

Přílohy

Příloha 1 Dotazník: Percepce účastníků AC v organizaci AIESEC

Dobrý den,

jsem studentkou třetího ročníku Fakulty regionálního rozvoje a mezinárodních studií Mendelovy univerzity v Brně. Chtěla bych Vás poprosit o vyplnění následujícího dotazníku, který se týká výběrového řízení pomocí metody assessment center, které jste absolvovali u společnosti AIESEC. Výsledky budou použity pro výzkum k mojí bakalářské práci a mohly by být přínosem pro zkvalitnění této metody u AIESEC. Vyplnění dotazníku Vám zabere přibližně pět minut. Dotazník je anonymní.

Předem děkuji za Vaši pozornost a čas.

1. Účastnil/a jste se již dříve výběrového řízení pomocí metody Assessment centre?
 - ano
 - ne

2. Měl/a jste před konáním Assessment centre v AIESEC nějaké informace o této metodě výběrového řízení?
 - ano
 - ne

3. Pokud ano, jakým způsobem jste se tyto informace dověděl/a? (internet, škola, od známých, účast na Assessment centre...)
otevřená otázka

4. Hledal/a jste před započítím výběrového řízení sám/sama informace o tom, jak probíhá assessment centre u AIESEC?
 - ano
 - ne

5. Byl/a jste před započítím assessment centre nebo v jeho průběhu informována o následujících faktech:
 - za jakým účelem je assessment centre konáno
 - ano
 - ne

- co bude obsahem assessment centre (co budete dělat, jaký je program)
 - ano
 - ne
- jaká bude délka trvání assessment centre
 - ano
 - ne
- jaké osoby budou, kromě Vás a ostatních kandidátů přítomny na assessment centre (kdo Vás bude hodnotit, kdo bude zadávat úkoly)
 - ano
 - ne
- jakým způsobem obdržíte výsledky o tom, zdali jste byl či nebyl přijat
 - ano
 - ne
- za jak dlouhou dobu budou výsledky oznámeny
 - ano
 - ne
- jak bude s výsledky po skončení assessment centre nakládáno
 - ano
 - ne

6. Chyběly Vám nějaké informace o assessment centre?

- pokud ano, jaké?
- ne

7. Prosím, ohodnoťte míru Vaší spokojenosti s následujícími položkami na stupnici od 1 (rozhodně spokojena) do 5 (rozhodně nespokojena)

- délka assessment centre
- týmové úkoly v assessment centre
- individuální úkoly v assessment centre
- počet kandidátů (lidí, kteří byli na AC hodnoceni spolu s Vámi) assessment centre
- počet hodnotitelů assessment centre
- kvalita hodnotitelů assessment centre
- místo konání assessment centre

8. Prosím, ohodnoťte míru Vašeho souhlasu s následujícími výroky na stupnici od 1 (rozhodně souhlasím) do 5 (rozhodně nesouhlasím), uvedené odpovědi se snažte vztáhnout na AC, které jste absolvovali u AIESEC:

- Assessment centre považuji za vhodnou metodu výběru kandidátů
- Assessment centre pomáhá vybrat nejlepší kandidáty

- Assessment centre pomáhá objektivně posoudit kompetence (znalosti a dovednosti) kandidátů
- Assessment centre je výběrové řízení, které je pro kandidáty náročné
- Assessment centre pomáhá vybrat kandidáta spravedlivým způsobem
- Assessment centre mi jako forma výběrového řízení naprosto vyhovuje
- Po absolvování assessment centre u AIESEC bych se chtěla assessment centre znovu zúčastnit

9. Co považujete za výhody assessment centre?

otevřená otázka

10. Co považujete za nevýhody assessment centre?

otevřená otázka

11. Po absolvování assessment centre se změnil Váš postoj k organizaci AIESEC

- pozitivně
- negativně
- nezměnil

12. Byla Vám nabídnuta možnost poskytnutí zpětné vazby po assessment centre?

- ano
- ne

13. Kdyby Vám bylo poskytnutí zpětné vazby nabídnuto, využili byste této možnosti?

- ano
- ne

14. Jaké byste doporučil/a zlepšení stávajícího assessment centre u AIESEC?

otevřená otázka

15. Zde je prostor pro sdělení Vašich postřehů a názorů, které považujete za důležité a dosud jste je v dotazníku nesdělili:

otevřená otázka

16. Jste?

- muž
- žena

17. Kolik je Vám let?

18. V jakém ročníku se momentálně nacházíte na vysoké škole? (otázka je otevřená pro případ, že byste studovali více oborů a v každém byli v jiném ročníku)

otevřená otázka

Příloha 2 Globálně stanovený model kompetencí v organizaci AIESEC

Globální myšlení	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivně se zapojuje, neustále zvyšuje své povědomí o jiných kulturách a světových problémech vyhledáváním informací, názorů a nápadů z rozdílných zdrojů. • Zaměřuje se na rozšíření osobního a profesního rozhledu pomocí interakce s lidmi z rozdílných kultur a s rozdílným zázemím. • Aktivně a účinně pracuje s jedinci z rozdílných kultur, s rozdílnými styly a schopnostmi, zaměřuje se na jejich úhel pohledu a nápady. • Ukazuje otevřenost a flexibilitu vůči rozdílům v názorech a zpochybňuje své vlastní názory. • Vykazuje schopnost adaptace na nové situace/místa/lidi.
Podnikatelský výhled	<ul style="list-style-type: none"> • Sleduje okolní prostředí, vyhledává možné výzvy či příležitosti a způsoby jak na nich vydělat. • Přichází s inovativními nápady/řešeními/přístupy z důvodu zvýšení výkonu (svého/ostatních/organizace). • Dosahuje výsledků pomocí účinného řízení zdrojů (materiálních a personálních), procesů a rizik. • Pracuje na dosažení cílů i přes překážky nebo potíže, aktivně pracuje na překonání potíží tím, že mění strategie, zvyšuje snahu, využívá rozdílných přístupů, atd. • Pracuje na mezilidských vztazích, pro vytvoření zájmu ze strany ostatních o dosažení společného cíle.
Sociální odpovědnost	<ul style="list-style-type: none"> • Při přijímání rozhodnutí má zároveň na paměti dlouhodobé důsledky současných činností. • Při svém působení má zároveň na mysli celkový náhled na danou problematiku, vzájemné propojení a vztah rozdílných faktorů. • Demonstruje osobní odhodlání k úkolům a výstupům a inspiruje ostatní k činnosti/odpovědnosti. • Hledá a realizuje inovativní řešení zabývající se společenskými potřebami a problémy. • Přijímá odpovědnost za výsledky (pozitivní či negativní) vlastní práce.
Emoční inteligence	<ul style="list-style-type: none"> • Vykazuje schopnost empatie, rozumí pocitům a vyhlídkám ostatních (schopnost vcítit se). • Aktivně naslouchá ostatním, správně interpretuje zprávy a vhodně reaguje. • Mluví o svých pocitech a emocích, odpovědně se staví k jejich zvládnutí. • Vykazuje konzistenci v mluveném slově, reakcích a činech („když něco řekne, tak to tak udělá“). • Navozuje dobré mezilidské vztahy tím, že pomáhá lidem cítit se cennými, váženými, podporovanými a zapojovanými.
Aktivní učení	<ul style="list-style-type: none"> • Je si vědom/a svých vlastních schopností a snaží se na nich vydělat při různých činnostech. • Vyhledává a využívá zpětnou vazbu a jiné druhy informací pro odhalení oblastí vhodných k vlastnímu zdokonalení a nastavuje si cíle pro zlepšení

	<p>svých vlastností.</p> <ul style="list-style-type: none">• Prakticky využívá získané vzdělání, pochopení nebo dovednosti při každodenních činnostech, prohlubuje své znalosti prostřednictvím pokusů a omylů.• Pracuje s jednotlivci pro nalezení jejich silných stránek, rozumí potřebě pro zdokonalení a nastavuje specifické cíle pro zlepšení osobních vlastností.
--	---