



Zpráva o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností

Panevropská univerzita, a.s.

Praha 2023



**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 2022	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	21
4.2.3 Výsledky vzhledem ke společnosti	25
4.2.4 Klíčové výsledky výkonnosti	30
5. Závěr	37

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

Zprávu 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. Na základě vnitřního předpisu „Pravidla systému zajišťování a hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností“ čl. 5, bod 6. písm. a), má zpráva za úkol posoudit funkčnost celého systému kvality realizovaného na PEUNI.

PEUNI má vymezen statutární orgán podle §10 odst. 1 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů (dále „zákon o vysokých školách“) a podle Statutu Panevropské univerzity.

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 Excelence 2013. Zpráva o vnitřním hodnocení kvality se zaměřuje zejména na popis dosažených kvalitativních výstupů ve stěžejních oblastech hodnocení, na realizovaná hodnocení, jejich hlavní výsledky, přijatá následná opatření a na doporučení pro další rozvoj univerzity a systému zajišťování a vnitřního hodnocení kvality. Prioritním cílem je, aby výstupy z hodnocení kvality byly oporou pro strategická rozhodování managementu, excelence univerzity, spokojenosti studentů s poskytovanou službou vzdělávání a trhem práce.

Při zpracovávání, projednávání a schvalování zprávy o vnitřním hodnocení kvality postupuje PEUNI v souladu se zákonem a jejími vnitřními směrnicemi. Zpráva o vnitřním hodnocení kvality je zpřístupněná orgánům a členům orgánů PEUNI a jejich součástí, Národnímu akreditačnímu úřadu a MŠMT.

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 2022

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.

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.

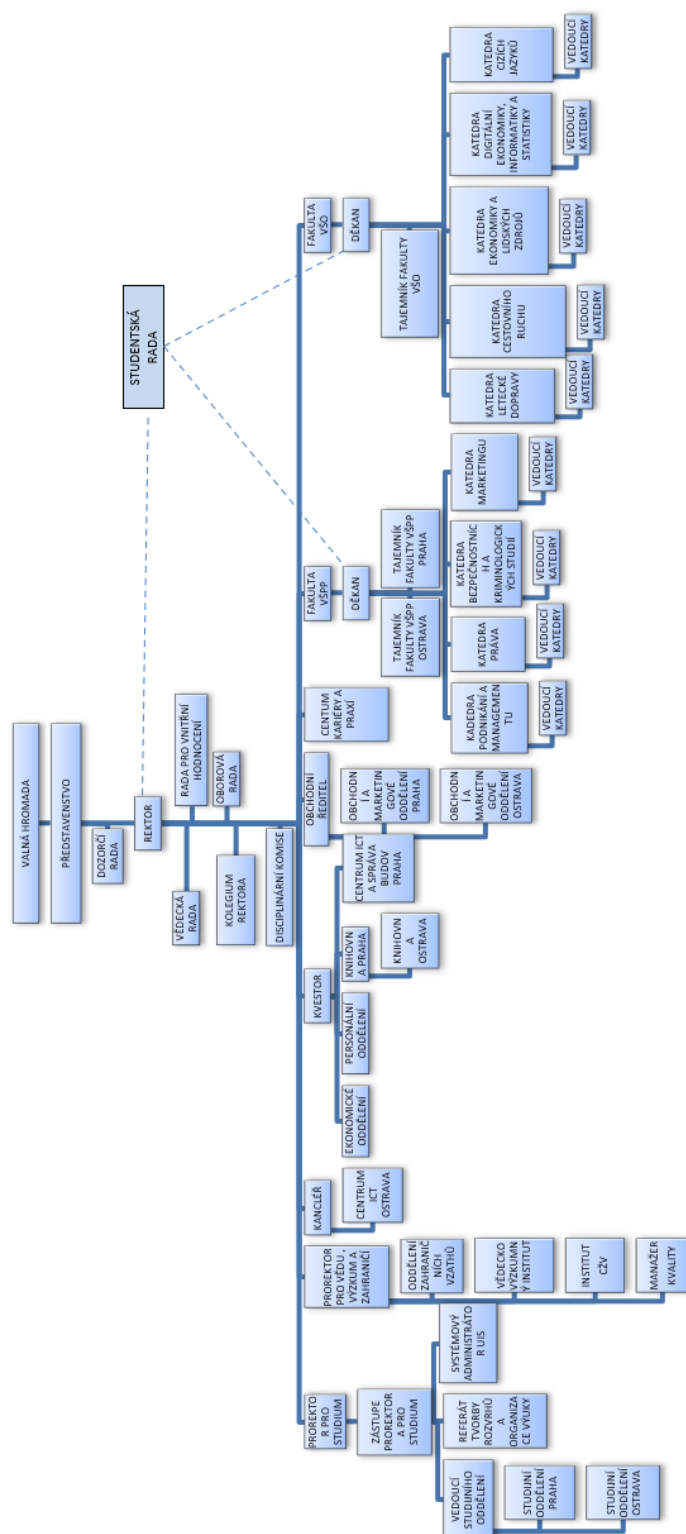
Samosprávnými akademickými orgány univerzity jsou:

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

Dalšími orgány univerzity jsou:

- a) proreктоři,
- b) kancléř,
- c) obchodní ředitel,
- d) děkani,
- e) kvestor
- f) Centrum kariéry a praxí.

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 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 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 podpůrné 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 nového 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 2022 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 proběhlo v roce 2022, bylo realizováno jen u studentů formálního vzdělávání. Šetření proběhlo pomocí nového informačního systému školy UIS. Nedostatečná motivace a propagace zvolené elektronické formy dotazníkového šetření u studentů způsobila velmi nízkou návratnost. Management školy ihned přijal nápravné opatření, v následujícím období bude dotazníkové šetření spokojenosti studentů doplněno formou tištěných dotazníků.

Celková spokojenost studentů s poskytovaným vzděláváním byla vyhodnocena na úrovni 1,6 hodnotící škály (pětibodová hodnotící škála), což je výsledek odpovídající velmi dobré až dobré úrovni. V rámci indikátoru spokojenosti studenta se službou vzdělávání bylo poprvé zpracováno členění na fakulty. Responze za obě fakulty je z hlediska spokojenosti řádově stejná. Z hlediska počtu odpovídajících studentů lze položit předpoklad, že spokojený student nemá potřebu se vyjadřovat, nicméně z hlediska ujištění se je nutné se trvale snažit o zvýšení počtu odpovědí. "Nízký" počet předmětů, ke kterým je uvedeno vyjádření, je dáno tím, že 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.

V rámci šetření spokojenost studentů s poskytováním informací nezbytných pro studium (webové stránky, informační systém) je celkové spokojenost 83 procent. Z vyhodnocených dotazníků je patrné, že studenti jsou převážně spokojeni s materiálně technickým zázemím univerzity, knihovnu využívají nejen pro půjčování literatury, ale i jako klidné prostředí 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. Zjištěná spokojenost studenta s dostupností služeb VŠ a kvalitou jednotlivých administrativních procesů je za univerzitu opět vysoká, 93 procent. V případě studijního oddělení se vyskytují drobné poznámky týkající se telefonické dostupnosti studijních referentek. Za významnou příčinu nedovolání se lze považovat skutečnost, že každá studijní referentka obsluhuje mobilní i pevnou linku. Volající na pevnou linku nemá možnost zjistit, že studijní referentka hovoří prostřednictvím druhého telefonu. V případě služeb knihovny nelze identifikovat příčiny nespokojenosti, ve slovních vyjádřeních není knihovna zmiňována.

Vyhodnocení spokojenosti studentů s přístupem a kvalitou akademických pracovníků bylo splněno dle kvantifikovatelných ukazatelů a je na úrovni 1,64 hodnotící škály (pětibodová hodnotící škála), což je výsledek odpovídající velmi dobré až dobré úrovni. Spokojenost studentů s kvalitou akademických pracovníků je zařazeno na úrovni splněno.

Dále byla hodnocena spokojenost studenta s propojením studia s praxí v kontextu uplatnitelnosti na trhu práce. Z dotazníků je patrné, že studenti vnímají skladbu předmětů ve studijních programech jako přínosnou pro jejich uplatnění v praxi, vítají návštěvy odborníků z praxe ve výuce a možnost studia v zahraničí pro jejich navázání nových kontaktů a budoucí uplatnění na trhu práce. Univerzita aktivně zapojuje odborníky z praxe do výuky, kteří tím přinášejí vnější pohledy do vzdělání studentů a akademické pracovníky mohou motivovat k inovacím ve vzdělávacím procesu.

Univerzita pravidelně pořádá Kariérní dny, které umožňují studentům osobní kontakt se zástupci firem. Průměrná spokojenost v daném indikátoru za celou univerzitu je 85 procent.

V roce 2022 byl zpracován proces hodnocení kvality výukové činnosti akademických pracovníků formou přímé účasti 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 metriky proběhne za další období.

Další důležitou metrikou pro hodnocení výsledků je počet vyslaných a přijatých studentů a zaměstnanců v rámci mezinárodní mobility. V roce 2022 vyjelo celkem 64 studentů PEUNI. Z toho na SMS bylo vysláno 25 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, Turismu a cestovní ruch, 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. Z řad pedagogů i nepedagogických pracovníků je velký zájem o odborné stáže, školení a tzv. job shadowing a training. Pedagogové 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, Německo, Polsko, Francie, Itálie, Kypr, Slovensko). Celkem vyjelo 19 pedagogických pracovníků. Pedagogové využili také výukových pobytů (STA) na partnerských školách vlastní ECHE, celkem vyjelo 12 vyučujících (Polsko, Itálie, Španělsko, 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.

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 vědecko-výzkumných projektů, zapojení studentů do vědecko-výzkumné činnosti VŠ prostřednictvím bakalářských a diplomových prací a počet studentů doktorské formy studia. V roce 2022 tento ukazatel je komplexně splněn. Studenti se zapojili do přípravy 2 projektů základního výzkumu GAČR v rámci standardní výzvy. Podle sdělení vedoucích kateder studenti jsou průběžně zapojováni do vědecko-výzkumné činnosti VŠ prostřednictvím bakalářských a diplomových prací. Celkový počet studentů v roce 2022 překročil 20 osob. Celkově na pracovišti aktuálně studuje 15 doktorandů.

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Existence a zkušenosti s dotazníkovým šetřením hodnocení spokojenosti studenta se vzděláváním a dalšími procesy a službami.	Není dlouhodobě sledována spokojenost zaměstnavatelů se studenty a absolventy vysoké školy.
Vysoká spokojenost studentů s přístupem a kvalitou akademických pracovníků.	Chybí systém sledování spokojenosti studentů a absolventů s neformálním vzděláváním.
Příprava a tvorba akreditace nových studijních programů a studijních specializací.	Málo rozvinutá práce s absolventy školy. Nízká propagace příkladů dobré praxe studentů a absolventů školy.
Organizace studia vhodná pro pracující studenty a studenty pečující o děti (zejména u kombinovaného studia).	Nízký počet studentů zapojených do vědecko-výzkumné činnosti.
Nové akviziční aktivity zaměřené na uchazeče o prezenční studium.	Relativně nízký počet studentů kurzů neformálního vzdělávání.

Dílčí 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.

Zlepšit proces monitorování spolupráce s externími subjekty, především absolventy. Vytvořit funkční systém pro realizaci práce s absolventy (Klub absolventů) na rovní univerzity.

ZA ÚČELEM ZLEPŠOVÁNÍ

Pro zvýšení úrovně přínosnosti studia zabezpečí garanti a vyučující předmětů spolu s vedoucím katedry zveřejnění dobrých příkladů z praxe studentům KS/PS do výuky a přednášky v rámci kariérního dne.

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 2022 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.

Šetření spokojenosti zaměstnanců charakterizovala oproti minulému období nízká návratnost dotazníků. 45 % respondentů se vyjádřilo, že s pracovním prostředím, zejména v s materiálními podmínkami, je spokojeno nebo spíše spokojeno, avšak 55 % respondentů je spíše nebo zcela nespokojených. Lze se domnívat, že se nejedná úplně o vyjádření názoru na konkrétní problematiku, ale výraz celkové nespokojenosti, protože nejsou indikovány konkrétní důvody nespokojenosti (akademici pracovníci jsou téměř ve 100 % případů vybaveni notebooky pořízenými v posledních čtyřech letech, audiovizuální vybavení učeben je funkční, využívání MS Office 365 přineslo vyšší kvalitu do práce se sdílenými dokumenty atd.). Jako opatření je navrženo provedení následného průzkumu zaměřeného na zjištění konkrétních důvodů/příčin nespokojenosti v této oblasti.

Zaměstnanci vyjádřili nespokojenost s úrovní sociálních služeb a benefitů poskytovaných zaměstnavatelem. S poskytovanými benefity bylo spokojeno pouze 5 % pedagogických pracovníků, kteří se zapojil do dotazníkového šetření. V oblasti sociálních služeb je zaměstnavatelem poskytován příspěvek na penzijní připojištění a kapitálové životní pojištění, významná firemní sleva telefonního operátora s možností zapojení rodinných příslušníků, dodatekový 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 2023 budou přijata dílčí preventivní opatření vedoucí ke zvýšení spokojenosti v oblasti poskytovaných benefitů a sociálních služeb zaměstnancům.

Spokojenost zaměstnance se zapojením do rozhodovacích aktivit, včetně rozhodování o strategických změnách a záměrech byla vyhodnocena na základě několika kritérií s ohledem na citlivost přímého dotazování ke spokojenosti zaměstnance se strategickým řízením školy pouze na fakultě VŠO. Dotazování proběhlo na širší problematiku, než je popsáno v metrice. 68 % dotazovaných zaměstnanců bylo spokojeno se zapojením do rozhodovacích aktivit PEUNI, metrika byla vyhodnocena jako částečně splněna. Z důvodu neuspokojivého stavu vnitřní komunikace, a v té souvislosti neuspokojivému přístupu zaměstnance ke zpětné vazbě a informovanosti ke strategii školy, vizi nebo informacím, které zabezpečují jeho pracovní výkon, budou na úrovni kolegia rektora identifikována 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 se bude dotazování realizovat na úrovni celé univerzity.

Požadovaná úroveň kvality rozvoje lidských zdrojů je vyhodnocována plánem personálního rozvoje. V AR 2022/2023 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). V novém akademickém roce se aktivně účastnili metodických seminářů týkajících se vypisování témat seminárních prací a využívání statistických metod. Metrika byla vyhodnocena jako splněna, je ovšem záhodno pokračovat v dalších aktivitách, typicky metodické semináře týkající se pedagogické činnosti, využívání ICT, statistických metod apod. Děkanky fakult tyto činnosti koordinují s vedoucími kateder.

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 2022 50,5 %) 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 2022 k velmi nízké dobrovolné (technicko-hospodářský pracovník = 0,06 %) a nedobrovolné (akademický pracovník = 0,03 %) 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 vyloučením 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.
PEUNI podporuje rovné příležitosti v profesním, kariérním a odborném růstu, včetně odměňování.	Omezený komunikační tok uvnitř organizace.
Personální plán akademických pracovníků podporuje zvyšování úrovně kvality personálního zabezpečení vzdělávací a tvůrčí činnosti.	Nízká návratnost dotazníkového šetření mezi zaměstnanci.
PEUNI v rámci mezigenerační výměny realizuje Age Management a trvale tak využívá odborných zkušeností akademických pracovníků důchodového věku.	Malé zapojení zaměstnanců do rozhodovacích aktivit.

Dílní opatření

NÁPRAVNÉ

Identifikovat jiné formy distribučních kanálů dotazníkového šetření a podpořit opatření vedoucí ke zvýšení návratnosti dotazníkového šetření spokojenosti zaměstnanců na pracovišti v Praze a Ostravě.

Pro zvýšení úrovně spokojenosti zaměstnance se zapojením do rozhodovacích aktivit, včetně rozhodování o strategických změnách a záměrech, je nutné zvýšit četnost pravidelných porad na úrovni kateder. Porady kateder budou zaměřeny do tří základních oblastí:

1. Předání aktuálních informací k přijetí nových strategických záměrů, aktuální stav plnění strategických cílů (informace z kolegia rektora a jiných strategických porad).
2. Provozní záležitosti vyplývající z celkového provozu školy a katedry.
3. Rozvoj katedry.

ZA ÚČELEM ZLEPŠOVÁNÍ

Provedení následného průzkumu zaměřeného na zjištění konkrétních důvodů/příčin nespokojenosti zaměstnanců v oblasti materiálního vybavení.

Podpora vnitrofiremní kultury formou společných mimopracovních aktivit.

PREVENTIVNÍ

Provedení šetření u zaměstnanců k identifikaci návrhů a podnětů, které zvýší spokojenost zaměstnanců s motivačním systémem v oblasti sociálních služeb a benefitů poskytovaných zaměstnavatelem.

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. Do osnov studijních předmětů jsou postupně zaváděna témata týkající se oblastí CSR; historického vývoje CSR; současného stavu CSR v tuzemsku i zahraničí. Témata budou každoročně aktualizována dle současného vývoje a trendů v této oblasti, některé vybrané aspekty CSR jsou součástí státnicových zkušebních okruhů, řada studentů řeší témata souvisejících s touto oblastí v kvalifikačních pracích.

V oblasti CSR věnuje PEUNI trvalou pozornost zajišťování komfortního prostředí pro handicapované studenty, občany a občany se zdravotním postižením. Aktivitu určené zaměstnancům v oblasti BOZP a PO se staly nedílnou součástí CSR. Management PEUNI dlouhodobě uplatňuje ochranu životního prostředí přijatým opatřením zaměřeným na racionalizaci spotřeby energií a redukci odpadů, zabezpečení ekologické likvidace výpočetní techniky a všech elektrospotřebičů, na procesy omezující spotřebu papírové dokumentace.

Společenská odpovědnost PEUNI je směřována do dvou oblastí: Vnitřní prostředí – studenti, pedagogové, zaměstnanci; vnější prostředí – se zaměřením na cílovou pomoc.

Přehled dílčích aktivit v roce 2022 – k zaměstnancům:

1. Zaměstnancům jsou každoročně poskytovány benefity ve formě příspěvku na kapitálové a životní pojištění, zaměstnanecká sleva na produkty T-Mobile, dodatková dovolená.

2. Odborný a kvalifikační růst akademických zaměstnanců podporuje motivační způsob odměňování dle Mzdového předpisu PEUNI.
3. Každý zaměstnanec má možnost absolvovat kurz rozvíjející jeho kompetence dané pracovní pozice.
4. Dlouholetým zaměstnancům, kteří dosáhli významného životního jubilea nebo se rozhodli k odchodu do důchodu, jsou předávány hodnotnější dary nebo finanční odměna.
5. Bývalí zaměstnanci, kteří odešli do důchodu, jsou zváni na společenské akce PEUNI.
6. S nastupujícím novým zaměstnancem je sepsán měsíční tzv. adaptační plán v rámci kterého je příslušnými odpovědnými osobami seznámen s chodem společnosti a procesy týkající se nejen jeho pracovní pozice.

Přehled dílčích aktivit v roce 2022 – k vnějšímu prostředí:

1. V roce 2022 PEUNI pořádala sbírku potřebných věcí pro lidi ve válečné oblasti na Ukrajině. PEUNI vypravila celý kamion s vybranými věcmi a jídlem.
2. Na jaře 2022 PEUN ve spolupráci s neziskovou organizací Borůvka pořádala Májovou sbírku oblečení pro charitativní secondhand Koloběh.
3. PEUNI v rámci společenské odpovědnosti připravila pro své studenty možnost zapojení se do dobrovolnického programu podporujícího vzdělání prostřednictvím nadace CHANGE TOMORROW: <https://www.changetomorrow.co.uk>

PEUNI v roce 2022 naplnila záměr ve všech oblastech a metrika byla na základě získaných dat vyhodnocena jako splněna.

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 2022 bylo dosaženo uspokojivého počtu exkurzí a stáží studentů v počtu 34; převážný počet exkurzí tvořily zahraniční stáže ERASMUS+. Metrika byla vyhodnocena jako splněna. V následujícím období je třeba klást větší důraz na zapojení studentů do tuzemských exkurzí a odborných stáží, a především na jejich důslednou evidenci.

PEUNI poskytuje neformální vzdělávání v rámci několika různých oblastí: MBA – Digitální makléř, Management vedení, Reality, Průvodce v cestovním ruchu a MBA pro manažery a podnikatele. V roce 2022 PEUNI rozvíjela v oblasti neformálního profesního vzdělávání studium MBA Reality, do kterého v září 2022 nastoupili studenti. V roce 2022 zároveň ukončili vzdělávání absolventi profesního MBA pro manažery a podnikatele. Po každém výukovém modulu probíhá zpětná vazba prostřednictvím hodnotícího formuláře. Dále probíhá zpětná vazba po ukončení celého výukového modulu neformálního vzdělávání. V rámci spokojenosti studentů a subjektů s celkovou kvalitou programů neformálního vzdělávání se PEUNI zaměřuje na vyhodnocení kvality lektorů, kvality výukového obsahu a kvality organizace výuky. Celková spokojenost

s neformálním vzděláváním byla v roce 2022 na úrovni 88 % a kritérium bylo splněno. 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 na 88 % 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 se mezinárodní spolupráce PEUNI rozvíjela v rámci všech sledovaných kritérií. Počet studentských a zaměstnaneckých mobilit se soustavně zvyšuje. V roce 2022 byl NA PEUNI založen vědeckovýzkumný institut European Centre for Business Research se stálými zahraničními partnery. Součástí výzkumného týmu jsou nově zastoupeni 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

Důležitým indikátorem je spokojenost studenta s propojením studia s praxí v kontextu uplatnitelnosti na trhu práce. Z provedeného dotazníkového šetření je patrné, že studenti vnímají skladbu předmětů ve studijních programech jako přínosnou pro jejich uplatnění v praxi, vítají návštěvy odborníků z praxe ve výuce a možnost studia v zahraničí pro jejich navázání nových kontaktů a budoucí uplatnění na trhu práce. PEUNI aktivně zapojuje odborníky z praxe do výuky, kteří tím přinášejí vnější pohledy do vzdělání studentů a akademické pracovníky mohou motivovat k inovacím ve vzdělávacím procesu. PEUNI pravidelně pořádá Kariérní dny, které umožňují studentům osobní kontakt se zástupci firem.

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 85 (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 zadaných 403 zadání závěrečných prací bylo v roce 2022 obhájeno 304, a z těchto prací se více než polovina podílí 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. Kritérium bylo vyhodnoceno jako splněno. PEUNI bude pokračovat v nastaveném trendu, nicméně je potřebné důsledně dbát na zaznamenávání prací, které se týkají rozvoje regionu či firmy, instituce v regionu, předsedou SZZ komise. 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 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/obory i jednotlivé formy studia. Výsledky neukazují deficit v prokazování jednotlivých kompetencí a osobnostních charakteristik při výkonu odborných prací. Ke zkvalitnění metriky (získávaných dat) byly provedeny následující opatření.

Formulář zprávy o praxi byl pro akademický rok 2022 upraven. V části zprávy, kterou vyplňují zaměstnavatelé, byla pro upřesnění doplněna věta „vynechte, pokud nelze danou kompetenci hodnotit“, resp. „vynechte, pokud nelze danou charakteristiku hodnotit“. Dále byla kompetence „usiloval o spokojenost zákazníků“ přejmenována na „usiloval o spokojenost klientů“. V části zaměřené na hodnocení kompetencí byly kompetence doplněny o ženský rod. Osobnostní charakteristika „nezávislý/á“ byla přejmenována na „samostatný/á“. Od 2022 je systém organizace řízených odborných praxí zajišťován Centrem kariéry a praxí. Došlo ke zřízení funkcí koordinátorů praxí pro jednotlivé studijní programy.

PEUNI má za rok 2022 v evidenci 72 smluv o spolupráci s podniky za účelem zpracování akreditačních spisů u jednotlivých studijních programů, 330 smluv o praxi, které jsou uloženy ve složce studenta v UISu, 8 projektových a mandátních smluv s organizacemi v rámci řešení projektů VaV a 12 projektových smluv a smluv se zahraničními subjekty. Hodnotící indikátor ke spolupráci s externími subjekty v celkovém počtu 442 byl vyhodnocen jako splněn. 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 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 zapojení 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.
Studenti se účastní pravidelně zahraničních stáží v rámci programu Erasmus+.	

Dílčí opatření

NÁPRAVNÉ

Zabezpečit hodnocení trendů v oblasti společenské odpovědnosti organizace a podpory studentů se specifickými potřebami.

Zaznamenávat závěrečné práce, které se týkají rozvoje regionu či firmy, instituce v regionu, předsedou SZK komise. Vytvořit zjednodušený formulář a proškolit tajemníky komisí, aby dohlíželi na zaznamenávání těchto závěrečných prací.

ZA ÚČELEM ZLEPŠOVÁNÍ

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.

Zvýšit návratnost dotazníkového šetření mezi studenty. Informovat studenty o dotazníkovém šetření prostřednictvím Studentské rady PEUNI a její informační kanály (zajistí předseda Studentské rady PEUNI) či prostřednictvím sociálních sítí (zajistí obchodní oddělení PEUNI).

PREVENTIVNÍ

V následujícím období je třeba klást větší důraz na zapojení studentů do tuzemských exkurzí a odborných stáží, a především na jejich důslednou evidenci.

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. Jedním ze sledovaných indikátorů je počet prakticky orientovaných povinně volitelných předmětů a jejich personální zabezpečení. Vzhledem k tomu se výuky v podobě praktických cvičení zúčastňují z velké části především odborníci z praxe ať už jako interní nebo externí pracovníci. Míra jejich zapojení je 74,8 % odborníků z praxe z celkového počtu interních a externích pedagogů. Zároveň jsou zváno odborníci z praxe formou jednotlivých vstupů.

V PEUNI je v zimním semestru 2022/23 celková úspěšnost u SZZ 82 %. Vyšší úspěšnost je na F:VŠPP (85 %), nižší na F:VŠO (65 %). Vysokou míru neúspěšnosti u státní závěrečné zkoušky na F:VŠO vykazují studenti, kteří (často významně) překračují standardní dobu studia v bakalářském i navazujícím magisterském studiu (předmět E1SZZ: 14 úspěšných, 12 neúspěšných; E4SZZ: 6 úspěšných, 3 neúspěšné). Významná míra neúspěšnosti je u absolventů ve studiu po VOŠ ve studijním programu Cestovní ruch a turismus v prezenční formě studia (115SBZ: 9 úspěšných, 6 neúspěšných), zatímco ve stejném studijním programu, kombinované formě studia bylo všech 13 studentů úspěšných, stejně jako ve studijním programu Řízení lidských zdrojů, studium po VOŠ, prezenční forma studia (3 úspěšně složené státní zkoušky a obhajoby ze tří přihlášených studentů). Na F:VŠPP nebyl identifikován žádný studijní program s výrazně odlišnou mírou neúspěšnosti u SZZ od ostatních studijních programů. Zásadním problémem za obě fakulty je počet studentů, kteří měli v zimním semestru 2022/23 zapsanu státní zkoušku, ale nepřihlásili se k ní (392 za PEUNI, z toho F: VŠPP 116 a F:VŠO 276). Úroveň závěrečných prací vykazuje vysokou kvalitu. Je to patrné z výsledku hodnocení závěrečných prací a zanedbatelného procenta klasifikace „nevyhověl/a“.

V rámci zimního semestru 2022/23, který spadá do hodnocení roku 2022, proběhly na PEUNI první státní závěrečné zkoušky v únoru 2023. Celkově studium ukončilo 130 absolventů, z toho 57 na F:VŠPP (54 Bc., 4 NMS) a 73 na F:VŠO (55 Bc., 18NMS).

Poměr počtu podaných přihlášek ke studiu na celkovém počtu přijatých a zapsaných studentů a míra úspěšnosti v přijímacím řízení je následující: 2340 uchazečů o studium, 1048 zapsaných studentů, tzn. 55 % je celkový úbytek studentů v poměru uchazeč/přijatý a zapsaný student.

Schválený plán personálních kapacit pro akademický pro rok 2022 byl splněn celkově na 106 % 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 101 %, odborný asistent 115 %, docent 99 %, profesor 87 %.

V roce 2022 se zastoupení profesorů pohybovalo v rozsahu 8,75 % z celkového počtu akademických pracovníků a zastoupení docentů 38,75 %. Podíl docentů a profesorů celkem se pohyboval v rozsahu 47,5 %. Z celkového počtu 39 docentů a profesorů: jsou ve věkové kategorii do 39 let 2 docentů; ve věkové kategorii 40–49 let 8 docentů a 2 profesori; ve věkové kategorii 50–59 let 4 docenti; ve věkové kategorii 60–69 let 15 docentů a 2 profesori a ve věkové kategorii nad 70 let 2 docenti a 3 profesori.

Seberozvoj akademických pracovníků v oblasti odborného, kariérního a kvalifikačního růstu, včetně habilitačního a jmenovacího řízení, je sledován v rámci pravidelného hodnocení zaměstnanců. V roce 2022 byli z kmenových zaměstnanců jmenováni 1 profesor a 1 docent.

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 2022 proběhla kontrola knihovního fondu na základě akreditovaných studijních opor. Indikátor byl naplněn na 100 %. Dále v roce 2022 došlo ke spojení společné knihovny VŠO a VŠPP v Praze a knihovny VŠPP v Ostravě do jednoho celku. Knihovna zajišťuje literaturu pro akreditované studijní programy v rozsahu údajů v akreditačních žádostech. Celkový počet titulů je 17453, přírůstek za rok 2022 byl 138 knih.

V roce 2022 nebyla evidována žádná písemná stížnost zaměstnance s úrovní pracovních podmínek (z oblasti pracovněprávní, pracovního prostředí, BOZP a PO). Metrika byla vyhodnocena jako splněna.

Tvůrčí činnost

Systematická stavba personální struktury PEUNI, která zahrnuje odborníky v širokém odborném spektru počínaje specialisty na ekonomii, podnikání, právo, inovace, finance, management atd. až po odborníky v oblasti sociologie, psychologie, pedagogiky, ekologie, výrobních procesů a technologií, se promítá i do vědecko-výzkumné, publikační a další tvůrčí aktivity. Různorodost tvůrčích aktivit se individuálně odlišuje, někteří akademičtí pracovníci se více soustřeďují na výzkumné aktivity, jiní na tvorbu učebních textů a pomůcek, další publikují formou monografií, recenzovaných či registrovaných příspěvků a článků v časopisech a konferencích, indexovaných v databázích Scopus, Web of Science, Erih+ apod., případně realizující další formy tvůrčí činnosti. Procesy vědy, výzkumu a dalších tvůrčích činností jsou velmi intenzivně podporovány ze strany managementu PEUNI. Požadovaná kritéria výstupů tvůrčí činnosti jsou definována ve mzdovém předpisu a evidována v elektronické aplikaci EPC (evidence publikační činnosti), která

umožňuje srovnání 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 20 vědeckých článků, z toho 16 jsou indexovány v databázích WOS/Scopus. Počet citačních ohlasů v databázi Web of Science v roce 2022 u klíčových autorů univerzity dosáhl hodnoty 385.

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

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, kdy mezi nejvýznamnější řadíme následující:

- 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. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2022-0128> (IF 8.689, Q1, AIS Q2)
- 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 6,574, Q1)
- 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 5.435, Q2)
- 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> (WOS JCI Q1, Scopus Q1)
- Sergi, B. S., Ključnikov, A., Popkova, E. G., Bogoviz, A. V., Lobova, S. V. (2022). Creative abilities and digital competencies to transitioning to Business 4.0. *Journal of Business Research*, 153, 401-411, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.08.026>. (IF 10.969, Q1)
- Civelek, M., Durda, L., Vincúrová, Z., Dudáš, T., & Brezina, I. (2022). The differences in the impact of entrepreneurial abilities of various European SMEs on their financial risk perceptions. *Entrepreneurial*

Business and Economics Review, 10(4), 107-124. <https://doi.org/10.15678/EBER.2022.100407> (WOS Q2, Scopus Q1)

- Civelek, M., Kasarda, M., Hajduk, Ľ. and Szomolányi, A. (2022). Social Media Usage as a solution for financial problems of European SMEs: International Comparison of Firms in Iron and Mining Industries. *Acta Montanistica Slovaca*, Volume 27 (4), 982-993 (WOS Q3, Scopus Q2)
- Sun, C., Lin, Z., Vochozka, M., & Vincúrová, Z. (2022). Digital transformation and corporate cash holdings in China's A-share listed companies. *Oeconomia Copernicana*, 13(4), 1081–1116. <https://doi.org/10.24136/oc.2022.031> (IF 6,574, Q1)
- Ključnikov, A., Civelek, M., Červinka, M., Vozňáková, I., Vincúrová, Z. (2022). The Role of SMEs' Innovativeness and Competitiveness in Their Financial Risk Management Concerns. *Journal of Competitiveness*, 14(4), 97–116. <https://doi.org/10.7441/joc.2022.04.06> (IF 3,85, Q1)
- Lythreathis, S., El-Kassar, A. -, Smart, P., & Ferraris, A. (2022). Participative leadership, ethical climate and responsible innovation perceptions: Evidence from south korea. *Asia Pacific Journal of Management*, <https://doi.org/10.1007/s10490-022-09856-3> (IF 4,5, Q2)

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.).

Do této oblasti samozřejmě patří i projektová činnost pracovníků, přičemž přehled nejvýznamnějších externích výzkumných projektů je zobrazen v tabulkách níže.

Projekty zahraničních poskytovatelů

Název projektu	Řešitel	Program	Doba řešení
Qualitative-environmental aspects of products improvement	Prof. Ključnikov	Visegrad Fund	2023–2024
Application of Principles of Inclusion in Tourism in the V4 Countries	doc. Kmeco	Visegrad Fund	2023–2024
Carbon free-economy: the best practices between the V4 and Ukraine	prof. Ključnikov	Visegrad Fund	2021–2022
Multimedia & Communication in Education & Science	prof. Světlík	NAWA	2019–2022
Výzkumné a výukové případové studie jako nástroj transferu aktuálních poznatků z podnikatelské praxe do akademické sféry	prof. Ključnikov	Erasmus+ KA2 Strategic Partnerships	2020–2022

Projekty tuzemských poskytovatelů

Název projektu	Řešitel	Program	Doba řešení
Přizpůsobit se!!! Výzva pro sektor služeb v Moravskoslezském kraji	prof. Ključnikov	TA ČR Éta	2021–2023
Výzkum potenciálu zavedení lokální měny pro udržitelný rozvoj území	prof. Ključnikov	TA ČR Éta	2019–2021
Postavení subjektů participujících na realizaci výkonu trestu obecně prospěšných prací	prof. Válková	TA ČR Béta	2019–2022
Vytvoření Centra celoživotního vzdělávání na Vysoké škole podnikání a práva	Dr. Mezulánik	OP VVV	2019–2022
Analýza teoretických možností využití Benfordova zákona v účetnictví, auditingu, sociálních průzkumech.	doc. Vozňáková	GAAA	2020–2022

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 2022 splnil nastavená cílová kritéria. Nejčastějšími zeměmi výjezdu studentů bylo Finsko, Norsko, Polsko a Slovensko. Velkým přínosem mezinárodní mobility je prokazatelné zlepšení v jazykových dovednostech (jazykový test OLS). Akademičtí pracovníci využívají jak pobytových výukových pobytů, tak praktických školících pobytů.

PEUNI rozvíjí spolupráci na úrovni mezinárodních mobilit a systematicky podporuje a realizuje výměnné pobyty studentů a pracovníků na zahraničních vysokých školách, v podnicích a dalších zainteresovaných subjektech, výrazně podporujících rozvoj jednotlivých studijních programů, lidských zdrojů (zejména pracovníků a studentů) i úroveň vzdělávání na PEUNI. Veřejnost je dostatečně informována o nabízených produktech PEUNI ve světových jazycích, zejména na aktivně využívaných sociálních a komunikačních sítích. Kritérium je naplňováno intenzivním zapojením PEUNI do programu Erasmus a navazováním, udržováním a rozvíjením spolupráce se stávajícími a novými zahraničními subjekty. Důraz na internacionalizaci se také odráží v publikační činnosti akademických pracovníků.

V roce 2022 vyjelo celkem 64 studentů PEUNI. Z toho na SMS bylo vysláno 25 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 studijních programů Podnikání a management, Turismu a cestovní ruch, 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. Z řad pedagogů i nepedagogických pracovníků je velký zájem o odborné stáže, školení a tzv. job shadowing a training. Pedagogové 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, Německo, Polsko, Francie, Itálie, Kypr, Slovensko). Celkem vyjelo 19

pedagogických pracovníků. Pedagogové využili také výukových pobytů (STA) na partnerských školách vlastníci ECHE, celkem vyjelo 12 vyučujících (Polsko, Itálie, Španělsko, Slovensko).

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 roce 2022, 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 % (1 085 995 Kč). Vzhledem odkoupení čísta obchodního závodu se tržby z realizace kurzů neformálního vzdělávání zvýšily. Za sledované období tržby činily 910 525 Kč.

PEUNI se zúčastňuje veletrhů pomaturitního a celoživotního vzdělávání GAUDEAMUS, které se konají v Brně, Praze a Nitře. 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 2022 jsme navštívili přes 100 škol.

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Počet profesně orientovaných povinně volitelných předmětů a jejich personální zabezpečení odborníky z praxe.	Chybí systematicky shromažďované, dlouhodobé statistiky o uplatnění absolventů PEUNI na trhu práce.
Aktivní zapojení školy 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.	Vyšší věková struktura docentů a profesorů.
Uplatňování motivačních faktorů podporujících sebezrovoj akademických pracovníků, včetně finanční motivace dle mzdového předpisu.	Získávání zpětné vazby od studentů ukončující nebo přerušující studium zatím nemá dlouhodobý a systematický charakter.
Existence přípravných kurzů k SZZ, Individuálních Tutoriálů, Motivačních balíčků, které mají zvýšit úspěšnost studentů při studiu.	Nižší objem finančních prostředků získaných z projektů k celkovým příjmům.
Dlouhodobé používání plánu personálních kapacit a monitorování vytíženosti jednotlivých skupin pracovníků v přímé výuce.	Přechod studentů z bakalářského studijního programu do navazujícího magisterského studijního programu je poznamenán v některých oborech dosud nedostatečnou koordinací nabídky dalšího studia.
Plně zabezpečený knižní fond PEUNI.	Nízká efektivita akvizičních a marketingových činností v poměru k počtu zapsaných studentů

Dílčí opatření

PREVENTIVNÍ

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

Supervize garantů studijních programů a oborů k naplnění akreditačních kritérií propojení výuky s praxí a zapojení významných odborníků z praxe do výuky.

Nastavit retenční proces se studenty již na začátku studia. Realizovat dotazníkové šetření spokojenosti studentů s cílem zjistit a následně pracovat s důvody, které se týkají kvality vzdělávání (zázemí, obsah, pedagogové a další). Obchodní oddělení zvýší informovanost a propagaci poskytovaných služeb studentům zaměřené na individuální formy podpory studia – individuální tutoriály, kurzy matematiky, přípravné kurzy ke SZZ.

NÁPRAVNÉ

Aktualizovat požadavek na dílčí výstupy metriky, pro sběr dat za rok 2023 zpracovat výstupy pro srovnání mezi semestry, ročníky a formami studia. Zpracovat standardizovaný formulář záznamu dílčích dat pro meziroční srovnání.

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 nově vzniklá Rada pro vnitřní hodnocení PEUNI. Zpráva 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. Zpráva obsahuje vyhodnocení dílčích kritérií modelu EFQM a přijetí opatření pro následující období. Ve zprávě 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.

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.