

Zápis z 10. zasedání Vědecké rady Vysoké školy ekonomické v Praze konané dne 3. března 2026

	Jméno	Podpis	Funkce/útvary
Zapsala:	Ing. Martina Sušánková		OVV
Schválil:	doc. Ing. Petr Dvořák, Ph.D.		rektor

Přítomni: dle prezenční listiny

Program:

Program zasedání:

1. Předání docentských jmenovacích dekretů
2. Profesorské řízení:
 - **doc. PhDr. Daniela Pauknerová, Ph.D.**, Fakulta podnikohospodářská, v oboru Management a manažerská ekonomie
 - **doc. Ing. Petr Houdek, Ph.D.**, Fakulta podnikohospodářská, v oboru Management a manažerská ekonomie
3. Informace o projednání materiálu (per rollam k 15.2.2026): „Plán realizace Strategického záměru VŠE v Praze na období 2026–2030 pro rok 2026 s výhledem na rok 2027“
4. Různé

Úvod

Úvodem rektor VŠE doc. Ing. Petr Dvořák, Ph.D., přivítal členy Vědecké rady Vysoké školy ekonomické v Praze (dále jen VR VŠE) a seznámil je s programem jednání.

1. Předání docentských jmenovacích dekretů

Prorektor pro vědu, výzkum a doktorské studium prof. Ing. Mgr. Martin Lukeš, Ph.D., představil nově jmenovanou docentku:

- Ing. Jitka Volfová, Ph.D.

Rektor VŠE předal nové docentce jmenovací dekret a poblahopřál jí k dosažení vědecko-pedagogického titulu docent.

2. Profesorské řízení

Profesorské řízení doc. PhDr. Daniely Pauknerové, Ph.D., (obor Management a manažerská ekonomie)

Podle jednacího řádu VR VŠE navrhl prorektor prof. Lukeš před zahájením rozpravy k profesorskému řízení skrutátory z řad členů VR VŠE, a to doc. Ing. Martinu Jiráňkovou, Ph.D., a doc. Ing. Bc. Mojmíra Saboloviče, Ph.D., VR VŠE návrh odsouhlasila.

Děkan Fakulty podnikohospodářské prof. Ing. Jiří Hnilica, Ph.D., se z jednání VR VŠE omluvil, uchazečku tedy představil prorektor prof. Ing. Mgr. Martin Lukeš, Ph.D. Informoval, že dne 6.3.2025 bylo na základě žádosti uchazečky zahájeno profesorské řízení v oboru Management a manažerská ekonomie. Seznámil přítomné s průběhem řízení na fakultě a uvedl, že ve všech oblastech hodnocení doc. PhDr. Daniela Pauknerová, Ph.D., splňuje kritéria v souladu s platnou metodikou hodnocení uplatňovanou při řízení ke jmenování profesorem. Komise vyzvedla především to, že uchazečka je pro svou odbornou erudici uznávána jak v České republice, tak v zahraničí. Dále je aktivní v mezinárodních odborných sítích a spolupracuje s prestižními univerzitami v rámci mezinárodní strategické aliance CEMS. Řízení bylo podpořeno stanovisky odborníků ze zahraničí. V tajném hlasování komise schválila usnesení návrhu na udělení titulu profesor.

Předsedkyně komise prof. Ing. Hana Machková, CSc., představila členy komise a její činnost. Uvedla, že komise zasedala 7. 5. 2025, kdy posoudila předložené materiály, doporučující dopisy a plnění platných kritérií VŠE. Konstatovala, že jsou v souladu s požadavky danými zákonem, a doporučila zahájení jmenovacího řízení. Na druhém jednání dne 24. 9. 2025 komise vyhodnotila odbornou činnost uchazečky. Zmínila, že na fakultě uchazečka působí od roku 1993, od roku 2014 pak jako vedoucí Katedry manažerské psychologie a sociologie. Z pedagogické činnosti komise kladně hodnotila garantování magisterských programů (Master in Sustainability Management, Management udržitelnosti, vedlejší specializace Manažerská psychologie a sociologie), garantování předmětů na doktorském i magisterském studiu (např. DS předmět Research in Managerial Psychology and Sociology, Management osobního rozvoje, Global Leadership), aktivní výuku v programech CEMS MIM, Executive MBA, MBA_MAE a její působení na zahraničních univerzitách (WU Wien, University of Pittsburgh, Maynooth University apod.). Do doby zasedání komise uchazečka vedla 143 diplomových a 28 bakalářských prací. Z publikační činnosti měla uchazečka 88 záznamů v databázi VŠE, byla autorka nebo spoluautorka 18 monografií, 12 článků v časopisech v databázích WoS/Scopus (včetně Q1, D1). Její citační ohlasy v daném okamžiku byly ve WoS: 112 citací, h-index 6, Scopus 91 citací (bez autoacitací) h-index 5, Google Scholar 1 496, h-index 14. V oblasti mezinárodní vědecké aktivity komise ocenila zapojení do projektu CUPESSE – Cultural Pathways to Economic Self-Sufficiency and Entrepreneurship, který byl zaměřen na faktory ovlivňující ekonomickou soběstačnost a podnikatelské aktivity v 11 evropských zemích. Dále byla řešitelkou GAČR projektu a projektů interní grantové soutěže. V současné době se podílí na řešení projektu GILD, který koordinuje Goethe University Frankfurt. Komise rovněž ocenila její snahu o zapojení do podání návrhů projektů HORIZON. Následně komise dospěla k jednoznačnému závěru, že uchazečka splňuje požadavky a doporučila VR VŠE její jmenování.

Doc. PhDr. Daniela Pauknerová, Ph.D., nejprve představila svůj profesní život a působení na Katedře manažerské psychologie a sociologie. Uvedla, že leadership je jejím celoživotním tématem – od disertační práce o ženách v managementu až po současné mezinárodní projekty, nejde jen o téma akademické, ale i o způsob práce s lidmi, kolegy a studenty. V té souvislosti zmínila své zapojení v pracovní skupině pro rozvoj lidských zdrojů v projektu OP JAK, který cílí mimo jiné na získání HR Award.

V rámci prezentace uvedla přínosy k rozvoji poznání v oborech, jimiž se dlouhodobě zabývá a současně zmínila s tématy související publikační výstupy. Z hlavních přínosů k oboru uvedla:

1. Srovnávací výzkum (CUPESSE), který je metodicky unikátní. Byl zaměřený na analýzu mechanismů přenosu ekonomické soběstačnosti mladých lidí, a to, jak ovlivňuje mladé lidi v tomto směru rodina. Výzkum identifikoval opakující se vzorce v rodinách napříč třemi generacemi a jedenácti zeměmi. Uplatněná metodika bude dále rozvíjena v mezinárodním projektu Twinning, do něhož jsou zapojeni partneři z Velké Británie, Německa, České republiky a Belgie, včetně zástupců podnikové sféry a veřejné správy.

2. Interkulturní ověřování leadershipu založeného na sociální identitě; zmapování preferovaného chování lídrů ve slovanských zemích. Bylo zdůrazněno, že sociální identita představuje zásadní aspekt práce s lidmi. Lídr musí být schopen vytvořit a sdílet identitu „my“, která posiluje výkon týmu, měl by ztělesňovat hodnoty, které tým vyznává, a být svým následovníkům vzorem. Sdílená identita zvyšuje legitimitu a vliv lídra, protože nastavuje normy, posiluje identifikaci, důvěru a koordinovanou akci ve skupině. Zjištění ukázala, že pokud je důvěra vysoká a členové se s týmem ztotožňují, dosahují lepších výkonů, vyšší spokojenosti a vzniká inovativní prostředí. Úkolem do budoucna je zaměřit se na profesní praktiky a na regionální rozdíly v těchto vzorcích.

3. Toxický leadership a zkoumání mechanismů jeho působení. Toxické vedení není pouze osobnostním rysem jednotlivce, ale vzniká v souhře uplatnění moci a utváření kultury a identity organizace. Výzkum je zaměřen na podnikový kontext, kde identity tvoří silný mechanismus. Toxický lídr uplatňuje moc prostřednictvím neetického jednání, s nímž se zaměstnanci postupně ztotožňují. Jedna z výzkumných studií se věnovala dopadům narcismu generálních ředitelů na výkonnost firem a problematice měření narcismu. Metodika měření narcismu má totiž vliv na jeho zkoumané dopady na výkonnost firem. Výsledky se tedy liší podle toho, zda je narcismus měřen nepřímo, například hodnocením okolí nebo prostřednictvím sebehodnotících přístupů. Toxicita organizačního prostředí není vytvářena a udržována pouze lídrem, ale i širším organizačním systémem, který takové chování umožňuje, posiluje a reprodukuje.

4. Působení lídrů v kontextu organizační změny a účinnost intervencí zaměřených na jejich podporu je třeba chápat nejen na úrovni individuálních dovedností, ale především na úrovni vysvětlujících sociálně-psychologických mechanismů. V podmínkách nejistoty, zátěže a změny rozhoduje zejména to, zda lídr dokáže budovat důvěru, sdílenou identitu, sounáležitost a současně zvládat nároky prostředí. Proto je klíčové zkoumat, za jakých podmínek, u koho a prostřednictvím jakých mechanismů jsou rozvojové a podpůrné intervence skutečně účinné. Právě zde se jako vhodný rámec uplatňuje realistické hodnocení, které umožňuje analyzovat vztahy mezi kontextem, mechanismy a výsledky intervencí, tedy objasnit, co funguje, pro koho, v jakých podmínkách a proč.

5. Zmínila se také o plánovaném výzkumném projektu Horizon -Twinning, který se bude zaměřovat na konkrétní praktiky vedení pracovníků a jejich dopady ve čtyřech kulturách a v různých organizačních kontextech. Spolupráce by tak měla probíhat nejen na akademické úrovni, ale i se zástupci firemních partnerů, například společností Vodafone, a s veřejnou správou tak, aby byl vytvořen široký a reprezentativní vzorek dat.

V rozpravě vystoupili:

- prof. Ing. Mgr. Martin Lukeš, Ph.D., se dotázal na téma sdílené identity, a to, na jaké úrovni uchazečka vnímá sdílenou identitu v univerzitním prostředí, zda školy, fakulty nebo katedry, a kdo je dobrý lídr, který vytváří sociální identitu;
 - doc. Pauknerová uvedla, že tento mechanismus může fungovat na všech úrovních organizace, záleží přitom na míře identifikace lídrů s danou organizací a jejich ochotou k její podpoře v týmech. Zdůraznila, že vytváření sdílené identity tak vyžaduje cílenou práci s organizační kulturou v návaznosti na strategii instituce. Současně upozornila, že u dnešní generace může být utváření sociální identity v některých ohledech obtížnější, protože její zdroje jsou často méně ukotvené a ve větší míře zprostředkované prostřednictvím sociálních sítí, což může zvyšovat její zranitelnost vůči manipulaci.
- prof. Ing. Jakub Fischer, Ph.D., požádal uchazečku o zhodnocení leadershipu (v obecné rovině) na VŠE;
 - doc. Pauknerová odpověděla, že ačkoliv akademické prostředí bývá málo transparentní, VŠE funguje relativně dobře. Vnímá, že zde je pozitivní vývoj, dobrým základem je otevřená komunikace a jednotně nastavené procesy, k jejichž základu může přispět i institucionální certifikace. Komunikovat otevřeně je však třeba na všech úrovních, otázky nastavení transparentního prostředí mimo jiné řeší i projekt OP JAK VýzPro.

- Ing. Helena Horská, Ph.D., ocenila přednášku a dotázala se, jak by uchazečka definovala ideálního lídra pro svět inovací a zda zkušenosti ukázaly, že některé postupy nefungují;
 - doc. Pauknerová uvedla, že pohled je různý z hlediska odlišných kultur, u nás pro inovativní postupy je třeba, aby se lidé identifikovali s týmem. V podnicích jsou však lídři vzhledem k naší výkonově orientované kultuře někdy příliš zaměřeni na výkon, což může inovace limitovat. Pro inovace je třeba se v týmu cítit bezpečně a z perspektivy lídra počítat s tím, že v kreativním procesu může docházet i k chybám. Také je třeba vědět, že kreativní proces zahrnuje i tzv. inkubaci, při které dochází ke zrání nápadu, i když navenek může být výkon pracovníka v dané době nižší.
- prof. RNDr. Jiří Witzany, Ph.D., se zajímal o definici toxického lídra a o to, jak často se vyskytují v pozici vysokých manažerů;
 - uchazečka uvedla, že toxicita představuje dysfunkční způsob vedení lidí, při němž dochází k narušování jejich důstojnosti, což může vést k vyhoření, odchodům zaměstnanců a ztrátě i vysoce výkonných pracovníků. Potvrdila, že statistiky často poukazují na výskyt toxických lídrů ve vrcholových pozicích, což však může souviset i s povahou těchto rolí, které vyžadují přijímání strategických a někdy i nepopulárních rozhodnutí. Zároveň zdůraznila, že leadership nemůže být založen pouze na pečujícím přístupu; nadměrná orientace na soucítění bez schopnosti činit náročná rozhodnutí může oslabovat jeho efektivitu.
- prof. Ing. Richard Hindls, CSc., FEng., dr. h. c., se dotázal, zda se člověk lídrem rodí, anebo se jím posupně stává;
 - doc. Pauknerová uvedla, že výzkumy založené na studiu jednovaječných dvojčat vychovávaných v odlišných podmínkách naznačují existenci genetické složky předpokladů významných pro vedení lidí, jejíž podíl bývá odhadován přibližně na 30 %. Zároveň zdůraznila, že samotné predispozice nejsou rozhodující a že významnou roli v rozvoji leadershipu hrají zkušenosti, sociální prostředí a individuální aktivita jedince.
- doc. Ing. Ladislav Mejzlík, Ph.D., se zajímal o to, jaké mechanismy a hodnoticí filtry by měla instituce zavést, aby dokázala včas rozpoznat a eliminovat riziko toxického lídra;
 - doc. Pauknerová uvedla, že toxický leadership je třeba chápat jako systémový problém, v němž dochází ke zneužívání moci v interakci mezi jednotlivcem a organizačním prostředím. Jako ilustraci zmínila případ manažera syrského původu, který byl v globálním automobilovém prostředí úspěšný díky své schopnosti pracovat s různými kulturami. Po přesunu do méně transparentního japonského prostředí však začal svou moc zneužívat. Zdůraznila, že prevencí takových situací je nastavení silných kulturních a kontrolních mechanismů, podpora sdíleného leadershipu, rotace rolí a omezení nadměrné koncentrace moci v rukou jednoho lídra.
- prof. JUDr. Nicole Grmelová, Ph.D., se zajímala o účinnost whistleblowingu;
 - doc. Pauknerová uvedla, že je nezbytné chránit osoby, které upozorňují na nekalé či neetické praktiky. Za důležité považuje institucionální mechanismy podpory, jako je například funkce ombudsmana nebo možnost využít důvěrnou linku pro konzultaci a oznámení problémů. Zdůraznila, že snaha whistleblowing potlačovat či umlčovat by neměla být v organizaci tolerována.

Následně proběhla neveřejná rozprava.

Po ukončení projednání návrhu na jmenování profesorkou v neveřejné části jednání proběhlo tajné hlasování. *Bylo přítomno 31 členů oprávněných hlasovat, vědecká rada tedy byla usnášenischopná. Výsledek hlasování: 27 hlasů kladných, 4 záporné, 0 neplatných.*

Usnesení:

VR VŠE schválila návrh na jmenování doc. PhDr. Daniely Pauknerové, Ph.D., v oboru Management a manažerská ekonomie. Návrh bude předán MŠMT ČR.

Profesorské řízení doc. Ing. Petra Houdka, Ph.D., (obor Management a manažerská ekonomie)

Podle jednacího řádu VR VŠE navrhl prorektor prof. Lukeš před zahájením rozpravy k profesorskému řízení skrutátory z řad členů VR VŠE, a to doc. Ing. Martinu Jiránkovou, Ph.D., a doc. Ing. Bc. Mojmíra Saboloviče, Ph.D., VR VŠE návrh odsouhlasila. V době zahájení řízení se dostavil další člen VR VŠE, přítomno tedy bylo 32 členů.

Doc. Houdka z důvodu nepřítomnosti děkana fakulty prof. Hnilici představil prorektor prof. Lukeš. Představil komisi, informoval, že komise dne 17. 9. 2025 na svém jednání konstatovala, že uchazeč doložil všechny podklady a splňuje kritéria v souladu s platnou metodikou hodnocení uplatňovanou při řízení ke jmenování profesorem na VŠE v Praze. Komise hodnotila pedagogickou a vzdělávací činnost, vědecko-výzkumnou činnost, publikační aktivitu a uznání práce odbornou veřejností uchazeče. Komise vyzvedla především to, že odborná práce uchazeče je výrazně interdisciplinární, zahrnuje oblasti výzkumu managementu, behaviorální ekonomie a psychologie a kognitivních věd. Uchazeč aplikuje různé metodologické přístupy. V rámci jednání komise dne 17. 9. 2025 proběhlo tajné hlasování přítomných členů komise. Jednoznačným výsledkem hlasování bylo schválení usnesení o návrhu Vědecké rady Fakulty podnikohospodářské na udělení titulu profesor doc. Ing. Petru Houdkovi, Ph.D.

Prof. Lukeš dále navázal podrobnými informacemi z jednání komise, jejíž byl předsedou. Doc. Ing. Petr Houdek, Ph.D., pracuje od roku 2018 na plný úvazek jako docent na Katedře managementu Fakulty podnikohospodářské VŠE, je ředitelem Centra pro vědu a výzkum a zároveň založil Centrum laboratorního a experimentálního výzkumu (v současnosti Decision Lab Prague). Klíčová výzkumná témata jsou např. experimentální výzkum situačních faktorů ovlivňujících nepoctivost a klamání, replikace laboratorních experimentů v terénních podmínkách (podpora otevřené a reprodukovatelné vědy), vliv biologických faktorů (např. toxoplazmózy) na rozhodování manažerů a zaměstnanců, behaviorální intervence a „nudging“ se zaměřením na zlepšení rozhodování, včetně zranitelných populací při volbě v oblasti zdraví a financí, výzkum politických dovedností jedinců, kteří by mohli iniciovat pozitivní změny v organizacích, ale nečiní tak. Uchazeč do doby zasedání publikoval 37 odborných článků evidovaných ve Web of Science v časopisech s nenulovým impaktem, včetně prestižních titulů v prvním decilu či kvartilu (např. Journal of Business Research, Academy of Management Perspectives, Judgment and Decision Making, Journal of Economic Psychology). Celkový podíl na člancích v prvním kvartilu (do 2022) či decilu (od 2022) je 3,55. Je často prvním či jediným autorem, což svědčí o jeho schopnosti vedení vědecké práce. Jeho práce jsou široce citovány — Google Scholar eviduje 2237 citací (h-index 18), Web of Science 960 citací bez autocitací (h-index 12). Uchazeč působí v odborných komisích (TAČR, GAČR), etických komisích a je předsedou Research Ethics Committee na VŠE. Je aktivním recenzentem prestižních časopisů a vystoupil na řadě prestižních mezinárodních konferencí. Úspěšně realizoval či realizuje i významné výzkumné granty (např. GAČR, APS, OP JAK - CONOS, AGEING-CZ). V oblasti pedagogiky se věnuje zejména behaviorálním vědám, vyučoval široké spektrum kurzů od úvodní behaviorální ekonomie po manažerské a organizační chování. Vytvořil a zajišťuje několik doktorských kurzů, působil i na zahraničních univerzitách (Florence, Tartu). Do doby jednání vedl 35 bakalářských, 13 diplomových a 2 disertační práce. Působí rovněž v exekutivním vzdělávání a podporuje mezinárodní a mezioborovou spolupráci v pedagogické oblasti. Výuka je zaměřena i na operativní rozhodování manažerů a zaměstnanců, podílel se na řadě kurzů. Komise se na základě výsledků usnesla, že požadavky pro řízení ke jmenování profesorem byly uchazečem jednoznačně splněny.

Ve své profesorské přednášce představil doc. Ing. Petr Houdek, Ph.D., téma několika svých studií — Proč se v neetických organizacích neprosadí napravující změny? Jak se kumulují v neetických organizacích nečestní lidé? Konstatoval, že až polovina případů podvodů ve firmách je odhalena jen díky whistleblowerům, za což však tito jedinci obvykle zaplatí vysokou osobní daň v podobě zničení své kariéry i duševního zdraví. Klíčovou

otázkou je, proč prosociální zaměstnanci nedokáží změny iniciovat zevnitř organizací, tedy proč se neprobojují do pozic, odkud by mohli situaci zlepšit. Součástí výzkumu byl laboratorní experiment simulující fungování malé firmy. Účastníci si mohli rozdělovat prostředky, včetně těch získaných neetickým způsobem s negativním dopadem na druhé, a na konci si mohli zakoupit vliv, který jednomu z nich umožnil rozhodovat za celou skupinu. V průběhu experimentu byla měřena individuální ochota podvádět i preference týkající se vedení. Výsledky ukázaly, že do investice do vlivu se nejvíce pouštěli jedinci se silnou mocenskou orientací, což jsou zároveň často právě ti, kteří byli ochotni získávat zdroje neeticky. Naopak ti jednotlivci, kteří se podvodům vyhýbali, do vedení nastoupit nechtěli, v důsledku toho ale končili ve většině případů ve skupinách vedených nepoctivými lídry. V jiné studii se ukázalo, že pokud se zdůrazní participantům experimentu morální hodnoty či strategické rady, může dojít ke zvyšování čestného chování a k vyšší úspěšnosti dostat se do vedoucích pozic, nicméně většina skupin byla i tak ovlivněna taktikami neetických členů. Analyzována byla také komunikace účastníků při rozhodování o vedoucí pozici. Největší manipulační sílu měly nabídky, které zdůrazňovaly kolektivní prospěch, ale současně zlehčovaly negativní působení skupiny. Pro pochopení vzniku neetických organizací vznikl i další experiment, který umožnil měřit individuální tendenci podvádět pro vlastní obohacení. Výzkum potvrdil, že menší míru podvádění vykazuje většina lidí, avšak jednotlivci s vysokou ochotou podvádět se selektují právě do pozic, kde mohou své chování dále rozvíjet. Důležitým zjištěním bylo, že pokud tým nemá prospěch z neetické činnosti, preferuje nepoctivého lídra jen výjimečně. Pokud však prospěch mít může, volba se výrazně posouvá ve prospěch nečestného kandidáta. Teorie morální opravy, která doporučuje místo trestání pracovat s pocitem viny a odpuštěním, se ukázala být v těchto kontextech málo účinná. Lépe funguje konzistentní trestání či znemožňování neetického jednání. Tento výzkum má významné dopady pro manažerskou praxi. V rámci dopadů svého výzkumu na praxi doc. Houdek diskutoval i efektivnost behaviorálních intervencí, např. že není efektivní vyzývat uchazeče o vedoucí pozice k samostatnému přihlášení, protože tím se selektují soutěživí jednotlivci, ne nutně ti neschopnější – lepší je přihlásit všechny a vyzvat je, aby se případně odhlásili, což zvyšuje např. zastoupení žen v užším výběru, které jinak jsou méně ochotné pro sebeinominaci.

V rámci pedagogických výstupů byla představena i analýza více než jednoho milionu známek na VŠE, která ukázala, že i v akademickém prostředí existují různé postupy při hodnocení studentů, které vždy nemusí být koherentní a spravedlivé.

V průběhu své přednášky doc. Houdek také představil svoji publikační činnost, zmínil pedagogický přínos a vedení studentů a představil dva nové projekty OP JAK.

V rozpravě vystoupili:

- prof. Ing. Jakub Fischer, Ph.D., který se dotázal uchazeče, jak by hodnotil etické studijní prostředí VŠE;
 - doc. Houdek uvedl, že prostředí na VŠE je formováno specifickou skladbou studentů, kteří jsou ve srovnání se studenty jiných oborů obecně více sebestřední a orientovaní na úspěch a materialistické hodnoty. Je možné, že obory VŠE tak přirozeně přitahuje specifický typ studentů, pro které je hlavním cílem úspěšné absolvování studia a kteří již z důvodu volby oboru vykazují silnější orientaci na efektivnost a ekonomické výsledky. Studie ukazují, že např. v případech plagiátorství studenti ekonomických či business oborů častěji vyjadřují lítost nad tím, že byli přistiženi, nikoliv nad samotným proviněním, což představuje rozdíl oproti studentům jiných oborů.
- prof. RNDr. Jiří Witzany, Ph.D., se zajímal o vliv toxoplazmózy, který uchazeč rozpracoval ve své publikaci;
 - doc. Houdek informoval, že *Toxoplasma gondii* je jednobuněčný parazitický prvok, jehož definitivním hostitelem jsou kočkovité šelmy. Experimenty na myších ukázaly, že po nákaze toxoplazmózou se nakažené myši hýbají pomaleji, ztrácejí přirozený strach z predátorů a snadněji se stanou kořistí koček, které jsou pak infikovány. Nicméně i člověk do procesu vstupuje jako mezipřenositel. Výzkumy na lidské populaci naznačují, že lidé infikovaní toxoplazmózou mohou vykazovat zpomalené reakce, ale zároveň vyšší tendenci k riskantnímu chování. Studie provedené například v Dánsku ukazují, že infikované osoby častěji vyhledávají riziko, stávají se tak podnikateli, což může v některých případech pak souviset i s vyšším

ekonomickým ziskem vyplývajícím z ochoty riskovat. Zdůraznil korelativní povahu daných zjištění.

- doc. Ing. Petr Dvořák, Ph.D., se zajímal o doporučení, jak na studenty více působit, abychom změnili jejich hodnotovou orientaci;
 - doc. Houdek se domnívá, že studenti ekonomických oborů se vyznačují specifickým přístupem k etice a tradiční výuka v této oblasti je u nich málo účinná. Reagují zejména tehdy, když vnímají, že za překročení norem následuje reálný postih, a podle toho následně upravují své chování. Účinnější než přednášky etiky či udržitelnosti se ukazuje metoda, která jim umožňuje vyzkoušet si vlastní podnikatelské či projektové aktivity a nést přímé důsledky svého čestného či nečestného jednání v daném kontextu. Je důležité nastavovat jasné sociální normy, očekávání o potrestání neetického chování, a tím důsledně ukazovat, že nečestné jednání se dlouhodobě nevyplácí.
- doc. Ing. Josef Taušer, Ph.D., doplnil, že na FMV jsou přestupky studentů anonymně zveřejňovány, pro zviditelnění možných postihů. K výsledkům laboratorních pokusů doplnil, že je možné, že studenti se zapojili do hry, ale v reálném životě by se neeticky nechovali;
 - doc. Houdek souhlasil s tím, že nelze laboratorní výzkum dávat jednoznačně do jedné roviny s realitou, nicméně existují studie, které ukazují, že chování v laboratoři a chování v podobné reálné situaci je podobné. Terénní experimenty jsou vhodnější, ale u nich existuje řada logistických, informačních a finančních výzev, které omezují jejich proveditelnost.

Následně proběhla neveřejná rozprava.

Po ukončení projednání návrhu na jmenování profesorem v neveřejné části jednání proběhlo tajné hlasování. *Bylo přítomno 32 členů oprávněných hlasovat, vědecká rada tedy byla usnášeníschopná. Výsledek hlasování: 30 hlasů kladných, 0 záporných, 2 neplatné.*

Usnesení:

VR VŠE schválila návrh na jmenování doc. Houdka profesorem v oboru Management a manažerská ekonomie. Návrh bude předán MŠMT ČR.

3. Informace o projednání materiálu (per rollam k 15.2.2026): „Plán realizace Strategického záměru VŠE v Praze na období 2026–2030 pro rok 2026 s výhledem na rok 2027“

Rektor poděkoval členům VR VŠE za hlasování per rollam a seznámil je s výsledkem. *34 hlasů kladných, 0 záporných, 1 jiný projev vůle, 7 členů VR VŠE nehlasovalo.*

Schválené usnesení:

Vědecká rada VŠE projednala Plán realizace Strategického záměru VŠE v Praze na období 2026–2030 pro rok 2026 s výhledem na rok 2027.

4. Různé

Rektor uvedl, že rozpočet VŠE na příští rok dosud není připraven, neboť nebyl schválen státní rozpočet. Vyjádřil očekávání, že nedojde k poklesu finančních prostředků, avšak upozornil, že zachování konkurenceschopnosti a udržení klíčových odborníků bude za současných podmínek může být složité.

Dále informoval o nově zvoleném děkanovi na FIS, kterým se stal doc. Ing. Ota Novotný, Ph.D. Popřál mu úspěchy a poděkoval za jeho práci prorektora. Současně popřál do dalšího období zvoleným děkanům, a to prof. Ing. Petru Musílkovi, Ph.D., a prof. Ing. Jiřímu Hnilicovi, Ph.D.

Na závěr poděkoval členům VR VŠE za aktivní účast a spolupráci v rámci rozvoje VŠE.