení vedoucích kateder. Zaměřit se na identifikaci opatření prostřednictvím tematických workshopů kateder.
- Za účelem dalšího zvyšování kvality výukové činnosti akademických pracovníků budou přijata následující opatření. K tomu:
 - systematicky využívat výstupy z UIS pro pravidelné hodnocení kvality výuky na úrovni kateder a fakult,
 - zavést jednotný rámec pro interpretaci výsledků studentského hodnocení v UIS,
 - posílit zpětnou vazbu směrem k akademickým pracovníkům, včetně individuálních doporučení ke zlepšení pedagogické činnosti,
 - identifikovat oblasti s nižším hodnocením a přijímat cílená opatření (např. hospitace, metodická podpora, školení),
 - podporovat sdílení dobré praxe mezi akademickými pracovníky,
 - zvýšit míru zapojení studentů do hodnocení výuky v UIS,
 - průběžně vyhodnocovat efektivitu přijatých opatření a jejich dopad na kvalitu výuky.

PREVENTIVNÍ

- Připravit cílenou strategii pro nábor, rozvoj a stabilizaci mladých akademických pracovníků.
- Připravit návrh na personální strategie zabezpečující dlouhodobou udržitelnost akreditovaných studijních programů. Návrh by měl zahrnovat zejména plán generační obměny, podporu kvalifikačního růstu stávajících akademiků, cílený nábor mladších pedagogických pracovníků a posouzení vazby nejstarších pracovníků na akreditace a publikační výstupy.

- Systematicky evidovat a vyhodnocovat spolupráci s externími partnery,
 - stanovit kvantifikovatelné ukazatele (např. počet partnerů, počet realizovaných praxí, zapojení odborníků do výuky),
 - posilovat dlouhodobá partnerství s klíčovými organizacemi,
 - rozšiřovat zapojení externích odborníků do výuky napříč všemi fakultami,
 - dále rozvíjet činnost Centra kariéry a praxí,
 - podporovat internacionalizaci a spolupráci se zahraničními institucemi.

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

V rámci výuky Marketing sociálních sítí studenti připravují kampaně pro podporu vybraných sbírek ve spolupráci s donio.cz. PEUNI podporuje chráněné dílny nákupem reklamních materiálů, úklidových prostředků a dalších potřeb z těchto dílen. V rámci studia Cestovního ruchu řeší studenti v případových studiích bezbariérovost v Cestovním ruchu. Aktivita realizovaná v oblasti BOZP a PO PEUNI vnímá jako součást CSR – vede studenty i zaměstnance k vědomé odpovědnosti za životy a zdraví ostatních lidí.

Z obhájených závěrečných prací v roce 2025 se více než 50 % podílelo tématem na rozvoji příslušného regionu či firmy. Jde především o práce, týkající se návrhů zlepšení v konkrétních podnicích či úřadech, marketingové komunikace příslušného podniku, analýzy cestovního ruchu v příslušném regionu nebo návrhů na vznik nových firem formou podnikatelských plánů. Závěrečné práce pak dále přispívají k rozvoji a modernizaci regionálních letišť, zefektivnění provozu národních institucí a regionálních firem, stabilizaci a rozvoji trhu práce a lidských zdrojů, strategickému plánování vnitrostátní mobility nebo konkurenceschopnosti českého letectví. Závěrečné práce v oboru bezpečnostních studií nelze jednoznačně zařadit mezi výstupy směřující do rozvoje regionu, obvykle mají celostátní charakter, ale jejich aplikace může být i na regionální úrovni.

V rámci PEUNI bylo realizováno přibližně sto aktivit typu exkurze a stáže (mimo povinnou odbornou praxi) ve spolupracujících subjektech. Výsledek potvrzuje funkční spolupráci s externími partnery v České republice i na Slovensku a odpovídající míru zapojení studentů do prakticky orientovaných forem vzdělávání. Současně je zřejmé, že pro další zvýšení počtu exkurzí a stáží je vhodné systematicky rozšiřovat síť spolupracujících organizací a posilovat motivaci studentů i akademických pracovišť k aktivnějšímu využívání těchto příležitostí.

S ohledem na to, že PEUNI má akreditovány (vyjma doktorského) výhradně profesní studijní programy, výuky se zúčastňují z velké části odborníci z praxe ať už jako akademičtí pracovníci na

částečný úvazek nebo jako další odborníci z praxe. Míra jejich zapojení odborníků z praxe je cca 80 % celkového rozsahu zajišťované výuky. Zároveň jsou zváni další odborníci z praxe do výuky formou jednotlivých přednášek v rámci akreditovaných předmětů nebo jako nadstavbová aktivita.

Počet významných regionálních, národních a mezinárodních organizací a odborných rad a orgánů, ve kterých jsou zastoupeni akademičtí pracovníci – 104, z toho 20 mezinárodních.

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
PEUNI má nastavené procesy umožňující studium studentů se specifickými potřebami.	Dlouhodobé vyhodnocování trendů v oblasti společenské odpovědnosti a podpory studentů se specifickými potřebami zatím není formalizováno.
Členové vedení a klíčoví zaměstnanci jsou svou aktivní účastí zapojeni ve významných regionálních, národních a mezinárodních organizacích a odborných radách a orgánech.	Plán genderové rovnosti není zatím plně začleněn do akčních plánů a rutinních procesů jednotlivých fakult.
Studenti PEUNI se ve svých závěrečných pracích zaměřují na praktické problémy podniků, veřejné správy a regionálního rozvoje.	
Organizace Kariérních dnů a odborných workshopů poskytuje studentům přímý kontakt se zástupci firem a aplikační sféry.	
Vysoká spokojenost studentů a absolventů s propojením studia s praxí a jejich uplatněním na trhu práce.	
Univerzita má zpracovaný Plán genderové rovnosti pro období 2024–2028.	

Díličí opatření

NÁPRAVNÉ

- Vytvořit pracovní skupinu pro sledování společenské odpovědnosti a podpory studentů se specifickými potřebami.
- Nastavit jednotný systém sledování a vyhodnocování reputace PEUNI ve veřejném prostoru, včetně médií, sociálních sítí a odborných platforem.
- Posílit systematickou komunikaci výsledků vzdělávací, výzkumné a společensky prospěšné činnosti směrem k odborné i široké veřejnosti.
- Vytvořit metodiku pravidelného vyhodnocování přínosu spolupráce s externími partnery, veřejnou správou a profesními organizacemi.

ZA ÚČELEM ZLEPŠOVÁNÍ

- Rozvíjet značku PEUNI jako moderní univerzity propojující vzdělávání, výzkum a potřeby praxe.
- Využívat nový kampus ve Vysočanech pro pořádání odborných konferencí, workshopů, popularizačních akcí a setkání s partnery z veřejného i soukromého sektoru.
- Podporovat zapojování studentů a zaměstnanců do aktivit s pozitivním společenským dopadem, zejména v oblastech bezpečnosti, digitalizace, udržitelnosti a celoživotního vzdělávání.
- Zahájit přípravu zavedení ESG ukazatelů do systému vnitřního hodnocení.

- Podpořit zapojení absolventů a odborníků z praxe do výuky a života univerzity.

PREVENTIVNÍ

- Pravidelně monitorovat vývoj společenských, technologických a legislativních trendů ovlivňujících vysoké školství a promítat jejich dopady do strategického řízení univerzity.
- Podporovat studentské iniciativy s dopadem na okolí univerzity (např. dobrovolnictví, místní projekty, workshopy).
- Vytvářet prostor pro mezioborovou spolupráci na společensky zaměřených tématech.
- Posílit informovanost o roli ombudsmanky a zajistit její aktivní zapojení do podpory kultury důvěry, respektu a bezpečného akademického prostředí.

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.

V roce 2025 nebylo vedením univerzity ani ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy nebo národním akreditačním úřadem řešeno porušení zákona o vysokých školách nebo vnitřních předpisů.

Studium v roce 2025 úspěšně ukončilo 726 absolventů. V počtu absolventů nedošlo k žádné odchylce oproti předchozím letům. Podíl absolventů na celkovém počtu studentů závěrečných ročníků je stálý, tzn., že výrazně neroste (ale ani neklesá) počet studentů překračujících standardní dobu studia. Dlouhodobě je problém překračování standardní doby studia větší v kombinované formě studia než ve formě prezenční. Vedení univerzity a fakult se snaží vytvářet podmínky pro podporu studentů v kombinované formě především v organizační rovině a v rovině materiálního zabezpečení. Studijní programy disponují, v souladu s akreditačními standardy, sadami studijních opor. Je systematicky pracováno na zabezpečení knihovního fondu v souladu se sylaby jednotlivých předmětů. V roce 2025 v souvislosti s procesem prodloužení akreditací většiny studijních programů proběhla revize sylabů především u základních teoretických předmětů profilujícího základu a u předmětů vstupujících do státních zkoušek a porovnání povinné a doporučené literatury s aktuálním stavem knihovního fondu. Na základě toho proběhlo doplnění a aktualizace knihovního fondu. Tato aktivita i nadále pokračuje v roce 2026.

Schválený plán personálních kapacit pro akademický pro rok 2025 byl na fakultách podnikání a práva, resp. letectví a dopravy splněn na 130 % dle standardů přímé výuky akademickými pracovníky dle mzdového předpisu. V rozlišení profesor, docent odborný asistent a asistent byl plněn následovně:

- Asistent 131 %
- Odborný asistent 139 %
- Docent 115%

- Profesor 95 %

Na fakultě bezpečnostních studií byl schválený plán personálních kapacit pro rok 2025 splněn celkově na 100 % ve všech kategoriích akademických pracovníků. S ohledem na nárůst počtu studentů na fakultě fakulta indikuje pro příští období potřebu personálního nárůstu vyšší než ostatní fakulty.

V roce 2024 nebyla ze strany zaměstnanců evidována žádná písemná stížnost týkající se úrovně pracovních podmínek, a to v oblastech pracovněprávních vztahů, pracovního prostředí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) ani požární ochrany (PO). V oblasti BOZP a PO jsou všechna opatření plněna v souladu s platnou legislativou a studenti i zaměstnanci jsou pravidelně proškolení.

Ve sledovaném období byl zcela naplněn indikátor počtu citačních ohlasů v mezinárodních vědeckých databázích, který výrazně překročil hranici 30 citací v databázích Web of Science, resp. Scopus, a to desetinásobně oproti stanovené hranici. Vzhledem k celkovému počtu ohlasů lze navrhnout navýšení hranice stupně splněno ze stávajících 30 citací v databázích Web of Science/Scopus na 50 citací s cílem upevnit visibilitu PEUNI v mezinárodních kruzích. Ve sledovaném období proběhlo více projektů než v období minulém. Na získávání projektů se podílí rektor ve spolupráci s prorektorem pro vědu a výzkum, všechny realizované projekty a granty jsou uvedeny na internetových stránkách školy, www.peuni.cz/veda-a-vyzkum

PEUNI i nadále plně podporuje proces internacionalizace vysokých škol a disponuje platnou Erasmus Charter for Higher Education.

Cílem hodnocení je zabezpečit vzrůstající počty mezinárodní mobility studentů a zaměstnanců. V roce 2025 má PEUNI celkem 137 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 nebyvale velký zájem ze strany studentů, převážně prezenčních 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 a v neposlední řadě také nově otevřený studijní program Psychologie. Zejména bilateralizovat spolupráci s partnerskými univerzitami, které nabízejí podobné studijní programy. Byl také realizován první BIP (Blended Intensive Programme) pro přijíždějící studenty z projektového konsorcia StudyEU Amber Road.

V roce 2025 vyjelo celkem 52 studentů PEUNI. Z toho na SMS bylo vysláno 42 studentů (studijní pobyt na zahraniční instituci). Nejčastější mobility pro studijní pobyty jsou na univerzitách ve Španělsku, Itálii, Turecku a Portugalsku. Studenti studující na zahraničních univerzitách si vybírají ze studijní programů Podnikání a management, Turismu a cestovní ruch, Letový provoz, Marketingové komunikace a Bezpečnostní studia. Celkem 10 studentů využilo praktických stáží v podnicích (SMP), s průměrnou délkou praxe 3 měsíce. Praktické stáže byly realizovány na

Slovensku, ve Španělsku a Itálii. 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 i z hlediska jazykového.

Přijíždějící studenti na PEUNI v roce 2025, celkem 69 studentů (Slovensko, Turecko, Portugalsko, Španělsko, Itálie, Francie a Lotyšsko).

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 (Malta, Turecko, Španělsko). Celkem vyjelo 20 zaměstnanců. Pedagogové využili také výukových pobytů (STA) na partnerských školách vlastní ECHE, celkem vyjelo 6 vyučujících (Portugalsko a Slovensko).

Pedagogové volí takové druhy výjezdů, které přispívají k rozvoji vyučovaných předmětů. Na partnerských vysokoškolských institucích dochází k výměně současného stavu poznání v oblasti odborné, vědecko-výzkumné a projektové. Důraz na internacionalizaci se také odráží v publikační činnosti akademických pracovníků.

Přijíždějící zaměstnanci na PEUNI v roce 2025, celkem 41, z univerzit ve Španělsku, Polsku, Slovensku, Kypru, Portugalsku, Turecku a Lotyšsku.

PEUNI se v roce 2025 aktivně zapojila do přípravy mezinárodních projektových žádostí v rámci několika významných výzev. Konkrétně se jednalo o programy HORIZON-NEB-2025-01 (projekt Local Monsters, žadatel Queen Margaret University, UK), HORIZON-MSCA-2025-SE-01 (projekt Skills for Clean Industrial Deal, žadatel Politechnika Śląska v Gliwicích, Polsko), EIT Higher Education Initiative (projekt CAventure, žadatel Istanbul Okan University, Turecko), ERASMUS-EDU-2025-PI-ALL-INNO (projekt Establishing a European Disaster Technologies Innovation Hub, žadatel TED Üniversitesi Ankara, Turecko), Erasmus+ KA131 (projekt Mobility of higher education students and staff, žadatel PEUNI) a Erasmus+ KA220-VET (projekt Lokální potraviny v turistickém ruchu, žadatel PEUNI).

Univerzita se rovněž stala aktivním členem iniciativy The European Institute of Innovation and Technology – Deep Tech Talent Initiative, jejímž cílem je přilákat, rozvíjet a udržet technologické talenty v Evropě v souladu s Novou evropskou inovační agendou.

V průběhu roku 2025 univerzita nadále systematicky podporovala mezinárodní mobility studentů i zaměstnanců, a to jak v rámci studijních pobytů a pracovních stáží studentů, tak i výukových a školicích pobytů akademických i neakademických pracovníků. Mobility probíhaly na partnerských institucích v zemích Evropské unie i mimo ni, včetně Uzbekistánu. Současně byly uzavřeny nové bilaterální interinstitucionální smlouvy s partnery zejména z Polska, Španělska, Turecka, Portugalska a Itálie.

Významnou aktivitou byl také historicky první Blended Intensive Programme (BIP), realizovaný v srpnu 2025 na pracovišti univerzity v Ostravě. Program byl určen studentům studijních oborů business, marketing a management z partnerských univerzit konsorcia StudyEU Amber Road. Interdisciplinární týden byl zaměřen na inovace v podnikání, marketingu a managementu, přičemž jeho hlavním cílem bylo posílit sdílení znalostí a spolupráci mezi akademickou sférou a podnikatelským sektorem v regionu. Důraz byl kladen na využití inovativních digitálních metod

reflektujících potřeby praxe a podporujících uplatnitelnost absolventů. Zkušenosti s transformací bývalého průmyslového regionu zároveň poskytly cenný analytický rámec pro srovnání s dalšími partnerskými regiony.

Univerzita v roce 2025 pokračovala v intenzivní přípravě projektových žádostí v rámci konsorcia StudyEU Amber Road, a to v návaznosti na iniciativy European University Alliance (EUA) a Create. PEUNI zároveň potvrdila svou účast podpisem dokumentu „Confirmation of participation in the second application for the StudyEU Amber Road alliance“ pro rok 2026.

V oblasti mezinárodní spolupráce došlo také k prodloužení a prohloubení partnerství s National Taipei University of Business, včetně osobního jednání se zástupci této instituce na půdě univerzity v Praze.

Mezinárodní aktivity byly doplněny úspěšným zakončením projektu Visegrad Fund č. 22320037 v rámci programu Visegrad Grant Programme s názvem „Forecasting factors influence on climatic changes as a part of Sustainable Development Goals 2030“, který byl ukončen formou online webináře.

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Aktivní zapojení do vědeckovýzkumné a tvůrčí činnosti, kvalitní výstupy ve WoS a Scopus.	Chybí systematicky vedené dlouhodobé statistiky o uplatnění absolventů.
Motivační nástroje pro seberozvoj akademiků navázané na mzdový předpis.	Nerovnoměrná věková struktura akademiků – vyšší podíl ve věku 60+.
99 % čerpání z programu Erasmus+ a rozvoj mezinárodní spolupráce.	

Díličí opatření

NÁPRAVNÉ

- Zajistit větší propojení témat závěrečných prací s aktuální praxí a výzkumem univerzity prostřednictvím nabídky zadání ve spolupráci s aplikační sférou.
- Odstranit nedostatečnou metodickou podporu pro zaměstnance v oblasti využívání nástrojů umělé inteligence zavedením strukturované podpory.

ZA ÚČELEM ZLEPŠOVÁNÍ

- Pravidelně aktualizovat knihovný fond podle vývoje akreditací a požadavků garantů.
- 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.
- Podpořit systematické zapojení absolventů a odborníků z praxe do výuky a rozvojových aktivit.
- Zohlednit dopady rozvoje umělé inteligence na kvalitu výuky, závěrečných prací a státních zkoušek, a posílit kompetence studentů i pedagogů v jejím etickém a efektivním využívání.

PREVENTIVNÍ

- Rozvíjet interní etické nástroje a právní vědomí napříč institucí.

- Podpořit týmovou spolupráci při zapojování do mezinárodních výzkumných projektů a udržet vysokou publikační úroveň.
- Sledovat vývoj využívání nástrojů umělé inteligence ve studijním prostředí a zajistit odpovídající metodickou a technologickou podporu.

5. ZÁVĚR

V roce 2025 navázala PEUNI na výsledky dosažené v předchozích letech. V organizační oblasti se rozrostla na tři fakulty, které umožňují lépe řídit a realizovat vzdělávací a tvůrčí činnost v návaznosti na rozdělení studijních programů podle oblastí vzdělávání. Významným milníkem bylo též přestěhování sídla univerzity a místa uskutečňování naprosté většiny vzdělávacích aktivit do nového kampusu v Praze – Vysočanech.

V rámci institucionální akreditace došlo k důkladnému posouzení stavu studijních programů, které pod ni spadají, což vyústilo v prodloužení jejich akreditací na dobu deseti let při splnění náročných podmínek dalšího rozvoje stanovených radou pro vnitřní hodnocení. I nadále pokračuje významné zapojení odborníků z praxe do výuky, jakožto nezbytná podmínka naplnění mise univerzity být univerzitou profesní. Odborníci z praxe jsou vhodným a nezbytným komplementem ke stabilizovanému sboru akademických pracovníků univerzity, ve kterém dochází k postupným změnám s cílem i po personální stránce zajistit dlouhodobou udržitelnost akreditovaných studijních programů a jejich rozvoj.

Univerzita i nadále rozšiřuje svůj mezinárodní rozměr v oblasti výměny studentů i akademických pracovníků s partnerskými univerzitami, vysíláním studentů na zahraniční odborné stáže a spoluprací na mezinárodních projektech v oblasti vědy a tvůrčí činnosti obecně.

PEUNI mezi své silné stránky řadí:

- Flexibilní a efektivní strategické řízení umožňující rychlou implementaci opatření napříč univerzitou.
- Úspěšné dokončení transformace organizační struktury a vytvoření tří fakult.
- Moderní kampus ve Vysočanech poskytující kvalitní materiálně-technické zázemí.
- Stabílní kvalita vzdělávací činnosti a vysoká spokojenost studentů s pedagogickými pracovníky.
- Silné propojení studijních programů s praxí a vysoké zapojení odborníků z aplikační sféry.
- Rozvoj mezinárodní spolupráce a rostoucí mobilita studentů i akademických pracovníků.
- Úspěšné prodloužení a rozvoj studijních programů v rámci institucionální akreditace.
- Zavedení systému pro etické oznamování a zahájení realizace Plánu genderové rovnosti.
- Postupný růst výzkumných kapacit, kvality publikačních výstupů a účasti v aplikovaném výzkumu.

Slabými stránkami PEUNI jsou:

- Nízká návratnost studentských evaluací a omezená reprezentativnost získané zpětné vazby.
- Nedostatečně systematická práce s absolventy a zaměstnavateli po organizačních změnách roku 2025.
- Nerovnoměrná míra spolupráce s externími partnery napříč fakultami a studijními programy.
- Potřeba dalšího rozvoje digitálních nástrojů komunikace a modernizace uživatelského prostředí UIS.
- Omezené využívání mezinárodních mobilit některými skupinami zaměstnanců.

- Potřeba metodického ukotvení využívání nástrojů umělé inteligence ve vzdělávací a tvůrčí činnosti.
- Věková struktura akademických pracovníků ukazuje na potřebu cílené generační obměny a podpory náboru mladších odborníků.

PEUNI se pro nadcházející hodnotící období zaměří zejména na:

- Posílení vnitřní komunikace a systematické zapojování zaměstnanců i studentů do rozhodovacích procesů.
- Zvýšení zapojení studentů do systému hodnocení kvality a získávání zpětné vazby,
- další rozvoj studijních programů v souladu s požadavky trhu práce a výsledky institucionální akreditace,
- Posílení spolupráce s absolventy, zaměstnavateli a profesními organizacemi,
- Rozvoj digitálního prostředí univerzity a implementace jednotného přihlašování a dalších moderních služeb,
- Vytvoření metodických pravidel pro využívání umělé inteligence ve výuce, tvůrčí činnosti a při zpracování závěrečných prací,
- Podpora mezinárodní spolupráce, mobilit a zapojení do mezinárodních projektů.
- Zefektivnění evaluace neformálního vzdělávání a mimokurikulárních aktivit.

V následujícím období bude PEUNI navazovat na dosažené výsledky a soustředí se zejména na další rozvoj kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností. Prioritou bude posílení systému zpětné vazby od studentů, absolventů a zaměstnavatelů, efektivnější využívání digitálních technologií včetně nástrojů umělé inteligence, rozvoj mezinárodní spolupráce a další prohlubování vazeb na aplikační sféru. Univerzita bude i nadále usilovat o vytváření moderního, otevřeného a inovativního akademického prostředí, které bude podporovat vysokou úroveň vzdělávání, odborného růstu zaměstnanců a uplatnitelnosti absolventů v dynamicky se měnícím společenském a ekonomickém prostředí.