



Jakub Navařík

kandidát na rektora Univerzity Palackého v Olomouci

ROVNOST | SPRAVEDLNOST | ZODPOVĚDNOST

<https://navarik.cz>

Představení kandidáta a motivace ke kandidatuře

Jmenuji se Jakub Navařík, narodil jsem se v Přerově, je mi 38 let a mám dvě děti. V roce 2015 jsem úspěšně absolvoval doktorské studium fyziky na Univerzitě Palackého v Olomouci a od roku od roku 2012 jsem zde zaměstnán. Kromě obvyklých pracovních povinností se také již jedenáctým rokem aktivně věnuji komunální politice a v současné době tedy působím primárně jako uvolněný radní statutárního města Přerova, kde mám na starosti školství, sport a dotační programy. Jsem aktivním členem Občanské demokratické strany, kde jsem mimo jiné členem místní i oblastní rady a mám také zkušenosti s jednáním s vrcholnými politickými představiteli České republiky. Na Univerzitě Palackého současně působím na částečný úvazek jako technickohospodářský pracovník a mám na starosti management vědeckých dat. Jednou z mých významných a viditelných rolí na Univerzitě Palackého v Olomouci je předsednictví jedné z neaktivnějších odborových organizací. Díky tomu jsem získal zkušenosti v oblasti znalosti pracovního práva a univerzitní i státní legislativy. Jsem také zakladatelem úspěšné spin-off obchodní společnosti, která se specializuje na konstrukci, výrobu a dodávky specializovaných vědeckých přístrojů do celého světa. Tyto činnosti mi umožnily získat cenné znalosti v oblasti managementu, mediace sporů, politiky, legislativy, inovací i mezinárodní spolupráce.

Včetně studia na Univerzitě Palackého působím 20 let, a proto si trůfám tvrdit, že tuto instituci již dostatečně dobře znám, současně jsem však ještě nestihl „zkostnatět“ a mohu nabídnout řadu zkušeností jak ze zahraničí, tak z velmi dobře fungující městské samosprávy. Jsem přesvědčen, že mé zkušenosti a znalosti by mohly být přínosem pro další rozvoj univerzity.

Mimo své profesní aktivity jsem také členem přerovského Sokola a ve volném čase se již 30 let věnuji dobrovolnické činnosti v přerovském loutkovém divadle, kde jsem v posledních letech již vedoucím loutkového souboru. Tato činnost mi umožnila rozvíjet své tvůrčí, organizační schopnosti, stejně jako schopnost pracovat s velmi různorodými skupinami lidí.

Důvodem mé kandidatury není touha stát se rektorem, ale touha pomoci naší univerzitě a jejímu rozvoji. Věřím, že mé zkušenosti, znalosti a nadšení pro další rozvoj by pro Univerzitu Palackého v Olomouci mohly být přínosem.

Analýza současného stavu UP

Silné stránky <ul style="list-style-type: none">- Zaměstnanci a studenti- Kvalita výuky a vědy- Finanční velikost a stabilita- Prestižní postavení- Portfolio služeb a zařízení	Slabé stránky <ul style="list-style-type: none">- Neprofesionální management- Inbreeding- Vnitřní přerozdělování financí- Nerovné postavení zaměstnanců- Nerovné odměňování zaměstnanců
Příležitosti <ul style="list-style-type: none">- Internacionalizace a digitalizace- Vývoj společenské poptávky- Spolupráce se soukromým sektorem- Udržitelný rozvoj- Komericializace vědeckých výsledků	Hrozby <ul style="list-style-type: none">- Vnitřní spory a klientelismus- Degenerace univerzitního prostředí- Soudní spory pro nerovný přístup- Financování vysokých škol- Legislativa vzdělávání v ČR

Silné stránky

Mezi silné stránky UP nepochybně patří zejména mimořádná personální a ekonomická síla. Ze statistických údajů vyplývá, že univerzita má od roku 2015 stabilně přes 20 tisíc studentů, přičemž obzvláště v posledních letech došlo k nárůstu až na počet přesahující 23 tisíc, kdy téměř 70 % všech studentů dlouhodobě představují ženy. Co se týká zahraničních studentů, tak v jejich počtu UP zaznamenává průběžný výrazný nárůst z původních cca 1,7 tisíce v roce 2015 na cca 2,7 tisíce, což je pozitivní trend. Počty absolventů zůstávají víceméně stabilní. Ve stejném období však také došlo k rozšíření počtu nabízených studijních programů z 243 na 1083, jedná se tedy o nárůst v rámci cca 4,5 násobku. Tímto je zřejmé, že univerzita reaguje na společenskou poptávku a nabízí více členěné studijní programy s konkrétními specializacemi, což lze počítat k jejím silným stránkám. Univerzita patří k největším zaměstnavatelům v Olomouckém kraji, kdy od roku 2015 došlo k nárůstu z cca 3,6 tisíc fyzických zaměstnanců na 4,2 tisíc. Při přepočtu na FTE (plný pracovní úvazek) se jedná o nárůst z 2,8 tisíce na 3,1 tisíce. Z toho je možné usuzovat, že dochází k většímu uplatňování zkrácených úvazků. I v případě zaměstnanců je na UP převaha žen.

Dlouhodobý trend zvyšování počtu přihlášek ke studiu, růst počtu zahraničních studentů a stabilní počet úspěšných absolventů deklaruje vysokou kvalitu výuky i vědy a konkurenceschopnost mezi poskytovateli vysokoškolského vzdělávání. Mimo to lze k silným stránkám v této oblasti počítat i další poskytované vzdělávací aktivity, jako jsou dětská univerzita, univerzita třetího věku i programy celoživotního vzdělávání. Univerzita Palackého patří mezi tzv. výzkumné univerzity, kdy jednotlivé fakulty i vysokoškolský ústav, produkují významné množství špičkového vědeckého výkonu a v rámci projektových a grantových soutěží dlouhodobě úspěšně získávají finanční prostředky v objemu stovek milionů korun. Vědecké týmy i jednotliví zaměstnanci také pravidelně za své vědecké výsledky získávají mnohá prestižní ocenění. V rámci Olomouckého kraje UP v těchto oblastech nemá žádnou měřitelnou konkurenci.

V rámci svého rozpočtu UP hospodaří zejména s veřejnými finančními prostředky, kdy veřejně dostupné výroční zprávy o hospodaření UP ukazují, že provozní dotace ze státního rozpočtu postupně roste z cca 2,7 mld. Kč v roce 2015 na cca 3,7 mld. Kč v roce 2023 a celkové roční

výnosy se tak z cca 3,7 mld. Kč v roce 2015 vyšplhaly v roce 2023 na cca 5,1 mld. Kč. Při přepočtené inflaci za toto období je zřejmé, že růst přibližně kopíruje inflaci, i když za ní přece jen zaostává. UP také disponuje dlouhodobým hmotným majetkem v hodnotě cca 13 mld. Kč. Z výše uvedeného je zřejmé, že se jedná o finančně mimořádně stabilní a odolnou instituci.

Neméně důležitou silnou stránkou UP je její prestiž a tzv. třetí role ve společnosti, kdy se značnou měrou podílí na životě v krajském městě a do značné míry jej de facto formuje. Díky tomu má univerzita velkou váhu při jednáních jak na úrovni města, tak kraje i celé České republiky. Svou prestiž a význam prokazuje také v rámci svých mnohých mezinárodních aktivit.

Za důležitou silnou stránku univerzity považují také široké portfolio poskytovaných služeb a zařízení. Knihovna, Správa kolejí a menz, zajišťování předškolního vzdělávání pro děti zaměstnanců, psychologické poradenství a mnoho dalších děl z UP nejen školu, ale instituci, která se stará o své studenty a zaměstnance komplexně, čímž jim vytváří vysoce kvalitní podmínky pro studium, práci i život.

Slabé stránky

Za nejslabší stránku UP považují její dlouhodobě neprofesionální management a akademický inbreeding. Jak rektor UP, tak členky a členové prorektorského týmu, jsou dlouhodobě vybíráni zevnitř univerzity a není jisté, že ve volbě vítězí vždy kvalita. Naopak je zjevné, že některé pozice jsou obsazovány na základě politických dohod a například manažerské a organizační schopnosti kandidátů jsou až čímsi druhořadým. Toto ve výsledku vede k tomu, že vedení UP ani při nejlepší vůli nedokáže UP efektivně řídit, neboť k tomu nemá potřebné znalosti a zkušenosti. Navíc tímto vzniká prostředí, které nahrává netransparentnímu řízení a je živnou půdou pro klientelistické skupiny.

UP je sice jako celek finančně velmi silná a odolná instituce, pro vnitřní rozdělování financí však používá vadný a nespravedlivý mechanismus, který zvýhodňuje některé jednotky před jinými. Výsledkem je tak stav, kdy nejbohatší součásti UP dále bohatnou a nejchudší stále chudnou. Tento vadný systém pak nahrává i nerovnému odměňování zaměstnanců (viz níže). Tzv. „Opatrného fix“ rozděluje finance klíčem, který dávno neodpovídá realitě a prostředky získané za vědu tak nejsou rozdělovány podle reálných zásluh jednotlivých součástí, kdy na některých dochází k poklesu ve vědeckém výkonu a na jiných naopak k jeho nárůstu. Jako dlouhodobě nevyhovující se také jeví obecně nakládání s peněžními prostředky, kdy si některé fakulty na svých účtech šetří obrovské finanční prostředky například i na stavby budov, které by měly být řešeny centrálním fondem. V uplynulých letech takto UP reálně nenávratně přišla o stovky milionů Kč, které „spálila“ neobvykle vysoká inflace (při stavu fondů cca 2,5 mld. Kč a meziroční inflaci až 18 % se jedná o snížení hodnoty blízké 0,5 mld. Kč).

Další slabou stránkou je nerovné postavení zaměstnanců, na což lze nahlížet jak ve vztahu mezi ženami a muži, tak ve vztahu mezi akademickými a neakademickými zaměstnanci. Ze statistických údajů je zřejmé, že zatímco v případě vědeckých a akademických pracovníků se poměr a převaha mezi ženami a muži mezi fakultami a VŠÚ výrazně liší, tak v případě tzv. ostatních zaměstnanců je na všech jednotkách, včetně těch centrálních, převaha žen. V rámci jednotlivých fakult se zastoupení žen v rámci fyzického počtu zaměstnanců pohybuje mezi 42 % a 64 %, kdy pouze Přírodovědecká fakulta a Fakulta tělesné kultury má podíl žen mezi zaměstnanci nižší než 50 %. Ačkoliv je však na UP jak mezi studenty, tak mezi zaměstnanci celkově převaha žen, toto se ani náznakem neodráží v obsazení vedoucích pozic, kde je trend

opačný. V případě rektora i všech děkanů se jedná výhradně o muže. U prorektorských a proděkanskyh pozic jsou zastoupeny i ženy, vyjma Přírodovědecké fakulty, kde jsou proděkany výhradně muži. V některých proděkanskyh týmech je dokonce převaha žen, což platí o Filozofické a Pedagogické fakultě a v případě Fakulty zdravotnických věd ženy tvoří celý proděkanskyh tým. Ačkoliv je třeba přihlížet ke specifickým jednotlivých pracovišť, je zde prokazatelně nerovné zastoupení žen a mužů, které si žádá hlubší analýzu, neboť může indikovat nerovný přístup. Stejně tak je nutné brát do úvahy nerovné postavení zaměstnanců s ohledem na jejich zařazení do kategorií akademický a neakademický pracovník. Zde je objektivní vnější příčinou nerovného přístupu zákon a vysokých školách, který akademickým pracovníkům přiděluje výrazně vyšší práva, lepší pracovní podmínky i podmínky nároku na dovolenou. Nerovný přístup k zaměstnancům je také v odměňování jejich práce, což je v přímém rozporu se zákonem. Ještě nedávno na UP měla dokonce každá fakulta své vlastní platové tabulky, kdy se tak zcela otevřeně ukazovalo, že na různých pracovištích dostávají lidé za stejnou práci jinou odměnu. Tento zcela protizákonný stav byl, mimo jiné i po mých námitkách, odstraněn a univerzita má nyní jednu společnou platovou tabulku. Nerovnost v odměňování však stále zůstala zachována a nezdá se, že by se toto mělo v blízké době jakkoliv zásadně změnit. Na tomto místě se ke všemu výše uvedenému sluší připomenout i to, že v roce 2021 proběhlo na UP dotazníkové šetření mezi zaměstnanci, ze kterého mimo jiné vplynulo, že cca 30 % respondentů se na pracovišti setkalo s nějakou formou šikany a 10 % respondentů se setkalo dokonce s případy sexuálního obtěžování. Na toto šetření navazovaly skupinové rozhovory, jejichž závěry však nikdy nebyly uveřejněny.

Příležitosti

Mezi příležitostmi pro rozvoj UP patří internacionalizace a digitalizace, přičemž záměrně tyto dvě problematiky spojuji do jedné. Ze statistických údajů je zřejmé, že roste podíl zahraničních studentů a roste také podíl studijních programů vyučovaných v cizím jazyce (z 18 v roce 2015 na 223 v roce 2023). Pokračování v tomto trendu je žádoucí, a to nejen pro zahraniční studenty, ale i pro studenty tuzemské, kteří se takto mohou lépe připravovat na moderní mezinárodní prostředí, ve kterém hranice mezi státy již mnohdy skoro neexistují. UP však obecně jako celek v internacionalizaci poměrně kulhá, stačí se například podívat na webovou stránku Akademického senátu v české a v anglické variantě, kdy v anglické variantě obsahuje naprosté minimum informací, žádná usnesení ani pozvánky na zasedání. Digitální prostředí UP tak rozhodně není pro cizince uživatelsky přívětivé a to se týká i mnohých vnitřních norem a dalších informací, které jsou i pro cizince důležité. Ačkoliv toto není v prostředí českých univerzit nic neobvyklého, je to ostuda – a to obzvláště v době, kdy lze pomocí nástrojů umělé inteligence toto řešit snáze, než kdykoliv dříve (stejně jako mi umělá inteligence pomohla s překladem tohoto dokumentu).

Další příležitostí je společenská poptávka po vzdělání a spolupráce se soukromým sektorem, přičemž i zde bude v budoucnosti významnou roli hrát umělá inteligence. Odhaduje se, že v důsledku nástupu a rozvoje umělé inteligence se pracovní trh celkově promění, přičemž se odhaduje že dokonce více, než polovina zaměstnání, která budou vykonávat současné děti, ještě dnes neexistuje. Jak je vidět ze statistických údajů, UP umí svou nabídku vzdělávacích programů přizpůsobovat společenské poptávce a potřebám pracovního trhu, což bude zcela zásadní i pro budoucí rozvoj. Rozvoj a prohlubování spolupráce se soukromým sektorem také může přinést nové studenty z řad současných zaměstnanců soukromých podniků, ale také možnosti

připravovat studenty UP na výkon konkrétního zaměstnání a řešení zcela konkrétních problematik.

Příležitostí pro UP je i udržitelný rozvoj a to jak z pohledu udržitelného rozvoje samotné instituce, tak z pohledu přípravy absolventů odborníků v této oblasti, která je aktuálně společensky vysoce důležitá pro zajištění kvalitní budoucnosti celé společnosti. Udržitelnému rozvoji by se tak měla věnovat jak samotná univerzita v rámci svých budov a celkového provozu, tak v oblasti vědy a výzkumu, které povedou k vývoji nových zelených technologií a zaměření na 17 cílů udržitelného rozvoje OSN.

Důležitou oblastí pro budoucí rozvoj UP je také kvalitní a systematická komercializace výsledků tvůrčí činnosti. Ačkoliv se této oblasti částečně věnuje Vědeckotechnický park UP, nejsou zde, v porovnání s prestižními univerzitami, doposud významné úspěchy, kdy za posledních 32 let na UP vzniklo, dle veřejných informací, pouze 12 spin-off společností, přičemž například v rámci Univerzity Karlovy vzniklo srovnatelné množství za dobu 5 let.

Rizika

Aktuálně nejvýznamnějším rizikem, které se již částečně projevuje poklesem v hodnotících indikátorech i hodnotících žebříčcích, jsou vnitřní spory a klientelismus na UP. Vnitřní spory se týkají především uměle udržovaného konfliktu mezi Přírodovědeckou fakultou a VŠÚ, který se zdá být udržován jen několika jedinci a je možno zde spatřovat potenciální znaky klientelismu. Tyto virtuální spory odčerpávají značnou část lidských zdrojů, kdy zaměstnanci mnohdy tráví velkou část svého času nekonečnými replikami na nekonečné a již mnohokrát vyvrácené „argumenty“, aby bojovali o majetek UP, o který ve skutečnosti žádný boj není. Tím je ohrožen výkon dotčených zaměstnanců, což se může významně promítnout do snížení kvality vzdělávacího procesu i tvůrčí činnosti. S tímto souvisí i vysoké riziko odchodu nejvýkonnějších pracovníků na jiná pracoviště, což by v obou oblastech způsobilo nevratné a potenciálně i fatální škody. Značným rizikem je také odchod špičkových studentů na jiné vysoké školy, které jim umožní mít školitele na VŠÚ UP, kdy Přírodovědecká fakulta UP toto zakazuje, a proto k takovým případům již dochází.

Dalším významným rizikem je potenciální degenerace akademického prostředí vlivem akademického inbreedingu, tedy v důsledku toho, že jsou do vedení univerzity i do dalších důležitých pozic nejčastěji vybíráni absolventi a/nebo celoživotní zaměstnanci univerzity samé. Tím se univerzitní komunita může uzavřít do odloučené sociální bubliny, bez kritického pohledu a zkušeností z vnějšku, což může vést k postupnému selhávání jejích orgánů a destrukci kvality výuky i tvůrčí činnosti. Náznaky tohoto lze již nyní pozorovat mimo jiné v neschopnosti dostatečně efektivně nastavit kontrolní mechanismy a v neschopnosti adekvátně reagovat a přijmout nápravná opatření v případě jejich selhávání, nebo v případě zjištění protiprávního jednání.

Velmi aktuálním rizikem jsou také potenciální soudní spory pro nerovný přístup k zaměstnancům, a to jak v oblasti spravedlivého odměňování, tak v oblasti šikany (viz zmíněné v části „slabé stránky“). Jakýkoliv nerovný přístup k zaměstnancům je však významným rizikem pro UP, neboť může generovat rozsáhlé finanční a reputační škody v případě potenciálních soudních sporů, kdy jako příklad lze jmenovat prohraný soud z roku 2024 a škodu v řádu milionů Kč, která vznikla v důsledku porušování zákona ze strany děkana vůči zaměstnanci, nebo celostátní iniciativu „Hodiny pravdy“, která upozorňuje na nerovné odměňování, podceňování a znevažování humanitních oborů na vysokých školách obecně.

Za další významné rizika, je možno považovat potenciální politický zásah do fungování univerzity, který může být finanční nebo legislativní. Potenciální finanční zásah představuje každoroční sestavování rozpočtu ČR, kdy na jednu stranu školy dlouhodobě poukazují na podfinancování veřejného vysokého školství, ale na stranu druhou politická reprezentace poukazuje na nerovné odměňování zaměstnanců na vysokých školách. Politici také upozorňují, že skutečným důvodem špatné finanční kondice některých oborů je nespravedlivé a nesprávné rozdělování financí uvnitř vysokých škol. Tato problematika tak může být zákonodárcem snadno spojena s problematikou legislativy, kdy může dojít k takové úpravě zákona, aby politická reprezentace získala vhléd, či dokonce alespoň částečnou kontrolu nad vysokými školami a jejich vnitřními procesy. Jako příklad lze v tomto případě uvést aktuálně projednávanou novelu zákona o vysokých školách, která reaguje na konkrétní případy problémů v rámci VŠE a UP (odmítání akademického senátu fakulty vyjádřit se k návrhu na odvolání děkana). Pakliže univerzita nedokáže řešit své problémy a tyto povedou k destrukci jejího fungování, lze podobné legislativní změny očekávat i v budoucnu, což s sebou může přinášet fatální rizika.

Konkrétní priority a cíle pro funkční období

Slabé stránky, příležitosti a hrozby identifikované ve SWOT analýze představují fakticky současně i hlavní teze mého volebního programu a základy problematik, na které se chci zaměřit. V mnoha ohledech se můžeme inspirovat příklady dobré praxe, a to jak ze svého blízkého okolí, kde je řada dobře fungujících samospráv, tak od dalších univerzit v České republice, nebo například v alianci AURORA. Do volebního klání přicházím se třemi stěžejními hesly, která zní rovnost, spravedlnost a zodpovědnost, a která se promítají do všech mých volebních tezí i všech mých činů: minulých, současných i budoucích.

Profesionalizace managementu univerzity a omezení inbreedingu

- Vždy vybírat všechny členy týmu na základě kvality, provádět personální obsazení klíčových pozic formou veřejné soutěže, s oslovením vhodných externích kandidátů (s využitím profesionálních headhuntingových agentur).
- Přivést do vedení univerzity profesionálního manažera ze světa mimo univerzitu (ideálně jako prorektora) a dosáhnout tak alespoň částečné profesionalizace řízení, inspirovat se fungováním kvalitně nastaveného systému řízení statutárního města Přerova.
- Redukce velikosti prorektorského týmu a naopak zvýšení časové dotace pro prorektorskou práci. Prorektor by měl mít nejméně 0,5 manažerského úvazku, aby měl čas se své gesci věnovat efektivně a ne jen „ve volném čase“. Vzdělávání prorektorského týmu v manažerských dovednostech.
- Úzká spolupráce s vedoucími jednotlivých oddělení rektorátu.
- Pravidelné porady s děkany a jejich vzdělávání v manažerských dovednostech a legislativě.
- Transparentní a otevřená jednání jako boj proti klientelismu, odhalení klientelistických skupin a jejich efektivní rozbití.

Rekonstrukce vnitřního přerozdělení financí

- Přehodnocení ukazatelů A, K a DKRVO tak, aby byl nastaven postupný systém stabilizující v prvním kroku součásti, které to potřebují a následně aby docházelo ke spravedlivému narovnání současného stavu, jenž byl před lety zafixován, neodpovídá realitě a některé součásti zvýhodňuje na úkor jiných.
- Postupná aplikace nového přerozdělení financí tak, aby nedošlo k enormním výkyvům a destabilizaci součástí: část hodnoty ukazatelů ponechat fixovanou a část postupně aktualizovat dle aktuálního stavu ukazatelů, postupně zvyšovat nefixovanou část.
- Zavést centrální fond stavebních investic, do kterého bude odváděna procentuální část všech účelově nevázaných příjmů. Součásti si již nebudou stavby financovat samy, ale na základě priorit budou stavby realizovány centrálně, prioritizace na základě pravidelných porad s děkany a řediteli.
- Postupné omezení enormních fakultních fondů tak, aby nedocházelo k jejich zbytečnému znehodnocování vlivem inflace, ale aby se naopak prostředky efektivně investovaly do rozvoje.

Nerovný přístup k zaměstnancům a zaměstnanecké záležitosti

- Pravidelná jednání rektora s odborovými organizacemi a úzká spolupráce s nimi, uzavření nové kolektivní smlouvy, k důležitým rozhodnutím týkajícím se zaměstnanců vždy požadovat a přikládat stanovisko odborů.
- Bezodkladné zřízení pozice univerzitního ombudsmana pro záležitosti zaměstnanců i studentů, podpora fungování ombudsmanů na fakultách se zaměřením nejen na studenty, ale i na zaměstnance.
- Zajištění nabídky psychologické pomoci nejen pro studenty, ale i pro zaměstnance.
- Podpora profesního vzdělávání zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikací.
- Provést novou analýzu rovnosti příležitostí pro zaměstnance.
- Kde je to legislativně možné, tam narovnávat nerovné postavení akademických a neakademických pracovníků.
- Stanovení pravidel rovného odměňování, stanovení standardního rozsahu práce a pracovních povinností tak, aby byl stejný objem a kvalita práce na stejných pozicích odměňovány stejně, bez ohledu na finanční popularitu oboru.
- Nejméně jednou ročně realizovat veřejně přístupnou diskusi rektora se zaměstnanci.
- Podpora rozšíření, nebo vzniku další univerzitní mateřské školy.

Studium, internacionalizace a digitalizace UP

- Vyhodnocovat společenskou poptávku a pružně na ni reagovat otevíráním nových, ale i uzavíráním, nebo omezováním neaktuálních a zdvojených studijních programů, podpora rozvoje podhodnocených, ale společensky klíčových oborů (například nelékařské zdravotnické obory), podpora vzniku technických oborů.
- Boj za kvalitní podmínky pro studenty doktorského studia, zejména o podmínky důstojné finanční podpory, která nadaným studentům umožní i kvalitně žít a zakládat rodiny.
- Zvýšení počtu studijních programů alespoň částečně vyučovaných v cizím jazyce, zejména angličtině, modernizace studijních programů, zavádění nástrojů umělé inteligence.

- Podpora spolupráce a studentské mobility, podpora mezinárodních „joint degree“ studijních programů, podpora studentských spolků.
- Zkvalitňování služeb, zejména kvalitního ubytování studentů a dalších služeb Správy kolejí a menz, podpora digitalizace knihovny, e-zdroje, podpora kulturního i sportovního využití v rámci zařízení UP.
- Pravidelná setkání rektora se zástupci studentů, nejméně jednou ročně veřejně přístupnou diskusí se studenty.
- Vytvoření univerzitní umělé inteligence „na míru“, která umožní rychle a efektivně pracovat se všemi veřejnými informacemi, normami a webovými stránkami UP v nepřehledném množství jazyků.
- Zavedení nejméně dvojjazyčnosti (český a anglický jazyk) v rámci zápisů i podkladů pro jednání všech klíčových univerzitních těles, zejména akademických senátů.
- Zajištění alespoň orientačního písemného překladu streamovaných zasedání a jednání do anglického jazyka (například umělou inteligencí vytvářené titulky).

Udržitelný rozvoj

- Podpora 17 cílů udržitelného rozvoje OSN a podpora studijních programů a výzkumu, které s nimi souvisí, motivace k zaměřování nového výzkumu a nových studijních programů na tyto oblasti.
- Podpora a zavádění energeticky úsporných opatření pro budovy a provozy UP.
- Podpora aktivit směřujících ke zvyšování povědomí o společenské odpovědnosti a efektivním udržitelném rozvoji.
- Podpora dobrovolnické činnosti a její oceňování.

Tvůrčí činnost a uplatnění jejích výsledků

- Motivace k mezioborové spolupráci, VŠÚ jako most spojující tvůrčí činnost celé univerzity ku prospěchu všech jejích součástí.
- Podpora popularizace vědy a techniky.
- Podpora excelentních vědeckých týmů jako jednoho z nosných prvků výzkumné univerzity, podpora juniorských výzkumných týmů a juniorských výzkumných grantů.
- Obnovení celouniverzitního týmu transferu technologií se zástupci všech součástí, jejich spolupráce a vzdělávání.
- Zavedení norem Open Science a datového managementu v rámci všech relevantních součástí univerzity.
- Transformace VTP UP a založení dceřiné „Special Purpose Vehicle“ společnosti UP, která bude zaměřena pro uplatnění výzkumných výsledků v praxi a která bude podporovat vznik a fungování Spin-off a spin-out společností, do kterých může i finančně vstupovat (viz příklad úspěšné Charles University Innovations Prague a.s.).

Vnější vztahy

- Úzká spolupráce s vysokými školami v ČR jak v zájmu vzájemné inspirace, rozvoje a příkladů dobré praxe, tak v zájmu společného vyjednávání s politickou reprezentací.
- Spolupráce v rámci aliance AURORA a dalších mezinárodních oblastech.

Strategie řízení a managementu rektorátu

Silná univerzita potřebuje mít silný a profesionální rektorát, na který se mohou všichni plně spolehnout. Proto je třeba provést revizi jeho fungování, identifikovat problematické nebo nefunkční součásti a provést jejich nápravu. Právě toto je oblast, která by velmi těžila z případného profesionálního manažera v rektorském týmu, případně je možné využít služeb kvalitních externích auditů. Hlavní body na které bych se zaměřil jsou:

Rektorský tým

Jak již bylo uvedeno v rámci volebních tezí, požaduji, aby členové prorektorského týmu měli minimálně 0,5 manažerského úvazku, který bude vyhrazen pro jejich prorektorskou agendu. Členové týmu budou vzdělávání v manažerských dovednostech. Členové týmu budou vybíráni zásadně soutěží tak, aby byl tým sestaven z těch nejlepších.

Organizační struktura

Je třeba revidovat celou organizační strukturu, vyhodnotit výkon jednotlivých úseků a kvalitu jejich činnosti. Například se domnívám, že oddělení Interního auditu opakovaně ve své činnosti selhává a dodává nekvalitní výsledky. Pokud se má exekutiva opírat o kontrolu a audit, tak tomu musí odpovídat kvalita příslušného úseku. Dále si například umím představit spojení právního oddělení a veřejných zakázek a zefektivnění jejich činnosti. Osobně mám také pochybnosti o změně, která značně netransparentním a překotným způsobem proběhla na pozici kvestora UP. Revize organizační struktury by měla proběhnout ještě v roce 2025, s případným novým nastavením od začátku roku 2026.

Transparentní komunikace a spolupráce

Pravidelné porady rektora a jeho týmu s vedoucími úseků RUP i s jejich protějšky v rámci univerzitních součástí. Je nutná otevřená a férová komunikace, bez zákulisních jednání a politikaření. Jedině tak je možné znovu obnovit důvěru, kterou RUP v posledním období ztratil.

Efektivní využívání zdrojů

Je nutné klást důraz na efektivní využívání zdrojů jak na součástech UP, tak na RUP. Sem patří nejen zdroje finanční a materiální, ale také zdroje lidské. V současné době je na UP řada agend zdvojených a jsem přesvědčen, že nefunguje jejich efektivní vzájemná spolupráce, na kterou je nutné se zaměřit. Součástí efektivního využívání zdrojů je také záměr vytvořit centrální fond investic, který bude spravován RUP a využíván na základě prioritizace akcí dle dohod s jednotlivými součástmi univerzity. Rozpočet RUP je aktuálně vnímám jako vysoký, což může být odůvodněno poskytováním služeb a servisu součástí – tyto však musí mít kvalitu a rozsah odpovídající finančním nárokům RUP, přičemž nejsem přesvědčen o tom, že tomu tak nyní je.

Spolupráce s akademickou samosprávou

Otevřená a efektivní komunikace s akademickým senátem. Podklady pro jednání budou dodávány včas a kvalitně, nebo budou odloženy. Budou v maximálním možném rozsahu uveřejněny tak, aby se s nimi mohli seznámit i všichni zaměstnanci a studenti. Pravidelná jednání rektora se senátorkami a senátory, v zájmu získávání zpětné vazby a konstruktivní kritiky. Pravidelná účast rektora na jednání komisí akademického senátu tak, aby se členové mohli na předložené materiály dotazovat.

Vize dlouhodobého směřování UP

Musíme investovat do našich studentů a zaměstnanců, poskytovat jim nejlepší možné vzdělání a podporu tak, aby mohli dosáhnout svého plného potenciálu. Naše univerzita by měla vždy nabízet špičkové studijní programy, které jsou aktuální a reflektují nejnovější poznatky a trendy v jednotlivých oborech. Zároveň bychom měli podporovat profesní rozvoj našich zaměstnanců prostřednictvím školení, workshopů a dalších vzdělávacích aktivit.

Jakožto výzkumná univerzita se musíme soustředit také na rozvoj našich výzkumných kapacit. To zahrnuje nejen podporu stávajících výzkumných týmů, ale také vytváření nových, interdisciplinárních týmů, které budou schopny řešit komplexní problémy současného světa. Měli bychom se dále systematicky zaměřovat na získávání prestižních grantů a financování, které nám umožní realizovat ambiciózní výzkumné projekty. Toto se nám již začíná dařit a je žádoucí si v tom vzájemně pomáhat a učit se od sebe.

V oblasti inovací bychom měli více a efektivněji podporovat transfer technologií a výsledků výzkumu do praxe. Je třeba motivovat zaměstnance i studenty a cíleně vytvářet podmínky pro vznik spin-off společností a startupů, které budou využívat naše výzkumné výsledky a přinášet je na trh. Univerzita by měla být nejen místem, kde se nové nápady a inovace rodí, ale také místem, které je umí reálně přivést k životu a uplatnění ve společnosti.

Významným aspektem je pro budoucnost také mezinárodní spolupráce, kdy bychom měli usilovat o navazování nových a posilování stávajících partnerství s předními světovými univerzitami a výzkumnými institucemi. To zahrnuje výměnné programy pro studenty a akademiky, společné výzkumné projekty a společné studijní programy. Naše univerzita by měla být otevřená a přístupná světu a aktivně se podílet na globálním akademickém a výzkumném dění.

V neposlední řadě bychom měli také dbát na udržitelnost a společenskou odpovědnost. Naše univerzita hraje v regionu mimořádně významnou roli a může se tak snadno stát společenským leaderem v oblasti udržitelného rozvoje, ekologické a společenské odpovědnosti.

Pokud chceme být opravdu úspěšní, nesmíme si klást nízké cíle a být pouhou regionální školou. Univerzita Palackého v Olomouci by měla usilovat o to, aby se kvalitou v oblasti vzdělávání, výzkumu a inovací nejméně vyrovnala Univerzitě Karlově a aby posílila své postavení a prestiž. Tato vize je ambiciózní, ale věřím, že s našimi kvalitními studenty, zaměstnanci a kvalitním zázemím ji dokážeme společně dosáhnout. Necht' příští Nobelova cena, která zamíří do České republiky, zamíří právě na naši univerzitu.