

Žilinská univerzita v Žiline

Spätná správa z externého hodnotenia podľa modelu CAF 2006

Vedúci posudzovateľ: Doc. Ing. Iveta Paulová, PhD.

Posudzovateľ: Ing. Jozef Obernauer

Žilina, 5.6. 2008

Obsah

Úvod a prehľad procesu posudzovania na mieste	3
Celkové zhrnutie posudzovania na mieste	4
Hodnotenie jednotlivých kritérií	6 - 28

ÚVOD A PREHĽAD HODNOTIACEHO PROCESU

Rozvoj kľúčových reforiem a úspešnosť ich implementácie vyžaduje venovať pozornosť nie iba dosiahnutiu ekonomických výsledkov, ale rovnako aj zvyšovaniu kvality poskytovaných verejných služieb občanom spolu so znižovaním výdavkov na tieto služby. Osobitnú oblasť vo verejnom sektore predstavujú vzdelávacie služby poskytované sústavou škôl v SR. Kvalita a úroveň vzdelávacích služieb determinuje vzdelanostnú úroveň obyvateľstva ako aj výkonnostný potenciál spoločnosti.

Ministerstvo školstva SR je ústredným orgánom štátnej správy ktorý riadi celý výchovno-vzdelávací proces v SR. Verejné vysoké školy a univerzity sú vrcholné vzdelávacie, vedecké a umelecké ustanovizne štátu s významným pôsobením na vzdelanostnú úroveň občanov. Jedným zo strategických cieľov zvyšovania efektívnosti a kvality práce ministerstva školstva ako aj rozvoja výnimočnosti slovenských vysokých škôl a zvyšovania ich medzinárodného uznania je budovanie systémov manažérstva kvality na ministerstve a vysokých školách implementáciou modelu CAF 2006

Proces externého hodnotenia je jednou z úloh vykonaných Slovenskou spoločnosťou pre kvalitu vo funkcii konzultanta projektu LA7271-HCTA_C.1.3.1 Metodika CAF a príprava samohodnotenia – školenia pre MŠ SR, vysoké školy a univerzity.

Proces hodnotenia je založený na metodike Spoločného systému hodnotenia kvality 2006 (Common Assessment Framework – model CAF) prezentovanej na 4. medzinárodnej konferencii o kvalite vo verejnej správe Európskej únie, uskutočnenej v Tampere (Fínsko), v dňoch 27.– 29. septembra 2006.

Proces hodnotenia prebiehal v dvoch častiach. V prvej časti spracoval uchádzač samohodnotiacu správu na metodiky modelu CAF spolu s číselným hodnotením podľa panelov hodnotenia. Túto predložil Slovenskej spoločnosti pre kvalitu na posúdenie.

V druhej časti tím posudzovateľov posúdil organizáciu na mieste. Účelom návštevy na mieste bolo overiť a potvrdiť výsledky samohodnotiacej správy, objasniť nejasné miesta v správe a zistiť atmosféru na pracoviskách. Posudzovanie na mieste vykonal tím iných posudzovateľov ako tí, ktorí v organizácii pôsobili predtým ako poradcovia pri zostavovaní samohodnotiacej správy.

Spätná správa pre uchádzača obsahuje celkový pohľad na kritériá a detailné komentáre pre každé subkritérium so silnými stránkami a s oblasťami na zlepšenie v zmysle kritérií modelu CAF 2006.

CELKOVÉ ZHRNUTIE PROCESU POSÚDENIA NA MIESTE

Prezentácia informácií:

Dňa 5.6.2008 bol na pôde rektorátu ŽU v súlade so spracovanou samohodnotiacou správou uskutočnené posúdenie na mieste implementácie modelu CAF.

Predmetom posudzovania bola samohodnotiacá správa a súvisiace náležitosti, ktoré sa týkali úrovne univerzity, v mnohých prípadoch rozpracované na úroveň fakulty.

Hneď na úvod by posudzovatelia chceli vyjadriť poďakovanie všetkým zúčastneným zo strany ŽU za ochotu, ústretovosť a profesionalitu pri zabezpečení, organizácii a priebehu posudzovania na mieste. Poďakovanie patrí v prvom rade pani prof. Ing. Márii Rostášovej, PhD., ktorá je príkladným „vodcom“ CAF tímu a svojim príkladom dokázala zanietiť do realizácie CAF modelu celý CAF tím.

Počas posudzovania boli dokladované promptne všetky dôkazové podklady.

Spracovaná samohodnotiacá správa je vypracovaná na veľmi dobrej úrovne, prehľadne a logicky.

Počas posudzovania na mieste bola vytvorená veľmi priaznivá a príjemná atmosféra, ktorá často vyúsťovala do neformálnej a otvorenej priateľskej komunikácie.

Reakcie zainteresovaných počas posúdenia naznačujú, že Žilinská univerzita je správne nasmerovaná na implementáciu požiadaviek CAF modelu.

Podnety na zlepšenie a silné stránky ŽU jednotlivých kritérií CAF modelu sú popísané na ďalších stranách pre jednotlivé kritériá.

Celkovo možno skonštatovať, že ŽU je na najlepšej ceste k zefektívneniu všetkých procesov riadenia. Pre jeho čo najefektívnejšie zlepšenie, zjednotenie a sprehľadnenie je v prvom rade nevyhnutné začať zlepšovanie na jednotlivých fakultách a nastavenie „rovnakých pravidiel“ plánovania, riadenia, kontroly a zlepšovania činností týkajúcich sa vzdelávacích činností, vedecko-výskumných činností a podnikateľskej činnosti.

Pri hodnotení silných stránok a podnetov na zlepšenie sme vychádzali z nasledovaných zásad:

- neboli definované siné stránky, ak sú činnosti bežnou súčasťou naplňania zákona o VŠ č.131/2002
- nebudú dupľované už definované silné stránky
- identifikované ukazovatele sú návrhom posudzovateľov, nemusia byť zo strany ŽU akceptované

Výsledné hodnotenie:

Kritérium	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Celkové hodnotenie	53	49	30	29	23	45	22	18	57

Celkové hodnotenie Kritéria 1 - Vodcovstvo

Ako vedúci zamestnanci z manažéri rozvíjajú a uľahčujú dosiahnutie poslania a vízie organizácie verejného sektoru, rozvíjajú hodnoty potrebné na dlhodobý úspech a tieto zavádzajú prostredníctvom príslušných akcií a správania; a sú osobne zainteresovaní na tom, aby sa systém riadenia organizácie rozvíjal a uplatňoval.

Silné stránky

- Naviazanie výročných správ jednotlivých fakúlt na Dlhodobý zámer pre roky 2008 - 2013
- Smerovanie zvyšovania hodnôt ŽU – smerovanie cieľov pre zaradenie ŽU ako Výskumnej univerzity

Oblasti na zlepšenie

- Objasniť a jednoznačnejšie identifikovať vodcov
- Sprehľadnenie postojov a správania a vodcov z jednotlivých fakúlt a rektorátu
- Činnosti súvisiace s presadzovaním cieľov riadiť po fakultách prehľadnejšie uplatňovaním princípov PDCA

Kritérium 1 - Prehľad bodového hodnotenia

subkritérium	1.1	1.2	1.3	1.4
Hodnotenie	46	50	55	60
Celkovo	53			

1.1 Čo robí vrcholový manažment/vodcovia organizácie, aby poskytl organizácii smer tým, že rozvíjajú poslanie, víziu a hodnoty

Silné stránky

- Veľmi prehľadne spracované výročné správy o činnostiach jednotlivých fakúlt

Oblasti na zlepšenie

- Jednoznačne definovať a identifikovať vodcov (nie je to zákonité, že je to rektor, prorektori resp. dekáni)
- Zisťovať vnímanie zo strany zainteresovaných (zamestnanci, študenti), kto sú vodcovia
- Vytváranie efektívnejšej komunikácie (neformálnej) zo strany vodcov na zainteresované strany (zväčša študenti a všetci zamestnanci) a najmä sledovanie spätnej väzby názorov na vodcov

1.2 Čo robí vrcholový manažment/vodcovia organizácie, aby rozvíjali a zavádzali systém manažérstva organizácie, výkonnosť a zmeny

Silné stránky

- Snaha o vybudovanie centier excelentnosti

Oblasti na zlepšenie

- Prehodnotiť kompetencie vodcov vo väzbe k identifikovaným procesom (procesnému prístupu)
- Jednoznačné stanovenie výstupov pre napĺňanie krátkodobých cieľov vo väzbe k stratégii vo všetkých oblastiach činnosti
- Zvyšovanie spôsobilosti vodcov v oblasti projektového riadenia

1.3 Čo robí vrcholový manažment/vodcovia organizácie, aby motivovali a podporovali zamestnancov v organizácii a pôsobili ako vzor správania sa

Silné stránky

-

Oblasti na zlepšenie

- Propagácia osobných príkladov ako vzorov správania sa vodcov (na intranete)
- Hodnotenie správania sa vodcov zamestnancami (napr. formou dotazníka, schránky na intranete a pod.)
- Sledovanie a vyhodnocovanie spätnej väzby správania sa vodcov voči zainteresovaným stranám
- Delegovanie určitých právomocí vodcov na „vlastníkov procesu“
- Hľadať formy neformálnych stretnutí a rozhovorov

1.4 Čo robí vrcholový manažment/vodcovia organizácie, aby riadili vzťahy so zainteresovanými stranami s cieľom zabezpečiť zdieľanú zodpovednosť

Silné stránky

- Rektor – významný člen SRK (podpredseda)
- Manažment ŽU – predstavitelia pripomienkového konania pripravovaných návrhov zákonov
- Členstvo v profesijných asociáciách a záujmových skupinách

Oblasti na zlepšenie

- Väčšia informovanosť zamestnancov a študentov o aktivitách vodcov (vo väzbe k zainteresovaným stranám a autoritám)
- Zriadenie fotodokumentácie na intranete o pracovných cestách s verejnými činiteľmi a významnými osobnosťami verejného života
- Rozšíriť informovanosť o partnerstvách s nevládnymi organizáciami

Celkové hodnotenie Kritéria 2 – Stratégia a plánovanie

Ako organizácia zavádza svoje poslanie a víziu cez jasnú stratégiu sústredenú na zainteresované strany, podporovanú príslušnými politikami, plánmi, dlhodobými cieľmi, zámermi a procesmi.

Silné stránky

- Jednoznačne a prehľadne identifikované zainteresované strany

Oblasti na zlepšenie

- Pravidelné vykonávanie SWOT analýzy
- Rozšírenie definovania a napĺňania cieľov aj do iných oblastí ako len vzdelávanie
- Identifikovať merateľné ukazovatele výkonnosti aj pre oblasť vedy a výskumu a podnikateľskej činnosti
- Sledovanie spätnej väzby a identifikácia podnetov zainteresovaných strán

Kritérium 2 - Prehľad bodového hodnotenia

subkritérium	2.1	2.2	2.3	2.4
Hodnotenie	60	70	35	31
Celkovo	49			

2.1 Čo organizácia robí, aby zhromažďovala informácie týkajúce sa súčasných a budúcich potrieb zainteresovaných strán

Silné stránky

- Prehľadne identifikované zainteresované strany
- Informovanosť o možnostiach spolupráce so zainteresovanými stranami

Oblasti na zlepšenie

- Preskúvanie a analyzovanie aktivít v spolupráci so zainteresovanými stranami vo všetkých oblastiach identifikovaných oblastí činností ŽU
- Vykonávanie analýzy SWOT (nielen ako informácia z EUA) pre všetky kľúčové oblasti (procesy) ŽU a jej fakúlt

2.2 Čo robí organizácia, aby rozvíjala, preskúmavala a aktualizovala stratégiu a plánovanie, vzhľadom na potreby zainteresovaných strán a dostupné zdroje

Silné stránky

Oblasti na zlepšenie

- Aktivity súvisiace s naplnením stratégie rozšíriť aj o iné oblasti ako je vzdelávanie (neupriamovať sa len na naplnenie požiadaviek akreditácie)
- Definovanie indikátorov sledovania napĺňanie stratégie a kritických faktorov úspechu (vo všetkých identifikovaných kľúčových procesoch)
- Prehodnotiť reorganizáciu aj z pohľadu zlepšenie vedecko - výskumnej a podnikateľskej činnosti, nielen vzdelávacej

2.3 Čo robí organizácia, aby zavádzala stratégiu a plánovanie v celej organizácii

Silné stránky

- Zriaďovanie nových organizačných štruktúr vo väzbe k napĺňaniu stratégie (výskumná univerzita)

Oblasti na zlepšenie

- Pri definovaní operatívnych cieľov zo strategických zámerov – vyvážiť priority medzi vedu a výskum, podnikateľské aktivity, neupriamovať sa len na vzdelávanie

2.4 Čo robí organizácia, aby plánovala a preskúmavala modernizáciu a inovácie

Silné stránky

- Výrazná podpora a realizácia IKT

Oblasti na zlepšenie

- Zmena ponímania významu inovácia a modernizácia vo väzbe k požiadavkám trhu aj z pohľadu duševného vlastníctva, spôsobilosti všetkých zamestnancov (aj vo väzbe k aplikácii IKT)
- Identifikácia merateľných ukazovateľov na sledovanie zlepšovacích a inovačných modernizácii vo všetkých oblastiach

Celkové hodnotenie Kritéria 3 – Zamestnanci

Ako organizácia riadi, rozvíja a využíva poznatky a celý potenciál svojich zamestnancov na individuálnych, tímovo založených a celoorganizačných úrovniach a ako plánuje tieto činnosti, aby podporovala svoju politiku a stratégiu a efektívnu prácu svojich zamestnancov.

Pre naplnenie kritéria 3 boli predložené výsledky z dotazníka spracovaného účelne ako súčasť projektu na jednej z fakúlt a vyhodnotenú pre roky 2005 – 2006. Dotazník je určený na sledovanie kompetentnosti pedagogických pracovníkov, nepokrýva všetkých zamestnancov a všetky fakulty. Čiže nemá objektívnu vypovedaciu schopnosť a nie je celoplošné.

Silné stránky

- Plánovanie ľudských zdrojov vychádza z Dlhodobého zámeru ŽU na obdobie rokov 2008 – 2013
- Vypracovaná sociálna politika zakotvená v kolektívnej zmluve a pracovnom poriadku
- Budovanie bezbariérového vstupu pre zamestnancov s ťažkým zdravotným postihnutím
- Veľká možnosť vonkajších mobilit pre pedagógov
- Zriadenie diskusného fóra na intranete (dostupné pre všetkých zamestnancov)

Oblasti na zlepšenie

- Plánovanie a analýzu a rozvoj ľudských zdrojov upriamovať aj na nepedagogických zamestnancov
- Plánovanie vzdelávacích aktivít aj pre nepedagogických zamestnancov
- Vykonávanie prieskumu spokojnosti všetkých zamestnancov (napr. formou dotazníka), jeho vyhodnotenie, definovanie záverov a podnetov na zlepšenie, pravidelne monitorovanie a analyzovanie
- Vytvoriť systém riadenej komunikácie zamestnancov na všetkých úrovniach riadenia (na fakultách, z fakúlt na rektorát) a vyhodnocovať ju (spätná väzba – reakcia na podnety zo strany zamestnancov)

Kritérium 3 - Prehľad bodového hodnotenia

subkritérium	3.1	3.2	3.3
Hodnotenie	40	30	20
Celkovo	30		

3.1 Čo organizácia robí, aby plánovala a zlepšovala ľudské zdroje transparentne vzhľadom na stratégiu a plánovanie

Silné stránky

- Plánovanie ľudských zdrojov vychádza z Dlhodobého zámeru ŽU na obdobie rokov 2008 – 2013
- Vypracovanie sociálnej politiky
- Budovanie bezbariérového vstupu pre zamestnancov s ťažkým zdravotným postihnutím

Oblasti na zlepšenie

- Zvýšiť orientáciu riadenia ľudských zdrojov aj pre nepedagogických zamestnancov
- Vypracovať plány riadenia ľudských zdrojov vo väzbe k procesu zlepšovania a inovácií
- Vypracovanie plánov vzdelávania
- Sledovanie investícií do vzdelávania zamestnancov po fakultách a centrálne na ŽU
- Vypracovanie požiadaviek na spôsobilosť jednotlivých kategórií zamestnancov

3.2 Čo organizácia robí, aby rozvíjala a využívala schopnosti zamestnancov v súlade s individuálnymi a organizačnými cieľmi

Silné stránky

- Pravidelné komplexné hodnotenie pracovného výkonu zamestnancov ŽU
- Veľká podpora zo strany ŽU pre vonkajšie mobility pedagógov
- Vzdelávania pedagógov v oblasti IKT

Oblasti na zlepšenie

- Rozvoj sledovania spôsobilosti nepedagogických zamestnancov
- Možnosti vzdelávania všetkých zamestnancov novými progresívnymi metódami (e – learning), jazykové kurzy, manažérske zručnosti a pod.
- Propagácia informovanosť o implementácii modelu CAF pre všetkých zamestnancov

3.3 Čo organizácia robí, aby zapájala zamestnancov rozvíjaním otvoreného dialógu a splnomocňovaním

Silné stránky

- Existencia univerzitného diskusného fóra na intranete dostupné všetkým zamestnancom na vyjadrenie názorov a postojov

Oblasti na zlepšenie

- Rozvoj neformálnej komunikácie na všetkých úrovniach riadenia
- Väčšia angažovanosť pre aktívny prístup k vyjadrovaniu názorov na napĺňanie cieľov

Celkové hodnotenie Kritéria 4 - Partnerstvá a zdroje

Ako organizácia plánuje a riadi svoje partnerstvá a vnútorné zdroje, za účelom podpory svojej politiky a stratégie a efektívneho fungovania svojich procesov.

Silné stránky

- Definovanie partnerov – inštitúcií a organizácií
- Zabezpečovanie zdrojov v zmysle potrieb a zámerov univerzity
- Transparentné sledovanie nákladov a výnosov, prijímanie opatrení

Oblasti na zlepšenie

- Hodnotenie efektívnosti partnerstiev (preskúvanie), aktualizácia systému spolupráce
- Zaviesť monitoring vedomostí a poznatkov, ich správnosť a bezpečnosť

Kritérium 4 - Prehľad bodového hodnotenia

subkritérium	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6
Hodnotenie	35	25	45	25	15	30
Celkovo	29					

4.1 Čo organizácia robí, aby vytvárala a zavádzala kľúčové partnerské vzťahy

Silné stránky

- Definovanie relevantných partnerov – organizácií a inštitúcií
- Spolupráca na báze konkrétnych zmlúv
- Dostupnosť informácií o výsledkoch spolupráce s partnermi

Oblasti na zlepšenie

- Preskúvanie efektívnosti partnerských vzťahov

4.2 Čo organizácia robí, aby vytvárala a realizovala partnerstvá so zákazníkmi/študentmi

Silné stránky

- Vytváranie podmienok pre zapájanie sa do diania univerzity zainteresovaným stranám
- Prezentácia výsledkov v masmédiách, ich zverejňovanie

Oblasti na zlepšenie

- Vo väčšej miere sa v rámci spolupráce s partnerskými univerzitami zameriavať na benchmarking a prezentáciu výsledkov v tejto oblasti

4.3 Čo organizácia robí, aby riadila finančné zdroje

Silné stránky

- Dostatočné zabezpečovanie finančných zdrojov
- Sledovanie nákladov a výnosov – ich transparentnosť

Oblasti na zlepšenie

- Zabezpečiť ďalšie zdroje z podnikateľskej činnosti a účasti v grantoch

4.4 Čo organizácia robí, aby riadila svoje informácie a vedomosti

Silné stránky

- Funkčný informačný systém

- Aktívne využívanie informačného systému zainteresovanými stranami

Oblasti na zlepšenie

- Zabezpečenie a realizácia systému uchovávaní informácií a poznatkov u pracovníkov po ich ukončení pracovného pomeru na univerzite
- Preskúvanie účinnosti/efektívnosti realizovaného informačného systému

4.5 Čo organizácia robí, aby riadila technológie

Silné stránky

- Existencia dlhodobého zámeru všeobecne v oblasti technológií (informačné)

Oblasti na zlepšenie

- Hodnotenie stavu v oblasti informačných technológií z pohľadu potrieb, očakávaní, ich využívaní a skutočnosti

4.6 Čo organizácia robí, aby riadila zariadenia

Silné stránky

- Výstavba nových priestorov, investičné zámery, obnova zariadení
- Vhodné podmienky pre prácu zamestnancov a študentov
- Dostupnosť areálu ŽU
- Opatrenia v oblasti šetrenia energií

Oblasti na zlepšenie

- Zvážiť možnosť centrálnej politiky v OŽP (zber druhotných surovín)

Celkové hodnotenie Kritéria 5 – Procesy

Ako organizácia riadi, vylepšuje a rozvíja svoje procesy, aby inovovala a podporovala svoju politiku a stratégiu a plne uspokojovala a generovala zvyšovanie hodnoty pre svojich zákazníkov a ostatné zainteresované strany.

Silné stránky

- SW podpora a využitie IKT na prepojenie procesov
- Vytvorenie Rady pre informatiku a zapojenie študentov do činností Rady

Oblasti na zlepšenie

- Identifikovanie všetkých oblastí – kategorizácia – identifikácia procesov
- Vytvorenie resp. prehodnotenie mapy procesov pre jednotlivé fakulty a potom pre celú univerzitu (vychádzať z podkladov – napr. z máp procesov fakúlt, ktoré sú certifikované)

Kritérium 5 - Prehľad bodového hodnotenia

subkritérium	5.1	5.2	5.3
Hodnotenie	25	25	20
Celkovo	23		

5.1 Ako organizácia určuje, navrhuje, riadi a priebežne zlepšuje procesy

Silné stránky

- Navrhnuté a definované procesy na niektorých fakultách

Oblasti na zlepšenie

- Definovať pojem kľúčový proces a identifikovať všetky kľúčové procesy
- Opis procesu a ich znaky kvality napr. cez tzv. karty procesov
- Doplniť do zoznamu hlavných procesov i oblasť podnikateľskej činnosti
- Definovanie zdrojov vzhľadom k identifikovaným procesom (v karte procesu)
- Identifikácia právnych a legislatívnych požiadaviek vo väzbe k realizácii jednotlivých procesov (regulátory procesu)

5.2 Ako organizácia rozvíja a dodáva služby a produkty orientované na zákazníka/študenta

Silné stránky

- Vytvorenie Rady pre informatiku
- Zapojenie študentov do zabezpečenia prevádzky informačných stránok, aktualizácii stránok, novinkách a pod.

Oblasti na zlepšenie

- Sledovanie spätnej väzby naplnenia požiadaviek študentov
- Rozšírenie zapojenia študentov do procesov vedy a výskumu a podnikateľskej činnosti
- Sprehľadnenie legislatívy na univerzitnom intranete
- Centralizácia interných noriem (zoskupenie aj podľa fakúlt) a pravidelná informovanosť
- Zosúladenie tvorby interných dokumentov fakulty – rektorátu vo väzbe k identifikovaným procesom

5.3 Ako organizácia inovuje procesy zapájaním zákazníkov/študentov

Silné stránky

- Zapájanie sa univerzity do projektov domácich a zahraničných

Oblasti na zlepšenie

- Vyšpecifikovať možnosť inovácie a zapojenia zainteresovaných strán vzhľadom na identifikované procesy
- Analýza rizík vzhľadom k inováciám
- Identifikácia a sledovanie zdrojov pre inovácie cez procesy

Celkové hodnotenie Kritéria 6 - Výsledky vo vzťahu k zákazníkovi/občanovi

Aké výsledky organizácia dosahuje vo vzťahu k spokojnosti svojich vnútorných a vonkajších zákazníkov.

Silné stránky

- Vysoká úroveň knižničných služieb, prepojenie pomocou siete medzi jednotlivé knižnice
- Zavedenie monitoringu spokojnosti študentov

Oblasti na zlepšenie

- Prehodnotenie obsahu dotazníka na meranie spokojnosti študentov
- Hľadanie foriem pre väčšiu návratnosť vyplnených dotazníkov, zjednotenie pravidiel po jednotlivých fakultách
- Presadzovanie orientácie na zákaznícky prístup
- Porovnávanie úrovne spokojnosti študentov medzi jednotlivými fakultami a analyzovanie výsledkov

Kritérium 6 - Prehľad bodového hodnotenia

subkritérium	6.1	6.2
Hodnotenie	25	65
Celkovo	45	

6.1 Aké výsledky VŠ/UNI dosiahla v úsilí splniť potreby a očakávania zákazníkov/študentov cez výsledky meraní spokojnosti zákazníkov/študentov

Silné stránky

- Vysoká úroveň knižničných služieb
- Sledovanie využívania knižničných služieb
- Vytvorenie prepojenia informačnej siete a vedeckých, akademických a špeciálnych knižníc – prestavba a modernizácia knižnice

Oblasti na zlepšenie

- Prehodnotiť exitujúci dotazník na meranie spokojnosti študentov v súlade s námetmi v modeli CAF
- Vytvoriť systém na vyššiu návratnosť dotazníka, pravidelne ho štatisticky vyhodnocovať
- Vytvárať opatrenia na odstránenie nedostatkov vyplývajúcich z dotazníka
- Jednotné sledovanie a hodnotenie spokojnosti na jednotlivých fakultách
- Obsah dotazníkov prezentovať nielen na oblasti týkajúce sa vzdelávania, ale aj poskytovania služieb študentom, vyvážania voľného času a pod.

6.2 Aké výsledky VŠ/UNI dosiahla v úsilí splniť potreby a očakávania zákazníkov/študentov prostredníctvom ukazovateľov meraní orientovaných na zákazníkov/ študentov

Silné stránky

- Umiestnenie ŽU na 3. mieste v oblasti záujmu o absolventov ŽU v podnikateľskom prostredí

Oblasti na zlepšenie

- Orientácia na „zákaznícky prístup“
- Zvýšiť dôraz na sledovanie spätnej väzby
- Vytvoriť porovnanie spokojnosti študentov medzi jednotlivými fakultami (výsledky z dotazníkov)

Celkové hodnotenie Kritéria 7 - Výsledky vo vzťahu k zamestnancom

Výsledky organizácie sa dosahujú vo vzťahu k jej zamestnancom.

Silné stránky

- Vysoký podiel profesorov a docentov k ostatným interným učiteľom
- Vysoký podiel získaných finančných prostriedkov na jedného tvorivého pracovníka
- Zvýšenie počtu publikačnej činnosti, vytvorenie motivácie zo strany vedenia ŽU pre zvýšenie počtu publikačnej činnosti

Oblasti na zlepšenie

- Vykonávanie prieskumu spokojnosti všetkých zamestnancov formou dotazníka (v súlade s oblasťami v modeli CAF), pravidelne ho štatisticky vyhodnocovať
- Porovnávanie výsledkov medzi jednotlivými fakultami
- Klásť dôraz na zvyšovanie vzdelávania (spôsobilosti) všetkých zamestnancov, nielen pedagógov
- Vytvoriť prehľadnejší a jednotný systém odmeňovania jednotlivcov a tímov
- Systemizácia (sledovanie spätnej väzby) úrovne zamestnancov
- Sledovanie naplnenia etického kódexu

Kritérium 7 - Prehľad bodového hodnotenia

subkritérium	7.1	7.2
Hodnotenie	15	30
Celkovo	22	

7.1 Výsledky vo vzťahu k výsledkom meraní spokojnosti a motivácie zamestnancov

Silné stránky

- Vytváranie podmienok pre regeneráciu a oddych zamestnancov

Oblasti na zlepšenie

- Vykonávanie prieskumu spokojnosti všetkých zamestnancov formou dotazníka (v súlade s oblasťami v modeli CAF), pravidelne ho štatisticky vyhodnocovať
- Porovnávanie výsledkov medzi jednotlivými fakultami
- Meranie spokojnosti zamestnancov aj na rektoráte

7.2 Výsledky vo vzťahu k indikátorom týkajúcich sa výsledkov vo vzťahu k zamestnancom

Silné stránky

- Vysoký podiel profesorov a docentov k ostatným interným učiteľom
- Vysoký podiel získaných finančných prostriedkov na jedného tvorivého pracovníka
- Zvýšenie počtu publikačnej činnosti, vytvorenie motivácie zo strany vedenia ŽU pre zvýšenie počtu publikačnej činnosti
- Využívanie IKT

Oblasti na zlepšenie

- Klásť dôraz na zvyšovanie vzdelávania (spôsobilosti) všetkých zamestnancov, nielen pedagógov
- Rozšíriť oblasť vzdelávania (napr. manažérske a komunikačné zručnosti) pre pedagógov
- Vytvoriť prehľadnejší a jednotný systém odmeňovania jednotlivcov a tímov
- Systemizácia (sledovanie spätnej väzby) úrovne zamestnancov
- Sledovanie naplnenia etického kódexu

Celkové hodnotenie Kritéria 8 - Výsledky vo vzťahu k spoločnosti

Čo organizácia vo všeobecnosti dosahuje v uspokojovaní potrieb a očakávaní miestneho, národného a medzinárodného spoločenstva všeobecne. To zahŕňa pojem prístupu organizácie ku kvalite života, životnému prostrediu, zastarávanie globálnych zdrojov a vlastné interné merania v organizácii týkajúce sa efektívnosti. To bude zahŕňať jej vzťahy s úradmi a orgánmi, ktoré ovplyvňujú a regulujú jej prevádzku.

Silné stránky

- Dobré meno a široké povedomie o Žilinskej univerzite
- Účasť pracovníkov univerzity na zahraničných aktivitách (prednášky, vyslania ...)

Oblasti na zlepšenie

- Zvážiť zintenzívnenie aktivít pre rozšírenie účasti v medzinárodných projektoch
- Preskúvanie efektívnosti kontaktov (členstva) s domácimi a zahraničnými organizáciami
- Sledovanie imidžu univerzity u širokej verejnosti

Kritérium 8 - Prehľad bodového hodnotenia

subkritérium	8.1	8.2
Hodnotenie	20	15
Celkovo	18	

8.1 Čo organizácia dosahuje z hľadiska výsledkov výkonnosti v spoločenskej oblasti vnímané zainteresovanými stranami

Silné stránky

- Výborná reputácia ŽU spoločnosťou – ocenenie mladých doktorandov a výskumných pracovníkov
- Organizovanie letnej univerziády Ústavom telesnej výchovy a športu
- Organizovanie detskej univerzity EF ŽU

Oblasti na zlepšenie

- Sledovanie environmentálnych záťaží a systémový prístup k sledovaniu environmentálnych vplyvov
- Sledovanie vplyvu hluku a ovzdušia vzhľadom k okoliu (technologické laboratórium)

8.2 Čo organizácia dosahuje z hľadiska indikátorov výkonnosti v spoločenskej oblasti stanovené organizáciou

Silné stránky

- Zvýšenie povedomia u odbornej verejnosti – nárast počtu vedeckých a odborných podujatí

Oblasti na zlepšenie

- Sledovanie spätnej väzby (úroveň vzťahov a spolupráce) s relevantnými predstaviteľmi spoločnosti
- Sprehľadnenie vnímania ŽU spoločnosťou (médiá, občania)

Celkové hodnotenie Kritéria 9 – Kľúčové výsledky výkonnosti

To, čo organizácia dosahuje vo vzťahu k jej mandátu a špecifikovanými zámerom a v uspokojovaní potrieb a očakávaní každého, kto má finančný záujem alebo iný podiel v organizácii.

Silné stránky

- Dosahovanie priaznivých výsledkov vo finančnej oblasti
- Benchmarkingové aktivity
- Pozitívne trendy v bilaterárnych dohodách

Oblasti na zlepšenie

- Vykonávanie benchmarkingu pre všetky výsledkové ukazovatele (nielen v rámci fakúlt, ale aj mimo)
- Rozšíriť o ďalšie ukazovatele efektívnosti (ako následok vypracovania procesov a ich sledovania výkonnosti)

Kritérium 9 - Prehľad bodového hodnotenia

subkritérium	9.1	9.2
Hodnotenie	48	65
Celkovo	57	

9.1 Aké výsledky výkonnosti dosahuje organizácia s ohľadom na externé výsledky: výstupy a výsledky vo vzťahu k cieľom

Silné stránky

- Priaznivý vývoj vo finančnej oblasti
- Pozitívne trendy so zahraničnými univerzitami v oblasti spolupráce
- Excelentné výsledky v niektorých činnostiach univerzity v medzinárodnom rozsahu

Oblasti na zlepšenie

- Kvalitatívne hodnotenie výsledkov poskytovaných služieb
- Preskúvanie dosahovaných výsledkov vo vybraných ukazovateľoch

9.2 Aké výsledky výkonnosti dosahuje organizácia s ohľadom na interné výsledky

Silné stránky

- Aktivity s partnerskými organizáciami
- Zvyšujúci sa trend v záujme o štúdium na ŽU

Oblasti na zlepšenie

- Sledovanie efektívnosti spolupráce so zainteresovanými stranami
- Meranie výkonnosti najmä hlavných (kľúčových) procesov