

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta

VÝVOJ FIREMNÍ KULTURY ORGANIZACE AIESEC

Bakalářská diplomová práce

Studijní program: Francouzština se zaměřením na aplikovanou ekonomii

Vedoucí práce: Doc. Ing. Jaromír Novák, CSc.

Autor: Martina Stachová

Olomouc 2010

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
STACHOVÁ Martina	Kaštanová 866, Šenov	F07094

NÁZEV TÉMATU ČESKY:

Vývoj firemní kultury organizace AIESEC

NÁZEV TÉMATU ANGLICKY:

The development of company culture of organization AIESEC

VEDOUcí PRÁCE:

Doc. Ing. Jaromír Novák, CSc. - KAE

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Příčiny a zdroje vzniku orgnaizace AIESEC
Firemní procesy současnosti a budoucnosti organizace

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

Puntová, A.: Etické řízení ve firmě, Grada, Praha, 2006
Brooks, I.: Firemní kultura, Computer Press, Brno, 2003
Webové stránky organizace AIESEC
Ročenky organizace

Podpis studenta:

M. Stachová

Datum:

20.5.2009

Podpis vedoucího práce:

J. Novák

Datum:

20.5.2009

Podpis vedoucího katedry:

J. Novák

Datum:

20.5.2009

Podpis děkana:

J. Novák

Datum:

26-05-2009



Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: "Vývoj firemní organizace AIESEC" vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne

Podpis

Chtěla bych poděkovat mému vedoucímu práce panu Doc.Ing. Jaromíru Novákovi, CSc. za odbornou pomoc a cenné připomínky, kterými přispěl k vypracování této bakalářské diplomové práce.

Obsah

1 Úvod.....	7
2 Seznam často užívaných pojmů a zkratek	9
3 Historie AIESEC.....	10
3.1 Období do roku 1949	10
3.2 Období 1949 -1953	11
3.3 Období 1953-1957	12
3.4 Období 1958 – 1969.....	12
3.5 Období 1970 – 1986.....	13
3.6 Období 1971 – současnost	13
3.7 Závěr	14
4 Základní principy fungování organizace v minulosti i současnosti.....	14
4.1 AIESEC Way	15
4.1.1 Opodstatnění AIESEC Way	15
4.1.2 Složení AIESEC Way	16
4.1.2.1 Co je AIESEC.....	16
4.1.2.2 Co AIESEC představuje	17
4.1.2.3 Dopad AIESEC.....	18
4.1.2.4 Jakým způsobem naplňuje AIESEC svůj smysl.....	19
4.1.2.5 Hodnoty AIESEC	20
4.1.3 Vývoj AIESEC Way	23
4.2 Závěr	25
5 Struktura organizace	26
5.1 Současná struktura	26
5.1.1 Lokální struktura	27
5.1.2 Národní struktura.....	32
5.1.3 Globální struktura.....	33
5.2 Doba působení a systém obměny členů na pozici.....	34
5.3 Závěr	36
6 Školení a vzdělávání v AIESEC	36
6.1 Vzdělávání na lokální úrovni	37
6.2 Vzdělávání na národní a mezinárodní úrovni	38
6.3 Závěr	39

7	Systém působení člena v AIESEC.....	39
7.1	Zavedení do chodu AIESEC (Introduction to AIESEC).....	40
7.2	Převzetí zodpovědnosti (Taking responsibility).....	41
7.3	Vedení (Leadership).....	42
7.4	Zahraniční odborná stáž (Exchange).....	43
7.5	Směřování k budoucnosti (Heading for the future).....	44
7.6	Závěr	45
8	Specifické interní a externí kanály komunikace	46
8.1	Interní komunikace.....	46
8.1.1	Interní webová stránka organizace AIESEC	46
8.1.2	CRM (Customer relationship management).....	47
8.2	Externí komunikace	48
8.2.1	Značka AIESEC	48
8.3	Závěr	52
9	Speciální firemní kultura AIESEC	52
9.1	Speciální mluva.....	53
9.2	Způsob oblékání	54
9.3	Roll call	55
9.4	Závěr	57
10	Závěr	58
	Resumé.....	59
	Seznam tabulek	60
	Seznam obrázků.....	61
	Seznam příloh	62
	Seznam pramenů a použité literatury.....	65
	Anotace	67

1 Úvod

Hlavním cílem mé práce je obeznámení čtenářů s vývojem firemní kultury organizace AIESEC, které napomůže rozšíření povědomí o organizaci jako celku. AIESEC je největší mezinárodní studentskou organizací na světě, která působí ve 107 zemích světa. Jedním z členských států je také Česká republika. Od roku 2007 funguje tato organizace i v Olomouci a to pod záštitou Univerzity Palackého. Z vlastního přesvědčení jsem usoudila, že mnoho zaměstnanců univerzity i studentů se zcela neorientuje v problematice organizace. Na pokyn vedení olomoucké pobočky, ale také vedení ostatních poboček v České republice, jsem byla požádána o ucelenou práci o vývoji a struktuře firemní kultury organizace AIESEC, která bude sloužit jako publikace ke zveřejnění a jejímu následnému praktickému užívání v interním i externím prostředí.

Jelikož popis jednotlivých úseků firemní kultury organizace nebyl dosud sepsán do ucelené psané formy, rozhodla jsem se utvořit tuto práci jako příručku o výše zmíněné problematice. V této práci čerpám asi ze 70% z vlastních získaných vědomostí a zkušeností, které jsem během svého dvouletého působení v organizaci získala. Asi 20% práce je tvořeno výňatky z interních materiálů, z rozhovorů s bývalými i současnými zkušenými členy organizace, které jsem během své tvorby podstoupila. Zbývajících asi 10% práce jsou poznatky z odborné literatury o problematice firemní kultury. V současné době od března roku 2010 působím na pozici prezidentky olomoucké pobočky a s problematikou AIESEC mám vzhledem ke své funkci mnoho teoretických i praktických zkušeností.

Pokud jde o členění práce, nejdříve jsem se zaměřila na příčiny vzniku a vývoje organizace od počátku existence až do současnosti. Dále jsem pokračovala s objasněním principů a hodnot organizace a zaměřila jsem se zde na interní pravidla, která utvářejí samotný charakter organizace. Jelikož AIESEC působí mezinárodně, snažila jsem se popsat složitou strukturu organizace a následně i proces školení a vzdělávání. Důležitou součástí práce je typický průchod člena AIESEC v průběhu jeho působení v organizaci, kterým se zabývá samostatná kapitola. Dále jsem nastínila speciální druhy komunikace vzhledem k internímu i externímu prostředí. V závěru své práce jsem zmínila neformální firemní kulturu, kterou si členové AIESEC mezi sebou vytváří a udržují.

Chtěla bych podotknout, že k vytvoření této práce mě vedla současná situace, kdy jsem mnohokrát byla tázána o vysvětlení chodu organizace AIESEC. Těmito otázkami jsou zahrnováni členové všech poboček v České republice. Tímto chci svou prací vytvořit ucelený dokument o principech firemní kultury AIESEC, které budu následně využívat nejen na olomoucké pobočce, ale také na pobočkách v České republice.

2 Seznam často užívaných pojmů a zkratk

Ve své bakalářské diplomové práci se často opakují určité výrazy. Chtěla bych předejít jejich špatnému pochopení, a proto zde přikládám seznam často užívaných pojmů s jejich detailním vysvětlením. Jelikož je má práce zaměřena na vývoj firemní kultury studentské organizace, která působí globálně na celém světě, často jsou užívány výrazy v originálním názvu. Je to z toho důvodu, neboť se tyto názvy užívají ve všech členských zemích organizace AIESEC a nepřekládají se. V některých případech se budu snažit o jejich volné přeložení, abych se vyhnula nesrozumitelným anglickým názvům. Typickou charakteristikou organizace je užívání zkratk. Při jejich použití se snažím objasnit jejich původ z anglického jazyka a volně je překládám do jazyka českého.

- AIESEC – Zde bych chtěla zdůraznit pravopis názvu organizace. Název organizace AIESEC se vždy píše velkými tiskacími písmeny. Nikdy se neskloňuje do žádných pádů a nemění se jeho tvar. Název organizace se v českém jazyce užívá v mužském rodě jednotného čísla.¹
- Firemní kultura – Firemní kultura je soubor základních předpokladů, hodnot, postojů a norem chování, které jsou sdíleny v rámci organizace a projevují se v myšlení, cítění a chování členů organizace a v artefaktech materiální a nemateriální povahy.² Kulturou jsou vnímány speciální charakteristiky organizace, které vytváří její celkový charakter.
- Leader – Leader je vedoucí osobnost či vůdce jisté skupiny lidí³. S pojmem leader se váže slovo leadership, což se z vyplývajícího charakteru dá volně přeložit jako vůdcovství.

¹ Organizační pokyny organizace AIESEC

² Lukášová, R., *Organizační kultura*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2004. 22 s. ISBN 80-247-0648-2

³ Klimeš, L., *Slovník cizích slov*. 2. vyd., Praha: SPN – Pedagogické nakladatelství, a.s., 2005. 419 s. ISBN 80-7235-272-5

3 Historie AIESEC

Historie AIESEC sahá daleko do konce první poloviny 20. století. Počátek existence AIESEC se datuje k roku 1949. Na počátku působení organizace bylo cílem vytvořit jednotnou organizaci, která má utvářet přátelské vztahy mezi zeměmi, které se zmítaly 2. světovou válkou. Od svého počátku až do současnosti se AIESEC přizpůsoboval změnám, které probíhaly po celém světě. Organizace byla ovlivněna politickými i společenskými změnami, které probíhaly v různých členských zemích. V dnešní době lze konstatovat, že tato organizace odráží globální společnost. Následující skutečnosti čerpám z faktů, které jsou mezi členy organizace zcela známy, avšak tradují se pouze ústní formou od zkušených členů z předešlých let. Není zachována ucelená písemná publikace, ale pravdivost je ověřena. V následujících podkapitolách se budu zabírat důvodem vzniku organizace a jeho vývojem až do současnosti.

3.1 Období do roku 1949

Oficiální rok založení organizace AIESEC náleží roku 1949. Přesto lze ale konstatovat, že myšlenky, které vedly k jeho založení, tomuto roku již předcházely.

Z pramenů, které posbírali zakládající členové AIESEC, bylo vyčteno, že v roce 1930, pod iniciativou skandinávských obchodních škol, byla vytvořena asociace s názvem PRAXIS, která fungovala v první řadě na základě výměnných programů studentů. Tato asociace byla poměrně malá, ale zato velmi efektivní. PRAXIS však nemohl unést důsledky 2. světové války a svou činnost byl okolím nucen ukončit.

Potřeby, pro které byla asociace PRAXIS založena, se projeví a byly žádány především na konci druhé světové války, kdy byly zabity milióny lidí. V té době totiž podniky zoufale potřebovaly manažery a vedoucí pracovníky. Velký nátlak byl kladen na obchodní akademie v Evropě, protože ze situace vyplynulo, že tyto vzdělávací instituce musí vyškolit schopné jedince, kteří se umí vypořádat se značnou odpovědností.

Zátěž byla stejně kladena i na studenty samotné, neboť byli vyzváni k pomoci vést obnovu hospodářství, které bylo do značné míry poškozeno válkou. Škola jim poskytovala teoretické vzdělání, ale praktických zkušeností se jim moc nedostávalo.

V důsledku této situace se v roce 1946 ve francouzském městě Liège setkali studenti devíti univerzit ze šesti států s úmyslem vytvořit novou podobu mezinárodní spolupráce. Založili předchůdce organizace AIESEC, jejichž cílem bylo navázat vztahy

mezi studentskými organizacemi a poskytnout studentům příležitost vycestovat a vyzkoušet si praktické obchodní zkušenosti v mezinárodním prostředí. Sídlo této organizace bylo v Praze a student české národnosti Jaroslav Zich byl zvolen prvním prezidentem nového sdružení.

Působení tohoto předchůdce AIESEC nebylo úspěšné. S růstem politických tendencí, které rozdělily Evropu na východní a západní, byla tato pražská základna zrušena. Po velmi krátké existenci (1946 – 1948) byla tato organizace rozpuštěna. Chtěla bych zde konstatovat, že kdyby nedošlo k již výše zmíněným politickým tendencím, hlavní sídlo AIESEC by bylo v Praze a tím by se působení této organizace mohlo v České republice daleko více rozšířit.

Mezi studenty však přežila myšlenka o zorganizování koordinované výměny studentů. V poválečném období se studenti jednohlasně shodli, že chtějí tuto myšlenku opět zrealizovat a vytvořit organizaci, která se bude na výměny zaměřovat.

Krátce poté, co byla rozpuštěna organizace v Praze, začali studenti v posledních měsících roku 1948 vytvářet organizaci, která dostala název AIESEC. Tento název pochází z počátečních písmen francouzských slov *L'Association Internationale des Étudiantes en Science Économique et Commercial*⁴ Tento oficiální název dostala organizace v březnu roku 1949 na mezinárodní konferenci ve Stockholmu ve Švédsku. Sjeli se zde zástupci sedmi evropských zemí: Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Nizozemí, Norsko a Švédsko. Seskupení těchto zástupců položilo základní právoplatný kámen organizace AIESEC.

Zástupci států se také shodli, že již výše zmíněná konference bude brána jako první oficiální kongres organizace AIESEC a bude se pravidelně jednou ročně opakovat. V kompendiu organizace byl sepsán její cíl, který tvrdil, že AIESEC je nezávislá, nepolitická a mezinárodní organizace, která má za cíl vytvořit a podporovat přátelské vztahy mezi členskými zeměmi.

3.2 Období 1949 -1953

Od samého začátku měl AIESEC dynamické nápady a lákavé programy. Byl schopen přilákat zájem jak ze strany podniků, tak i ze strany studentské komunity.

⁴ Volný český překlad zní *Mezinárodní sdružení studentů ekonomického a obchodního zaměření*.

Během prvních let své existence rostl neuvěřitelným tempem. Pátý ročník mezinárodního kongresu se konal v březnu roku 1953 v Norimberku v Německu – v zemi, která nebyla členem sdružení.

V roce 1953 organizace zdvojnásobila své členství a navýšila počet svých členských zemí na 14.

Studenti ze zemí, které proti sobě stály ve válce, se nyní těšili z velké kooperace, kterou zaručuje AIESEC. Cílovou skupinou organizace byli nadále studenti ekonomie. Hlavní aktivitou bylo nadále zrealizování výměny praktikantů a důsledkem toho mezinárodní stáže vzrostly o 790% v prvních čtyřech letech z 89 stáží za rok 1949 na 705 stáží za rok 1953.

3.3 Období 1953-1957

Vstupem Turecka v roce 1954 zaznamenal AIESEC první rozšíření mimo striktní hranice západní Evropy. Řecko a Izrael následovaly stopy Turecka a následně se také staly členy. Touto událostí AIESEC nabírá zcela nový charakter. Svým mimoevropským působením přestává být pouze evropskou studentskou organizací.

Studenti, kteří vedli pobočky AIESEC, zřizují úřední smlouvy s ostatními mezinárodními organizacemi (UNESCO, Mezinárodní obchodní komora).

Organizace AIESEC doufala, že své působení rozšíří i na kontinenty jako je Asie, Afrika nebo Amerika. A v roce 1957 se tímto AIESEC stal organizací interkontinentální, neboť do svých řad přijal Spojené státy americké.

V roce 1955 počet mezinárodních stáží přesáhl číslo 1000. Na sedmém mezinárodním kongresu v Rotterdamu bylo zaznamenáno 1 114 studentů, kteří uzavřeli smlouvu se zájmem vyjet na zahraniční odbornou stáž.

3.4 Období 1958 – 1969

V tomto období byla reprezentace amerického kontinentu upevněna, když se v roce 1958 k organizaci připojila Kanada, Kolumbie a Venezuela. Tentýž rok se organizace rozšířila na africký kontinent připojením Jihoafrické republiky.

Dekáda padesátých let zaznamenala velkou expanzi AIESEC. Počet členských zemí se téměř čtyřnásobně zvětšil a rozšířil jej o státy Afriky, Severní a Jižní Ameriky.

Dekáda 60. let byla pro AIESEC velmi úspěšná, neboť se v roce 1961 přidružily státy jako Sierra Leone, Ghana a Nigérie. Tyto státy upevňovaly sílu AIESEC na africkém kontinentě.

O rok později se k AIESEC připojilo Chile, Island, Peru a Tunisko a hned o další rok později se přidalo Japonsko a Korea. Tím AIESEC působil i na asijském kontinentě. Rokem 1965 se AIESEC mohl chlubit svou existencí na všech kontinentech, neboť se připojila i Austrálie.

Na počátku tohoto desetiletí se počet členů převýšil přes 2 000 studentů a počet zrealizovaných stáží prolomil v roce 1965 hranici čísla 4 000.

Důležitým krokem ve vývoji mezinárodních stáží přišel v roce 1967. V tomto roce začal AIESEC využívat počítačové technologie. Studenti z Massachusetts Institute of Technology ve Spojených státech vytvořili počítačový program s názvem STRES (Student Traineeship Exchange System⁵). Tento nový software umožnil mezinárodnímu výměnnému programu získat optimální a zcela nestranné řešení problémů hledání správných stáží pro své zájemce.

3.5 Období 1970 - 1986

Toto období zaznamenalo obrovské rozšíření zahraničních stáží v rozvojových zemích. Přicházela éra programů, která se zaměřovala na rozvoj managementu formou seminářů, studentských průzkumů a studijních zahraničních cest. Důležitost těchto projektů nabírala postupem času na váze.

V tomto období se AIESEC stává počtem svých členů a zemí, ve kterých působí, největší studentskou neziskovou organizací na světě. Počet zainteresovaných zemí již dosáhl čísla 65.

3.6 Období 1987 – současnost

V tomto období docházelo nadále k rozšiřování AIESEC do dalších zemí. V dnešní době dosahuje počet členských zemí v organizaci AIESEC čísla 107. Je rozvinut ve všech kontinentech světa a nadále si drží prvenství největší studentské organizace na světě.

⁵ Volně přeloženo jako *System databáze studentů účastnících se výměnného programu.*

Za posledních 20 let byl AIESEC velmi ovlivněn okolní kulturou a světovým děním, avšak koncept základních principů organizace byl více méně již zachován. Jeho bližšímu popisu se budu zabývat v následující kapitole. Komputerizace silně zasáhla organizaci a tím se systém vyhledávání neustále zjednodušoval a vylepšoval až k dokonalosti. Nyní díky novodobé technologii dosahuje AIESEC velmi vysokých výsledků jak v počtu realizací zahraničních stáží (viz příloha č. 1), tak v počtu svých členů a globálním působení (viz příloha č. 2).

3.7 Závěr

Organizace AIESEC i přes počáteční nepřízeň vzniku napomohla uklidnění již zcela katastrofální sociálně-ekonomické situaci po 2. světové válce. Svými tendencemi napomohla koordinaci cirkulace studentů do zahraničí a také zlepšení hospodářské situace zemí, neboť studenti měli možnost získat praktické zkušenosti, které posbírali v průběhu své odborné stáže. Principy organizace se velmi odrážely od aktuální situace dané éry, avšak samotný smysl se zachoval již od počátku. Vývoj technologie velmi ovlivnil celkový postup organizace. V současné době mohu z vlastních zkušeností konstatovat, že nadšení, které měli zakládající studenti, přetrvalo i ve studentech v současnosti.

4 Základní principy fungování organizace v minulosti i současnosti

Po celou dobu své několikaleté existence AIESEC procházel důležitými fázemi, které ovlivňovaly jeho základní principy. Neustále se měnící světové dění vytvářelo charakter organizace. Následující kapitola se zabývá současným popisem principů existence organizace AIESEC a jeho vývojem od počátku jeho existence. Po celou dobu mého působení v organizaci AIESEC pociťuji smysl oněch zásad a propojení s každou věcí, kterou musím vzhledem k mé pozici prezidentky vykonávat. Na členech pobočky zřetelně vidím, jakým způsobem žijí posláním AIESEC. Správné pochopení principů odhaluje všem členům to, co jim sama organizace nabízí a co si z ní mohou sami odnést.

4.1 AIESEC Way⁶

AIESEC Way je svým způsobem určitý kodex principů a smyslu organizace. Je zde uvedeno veškeré základní ustanovení existence AIESEC, jeho zásady při vykonávání svých činů. Každý člen by měl tyto principy a hodnoty znát a ztotožnit se s nimi. Když užijí olomouckou pobočku jako příklad, mohu říci, že v procesu vzdělávání nových členů dbáme na správné pochopení principů AIESEC. Je pro nás velmi důležité, aby se členové ztotožnili se smyslem organizace a našli svůj střed zájmů se zájmy AIESEC. Velmi jasnou cestou jim dáváme najevo, jaké výhody jim AIESEC může nabídnout a jaký má celkově smysl. Z vlastní zkušenosti mohu konstatovat, že nesprávné pochopení AIESEC většinou končí odchodem nového člena z pobočky, jelikož nenašel s AIESEC společnou cestu. V následující kapitole se budu zabývat podrobnějším významem AIESEC Way včetně aplikace na příkladech z vlastní zkušenosti.

4.1.1 Opodstatnění AIESEC Way

Před samotným vysvětlením toho, co je AIESEC Way a jeho detailním popisem, je nutno určit, co vlastně v tomto spojení znamená slovo *Way*. Popis slova *Way* vysvětluje, co dělá organizaci organizací. Toto spojení se liší od ostatních definicí, které jsou založeny na tom, co to organizace je a jak vykonává své poslání. Ze slovníků lze definici slova *Way* určit dvěma významy. V prvním případě slovo *Way* nese význam způsobu, jak je něco děláno nebo jak se to vykonává. V druhém případě lze tuto definici chápat jako ztotožněný směr mezi dvěma a více místy.

Při správném pochopení AIESEC Way si členové mohou odpovědět na otázky, co je to AIESEC, co představuje, jaký je jeho dopad a jakým způsobem všechno dělá, aby byl tento dopad pozitivní.

Je nutno také vyzdvihnout základní pravidla AIESEC Way, aby nedošlo k jeho špatnému pochopení. V AIESEC Way jsou všechny jeho části velmi důležité a jsou také promyšlené, aby na sebe navazovaly. V této organizaci si členové neustále připomínají smysl AIESEC Way a spojují svou každodenní práci s ideály AIESEC. AIESEC Way není pouze popis způsobu, kterým organizace usiluje o pozitivní dopad na společnost, ale je to také popis směru, pomocí kterého dosahují členové představení toho, co dělají.

⁶ Vnitřní psaná pravidla organizace AIESEC

4.1.2 Složení AIESEC Way

AIESEC Way se skládá z 5 základních částí, které budou následně detailně popsány. Následující poznámky jsou určeny k lepšímu porozumění každé části AIESEC Way. Každá část je vystižena několika větami. Dále jsou rozepsány významy každé části těchto vět. Pro lepší pochopení principů AIESEC užíjí následně AIESEC v České republice nebo olomouckou pobočku jako příklad z vlastních zkušeností.

4.1.2.1 Co je AIESEC

„AIESEC je globální, nepolitická, nezávislá, nezisková organizace plně řízena studenty a čerstvými absolventy institucí vysokoškolského vzdělávání. Její členové se zajímají o světové dění, vedení a management. AIESEC nediskriminuje na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientaci, víry, náboženství, národnosti, etniky nebo sociálního původu.“⁷ Toto je základní charakteristika a dále budou rozepsány důležité části těchto vět.

Pojmem globální je myšleno, že AIESEC působí v globálním rozsahu a je zastoupen ve 107 zemích světa. Jeden z nejcennějších a jedinečných aspektů této organizace je její globální propojení. S aplikací na místní pobočku mohu říci, že tento pojem je pro potenciální členy velmi lákavý. Jen v málokteré organizaci si členové mohou z očí do očí promluvit s rodilou Kanadankou nebo Portorikáncem. Prakticky mají v jednom městě lidi z různých koutů světa.

Tím, že je AIESEC nepolitická organizace, je myšleno, že nemá předem definované nebo úředně povolené jakékoli politické tendence. Naše místní pobočka není svou existencí závislá na jakékoli politické straně v České republice i na celém světě.

Nezávislost AIESEC je zdůrazněna tím, že není dceřinou společností jakékoli organizace a svou existencí není závislá na rozhodnutích osob či jiných institucí.

AIESEC není organizace, která byla zřízena za účelem vytváření finančního zisku. Základním smyslem AIESEC nejsou peníze, ale lidé, kteří se vzdělávají a pracují na svém seberozvoji. Aby bylo toto vzdělání zajištěno, je ovšem nutné investovat do vývoje organizace a udržovat organizaci stabilní i do budoucích let. Na pobočkách v České

⁷ AIESEC International, *The AIESEC Way Toolkit*, 1.vyd. Mezinárodní konference v Indii, 2007. 8s.

republiky dbáme na to, aby vydělané peníze z našich prodaných produktů byly efektivně investovány na vzdělání našich členů. Členové AIESEC působí v organizaci, aniž by měli přímý finanční zisk. AIESEC jim však nabízí jinou odměnu ve formě dodání vzdělání a absolvování nejrůznějších kurzů.

AIESEC je organizace plně řízena studenty a čerstvými absolventy institucí vysokoškolského vzdělávání, kteří řídí a spravují veškerý chod organizace. Ze statistik organizace v České republice se přidává většina studentů do organizace hned v prvním ročníku svého studia na vysoké škole, neboť si chtějí projít vším, co AIESEC nabízí. Absolventi vysoké školy mohou v České republice nastoupit minimálně do pozic v národním vedení nebo také vyjet na zahraniční odbornou stáž.

Členové AIESEC se zajímají o světové dění, vedení a management. AIESEC dnes rozšířil svůj rozsah působnosti na širokou škálu studentského prostředí. Členská základna se rozšířila o studenty vysokých škol, kteří se zajímají i o jiná témata než pouze o ekonomii. Světovými otázkami jsou myšlena témata a problémy současné společnosti. Olomoucká pobočka je pro tento bod ideálním příkladem, neboť zde není čistě ekonomická fakulta a členové pobočky jsou tudíž z velmi rozličných fakult – filozofická, právnická, přírodovědecká, atd. To přináší pobočce speciální kulturu a velký celosvětový i kulturní rozhled.

AIESEC nabízí svým členům možnost zajímat se sami o sebe jako o leadry. To je to, proč AIESEC své členy podporuje, aby si mohli vyzkoušet pozici leadra praktickým způsobem. Management nesouvisí pouze s obchodním prostředím. Ale sektory jako neziskový či vládní mají také potřebu řídicích schopností.

AIESEC je organizace, která žije různorodostí a neodmítá účast nebo kontakt s lidmi kvůli rase, barvě, sexuální orientaci či dalším odlišnostem. Specialitou AIESEC v České republice jsou studenti ze zahraničí, kteří zde studují a chtějí se připojit do organizace AIESEC. Česká republika je tomuto velmi otevřená, tudíž můžeme vidět na pobočkách Slováky, Japonce, Poláky či Ukrajince a mnoho dalších národů.

4.1.2.2 Co AIESEC představuje

„Mír a naplnění lidského potenciálu.“⁸

⁸ AIESEC International, *The AIESEC Way Toolkit*, 1. vyd. Mezinárodní konference v Indii, 2007. 9s.

Po dobu 60-ti let existence organizace AIESEC byla tato součást AIESEC Way o podstatě toho, co AIESEC představuje, chápána v různých časových horizontech velmi odlišně. Cílem organizace AIESEC po 2. světové válce bylo vybudování světového míru a skrz své aktivity ho účelně propagovat. V průběhu let působení organizace byl AIESEC hluboce ovlivněn společností, ekonomikou a politickým děním ve světě.

Podle mého názoru by v dnešním kontextu neměl mír reprezentovat pouze absenci války. Cílem AIESEC by měl být svět, kde se nenachází konflikty z důvodů kulturních, náboženských nebo jakýchkoliv jiných aspektů lidské společnosti. Prostřednictvím naplňování lidského potenciálu jsou cíle AIESEC zaměřeny na rozvoj jednotlivců, kteří mají znalosti, schopnosti a odhodlání rozvíjet sami sebe.

Z vlastní zkušenosti mohu tvrdit, že mnoho členů si už ani neuvědomuje, že AIESEC míří k naplnění světového míru, ale chápou tento jev tím, že oni sami tvoří největší studentskou organizaci na světě, která má přes různorodost kultur i národností stejnou podstatu a identické cíle.

4.1.2.3 Dopad AIESEC

„Mezinárodní platforma AIESEC umožňuje mladým lidem objevit a rozvinout jejich potenciál tím, že jim jsou poskytnuty možnosti vedení s cílem pozitivního dopadu na společnost.“⁹

Definice dopadu organizace AIESEC jasně uvádí, že organizace věří ve svůj hlavní pozitivní dopad na společnost. Dle mého mínění tento dopad vytváří členové samotní a to svým zapojením vlastního procesu seberozvoje, který uplatňují skrz všechny příležitosti, které jim AIESEC nabízí. AIESEC nerozvíjí členy přímo, ale poskytuje jim ono zapojení. Z vlastní praxe mohu tvrdit, že na členech olomoucké pobočky vidím, jak zapojením do různorodých aktivit mění sebe i své okolí. V mém samotném případě, kdy jsem v AIESEC začínala, jsem toužila po komunikaci s firemní sférou. Vyzkoušela jsem si jít na obchodní schůzky a nyní mi tento výkon nedělá sebemenší problém. Vidím obrovský pokrok sama u sebe a mnoho výsledků, které jsem dokázala. Tímto jsem ovlivnila sama sebe, ale i celkové výsledky olomoucké pobočky.

⁹ AIESEC International, *The AIESEC Way Toolkit*, 1.vyd. Mezinárodní konference v Indii, 2007. 10s.

4.1.2.4 Jakým způsobem naplňuje AIESEC svůj smysl

„AIESEC pokytuje svým členům ucelený rozvoj pomocí zkušeností (příležitost vést tým, účast v programu mezinárodních stáží) a být součástí globálního vzdělávacího prostředí.“¹⁰

Zkušenosti jako vést tým, účastnit se programu mezinárodních stáží a být součástí globálního vzdělávacího prostředí vysvětlují, že je nutné, aby tyto tři prvky byly naplňovány rovnoměrně. Až poté lze tvrdit, že bylo dosaženo uceleného a úplného rozvoje každého jedince.

Jak již bylo výše zmíněno, AIESEC nabízí svým členům vést vlastní tým a vylepšovat tak své vůdčí dovednosti. Členové mají možnost řídit vlastní projekty a účastnit se aktivit ve více než 1 100 základnách na místní, národní i mezinárodní úrovni ve více než 100 zemích světa. Vedení týmu je velkou přidanou hodnotou, kterou AIESEC nabízí. V počátcích svého působení v AIESEC jsem vyzkoušela možnost vést si vlastní tým a nyní se mi podařilo vést celou pobočku. Jelikož jsem studentkou vysoké školy, velmi oceňuji tuto příležitost, neboť se mi jí v běžném studentském životě tolik nedostane.

Možnost vyjet na mezinárodní odbornou stáž poskytuje profesionální zkušenosti, které studenti či absolventi jistě využijí v budoucím zaměstnání. Další přidanou hodnotou těchto odborných stáží je vyzkoušet si pracovat mimo svou rodnou zemi. Poznávat cizí kultury, orientovat se v naprosto odlišném prostředí vytrénuje jedince k dokonalému světovému rozhledu, kterého si budoucí zaměstnavatelé velmi cení.

Na zahraniční stáž mohou vyjet sludenti, kteří nejsou přímo členy AIESEC. Z vlastních průzkumů a i vlastních cílů jsem zjistila, že většina členů AIESEC chce po ukončení svého působení v organizaci vyjet na zahraniční odbornou stáž. Tím chtějí dovršit své působení v AIESEC, neboť zde vyzkoušeli veškeré příležitosti, které uplatní v pracovním životě. Působení členů v AIESEC jim dává kompetitivní výhodu při hledání budoucího zaměstnání. Mají již teoretické i praktické zkušenosti.

¹⁰ AIESEC International, *The AIESEC Way Toolkit*, 1.vyd. Mezinárodní konference v Indii, 2007. 11s.

4.1.2.5 Hodnoty AIESEC¹¹

Hodnoty AIESEC definují přijatelné normy, kterými se členové řídí. Tyto hodnoty působí v souladu s údaji, které zahrnuje AIESEC Way. Podle mého názoru musí být tyto hodnoty dobře pochopeny a to speciálně na příkladech, neboť jen tak lze docílit jejich naprostému pochopení. V České republice velmi dbáme na jejich správné pochopení a speciální úkol na každé pobočce je, aby tyto hodnoty ukazovala jasně na příkladech. V následujícím výčtu hodnot vysvětlím jejich samotnou podstatu a připojím vždy příklady z praxe, které užíváme na olomoucké pobočce. Dané hodnoty jsou v běžné mluvě členů AIESEC užívány v angličtině. Pokusím se ovšem o jejich volné přeložení do českého jazyka.

Aktivace vedení (Activating leadership)

Tuto hodnotu mohu definovat tím způsobem, že AIESEC se řídí základním principem vedení příkladem a vzbuzuje skrz své aktivity nadšení vyzkoušet si vedení v praxi. AIESEC na sebe bere veškerou zodpovědnost, aby mohl rozvíjet potenciál mladých lidí. Lidé, které se snaží AIESEC rozvíjet, jsou jeho členové. Proto usiluje o to, aby se v nich vzbudil pocit a touha po vedení jako týmové spolupráce.

Praktické příklady:

- Na olomoucké pobočce se na vedoucí pozice dostávají pouze členové, kteří vidí v pozici, o kterou se ucházejí, že je pro ně ta pravá. Ví, co mohou na dané pozici uplatnit z vlastních zkušeností a také o jaké zkušenosti je sama pozice obohatí.
- V době mého působení ve vedení pobočky jsem spolupracovala v jednom samém týmu s dívkou, která byla thajské národnosti. Tato zkušenost ve mně aktivovala touhu vykonávat svou funkci inovativně, neboť jsem díky spolupráci s onou dívkou vnesla do své pozice mezinárodní nádech a nechala se jí inspirovat.
- Na všech pobočkách AIESEC v České republice dbáme silně na to, aby byly jasné komunikační kanály mezi vedením pobočky a ostatními členy. Aby bylo jasné, jaká

¹¹ AIESEC International, *The AIESEC Way Toolkit*, 1.vyd. Mezinárodní konference v Indii, 2007. 13s.

je náplň práce každého člena ve vedení a o co ho tato pozice obohacuje. Jelikož jsou tyto pozice na dobu jednoho roku, snažíme se výše zmíněným způsobem aktivovat v ostatních členech touhu stát se následovníkem dané pozice.

Prokázání celistvosti (Demonstrating integrity)

Druhou hodnotu mohu popsat tím, že AIESEC je ve svých rozhodnutích a činech zásadový a transparentní. Plní své závazky a řídí sám sebe způsobem, který je věrný svým ideálům.

Praktické příklady:

- Z vlastní zkušenosti mohu říci, že AIESEC netají mezi sebou ani externímu prostředí, když se nachází ve velmi komplikované situaci. Ovšem také nezatajuje své úspěchy a snaží se je účelně šířit.
- Celistvost AIESEC mohu uvést příkladem vzdělávání členů. Ve všech členských státech se uskutečňuje stejný koncept vzdělávání nových členů.

Žít rozmanitostí (Living diversity)

AIESEC se snaží učit z různých způsobů života a názorů z multikulturního prostředí. Respektuje a aktivně podporuje přínos každého jednotlivce. Neustále se ujišťuje, že ve všech jeho aktivitách jsou přijímány různé názory a mezinárodní pohled na věc.

Praktické příklady:

- Samotným dokonalým příkladem je podstata mezinárodních odborných praxí. Zde je člen zcela odkázán na komunikaci s odlišnými kulturami.
- Když aplikuji tuto hodnotu do reality olomoucké pobočky, mohu zmínit, že před několika měsíci jsme zajistili v Olomouci praxi pro Kanad'anku. Jelikož má tato Kanad'anka jisté několikaleté zkušenosti v AIESEC, přináší nám nyní různý pohled na procesy a činnosti, které děláme na naší pobočce.

- K naplnění této hodnoty velmi dobře slouží mezinárodní konference, kde si mohou členové přímo vyměňovat své zkušenosti.

Užívání si spolupráce (Enjoying participation)

Tato hodnota je velmi důležitá, neboť žádný člen nemůže vykonávat aktivity AIESEC kvalitně, když v nich nenachází přínos pro sebe. Tuto hodnotu mohou charakterizovat způsobem, že AIESEC vytváří pro každého jedince dynamické a aktivní prostředí. Každý člen si užívá zapojení do činnosti organizace AIESEC.

Praktické příklady:

- Z vlastních zkušeností mohu říci, že AIESEC nabízí velmi mnoho příležitostí, které si člen může vybrat. Cílem je zapojit správného člena na správné místo.
- Zpětnou vazbou výše zmíněného bodu nám je viditelné nadšení a také dosažené výsledky, neboť pouze motivovaný člen, dokáže efektivně pracovat.
- V roli prezidentky olomoucké pobočky se snažím mít osobní kontakt se všemi členy a zjistit, zda-li je jejich náplň práce baví. Také se snažím o oslavení všech dosažených úspěchů a dodat členům motivaci a svou podporu.

Usilování o dokonalost (Striving for excellence)

Cílem této hodnoty je podle mého názoru poskytovat nejvyšší kvalitu výkonu AIESEC ve všem, co dělá. Organizace se snaží neustále zlepšovat prostřednictvím kreativity a inovací.

Praktické příklady:

- Když AIESEC Česká republika dosáhne na konci svého funkčního období jistých výsledků a zohlední výsledky minulých let, snaží se ve svých nadcházejících plánech zvyšovat výsledky pro budoucí rok, neboť chce svou kvalitu činností neustále vylepšovat.

- Jelikož je AIESEC studentská organizace, musí se neustále vzdělávat v oblasti trendů mezi studenty. Je důležité vědět, jaké jsou zájmy studentů, zda-li mají tendence vyjet na zahraniční stáž nebo se zapojit do studentské organizace. Tento jev si AIESEC ověřuje pravidelnými průzkumy, které probíhají na univerzitách. Trendy se neustále vyvíjejí ve všech oblastech, kterými je AIESEC dotčen, a je nutné mít vždy aktuální přehled.

Trvalé působení (Acting sustainably)

AIESEC jedná způsobem, který je trvale udržitelný pro organizaci jako takovou, ale také i pro společnost. Veškerá rozhodnutí zahrnují úvahy o potřebách budoucích generací.

Praktické příklady:

- Na základě svých vlastních průzkumů zcela zřetelně vidím na pobočkách v České republice, že se snaží o trvalou návaznost svého působení. Jak již bylo výše zmíněno, že funkční období pozic v AIESEC bývá v průměru jeden rok, po tomto období nastupuje na danou pozici jiný člen. Původní členové na pozici se dokonale snaží předat veškeré své zkušenosti a informace, aby nově nastupující člen byl informován a mohl plynule pokračovat v činnostech spojených s jeho pozicí.
- Aktivity AIESEC se navzájem podporují a staví především na tom, co bylo již v minulosti prokázáno či uděláno.

4.1.3. Vývoj AIESEC Way

Z poznatků, které jsem získala pomocí rozhovorů se zkušenými členy AIESEC, kteří v organizaci působili před mnoha lety, získala jsem informace, že principy a ucelený systém AIESEC Way, jak ho známe dnes, se během existence AIESEC velmi měnil. Je zcela přirozené a běžné, že v průběhu svého dlouholetého působení organizace přehodnocuje a mění své principy a ideály v jistých oblastech. Proto se v následujících oblastech zajímám problematikou vývoje AIESEC Way a jeho chápání v různých érách své existence. Následující tabulka znázorňuje jednotlivé chápání smyslu AIESEC v jednotlivých érách s postupným přetvářením do dnešní formy AIESEC Way.

Tab. č.1 : Vývoj chápání organizace AIESEC a jeho vliv na vznik AIESEC Way

<p>AIESEC v roce 1948</p>	<p>V tomto roce byl AIESEC definován jako nezávislé, nepolitické a mezinárodní sdružení, které usiluje o vytvoření přátelských vztahů mezi svými členy. Úloha členů v této době spočívala v zajištění výměny praktikantů a poskytnutí veškerých informací, které potřebují zájemci o stáž, a po jejich příjezdu do dané země se jich ujmout po dobu jejich pobytu.</p>
<p>AIESEC v roce 1964</p>	<p>Cíl AIESEC měl být uskutečněn samotnými členy, kteří dojednávají výměnné programy studentům, poskytují zájemcům o výměnu veškeré potřebné informace a ujímají se jich během jejich pobytu v zahraničí.</p>
<p>AIESEC v roce 1978</p>	<p>AIESEC je nezávislé, nepolitické, neziskové mezinárodní sdružení vědeckého zaměření, které má v úmyslu mezinárodně rozvíjet školený management, který může mít vliv na různé ekonomické prostředí.</p>
<p>AIESEC v roce 1989</p>	<p>Vize AIESEC v roce 1989 spočívala v udržování míru a naplnění lidského potenciálu. Účel organizace přispíval k rozvoji členských států a členů s prvořadým závazkem k mezinárodnímu porozumění a spolupráci. Dalším cílem bylo pomoci mladým lidem k získávání znalostí a to způsobem vzdělávání v oblasti managementu a poskytování praktických zkušeností.</p>

<p style="text-align: center;">AIESEC v roce 1999</p>	<p>Samotná podstata toho, co AIESEC představuje stále spočívá v udržování míru a naplňování lidského potenciálu. Dopad AIESEC přispíval k rozvoji členských států a členů s prvořadým závazkem k mezinárodnímu porozumění a spolupráci. To, jakým způsobem toto vše AIESEC naplňuje, spočíval v tom, že zprostředkovává mezinárodní výměnné stáže a podporuje praktické vzdělávání, které AIESEC svým členům nabízí.</p>
<p style="text-align: center;">AIESEC v roce 2000</p>	<p>V tomto období se smysl AIESEC již zachoval, ovšem bylo třeba definovat přesně jeho hodnoty organizace, aby se podle nich jednotně mohly řídit veškeré činnosti organizace a také členové samotní. V tomto roce byl vytvořen základní koncept AIESEC Way, který mohl být propagován uceleně internímu i externímu prostředí.</p>
<p style="text-align: center;">AIESEC v roce 2007</p>	<p>Byl oficiálně schválen AIESEC Way na Mezinárodní konferenci v indickém městě Angra a vstoupil v platnost ve všech členských zemích AIESEC.</p>

Pramen: interní zdroje organizace AIESEC

4.2 Závěr

Organizace AIESEC se velmi snaží zdůrazňovat své principy a hodnoty ve svém interním prostředí, ale také směrem k externímu prostředí. Smysl AIESEC zůstal zachován již od počátku jeho existence až do současnosti, ale podrobnější popis a principy organizace se utvářely společně s jejím vývojem. Z vlastní praxe mohu potvrdit, že důraz na znalosti o samotném principu AIESEC je kladen z důvodů objasnění návaznosti těchto

pincipů ve všech činnostech organizace a opodstatnění členům jejich přítomnost v této organizaci.

5 Struktura organizace AIESEC

Organizace AIESEC má specifickou strukturu, která je zavedena již od svého počátku existence až do dnešní doby. Struktura se během svého období velmi měnila. AIESEC není podnikatelským subjektem. Je neziskovou organizací. Ale jelikož počáteční působení organizace AIESEC se zaměřovalo na ekonomicky zaměřené studenty, do dnešní doby si zachovala organizace AIESEC základní strukturu, která je velmi podobná organizací pozic ve firmách. Dle mého názoru se tato struktura zachovala, neboť se velmi osvědčila. Správné rozložení funkcí a zodpovědností vede k efektivnímu managementu organizace. V následujících podkapitolách se budu zabírat vývojem struktury v minulých letech, ale především mým cílem bude objasnění struktury v současnosti s uvedením praktických příkladů.

5.1 Současná struktura

Podstata struktury AIESEC se odráží vždy na každé hierarchické úrovni. Rozlišujeme několik hlavních úrovní, které mají pod sebou další úrovně. Aktuální strukturu mohu rozdělit do tří základních částí: lokální struktura, národní struktura a globální struktura.

Každá z těchto struktur zaujímá mnoho pozic, které jsou svým názvem velmi specifické. Pojmenování pozic se používá při běžné konverzaci mezi členy ve zkratkách. Při komunikaci v externím prostředí se využívají názvy pozic v plném znění, ovšem se zanechává jejich originální název v anglickém jazyce. Název každé vedoucí pozice na lokální, národní i mezinárodní úrovni vedení pobočky se skládá ze tří částí zkratek, které jsou vyslovovány buď celým názvem, nebo pouze jako písmena. Následující schéma bude sloužit k pochopení jednotlivých pozic.

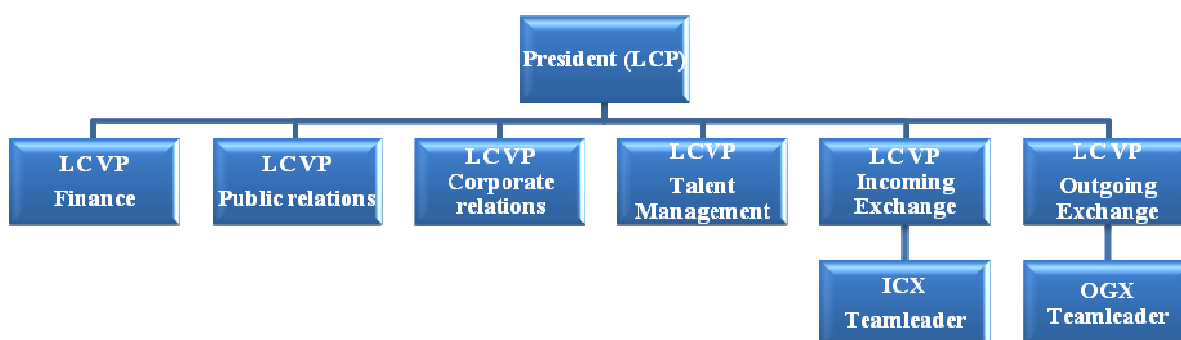
- LC/MC/AI – umístění pozice do lokální, národní nebo mezinárodní úrovně
- VP – titul pro pozice ve vedení
- ICX, OGX, atd. – speciální název pozice

5.1.1 Lokální struktura

Základní jednotkou struktury AIESEC je lokální pobočka, která je v mluvě AIESEC nazvána jako LC (Local Committee – lokální výbor). Mezi členy AIESEC se používá pouze název LC. Tato lokální pobočka vystupuje jako základní kámen struktury v organizaci AIESEC. Počet členů na pobočkách je velmi odlišný a je přímoúměrný době existence pobočky a její finanční stabilitě. Například v České republice se vyskytuje 8 poboček a počet jejich členů se pohybuje od 15 do 80 členů. Ve velkých pobočkách světa, např. v Pekingu v Číně, se počet členů na jedné pobočce pohybuje i v rozmezí 100-200 osob. Pobočky se sdružují především v blízkosti větších univerzit, neboť pilířem existence AIESEC je spolupráce univerzity a pobočky v daném městě. Příkladem je tomu i olomoucká pobočka, která působí ve spolupráci s Univerzitou Palackého. Jak již bylo řečeno, pobočky se vyskytují při univerzitách, která jím velmi často umožňuje využívat své prostory nebo je libovolným způsobem podporuje.

Nyní se zaměřím na strukturu pobočky detailně. Použiji k tomu následující schéma, které napomůže lepším představám k navazujícím popisům pozic. Následující pozice jsou uvedeny v originálním názvu i s patřičnou zkratkou. V následujícím popisu každé pozice se budu snažit objasnit její specifikaci a budu se jí také snažit proložit příklady z praxe.

Obr. č.1: Struktura lokální pobočky



Pramen: vlastní

Prezident pobočky (LCP – Local committee president)

V čele pobočky vždy stojí prezident, který je nazýván mezi členy zkratkou LCP (Local Committee President). Je základním statutárním orgánem a jako jediný má právo zastupovat pobočku svým jménem ve věcech právních a zastupitelských. Od března roku

2010 zastávám tuto pozici a z vlastní praxe mohu říci, že mým úkolem není pouze zastupovat pobočku, ale také dohlížet na její správný chod, aby se naplňoval plán, který si určuje společně celá pobočka. Mým základním úkolem není pouze dohlížet a být managerem, ale být také leadrem. Motivuji vedení pobočky i ostatní členy, aby je jejich práce naplňovala a viděli v ní smysl. Jsem také plně zodpovědná za veškerý chod na pobočce včetně všech komplikací. Jelikož každá pobočka v České republice je samostatná právnická osoba, každý prezident je právním zástupcem své pobočky a bere na sebe veškerou zodpovědnost.

Prezident vede skupinu lidí, kteří jsou nazýváni vedením pobočky (EB - Executive Board). Tato skupina lidí většinou o šesti členech, má na starosti vedení pobočky společně s prezidentem. Každý člen tohoto seskupení má na starosti určitý resort, je za něj zodpovědný, rozhoduje o pokračování aktivit tohoto sektoru a je za veškeré výsledky finálně zodpovědný. Členění, které v následujících odstavcích popíšu je tímto způsobem zavedeno ve všech zemích, kde organizace AIESEC působí. Struktura není vždy identická, avšak se drží jejího základu a některé pozice si určitá země přizpůsobuje svým interním i externím podmínkám. Pro ilustraci mohu nastínit, že výčet následujících pozic je aplikován i v realitě olomoucké pobočky, a proto se budu snažit nastínit praktické příklady z praxe, aby byla dobře pochopena náplň každé pozice.

Viceprezident financí (LC VPF - Vice-president Finance)

Hlavním cílem organizace AIESEC je zprostředkování zahraničních odborných praxí. Toto zprostředkování je zpoplatněno jak ze strany firem, tak ze strany studentů. Tudíž je možno prohlásit, že AIESEC je organizace finančně výdělečná. Ale aby se zachoval princip, že AIESEC je nezisková organizace, veškerý zisk ze zprostředkování stáží je investován do vzdělání členů a provozu pobočky. Členové AIESEC nemají tudíž žádný svůj přímý plat za svou práci v organizaci, ale jejich úsilí je odměňováno proplacením vzdělávacích konferencí a dalších aktivit. Je nutno mít ve vedení pobočky osobu, zodpovědnou za finance, která bude řídit tok veškerých příjmů a výdajů.

Náplň práce této pozice spočívá v řízení veškerých financí (kalkulace výnosnosti veškerých operací, sestavování rozpočtu pobočky na jeden rok, sestavování rozpočtu na jednotlivé akce pobočky). Osoba zodpovědná za finance má také na starosti účetnictví pobočky po dobu jednoho účetního roku, podání daňového přiznání, aplikování na granty,

kteře jsou nabízené v externím prostředí. Aby tato osoba mohla vykonávat tuto pozici, musí mít k tomu adekvátní předpoklady a nejlépe už nějaké zkušenosti z předešlých dob.

Než jsem nastoupila na pozici prezidentky, zastávala jsem tuto pozici ve vedení pobočky. Prošla jsem výše zmíněným výčtem povinností, které musí osoba na této pozici vykonávat, a z vlastní zkušenosti mohu říci, že se jedná o jednu z nejpřínosnějších pozic ve vedení pobočky, neboť mohu u budoucích zaměstnavatelů říci, že umím pracovat v účetním systému, který je běžně užíván ve firemní sféře.

Viceprezident ve věci vztahů k veřejnosti (LC VP PR - Vicepresident Public Relations)

Člen pobočkového vedení nazýván viceprezidentem ve věci vztahů k veřejnosti je plně zodpovědný za veškeré zviditelnění pobočky v externím i interním prostředí. Jeho práce je zaměřena především na tvorbě kampaní, které jsou zamřeny na nábor nových členů AIESEC, který probíhá vždy na začátku semestru, nebo na propagaci zahraničních stáží studentům i firmám v průběhu celého roku. Tato pozice je silně a individuálně spojena s každou pozicí ve vedení pobočky, neboť musí ohlídat přesnou a správnou komunikaci organizace ve vnitřním a vnějším prostředí. Zodpovídá také za vedení webových stránek a propagaci všech dalších produktů AIESEC mimo zahraniční stáže.

S aplikací na olomouckou pobočku mohu říci, že s touto pozicí nyní začínáme a velmi se nám toto rozhodnutí oplátilo, neboť AIESEC je v Olomouci již mnohem viditelnější a jsme schopni pořádat mnohem více kampaní zaměřených na propagaci organizace a jejich produktů skrz fyzickou i virtuální komunikaci.

Viceprezident ve věci vztahů se zákazníky (LC VP CR - Vicepresident Corporate Relations)

Jak již bylo výše zmíněno, AIESEC nabízí externímu prostředí různou paletu produktů. Mezi tyto produkty patří samozřejmě zprostředkování zahraničních odborných praxí, ale je zde zahrnuta velká škála jiných produktů, které jsou specifické vždy pro danou zemi. A o tyto produkty se stará viceprezident ve věci vztahů se zákazníky.

Například AIESEC Česká republika je speciální svým produktem Career Days. Career Days jsou jakožto každoroční setkání významných společností mezinárodního charakteru se studenty a absolventy vysokých škol z celé České republiky pořádané za účelem pomoci studentům v jejich profesním rozvoji. Firmy si mohou zakoupit tento

produkt a prezentovat se studentům a zajistit si tak vybudování rozšířeného rozhledu studentů o společnostech ve firemní sféře popřípadě nabídnout kvalitním absolventům pozici ve své firmě. Člen mající tuto pozici je taktéž zodpovědný za produkt jménem Tvojekariera.cz, kterou si společnosti taktéž mohou zakoupit a zprostředkovat nabídky svých volných pracovních pozic přes tuto webovou stránku a také kvalitně vybírat své potencionální zaměstnance. Career Days jsou ve velké míře propagovány v mnoha členských zemích v Evropě již po několik let. Občas jsou pojmenovány trochu odlišně (např. Národné Dni Kariéry na Slovensku).

Osoba na této pozici je také v komunikaci s firmami a institucemi, které podporují AIESEC formou peněžní, materiálovou nebo dodávají organizaci vzdělání formou kurzů, přednášek nebo spolupracují na projektech, které AIESEC vytváří.

Na pobočce v Olomouci je tato pozice zavedena taktéž nově a prozatím se nám nepodařilo oslovit společnosti, aby si zakoupily jiné produkty než pouze zprostředkování zahraniční odborné praxe. Ovšem jsme navázali mnoho kontaktů ve směru partnerství ve sféře vysokoškolského vzdělávacího sektoru na různých univerzitách v Olomouckém kraji.

Viceprezident vztahů s externím prostředím (LC VP ER - Vicepresident External Relations)

Tato pozice ještě stále bývá na pobočkách po celém světě, ovšem počet těchto pozic se znatelně zmenšil, když se tato pozice rozdělila na dvě výše zmíněné – VP CR a VP PR. Jelikož zmíněný popis dvou výše uvedených pozic byl ještě do nedávna spojen v tuto jednu pozici, bylo nutné jí rozdělit na dvě. V některých zemích je stále zachována tato pozice, avšak v České republice nás aktuální situace dohnala k jejímu rozdělení na dvě výše zmíněné.

Viceprezident oblasti řízení lidských zdrojů (LC VP TM – Vicepresident Talent Management)

Tato pozice může být pojmenována jako personalista zodpovědný za řízení lidských zdrojů. Zmíněná pozice je zavedena v organizaci AIESEC poměrně krátkou dobu – 2 roky. Ovšem implementování této pozice přináší velké přínosy. Náplň práce člena vedení zodpovědného za řízení lidských zdrojů je zaměřena na nábor nových členů, jejich výběr a následnou alokaci do struktury pobočky. Tento personalista je zodpovědný také za nábor zájemců o výjezd na zahraniční praxi. Tito zájemci musí projít taktéž výběrovým

řízením formou assesment center a pohovorů. Důležitou součástí práce na této pozici je určování náplně práce každé pozice na pobočce. Určuje, jaká osoba může danou pozici zastávat, jaké má mít předpoklady a jaké výsledky se od ní očekávají. Jakožto personalista se zabývá vzděláváním členů pobočky. Společně se všemi pozicemi vedení spolupracuje na vzdělání, které je nutno členům doručit. Ve věci vzdělávání tvoří koncepty lokálních konferencí.

Z reality olomoucké pobočky mohu aplikovat příkladem tvorbu procesu výběru nových členů pobočky, který se realizuje vždy na počátku semestru. Personalista na olomoucké pobočce vytváří dokonalý profil nového člena, který se může stát součástí pobočky. Nadále pak vytváří samotný proces výběru, kdy společně s osobou na pozici ve věci styku s veřejností spolupracuje na kampani, která má budoucí členy oslovit. Přípravuje informační schůzky, kde se potenciální členové přichází informovat o členství. Nadále vytváří koncept assesment center a také koncept pohovorů, které jsou poslední součástí výběrového řízení. Tímto připraveným procesem jsme na pobočce z 24 uchazečů na počátku letního semestru v roce 2010 vybrali 12 členů, kteří odpovídali požadovanému profilu.

Viceprezident ve věci zprostředkování zahraničních odborných stáží pro zahraniční studenty (LC VP ICX - Vicepresident Incoming Exchange)

Jak již bylo výše zmíněno, zprostředkování zahraničních odborných praxí je prováděno dvěma způsoby – zajišťování zahraničního praktikanta do tuzemské firmy a zprostředkování stáže pro tuzemského studenta do zahraniční firmy. Osoba na této pozici se zaobírá firmami a institucemi, které mají zájem o nábor zahraničního praktikanta. Člověk na této pozici se stará o firmy či instituce, které jsou AIESEC osloveny a mají zájem o zahraničního praktikanta, již od počátku komunikace. Je s firmou v průběhu realizace neustále v kontaktu, aby vyhověla jejím požadavkům. Když již praktikant přijede do země, je plně zodpovědný za jeho uvedení do společnosti, kde bude vykonávat svou práci, a je taktéž zodpovědný za pravidelnou komunikaci s firmou či institucí, zda vykonává praktikant své povinnosti správně. Jelikož každá pobočka AIESEC na světě organizuje několik stáží ročně, tento člověk není schopen vykonávat tuto pozici ve všech směrech úplně sám, řídí tzv. teamleadry se zaměřením na tuto oblast, jejichž práce je kontaktování potenciálních firem a institucí. Především kontroluje a koordinuje jejich práci.

Viceprezident ve věci zprostředkování zahraničních odborných stáží pro tuzemské studenty (LC VP OGX - Vicepresident Outgoing Exchange)

Druhý způsob zprostředkování zahraničních odborných praxí je realizován propagací a péčí o tuzemské studenty, kteří se chtějí takovéto zahraniční praxe sami účastnit. LC VP OGX obstarává propagaci možností vyjet na zahraniční stáž, komunikaci se zájemci a jejich následovný výběr společně s VP TM a také jejich proces realizace. Jelikož i těchto stáží je za rok zprostředkováno velmi mnoho, i tato pozice řídí teamleadry se zaměřením na tuto oblast.

Na pobočce AIESEC Olomouc se této pozici velmi daří. Před několika lety jsme na naší pobočce oslovovali studenty, jestli nechtějí na zahraniční odbornou praxi. Nyní studenti oslovují naši pobočku sami. Tato pozice je velmi náročná, ovšem v realitě olomoucké pobočce přináší nejvíce výsledků.

Vedoucí týmu (TML - Teamleader)

Vedoucí týmu je specifická pozice, která není plně zahrnuta do vedení pobočky, ale musí s ní úzce spolupracovat. Teamleader vede skupinu lidí, kteří se připojili do AIESEC a zajišťuje jejich teoretické i praktické vzdělávání. Toto vzdělávání se řídí projektem, který si teamleader před příchodem nových členů musí vytvořit. Specifikace projektů je ovlivněna charakteristikou týmu. Tým se může zaměřovat na mnoho oblastí: zprostředkování zahraničních praxí pro firmy, zprostředkování zahraničních stáží pro studenty, atd. Jelikož každý člen AIESEC nemůže být ve vedení pobočky nebo vedoucí týmu, ve struktuře AIESEC se nachází mnoho týmů, které jsou také specificky zaměřeny a jsou určeny zkušenějším členům, kteří jsou v organizaci již dobu delší než půl roku. Nadřízeným vedoucího týmu je tudíž člen z vedení pobočky, který se zabývá stejnou tématikou jako charakteristika týmu.

5.1.2 Národní struktura

V předchozím odstavci jsem popsala základní element struktury v AIESEC, což byla lokální pobočka. Tato část se bude zabývat strukturou národního vedení.

Národní vedení ve své podstatě kopíruje strukturu pobočky. Má to i své opodstatnění. Jelikož AIESEC jako celek má nějakou vizi, někam směřuje, je zapotřebí ucelit i směr každého členského státu. Toto je zajištěno strukturou národního vedení.

Národní vedení je v mluvě AIESEC nazýváno MC (Member Committee – Členský výbor). Logicky by mělo vyplývat, že národní vedení by mělo mít název NC (National Committee – Národní výbor). Uchytl se ale název MC.

Struktura národního výboru je totožná se strukturou lokální pobočky a kopíruje až na vedoucí týmů všechny její pozice. Pro zachování logického překladu budu nadále používat pojem národní vedení.

Je zde prezident daného státu, který je zodpovědný za celkové naplňování plánů a směřování všech poboček a následně i země do budoucích let. Reprezentuje organizaci na mezinárodních konferencích a je finálně zodpovědný za všechny procesy a výsledky. Prezident je nazýván MCP (Member Committee President – prezident národního vedení).

Prezident předsedá svému úzkému kruhu vedení, které je složeno z přibližně šesti členů, kteří zaujímají stejné pozice jako na lokální úrovni. Členové národního vedení jsou nazýváni titulem MC VP (Member committee vice-president). Například osoba zodpovědná za veškeré zprostředkované stáže pro firmy a instituce je nazývána MC VP ICX. Každý člen národního vedení je zodpovědný za vývoj své dané oblasti a má pod sebou členy poboček, kteří vykonávají stejnou funkci jako on a kteří tvoří jeho pracovní tým. Tudíž se člen národního vedení stává vedoucím týmu a všichni společně tvoří strategie a směřování dané oblasti. Každý člen členského výboru je finálně zodpovědný za koordinování dané oblasti na všech pobočkách.

V České republice se tento členský výbor nazývá pro externí prostředí AIESEC Česká republika, které sídlí v Praze. Jeho členové jsou studenti nebo absolventi vysokých škol. Vykonávání pozice v členském výboru je plnohodnotná práce na plný úvazek. Po konzultaci s lidmi z tohoto výboru jsem vydedukovala, že tato práce je velmi náročná, ovšem každému jedinci, který si onu pozici projde, dodává nespočetně zkušeností.

5.1.3 Globální struktura

Globální vedení nese anglický název AIESEC International, který se běžně užívá mezi členy pod zkratkou AI. Tento název se do českého jazyka nepřekládá, ale volně přeloženo znamená mezinárodní vedení AIESEC. Toto mezinárodní vedení je více specifické a jeho struktura se každým rokem mění. Ovšem základní princip struktury je zachován. Figuruje zde prezident globálního vedení, který je nazýván President of AIESEC International (PAI) a společně se svým vedoucím týmem zajišťuje globální směr AIESEC. Složení vedení AIESEC globálně se rozděluje na dvě základní odvětví.

Jak již bylo řečeno, pozice v globálním vedení se neustále mění, ale počet členů se přiměřeně zachovává. V globálním vedení figuruje přibližně 20 členů, kteří jsou zodpovědní za stejné oblasti jako vedení národní či lokální, ale často zde figurují pozice, které jsou nuceny se rozdělit na více pozic a spravuje je tudíž více lidí z výboru.

Jelikož AIESEC působí ve 107 zemích světa, není možné, aby světové vedení řídilo všechny tyto země samo. Jsou zřízeny tzv. regiony. V mluvě AIESEC jsou nazývány pod pojmem Growth Networks. Jsou to územní oblasti, které jsou řízeny direktorem, který je součástí světového vedení a spravuje svou danou oblast jako celek. Přináší do globálního vedení nové informace a trendy. V dnešní době existuje 6 těchto území: oblast asijského Pacifiku, Střední a Východní Evropa, Západní Evropa a Severní Amerika, Střední východ a Severní Afrika, Ibero-Amerika, Afrika. Světové vedení sídlí v Nizozemí v Rotterdamu již od svého počátku existence v roce 1949.

5.2 Doba působení a systém obměny členů na pozici

Specifickou charakteristikou AIESEC bývá doba setrvání na jedné pozici. Ve vedoucích pozicích toto období bývá zpravidla jeden rok. Z mého pohledu je tomu tak, protože cílem AIESEC je poskytnout členům rozličnou škálu příležitostí. Tyto příležitosti mají možnost si vyzkoušet pouze tehdy, když budou obměňovat své pozice, na kterých působí. Toto je tudíž důvod, proč bývá doba působení člena na pozici zpravidla jeden rok. Jeden rok je podle mého názoru adekvátní doba pro adaptování se na pozici, výkon pozice a získání patřičných zkušeností.

Začátek působení člena na pozici se liší v závislosti na umístění pozice do různých úrovní - lokální, národní i globální. Nejprve začnu popisem od lokální úrovně, neboť odtud jsou následně ovlivňovány úrovně další. Užiji olomouckou pobočku jako praktický příklad, ovšem tento systém působení na pozicích je aplikován na všech pobočkách AIESEC na světě. Jak již bylo řečeno, doba působení na pozici je jeden rok. Oficiálnímu datu změny vedení předchází ovšem výběr členů na pozici a také výběr samotného prezidenta, který je ze všech kroků v obměně vedení první.

Volba prezidenta probíhá na olomoucké pobočce vždy na počátku ledna. Na jiných pobočkách tato volba probíhá zpravidla maximálně do konce ledna. Uchazeč o pozici prezidenta musí podat do určitého data před volbami svou přihlášku, kde se představuje jako osobnost a také objasňuje, proč se chce stát prezidentem, jaké má úmysly s pobočkou v následujícím roce a jaké jsou jeho vize. Na základě této přihlášky se uskuteční volby

prezidenta, který musí získat určitý počet hlasů členů pobočky, aby mohl být zvolen. Není vyloučeno, že je více uchazečů o prezidenta, tudíž vítězí ten, který má větší počet hlasů. Oficiální počátek výkonu funkce prezidenta nastává až 1. dubna. Důvod, proč je volen již na počátku ledna, je, aby byl ve své funkci řádně připravený. Potřebuje detailní vzdělávání od jeho předchůdce.

Na konci ledna až do konce února probíhají selekce vedení týmu, které vybírá staré vedení týmu včetně nového i předešlého prezidenta. Uchazeči také píší přihlášku a účastní se oficiálních individuálních pohovorů a assesment center. Jejich zaškolení na pozici bývají obvykle dva měsíce, tudíž jejich oficiální datum nástupu na pozici je 1. dubna. Stejně jako v případě prezidenta pobočky.

Na národní úrovni je oficiální počátek doby působení posunut na 1. 7. Důvod je takový, aby se zabránilo náhlému poklesu výkonnosti poboček díky tomu, že lokální i národní vedení začíná ve stejnou dobu a nejsou ještě adaptováni. Lokální vedení, které zahajuje svou činnost na počátku dubna, pracuje s původním národním vedením do konce června. V této době se veškeré národní vedení na svých pozicích adaptovalo a nebude jim dělat problém s výměnou národního vedení na počátku července. Jelikož toto národní vedení potřebuje mnohem delší zaškolování pro výkon svých pozic, selekce členů do vedoucího týmu bývá uskutečněno v únoru.

Výběr prezidenta členské země bývá nejsložitějším procesem obměny vedení. Volby prezidenta národního vedení probíhají na národní konferenci, kde jsou přítomny všechny pobočky se svými členy. Tato konference probíhá po ukončení voleb prezidentů ve všech pobočkách, aby mohli hlasovat i budoucí prezidenti. Uchazeč o pozici prezidenta na národní úrovni podává také přihlášku a na samotné konferenci má proslov před všemi pobočkami a následně je podroben mnoha otázkami ze strany poboček. Na základě jeho výstupu hlasuje každá pobočka zvlášť o jeho akceptaci nebo odmítnutí. Když se pobočky shodnou na jednotné volbě kandidáta, má každá pobočka jeden hlas. Když aplikuji tento proces na volbu prezidenta AIESEC v České republice, tak v případě, když kandidují dva členové na tuto pozici, vyhrává ten, který má nadpoloviční většinu. V případě jednoho kandidáta tomu bývá přesně stejným způsobem. Výměna pozic v globálním vedení zcela kopíruje systém voleb na úrovni národní. Akorát jsou voleni vždy předcházejícím globálním vedením a o prezidentovi celé organizace se rozhoduje na mezinárodní konferenci, kde jsou přítomní pouze všichni prezidenti všech členských zemí.

Jedinečným způsobem volby procházejí kandidáti na pozici vedoucího týmu. Tato pozice je jako jedna z mála na dobu jednoho semestru a volba těchto vedoucích bývá ve

stejném období jako volba vedoucího týmu na pobočce a navíc bývají ještě volby v červnu, kdy se vybírají vedoucí týmů na zimní semestr.

5.3 Závěr

Struktura organizace AIESEC se velmi měnila a vyvíjela od samého počátku. Systém ve struktuře se zdá být na první pohled složitý, avšak mívá svou logiku ve své hierarchii. Úrovně struktury se vyskytují ve třech formách: lokální, národní a globální. Struktura každé úrovně je ve větší míře kopírována od úrovně jí předešlé. Ve všech úrovních je struktura jasně daná pozicemi, které jsou charakteristické svou oblastí působení. Členové zaujímající tyto pozice na nich setrvávají po dobu jednoho roku. Po uplynutí této doby jsou nahrazeni svým zástupcem. Tento fakt vede ke každoročním selekcím, které jsou pořádány na všech úrovních struktury jinou formou, avšak se stejným cílem.

6 Školení a vzdělávání v AIESEC

Jedním z důvodů, proč studenti vstupují do organizace AIESEC, je, že si vyzkoušejí něco nového, co jim běžný studentský život nebo studium neumožní. Chtějí si vyzkoušet teorii v praxi, ale také se chtějí něco nového naučit.

AIESEC jim tuto možnost zajišťuje, neboť předávání zkušeností a vzdělávání doručují současní nebo bývalí členové AIESEC, kteří si již prošli řadou zkušeností. Přidanou hodnotou tohoto vzdělávání bývají i společnosti, které spolupracují s AIESEC a předávají své zkušenosti včetně viditelné aplikace na jejich společnost. Členové AIESEC si mohou jejich přednášky představit i v praxi. Ze systému vzdělávání v organizaci jsem si po dobu dvou let, kdy působím v organizaci, odnesla mnoho užitečných znalostí, které nyní běžně využívám ve svém životě. Z vlastních zkušeností mohu říci, že veškeré poznatky, které jsem v AIESEC nasbírala, zužitkovávám především nyní na pozici prezidentky olomoucké pobočky.

V následujících podkapitolách se zaměřuji na specifické formy vzdělávání, které AIESEC dodává svým členům. Je zde opět hierarchie z lokální, národní a mezinárodní úrovně.

6.1 Vzdělávání na lokální úrovni

Vzdělávání na lokální úrovni probíhá ve velmi častých intervalech, neboť se odehrává na pobočkách AIESEC. Když popíšu průběh vzdělávání pro člena, jež vstoupí do AIESEC, první, s čím se střetne po jeho výběru do pobočky, je lokální konference. Tato lokální konference je velmi specifická, neboť si ji pořádá pobočka úplně sama nebo se spojí s jednou či maximálně dvěma dalšími pobočkami. Je pořádána vždy na začátku semestru. Základním principem této konference je několikadenní školení, které probíhá buď v daném městě, kde se nachází pobočka, nebo v úplně jiné lokalitě. Toto školení je dodáváno dvou skupinám členů. První skupina členů jsou nově příchozí členové. Na konferenci jsou detailně seznámeni s principy AIESEC, s činnostmi, které AIESEC dělá a taky, jak probíhají v AIESEC určité procesy. Také se účastní přednášek a tréninků na téma osobnostního rozvoje a snaží se začlenit do specifické kultury organizace formou teambuildingů. Jelikož pobočka se neskládá pouze z nových členů a vedení pobočky, ale jsou zde i zkušení členové, kteří pracují v týmech. Jsou druhou cílovou skupinou konference. Jejich vzdělávání není zaměřeno na informacích o AIESEC. Jsou jim zde předávány informace a zkušenosti, které využijí v praxi i v práci pro organizaci, například zlepšení prezentačních dovedností, stresový management, řízení projektů, atd. Cílem konference je také sjednotit celou pobočku, aby se noví nebo zkušení členové necítili jako dvě různé skupiny, neboť usilují o stejné cíle pobočky. V nedávné době v březnu 2010 jsme tuto konferenci pořádali v prostorách Univerzity Palackého a to s velkým úspěchem, neboť máme 12 nových členů, kteří nám dali pozitivní zpětnou vazbu. Byla jsem součástí kurzu pro zkušené členy a byl mi dodáván trénink na téma efektivní management v týmu a již nyní ho aktivně využívám.

Další specifikací vzdělávání na lokální úrovni jsou schůze celé pobočky, které jsou uskutečňovány každý týden. Na těchto schůzích jsou hodnoceny výsledky, kterých se dosáhlo během uplynulého týdne a také je zde doručováno vzdělání, které se nepřímo týká AIESEC, např. prezentační dovednosti, personální rozvoj, atd. Struktura schůzí není pevně dána a velmi se liší na různých pobočkách. Na olomoucké pobočce jsou tyto schůze velmi pozitivně přijímány a snažíme se uzpůsobit jejich strukturu potřebám pobočky. Zveme si často hosty z jiných poboček i zemí, aby zde vnesli mezinárodní rozhled.

Jak již bylo řečeno, tak na pobočkách se vyskytuje mnoho týmů se speciální charakteristikou. Vedoucí týmu v něm má přibližně pět lidí, kteří pracují na určitém projektu, avšak jim také dodává vzdělání přiměřené charakteristice týmu. Například

v Olomouci máme tým, který se zaměřuje na oslovování strojírenských a technických firem s nabídkou zaměstnat zahraničního praktikanta. Než však dojde k samotnému oslovování firmy, je nutné členy týmu vzdělat v procesu realizace zahraničních odborných stáží, správnému způsobu vedení schůzky s firmou, atd.

6.2 Vzdělávání na národní a mezinárodní úrovni

Vzdělání na této úrovni mohou členit na dvě důležité části. První částí je celonárodní vzdělávání, které je uskutečňováno pomocí konferencí, kterých se účastní všichni členové členské země. Tyto konference probíhají v průměru 3x ročně. Záleží vždy na charakteristice dané členské země. Tyto konference bývají pořádány zpravidla druhý měsíc po zahájení školního semestru po dobu cca 4 dnů. Stejně jako na lokální úrovni jsou i tyto konference rozděleny na dvě skupiny: noví členové a zkušení členové. Cílem vzdělávání nových členů je rozdělit je do několika skupin, kde jsou s novými členy z ostatních poboček. Jelikož už mají adekvátní vzdělání o chodech v AIESEC, představují tyto skupiny cca 7 lidí fiktivní pobočku a řeší fiktivní problémy. Tímto způsobem jsou nuceni využívat dosud teoretických znalostí v praxi a jednat s neznámým týmem lidí. Cíl vzdělávání zkušených členů je velmi odlišný a velmi se mění. Když uvedu AIESEC v České republice jako příklad, mohou poznamenat, že konference pořádány na počátku letního semestru jsou zaměřeny na plánování výsledků, cílů, strategií a směrů, kterým se chce organizace ubírat v budoucnu a speciálně od počátku července, kdy vstupuje do funkcí nové národní vedení. Zaměření podzimní konference se každým rokem mění, ale vždy je tématikou organizace a vylepšení procesů.

Specifickou národní konferencí je konference pořádaná v lednu. Tato konference není vůbec zaměřena na procesy v AIESEC nebo plánování. Zaměřuje se na členy jako osobnosti a za pomoci vyškolených trenérů a společností se snaží dodat praktické vzdělání členům na témata osobnostního rozvoje nebo uplatnění slabých či silných stránek.

Další specifikací národního vzdělávání jsou funkční schůze, které jsou určeny pro zástupce každé funkční oblasti na každé pobočce. Tito zástupci se scházejí společně se zástupcem dané pozice na národní úrovni a řeší se na těchto několikadenních schůzích témata, která jsou úzce spojena s danou oblastí. Když jsem ve vedení pobočky zastávala pozici zodpovědnou za finance, náplň těchto schůzí byla vždy různorodá, např. se zaměřením na práci s účetním systémem, kvalitní plánování a vedení rozpočtu pobočky nebo jak žádat správně o granty pro pobočku.

Mezinárodní konference jsou určeny pro prezidenty poboček a národní vedení. Na těchto konferencích, které jsou pořádány 1-2x ročně jsou řešena témata ohledně vývoje a aktuálních stavů všech členských zemích. Řeší se zde budoucí globální směr AIESEC.

Z vlastní zkušenosti mohu říci, že speciálně národní konference jsou vždy ty, které utkví v paměti všech členů naší pobočky. Přináší nový pohled na procesy na pobočce, neboť na konferencích jsou vysloveny názory členů ostatních poboček nebo i ostatních států. Největší přidaná hodnota těchto konferencí je především motivace, kterou si každý člen odnese.

6.3 Závěr

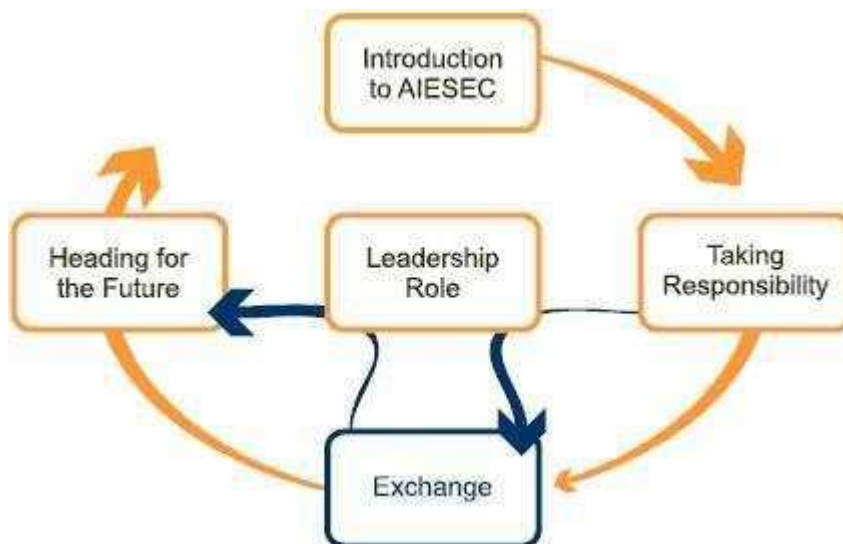
AIESEC velmi dbá na vzdělání a školení svých členů. Oblastí vzdělávání není pouze seznámení s principy a procesy organizace, ale AIESEC velmi dbá na vzdělanost svých členů praktickou formou. Chce jim poskytnout komunikaci se zkušenými společnostmi i lidmi a to na lokální i národní úrovni. Vzdělávání členů je jedním z hlavních benefitů organizace, neboť se zde členové dozívají teoretické i praktické znalosti ze všech odvětví od správného vedení týmu přes prezentační dovednosti až po plánování ročních plánů celé pobočky či členské země. Za své činnosti, kterými přispívají členové svými výsledky pobočce, jsou odměněni touto formou vzdělávání, která je jim dodávána skrz zkušené lidi z praxe nebo významné společnosti.

7 Systém působení člena v AIESEC

AIESEC Experience je speciálním prvkem a schématem, který je užíván ve všech zemích AIESEC. Tento model popisuje důležité kroky člena, kterými prochází během svého působení v organizaci AIESEC. Název tohoto schématu se nepřekládá do českého jazyka, proto jej nadále budu užívat v originálním názvu. Na základě mých analýz jsem zjistila, že při průchodu všech kroků AIESEC Experience dochází k naplnění veškerých principů AIESEC, které jsou členovi nabízeny. Tento systém byl uceleně navržen v roce 2002 a v roce 2004 byl na konferenci na Srí Lance schválena jeho implementace na všech pobočkách. V následujícím výčtu jednotlivých fází AIESEC Experience se budu zabírat jejich typickou charakteristikou a pokusím se následně do těchto fází aplikovat příklady

jako vysvětlení. Pro lepší pochopení tohoto systému přikládám názorné schéma, které je užíváno na všech pobočkách v organizaci.

Obrázek č. 2: Systém působení člena v AIESEC



Pramen: interní pravidla organizace AIESEC

7.1 Zavedení do chodu AIESEC (Introduction to AIESEC)

Prvním krokem v cyklu existence člena v organizaci AIESEC je pozice zaobírající se zavedením do chodu AIESEC. Cílem této pozice je uvést člena do základních procesů AIESEC a vzdělat ho o všech principech organizace. Jednotné uvedení do chodu AIESEC sjednocuje proces orientace člena v organizaci.

Když využijí své zkušenosti z pozorování na členech olomoucké pobočky, mohou konstatovat, že členové v této fázi zjišťují, jaké příležitosti AIESEC nabízí. Člen zjišťuje, že si sám může vybrat svůj způsob zapojení. Dochází zde také k propojení osobních cílů s cílem organizace. Členovi je přiřazen mentor, nebo-li člověk, který je zodpovědný za jeho vzdělání a dostává od něj zpětnou vazbu. V této fázi se člen dostává přímo do kontaktu s ostatními, socializuje se a rozšiřuje si okruh kontaktů.

Na tuto pozici se člověk dostává okamžitě po průchodu výběrovým řízením. Setrvání na této pozici není velmi dlouhé, neboť jde především o teoretickou a informační část AIESEC Experience. Předpokládaná doba působení na této pozici je maximálně jeden měsíc. Za účelem doplnění vzdělání členů a rozšiřování kontaktů jsou pořádány speciální několikadenní konference, které dokonale dostanou člena do chodu AIESEC.

Praktické příklady:

- Na olomoucké pobočce se snažíme o co nejdokonalejší a přesné vysvětlení principů AIESEC, aby u členů nedocházelo k nepochopení a následnému dezorientování při nástupu do další fáze AIESEC Experience.
- Z praxe mohu říci, že jsem byla mentorem nového člena a při pravidelných schůzkách jsem zjišťovala, jestli se jeho zájmy střetávají se zájmy AIESEC. Byla jsem také zodpovědná za získanou pozitivní či negativní zpětnou vazbu a musela jsem s tímto faktem dále nakládat.
- Na naší pobočce chceme, aby noví členové měli z ostatních členů, kteří jsou v AIESEC déle, pocit důvěry a aby z nich neměli dojem, že jsou jejich nadřízenými.

7.2 Převzetí zodpovědnosti (Taking responsibility)

Jak již bylo řečeno, první fáze AIESEC Experience netrvá příliš dlouho a nastává druhá fáze o převzetí zodpovědnosti. V této fázi dochází k tomu, že si členové vyhledají nějakou příležitost v organizaci, které se mohou ujmout a budou za ni zodpovědní.

První fází převzetí zodpovědnosti dochází při umístění člena do týmu. V tomto týmu se nachází spolu s dalšími členy, kdy každý z nich má specifický popis pozice v týmu. Tento tým je veden vedoucím týmu, který dohlíží na naplňování plánu.

Účelem této pozice není už pouze teoretické vzdělávání, ale dbá se zde především na praktické zkušenosti. Každý člen týmu má určitou pozici, která je definována a je určena konečným výstupem. Člen se svým praktickým výkonem i teoreticky vzdělává a dostává se mu prohloubeného vzdělání (mluvení před širším publikem, strategické plánování, praktický marketing, prodej, atd.). Cílem jeho pozice je aktivně přispět týmu a naplnit očekávání, která jsou definována pro jeho pozici v týmu.

Během této fáze člen cítí své zapojení do chodu organizace, prohlubuje své dovednosti a nadále si rozšiřuje okruhy kontaktů.

Počátek této fáze nastává v okamžiku, kdy člen chápe podstatu AIESEC. Ovšem trvání této fáze není zcela definované. Týmy, které fungují v AIESEC, mají v průměru dobu trvání jednoho semestru. Již po této době může člen z této pozice postoupit na další nebo setrvat na té samé, avšak si vyzkoušet jiné pozice v týmu či úplně jinak orientovaný tým.

Praktické příklady:

- Mohu konstatovat z praxe, že na tuto pozici se členové dostanou, když naleznou střed zájmů organizace s jejich zájmy. Když tomu tak není, člen z organizace odchází. Tato fáze je netypičtější pro odchod z organizace. Později tomu tak bývá ve značně menší míře.
- Praktickým příkladem převzetí zodpovědnosti bývá charakteristika pozice v týmu. Když upřesním náplň práce člena na této pozici, použiji jako příklad tým se zaměřením na oslovení firem za účelem zaměstnání zahraničního praktikanta. Člen tohoto týmu musí převzít na sebe zodpovědnost formou oslovení firmy telefonickým hovorem, domluvením si schůzky a následné její vykonání.

7.3 Vedení (Leadership)

Další fází v AIESEC Experience, která se nachází přímo uprostřed schématu, je fáze vedení. Dle mého vzoru je tato fáze velmi obecná, neboť se zde nachází velmi mnoho pozic, které si členové mohou vyzkoušet.

Důležité je ovšem předem charakterizovat, co je vlastně vedení a jaká jsou jeho kritéria v AIESEC. V AIESEC je vedení definováno jako pozice, na niž člověk vede tým o minimálním počtu tří osob po dobu minimálně dvou měsíců. Toto je minimální kritérium. Maximální kritérium není stanoveno.

Specifikací této pozice je, že nemusí nutně následovat po fázi převzetí zodpovědnosti. Může nastat situace, kdy člen odjede na stáž, a až po jeho návratu přejde do této fáze nebo ji zcela vynechá. Tento pohyb lze sledovat na výše uvedeném schématu. Oba dva způsoby postupu jsou přínosné a přinášejí pro danou pozici různé benefity.

Vůdčí rolí je obvykle myšleno, že osoba v této roli podporuje své okolí v jejich rozvoji a podporuje jejich motivaci a práci, kterou vykonávají. Být leaderem je často náročná role. Ale je to také role obrovského sebe rozvoje. Na této pozici člen nejen přijímá zodpovědnost, ale také rozhoduje o směru a vizi organizace, kterou řídí.

Z vlastní zkušenosti mohu dodat, že na této pozici se nacházím v současnosti. Nastoupila jsem zde, když jsem vstoupila do vedení pobočky a zároveň jsem byla i vedoucím týmu. Tato fáze předpokládá u členů značnou míru zodpovědnosti, ale také jedinečnou možnost vést skupinu lidí.

Praktické příklady:

- Pozice, které se nacházejí v této fázi, jsou:
 - vedoucí týmu, který vede tým lidí zaměřený na zprostředkování stáží studentům univerzity
 - osoba, která organizuje národní konferenci a spolupracuje minimálně s dalšími třemi lidmi na jejím zrealizování
 - pozice ve vedení pobočky nebo v národním vedení
 - prezident pobočky nebo prezident členské země

7.4 Zahraniční odborná stáž (Exchange)

Cílem AIESEC je zprostředkování zahraničních odborných stáží a osobní a profesní rozvoj členů. Zahraniční stáž je umístěna v procesu tak, že může předcházet nebo být naopak po fázi vedení.

Proces zahraniční stáže není pouze o vykonání samotné stáže, ale obsahuje mnohem delší proces před i po vykonání zahraniční praxe. Proces začíná již tím, že AIESEC může vyslat na stáž schopné, talentované lidi se správnými vlastnostmi a kompetencemi, kteří cítí svůj správný postoj k AIESEC. Ze zahraniční stáže si člen odnáší mnoho zkušeností. Je vystaven řešit místní problémy, které vyplývají ze zapojení do komunity. Navyšují se jeho profesní zkušenosti a aktivně využívá kontakty se členy AIESEC celého světa. Po vykonání zahraniční stáže následuje proces znovu zapojení do procesu organizace AIESEC v rodné zemi, podání zprávy o vykonání praxe a využití svých profesních i osobních zkušeností ze zahraničí.

Doba působení v této fázi je velmi flexibilní. Délka stáže se pohybuje od 6 týdnů až po 1, 5 roku. Velmi zde hraje i výběr země. Je-li to země velmi odlišná naší kultuře, člen si odnáší mnohem větší zkušenosti.

Praktické příklady:

- Na zahraniční odbornou stáž nevyjíždějí pouze studenti a absolventi, kteří nejsou přímo členy AIESEC. I samotní členové zvažují odjezd na zahraniční stáž po jejich nebo během ukončení činnosti v AIESEC. Z analýz AIESEC v České republice

mohu konstatovat, že většina členů, kteří si prošli třemi nadcházejícími fázemi AIESEC Experience, vyjedou na zahraniční stáž.

- Zájem o zahraniční stáže se velmi zvedl v zemích Jižní Ameriky a Asie.

7.5 Směřování k budoucnosti (Heading for the Future)

Směřování k budoucnosti je poslední etapa AIESEC Experience. Tato fáze začíná, když se kariéra člena v AIESEC pomalu blíží ke konci a kdy se člen dobrovolně rozhoduje, že už nechce dále vykonávat žádné další aktivity v AIESEC a pokračuje tak do doby, než se stane absolventem a je si jistý svými budoucími kroky v životě mimo AIESEC.

V této fázi dochází k pomalému uzavírání cyklu AIESEC Experience a tato část ohodnocuje kvalitu, jak dobře člen procházel celým procesem. V této fázi může AIESEC členovi pomoci definovat přesně jeho další cíle a pomoci určit přesně jeho následující kroky a dopomoci přetvořit své sny v realitu.

Člen může postoupit do této fáze po průchodu minimálně tří předešlých fází nebo po aktivní dvouleté účasti v organizaci AIESEC. Na této fázi může setrvat po dobu jednoho roku.

Tato poslední část cyklu je přípravou opustit organizaci AIESEC a stát se tzv. alumni. Alumni je bývalý člen AIESEC, který prošel cyklem AIESEC Experience, ale stále má zájem stýkat se s aktuálními členy a sdílet své dosavadní zkušenosti, i když už není zainvolvován do procesů AIESEC.

Praktické příklady:

- Členové v této fázi AIESEC Experience aktivně navštěvují konference, které AIESEC nabízí, ale jejich důvod návštěvy se od důvodů ostatních členů velmi liší. Jejich cílem je navazovat kontakty se členy ve stejné fázi a na základě předávání zkušeností a za pomoci profesionálů z různých společností si vytváří svůj budoucí profil, který chtějí mít po opuštění organizace.
- Z praxe mohu říci, že členy v této fázi zužitkováváme na pobočkových schůzích, kde předávají své zkušenosti novým a stávajícím členům formou tréninků.
- Také jim na olomoucké pobočce dopomáháme ke kontaktům s firemní sférou, kde mohou hledat potenciálního zaměstnance.

V následujícím schématu shrnuji názvy a základní cíle každé fáze AIESEC Experience, kterých chce AIESEC dosáhnout u každého jedince.

Tab. č. 2: Jednotlivé cíle fází AIESEC Experience

<p>Zavedení do chodu AIESEC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Členové chápou roli AIESEC ve společnosti • Členové začínají objevovat své vlastní role, kterých by se chtěli v organizaci ujmout • Členové jsou si vědomi jednotlivých možností, které AIESEC nabízí • Členové mají motivaci převzít zodpovědnost a pokročit na další pozici v AIESEC
<p>Převzetí zodpovědnosti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Člen chápe současnou situaci AIESEC ve světovém měřítku • Zvládá a učí se základním principům týmové práce • Má pocit ze svého správného umístění do organizace • Aktivně přispívá organizaci jako celku
<p>Vedení</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rozvoj sám sebe skrz průběžné odrážení a posílení vědomého učení • Vzdělávání vlastního rozvoje vlivem osobního rozvoje ostatních • Rozvoj schopnosti vedení týmu • Uplatňování kreativity a zodpovědnosti
<p>Zahraniční odborná stáž</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Správný výběr zájemců o zahraniční stáž • Úspěšné vykonávání stáže • Mezinárodní zkušenosti, které vedou k naplňování osobních cílů • Blízký osobní kontakt s novou kulturou • Poskytnutí kulturních a sociálně-ekonomických interakcí společností k vytvoření komplexního pohledu na svět
<p>Směřování k budoucnosti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Člen přezkoumá a reflektuje své klíčové poznatky, které nasbíral během činnosti v AIESEC • Rozšiřuje kontakty se členy, kteří mají podobnou vizi

Pramen: vlastní

7.6 Závěr

AIESEC velmi dbá na to, aby si jeho členové vyzkoušeli veškeré příležitosti, které nabízí. Prostřednictvím AIESEC Experience je členům vizuálně zřetelné, jaké možnosti jsou jim nabízeny a kam s danými zkušenostmi mohou postupovat v organizaci dále. Mohou se pohybovat v určitých fázích svého působení a mohou si zcela jasně představit, co jim každá fáze může přinést a jak těmito příležitostmi přispívají sami sobě i svému okolí a organizaci. Procházejí fázemi přes uvítání do AIESEC a seznámení se s principy, kterými AIESEC žije. Poté si projdou fázemi, jež jim umožňují, aby sami přispěli svou činností organizaci, vzali na sebe zodpovědnost ve formě vedení týmů nebo také vyjeli na

zahraniční odbornou stáž a utřídili si své budoucí cíle, aby věděli, kam jejich kroky budou v budoucnosti směřovat.

8 Specifické interní a externí kanály komunikace

Jelikož je AIESEC mezinárodní organizace, musí si vytvářet efektivní a kvalitní komunikační kanály k internímu i externímu prostředí. Tyto kanály zabraňují nedorozuměním mezi členskými státy AIESEC a také vytváří jednotnou prezentaci AIESEC vůči externímu prostředí. Podle mého názoru je jasná komunikace velmi důležitá. Neboť když vezmu v potaz celosvětové působení organizace, je zde velká pravděpodobnost odlišného pochopení AIESEC interním a zvláště externím prostředím.

8.1 Interní komunikace

V nadcházející podkapitole se budu zabývat interní komunikací, kterou požívá organizace jako celek. Každý specifický stát má nadále ještě své speciální druhy komunikace, které vyhovují dané kultuře a podmínkám existence organizace AIESEC.

8.1.1 Interní webová stránka organizace AIESEC

Téměř veškerá komunikace AIESEC v mezinárodním i tuzemském prostředí je řešena virtuálním způsobem s využitím moderních technologií. Jedním ze specifických druhů virtuální komunikace je internetový portál organizace AIESEC s názvem www.myaiesec.net. Prvotním důvodem vzniku tohoto portálu bylo zjednodušení procesu realizace zahraničních stáží, neboť do té doby tento proces probíhal zcela fyzicky na mezinárodních konferencích s papírovou formou smluv. Členové zemí se navzájem scházeli a snažili se najít vhodného stážistu do své tuzemské firmy nebo vhodnou zahraniční firmu, kam by mohli poslat svého tuzemského stážistu. Tento proces probíhal do roku 1969, kdy byl spuštěn první počítačový software STRES, který měl tento proces realizace zjednodušit. Následoval ho v roce 1979 systém MATCH a o deset let později systém TARGET a v roce 1996 ho vystřídala jeho novější verze Target96. Dosud všechny tyto verze systému sloužily pouze ke zjednodušení realizace mezinárodních odborných praxí. Rokem 1997 se situace změnila, kdy byl zprovozněn systém Insight, který povoloval

realizaci stáží přes internet. Mnoho let se jednalo o jeho zlepšení a v roce 2001 byl představen www.myaiesec.net. Tento portál nesloužil pouze k realizaci praxí přes internet, ale také byl poprvé implementován e-mail s koncovkou aiasec.net, který sloužil k internímu, ale především k externímu užití. Členové začali užívat profesionální e-mail ke komunikaci s firmami, potencionálními stážisty nebo členy. Podstata tohoto portálu zůstala do současnosti, ale přizpůsobovala se moderní době a snažila se vylepšovat.

V současnosti je tento portál dennodenně využíván všemi členy organizace AIESEC. Z vlastní zkušenosti mohu konstatovat, že jej navštěvují pravidelně. Nalézá se zde mnoho informací. Do systému lze vstoupit pouze pod přihlašovacím jménem a heslem. Přístup zde mají i zájemci o stáž, kteří si zde sami vyhledávají nabídky praxí v zahraničí. Velmi záleží na tom, jakou má osoba, zmocněná k přístupu na tuto webovou stránku, pozici. V závislosti na pozici má daný člen omezený přístup k jednotlivým položkám. Přes tuto webovou stránku probíhá vyhledávání firem a stážistů, kteří jsou v realizačním procesu. Také zde můžeme najít novinky o členských státech, pořádané konference, kontakty na všechny členy, statistiky poboček či zemí a mnoho dalších užitečných materiálů.

Podle mého názoru je tento portál plně využíván členy a spojuje komunikaci s ostatními členy AIESEC jako globální organizace. Ve své pozici prezidentky olomoucké pobočky mám velmi otevřený přístup ke všem souborům a jsem nucena na tuto webovou stránku vkládat požadovaná data o své pobočce. Z praxe mohu konstatovat, že nevýhodou tohoto způsobu komunikace je občasné přetížení webové stránky, neboť ho denně navštěvuje několik tisíc členů, a také velmi náročné vzdělání o používání této webové stránky. Členové, kteří vstoupili do organizace, mají zpočátku problémy s orientací na této webové stránce, neboť je velmi obsáhlá a není vždy snadné najít to, co právě hledají.

8.1.2 CRM (Customer relationship management)

Customer relationship management (též CRM nebo řízení vztahů se zákazníky) je databázovou technologií podporovaný proces shromažďování, zpracování a využití informací o zákaznících firmy. Umožňuje tak poznat, pochopit a předvídat potřeby, přání a nákupní zvyklosti zákazníků a podporuje oboustrannou komunikaci mezi firmou a jejími

zákazníky. Jako CRM v přeneseném smyslu se též označuje softwarové, hardwarové a personální vybavení firmy, které je výkonem těchto funkcí pověřeno¹²

AIIESEC využívá plně tento systém, aby se zachovala veškerá úspěšná i neúspěšná komunikace s externím prostředím. Když zaznamenám použití tohoto systému v AIIESEC v České republice, tak do tohoto systému jsou zapsány veškeré oslovené firmy či instituce včetně detailního popisu průběhu veškeré komunikace. Jsou zde také zaznamenáni zahraniční stážisté, kteří pracují nebo pracovali v české firmě či instituci. Lze zde najít veškeré kontakty i na členy AIIESEC v České republice, kteří používají tento systém. Na základě dat, která jsou zde uložena, mohou členové najít odkaz na statistiky aktivity jiných členů, týmů, celé pobočky či celé republiky. Tento systém je velmi využíván a dává nám zpětnou vazbu aktivity organizace v České republice. Je viditelný všem členům AIIESEC v České republice.

V období, kdy jsem vykonávala pozici vedoucího týmu a vedla jsem vlastní tým po dobu jednoho semestru, jsem využívala tento systém velmi pravidelně. Kontrolovala jsem, zda-li členové mého týmu pravidelně a správně zapisují veškerou komunikaci s firmami a institucemi.

8.2 Externí komunikace

AIIESEC je mezinárodní organizace a touto skutečností je nucena vytvářet uspořádané a jednotné komunikační kanály, skrz které informuje externí prostředí o svém smyslu existence. Zároveň musí využívat jednotné pravidla komunikace, která jsou vizuálně identická. V následujících podkapitolách se budu zbývat samotnou postatou nevizuální značky AIIESEC a také jaká pravidla se využívají v komunikaci ve vizuální formě.

8.2.1 Značka AIIESEC

Značka je podle mého názoru více než jen logo, slogan, nebo barevné schéma. Je to image a pověst, kterou chceme spojit s okolním prostředím organizace. Značka je také více než jen obraz, který chceme, aby si okolí odnášelo z naší organizace. Je to také popis

¹² Wikipedie [online] 14. 1. 2010 [cit. 2010-18-02]. Dostupný z WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/CRM>>.

organizace, kterou chce sama organizace být. Značka je výrazem jednání a toho, co děláme každý den.

Mít globální značku umožňuje organizaci AIESEC být více konzistentní a věrohodná organizace. Umožňuje přitáhnout na svou stranu více okolních stran a tím získává jasnou konkurenční výhodu. Globální značka umožňuje AIESEC zaujmout svým smyslem správnou škálu svých cílových skupin a uspokojit tak jejich očekávání tou nejlepší cestou.

V následujícím výčtu bodů se budu zabývat podstatou vizuálních pravidel komunikace AIESEC externímu prostředí.

Logo AIESEC

AIESEC logo se za celou svou existenci mnohokrát měnilo z důvodů, že ve všech případech vždy nevyjadřovalo přesně to, co AIESEC skutečně představuje. Na základě těchto rozporů bylo vytvořeno v roce 1990 na mezinárodní konferenci v Hong Kongu, kde se účastnili všichni prezidenti členských zemí, oficiální logo AIESEC, které se používá až do současnosti.

Obr. č. 3: Logo AIESEC



Pramen: AIESEC International, The AIESEC Way Toolkit, 1.vyd. Mezinárodní konference v Indii, 2007. 11s.

Toto logo svým obrazem jasně zvýrazňuje smysl AIESEC. Po konzultaci s bývalými i současnými členy organizace jsem dospěla k názoru, že toto logo vyjadřuje mladé jedince, kteří vycházejí z modré linie AIESEC, která jim dala potřebné zkušenosti, a nyní mohou směřovat chůzí směrem k budoucnosti. Na logu je nakresleno sedm postaviček, které znázorňují sedm studentů, kteří se zasloužili o založení organizace.

Výše zmíněné logo bývá doprovázeno deskriptorem, který se uvádí v dolní části loga. Není vždy podmínkou tento deskriptor uvádět. Je určený k detailnějšímu popisu AIESEC, který nelze vždy z loga na první pohled zjistit.

Obr. č. 4 : Logo AIESEC s deskriptorem



Pramen: AIESEC International, The AIESEC Way Toolkit, 1.vyd. Mezinárodní konference v Indii, 2007. 11s.

Anglická věta, která zní: *The international platform for young people to explore and develop their leadership potential*. V překladu tato věta znamená: Mezinárodní platforma určená mladým lidem objevit a rozvinout jejich vůdčí potenciál. Každá součást této věty skrývá pod sebou určité charakteristické principy AIESEC. V následujících bodech se zaměřím na jejich rozepsání.

- Mezinárodní – AIESEC je organizace působící ve 107 zemích světa.
- Platforma – Reprezentuje velmi širokou škálu příležitostí, kterých se členové mohou účastnit.
- Určena mladým lidem – Mladí lidé sami řídí organizaci a rozhodují o jejím budoucím chodu.
- Objevit a rozvinout – Členové sami na sobě zjišťují své silné a slabé stránky a díky AIESEC se je naučí v praxi koordinovat.
- Jejich vůdčí potenciál – Vůdčí potenciál je charakterizován formou řízení organizace. Je zde zahrnuto také vedení sebe sama skrz nabízené příležitosti a vzdělávání.

Užití barev loga je pevně dáno a nelze jej zaměňovat. Jsou určeny způsoby kombinace barev pro krátké logo bez deskriptoru a pro loga dlouhá s deskriptorem. Na následujících obrázcích jsou povoleny kombinace barev loga.

Obr. č. 5: Kombinace povolených barev krátkého loga





Pramen: interní pravidla komunikace organizace AIESEC

Obr. č. 6 : Kombinace povolených barev dlouhého loga s deskriptorem



Pramen: interní pravidla komunikace organizace AIESEC

Obr. č. 7 : Kombinace povolených barev dlouhého loga bez deskriptoru



Pramen: interní pravidla komunikace organizace AIESEC

Tato loga jsou užívána ve všech dokumentech, které AIESEC používá směrem k externímu prostředí. Loga mají i své specifické umístění na plakátech nebo v dokumentech. Bývají zpravidla v horní nebo dolní části dokumentu. Logo začíná vždy z kraje dokumentu do 80% jeho šířky a 20% bývá vždy volných. Jako příklad uvádím v příloze plakát z kampaně, která byla pořádána olomouckou pobočkou se zaměřením na nábor nových členů. (viz příloha č. 3).

AIESEC velmi dbá na konkrétní výběr barev, která se mohou používat při výběru loga, a také dbá na písma, kterými jsou psány dokumenty směřované externímu prostředí, která jsou celosvětově na všech pobočkách užívána stejným způsobem.

8.3 Závěr

AIESEC je mezinárodní organizace a tímto aspektem je nucena sjednotit systém komunikace v interním i externím prostředí. Je potřeba uceleného systému, který dodržují jednotně všichni členové globálně. Tento systém napomáhá jednotné komunikaci principů a procesů AIESEC v interním i externím prostředí. V interním prostředí využívá organizace systému CRM k zachování veškeré komunikace s externím prostředím a jedinečné webové stránky, které usnadňují procesy realizací zahraničních odborných stáží, ale také zjednodušují komunikaci mezi pobočkami celého světa a šíření nových informací velmi rychlým způsobem. Vzhledem k externímu prostředí využívá AIESEC přesně daná pravidla způsobů komunikace, aby se zachovala globální jednotnost.

9 Speciální firemní kultura AIESEC

Jak je již patrné z předcházejících kapitol, člen organizace AIESEC nese s sebou speciální charakteristiky. Je to osoba, která touží po seberozvoji a účasti v mezinárodním kulturním prostředí. Svým způsobem se chce odlišovat a vynikat. Z vlastního pohledu mohou říci, že cílem AIESEC není pouze nabízet příležitosti vyzkoušet si teorii v praxi a naučit se efektivně pracovat v týmu různých lidí, ale důležitým bodem je také ujištění, že členové jsou rádi v kolektivu organizace. Aby mohli efektivně pracovat, je nutné, aby se cítili, že do kolektivu zapadají a jsou respektováni. Důležitou součástí firemní kultury organizace AIESEC je její neformální firemní kultura. Ta především představuje chování kolektivu jako celku, neboť cílem této kultury je stmelení organizace. V následujících

podkapitolách se budu zabývat třemi typickými charakteristikami speciální firemní kultury, které jsou celosvětově v organizaci užívány.

9.1 Speciální mluva

Jelikož jsem sama členkou AIESEC, je z mé práce jistě patrné, že většina kapitol je plná speciálních výrazů, které AIESEC používá. To je důvod, proč v počátku této práce je umístěn slovníček pojmů pro lepší pochopení problematiky AIESEC.

Angličtina je hlavním jazykem organizace. Tento globální jazyk se používá ve všech členských zemích bez ohledu na jejich národní jazyky. Je to z toho důvodu, aby byly jasně pochopeny všechny principy AIESEC a nedošlo k nedorozumění díky odlišnostem jazyků. Veškerá komunikace mezi členy celého světa probíhá v angličtině. Touto speciální komunikací není dotčena pouze osobní fyzická komunikace, ale také komunikace virtuální. Všechny materiály, které AIESEC používá, jsou v jednotném jazyce. V aplikaci na olomouckou pobočku mohu konstatovat, že tento způsob komunikace se velmi uplatnil. Je zde patrné, že ze začátku mají členové problémy si zvyknout, že mnoho pojmů, které se dají vyjádřit v češtině, jsou v AIESEC používány v angličtině. Když tento jev aplikuji na národní konference, kde jsou delegáti ze 2/3 české národnosti. Mohu zdůraznit, že tyto několikadenní konference probíhají pouze v angličtině. Je to z důvodu, aby rozuměli i delegáti, kteří česky neumí. Jelikož AIESEC je mezinárodní vzdělávací platforma, učení se jazykům je jeden z důležitých faktorů, který nabízí. V dnešní době, kdy zaměstnavatelé upřednostňují minimálně dva jazyky u svých zaměstnanců, tato necíleně přidaná hodnota AIESEC podporuje kompetitivní výhodu při hledání budoucího zaměstnání.

Speciálním stylem komunikace se rozumí především zkratky, které AIESEC používá ve své mluvě. Tento trend se objevil již před mnoha lety, kdy členové AIESEC chtěli svůj styl komunikace zjednodušit a své obsáhlé názvy pozic zkracovat. Původně se zkracovaly pouze pozice, ale později tento trend přešel i na názvy dokumentů užívaných v organizaci nebo činností, které AIESEC dělá. Z vlastní zkušenosti mohu konstatovat, že doba adaptace používání zkratk trvá zhruba 10 měsíců. Užívání zkratk se v mém případě velmi oplátilo a zjednodušuje mi komunikaci mezi pobočkami celého světa, neboť i oni vědí, co daná zkratka znamená.

Z výčtu nejdůležitějších zkratk mohu zmínit např. značku @. Tato zkratka je mezi členy AIESEC nejčastější a je jí myšlen samotný název organizace. Tato značka podněcuje i samotnou podstatu, neboť svým vzhledem připomíná počáteční písmeno

organizace a zároveň svým kruhem okolo písmena objasňuje celosvětové působení. Další zkratkou, která je užívána mezi členy, je XP. Touto zkratkou je myšleno slovo *experience*. Podstatou tohoto slova je zkušenost nebo také člen, který je již v AIESEC dobu delší než půl roku. Pro znázornění, jak se slučují zkratky dohromady, zde vystihnu zkratku @ XP. Touto zkratkou je myšleno slovní spojení AIESEC Experience, což je cyklus člena po dobu jeho působení v AIESEC. (viz kapitola č. 7).

9.2 Způsob oblékání

AIESEC je ucelená organizace. Svými zásadami a chováním si je jeho člen jistý tím, kam patří. Pohybuje se ve skupině stejně smýšlejících osob, které mají podobné cíle. Jednou ze specialit firemní kultury AIESEC je způsob oblékání.

V organizaci AIESEC je tento stejný způsob oblékání pojmenován anglickým názvem *corporate*. Tento název je užíván mezi členy celosvětově. V organizaci AIESEC je mnoho týmů, které mají speciální společné oblečení, které je pro daný tým typické. Například každá pobočka se charakterizuje stejným typem oblečení, které vyjadřuje jejich osobitou kulturu, kterou si pobočka vytvořila. Ve většině případů se jedná o tričko nebo mikinu, kde je typický slogan pobočky s obrázkem. Tímto jevem organizace ve svých členech vzbuzuje pocit sounáležitosti s pobočkou a dodává jim pocit správného umístění. Dalším příkladem společného oblečení jsou funkční týmy. V České republice se aktuálně nachází 6 funkčních oblastí (Corporate relations, Public relations, Talent management, Finance, Incoming exchange a Outgoing exchange). Tyto funkční týmy v průměru o osmi lidech (zástupci funkčních oblastí z každé pobočky) a jednoho hlavního vedoucího (zástupce funkční oblasti z národního vedení) si také vytvářejí společné oblečení. Společné oblečení je především užíváno na konferencích pro členy AIESEC, ať už se jedná o konference lokální, národní nebo mezinárodní. Na těchto konferencích bývá v průměru 100 – 1000 delegátů a je těžko rozpoznatelné, kdo náleží jaké pobočce a jakou má v AIESEC pozici. Stejný způsob oblékání zviditelňuje členy a tím napomáhá průchodnější komunikaci. Specialitou AIESEC v České republice bývá stejnokroj národního vedení a prezidentů poboček. Národní vedení nosí červený český hokejový dres a na zádech má každý člen napsáno své křestní jméno nebo přezdívku. Prezidenti poboček vlastní bílý český dres, taktéž s potiskem jména nebo přezdívky na zádech. Tento způsob stejnokroje zviditelňuje tyto pozice na konferencích a dává jim mnohem větší pocit sounáležitosti.

V mém dosavadním dvouletém působení v AIESEC jsem patřila do mnoha týmů. Vlastním stejnokroje vedení pobočky i mnoho stejnokrojů olomoucké pobočky. Nyní mě očekává bílý hokejový dres s mým jménem na zádech.

Obr. č. 8: Jednotné oblékání prezidentů poboček a národního vedení AIESEC v České republice z Mezinárodní konference v Brazílii v Riu de Janeiru v srpnu 2008



Pramen: vlastní

Obr. č. 9: Jednotné oblékání olomoucké pobočky na národní konferenci v dubnu 2010 na Seči



Pramen: vlastní

9.3 Roll call

Roll call je speciální název významné části firemní kultury organizace AIESEC. Tento speciální typ kultury je vytvářen za účelem odlehčení pracovního vytížení a za

účelem stmelit kolektiv. Stejně jako již zmíněné jednotné oblékání, dává roll call členům pocit sounáležitosti. Tento název se do češtiny nepřekládá, avšak má hned dva významy.

Prvním významem je myšlen pokřik. Tyto pokřiky jsou tvořeny vždy příslušným týmem a jejich tematika se odráží od charakteristiky daného týmu. Ve většině případů jsou tyto roll cally zveřejňovány na lokálních, národních i mezinárodních konferencích. Svým způsobem členové křičí své pokřiky, aby se předvedli před ostatními členy AIESEC. Z mých vlastních zkušeností mohu říci, že tato součást firemní kultury odlehčuje velmi pracovně náročné konference.

Druhým významem je myšlen speciální tanec. Každá pobočka nebo jakýkoliv tým si vytváří svůj vlastní specifický tanec na libovolnou píseň. V historii firemní kultury AIESEC se vytvořilo mnoho specifických tanců, které znají všechny pobočky AIESEC na celém světě. Jak jsem již zmínila, že i národní konference nejsou složeny pouze z tuzemských členů, ale i členů ostatních národů, nedochází zde k nepochopení těchto tanců, neboť je všichni členové dobře znají. Z vlastní zkušenosti mohu popsat české národní konference, kde jsou tyto tance praktikovány. Na začátku národní konference je uvítací ceremonie, kde jsou představeny účastníci se pobočky a delegáti cizích zemí, kteří se postupně objevují na pódiu, kde předvedou svůj specifický tanec, který vytváří jejich speciální kulturu, a tento tanec zakončí svým pokřikem.

Jelikož je organizace AIESEC zaměřena velmi na práci a možnosti vyzkoušet si teorii v praxi, nadále organizaci AIESEC doporučuji tyto specifické činy, které vytváří její velmi charakteristickou firemní kulturu.

Obr. č. 10: Celosvětově známý tanec AIESEC na lokální konferenci pobočky ČZU Praha



Pramen: vlastní

9.4 Závěr

Firemní kulturu AIESEC vytváří i samotné chování členů, které si mezi sebou tvoří. Jedná se o neformální chování, které v první řadě poukazuje na jednotnost určitých skupin a utužuje kolektiv jako celek. Organizace AIESEC je typická svými třemi typy této specifické firemní kultury: způsob mluvy, způsob oblékání, tance a pokřiky. Tyto způsoby v první řadě odlehčují pracovní náročné konference a dodávají specifickou atmosféru jak na pobočkách, tak i na samotných konferencích.

10 Závěr

Cílem mé práce bylo obeznámení čtenářů s vývojem firemní kultury organizace AIESEC, které napomůže rozšíření povědomí o organizaci jako celku.

Ve své práci jsem se zaměřila na významné prvky firemní kultury AIESEC v minulosti i současnosti, které podle mého mínění tvoří základní ucelenou charakteristiku organizace. Po přečtení je čtenář seznámen s příčinami a procesem vzniku organizace a situacemi, které ovlivňovaly její vývoj. Nadále čtenář ovládá problematiku základních principů, které vytváří celkový smysl organizace, rozumí její struktuře, systému vzdělávání a také principům komunikace směrem k externímu a internímu prostředí, které využívá. Mimo formální část firemní kultury čtenář také chápe neformální část kultury, která je praktikována členy AIESEC. Čerpala jsem především ze svých vlastních zkušeností a vědomostí, které jsem se snažila vždy v každé kapitole uvést na příkladech olomoucké pobočky nebo AIESEC v České republice. Zvolila jsem tyto výše zmíněné příklady z důvodu, protože jsou dobře a konkrétně chápány cílovými skupinami, pro které je tato práce určena. K tomuto tématu mám velmi blízký vztah, neboť po dvou letech působení v AIESEC jsem zkusila mnoho příležitostí a pozic, které mi daly mnoho teoretických i praktických zkušeností. V současné době působím na pozici prezidentky olomoucké pobočky a snažím se naplno zužitkovat ve své funkci i v osobním životě vše, co jsem se po dobu své působnosti v AIESEC naučila.

Svou diplomovou bakalářskou práci chci nadále rozvíjet a mým nejbližším úmyslem je její zveřejnění ostatním pobočkám v České republice. Napomůžu touto komplexní příručkou o smyslu organizace a pobočky ji mohou využívat v rámci komunikace externímu i internímu prostředí a odlehčí si tímto často tázané vysvětlení principů organizace. V rámci olomoucké pobočky zužitkuji svou tvorbu ke zviditelnění pobočky, neboť po celkově 3 letech existence zde nechápou všechny cílové skupiny smysl organizace stejným způsobem. Chtěla bych prostřednictvím této práce urychlit proces pochopení smyslu organizace a tím dosahovat větších výsledků na olomoucké pobočce AIESEC.

Resumé

Ve své bakalářské diplomové práci se zaměřuji na detailní popis vývoje firemní kultury organizace AIESEC. Na praktických příkladech z vlastní zkušenosti nebo zkušeností poboček v České republice se snažím nastítnit příčiny vzniku a smysl organizace a její strukturu. Objasňuji speciální prvky firemní kultury, které tvoří proces působení a školení v AIESEC, interní a externí komunikaci, ale také neformální firemní kulturu, kterou si organizace sama vytváří. Mým úmyslem je využít tuto práci jako příručku o problematice firemní kultury AIESEC a zpřístupnit její čtení všem, kteří se o AIESEC zajímají, ale nedostává se jim ucelených informací o organizaci. Nadále budu také tuto práci využívat v interním prostředí AIESEC a nabídnu ji také ostatním pobočkám v České republice, aby s ní mohli dále pracovat.

Resumé

Dans ma mémoire je me concentre sur la description détaillée de la culture d'entreprise de l'organisation AIESEC. Avec exemples pratiques de mes propres expériences ou des expériences des branches de la République tchèque j'essaie d'esquisser les causes de la naissance et le sens d'organisation et sa structure. J'explique les éléments spécifiques de la culture qui constituent : processus du fonctionnement et de la formation à l'AIESEC, communication interne et externe, et aussi culture informelle d'entreprise qui crée l'organisation elle-même. Mon intention est d'utiliser ce travail comme un guide de culture d'entreprise de l'organisation AIESEC et de rendre possible sa lecture à tous ceux qui sont intéressés par AIESEC et ils manquent d'informations détaillées sur l'organisation. Je vais également continuer à utiliser ce travail dans l'environnement interne de l'AIESEC et l'offrir aux autres branches de la République tchèque, de sorte qu'il puisse en profiter.

Seznam tabulek

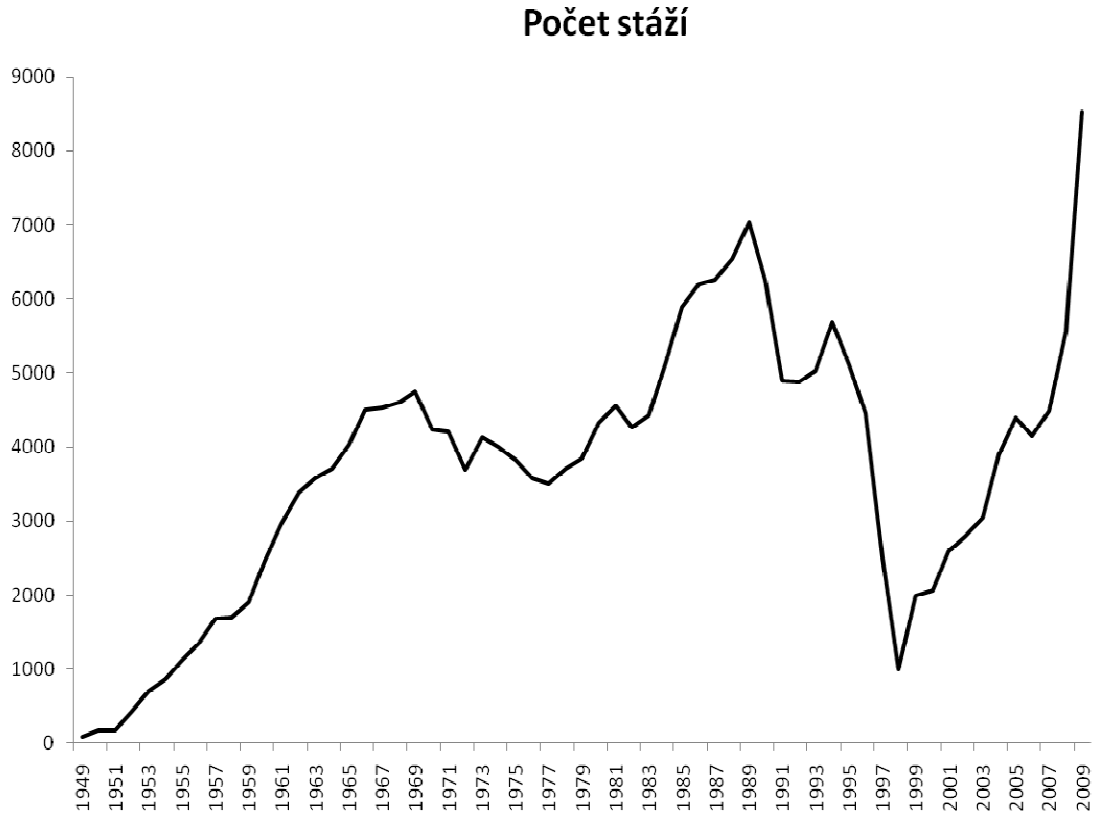
Tab. č. 1 : Vývoj chápání organizace AIESEC a jeho vliv na vznik AIESEC Way.....	24
Tab. č. 2: Jednotlivé cíle fází AIESEC Experience	45

Seznam obrázků

Obr. č. 1: Struktura lokální pobočky.....	27
Obr. č. 2: Systém působení člena v AIESEC.....	40
Obr. č. 3: Logo AIESEC	49
Obr. č. 4 : Logo AIESEC s deskriptorem	50
Obr. č. 5: Kombinace povolených barev krátkého loga	50
Obr. č. 6 : Kombinace povolených barev dlouhého loga s deskriptorem.....	51
Obr. č. 7 : Kombinace povolených barev dlouhého loga bez deskriptoru.....	51
Obr. č. 8: Jednotné oblékání prezidentů poboček a národního vedení AIESEC v České republice z Mezinárodní konference v Brazílii v Riu de Janeiru v srpnu 2008	55
Obr. č. 9: Jednotné oblékání olomoucké pobočky na konferenci v dubnu 2010 na Seči.....	55
Obr. č. 10: Celosvětově známý tanec AIESEC na lokální konferenci pobočky AIESEC ČZU Praha	57

Seznam příloh

Příloha č. 1



Rok	Počet stáží
1949	89
1950	169
1951	167
1952	418
1953	705
1954	868
1955	1114
1956	1342
1957	1686
1958	1702
1959	1903
1960	2467
1961	2973
1962	3389
1963	3574

Rok	Počet stáží
1964	3700
1965	4031
1966	4500
1967	4532
1968	4602
1969	4742
1970	4232
1971	4207
1972	3692
1973	4129
1974	4000
1975	3828
1976	3582
1977	3499
1978	3709

Rok	Počet stáží
1979	3846
1980	4327
1981	4552
1982	4265
1983	4428
1984	5138
1985	5888
1986	6201
1987	6264
1988	6541
1989	7029
1990	6264
1991	4896
1992	4882
1993	5032

Rok	Počet stáží
1994	5692
1995	5096
1996	4453
1997	2500
1998	1000
1999	1987
2000	2064
2001	2597
2002	2798
2003	3045
2004	3891
2005	4391
2006	4141
2007	4484
2008	5558
2009	8532

Pramen: interní analýzy organizace AIESEC

Příloha č. 2

Rok	Země
1949	Finsko, Švédsko, Norsko Francie, Dánsko, Belgie, Nizozemí
1951	Švýcarsko
1952	Západní Německo
1953	Rakousko, Itálie, Velká Británie, Jugoslávie, Španělsko
1954	Turecko
1955	Izrael, Řecko
1957	Spojené státy americké
1958	Kolumbie, Venezuela, Jižní Afrika
1959	Portugalsko, Irsko, Kanada
1961	Ghana Nigérie, Sierra Leone
1962	Chile, Island, Peru, Tunisko
1963	Korea, Japonsko
1964	Ekvádor, Argentina, Mexiko
1965	Austrálie, Československá republika
1967	Indie, Hkg Kong
1968	Filipíny, Porto Rico
1969	Malta
1970	Brazílie, Keňa, Malajsie, Singapur, Thajsko
1971	Polsko
1972	Maďarsko
1973	Egypt
1974	Pobřeží slonoviny
1975	Írán

Rok	Země
1976	Togo
1977	Súdán
1978	Nový Zéland
1980	Libérie, Costa Rica
1981	Čína (Tchaj-Pej), Panama
1982	Zimbabwe
1983	Uruguay
1984	Indonésie, Senegal
1985	Guatemala
1986	Malta, Maroko
1988	Dominikánská republika, Papua Nová Guinea, Kamerun
1989	Nizozemské Antily, Sovětský svaz
1990	Bulharsko
1992	Estonsko, Chorvatsko, Slovinsko
1993	Botswana, Bosna a Herzegovina, Litva
1994	Makedonie, Bolívie, Ukrajina
1995	Srí Lanka, Arménie, Lotyšsko
1996	Salvador, Uganda
1999	Bangladéš
2002	Pevninská Čína
2004	Spojené arabské emiráty
2007	Páistán, Tanzánie, Kyrgyzstán, Moldávie
2008	Kazachstán

Pramen: Interní analýzy organizace AIESEC

AIESEC
The international platform for young business leaders and entrepreneurs

UDĚLEJ KROK Z TEORIE DO PRAXE

Kdy:
23.2., 24.2., 2.3.
vždy v 18:30 hod.

Kde:
Filozofická fakulta UP,
Křížkovského 12 (KAE),
učebna č. 127

AIESEC je mezinárodní studentská organizace, která působí ve více než 107 zemí světa. Staň se jejím členem a udělej tak svůj první krok.

Více na: **www.aiesec.cz/olomouc**



Pramen: vlastní

Seznam pramenů a použité literatury

- [1] AIESEC International, *The AIESEC Way Toolkit*, 1.vyd. Mezinárodní konference v Indii, 2007. 24.
- [2] BLÁHA, J., DYTRT Z. *Manažerská etika*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2003. 155 s. ISBN 80-7261-084-8
- [3] BROOKS, I. *Firemní kultura: jedinci, skupiny, organizace a jejich chování*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2003. 296s. ISBN 80-7226-763-9
- [4] CEJTHAMR, V., DĚDINA, J. *Management a organizační chování*. 2 .vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2010. 352 s. ISBN 978-80-247-2248-7
- [5] KLIMEŠ, L., *Slovník cizích slov*. 2. vyd., Praha: SPN – Pedagogické nakladatelství, a.s., 2005. 419 s. ISBN 80-7235-272-5
- [6] LUKÁŠOVÁ, R., NOVÝ, I. *Organizační kultura*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2004. 176 s. ISBN 80-274-0648-2
- [7] PLAMÍNEK, J. *Vedení lidí týmů a firem: Praktický atlas managementu*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005. 180 s. ISBN 80-247-1092-7
- [8] PUNTOVÁ, A., SEKNIČKA P. *Etické řízení ve firmě*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 168 s. ISBN 978-80-247-1621-3
- [9] URBAN, J. *Řízení v organizaci: personální rozměr managementu*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2003. ISBN 80-86395-46-4
- [10] VODÁČEK, L., VODÁČKOVÁ, O. *Moderní management v teorii a praxi*. 1.vyd. Praha: Management Press, s.r.o., 2006, 324 s. ISBN 80-7261-143-7

Internetové zdroje

- [11] <http://myaiesec.net> AIESEC
- [12] <http://aiesec.cz> AIESEC
- [13] <http://wikipedie.cz> Wikipedie

Anotace

Příjmení a jméno autora:	Martina Stachová
Název katedry a fakulty:	Katedra aplikované ekonomie, Filozofická fakulta
Název diplomové práce:	Vývoj firemní kultury organizace AIESEC
Vedoucí diplomové práce:	Doc. Ing. Jaromír Novák, CSc.
Počet příloh:	3
Počet znaků:	109 097
Počet titulů použité literatury:	13
Klíčová slova:	firemní kultura, AIESEC, studentská organizace

Hlavním cílem práce je obeznámení čtenářů s vývojem firemní kultury organizace AIESEC, které napomůže rozšíření povědomí o organizaci jako celku. Detailní popis principů AIESEC, jeho struktury a charakteristických znaků jeho firemní kultury s pomocí užití praktických příkladů vytváří ucelený dokument pro všechny cílové skupiny, které chtějí lépe porozumět této organizaci.

Annotation

Surname and name of author:	Martina Stachová
Name of department and faculty:	Department of Applied Economics
Name of thesis:	The development of company culture of organization AIESEC
Supervisor:	Doc. Ing. Jaromír Novák, CSc.
Number of attachments:	3
Number of text characters:	109 097
Number of titles of literature:	13
Key words:	corporate culture, AIESEC, student organization

The main objective of this thesis is familiarizing readers with the development of corporate culture of organization AIESEC, which will help raise awareness about the organization as a whole. Detailed description of the principles of the AIESEC, its structure and characteristics of its corporate culture through the use of practical examples is creating a comprehensive document for all audiences who want to better understand this organization.