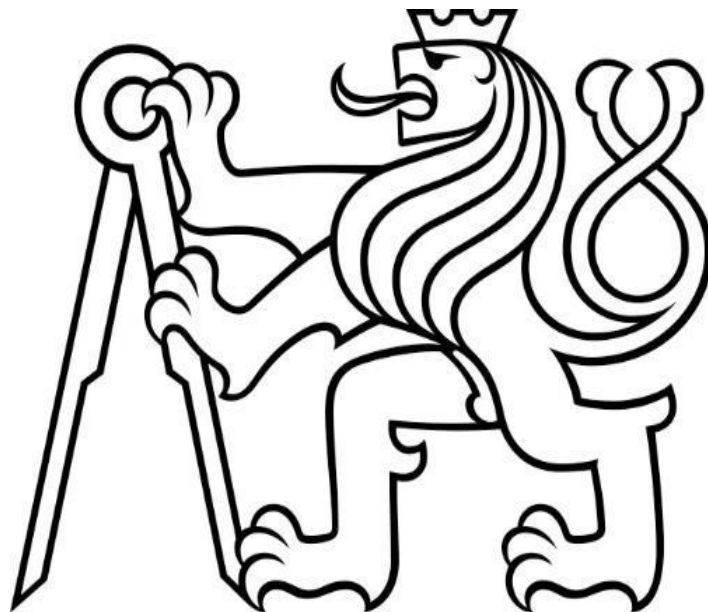


**České vysoké učení technické v Praze**

**Masarykův ústav vyšších studií**



**Diplomová práce**  
**Projekt Career Compass**  
**2024**

Zpracovala: Bc. Thi Diem Nguyenová

Studijní program: Projektové řízení inovací

Vedoucí práce: doc. Ing. Dalibor Vytlačil, CSc.

## I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Nguyenová** Jméno: **Thi Diem** Osobní číslo: **516710**  
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**  
Zadávající katedra/ústav: **Institut manažerských studií**  
Studijní program: **Projektové řízení inovací**

## II. ÚDAJE K DIPLOMOVÉ PRÁCI

Název diplomové práce:

**Projekt Career Compass**

Název diplomové práce anglicky:

**Project Career Compass**

Pokyny pro vypracování:

Cílem diplomové práce je vypracování předprojektové fáze projektu Career Compass. Přínosem práce je zjistit, zda je projekt z ekonomického hlediska proveditelný a zda jsou dosažitelné cíle projektu. Zpracujte teoretickou část, kde se zaměříte na popis obsahu projektového řízení, významu udržitelného rozvoje, vztahu projektu k cílům OSN a organizace AIESEC. V praktické části zpracujte cíle projektu, studii proveditelnosti se zaměřením na rentabilitu projektu a analýzu rizik.

Seznam doporučené literatury:

DOLEŽAL, Jan a KRÁTKÝ, Jiří. Projektový management v praxi: naučte se řídit projekty!. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-247-5693-6.  
DLUHOŠOVÁ, Dana. Finanční řízení a rozhodování podniku: analýza, investování, oceňování, riziko, flexibilita, interakce. Čtvrté vydání. Osnice: Ekopress, 2021. ISBN 978-80-87865-71-2.  
RŮČKOVÁ, Petra. Finanční analýza: metody, ukazatele, využití v praxi. 7. aktualizované vydání. Finance (Grada). Praha: Grada Publishing, 2021. ISBN 978-80-271-3124-2.  
VYTLAČIL, Dalibor. Projektové řízení a řízení projektů. Praha: Česká technika - nakladatelství ČVUT, 2008. ISBN 978-80-01-04001-0.  
WALKER, Julia, PEKMEZOVIC Alma a WALKER Gordon. Sustainable Development Goals: Harnessing Business to Achieve the SDGs through Finance, Technology and Law Reform. Wiley, 2019. ISBN 978-11-195-4181-3.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) diplomové práce:

**doc. Ing. Dalibor Vytlačil, CSc. katedra inženýrské informatiky FSv**

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) diplomové práce:

\_\_\_\_\_

Datum zadání diplomové práce: **08.12.2023** Termín odevzdání diplomové práce: **24.06.2024**

Platnost zadání diplomové práce: \_\_\_\_\_

doc. Ing. Dalibor Vytlačil, CSc.  
podpis vedoucí(ho) práce

Ing. Dagmar Skokanová, Ph.D.  
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

prof. PhDr. Vladimíra Dvořáková, CSc.  
podpis otkana(ky)

## III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Diplomantka bere na vědomí, že je povinna vypracovat diplomovou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v diplomové práci.

\_\_\_\_\_  
Datum převzetí zadání

\_\_\_\_\_  
Podpis studentky

NGUYENOVÁ, THI DIEM, Bc. *Projekt Career Compass*. Praha: ČVUT 2024. Diplomová práce.  
České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV  
VYŠŠÍCH STUDIÍ  
ČVUT V PRAZE**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem svou diplomovou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne 22. června 2024

Podpis:

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to be 'Jana'.

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucímu mé diplomové práce doc. Ing. Dalibor Vytlačil, CSc. za vedení práce, jeho čas a ochotu, které přispěly k úspěšnému vypracování této práce. Taktéž bych chtěla poděkovat své rodině a přátelům za podporu při psaní této diplomové práce.

## **Abstrakt**

Cílem diplomové práce je vypracování předprojektové fáze projektu Career Compass. Přínosem práce je zjistit, zda je projekt z ekonomického hlediska proveditelný a zda je možné projekt realizovat po celé republice. V teoretické části jsou popsány základní informace o projektovém řízení, OSN, vztah projektů AIESEC k cílům OSN a organizace AIESEC. Praktická část je tvořena studií proveditelnosti, kdy je pro projekt zpracována analýza trhu, vytvořena marketingová strategie a jiné náležitosti potřebné pro realizaci projektu.

## **Klíčová slova**

OSN, SDG, AIESEC ČR, vzdělávací workshopy, dobrovolnictví, rozvoj mládeže

## **Abstract**

The aim of the thesis is to develop the pre-project phase of the Career Compass project. The contribution of the thesis is to determine whether the project is economically feasible and whether the project can be implemented nationwide. The theoretical part describes basic information about project management, the United Nations, the relationship of AIESEC projects to the objectives of the United Nations and the AIESEC organization. The practical part consists of a feasibility study, where a market analysis is prepared for the project, a marketing strategy is developed and other details necessary for the implementation of the project.

## **Keywords**

UN, SDGs, AIESEC CR, educational workshops, volunteering, youth development

# Obsah

Úvod .....	9
<b>1 Projektové řízení .....</b>	<b>10</b>
<b>1.1 Definice projektového řízení</b>	<b>10</b>
<b>1.2 Definice a charakteristika projektu</b>	<b>11</b>
<b>1.3 Životní cyklus projektu</b>	<b>13</b>
<b>1.4 Studie proveditelnosti</b>	<b>16</b>
<b>2 OSN .....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 Historie OSN</b>	<b>18</b>
<b>2.2 Agenda 2030 pro Udržitelný rozvoj</b>	<b>19</b>
<b>2.3 SDGs</b>	<b>21</b>
2.3.1 SDG 1: Konec chudoby	21
2.3.2 SDG 2: Konec hladu	22
2.3.3 SDG 3: Zdraví a kvalitní život	23
2.3.4 SDG 4: Kvalitní vzdělání	23
2.3.5 SDG 5 Rovnost mužů a žen	24
2.3.6 SDG 8 Důstojná práce a ekonomický růst	25
2.3.7 SDG 10: Méně nerovnosti	25
2.3.8 SDG 12: Odpovědná výroba a spotřeba	26
2.3.9 SDG 13: Klimatická opatření	27
2.3.10 SDG 14: Život ve vodě	27
2.3.11 SDG 15: Život na souši	28
2.3.12 SDG 17: Partnerství ke splnění cílů	29
<b>3 AIESEC .....</b>	<b>30</b>
<b>3.1 Historie AIESEC</b>	<b>31</b>
<b>3.2 Vize a hodnoty AIESEC</b>	<b>32</b>
<b>3.3 Struktura AIESEC</b>	<b>33</b>
<b>3.4 Činnosti AIESEC</b>	<b>33</b>
<b>3.5 AIESEC Česká republika</b>	<b>34</b>
3.5.1 Projekty AIESEC ČR	35
<b>4 Projekt Career Compass.....</b>	<b>42</b>
<b>4.1 Popis projektu</b>	<b>43</b>
<b>4.2 Cíl projektu dle metody SMART</b>	<b>45</b>
4.2.1 Specific (specifický)	45
4.2.2 Measurable (měřitelný)	45

4.2.3	Achievable (dosažitelný)	45
4.2.4	Realistic (realistický)	46
4.2.5	Time (časově vymezený)	46
<b>4.3</b>	<b>Analýza trhu</b>	<b>46</b>
4.3.1	Analýza makroprostředí	46
4.3.2	Analýza mikroprostředí	49
<b>4.4</b>	<b>Marketingová strategie projektu</b>	<b>56</b>
4.4.1	Segmentace, targeting, positioning	56
4.4.2	Marketingový mix	56
<b>4.5</b>	<b>SWOT analýza</b>	<b>59</b>
4.5.1	Silné stránky	59
4.5.2	Slabé stránky	60
4.5.3	Příležitosti	61
4.5.4	Hrozby	62
<b>4.6</b>	<b>Organizace projektu a lidské zdroje</b>	<b>63</b>
4.6.1	Organizační struktura	63
4.6.2	Režijní náklady	65
4.6.3	Lidské zdroje	65
<b>4.7</b>	<b>Technické a technologické řešení projektu</b>	<b>66</b>
<b>4.8</b>	<b>Dopad projektu na životní prostředí</b>	<b>67</b>
<b>4.9</b>	<b>Finanční analýza projektu</b>	<b>68</b>
4.9.1	Tržby a náklady	68
4.9.2	Cash flow	69
4.9.3	Výkaz zisku a ztrát	70
<b>4.10</b>	<b>Hodnocení efektivity projektu</b>	<b>71</b>
4.10.1	Doba návratnosti (DN)	71
4.10.2	Čistá současná hodnota (NPV – net present value)	72
4.10.3	Vnitřní výnosové procento (IRR – Internal rate on return)	72
<b>4.11</b>	<b>Analýza rizik</b>	<b>72</b>
<b>4.12</b>	<b>Harmonogram projektu</b>	<b>75</b>
<b>4.13</b>	<b>Vyhodnocení studie proveditelnosti</b>	<b>76</b>
<b>5</b>	<b>Závěr</b>	<b>77</b>
<b>6</b>	<b>Citovaná literatura</b>	<b>79</b>
<b>7</b>	<b>Seznam obrázků</b>	<b>83</b>
<b>8</b>	<b>Seznam tabulek</b>	<b>84</b>
<b>9</b>	<b>Seznam příloh</b>	<b>85</b>



## Úvod

Tato studie proveditelnosti se zabývá možností vzniku nového inovativního projektu pod záštitou neziskové organizace AIESEC Česká republika. Název projektu je Career Compass a zabývá se cílem udržitelného rozvoje OSN pod číslem 8, kterým je podpora důstojné práce a ekonomického růstu. Konkrétně se projekt bude zabývat bodem 8.6., jehož cílem je podstatně snížit podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni, nevzdělávají se ani se neúčastní odborné přípravy.

Projekt Career Compass je navržen s ohledem na potřeby žáků středních škol ve věku od 15 do 20 let. Jeho primárním cílem je posílit schopnosti a dovednosti mladých lidí tak, aby byli lépe vybaveni pro vyšší vzdělání, budoucí zaměstnání, nebo pro samostatnou výdělečnou činnost. Zároveň má projekt za cíl podpořit a povzbudit mladé lidi k podnikatelské aktivitě a inovacím, což by mohlo vést k oživení podnikatelského prostředí a zlepšení ekonomického růstu v České republice.

V rámci České republiky projekt nebyl nikdy realizován. Tato studie proveditelnosti je provedení organizace AIESEC Česká republika podporou při rozhodování, zda v následujícím roce 2025 zahrnou tento projekt do svého portfolia. Projekt se bude realizovat za předpokladu, že projekt bude ziskový, a také aplikovatelný i v rámci ostatních krajů v republice.

# 1 Projektové řízení

V dnešní době se s projektovým řízením a projekty setkáme ve všech aspektech našeho života, od obyčejného nákupu potravin až po stavbu nové linky metra. V této kapitole se zabývám definicemi projektového řízení, projektu, fázemi projektu a pak samotnou studií proveditelnosti.

## 1.1 Definice projektového řízení

Existuje mnoho definic projektového řízení dle potřeb organizací, které kladou důraz na různé aspekty, nebo dle odbornosti.

Projekty a projektové řízení nabývá stále na významu v ziskových i neziskových organizacích napříč společnostmi. Každý den vykonáváme činnosti, které lze označit jako projekty. (VYTLAČIL, 2008)

Projektové řízení používá soubor nástrojů a technik k usměrnění využití různých zdrojů pro splnění jedinečného, komplexního, jednorázového úkolu v rámci časových, nákladových a kvalitativních omezení. Každý úkol vyžaduje specifickou kombinaci těchto nástrojů a technik strukturovaných tak, aby odpovídaly prostředí úkolu a jeho životnímu cyklu. (BALLARD, a další, 2003)

Projektové řízení je plánování, organizace, monitorování a kontrola všech aspektů projektu a motivace všech zúčastněných k bezpečnému dosažení cílů projektu v rámci dohodnutého času, nákladů a výkonnostních kritérií. Projektový manažer je odpovědný za dosažení tohoto cíle. (Association for Project Management, 2012)

Projektové řízení by se dalo popsat jako soubor pravidel, postupů, metod a nástrojů, které pomáhají projektovým týmům koordinovat společné úsilí tak, aby dodaly správné výsledky, ve správný čas, pro správného zákazníka, a to vše s omezenými zdroji. (DOLEŽAL, 2017)

V některých bodech se definice shodují, doplňují, zřídka si odporují. Mnohdy definice vyjadřují totéž jen jinými slovy. Projektové řízení lze obecně považovat za soubor činností, které projektový tým vykonává s cílem dokončit projekt včas, v rámci rozpočtu a dle

požadavků iniciátora projektu. Důležitější, než samotná definice je zvolení správné metody řízení projektu, dodržení projektových fází a splnění cíle projektu.

## **1.2 Definice a charakteristika projektu**

Obdobně jako projektové řízení, i projekt má mnoho různých definic vzhledem k jedinečnosti každého projektu. Každý projekt je jedinečný díky specifickým cílům a prostředí, ve kterém je realizován. Záleží proto na kontextu projektu, kdy například stavební projekt bude definován jinak než IT projekt.

Projekt je dočasné úsilí vynaložené na vytvoření unikátního produktu, služby, nebo určitého výsledku. (Project Management Institute, 2021)

Projekt je jakýkoli jedinečný sled aktivit a úkolů, který má dán specifický cíl, který má být jeho realizací splněn, má definováno datum začátku a konce uskutečnění, a stanoven rámec pro čerpání zdrojů potřebných pro realizaci. (KERZNER, 2022)

Podrobnější definicí pro pochopení, co je projekt může být: „Série jednotlivých kroků (činností) navržených pro dosažení určitého cíle, které vyžadují čerpání zdrojů, za podmínek dodržení časového plánu, rozpočtu a kvalitativních kritérií vytvořeného systému. Plánovaný vývoj určitého technického i netechnického díla vyžadují uspořádání aktivit vyžadující čas a zdroje.“ (VYTLAČIL, 2008)

Z definic vyplývají charakteristiky, které projekt má. V článku Implementace metod projektového managementu v knihovnách je vyjmenována L. Staníčková (STANÍČKOVÁ, Ročník 1, číslo 9):

- má stanovený časový rámec – datum zahájení a konce
- má stanovené cíle a výstupy
- je unikátní – neopakuje se, je novou zkušeností, přináší rizika
- vyžaduje koordinovaný systémový přístup – strategii
- pro jeho účely jsou využívána efektivním způsobem omezená specifika – projektový tým, aplikované zdroje, zvolené komunikační kanály, ekonomické limity
- má stanovená pravidla hospodaření

- vyžaduje aktivní přístup a pozitivní postoj projektového týmu ke změnám – projekt symbolizuje nadcházející změnu
- má sestavený organizační systém, ale role jednotlivce v týmu je flexibilní
- formy spolupráce jsou vytvářeny v průběhu plánování a realizace projektu
- je komplexním systémem provázaných činností plánování a koordinace – je chápán jako celek
- je realizován v adekvátním projektovém prostředí.

Projekt můžeme také definovat dle atributů jako vyjmenovala například Z. Ježková (JEŽKOVÁ, 2014):

- jedinečnost, neopakovatelnost
- vymezenost časem, náklady, kvalitou
- projekt je rizikový
- na jeho realizaci se podílí projektový tým
- téma, které má projekt řešit je komplexní a složité
- probíhá ve struktuře organizace

Atributy projektu mohou být také dle D. Vytlačila (VYTLAČIL, 2008):

- Účelovost
- Životní cyklus
- Souvztažnost
- Unikátnost
- Konfliktnost

M. Rosenau (ROSENAU, 2007) definuje pomocí čtyř znaků – cíl projektu, jedinečnost, zdroje a organizace.

Každý projekt by měl mít jasně definovaný cíl, dle kterého lze i měřit úspěšnost projektu. Existuje mnoho metod pro stanovení cíle je metoda, podle které musí cíl být specifický, měřitelný, akceptovaná, realistický a terminovaný (MÁČHAL, 2015).

S projekty a projektovými cíli se váže termín „trojimperativ“, tento termín v sobě obsahuje tři základní pojmy – výsledky, čas a zdroje. Cílem trojimperativu je optimální vyvážení těchto tří požadavků a jejich provázanost. Cílem projektu je dosáhnout maximálního výsledku za minimum času a s minimálními zdroji. (DOLEŽAL, 2016)

Projekt by měl být jedinečný, jak už bylo mnohokrát zmíněno. Některé projekty si však mohou být podobné nebo se mohou provádět ve stejné oblasti, jejich jedinečnost a unikátnost však zůstává. (BOČKOVÁ, 2016)

Podobnost projektů je způsobená, že společnosti v jednotlivých odvětvích řeší obdobné problémy v závislosti na trendech. Taktéž v podobnost projektů může vznikat v závislosti používání materiálů z realizací předchozích projektů v rámci jednotlivých organizací.

Pro úspěšnou realizaci projektu je potřeba zajištění hmotných a nehmotných zdrojů. Součástí hmotných zdrojů jsou finance, které mohou organizace čerpat z vlastního kapitálu, cizího kapitálu (úvěry, investoři, emise cenných papírů), dotací, grantů, inkubační a akcelerační programy a dále. Do hmotných zdrojů řadíme i vybavení, nemovitosti, materiály a jiné. Mezi nehmotné zdroje můžeme zařadit lidské zdroje, know-how, informace a data, značka, reputace a jiné. Lidské zdroje v případě projektů mohou být interní či externí. Interní zpracovatelé projektu mají výhodu znalosti organizace, ale mohou být limitováni ve zpracování zadaného projektu. Výhoda externích zpracovatelů projektu mohou přinést jiný úhel pohledu, potřebnou odbornost k řešení projektu a know-how.

### **1.3 Životní cyklus projektu**

Ačkoliv projekty jsou vždy jedinečné, mají různé charakteristiky a cíle, tak existují základní procesy, které se u většiny projektů opakují. Nejzákladnější model životního cyklu projektu lze nalézt v Project Management Body of Knowledge zahájení, plánování, realizace, monitorování a kontrola a uzavření. (Project Management Institute, 2021)

Fáze zahájení je o definování projektu, ve které se stanovují cíle projektu, vypracování projektové dokumentace, identifikace všech zainteresovaných stran a získávání schválení. V plánovací fázi se popisují podrobnosti realizace jako rozsah projektu, harmonogram, rozpočet, rizika, plánování zdrojů, komunikační plán a mnohé další. Realizační fáze vyjmenovává aktivity nezbytné pro implementaci plánů. V této fázi projektový tým zajišťuje realizaci činnosti podle plánů, zajišťuje komunikaci mezi všemi zainteresovanými stranami, kontroluje kvalitu, zajišťuje distribuci zdrojů a mnohé jiné. Fáze monitorování a kontrola nastává ve chvíli, kdy je projekt realizován a dělají se dodatečné změny, identifikují se rizika, provádí se audit a podává se report. Fáze uzavření

zahrnuje vše potřebné k ukončení projektu – dokončení dokumentace, předání projektu a ukončení smluv s partnery, hodnocení projektu.

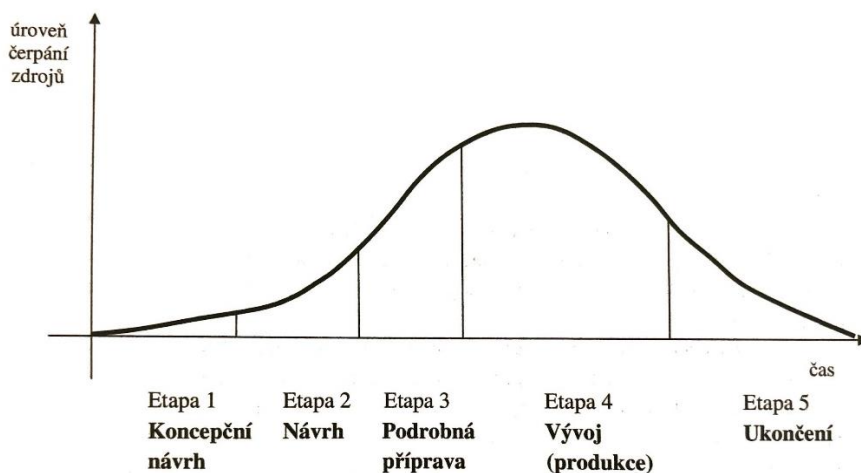
Obecný životní cyklus popisuje i D. Vytlačil (VYTlačIL, 2008), kdy cyklus rozděluje na pět etap – koncepční návrh, návrh, podrobná příprava, vývoj (produkce) a ukončení. Etapy jsou graficky znázorněny v Obrázku 1.

Koncepční návrh je etapa, ve které organizace identifikuje problém, který chce vyřešit. Organizace se povětšinou prvně řeší interně a přijít s vlastním návrhem řešení, případně organizace vyhledává externí řešení a vyhledává dodavatele řešení. Výběr projektů nebo alternativ projektů je strategické rozhodnutí vycházející z cílů organizace, požadavků na zdroje ostatních projektů a z dlouhodobých závazků organizace. Pro rozhodnutí je dále významné hodnocení prospěchu z projektu a posouzení nákladů a rizik. (VYTlačIL, 2008). Výběr potenciálního dodavatele řešení činí organizace dále dle prostudování provedených potřebných studií proveditelnosti (technologické, finanční a ekonomické, operační).

Návrh projektu je etapa, ve které se stanovuje časový plán a rozpočet projektu. Také může být navržena organizační struktura projektu, vytváří se projektový tým, definuje se odpovědnost a rozdělují se kompetence v rámci týmu.

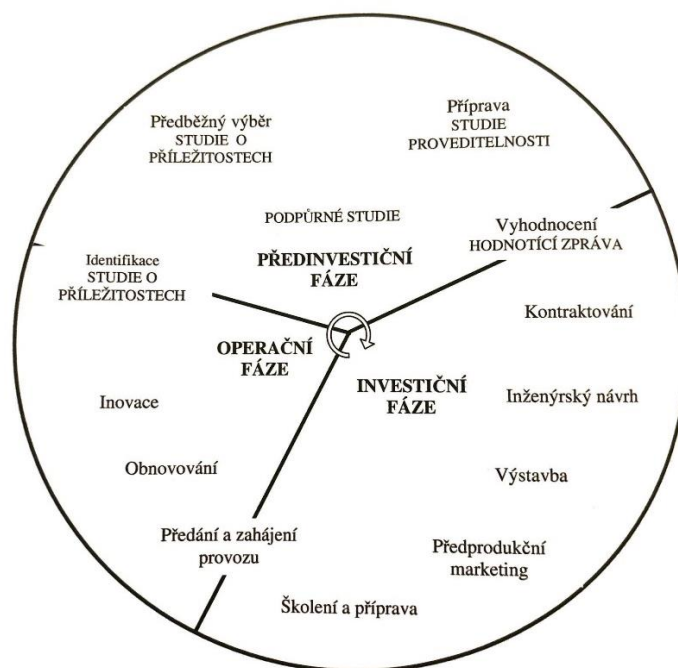
Podrobná příprava projektu se podobá fázi realizace dle PMI. Výstupem z etapy mohou být konečné požadavky na navrhovaný systém, strukturu prací s popisem činností, určení potřebných zdrojů a vyřešení konfliktnosti, plán eliminace rizik a očekávaný tok hotovosti. Na podrobnou přípravu projektu navazuje etapa vývoje, ve které dochází k plnění cílů v nejkratší době a v rámci nákladů. Taktéž oproti PMI životního cyklu, Vytlačil (2008) popisuje činnosti zajišťující operační fázi jako přípravu uživatelů, zpracování plánů údržby, přípravu dokumentace a další.

Etapa ukončení je mnohdy nejdůležitější fází projektu, jelikož dochází k vyhodnocení celého projektu, zobecnění procesů pro příští projekty a sepsání řešení problémů, které během projektu nastaly. Vedoucí projektu má na starost sepsání závěrečné zprávy a její předání zadavateli projektu.



Obrázek 1: Životní cyklus, Zdroj: Vytlačil (2008)

Životní cyklus se u projektů může lišit podle zaměření projektu i podle prostředí, ve kterém se projekt realizuje. Vzhledem k charakteristice projektu Career Compass je nejvhodnější volit životní cyklus používaný pro investiční projekty, který se dělí na předinvestiční, investiční, operační a likvidační fázi. Studie proveditelnosti, která je předmětem této diplomové práce, tvoří spolu s hodnotící zprávou závěrečnou část předinvestiční etapy, jak lze vidět na obrázku níže.



Obrázek 2: Základní fáze životního cyklu, Zdroj: Vytlačil (2008)

## 1.4 Studie proveditelnosti

Studie proveditelnosti je dokument obsahující základní informace o projektu, které jsou potřebné pro zhodnocení projektu. Studie je součástí předinvestiční fáze, kdy je projekt analyzován z různých hledisek, aby bylo zjištěno, zda projekt je realizovatelný. Zejména se koumají, zda je finančně výhodné projekt realizovat a zda byla identifikovaná všechna rizika.

Operační program Jan Amos Komenský (OP JAK) poskytuje detailní popis, jak by měla vypadat studie proveditelnosti, včetně detailů jako je velikost písma, typ písma nebo rozsah stran. (Řídící orgán OP JAK, 2022)

Dle OP JAK by studie proveditelnosti měla obsahovat následující body:

- Základní údaje – konkrétně název projektu, žadatele, partnerů
- Oborové zařazení projektu – zvolení správného kódu v stromu odborností a oborů OP JAK
- Cíle projektu – v rámci šablony je detailně popsán způsob jakým by měl být popsán cíl, včetně příkladu
- Profil žadatele a partnerů – navazuje na základní údaje, kde se popisuje charakteristika žadatele a partnera
- Mezinárodní vědecká rada projektu
- Principy otevřené vědy – popsání postupů
- Management a administrativní řízení projektu – popis rolí realizačního týmu
- Způsob zajištění nezávislosti oborového týmu
- Genderové principy
- Výzkumné záměry, rozvoj internacionalizace, odborný tým, infrastruktura
- Mezinárodní spolupráce
- Mobility odborného týmu
- Analýza rizik
- Rozpočet
- Udržitelnost



Studie proveditelnosti může mít mnoho podob. Obsah studie proveditelnosti se liší projekt od projektu dle požadavků a potřeb projektu. Jeden z přístupů dle D. Vytlačila (VYTLAČIL, 2008) může být následující:

- Shrnutí a závěry
- Pozadí projektu – historie
- Analýza trhu a marketingová strategie
- Materiálové vstupy a dodávky
- Umístění, místo výstavby a prostředí
- Technologie
- Organizace a režijní náklady
- Lidské zdroje
- Implementační plán
- Hodnocení projektu

V rámci studie proveditelnosti Projektu Career Compass jsem se inspirovala kombinací obou osnov a také osnovy ze Společného regionálního operačního programu (Czech Invest, 2004):

- Obsah
- Úvodní informace
- Stručné vyhodnocení projektu
- Stručný popis podstaty projektu a jeho etap
- Analýzy trhu, odhad poptávky, marketingová strategie
- Management projektu a řízení lidských zdrojů
- Technické a technologické řešení projektu
- Dopad projektu na životní prostředí
- Zajištění investičního majetku
- Řízení pracovního kapitálu (oběžný majetek)
- Finanční plán a analýza projektu
- Hodnocení efektivity a udržitelnosti projektu
- Analýza a řízení rizik (citlivostní analýza)
- Harmonogram projektu
- Závěrečné shrnující hodnocení projektu

## **2 OSN**

Vzhledem k propojenosti projektů AIESEC k cílům udržitelného rozvoje OSN, rozhodla jsem se do své práce zahrnout kapitolu, kde představím OSN a posléze některé cíle udržitelného rozvoje.

Organizace spojených národů (OSN) je mezinárodní organizace sdružující nezávislé státy, jejichž společným cílem je ochrana míru a bezpečnosti a zlepšování podmínek pro život lidí na celém světě. V současnosti OSN tvoří 193 členských států, z nichž každý přispívá k plnění jejich rozličných cílů. (HANHIMÄKI, 2015)

V současné době se OSN nadále potýká s mnohostrannými globálními výzvami, jako jsou ozbrojené konflikty, humanitární krize, změna klimatu a socioekonomické rozdíly. Aktivně se zapojuje do mírových operací, diplomatických jednání a rozvojových iniciativ po celém světě, aby tyto problémy řešila.

V posledních letech OSN zintenzivnila úsilí o dosažení cílů udržitelného rozvoje (SDGs), komplexního plánu globálního rozvoje, jehož cílem je do roku 2030 vymýtit chudobu, zajistit rovný přístup ke vzdělání a zdravotní péči, podporovat rovnost žen a mužů a bojovat proti změně klimatu. (WALKER, 2019)

### **2.1 Historie OSN**

Myšlenka organizace, která by zaštiťovala podporu mezinárodní spolupráce a udržovala mír vznikla už po první světové válce. Vznik Společnosti národů byl zakotven v roce 1919 ve Versailleské smlouvě, zakládajícími státy byly vítězné státy Trojdohody (Francie, Rusko, Spojené království) a její spojenci. V roce 1920 vznikl základní dokument organizace – Pakt Společnosti národů, ve kterém bylo zakotveno, že členské státy budou respektovat mezinárodní práva a spolupráci. Společnost národů měla také za úkol dohlédnout po válce na demilitarizaci a skrze diplomatické vyjednávání předejít dalším konfliktům. Bohužel kvůli vypjatým vztahům mezi státy a nerespektování paktu Společnost národů nedokázala zabránit druhé světové válce. Po vypuknutí války byla Společnost národů bezmocná a zbytečná, zanikla však až po válce.

Spojené národy však dali základ OSN, která vznikla po druhé světové válce, kdy opět státy potřebovaly organizaci, která by byla nezávislá a která pomůže udržovat mír, zabraňovat

konfliktům a dohlížet na efektivní mezinárodní spolupráci. Byla vypracována Charta OSN, která byla později podepsána 51 státy a OSN vzniklo 24. října. Ten den se taky slaví jako Den Spojených Národů. (Informační centrum OSN v Praze)

Hlavní čtyři cíle OSN jsou definovány v Chartě OSN a jsou to:

- udržovat mezinárodní mír a bezpečnost
- rozvíjet mezi národy přátelské vztahy založené na respektování zásad rovnoprávnosti a práva na sebeurčení národů
- spolupracovat při řešení mezinárodních ekonomických, sociálních, kulturních a humanitárních otázek a podpoře základních lidských práv a svobod
- být centrem pro koordinaci kroků, které národy podnikají v zájmu dosažení těchto společných cílů.

Z cílů OSN si lze lehce vyvodit šest hlavních témat, kterým se OSN zabývá, a to mírem a bezpečností, lidskými právy, mezinárodní právem, humanitárními otázkami, ekonomickému a sociálnímu rozvoji a v neposlední řadě SDGs. (Informační centrum OSN v Praze)

## **2.2 Agenda 2030 pro Udržitelný rozvoj**

Cíle udržitelného rozvoje jsou součástí Agendy 2030 pro Udržitelný rozvoj, což je současná strategie OSN, která byla v roce 2015 schválena summitem OSN v New Yorku. Agenda 2030 je nástupkyní agendy Millenium Development Goals (MDGs), což byla strategie OSN v letech 2000 až 2015. Na rozdíl od Agendy 2030 měla agenda MDGs pouze osm cílů, jež se jevily jako nedostatečné dle dokumentu *The Millennium Development Goals Report 2015*. Mnohé MDGs byly kritizovány, mnohé cíle a kroky se zdály být cílené na rozvojové země (univerzální základní vzdělání, ukončení extrémní chudoby a hladu atd.) a nebyli dostatečně objektivní a použitelné pro všechny členské státy. (UNITED NATIONS, 2015)

V roce 2012 v summitu v Riu de Janeiru vznikl dokument *The Future We Want*, který popisuje záměr udržitelného rozvoje prostřednictvím čtyř hlavních cílů. Udržitelný rozvoj dle dokumentu OSN se dosáhne podporou udržitelného, inkluzivního a spravedlivého ekonomického růstu, který vytváří více možností pro všechny. Na to navazuje cíl o snižování nerovnosti a zvyšování životní úrovně. Dalším cílem je zajištění spravedlivého sociálního rozvoje a inkluze. V neposlední řadě cíl o podpoře

integrovaného a udržitelného řízení přírodních zdrojů a ekosystémů, které podporují vývoj ekonomický, sociální a lidský, avšak pouze v takové míře, aby zdroje byly zachovány, regenerovány a ochráněny před současnými výzvami. (United Nations, 2012) Právě tyto cíle byly základem pro Agendu 2030.

Na Agendě 2030 se podíleli osobnosti naskrz společností – podnikatelé, akademici, zástupci členských států a mnozí jiní. Agenda 2030 je postavena na třech pilířích, a to ekonomickém, sociálním a environmentálním. Každý ze SDGs spadá do dvou či tří z těchto pilířů. Cíle se navzájem doplňují a vztahují se na všechny státy, nejen ty rozvojové. (BROWNE, 2017) Tímto se cíle vyhnou obdobné kritice jako MDGs. Taktéž v rámci Agendy 2030 je nastavený pravidelný monitoring a naplnění jejich jednotlivých cílů. Nejvýznamnější publikace, dle které se analyzuje pokrok v naplňování Agendy 2030 na úrovni jednotlivých států v mezinárodním srovnání, patří SDG Index a Dashboard a studie OECD Measuring Distance to SDGs Targets. Představitelé členských států se každý rok scházejí na tzv. High-Level Political Forum, kde mohou prezentovat své národní reporty, sdílí zkušenosti z realizace SDGs a mnohé další.

Každý z členských států má právo stanovit si vlastní priority, co se týče udržitelného rozvoje. Hlavním důvodem tohoto je, že každý ze států se potýká s jinými problémy, mají různé tradice a zvyklosti. Z toho důvodů nelze univerzálně implementovat cíle stejně. Některé cíle obsahují dodatek určující, v jaké rozsahu by se měl cíl naplňovat.



Obrázek 3: ČR 2030, Zdroj: CR2030.CZ

Česká republika se bude zabývat šesti klíčovými oblastmi – lidé a společnost, hospodářský model, odolné ekosystémy, obce a regiony, globální rozvoj a dobré vládnutí. V rámci dokumentu ohledně implementace je jasně vypsáno, kterými cíli se bude ČR zabývat, a jaká ministerstva mají na starost plnění konkrétních cílů. Ve volně přístupném dokumentu je i jednoduchá tabulka popisující relevantnost jednotlivých cílů. (Úřad vlády ČR, Odbor pro udržitelný rozvoj)

## 2.3 SDGs

V Agendě 2030 je celkem sedmnáct SDGs a 169 podcílů, pomocí kterých by se do roku 2030 měly státy rozvinout v pěti hlavních oblastech – lidé, mír, prosperita, planeta a partnerství. (United Nations, 2015) Všechny oblasti spolu úzce souvisí a navazují na cíle OSN ohledně mezinárodní spolupráci, udržení míru, a také samozřejmě směřují k udržitelnosti v rámci životního prostředí z dlouhodobého hlediska v rámci investic do vzdělání lidí, inovací technologií a šetrného způsobu žití vůči planetě. I v samotné agendě se zmiňuje, že nelze dosáhnout jednoho cíle bez plnění ostatních. Každý z cílů má pod body týkající se vnitrostátního rozvoje (označené čísly, např. bod 8.6.) a mezinárodní spolupráce určené k rozvoji ostatních států (označené písmeny, např. bod 2.a.)

V této studii proveditelnosti se zabývám projektem zaměřený na SDG 8, konkrétně podcíl 8.6., avšak tato studie proveditelnosti bude sloužit i jako podklad k vytvoření šablon pro budoucí projekty společnosti, které by se zabývali dalšími SDGs. Konkrétně se uvažuje o zavedení projektů zaměřené na SDG 1, SDG 2, SDG 3, SDG 4, SDG 5, SDG 8, SDG 10, SDG 12, SDG 13, SDG 14, SDG 15 a SDG 17. Z toho důvodů jsem se rozhodla zahrnout popis vyjmenovaných cílů.

### 2.3.1 SDG 1: Konec chudoby

Cílem je ukončení chudoby ve všech formách všude na světě. Již v rámci MDGs se objevila obdoba tohoto cíle, vymýcení absolutní chudoby a hladu, což dle definice MDG 1 se vztahovalo na lidi, kteří žili s méně než 1,25 USD denně. SDG 1 se odlišuje tím, že se kromě toho zaměřuje i na lidi, žijící v chudobě dle národní definice (bod 1.2.). (United Nations, 2015) V ČR se můžeme uvažovat o životní minimu, což je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb, které činí 4 860 Kč (r. 2023). Dalším ukazatelem může být míra materiální a sociální deprivace, která dle hodnot Českého statického úřadu (ČSÚ) byla v roce 2022 4,8 procent. (ČSÚ, 2023)

Dále si v rámci SDGs mají členské státy vytvořit systémy a opatření sociální ochrany pro všechny. Systémy by chránily chudé a zranitelné osoby, aby dané osoby byly dostatečně chráněny vůči extrémním jevům souvisejícím s klimatem a dalším hospodářským, sociálním a environmentálním otřesům a katastrofám. Státy by měly také zajistit, aby všichni muži a ženy, zejména chudí a zranitelní, měli rovná práva na ekonomické zdroje, jakož i přístup k základním službám, vlastnictví a kontrolu nad půdou a jinými formami vlastnictví, dědictví, přírodní zdroje, vhodné nové technologie a finanční služby.

V rámci mezinárodní spolupráce z pohledu SDG 1 by měly státy zajistit významnou mobilizaci zdrojů z různých zdrojů, mimo jiné prostřednictvím posílené rozvojové spolupráce, s cílem poskytnout rozvojovým zemím, zejména nejméně rozvinutým, přiměřené a předvídatelné prostředky na provádění programů a politik k ukončení chudoby ve všech jejích formách. Taktéž by státy měly vytvořit politické strategie na národní, regionální i mezinárodní úrovni, založené na genderově citlivých rozvojových strategiích na podporu chudých, které povedou ke zrychlení investic do opatření na odstranění chudoby. (Informační centrum OSN v Praze)

AIESEC se prozatím nerozhodl směřovat projekty na SDG 1, jelikož pokrývá velkou oblast. Od nutnosti finanční gramotnosti, vzdělání, možností rozvoje. Téma konec chudoby místo toho zakomponovali do ostatních projektů (v rámci SDG 4 a SDG 8).

### **2.3.2 SDG 2: Konec hladu**

Celým názvem je SDG 2 Vymýtit hlad, dosáhnout potravinové bezpečnosti a zlepšení výživy, prosazovat udržitelné zemědělství. Hlavním cílem je vymýtit hlad a zajištění kvalitní a výživné stravy všem lidem po celý rok, konkrétně se zaměřuje hlavně na podvýživu dětí mladších 5 let, dospívajících dívek, těhotných žen a starších osob.

S hladem a nedostatkem kvalitních potravin úzce souvisí se zemědělskou produktivitou. SDG 2 si dává za cíl zdvojnásobit zemědělskou produktivitu a příjmů malých zemědělců díky poskytnutím stejným příležitostem jako mají velcí zemědělci (znalosti, výrobní vstupy, finanční služby apod.), čímž by chtěl snížit hlad na lokální úrovni. Souvisí s tím i omezení dotací na vývoz a s včasným informacemi o potravinových rezervách, což by mohlo vést k zvýšení konkurenceschopnosti menších lokálních zemědělců, kteří jsou ve značné nevýhodě oproti větším zemědělcům.

V rámci SDG 2 je i zakotveno zvýšení investic pomocí mezinárodní spolupráce do venkovské infrastruktury, vývoje technologií, zajištění zachování genetické rozmanitosti pěstovaných produktů. Cíl obsahuje zajištění udržitelnosti zemědělské produkce, šetrný způsob zacházení s půdou, obnovitelnost vytěžovaných ekosystémů a ochranu zemědělců před klimatickými změnami a extrémními událostmi (teplé zimy, sucha, povodně). (Informační centrum OSN v Praze)

AIESEC se v rámci svých projektů zaměřuje na SDG 2 v rámci svých projektů spadající pod SDG 4, kdy vzdělává mladé lidi ohledně plýtvání potravin, klimatických změn a jejich vlivy na planetu, důležitost udržitelného zemědělství a mnohé další.

### **2.3.3 SDG 3: Zdraví a kvalitní život**

Cílem je zajistit zdravý život a zvyšovat jeho kvalitu pro všechny a v jakémkoliv věku. Cíl spojuje tři cíle MDGs, a to snížení novorozenecké úmrtnosti, zlepšení podmínek těhotným ženám a boj proti AIDS, tuberkulóze, malárii a jiným nemocem. Taktéž se zabývá podporou duševního zdraví, prevencí návykových látek a dalším. V rámci cíle se OSN chce zabývat prevencí pomocí zvýšení financování zdravotnictví (vybavení, personál, prevence), podpory výzkumu a vývoje vakcín.

V rámci mezinárodní spolupráce by státy měly kontrolovat tabák a jeho spotřebu. Například v rámci Evropské unie byla vydána směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/40/EU, která se podrobněji zabývá složkami a emisí tabákových výrobků, označení tabákových výrobků, prodeje tabákových výrobků a mnohé další. (Evropský parlament a Rada EU, 2014) V rámci SDG 3 by státy měly také podporovat výzkum vývoj vakcín a léků a také zvýšit financování zdravotnictví, což přímo souvisí i s podporou zlepšení zdravotnictví v rozvojových zemích.

AIESEC má projekty navrhnuté převážně na kvalitní a zdravou stravu (SDG 2), což je základ pro zdraví a také projekty zaměřené na mindfulness a mentální zdraví, což je jedním z největších témat v současnosti. AIESEC ČR se z toho důvodu v rámci konference Youth Speak Forum, která se konala 7. června 2024. V České republice dle publikace OECD *Health at a Glance: Europe 2018* trpí mentálními problémy 15 % populace (OECD, 2018), z toho důvodu Ministerstvo zdravotnictví přišlo s Akčním plánem duševního zdraví pro 2020-2030.

### **2.3.4 SDG 4: Kvalitní vzdělání**

V rámci SDG 4 se OSN zabývá zajištěním rovného přístupu k inkluzivnímu a kvalitnímu vzdělání a podporovat celoživotní vzdělávání pro všechny. SDG 4 podrobněji popisuje, že je potřeba poskytnout možnost kvalitního vzdělání již od předškolního věku pro všechny neohledně na pohlaví. Na to navazuje nutnost zajistit kvalitní a bezplatné základní vzdělávání, díky kterému by posléze byli dívky a chlapci inspirováni se dále vzdělávat. Cílem je do roku 2030 eliminovat nerovnosti ve vzdělání z hlediska pohlaví, zdravotních

omezení, kulturních rozdílů a jiných. Mezinárodně by státy měly podporovat rozvojové státy tím, že podpoří vzdělávání kvalifikovaných učitelů a vybudováním vzdělávacích zařízení v rozvojových státech.

Na SDG 4 je založen celý jeden program AIESEC s názvem Global Teacher, ve kterém dobrovolníci vyučují na školách, a taky několikero projektů zaměřené na konkrétní podcíle SDG 4 (4.2, 4.4 a 4.6). V rámci daných projektů dobrovolníci z celého světa vyučují angličtinu, rozšiřují povědomí o SDGs či o své kultuře.

### **2.3.5 SDG 5 Rovnost mužů a žen**

Tento cíl se zaměřuje na genderovou rovnost a postavení všech žen a dívek, a kromě toho i na vše čemu jsou vystaveny ve světě. Konkrétně diskriminace žen, kdy ženy nemají rovné příležitosti a možnost rozhodovat. Dále pokrývá násilí na vůči ženám, a to ve všech formách (domácí násilí, vykořisťování, nucené sňatky aj.) a všeobecnou dostupnost ke zdravotní péči a možnost uplatnit svá reprodukčního práva.

Členské státy OSN by měly prosadit reformy, které ženám zajistí rovná práva k ekonomickým zdrojům (možnost vlastnit statky, dědit, přístup k finančním službám), prosazovat rovnost žen a mužů. V rámci EU existuje Evropský institut pro rovnost žen a mužů (angl. European Institute for Gender Equality, zkráceně EIGE), který usiluje o rovnost žen a mužů skrze výzkum a informování veřejnosti. Provozuje například Index rovnosti žen a mužů, kde hodnotí rovnost žen a mužů pomocí indikátorů v celkem 6 oblastech – práce, peníze, vzdělání, čas, moc a zdraví.

Česká republika získala v rámci indexu na stupnici 1-100, kdy 100 je dosažení úplné rovnosti mezi muži a ženy, má pouze 56,7 bodů (r. 2019), což je výrazně nižší oproti evropskému průměru 70 a je až na 22. místě. (European Institute for Gender Equality, 2024)

AIESEC má v rámci svých dobrovolnických projektů jeden s názvem Raise Your Voice, který je zaměřen na SDG 5 a plní ho pomocí několikátýdenních vzdělávacích programů v povětšinou rozvojových zemích (nejčastěji v zemích Afriky).



### **2.3.6 SDG 8 Důstojná práce a ekonomický růst**

V rámci tohoto cíle se OSN zaměřila zejména na ekonomickou produktivitu, růst HDP a efektivní využívání globálních zdrojů. Ekonomickou produktivitu chtějí dosáhnout pomocí technologického rozvoje a inovací. Samozřejmě za cílem efektivního využívání globálních zdrojů ve spotřebě i výrobě, aby bylo co nejméně poškozeno životní prostředí.

Růst HDP nastavila tato agenda na 7 procent ročně. Státy by růstu měli dosáhnout pomocí plné zaměstnanosti, dodržování pracovního práva (zejména co se týče ukončení dětských a nucených prací), stabilních pracovních podmínek (hlavně pro sociálně slabší a ohrožené. Souvisí s tím také i poskytnutí dostatečného vzdělání a příležitosti mladým lidem, aby byl podíl mladých nepracujících a nestudujících, co nejmenší. Agenda si ambiciózně stanovila do roku 2020 vytvořit globální strategii pro vzdělávání mladých. Růst HDP taky souvisí s SDG 1 až SDG 4, kdy se navzájem prolínají za cílem prosperující ekonomiky a lidí žijících v ní.

Tato studie proveditelnosti je zaměřena na projekt, který se zabývá SDG 8.6., avšak AIESEC i AIESEC ČR se tímto SDG věnují dlouhodobě v rámci svých národních konferencí, konferencích pořádané pro veřejnost (např. SDG 8 během konference Youth Speak Forum) a také i co se týče rozvoje svých členů.

### **2.3.7 SDG 10: Méně nerovnosti**

Rozdíl mezi SDG 10 a SDG 5 je ten, že se nezabývá nerovnostmi mezi pohlavími, ale nerovnostmi životní úrovně obyvatel členských států. Cílem je do roku 2030 dosáhnout a udržet růst příjmů spodních 40 % populace na úroveň nad celostátní průměr pomocí podpory sociálního, ekonomického a politického začleňování všech bez výjimek. Souvisí s tím i zajištění rovných příležitostí odstraňováním diskriminačních zákonů a přijímáním politických opatření pro větší rovnost.

V rámci mezinárodní spolupráce se státy zavazují zajistit větší zastoupení a silnější hlas pro rozvojové státy, podporovat oficiální rozvojovou pomoc a uplatňovat zásadu zvláštního a diferencovaného přístupu k rozvojovým zemím. Také se v SDG 10 podchycuje migrace, SDG 10 se zaměřuje na řízení bezpečné a odpovědné migrace a mobility lidí, plánování migračních politik a snížení transakčních nákladů.

AIESEC v rámci své činnosti napomáhá mladým lidem získávat vícero zkušeností pro zlepšení své pozice na pracovním trhu, a také možnosti pomocí dobrovolnictví v různých neziskových organizacích pomáhat v rámci migrace osob (např. aktivity AIESEC při počátku války na Ukrajině).

### **2.3.8 SDG 12: Odpovědná výroba a spotřeba**

SDG 12 se zabývá zajištěním udržitelné spotřeby a výroby při rozvoji a vývoji jednotlivých států, u rozvojových států jsou zohledněny jednotlivé možnosti daného státu. Zároveň však nakazuje rozvojovým zemím, aby zvýšily snahy k posílení vědecké a technologické kapacity, aby tak přešly k udržitelnějšímu způsobu výroby a spotřeby. Jednotlivé státy by měly podnikat kroky k docílení udržitelného hospodářství s přírodními zdroji, aby nedocházelo k jejich plýtvání či ničení. Státy by měly aktivně bojovat proti plýtvání potravin, jelikož samotný proces pěstování potravin, než se dostanou do obchodů by pak byl zbytečným plýtváním půdy, energií a pracovní síly.

Cíl podněcuje státy k tomu, aby podporovaly podniky, co přijímají udržitelné postupy, a aby nepřímo vyžadovaly od většiny podniků, aby byly udržitelnější. V rámci ČR by tímto krokem mohla být implementace povinnosti ESG reportingu, čímž by firmy mohly transparentněji prokazovat jakou formou přispívají k udržitelnosti a předchází to tzv. „greenwashingu“<sup>1</sup> svých zákazníků a taky svých potenciálních partnerů. Mnozí investoři preferují podniky, které se zajímají o udržitelnost, dané podniky mají i vyšší šanci na to dosáhnout na dotace.

AIESEC se zabývá bodem 12.8 o zajištění toho, aby lidé v celé světě měli relevantní informace a povědomí o udržitelném rozvoji a životnímu stylu v souladu s přírodou. Projekt nesoucí název Eco city se zaměřuje na tom, aby si mladí lidé více vážili svého okolí, pečovali o něj, zajímali se i jeho rozvoj a mnohé další. Projekt Eco city také pomáhá vzdělávat mladé lidi o konceptu Smart cities, což je koncept měst, v nichž díky moderním technologiím je dosaženo lepší kvality úrovně žití v dané oblasti.

---

<sup>1</sup> Greenwashing: Pojmenování greenwashing poprvé použil v r. 1986 ekolog Jay Westerveldem ve své práci, kdy reagoval na výzvu hotelu k znovu používání ručníků pro záchranu planety.

### **2.3.9 SDG 13: Klimatická opatření**

Všechny země by měly zvýšit odolnost a schopnost adaptace na nebezpečí související s klimatem a přírodními pohromami, a to pomocí nových opatření o změně klimatu ve svých národních politikách, při dlouhodobém plánování vývoje státu a při vytváření různých strategií. Státy by měly podporovat iniciativy, které by zvyšovaly kapacity pro zvyšování kapacit pro efektivní plánování a řízení v oblasti změny klimatu v nejméně rozvinutých zemích, a tím plnit závazek Rámcové úmluvy OSN o změně klimatu, kdy do roku 2020 přispějí 100 miliard ročně na řešení potřeb rozvojových zemí.

Evropská unie vydala dokument Green Deal (Zelená dohoda pro Evropu), jehož cílem je dosáhnout klimatické neutrality do roku 2050. Green Deal má nápomoci státům k dosažení závazku Pařížské dohody (udržení oteplení pod 2 °C). Součástí Green Deal je i Fit for 55, název koresponduje s jednotlivými body dokumentu, kdy pomocí různých nařízení a směrnic chce EU snížit emise skleníkových plynů minimálně o 55 procent do roku 2030 oproti množství emise v roce 1990. Fit for 55 je také podpůrný dokument pro státy k jednoduššímu dosažení cílů Agendy 2030. Dalším důležitým dokumentem Green Deal je Evropský klimatický zákon, který může být oporou pro obžaloby jednotlivých subjektů vůči státům, které své závazky neplní.

AIESEC se věnuje bodu 13.3, který se věnuje zlepšení vzdělání o klimatických změnách, šíří osvětu v rozvojových zemích a ukazuje mladým lidem, jak i oni mohou svými činy přispět ke krokům bojujícím proti klimatické změně. AIESEC ČR se tímto SDG samostatně nebude věnovat, jelikož existuje iniciativa Učím o klimatu, která poskytuje pedagogům materiály pro vzdělání svých žáků. Avšak existují zde možnosti v rámci projektu zabývajících SDG 4 se dá vymezit hodina o tomto tématu.

### **2.3.10 SDG 14: Život ve vodě**

Celým názvem SDG 14 perfektně zachycuje svou podstatu – Chránit a udržitelně využívat oceány, moře a mořské zdroje pro zajištění udržitelného rozvoje. Tento cíl se týká i států bez přístupu k moři, jako je například Česká republika, jelikož moře a oceány jsou důležitou součástí našeho života, aniž bychom si to uvědomovali. Moře a oceány představují 97 % veškeré vody na zemi, produkují polovinu kyslíku a zachycují CO<sub>2</sub> z lidské činnosti. Z toho důvodu do roku 2025 by státy měly předcházet znečištění moří (nadměrný odpad, znečištění živin, chemikálie z průmyslu a jiné).

Konkrétně tento cíl měl mnoho bodů, které si OSN představovala, že dokážou členské země splnit. Do roku 2020 měly státy udržitelně spravovat a chránit mořské a pobřežní ekosystémy a zakonzervovat alespoň 10 % daných oblastí. To se částečně daří, kdy například vznikají uměle vytvořené útesy pro korály, které jsou důležité pro organismy v moři. Do roku 2020 by se měl regulovat rybolov, aby nedocházelo k nadměrnému rybolovu, a to zakázáním některým formám dotacím na rybolovu, také byly některé praktiky rybolovu zakázány. Například „bottom trawling“<sup>2</sup>, který výrazně ničil mořský ekosystém a tím porušoval některé body SDG 14.

AIESEC poskytuje dobrovolnické stáže, ve kterých dobrovolníci vzdělávají mladé lidi v přímořských zemích o této problematice, nebo vyloženě mají dobrovolníci šanci pomoci různým místním iniciativám v rámci obnovy jejich mořského a pobřežního ekosystému. Dobrovolníci se věnují aktivitám jako je čištění pláže, nebo zkoumání mořských organismů.

### **2.3.11 SDG 15: Život na souši**

Tento cíl navazuje na SDG 14 a zaměřuje se na ochranu, obnovu a podporu udržitelného využívání suchozemských ekosystémů, což zahrnuje udržitelné hospodaření s lesy, zabránění rozšiřování pouští a zastavení degradaci půdy. Je to zásadní cíl, jelikož dle dat OSN každoročně na světě mizí zhruba 12 milionů hektarů zemědělské půdy, což potom navazuje na SDG 2, SDG 12 a jiné cíle nepřímo. Z toho důvodu mnoho podcílů mělo nastaveno, aby je státy splnily do roku 2020. Jedním z podcílů bylo začlenění hodnot ekosystému a biodiverzity do národního plánování, díky čemuž se každý stát může zaměřit na konkrétní problém. Česká republika se zaměřuje na zefektivnění a zrychlení pozemkové úpravy jako opatření pro ochranu půdy a na zmírnění tlaku na ekosystému plynoucí z cestovního ruchu v citlivých horských oblastech. Česká republika tím splňuje další podcíl o zajištění zachování horských ekosystémů.

SDG 15 se taky zaměřuje na úbytek biodiverzity, což je důsledek úbytku jejich přirozeného protření. Jsou s tím spojeny podcíle o zabránění vyhynutí ohrožených druhů a přijímání opatření proti pytláčení a pašování chráněných druhů a živočichů. V současnosti hrozí 22

---

<sup>2</sup> Bottom Trawling je metoda rybolovu, kdy rybáři vypustí velkou rybářskou síť do moře, kterou následně tahají po mořském dně, čímž efektivně chytí mnoho ryb a korýšů, ale také tím ničí mořské dno.

procent druhů na Zemi vyhynutí, jejich seznam je každé dva roky vydáván Mezinárodním svazem ochrany přírody (IUCN).

AIESEC má projekt s názvem Rooted, ve kterém dobrovolníci mají možnost aktivně se starat o ekosystém dané oblasti. Mají možnost vzdělávat studenty, pomáhat starat se o biodiverzitu v daném regionu a také podporují mládež ve vytváření projektů na toto téma.

### **2.3.12 SDG 17: Partnerství ke splnění cílů**

K naplnění veškerých cílů udržitelného rozvoje je zapotřebí vzájemná spolupráce mezi jednotlivými členskými státy. Zejména rozvojové státy jsou nadále závislé na pomoci rozvinutějších států z hlediska sdílení know-how ohledně technologií, výzkumů a udržitelných postupů. Mezinárodní spolupráci se věnovalo OSN již v rámci MDGs (cíl 8), avšak v rámci SDG se OSN klade větší důraz na prohloubení existujících partnerstvích a zajištění dostatečných prostředků. SDG 17 popisuje spolupráci v 19 podcílů rozdělených do několika kategorií a jedná se o shrnutí všeho, co je potřebné pro zajištění udržitelného rozvoje všech členských států.

Z hlediska financí by státy měly posílit mobilizaci domácích zdrojů a dodatečných finančních prostředků pro rozvojové státy, realizovat závazky v rámci Oficiální rozvojové pomoci. Je to více zaměřené na pomoc rozvojových států, aby mohly dosahovat dlouhodobé udržitelnosti. Souvisí s tím i podpora obchodního systému pod dohledem Světové obchodní organizace (WTO) a také i spolupráce v přístupu k vědě, technologiím a inovacím.

SDG 17 se věnuje posilování globální makroekonomické stability prostřednictvím koordinace politik a podpory politické soudržnosti pro udržitelný rozvoj s důrazem na nutnost respektování rozmanitých politik jednotlivých států. Dále se SDG 17 soustředí na mnohostranná partnerství pro mobilizaci zdrojů, sdílení znalostí a technologií, jak jsem zmínila výše. V neposlední řadě se zaměřuje na iniciativy rozvíjející prostředky pro měření pokroku v oblasti trvale udržitelného rozvoje.

### 3 AIESEC

Tato kapitola slouží k bližšímu poznání iniciátora projektu, nadšení pro nový projekt ze strany iniciátora a pochopení motivace studentů z organizace AIESEC ČR, kteří budou vést workshopy. Dle mého názoru je vždy důležité poznat organizaci pořádající projekty, její vize a hodnoty, také i zjistit její zkušenosti s vedením projektů.

Název AIESEC byla původně zkratka pro Association Internationale des Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales. V současnosti se používá zkratka jako plnohodnotný název. AIESEC je mezinárodní platformou pro mladé lidi, kde mohou objevovat a rozvíjet svůj potenciál tak, aby měli pozitivní dopad na společnost. Do organizace se může přidat každý ve věku 18 až 30 let nezávisle na společenského postavení, vědomostí, schopností či jiných vlastností. Jak AIESEC píše na svých webových stránkách: *„Jsme nepolitická, nezávislá, not-for-profit organizace, vedená mladými lidmi, kteří se zajímají o světové problémy, leadership a management. AIESEC nediskriminuje na základě barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, náboženství nebo sociálního původu.“*

Organizace působí ve více než sto dvaceti zemích a teritoriích a všechny aspekty činnosti AIESEC řídí studenti a čerství absolventi. Každý rok AIESEC poskytuje více než sedm tisíc leadership pozic a zajišťuje více než čtyři sta konferencí pro jejich členy. Cílem organizace je rozvíjet své členy pomocí různých aktivit, kde se naučí různým dovednostem, pomocí kterých pozitivně ovlivňují své prostředí konkrétními činy. Každý nový člen má šanci rozvíjet své schopnosti komunikace s partnery organizace, schopnost vést schůzku, krizovému managementu a mnohé další.

AIESEC také provozuje výměnné programy, které umožňují více než šest tisíc studentům a čerstvým absolventům možnost být dobrovolníkem, nebo pracovat v zahraničí. Od doby, kdy byl AIESEC založen, se do organizace zapojilo více než jeden milion mladých lidí, kteří se díky AIESEC mohli podílet na smysluplných projektech, získat tak praktické zkušenosti a pracovat na svém seberozvoji.

### 3.1 Historie AIESEC

AIESEC byl založen v roce 1948 po druhé světové válce, kdy skupina mladých lidí z různých zemí Evropy rozhodla předejít konfliktům jako byla druhá světová válka pomocí výměnných pobytů. Hlavním cílem výměnných pobytů bylo zvýšit povědomí o jiných kulturách a snížit tím nedorozuměním vzniklým z nich. Za zakládající země se považují Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Nizozemsko, Norsko a Švédsko. Na začátcích organizace a její činnosti bylo ale i několik Čechoslováků a studentů z jiných zemí, kteří se podíleli na podpoře výměny studentů. V roce 1949 vyjelo na stáž 89 lidí a počet stážistů se stále zvyšoval. (AIESEC International)

Avšak první oficiální legislativní shromáždění bylo až v roce 1951 v rámci Pařížského kongresu, kde se organizace AIESEC snažila získat podporu od ekonomických a politických institucí. Legislativní shromáždění bylo připravované prvním prezidentem a zakladatelem organizace AIESEC Jeanem Choplinem. V roce 1960 se uskutečnilo 2 467 stáží po celém světě a za pouhých deset let (1970) se toto číslo téměř zdvojnásobilo (4 232 stážistů). V roce 2018 na stáž vyjelo až 39 000 studentů.<sup>3</sup>

Organizace AIESEC se začala rozšiřovat i do dalších kontinentů, během let 1957–1958 se zapojily státy z Jižní a Severní Ameriky, konkrétně Spojené státy americké, Venezuela a Kolumbie. V roce 1977 se do projektu zapojilo 50 států. Počet účastníků se zemí se i nadále zvyšoval a od roku 2015 působí AIESEC ve 126 zemích, je zastoupena 2 400 univerzitami a má 70 000 aktivních členů. V roce 2015 AIESEC také začal své projekty spojovat s cíli udržitelného rozvoje OSN (zkráceně SDGs OSN).<sup>3</sup>

V roce 2021 po celosvětové pandemii a obecného poklesu aktivit AIESEC došlo k razantnímu snížení počtu stáží, vyslaných stážistů, ale zmenšil se i počet aktivních poboček AIESEC. V roce 2023 AIESEC oslavil 75 let od svého založení a díky snaze všech aktivních poboček se pomalu zvedá počet stáží a AIESEC opět naplňuje svou vizi.

---

<sup>3</sup> Interní informace AIESEC ČR

## 3.2 Vize a hodnoty AIESEC

Vize a hodnoty organizace nebyly zpočátku jasně definovány, respektive se jimi nikdo ani nezabýval a organizace jen fungovala s cílem pomoci výměnných pobytů rozvinout, co nejvíce studentů. Teprve v roce 1989 vznikla vize „*Peace and fulfilment of the humankind's potential*“. Slovo Peace má ve vizi dva významy. Prvním smyslem je mír, svět bez válečných konfliktů, a svět, ve kterém válečné konflikty nevznikají z kulturních, náboženských a jiných rozdílů. Druhým smyslem je vyrovnanost člověka v sobě samém.

AIESEC má snahu, aby každý mladý člověk pracoval na pochopení míru a podnikal kroky k vytváření lepšího světa, aby člověk nepřestával rozvíjet sebe a své okolí svými činy. AIESEC umožňuje mladým lidem získávat praktické zkušenosti a rozvoje potenciálu pomocí jejich leadership modelu, který je postaven na šesti hlavních hodnotách:

- Striving for excellence je hodnota postavena na dosažení nejlepších výsledků skrze neustálého vzdělávání, podpory ostatních ke zlepšení a přijímání kritiky. Podstatou této hodnoty je hlavně schopnost veškerou kritiku a na základě ní se zlepšovat.
- Demonstrating integrity se vyznačuje konzistentními a transparentními rozhodnutími a také dělat správné věci, což však může být subjektivní. Činy konané s dobrým úmyslem mohou přinést více škody než užitku.
- V hodnotě enjoying participation se promítá druhý význam slova peace ve vizi (vyrovnanost člověka), kdy organizace upozorňuje na fakt, že bychom měli být spokojeni sami se sebou, být na sebe pyšní, nebát se výzev a projevovat nadšení pro věc.
- Acting sustainably neznamena pouze udržitelnost z hlediska životního prostředí a omezenosti zdrojů, ale také v omezení krátkodobých rozhodnutích, které pouze dočasně řeší určitý problém. Naopak podporuje dlouhodobá rozhodnutí, obzvláště ve věcech seberozvoje a vzdělání.
- Activating leadership navazuje na předchozí hodnotu, kdy kromě dlouhodobých rozhodnutí je třeba jít příkladem svými činy a výsledky. Člověk by se měl inspirovat jinými lidmi a sám inspirovat ostatní ve svém okolí.



- Living diversity zrcadlí prvotní účel vzniku AIESEC, a to je vnímání existence rozličných způsobů života a názorů zastoupených ve světě. V dnešní době to platí mnohonásobně, kdy globalizací jsou si lidé blíží než kdy jindy.<sup>4</sup>

### **3.3 Struktura AIESEC**

Ačkoliv je AIESEC nezisková organizace, má podobnou hierarchii a chování jako korporátní společnost. Celkově má čtyři hlavní stupně, které jsou doplněny o různé další organizační složky, které mají podpůrnou funkci.

Nejvyšší stupeň je AIESEC International, který sídlí v Montrealu v Kanadě, je to mezinárodní vedení, které udává AIESEC směr a vizi. Dalším stupněm jsou Regional Offices, což jsou manažeři produktů a konkrétních oblastí v určených regionech (regiony: Europe, Asia Pacific, Americas, Middle East & Africa) a jsou také most mezi mezinárodním vedením a národním vedením. Předposledním stupněm je Member Committee neboli národní vedení, zde se koordinují aktivity v rámci státu, ve kterém AIESEC působí. Hlavní náplň národního vedení je navazování partnerství s ostatními pobočkami, organizace národních konferencí, koordinace národních projektů a vztahů s vládami jiných zemí či zajišťování víz. Posledním stupněm struktury organizace je Local Committee. Jedná se o lokální pobočky, které řídí operativní procesy v konkrétních oblastech (v městech, krajích, regionech), které jim byly přiděleny.

### **3.4 Činnosti AIESEC**

V rámci naplnění své vize a také dodržování svých hodnot AIESEC pro účastníky příležitostí vymyslel Experiential leadership development (ELD) neboli vývoj leadershipu pomocí příležitostí, které AIESEC poskytuje. Každý účastník AIESEC příležitostí se učí novým věcem a rozvíjí se. AIESEC popisuje cestu rozvoje do dvou fází, vnitřní a vnější. Vnitřní fáze popisuje to, co si člověk sám musí nastavit, zahrnuje stanovení osobních cílů a porozumění osobním hodnotám. Vnější fáze zahrnuje vycházení z komfortní zóny a učení se praktickým dovednostem skrze komunikaci se společnostmi, vyzkoušení nových věcí a jiných. Na obrázku níže je celý ELD graficky popsán.

---

<sup>4</sup> Informace z interního dokumentu používaný pro zaškolení nových členů AIESEC WAY



Obrázek 4: ELD, Zdroj: Interní materiály AIESEC ČR

AIESEC příležitosti se dělí do tří kategorií Global Volunteer, Global Talent a Global Teacher. Global Volunteer je možností pro mladé lidi z různých zemí se stát dobrovolníkem kdekoliv ve světě. Daný dobrovolník pozná nové kultury, pomáhá místním a také se naučí samostatnosti. Global Teacher je zase program, kdy mladí lidé mohou vyučovat angličtinu či vést volnočasové aktivity v zemích třetího světa. Skrze Global Talent mají mladí lidé možnost stáže v korporátních společnostech či start-upech.

Struktura příležitostí se po začlenění SDGs OSN nijak nezměnila, ba naopak organizace AIESEC rozšířila své portfolio o vícero projektů. Inspirací SDGs v rámci AIESEC vzniklo až sedmnáct projektů (r. 2024). Přičemž stále vznikají nové projekty, jež čekají na schválení vedení AIESEC. Každý projekt kromě naplnění jednoho ze SDGs musí také naplňovat hodnoty AIESEC.

### 3.5 AIESEC Česká republika

V roce se student Vysoké školy ekonomické Miloš Motoška rozhodl otevřít pobočku AIESEC a Československo bylo následně mezi členy přijato na kongresu v Tel Avivu v březnu 1966, stalo se tak 42. členskou zemí. Byla druhou zemí komunistického bloku, která se k hnutí připojila. AIESEC ČR již od svého založení následovalo cíle AIESEC, kdy již v prvním roce proběhlo třicet výměnných pobytů. V roce 1968 dokonce proběhlo přes 450 výměnných pobytů, pak však došlo k okupaci 21. srpna 1968 a většina vedení AIESEC ČR byla v zahraničí. Po prvotní nejistotě o budoucnosti AIESEC ČR, mohla organizace dále působit pod Socialistickým svazem mládeže.

V současnosti se AIESEC ČR skládá z národního vedení a pět lokálních poboček (r. 2024), které fungují při vysokých školách. Nejstarší a zároveň největší pobočkou v České republice je AIESEC Praha, která byla založena v roce 1966 při Vysoké škole ekonomické v Praze. V Praze se nachází i AIESEC ČZU Praha při České zemědělské univerzitě, která byla založena v roce 2001. AIESEC Brno vzniklo v roce 1991 při Ekonomicko-správní fakultě Masarykovy univerzity a je druhou největší a nejaktivnější pobočkou. A mezi nejmladší aktivní pobočky patří AIESEC Plzeň při Západočeské univerzitě, která byla založena v roce 2004 a AIESEC Olomouc při Univerzitě Palackého v Olomouci, která vznikla v roce 2007.<sup>5</sup>

### **3.5.1 Projekty AIESEC ČR**

Organizace AIESEC ČR za své dlouhodobé působení v České republice realizovala nespočet projektů. Během let svého působení projekty rušila či měnila dle aktuálních potřeb jejich zákazníků a partnerů. Všechny projekty provozované organizací musí vždy schválit celosvětové vedení AIESEC (tzv. AIESEC International), kdy AIESEC ČR je zavázán odeslat příslušné dokumenty o projektu ke schválení (základní údaje o projektu, cíl a způsoby měření úspěšnosti projektu, harmonogram projektu, finanční plán a mnohé další). V současné době AIESEC ČR aktivně provozuje projekty spojené s jedním z cílů SDGs. Projekty podrobněji popíšu v následujících podkapitolách, abych blíže představila portfolio projektů organizace.

AIESEC provozuje tři hlavní programy – Global Talent, Global Teacher, Global Volunteer a Membership. AIESEC ČR provozuje projekty spadající do programů Global Talent, Global Volunteer a Membership. Nebudu zmiňovat projekty Global Talent, které jsou zaměřené na dlouhodobé profesní stáže, jelikož se AIESEC ČR v současnosti těmito projekty nezabývá natolik, jako projektům v rámci Global Volunteer a Membership. Všechny projekty, které provozuje AIESEC ČR jsou esenciální pro existenci organizace v ČR, jelikož skrze ně naplňuje hodnoty AIESEC a taktéž díky nim šíří osvětu o SDG a napomáhá mladým lidem v rozvoji jejich potencialů. Nové projekty v AIESEC ČR vznikají po pečlivém zvážení z důvodu náročnosti získání schválení k jejich provozu od AIESEC International a také z důvodu HR kapacity organizace, kdy k provozu jakéhokoliv projektu je potřeba navýšení počtu dobrovolníků na jednotlivých pobočkách, a také je potřeba nový projekt zařadit do harmonogramu organizace. Organizace se vyvaruje situaci, kdy by několik projektů probíhalo současně z důvodu náročnosti jejich organizace a malého

---

<sup>5</sup> Interní informace AIESEC ČR

počtu dobrovolníků v organizaci, respektive aby projekty nebyly zahájeny ve stejné datum.

### **3.5.1.1 Membership projekty**

AIESEC ČR do této kategorie zařazuje krátkodobé projekty organizované pro mladé lidi za účelem jejich vzdělávání o konkrétních cílech udržitelného rozvoje OSN, nebo s cílem rozvíjet jejich kreativitu a možnost setkat se se zástupci společností, či vysokých škol. Zpravidla se jedná o několikadenní konference, nebo jednodenní akce, které se konají v průběhu školního roku (tj. září až červen). AIESEC ČR konference rozděluje na interní a externí.

Interní konference jsou pořádány jen pro členy AIESEC ČR v rámci programu Membership, kdy organizace rozvíjí své členy a podporuje je v získávání nových poznatků, ať už od jejich předchůdců či odborníků z praxe. Interní konference se dále dělí na národní a na konference pro konkrétní funkční oblast. Národní interní konference jsou čtyřdenní a jsou dvakrát ročně. Během konference mají členové šanci se vzdělávat v rámci svých funkčních oblastí, naučit se nové dovednosti (např. time management, stress management, vedení týmu), mají příležitost si připravit workshop či odprezentovat předem domluvené a schválené téma. Konference kromě rozvoje členů cílí i na posílení motivace členů v dobrovolnictví, aby sami přicházeli s návrhy na nové projekty, popřípadě podali návrhy na zlepšení stávajících projektů. Jeden den konference je věnovaný partnerům a networkingu, kdy mají členové šanci se setkat se zástupci partnerských firem (Coca Cola, Accenture, Flixbus aj.) a dozvědět se, jak firmy postupují v rámci udržitelnosti a jak jednotlivé firmy fungují v praxi. Firmy si také pro členy připravují workshopy a členové se mohou na ně zapsat dle jejich zájmu.

Konference pro konkrétní funkční oblast bývají mnohokrát do roka dle potřeby členů AIESEC ČR, kdy jsou zaměřené na rozvoj schopností členů či přípravu realizace národních projektů. Konkrétně členové pracují na zlepšení schopnosti komunikace a interakce v rámci týmů, rozvíjí kreativitu a mnohdy během těchto konferencí se představují nové projekty. V případě představení nových projektů bývá členům předáno, co je třeba podniknout, co která pobočka bude mít na starost a stanovují se možné spolupráce v rámci poboček. Členové se zde připravují na projekty a plánují podrobný harmonogram. Mnohdy bývá přizván i odborník z praxe, aby členům přiblížil konkrétní tematiku, popřípadě i poradil, co je aktuálním trendem a na co se více zaměřit v rámci projektu,

pokud se koná pod záštitou partnerské firmy či vysoké školy. Tímto se u členů nejen rozvíjí kreativita, mají šanci se naučit novým věcem, ale mají i šanci aplikovat své znalosti v reálném životě, a nejen v rámci simulací probíhajících na konferencích.

Externí konference jsou pořádané pro širokou veřejnost, konkrétně pro mladé lidi ve věku 18 až 30 let. AIESEC ČR spolupracuje na programu konferencí s partnerskými firmami a vysokými školami, pod které jednotlivé pobočky spadají. Spolupráce s vysokými školami spočívá v případě poboček AIESEC Plzeň a AIESEC Olomouc v plánování orientačního týdne pro studenty prvních ročníků bakalářského a magisterského studia. V rámci orientačních týdnů dobrovolníci z řad AIESEC pomáhají mladým se orientovat v prostorách školy, dávají jim cenné rady a v neposlední řadě pro ně mají připravené workshopy na to, aby se naučili základním dovednostem jako jsou prezentace, životopisy, motivační dopisy a jak správně citovat, což mnozí neovládají.

Další externí konference jsou více zaměřené na možnost seznámit se se zástupci firem a přímo od nich se dozvědět nejnovější trendy, případně možnost vypracovat případové studie na konkrétní problém, kterým se společnost zabývá. AIESEC ČR pořádá dvě větší externí konference tohoto typu. Symposium, jež se koná v Praze a v Brně, je konference o podnikání pro studenty a mladé podnikatele. Různí odborníci z praxe mladým lidem předávají cenné rady o podnikání, které mnohdy ve školách nezazní. Taktéž mají mladí lidé šanci se přímo seznámit s danými odborníky v rámci networkingu. Například v roce 2023 měli mladí lidé šanci se seznámit s CEO Welcome to the Jungle, spoluzakladatelkou Czechitas, zakladatelkou Podnikání pro holky a mnohé jiné. Konference byla vytvořena a inspirována SDG 8 a právě setkání s odborníky by měla inspirovat mladé k podnikání.

Konference Youth Speak Forum vznikla, aby mladé lidi informovala o konkrétních cílech udržitelného rozvoje, a také aby mladým lidem přiblížila jejich důležitost a použití v praxi. Každým rokem je konference zaměřená na jiné SDG, nebo na skupinu SDGs. V posledních letech AIESEC ČR připravuje konference pokrývající vícero SDGs, aby ukázali účastníkům provázanost jednotlivých SDGs. Konkrétní SDGs se pro konferenci vybírají dle aktuálních trendů ve společnosti, ale i na základě dotazníkového šetření účastníků z předchozích ročníků konference, a také mezi studenty vysokých škol a z řad členů AIESEC ČR. AIESEC ČR chce nabídnout zájemcům diverzitu v tématech, z toho důvodu se vyvaruje situaci, aby dva ročníky po sobě se zabývaly stejnými SDGs. Konference se pořádá pouze v Praze a řečníci jsou různí zástupci firem z různých oddělení dle zvolených SDGs.

První část dne je věnována panelové diskusi a jednotlivými prezentacemi firem. Účastníci mají možnost se zeptat na otázky ohledně implementace SDGs firmami, případně mnohdy i využijí situace, aby poskytli konstruktivní kritiku nějakého ze způsobu implementace SDGs firmami. Druhá část dne je projektová a účastníci mají možnost vypracovat případovou studii zadanou jedné z firem. Mladí lidé touto cestou mají možnost vidět, jak firmy v praxi implementují jednotlivé SDGs, vyzkoušet si krizový management, risk management, či získat zkušenosti v rámci projektového řízení. Mladí lidé díky této konferenci mají šanci se rozvíjet, seznámit se se zástupci firem a mnohdy mají možnost se přihlásit do firem v rámci nabízených stáží. V roce 2024 je jedním ze zvolených SDGs je i SDG 8, pod který bude spadat projekt Career Compass, pokud se uskuteční. Výsledky ze zpětné vazby konference Youth Speak forum budou použity jako další z podkladů pro rozhodnutí vedení AIESEC ČR o realizaci projektu.

### **3.5.1.2 Global Volunteer projekty**

Projekty v rámci programu Global Volunteer jsou dlouhodobé a trvají několik týdnů. Global Volunteer projekty se dělí na dvě kategorie dle toho, zda workshop připravují dobrovolníci AIESEC ČR a studenti českých vysokých škol, nebo pokud workshopy vedou dobrovolníci ze zahraničí, kteří jsou buď v České republice v rámci programu Erasmus+ nebo přijeli jen kvůli projektu.

Cílem většiny projektů je poskytnout žákům možnost přiučit se novým věcem, obohatit jejich výuku a nadchnout je pro cíle udržitelného rozvoje. AIESEC ČR uzavírá v případě úspěšné realizace projektu a satisfakce ze strany vedení škol dlouhodobé spolupráce, kdy se projekt posléze koná opakovaně dle dohody. Pandemie nemoci COVID 19 způsobila, že mnoho projektů se nemohlo konat v domluvené době, což způsobilo posun projektů, nespokojenost vedení škol, ale také nastala situace, kdy mnohé projekty přestali být ve své původní formě relevantní a přínosné.

Vedení AIESEC ČR a jednotlivé pobočky usilovně pracují na aktualizaci jednotlivých projektů, přípravy nových relevantnějších projektů. Vše ve spolupráci s vedením škol, které vyplňuje dotazníky v rámci průzkumu trhu.

Nejvýznamnějším projektem je projekt EDISON, který v České republice probíhal již od roku 2008 do roku 2020, kdy vlivem pandemie nemoci COVID 19 byly přerušeny realizace i spolupráce se školami. Projekt EDISON je zaměřen na SDG 4 a spočíval v tom, že pěti až

osmičlenná skupina zahraničních studentů z celého světa přijela do České republiky vyučovat o své kultuře a zvyklostech žákům na mateřských, základních a středních školách. Projekt byl velice úspěšný a v České republice v danou dobu i jedinečný. Největší vrchol projekt zažil v roce 2014, kdy do České republiky přijelo celkem 375 zahraničních studentů vyučovat na školách. Vlivem pandemie COVID 19 byly přerušeny veškeré realizace projektu. Bohužel v době pandemie motivace dobrovolníků klesala, snížil se počet členů na jednotlivých pobočkách až to dospělo k tomu, že se mnoho poboček postupně uzavíralo. Důsledkem uzavření poboček však bylo i to, že už nebyla dostatečná kapacita lidských zdrojů na to, aby se projekt realizoval na vícero školách po republice a byla ukončena spolupráce se školami v krajích, kde se pobočky uzavírali.

Projekt EDISON byl v roce 2021 nahrazen projektem Youth 4 Impact. Má obdobnou formu jako projekt EDISON, ale je přizpůsoben pro české školy a jejich možnosti. Projekt spojuje mladé lidi odlišných kultur a národností, aby se seznámili se zvyky, tradicemi a situací v jiných zemích a stali se tak generací, která prolomí prohlubující se mezikulturní bariéru. Na mezinárodní úrovni probíhá projekt šest týdnů na jedné škole, kdežto v České republice se zahraniční studenti přesouvali každý týden do jiné školy, aby pozitivně ovlivnili, co nejvíce žáků na českých školách. Taktéž školy v České republice mají předem připravené výukové plány a nelze je narušit na šest týdnů.

V České republice první realizace projektu EDISON proběhla na podzim roku 2022 a to pouze na pobočkách v Praze, kdy přijelo pouze 14 zahraničních stážistů z různých končin světa. Každý ze stážistů měl připravenou prezentaci o své zemi a k tomu různé zábavné hry, aby činil výuku interaktivní. Nenaplnila se však očekávání z projektu. Realizace nebyly natolik úspěšně z důvodu ztráty know-how, nepřípravenosti na projekt a špatně nastavených očekáváních. Taktéž ne všechny školy byly spokojené s menším počtem stážistů než během realizací projektu EDISON. Na této realizaci se ukázalo, jak důležitá je předprojektová fáze projektu a další realizace byly lépe připravené.

Projekt Youth 4 Impact a EDISON byly inspirací dalšího projektu, který je taktéž zaměřen na SDG 4. Projekt Be The Change vznikl iniciativou pobočky AIESEC Brno v roce 2023 jako alternativa k projektu Youth 4 Impact. Cílem projektu Be The Change je nejen podpora vzdělávání a mezikulturního porozumění, ale také aby inspirovali mladé lidi k vycestování do zahraničí a odvaze vykročit za hranice své komfortní zóny. Projekt trvá jeden týden a lektori jsou hlavně zahraniční studenti, účastníci se Erasmus+ programu v České

republice. Studenti mají příležitost přiblížit mladým lidem na školách svou kulturu, zvyky a tradice, čímž obohacují jejich mezikulturní zkušenosti a samozřejmě mají šanci procvičit konverzaci v anglickém jazyce. Kromě toho dobrovolníci z řad AIESEC organizují v rámci týdenního programu workshopy na různá témata, jako je finanční gramotnost, hledání práce nebo cestování na vlastní pěst, které poskytují mladým lidem užitečné dovednosti a znalosti pro jejich budoucnost. Úspěch projektu Be The Change inspiroval vedení AIESEC ČR k rozvoji nových projektů.

Výše zmíněné projekty AIESEC ČR se primárně soustředí na SDG 4. AIESEC však má mnoho úspěšných projektů, které se zaměřují na různé další cíle udržitelného rozvoje. Vedení AIESEC ČR se proto rozhodlo pro zavedení nových projektů, aby také umožnilo členům AIESEC zapojit se do řešení dalších problémů, kterými se zabývají SDGs, což je v souladu s celkovou misí AIESEC podporovat rozvojové cíle OSN. Taktéž to umožní AIESEC ČR mít rozmanitější portfolio projektů, které může svým partnerům poskytnout.

Prvním novým projektem zabývajícím se SDG 12 s názvem Ecologic. Hlavním cílem tohoto projektu je zvýšit povědomí mladých lidí o důležitosti snižování odpadu, podpoře udržitelnosti a recyklaci. Dalším cílem je také inspirovat mladé lidi, aby se aktivně zapojili do konkrétních akcí a iniciativ, které povedou ke snížení environmentálního odpadu, jako například sběr odpadků, třídění odpadu, snížení použití jednorázových plastů, podpora obnovitelných zdrojů energie a podobně. Projektová doba je šest týdnů, kdy skupina dobrovolníků buďto vypomáhá ve školách v přírodě, nebo přednáší o dané problematice v rámci výuky na školách. První realizace projektu proběhla na pobočce AIESEC Olomouc v roce 2022. Bohužel v daném roce došlo i k výraznému poklesu členů na pobočce a projekt se neuskutečnil v plánované velikosti.

Další nové projekty jsou v plánovací fázi. Jedním z nich je projekt Scale Up zabývajícím se naplněním SDG 17. Cílem projektu je budování místních neziskových organizací, nadací a jiných organizací, aby přispívaly k sociálnímu dopadu ve svém okolí prostřednictvím spolupráce s místními sociálními projekty. Účastníci tohoto projektu budou mít šanci analyzovat organizace a pomáhat jim ve zlepšení jejich sociálních projektech a iniciativách. Zejména aby účastníci pomohli zpopularizovat aktivity organizace mezi mladé lidi a inspirovali je k účasti organizace.



Vedení AIESEC ČR uvažuje i o zavedení projektu Heartbeat se zaměřením na SDG 3. Cílem projektu je mladým lidem ukázat důležitost zdraví. Účastníci realizující projekt se budou podílet na práci s mladými lidmi na školách vytvářením prezentací, workshopů a zábavných aktivit, pomocí kterých zvýší povědomí o prevenci nemocí, zdravém životním stylu a mentálnímu zdraví. V neposlední řadě se uvažuje o zavedení projektu Career Compass, pro který je vytvořena tato studie proveditelnosti.

## 4 Projekt Career Compass

Projekt Career Compass vznikl z potřeby rozšířit portfolio AIESEC ČR o nový projekt zaměřený na rozvoj mládeže v České republice. Původně bylo zvažováno začlenění projektu Skill Up, který je součástí globálního portfolia projektů organizace AIESEC. Projekt Skill Up již byl úspěšně realizován v partnerských zemích AIESEC ČR, což poskytuje jedinečnou příležitost k převzetí cenných poznatků a zkušeností z těchto zemí. Skill Up se zabývá vzděláváním zahraničních studentů formou mentoringu malých skupin po dobu šesti týdnů. Avšak vedení AIESEC ČR se rozhodlo, že tento přístup není vhodný k implementaci v České republice, a proto vzešel návrh projektu Career Compass.

Projektová doba činí šest týdnů, kdy skupina deseti vysokoškolských studentů z řad dobrovolníků AIESEC ČR rotuje mezi pěti partnerskými školami za cílem vzdělávat žáky z naší cílové skupiny. První týden bude ryze přípravný a věnován přípravě studentů, kteří budou vést workshopy. V rámci přípravného týdne budou studenti rozděleni do skupin po pěti lidech. Studenti v rámci skupin budou trávit veškerý čas v rámci jejich působení na školách, budou mezi sebou spolupracovat při přípravě, předávat si informace o jednotlivých třídách (např. zda je některá třída méně aktivní, či naopak je potřeba malinko usměrňovat žáky). Z toho důvodu v rámci přípravného týdne pro ně AIESEC ČR připraví různé team buildingové aktivity ve formě seznamovacích her a únikové hry po Praze.

Žáci jednotlivých škol se v rámci projektu zúčastní několika vzdělávacích workshopů, kde budou mít příležitost získat dovednosti, které jsou důležité k rozvoji jejich plného potenciálu. Zároveň budou mít příležitost získat praktické zkušenosti prostřednictvím tvorby vlastních prezentací, projektů, nebo vypracování případových studií, které jim pomohou lépe porozumět reálné problémy, se kterými se potýkají firmy na pracovním trhu a také, jak rozmanitý je trh práce.

V následující tabulce jsou shrnuty základní identifikační údaje projektu. První tabulka je zpracována dle vzoru cvičení předmětu Projektové řízení v zimním semestru 2022/2023. (doc. Ing. Dalibor Vytlačil, 2022)

Iniciátor projektu	AIESEC Česká republika
Zpracovatelé studie	Bc. Thi Diem Nguyenová
Cíl projektu	Cílem projektu Career Compass je posílit schopnosti a dovednosti mladých lidí, aby byli lépe vybaveni pro vyšší vzdělání, budoucí zaměstnání, nebo pro samostatnou výdělečnou činnost.
Cílové skupiny	Iniciátor projektu, žáci středních škol ve věku od 15 do 20 let, partnerské školy
Umístění projektu	Praha a Středočeský kraj
Legislativní rámec projektu	Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti Zákon č. 235/2004 Sb. Zákon o dani z přidané hodnoty Zákon č. 89/2012 Sb. Zákon občanský zákoník
Financování projektu	Vlastní kapitál

Tabulka 1: Základní identifikační údaje projektu, Zdroj: Vlastní zpracování

## 4.1 Popis projektu

Projekt Career Compass je zaměřen na naplnění SDG 8, konkrétně bod 8.6 o snížení podílu mladých lidí, kteří nepracují ani nestudují. Bod 8.6 můžeme interpretovat také jako snížení podílu NEET, což je zkratka pro „*Not in Education, Employment or Training*“. Podíl NEET je ukazatel mladých lidí ve věku 15 až 24 let, kteří dle Eurostatu splňují dvě podmínky: a) nejsou zaměstnání (tj. nezaměstnaní nebo neaktivní podle definice Mezinárodní organizace práce) a b) během čtyř týdnů předcházejících šetření se nevzdělávali ani neúčastnili odborné přípravy. Dle dat Eurostatu v roce 2022 až 8 procent z celkového počtu mládeže v daném věku v ČR spadalo do této kategorie. Ačkoliv je průměrná hodnota EU činí 9,6 procent, tak i tak je hodnota 8 procent to alarmující, jelikož je to nejvyšší hodnota od roku 2014. (Eurostat, 2024) Career Compass je však zaměřen pouze na mladé lidi ve věku 15 až 20 let, jelikož zahrnuje workshopy inspirující mladé lidi k vyššímu vzdělání, hledání si zaměstnání nebo k podnikání.

Vedení AIESEC ČR má zájem o realizaci projektu nejen s cílem rozšíření svého portfolia a závazku plnění cílů udržitelného rozvoje OSN, ale také s úmyslem naplnit vizi a hodnoty organizace AIESEC. Projekt naplňuje zejména AIESEC hodnoty striving for excellence, enjoying participation a acting sustainably tím, že se zaměřuje na neustálé vzdělávání, podporu ostatních ke zlepšení a nebání se výzev. Cílem projektu Career Compass je poskytnout vzdělávací workshopy pro žáky na základních a středních školách, které prostřednictvím praktických aktivit, přednášek a interaktivních sezení.

Cílovou skupinou projektu nejsou jen mladí lidé ve věku 15 až 20 let, ale také střední školy. Projekt musí být smysluplný i pro partnerské školy. AIESEC ČR se rozhodlo projekt nabídnout nejprve školám, se kterými dlouhodobě spolupracuje, než projekt začne provozovat na školách, které nemají během školního roku dostatečný prostor se věnovat rozvojem mladých lidí z důvodu nedostatku prostoru během školního roku, nebo naopak nemají praxi s výukou projektovou formou. Důvodem je, že projekt je zcela nový a bude potřeba spolupráce se školami, u kterých je ověřené, že funguje oboustranná komunikace, nastavení očekávání a také, kde už proběhlo několik realizací různých AIESEC projektů. Vedení AIESEC ČR se rozhodlo, že projekt bude fungovat na podobné bázi jako jiné její projekty.

Projekt Career Compass bude o délce šesti týdnů. Během oněch šesti týdnů bude skupina studentů vést workshopy pro žáky na určité téma, každý týden na jiné škole v Praze a Středočeském kraji. První týden bude ryze přípravný a věnován přípravě studentů, kteří budou vést workshopy. Skupina studentů je předem vybrána ze zájemců a seznámena se základními informacemi, co od nich bude požadováno. V rámci přípravného týdne budou studenti rozděleni do skupin po pěti lidech. Každý ze studentů bude vést dva až tři workshopy na určité téma, nikdo z nich nebude mít stejné téma. Témata jsou předem vybrána a domluvena s partnerskými školami, které před zahájením projektu pošlou jejich přibližná očekávání. Dalších pět týdnů studenti vedou workshopy na pěti školách.

Během pandemie COVID 19, kdy AIESEC ČR musel pozastavit svou činnost, jelikož veškeré projekty byly závislé na fyzické přítomnosti lektorů a zahraničních studentů. Pobočka AIESEC Praha přišla s novým projektem Open Up, kdy v rámci výuky na partnerských školách se zahraniční studenti připojovali online a přednášeli o určitých tématech. Většinou se jednalo o témata v rámci maturitní zkoušky z angličtiny jako například sport and games, travelling, holidays, food and cooking a jiné.

Vedení AIESEC ČR v rámci plánování projektu Career Compass a výběrem témat na workshopy inspirovalo prezentacemi z daného projektu, respektive využilo zpětné vazby z projektu, kdy mnozí z učitelů uvedli témata, které by pro další realizaci uvítala. Celkem bylo vymyšleno patnáct témat workshopů: základní lidská práva, první bydlení, životopis a pohovory, finanční gramotnost, bezpečnost na sítích, prezentační dovednosti, komunikace a týmová práce, projektové řízení, kritické myšlení, time management, stress management, mental health a well being, dobrovolnictví, SDGs a cirkulární ekonomika.

## **4.2 Cíl projektu dle metody SMART**

V dřívějších kapitolách bylo zmíněno, že cílem projektu je pomocí vzdělávacích workshopů dosáhnout vyšší připravenosti žáků středních škol pro vyšší vzdělání, budoucí zaměstnání, nebo pro samostatnou výdělečnou činnost. Pro úspěch jakéhokoliv projektu je však důležité, co nejdetailněji popsat cíl, abychom mohli správně měřit a hodnotit projekt v průběhu realizace. Rozhodla jsem se pro metodu SMART k bližšímu definování cíle tohoto projektu.

### **4.2.1 Specific (specifický)**

Projekt bude probíhat formou předem připravených vzdělávacích workshopů na konkrétní téma. Projekt se bude konat po dobu šesti týdnů v Praze a Středočeském kraji na pěti školách s deseti vysokoškolskými studenty z řad AIESEC ČR. První týden projektu bude zahájen v kanceláři AIESEC Praha (Dům Radost, nám. Winstona Churchilla 1800/2, 130 00 Praha 3 – Žižkov). Výnos z projektu se stane součástí výsledku hospodaření AIESEC ČR.

### **4.2.2 Measurable (měřitelný)**

Projekt Career Compass bude probíhat na pěti středních školách v Praze a Středočeském kraji v období od 30. ledna 2025 do 9. března 2025. Cena projektu je zachycena v rámci marketingového mixu.

### **4.2.3 Achievable (dosažitelný)**

Průběh a chod projektu bude mít na starost organizátor projektu AIESEC ČR, konkrétně tým dobrovolníků starajících se o lokální projekty. Úkoly budou rozděleny mezi tým starajících se o partnery a tým pečující o připravenost lektorů.

#### **4.2.4 Realistic (realistický)**

V rámci České republiky existuje mnoho iniciativ a workshopů pro střední školy zabývajících se rozvojem naší cílové skupiny. Organizace AIESEC ČR má dlouholeté zkušenosti s úspěšným vedením obdobných projektů. V rámci organizace působí dobrovolníci z řad vysokoškolských studentů, kteří jsou ideální pro to, aby se vcítili do potřeb žáků, a zároveň mají dostatečné zkušenosti pro vedení workshopů. Organizace je schopna financovat a provést první realizaci tohoto projektu z vlastních zdrojů.

#### **4.2.5 Time (časově vymezený)**

Realizace projektu proběhne od 30. ledna 2025 do 9. března 2025. Při úspěšné realizaci se projekt bude konat i další roky.

### **4.3 Analýza trhu**

V České republice je mnoho iniciativ a workshopů zaměřených na rozvoj mladých lidí na středních školách, což představuje určitou konkurenci pro projekt Career Compass. Většina iniciativ jsou jednorázové události nebo dočasné programy. Career Compass má za cíl se stát permanentní součástí výuky na partnerských školách, a ne pouze nárazovou akcí. V této části práce provedu analýzu trhu, abychom lépe porozuměli nabídce, poptávce a prostředí, ve kterém se projekt Career Compass nachází. Analýza nám poskytne pochopení vnějšího a vnitřního prostředí, ve kterém se bude konat projekt.

#### **4.3.1 Analýza makroprostředí**

Analýza makroprostředí napomáhá k bližšímu porozumění okolního prostředí organizace. Analýza se zaměřuje na různé faktory, které mohou ovlivnit rozhodnutí organizace realizovat projekt. Rozhodla jsem se pro PESTEL analýzu, avšak bez ekologických faktorů – PESTEL analýza je i základem SWOT analýzy a risk management plánu, jelikož díky analýze budou identifikovány faktory, které sice organizace nemůže ovlivnit, ale může se připravit na dopady náhlých změn.

##### **4.3.1.1 Politické faktory**

V říjnu 2021 proběhly volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky. Od prosince 2021 tvoří vládu koalice Spolu (ODS, KDU-ČSL a TOP 09) s koalicí Piráti a Starostové (Piráti a STAN). Předsedou vlády je Petr Fiala (r. 2024). (Sudová, 2021) V lednu 2022 schválila vláda aktualizovanou verzi Programového prohlášení vlády České republiky, ve kterém stanovuje své priority po dobu svého působení (do podzimu 2025).

(Vláda České republiky, 2023) Pro projekt Career Compass jsou nejdůležitější priority z daného seznamu: Orientace na EU a NATO, Životní prostředí a Vzdělávání. V rámci Orientace na EU a NATO vláda zdůrazňuje nutnost aktivní participace České republiky pro hájení zájmů svých občanů, partnerství se členskými zeměmi a ochranu lidských práv a demokracie. Tento bod je důležitý pro fungování veškerých aktivit AIESEC ČR, včetně zavedení projektu Career Compass, jelikož do budoucna plánuje organizace předložit žádost ve výzvách Operačního programu Jan Amos Komenský a po něm následujících operačních programů, které jsou spolufinancovány EU. V rámci priority životního prostředí se vláda zavazuje hledat řešení, která pomohou chránit životní prostředí a omezovat lidský vliv na klimatické změny. Stejný cíl sleduje i AIESEC ČR prostřednictvím svých projektů zaměřených na podporu plnění Cílů udržitelného rozvoje.

V bodě Vzdělávání se vláda zaměřuje na vzdělávací systém a jeho součásti (učitelé, žáci, studenti) a poukazuje na spojitost kvalitního vzdělání s vyspělostí země. Vzdělávací systém nelze inovovat a měnit bez dostatečných finančních prostředků, vláda si proto dává za úkol, aby výdaje na vzdělávání a školské služby odpovídaly v poměru k HDP alespoň úrovni průměru zemí OECD. Další opatření pro zlepšení kvality vzdělání zahrnují revizi vzdělávacích programů s důrazem na obsah, objem a aktuálnost učiva, kdy vláda chce podpořit kvalitu před kvantitou. Zvýšení kvality výuky chce vláda docílit i pomocí podpory týmové spolupráce, rozvoje dovedností potřebných v každodenním životě, podpory občanského vzdělávání a kritického myšlení.

Důležitým dokumentem všech cílů, co si stanovuje vláda, je Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+, ve kterém jsou definovány dva hlavní strategické cíle. Strategický cíl 1 je zaměřit vzdělávání více na získávání kompetencí potřebných pro aktivní občanský, profesní a osobní život. Strategický cíl 2 pojednává o snížení nerovnosti v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání a umožnit maximální rozvoj potenciálu dětí, žáků a studentů. (Kolektiv autorů Hlavních směrů vzdělávací politiky ČR do roku 2030+, 2020)

AIESEC ČR podporuje cíle vlády v bodě vzdělávání a ve strategickém cíli 1 svým projektem Career Compass, který může být z daného důvodu atraktivnější pro partnerské školy, na nichž se může projekt realizovat. Taktéž by projekt mohl v budoucnu získat akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), což by zvýšilo atraktivitu projektu, a taktéž by si případně školy mohly žádat o finanční podporu zavedení projektu.

AIESEC ČR má zkušenosti se spoluprací se školami, kterým se v minulosti podařilo získat dotace od státu na realizaci projektu.

#### **4.3.1.2 Ekonomické faktory (HDP, inflace, nezaměstnanost)**

V rámci ekonomických faktorů jsem se rozhodla pro tři ekonomické ukazatele HDP, inflace a nezaměstnanost. Dané ekonomické ukazatele slouží k bližšímu pochopení ekonomiky, ve kterém se projekt bude realizovat.

Česká republika je převážně exportní země, což dokazuje výsledek bilance zahraničního obchodu se zbožím v běžných cenách s přebytkem 3,5 miliard Kč (r. 2023), i přesto že dovoz meziročně klesl o 8,9 procent. (Odbor statistiky zahraničního obchodu, 2024) Celkově je zaměřen na export důsledkem několika faktorů jako je rozmanitost průmyslových odvětví, levná kvalifikovaná pracovní síla, či strategická poloha v Evropě. Všechny faktory zvyšují konkurenceschopnost České republiky na mezinárodních trzích.

Exportní profil ČR odráží jeho status otevřené ekonomiky a jeho integraci do globálního dodavatelského řetězce. Z dat však také vyplývá, že Česká republika je silně závislá na ekonomice zemí, do kterých exportuje své zboží a služby. Konkrétně 33 % exportu je do Německa, což ČR činí vysoce citlivou na výkyvy v německé ekonomice.

Export tvoří z velké části průmysl, z toho důvodu náhle zdražení energií a surovin po únoru 2022 a s tím související nárůst cen výrobků, propad reálných příjmů a pokles spotřeby domácností, vyústilo v *ekonomickou* krizi. Prudce vzrostla průměrná roční míra inflace nad 15 %, což je hodnota vyšší než za krize v roce 2008.

#### **4.3.1.3 Legislativní faktory**

AIESEC Česká republika je na základě Rozhodnutí Ministerstva vnitra ze dne 4. 2. 1994, pod č.j.: VS/1-2173/93 organizací, jíž je povoleno vyvíjet činnost v České republice. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy udělilo dne 27.01.2022 pod č.j. MSMT-33885/2021-2 mezinárodní nevládní organizaci „AIESEC“, se sídlem v Montrealu, Kanada, pro její pobočku s právní subjektivitou „AIESEC – Česká republika“ akreditaci k organizačnímu zajišťování a koordinování odborné praxe určené k získání praktických odborných zkušeností cizince a uskutečňované v době jeho studia nebo po ukončení jeho studia na tuzemské nebo zahraniční vysoké škole, která je součástí národního vzdělávacího systému v oboru zahrnujícím ekonomické nebo obchodní vědy, které



cizinec na této škole studuje nebo studoval. Současným cílem AIESEC ČR je také získat akreditaci pro projekt Career Compass, která by zahrnovala organizační zajišťování a koordinování praxe určené k získání praktických odborných zkušeností pro mládež ve věku patnáct až dvacet let.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky udělilo dne 10. 12. 2012 pod čj. MPSV-UP/14758/12/ÚPČR/5 organizaci s mezinárodním prvkem „AIESEC – Česká republika“ povolení k výkonu zprostředkování zaměstnání bezplatně i za úhradu, podle ust. § 60 odst. 1-10 v souběhu s ust. § 60a a podle ust. § 62 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

### **4.3.2 Analýza mikroprostředí**

Analýza mikroprostředí je důležitá pro porozumění konkurenčního prostředí, kdo jsou hlavní konkurenti na trhu, jaké poskytují služby a jak se liší od naší služby. Taktéž pomocí analýzy dokážeme identifikovat konkurenční výhody a nevýhody, abychom dokázali využít slabé stránky konkurence k našemu prospěchu, nebo naopak dokážeme tím odhalit příležitosti pro náš projekt. To vše je podstatné i pro plánování marketingové strategie, cenové strategie a strategie našeho produktu.

#### **4.3.2.1 Identifikace konkurence na trhu**

Projekt Career Compass je ve své podobě unikátní, ale existuje mnoho organizací a firem, které taktéž poskytují workshopy pro mladé. Liší se však tím, že se většinou jedná pouze o jednorázové workshopy na konkrétní téma, nebo o blokové workshopy, kterých se povětšinou účastní jen jedna třída. Career Compass naopak cílí na dlouhodobou spolupráci s partnerskými školami. Tím, že Career Compass chce docílit dlouhodobosti, má potenciál poskytnout mladým lidem udržitelnější a hlubší vzdělání, což podporuje dlouhodobý proces osobního rozvoje u studentů. Do budoucna by se jednalo o případ, kdy by workshopy byly rozdělené dle ročníků na konkrétní témata (žáci posledních ročníků středních škol by měli workshopy na první bydlení – nájemní smlouvy, na co si dát pozor; život v zahraničí apod.).

Mezi přímými konkurenty projektu Career Compass můžou být workshopy pořádané platformou Stužák. Stužák sdružuje několik studentských spolků a organizací, cílem této platformy je zvýšit zájem mladých lidí o politické dění prostřednictvím vzdělávacích workshopů a her realizovaných na středních školách. Nabízí zájemcům devět různých

workshopů z šesti různých kategorií (politologie, mezinárodní vztahy, sociologie, právo, kritické myšlení a moderní dějiny). Workshopy obvykle trvají devadesát minut a jsou velice interaktivní, kdy jsou žáci z cílové skupiny aktivně zapojeni do průběhu workshopu již od samého začátku. Jsou velice unikátní v tom, že jsou vedeny studenty daných oborů. Představuje to další výhodu workshopu, jelikož žáci partnerských škol, kteří mají zájem o studium daných oborů, se můžou studentů zeptat na podrobnosti o studiu. Další výhodou je, že workshop na rozdíl od projektu Career Compass není vázán na konkrétní oblast působení, jelikož kromě ceny samostatného workshopu platí školy i náklady za cestu lektorům. Je tudíž jen na organizátorech projektu, zda se jim vyplatí organizovat workshop v odlehlějších místech republiky. Workshopy mají dále výhodu v tom, že některé z nich mají odborné garanty, což zvyšuje jejich kredibilitu. Nevýhodou však je, že se školy nedozví předem cenu, nemůžou tudíž předem plánovat rozpočet, a také témata workshopů jsou fixní a neumožňuje vedení škol navrhnout vlastní téma dle potřeby. (Stužák, z.s., 2021)

Stužák pro projekt Career Compass nepředstavuje tak velkou konkurenci, jelikož spolek vznikl teprve v roce 2017 a ještě není tolik v povědomí vedení jednotlivých škol, taktéž workshopy nejsou natolik propagovány na sociálních sítích, ani na jiných distribučních kanálech jako jsou letáky na školách, reklamní emailové zprávy, placené reklamy apod. Cenovou strategii bohužel nemohu posoudit, jelikož nemají zveřejněnou cenu, ale lze v porovnání s dalšími organizátory workshopů konstatovat, že předem informují o cestovním, taktéž cena workshopu se neodvíjí od počtu účastněných žáků (existují workshopy, kde je uvedena cena za jednoho žáka).

Přímým konkurentem je i platforma Young Caritas spadající pod Charitu Česká republika má tři hlavní pobočky (Praha, České Budějovice, Hradec Králové), které provozují workshopy, ale pražská pobočka svými workshopy se nejvíce podobá projektu Career Compass, z toho důvodu budu analyzovat převážně projekty pražské pobočky. Cílem workshopů je vzdělávat mladé lidi v oblasti sociálních témat a rozvíjet zájem o aktivní občanství. Formou interaktivních workshopů na školách motivuje žáky ke kritickému myšlení, hodnotovému ukotvení a aktivnímu postoji k vlastní budoucnosti. Na rozdíl od platformy Stužák nabízí Young Caritas pouze tři workshopy, které se zabývají různými SDGs, kritickému myšlení a sociálními tématy (diskriminace, migrace, občanský aktivismus). Workshopy jsou pojaty formou menších projektů, které žáci během workshopů připraví. Platforma chce žáky tímto způsobem motivovat k tomu, aby aktivně

pomáhali ve svém okolí v daných oblastech, aby se z nich stali dobrovolníci, začali se víc zajímat o SDGs, že i malá změna může mít velký dopad. (Charita ČR, 2024)

Velkou výhodou workshopů je, že po absolvování projektu si žáci mohou ponechat vypracované projekty vyvěšené ve třídách, čímž si mohou neustále připomínat, co se během workshopu naučili. Interaktivními workshopy se žáci také mají šanci naučit se týmové práci, vyhledávání relevantních informací, či zpracování poskytnutých informací. Nevýhodou workshopů, které poskytuje Young Caritas je, že každá pobočka má své workshopy, odlišující se tématem, formou, ale i cílovou skupinou. Pobočka v Pardubicích nabízí workshopy jen pro žáky sedmé až deváté třídy. Pobočka Hradec Králové je dobrovolnickým centrem a veškeré workshopy probíhají v jejich prostorách. Workshopy pořádané pražskou pobočkou jsou interaktivní, na jejich stránkách je možnost se dozvědět vícero informací o daných workshopech.

Young Caritas představuje velkou konkurenci díky podobnosti workshopů s konceptem Career Compass, a protože mají velkou oporu v Charita Česká republika, která věnuje prostor na svých platformách propagací workshopů. Existuje zde i potenciál vzniku nových workshopů na témata, které bude pokrývat Career Compass. Nevýhodou může představovat nejasnost ceny těchto workshopů. Taktéž workshopy jsou vhodné jen pro jednu či dvě třídy, nepokryjí efektivně celou cílovou skupinu, což v případě zájmu školy pořídit workshopy pro vícero tříd představuje dlouhodobý zásah do harmonogramu školního roku, jelikož některé workshopy mají dobu trvání až dvanáct hodin pro jednu třídu, a také finanční zátěž pro rozpočet.

Nepřímými konkurenty jsou veškeré organizace a firmy organizující vzdělávací workshopy. Může se jednat o nepravidelné workshopy organizované velkými korporátními společnostmi a finančními institucemi. Například workshopy o finanční gramotnosti organizované bankami – program Zvládneme to ve škole od České spořitelny, přednášky zaměstnanců ČSOB na školách, nebo workshopy v rámci exkurzí do centrály či výrobní továrny společností.

Tyto workshopy jsou velice specifické. Ačkoliv pro projekt Career Compass představují konkurenci, jejich koncept je odlišný. Naopak lze v nich vidět případné partnery pro projekt Career Compass a možnost vzniku speciálních workshopů ve spolupráci se společnostmi. Například právě Young Caritas na své pobočce v Hradci Králové

spolupracuje s ČSOB a pořádá workshopy o finanční gramotnosti. Korporátní společnosti, což jsou partnery AIESEC ČR, pořádají workshopy během AIESEC konferencí, tudíž by někteří členové mohli být ambasadoři daných společností.

Dalšími workshopy, které pořádají nepřímí konkurenti, jsou organizované Amnesty International nebo Paměť národa. Tyto konkrétní workshopy se však často zaměřují na pevně daná témata a jsou velmi specifické. Projekt Career Compass by mohl čerpat inspiraci z některých z těchto workshopů a případně navázat spoluprací s těmito organizacemi. Taková spolupráce by mohla přinést výhody pro školy, protože workshopy pořádané Paměť národa jsou obvykle omezené na 15 až 30 žáků a trvají pět vyučovacích hodin za tři tisíce korun.

Workshopy Amnesty International trvají pouze 90 minut a jejich cena se pohybuje od dvou a půl tisíc až po čtyři a půl tisíce korun, nestanovují omezení počtu žáků. Žádný z těchto workshopů není příliš výhodný pro menší školy s omezeným rozpočtem, jelikož by zajisté workshop chtěli pořádat pro vícero tříd. Ačkoliv workshopy jsou velice unikátní a mohou mladé lidi mnohému naučit a inspirovat, tak ani jedna z organizací se nevěnuje dostatečně propagaci tohoto workshopu. Spolupráce s AIESEC ČR, zakomponováním jedním z workshopů do programu Career Compass by mohlo znamenat větší dosah jednotlivých organizací díky existujícím vztahům se školami. Taktéž větší procento žáků bude vzděláváno v této oblasti, což podněcuje jejich touhu se vzdělávat dál, což naplňuje SDG 8.

#### **4.3.2.2 Analýza potřeb**

Analýzou potřeb zákazníků získá AIESEC ČR informace o skutečných potřebách svých cílových skupin, jejich konkrétní zájmy a problémy se kterými se potýkají. Spojením informací získaných analýzou našich cílových skupin a analýzou konkurence lze efektivně vytvořit unikátní projekt plný relevantních workshopů. Cílem AIESEC ČR je vytvořit několikero workshopů, ze kterých si posléze školy budou moci vybírat. Témata workshopů by měli odrážet jejich potřeby a zájmy, zároveň však budou naplňovat SDG 8.

AIESEC ČR v minulosti oslovilo 4 492<sup>6</sup> škol, z toho každá škola spadá pod určitou pobočku AIESEC dle regionu, ve kterém se nachází (například školy v plzeňském kraji spadají pod

---

<sup>6</sup> Hodnota byla převzata z interní databáze AIESEC ČR

pobočku AIESEC Plzeň). AIESEC ČR má ve svých stanovách dáno, že žádná z poboček nesmí kontaktovat školu spadající pod jinou pobočku, aniž by se předem s danou pobočkou domluvila. Projekt se bude konat v Praze a Středočeském kraji, z toho důvodu byly v rámci dotazníkového šetření osloveny školy, které patří pod pobočku AIESEC Praha, až po předchozí domluvě s pobočkou AIESEC Praha. Projekt musí být i naplánován v čase, kdy by neohrozil spolupráce AIESEC Praha a jejich partnerských škol. Datum realizace projektu Career Compass byl zvolen takový, aby nebyl ve stejnou chvíli jako jeden z projektů AIESEC Praha.

AIESEC Praha má ve své databázi kontaktů celkem 672<sup>3</sup> škol, včetně škol, které dříve spadaly pod nyní uzavřenou pobočku AIESEC České Budějovice. Dotazníkovým šetřením byly osloveny školy pobočky AIESEC Praha k podrobnějšímu porozumění potřeb škol. Nadále vybranému vzorku škol byl poslán podrobnější dotazník s dotazy ohledně zkušeností z minulých realizací, jedná se o školy, na kterých proběhly tři a více realizace od roku 2014.

Cílovou skupinou projektu Career Compass jsou i samotní účastníci workshopu, což jsou žáci daných škol. Byl vytvořen speciální dotazník s možnými tématy workshopů a samozřejmě i možnosti vlastního návrhu tématu. Cílem dotazníků bylo získat názor na daná témata, jak relevantní by byly, a taktéž jsem tímto dotazníkem chtěla podnítit alespoň malou skupinu žáků z naší cílové skupiny k tomu, aby se nad danými tématy zamysleli a aby si uvědomili důležitost jednotlivých témat.

#### **4.3.2.3 Workshopy**

Školám jsem skrze organizaci AIESEC ČR rozeslala dotazník ohledně jejich zájmu o potencionální projekt, dotazník byl rozeslán školám, na kterých proběhly minimálně dvě úspěšné realizace některého z projektů, a které spadají pod pobočky AIESEC Praha. AIESEC Praha má celkem 672 škol, z nichž pouze na 106 školách proběhly dvě a více realizací.

Na základě výsledků dotazníkového šetření ohledně potencionální realizace projektu a zájmu ze strany škol, a také na základě výsledků dotazníkových šetření z předchozích realizací projektu Open Up, EDISON a Youth 4 Impact, vzešlo několik témat workshopů. Návrhů bylo několikero a vybrala jsem jen ty nejčastěji se opakující, nebo kombinovatelná témata. Témata jsem rozhodla do čtyř „balíčků“, po kterých to lze školám nabídnout.

V prvním balíčku jsou workshopy prezentační dovednosti, bezpečnost na sítích, time management a komunikace a práce v týmu. Rozhodla jsem se tyto workshopy skloubit do jednoho balíčku, jelikož v těchto workshopech se žáci pouze zdokonalí ve svých existujících znalostech. Workshopy budou interaktivní a budou se zakládat na praktických ukázkách vychytávek. Největší zájem školy projevily o workshop na téma prezentační dovednosti (79 škol), kdy cílem workshopu bude žákům ukázat různé aplikace pro snazší tvorbu prezentace (Canva, Prezi, vychytávky pro PowerPoint prezentace). Velký zájem byl i o workshop na téma bezpečnost na sítích (67 škol), kdy cílem workshopu bude seznámení žáky s hrozbami na sítích, aby neuvěřili podvodům, dávali si pozor, co zveřejňují a aby nevěřili všemu, co se dozví na sociálních sítích. Workshop vznikl inspirací z dokumentárního filmu V síti, kde na jejich webových stránkách lze nalézt i metodiky pro pedagogy, jak s žáky komunikovat toto téma. Školy zaujaly i témata komunikace a práce v týmu (45 škol). Témata byla spojená z důvodu podobnosti aktivit. O workshop na téma time management mělo zájem méně než 40 škol, povětšinou se jednalo o školy, které se nachází přímo v Praze. Nezájem lze odůvodnit, že téma se zdá být málo interaktivní oproti jiným.

Další balíček je zaměřen na témata podporující povědomí o sobě a světě kolem nás. Obsahuje workshopy mentální zdraví, stress management, dobrovolnictví a SDGs. Moderní doba umožňuje otevřeně mluvit o duševních onemocněních, jejich příznacích i jak se s nimi vypořádat. Dlouho to bylo téma, které bylo tabu a nemluvalo se o něm dostatečně. Vlivem sociálních sítích a zrychlené době je mnoho adolescentů vystaveno většímu nátlaku, mají více stresových faktorů. Mnoho škol má výchovné poradce či školního psychologa, i přes to více než 60 škol mělo zájem o workshop na téma mentální zdraví a stress management. V rámci workshopu se inspirováme projektem Nepanikař od Sametu na školách, nebo se společnostmi Opatruj.se a Nevypuště duši, je zde i potenciál o navázání spolupráce se jmenovanými společnostmi k zajištění vyšší kvality workshopů. S tématem mentální zdraví souvisí i stress management. Workshop se odlišuje tím, že je přímo zaměřený na stres a jeho zmírnění než na mentální zdraví obecně. Interaktivní hrou bude studentům ukázáno, že mnoho stresových faktorů lze omezit (časová tíseň, nedostatek spánku, hlučné prostředí aj.).

Třetí balíček obsahuje témata, které usnadňují žákům přechod do dospělosti tím, že jim poskytují nezbytné znalosti a dovednosti, které je vhodné osvojit si co nejdříve.

Workshopy v tomto balíčku jsou zaměřeny na tvorbu životopisu a přípravu na pracovní i jiné pohovory, problematika prvního bydlení, finanční gramotnost a kritické myšlení. AIESEC ČR navrhlo téma životopis a pohovor z toho důvodu, že po mnohaleté zkušenosti s nábořem nových členů a s výběrovým řízením vhodných účastníků pro své projekty, byl zaznamenán klesající trend ve schopnosti mladých lidí si sestavit strukturovaný životopis. Ačkoliv existují mnohé šablony, které lze snadno nalézt na různých webových stránkách či v aplikacích, tak mladí lidé chybují v obsahu životopisu. Například nesprávně uvedou pořadí pracovních zkušeností, zbytečně životopis zahltí irelevantními zkušenostmi netýkajícími se práce, příliš mnoho nebo příliš málo osobních údajů a mnohé další. Simulace pracovních pohovorů může pomoci žákům také nebýt nervózní na prvním pohovoru, jakým způsobem by měli vystupovat, jak správně s budoucím zaměstnavatelem komunikovat, na jaké dotazy je třeba se zeptat. I mnozí vysokoškolští studenti nejsou schopni napsat vhodný životopis nebo se správně zachovat na pohovoru, tímto projektem chce AIESEC ČR navýšit procento mladých lidí, kteří by tyto dovednosti ovládali. Workshop zajistí žákům nové dovednosti, aby porozuměli nájemním smlouvám a právům nájemníků, způsoby hledání vhodného bydlení a základní údaje o provozu bytu. Na daný workshop volně navazuje workshop finanční gramotnost, během kterého se žáci naučí správu osobní finance, porozumět úvěrovým produktům a spravovat rozpočet. Všechny školy (106) měli o tento workshop zájem. Česká obchodní inspekce provedla průzkum finanční gramotnosti žáků prvních ročníků středních škol. Škola je hlavní zdrojem informací o penězích a financích 30 % žáků. Pro žáky s nízkým socioekonomickým statusem je zdrojem informací o penězích a financích i internet a sociální sítě. (Česká školní inspekce, 2023) Z toho důvodu mělo mnoho škol zájem o workshop kritické myšlení (97). V dnešní době je důležité umět analyzovat informace, posoudit jejich pravost a činit informované názory.

Čtvrtý balíček obsahuje workshopy, o které byl menší zájem. Workshop založení vlastního start-up zaujal pouze 39 škol, o workshopy na tematiku cirkulární ekonomiky a vedení proslavů pouze 26 škol a o workshop na téma základních lidských práv 41 škol. Nižší zájem o tyto workshopy je způsoben, že mnohé školy daná témata nezajímají, nebo je pokrývají v rámci výuky občanské výchovy či společenských věd.

## **4.4 Marketingová strategie projektu**

Pro úspěšnou realizaci projektu je důležité si správně vymežit naši cílovou skupinu, poznat potřeby iniciátora podniku a také trh, ve kterém se projekt bude realizovat. Vzhledem k povaze projektu jsem se rozhodla využít metodu určení marketingového mixu.

### **4.4.1 Segmentace, targeting, positioning**

Segmentace je forma analýzy zákazníků na trhu, která nám pomůže rozdělit trh na skupiny dle jejich chování a potřeb. Targeting zpracovává získaná data ze segmentace a pomůže nám vybrat pro nás relevantní skupiny. Positioning je po tom náš cíl, jaké pocity a dojmy by náš produkt měl vyvolávat.

Vzhledem ke zkušenostem AIESEC ČR s vedením projektů pro mladé lidi a s realizací projektů ve spolupráci se středními školami v České republice bylo přirozené, že se cílovou skupinou pro projekt Career Compass stanou právě partnerské školy AIESEC ČR a žáci středních škol ve věku od 15 do 20 let.

Pro první pilotní realizaci projektu byly zvoleny školy ze středočeského kraje a Prahy, se kterými má AIESEC ČR nejdelší spolupráci. V rámci segmentace z geografického hlediska zaměřit především na počet žáků na školách. Dle dat ČSÚ ve školním roce 2022/2023 bylo na školách zapsáno 73 984 žáků v hlavním městě Praha a v Středočeském kraji 45 157. (Český statistický úřad, 2022)

Vedení AIESEC ČR se rozhodlo i podrobněji zaměřit na školy, na kterých proběhly minimálně tři úspěšné realizace nějakého z projektů z portfolia AIESEC ČR v posledních deseti letech (tj. v letech 2014 až 2024). Důvodem podmínky výběru škol je, že tímto způsobem má AIESEC ČR jistotu, že dané školy jsou schopné poskytnout jeden týden ve školním roce projektům, jsou komunikativní během realizace projektů a mají zájem o projekty, které rozvíjí jejich studenty. Taktéž je to indikátorem, že na daných školách jsou žáci, kteří jsou otevření novým věcem a mají zájem o svůj osobní rozvoj.

### **4.4.2 Marketingový mix**

Počátky teorie marketingového mixu sahají do počátku 60. let 20. století, kdy profesor Jerome McCarthy navrhl čtyři složky marketingových aktivit, označené jako čtyři P: product (produkt), price (cena), place (místo), promotion (propagace). Za autora



samotného pojmu „marketingový mix“ je považován profesor Neil H. Borde, který koncepci marketingového mixu vypracoval v roce 1964.

Robert Lauterborn vytvořil koncepci čtyř C (KOTLER, 2013), která se dívá na marketingový mix z hlediska kupujícího. Na rozdíl od původních čtyř P, která reprezentují disponibilní nástroje prodejce, jimiž působí na zákazníka, bere Lauterborn do úvahy pohled zákazníka, který marketingové nástroje chápe jako nositele spotřebitelského užitku. Lauterborn pozměňuje původní čtyři P následovně:

Product	→	Customer Value (Hodnota z hlediska zákazníka).
Price	→	Cost to the Customer (Náklady pro zákazníka).
Place	→	Convenience (Pohodlí).
Promotion	→	Communication (Komunikace).

Pro účely tohoto projektu jsem si zvolila metodu 4 P i 4 C, abychom projekt pochopili ze strany prodávajícího (AIESEC ČR) a zákazníka (školy a účastníci projektu).

Product, produktem jsou vzdělávací workshopy pro žáky ve věku 15 až 20 let. Workshopy zaměřené na možnosti dobrovolnictví, rozvoj kritického myšlení, finanční gramotnost, základní lidská práva, time management a mnohé jiné. Pro vedení středních škol projekt představuje možnost obohacení výuky a podpora rozvoje jejich studentů. Program je strukturován do šesti týdnů, přičemž první týden je přípravný a následujících pět týdnů probíhají workshopy na školách. Projekty AIESEC ČR mají pevnou cenu, leč jsou možné i slevy pro školy s omezeným rozpočtem, či v případě menšího počtu workshopů. Workshopy odpovídají šabloně OP JAK 1.III/10 Inovativní vzdělávání žáků v SŠ (Řídicí orgán OP JAK, 2022), kdy školám bude poskytnut balíček 30 h workshopů a je pouze na školách, o které workshopy by měli zájem.

Price, cena workshopu je hrazena školou, čímž pro žáky nepředstavuje žádné náklady. Cena projektu by měla zahrnovat náklady na přípravu a realizaci projektu ze strany AIESEC ČR. Cena by měla být i přiměřená ceně workshopů na trhu a dostupná pro školy. AIESEC ČR pilotní projekty vždy nabízí školám za nižší cenu a také se inspiruje cenami stávajících projektů. Cena za balíček 30 h workshopů je 30 000 Kč. Částka pokrývá logistické náklady lektorů workshopů (cestovní náklady, strava atd.), marketingové náklady (správa

sociálních sítí a webových stran), materiály na workshopy (pracovní listy pro účastníky, materiály potřebné pro workshop).

Place, program je realizován na středních školách v Praze a Středočeském kraji. Primární forma realizace je fyzická přítomnost na školách. Lektoři mohou interagovat se žáky, sledovat jejich reakce na workshop.

Promotion představuje informování vedení škol o možnosti nového projektu pomocí informačních balíčků poslaných na kontaktní email škol, schůzek s vedením škol, kampaně na sociálních sítích, aktualizace webových stránek AIESEC ČR a spolupráce s partnery AIESEC ČR. AIESEC ČR může dále propagovat své workshopy účasti na vzdělávacích trzích, konferencích či publikací reklamy na relativních webových stránkách. Po úspěšné realizaci projektu se AIESEC ČR spoléhá na „word-of-mouth“ propagaci, kdy ředitelé škol se mezi sebou znají a pravidelně se scházejí na různých školeních.

Customer Value neboli hodnota z hlediska zákazníka. Projekt Career Compass je zaměřen na naplnění SDG 8, konkrétně bod 8.6 o snížení podílu mladých lidí, kteří nepracují ani nestudují. Projekt se zaměřuje na workshopy, které odpovídají potřebám účastníků. Naše cílová skupina žáků ve věku 15 až 20 let pomocí workshopů podporujeme v získání dovedností potřebné pro osobní i profesionálního života. Projekt může být přizpůsoben potřebám jednotlivých škol pro snadnější integraci do harmonogramu školního roku.

Cost to the customer lze rozdělit na přímé a nepřímé náklady. Přímé náklady představují cenu workshopu, která je hrazena školou Tato cena zahrnuje služby AIESEC při přípravě projektu, což školám šetří náklady a čas, které by jinak musely vynaložit na vlastní tvorbu workshopů. Nepřímé náklady jsou pak čas strávený na workshopu pro žáky a pro vedení škol to představuje dobu domluvy spolupráce s AIESEC a zakomponování programu do harmonogramu školního roku.

Convenience neboli pohodlí pro zákazníka je v projektu dostupnost a flexibilita projektu, kdy realizace projektu je preferovaná fyzickou formou na školách. V případě zájmu ze strany škol lze workshopy provádět i online, leč to vyžaduje větší spolupráci ze strany škol. Projekt není pro školy časově náročný, jelikož jeho realizace zasahuje minimálně do harmonogramu školního roku.

Communication, po pilotní realizaci projektu sběrem zpětné vazby ze strany škol a účastníků workshopů může AIESEC ČR vytvořit články na sociální média ohledně zkušeností účastníků, také je možné projekt zlepšovat na základě zpětné vazby.

## 4.5 SWOT analýza

SWOT analýza je jednou z typů strategické analýzy. SWOT je zkratka z anglických slov strenghts (S), weaknesses (W), opportunities (O) a threats (T). Používá se převážně v marketingovém prostředí, ale lze ji využít i v jiných oblastech díky její přehlednosti, stručnosti, a přesto dostatečného náhledu na určitou problematiku. Propůjčila jsem si základní rysy SWOT analýzy a vytvořila její obdobu pro jednoduchý přehled v rámci tématu této práce.



Tabulka 2: SWOT, Zdroj: Vlastní zpracování

### 4.5.1 Silné stránky

Projekt je zajišťován pod záštitou organizace AIESEC, což je největší studenty řízená organizace na světě, která přispívá společnosti rozvojem mladých lidí a příležitostmi v mezinárodním prostředí. Pro budoucí partnery je jednoduché nalézt, co je AIESEC za organizaci před tím, než s námi uzavřou smlouvu. AIESEC má výraznou přítomnost na

sociálních médií, k nalezení je i mnoho fotek a videí o aktivitách organizace, včetně současných partnerů a sponzorů organizace. Partnerství s AIESEC může být pro naše partnery způsob, jak zvýšit svou prestiž a také přístup k možnosti být mezi prvními, kdo se dozví o nových projektech a trendech mladé generace.

Organizace AIESEC ČR má zkušenosti s vedením projektů různého charakteru, umí se přizpůsobit různým potřebám a požadavkům partnerů. V portfoliu projektů organizace lze nalézt mnoho podobných Career Compass, nebo minimálně v minulosti projekty tomu podobné. AIESEC ČR se dlouhodobě zaměřuje na projekty podporující osobní a profesní rozvoj mladých lidí, čímž AIESEC ČR efektivně reaguje na aktuální potřeby mladých lidí, společenské trendy a výzvy.

Projekt je postaven na členech AIESEC ČR, což jsou dobrovolníci z řad vysokoškolských studentů, kteří se aktivně podílejí na vytváření a realizaci projektů, které mají pozitivní dopad na společnost. Členové jsou motivováni rozvojem svých profesních i osobních dovedností a zároveň je spojuje touha naplňovat cíle udržitelné rozvoje. Členové zvládají týmovou práci, vzájemně se podporují a sdílejí své zkušenosti. Motivovaní členové představují jistotu, že vždy bude někdo odpovědný, kdo by realizoval projekt, což může motivovat naše budoucí partnery.

#### **4.5.2 Slabé stránky**

Velkou nevýhodou je malý dosah propagace, kdy ne vždy si ředitelé přečtou informační brožury či reagují na telefonáty a emaily. Ze začátku bude velice časově náročné dostat projekt do povědomí ředitelů škol v Praze a Středočeském kraji. Problém může být způsoben přehlcením informacemi, které vedení škol denně dostává. Nabídka projektu může snadno zapadnout mezi množstvím jiných nabídek od našich konkurentů, popřípadě se může stát, že email s naší nabídkou zapadne do spamu. Tento problém může být vyřešen osobní schůzkou, během které můžeme efektivně prezentovat hodnoty a přínosy projektu.

Představuje to však další slabou stránku, jelikož bude zapotřebí investovat velké množství času, velké úsilí do opakovaných schůzek a budování vztahů s vedením škol. AIESEC ČR se pravidelně účastní vzdělávacích veletrhů, kde se dostává do kontaktu s vedením škol, což může být prvním krokem k navázání kontaktu s vedením škol. Déle se AIESEC ČR může využít doporučení od již zapojených škol. I přes to se musí vedení AIESEC

ČR připravit na pomalý růst povědomí a zájmu, což představuje přípravu dlouhodobé marketingové strategie.

Další slabou stránkou projektu je, že mnoho škol si projekt nemůže dovolit. Týká se to zejména menších škol na okraji velkých měst nebo v krajích dále od větších měst. Školy často operují s omezeným rozpočtem a nemají možnost financovat mnoho vzdělávacích projektů naráz, i přes to, že by projekty byly velice přínosné pro jejich žáky. Školy mohou žádat o dotace a granty, jako je například operační program Jan Ámos Komenský. V rámci projektu bude v rámci organizační struktury i člověk zajišťující dotační podporu. Školám může AIESEC ČR vždy poskytnout nejnovější informace o dotacích, grantech a způsoby žádání o ně.

Kromě finančních omezení mají školy také studijní plány, které neumožňují snadné začlenění nových workshopů do běžné výuky. Přerušení studijního plánu na týden se sice nemusí zdát jako mnoho, avšak vyžaduje důslednou organizaci a předělání rozvrhů ze strany škol. Narušení studijních plánů také může způsobit ztrátu času věnovaného přípravě studentů na vyšší vzdělání nebo jiné akademické aktivity. Lze tomu předejít začleněním projektu do mimoškolních aktivit, čímž by se nenarušila běžná výuka, ovšem to by znamenalo nižší počet účastníků a nižší dopad projektu, než byl plánován.

### **4.5.3 Příležitosti**

Při úspěšné realizaci projektu v Praze a Středočeském kraji by se projekt mohl rozšířit i do ostatních krajů v ČR, čímž by se zvětšil i pozitivní dopad projektu a došlo k naplnění cíle projektu. Lokální pobočky AIESEC ČR v Plzni, Brně a Olomouci by převzali zodpovědnost za realizaci projektu ve svých regionech, čímž se zajistí, že projekt bude přizpůsoben specifickým potřebám školám v daném regionu, a také se školám můžou týmy dostatečně věnovat. Rozšířením projektu do dalších krajů by také mohlo vést k častější realizaci projektu, zlepšování kvality workshopů a zefektivnění procesů. Taktéž by to znamenalo nižší výdaje na propagaci, jelikož by rostlo povědomí o projektu.

Lokálnost projektu by mohl školám přinést možnost získat regionální granty a dotace ze svých měst na projekt. Mohl by vzrůst zájem škol o pravidelnou realizaci projektu a o možnosti podpisu dlouhodobé spolupráce s AIESEC ČR. Dlouhodobá realizace by mohla zajistit pevnou cenu projektu na stanovený počet let, což chrání školy před zvyšováním cen projektu a taky umožňuje školám začlenit výdaje za projekt do rozpočtu.

Úspěch projektu na národní úrovni by umožnilo AIESEC ČR získat finanční prostředky pro další projekty, nebo na zlepšení procesů v existujících projektech. Úspěch projektu by také mohl znamenat, že AIESEC ČR se pokusí začlenit projekt Career Compass do portfolia projektů nadnárodního vedení organizace AIESEC, což umožní rozšířit pozitivní dopad projektu. AIESEC ČR by mohlo plně spolupracovat se svými nejbližšími partnery AIESEC Slovenská republika a AIESEC Polsko o potencionální realizaci projektu v upravené verzi v zemích jejich působnosti.

Existuje i možnost inovace stávajícího projektu Career Compass v budoucnu. Dobrovolníci, kteří vedou workshopy, by mohli pocházet i ze zahraničí. Workshopy by posléze mohli být vedeny v anglickém či jiném jazyce. Umožní to žákům nejen vylepšit své jazykové dovednosti, ale dané workshopy je jednodušší začlenit do výuky, pokud budou součástí výuky jazyků.

#### **4.5.4 Hrozby**

Největší hrozbu projektu představují organizace a společnosti realizující podobné projekty, které zmiňují v kapitole 4.3.2.1. Identifikace konkurence na trhu. AIESEC ČR se může odlišit od své konkurence poskytnutím balíčků několika workshopů za rozumnou cenu, prestiž spolupráce s mezinárodní organizací a také své znalosti s vedením projektů.

Další hrozbou je nejistota partnerů a nejistota zájmů vedení škol o nový projekt. Pozitivní reakce a ochota dotazník marketingového výzkumu nemusí nutně znamenat úspěch projektu, již z důvodu velkého množství konkurenčních programů či nejisté možnosti financovat projekt. Tyto důvody mohou vést k nejistotě ohledně realizace projektu, což znamená, že AIESEC ČR nemůže počítat se ziskem z projektu v rámci svého rozpočtu.

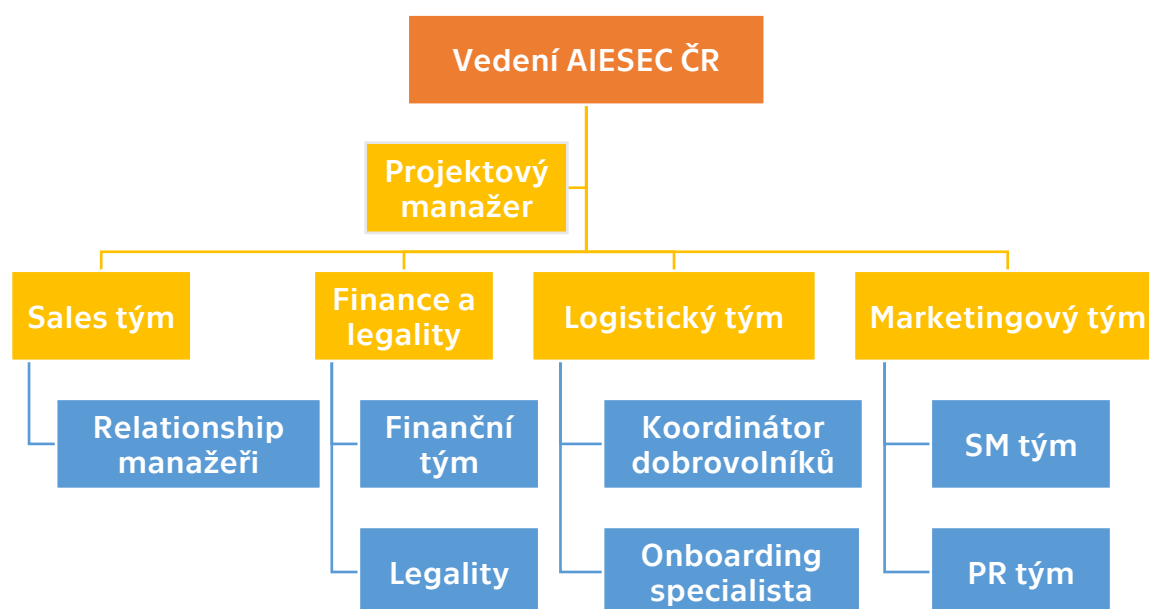
Ačkoliv má AIESEC ČR velice motivované členy, kteří se aktivně podílejí na projektech. Vlivem špatného náboru se může stát, že najednou v organizaci nebude dostatek počet členů, kteří by se projektů mohou účastnit ať už z hlediska projektového týmu, tak z hlediska vedení workshopů. Nekonzistentní počet členů v organizaci, který v posledních letech klesá, může ohrozit potencionální realizace projektu. Nedostatek členů může znamenat nižší kvalitu workshopů, což může způsobit nespokojenost partnerů a rychlému rozšíření špatné pověsti projektu.

## 4.6 Organizace projektu a lidské zdroje

Tato kapitola se zabývá organizační strukturou projektu, přičemž jsou v ní detailně popsány jednotlivé týmy a jejich role v projektu. V popisu jednotlivých rolí jsou i popsány způsoby spolupráce mezi týmy. V této kapitole lze taktéž nalézt odhad režijních nákladů a lidské zdroje.

### 4.6.1 Organizační struktura

Pro úspěšnou realizaci projektu je nezbytné zavést přehlednou organizační strukturu s jasně definovanými odpovědnostmi a kompetencemi. Tato struktura usnadňuje komunikaci v týmu a zjednodušuje kontrolu jednotlivých fází projektu, což přispívá k efektivnímu řízení a dosažení stanovených cílů. I Doležal uvádí, že úspěšnost projektu je postavena na organizaci lidí a jejich pravomocí v rámci projektu. Hierarchie pravomocí, zodpovědnosti a provázanost v týmu zjednodušuje komunikaci mezi jednotlivými členy týmů. Organizace projektu se vymezuje jako jedinečná a dočasná organizace, která musí být flexibilní a neustále se přizpůsobuje etapám a podmínkám životního cyklu daného projektu. (DOLEŽAL, 2012).



Obrázek 5: Hierarchie projektu, Zdroj: Vlastní zpracování

Z hierarchie je vidno, že největší odpovědnost za projektu má projektový manažer, který se odpovídá vedení AIESEC ČR, konkrétně přímo osobě v národním vedení, co má na starost Global Volunteer projekty. Projektový manažer má pod sebou čtyři manažery, kteří se mu zodpovídají a zároveň mají na starost své týmy, tvoří middle management.

Sales tým tvoří hlavní manažer a jednotliví relationship manažeré. Každý relationship manažer má své portfolio zákazníků, se kterými komunikuje, zajišťuje jejich spokojenost a udržuje s nimi dlouhodobé vztahy. Relationship manažer komunikuje se zástupci škol účastnících se projektu po celou dobu projektu, od podpisu smlouvy až po ukončení projektu. Vedení škol komunikuje výhradně s relationship manažerem nikoliv s projektovým manažerem, což zjednodušuje komunikaci a nedochází potom k nedorozumění. Relationship manažer chodí na schůze se stálými i potencionálními zákazníky, zjišťuje potřeby a požadavky zákazníka. Získané informace předává hlavnímu manažerovi sales týmů, který informaci předa logistickému týmu, který zařídí, aby došlo k naplnění požadavků.

Tým finance a legality tvořen hlavním manažerem, finančním týmem a právním týmem. Finanční tým je tvořen účetním, který kontroluje veškeré transakce ohledně projektu jako například zaplacení projektu školami, poskytnutí slevy, proplácení cestovného dobrovolníkům. Dále je součástí finančního týmu dotační podpora, což je člověk sledující trendy dotací, na které by případně naši zákazníci měli nárok. Zjištěné informace o dotacích předává relationship manažerům, kterou informaci dále komunikují zákazníkům. Tato služba zajišťuje, aby co nejvíce škol se mohlo účastnit projektu. Právní tým je odpovědný za právní záležitosti projektu, jako je příprava a kontrola smluv, zajištění souladu s legislativou a řešení jakýchkoliv právních otázek, které by mohly během projektu vzniknout. Právní tým má také na starost pojištění dobrovolníku, podepsání odpovědnosti, GDPR, prohlášení o bezinfekčnosti a jiné právní náležitosti. Právní tým úzce spolupracuje i s relationship manažerem.

Logistický tým je nejmenší tým tvořen hlavním manažerem, dvěma koordinátory dobrovolníků a onboarding specialistou. Tým má na starost přípravný týden před zahájením projektu. Koordinátoři dobrovolníků zajišťují nábor a výběr dobrovolníků. Pro dobrovolníky připravují různá školení zajišťující, aby dobrovolníci byli připraveni na žáky. Onboarding specialista úzce spolupracuje se sales týmem, informuje dobrovolníky o požadavcích škol, předává jim potřebné materiály, plánuje dobrovolníkům cesty do škol,



přebírá od dobrovolníků veškeré účtenky k proplacení. Hlavní manažer dohlíží na to, aby všechny logistické aspekty projektu byly splněny a ručí za připravenost dobrovolníků.

Marketingový tým je tvořen social media týmem a public relations (PR) týmem. Tým spravující sociální média má na starosti zpracování fotek od dobrovolníků, přípravu a plánování článků pro webové stránky a jiná sociální média. Tým také monitoruje interakci s publikem na sociálních sítích a spouští reklamy na nich. PR tým zpracovává materiály pro sales tým jako jsou prezentace projektu, propagační materiály a také se účastní vzdělávacích veletrhů, kde projekty propaguje a kde navazují kontakty s potencionálními partnery, či sponzory.

#### **4.6.2 Režijní náklady**

V tabulce níže uvádím měsíční režijní náklady. Do režijních nákladů jsem započítala náklady za administrativu, nájem kanceláře, marketingové činnosti a jiné. Data jsou převzata z interních zdrojů AIESEC ČR na základě nákladů z jiných projektů. Náklady níže jsou náklady pro tým vedoucí dobrovolnické projekty, nikoliv za celou pobočku AIESEC Praha, AIESEC ČR nebo jen za projekt.

Režijní náklady	Náklady za měsíc (Kč)
Nájem vč. energií	2 300
Internet + telefon	670
Kancelářské potřeby	450
Hygienické potřeby	400
Účetnictví	2 000
Marketingové činnosti	2 000
Administrativní činnosti	1 000
<b>Celkem</b>	<b>8 820</b>

*Tabulka 3: Režijní náklady, Zdroj: Interní zdroje AIESEC ČR, Vlastní zpracování*

#### **4.6.3 Lidské zdroje**

AIESEC ČR si zakládá na kvalitě svých projektů a důsledné péče o zákazníky. Projektový tým Career Compass by tvořili členové organizace AIESEC ČR a workshopy by vedli dobrovolníci z řad AIESEC ČR. Každá pobočka AIESEC ČR je tvořena prezidentem (tzv. Local committee president, LCP) a viceprezidenty (Local committee vicepresidents, LCVPs), kteří

mají každý na starost jedno oddělení. Spolu tvoří vedení pobočky (tzv. Executive board, EB) vždy na jeden rok. Pod EB se nachází middle management tvořený vedoucími týmu a manažery. Middle management má na starost operativní práce spolu s ostatními členy pobočky. AIESEC ČR pravidelně provádí nábor nových členů vždy na začátku nového semestru na vysokých školách (září, únor). Nábor probíhá formou aktivní účasti AIESEC ČR na seznamovacích akcích, veletrzích VŠ (např. Veletrh VŠ Gaudeamus), nebo i na začátku přednášek formou krátké prezentace spolku. AIESEC ČR dále aktivně vyhledává členy na sociálních sítích pomocí náborových kampaní, letáků a placených reklam.

Po začátku náboru budou probíhat pohovory a případové studie. Uchazeči jsou vybráni dle svých znalostí, potencionálu, ale i dle jejich charakteru a schopnosti pracovat v týmu. AIESEC ČR je mezinárodní organizace, z toho důvodu všichni členové musí ovládat anglický jazyk. Nové členy zpravidla vybírá middle management jednotlivých poboček, jelikož si vybírají členy do svých týmů. Po výběru týmu dochází k zaškolení nových členů včetně povinných školení BOZP a požární ochrany. Tímto způsobem bude i vybrán projektový tým pro projekt Career Compass s tím rozdílem, že zkušenější členové, co jsou v AIESEC ČR déle než jeden semestr, budou mít přednost z důvodu znalosti organizace a jejich produktů.

Dobrovolníci vedoucí workshop budou vybráni projektovým týmem, a to po spuštění náboru na pozice přes interní komunikaci (email, zprávy na komunikační platformě Slack, Facebooková skupina aj.). Výběr bude mít na starost logistický tým, který s dobrovolníky bude posléze úzce spolupracovat. Dobrovolníci budou vybráni na základě vypracování krátké případové studie a krátkém pohovoru. Po přijetí bude dobrovolníkům poskytnut edukační materiál o workshopech a několik školení ohledně vedení workshopů. Zpravidla budou voleni členové, kteří jsou v AIESEC ČR déle než jeden školní semestr (tj. déle než tři měsíce), a kteří mají výborné prezentační dovednosti a schopnosti improvizovat. Z osobní zkušenosti mohu říct, že o dobrovolníků, kteří jsou motivováni rozvíjet mládež v České republice, je mnoho.

## **4.7 Technické a technologické řešení projektu**

Projekt je technicky i technologicky nenáročný, většina škol má potřebná zařízení v multimediálních učebnách – projektor, reproduktory, HDMI kabel, tabule a fixy. AIESEC ČR nezvažuje o nákupu nových zařízení pro účely projektu, pokud to nebude nezbytně nutné. Nedostatečné technické zázemí škol představuje riziko, které je zpracováno

v rámci risk management plánu. V případě, že škola dané pomůcky nemá, pak AIESEC ČR má dostatek daných věcí pro použití během projektu za předpokladu, že škola by měla učebnu s elektrickými zásuvkami. Není ani potřebné, aby školy měly internetové připojení, jelikož všechny prezentace a podpůrná videa budou mít dobrovolníci připraveni ve svých zařízeních.

## **4.8 Dopad projektu na životní prostředí**

Veškeré projekty AIESEC ČR jsou úzce provázány s cíli udržitelného rozvoje OSN, totéž platí i pro projekt Career Compass. V rámci projektu budou studenti seznámeni se SDGs, kdy mnoho z nich se zabývá životním prostředím.

Negativní dopady projektu jsou emise CO<sub>2</sub>, které vzniknou cestami dobrovolníků do škol po dobu šesti týdnů. Dobrovolníci budou nabádání k používání hromadné dopravy jako jsou autobusy a vlaky, popřípadě i společná cesta autem. Je však možné, že vlivem vzdálenosti některých škol od bydliště dobrovolníku budou nuceni používat auto, mnohdy i z důvodu komfortu a ušetření času.

Dalším negativním dopadem projektu je spotřeba materiálu potřebná pro propagační materiály (plakáty, letáky, brožury do škol) a vzdělávací materiály použité jednorázově během projektu (flip charty, archy papíru, lepící poznámkové lístečky aj.).

Možnost, jak snížit negativní dopad projektu je v případě dopravy používat výhradně hromadnou dopravu, nebo se zavázat ke kompenzaci své uhlíkové stopy v rámci programu OFFSETUJEME CO<sub>2</sub><sup>7</sup>. Další možnost je provozovat projekt online, leč není ze strany vedení škol zájem o tento typ projektu. Dále je možné omezit tištěné propagační materiály poté, co projekt bude dostatečně zaveden a znám.

---

<sup>7</sup> Program OFFSETUJEME CO<sub>2</sub> podporuje realizaci projektů na území ČR, které pomáhají chránit klima a životní prostředí. Prostřednictvím těchto tzv. offsetových projektů je možné odstranit určité množství skleníkových plynů z atmosféry nebo předejít jejich vzniku. Díky tomu program nabízí jednoduchý a efektivní způsob, jak každý může kompenzovat svou uhlíkovou stopu nebo podpořit ekologický projekt. Pro zjednodušení celého procesu je na webové stránce programu i možnost základního výpočtu velikosti uhlíkové stopy. Množství skleníkových plynů je vyjádřeno v tunách ekvivalentu oxidu uhličitého (CO<sub>2</sub>).

Projekt může mít kromě environmentálních dopadů i významné sociální dopady. Účastníci budou seznámeni s tématy SDGs, čímž podnítí účastníky k šetrnějšímu chování k životnímu prostředí, ale také k zamýšlení nad tématy jako je duševní zdraví, inkluze a rovnost. Další pozitivní nepřímý dopad je seznámení účastníků i s tématem dobrovolnictví, čímž se účastníci mohou inspirovat k aktivnější účasti na ochraně životního prostředí.

Projekt má i pozitivní společenské dopady, kdy zvýšením úrovně vzdělání zvýší i zaměstnatelnost účastníků a připraví je vstup na pracovní trh, workshopy také mohou inspirovat i k většímu zapojení do místní komunity v rámci dobrovolnictví, či aktivnější zájem o vzdělání účastníků.

## **4.9 Finanční analýza projektu**

Finanční analýza je významnou součástí každé studie proveditelnosti, jelikož udává informace o tom, jak organizace bude hospodařit s financemi a udává informace o tom, jak bude projekt financován.

Projekt bude financován z vlastního kapitálu, který vyplývá z národního rezervního fondu AIESEC ČR, který v roce 2022 činil 1 569 tis. Kč (AIESEC ČR, 2023). Vzhledem k podstatě projektu, budou vyžadovány minimální náklady, respektive jedinými náklady projektu jsou pouze režijní náklady.

### **4.9.1 Tržby a náklady**

Tabulka níže je odhad tržeb a nákladů pro následující rok. Uvádím optimistický scénář, kdy realizace projektu proběhla bez problémů a bez nutnosti poskytnutí slevu. Realistický scénář představuje situaci, kdy projekt proběhl s mnohými komplikacemi, což způsobilo menší nespokojenost ze strany škol a minimálně dvěma školám byla poskytnuta sleva. Pesimistický scénář představuje situaci, kdy projekt proběhl neúspěšně, školy nebyly spokojené a všem bylo potřeba poskytnout slevu, která je stanovena ve smlouvě na minimálně 10 % z ceny. Meziroční nárůst tržeb a nákladů je uvažován o 5 %.

Rok 2025	Náklady na měsíc (Kč)	Náklady na rok (Kč)	Tržby na měsíc (Kč)	Tržby na rok (Kč)
Optimistický scénář	8 820	105840	150000	600000
Realistický scénář	14820	129840	144000	576000
Pesimistický scénář	23820	165840	135000	540000
<b>Rok 2026</b>				
Optimistický scénář	9261	111132	157500	630000
Realistický scénář	21861	136332	151200	604800
Pesimistický scénář	40761	174132	141750	567000
<b>Rok 2027</b>				
Optimistický scénář	9724	116689	165375	661500
Realistický scénář	29554	143089	158760	635040
Pesimistický scénář	59299	182689	148838	595350

Tabulka 4: Odhad tržeb a nákladů, Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.9.2 Cash flow

Výkaz cash flow poskytuje informace o příjmech a výdajích, které byly v podniku v minulém účetním období realizovány. (KISLINGEROVÁ, Eva, 2010) V následujících tabulkách jsou zobrazeny příjmy a výdaje v průběhu následujících tří let. Dané hodnoty budou dále použity ve výkazu zisku a ztrát.

##### Optimistický scénář

Rok	2025	2026	2027
Příjmy	600000	630000	661500
Výdaje	105840	111132	116689
CF	494160	518868	544811

Tabulka 5: CF – optimistický, Zdroj: Vlastní zpracování

##### Realistický scénář

Rok	2025	2026	2027
Příjmy	576000	604800	635040
Výdaje	129840	136332	143089
CF	446160	468468	491951

Tabulka 6: CF – realistický, Zdroj: Vlastní zpracování

## Pesimistický scénář

Rok	2025	2026	2027
Příjmy	540000	567000	595350
Výdaje	165840	174132	182689
CF	374160	392868	412661

Tabulka 7: CF – pesimistický, Zdroj: Vlastní zpracování

### 4.9.3 Výkaz zisku a ztrát

Níže uvádím výkazy zisku a ztrát pro období 2024 až 2026. Výkazy jsou taktéž sestaveny dle tří scénářů (optimistický, realistický a pesimistický). Tržby z prodeje vychází z odhadu poptávky, kdy se předpokládá vysoký zájem ze strany škol a možnost vícero realizací projektu během roku.

Tržby i náklady reflektují meziroční nárůst zmíněný výše. Vzhledem k unikátnosti projektu, kdy hlavními lektory jsou dobrovolníci z řad AIESEC ČR, neuvažujeme o osobních nákladech ani o nákladech na školení zaměstnanců. Existuje možnost pokrytí cestovních nákladů dobrovolníkům, leč ty se těžko stanovují vzhledem k rozličné geografické rozlohy škol. Například v situaci, kdy realizace projektu budou probíhat v Praze, budou cestovní náklady nulové vzhledem k tomu, že by se v daném případě dala přednost dobrovolníkům z Prahy.

Z důvodu nekonzistentnosti a náročnosti výpočtu nákladů na dopravu bylo vedením AIESEC ČR rozhodnuto, že dané náklady se budou řešit operativně, nebo bude dobrovolníkům nabídnuto, že celkové cestovní náklady budou přímo úměrně odečteny od poplatků za národní konferenci.

Výkaz zisku a ztrát (Kč) - Optimistický scénář			
Rok	2025	2026	2027
Tržby z prodeje	600000	630000	661500
Režijní náklady	105840	111132	116689
Náklady na kompenzace	0	0	0
EBT	494160	518868	544811
Daň 19 %	93890	98585	103514
EAT	400270	420283	441297

Tabulka 8: Výkaz zisku a ztrát - optimistický, Zdroj: Vlastní zpracování

Výkaz zisku a ztrát (Kč) - Realistický scénář			
Rok	2025	2026	2027
Tržby z prodeje	576000	604800	635040
Režijní náklady	105840	111132	116689
Náklady na kompenzace	24000	25200	26400
EBT	446160	468468	491951
Daň 19 %	84770	89009	93471
EAT	361390	379459	398481

Tabulka 9: Výkaz zisku a ztrát – realistický, Zdroj: Vlastní zpracování

Výkaz zisku a ztrát (Kč) - Pesimistický scénář			
Rok	2025	2026	2027
Tržby z prodeje	540000	567000	595350
Režijní náklady	105840	111132	116689
Náklady na kompenzace	60000	189000	198000
EBT	374160	266868	280661
Daň 19 %	71090	50705	53326
EAT	303070	216163	227336

Tabulka 10: Výkaz zisku a ztrát – pesimistický, Zdroj: Vlastní zpracování

## 4.10 Hodnocení efektivity projektu

Tato kapitola poskytne iniciátorům projektu informace o tom, zda je projekt realizovatelný, nebo zda by případná realizace byla ztrátová. Projekt hodnotím pomocí doby návratnosti, čistá současná hodnota a vnitřní výnosové procento.

### 4.10.1 Doba návratnosti (DN)

Doba návratnosti investice je jedna z finančních metod používaná k hodnocení efektivity investic a projektů. Vyjadřuje dobu, za kterou se investované peníze vrátí prostřednictvím peněžních toků z projektu. Pro případ tohoto projektu pro výpočet doby návratnosti místo vypočteného cash flow použiji kumulovaný výsledek hospodaření očištěn o daň z příjmu (EAT).

#### DN kumulované EAT

Doba návratnosti			
	2025	2026	2027
Optimistický	400270	420283	441297
Realistický	361390	379459	398481
Pesimistický	303070	216163	227336

Tabulka 11 Doba návratnosti kumulované EAT, Zdroj: Vlastní zpracování

Projekt je unikátní a nevyžaduje žádné velké počáteční investice. Z toho důvodu všechny scénáře mají kladné hodnoty a veškeré investice se vrátí v prvním roce. Doba návratnosti investice je kratší než životaschopnost projektu ve všech scénářích.

#### 4.10.2 Čistá současná hodnota (NPV – net present value)

Pro stanovení cash flow jsem použila nepřímou metodu. Jednotlivé položky v tomto projektu odpovídají hodnotám EAT (Earnings After Taxes) z výkazu zisku a ztrát. Diskontovaná míra 5 % byla stanovena vedením AIESEC ČR.

Optimistický scénář	2025	2026	2027
CF	400270	420283	441297
Diskontované CF	381209	381209	381209
<b>NPV</b>	<b>1143627</b>		

Tabulka 12: NPV optimistický s., Zdroj: Vlastní zpracování

Realistický scénář	2025	2026	2027
CF	361390	379459	398481
Diskontované CF	344181	344181	344223
<b>NPV</b>	<b>1032584</b>		

Tabulka 13: NPV realistický s., Zdroj: Vlastní zpracování

Pesimistický scénář	2025	2026	2027
CF	303070	216163	227336
Diskontované CF	288638	196066	196381
<b>NPV</b>	<b>681085</b>		

Tabulka 14: NPV Pesimistický s., Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.10.3 Vnitřní výnosové procento (IRR – Internal rate on return)

Hodnota vnitřního výnosového procenta je vyšší než stanovená míra 5 %, která byla určena vedením AIESEC ČR.

### 4.11 Analýza rizik

Projekty jsou rizikové a je důležité jednotlivá rizika identifikovat ke zvýšení pravděpodobnosti úspěchu projektu, zlepšení komunikace v týmu a přípravě kontingenčních plánů. Rizika je třeba identifikovat z interního i externího rizika. Interní rizika lze přímo ovlivnit a máme vyšší šanci je eliminovat (např. organizační problémy, nízký počet dobrovolníků, lidské omyly aj.).



Externí rizika se hůř eliminují, jelikož vyplývají z vnějších faktorů a nemůžeme ovlivnit okolnosti jejich vzniku (přírodní katastrofy, ekonomické změny apod.). Po identifikaci rizik je potřeba zhodnotit pravděpodobnost rizika a jeho potencionální dopad. Přehledný způsob organizace rizik tímto způsobem je vytvoření matice rizik. Rizika můžeme také seřadit dle jejich závažnosti, ne bo podle plánované reakce na rizika (eliminace rizika, zmírnění rizika, přijetí rizika, přenesení rizika). V tabulce níže jsou vypsaná možná rizika a jejich pravděpodobnost, dopad a možnosti opatření proti vznikům rizika.

Riziko	Pravděpodobnost rizika	Míra dopadu rizika	Opatření k eliminaci
Organizační problémy	Nízká	Spíše vyšší	Zmírnění rizika - zlepšení výběrového procesu
Nedostatek dobrovolníků	Nízká	Vysoká	Zmírnění rizika - zlepšení výběrového procesu
Zpoždění propagačního materiálu	Střední	Spíše nízká	Přenesení rizika - pojištění v rámci smluvní dohody s dodavateli
Nevhodné chování dobrovolníků	Spíše nízká	Vysoká	Eliminace rizika - zlepšení výběrového procesu
Technická nevybavenost školy	Střední	Nízká	Eliminace rizika - informování předem, zajištění techniky
Onemocnění/Zranění dobrovolníků	Spíše vyšší	Spíše nízká	Přijetí rizika - organizace neovlivní zdraví dobrovolníků
Poničení školního majetku	Spíše nízká	Spíše nízká	Přenesení rizika - pojištění v rámci smluvní dohody se školami
Nezájem škol o projekt	Spíše vyšší	Vysoká	Marketingový průzkum
Neaktivita účastníků	Vysoká	Spíše vyšší	Marketingový průzkum
Chřipková či jiná epidemie ve škole	Spíše vyšší	Střední	Přijetí rizika - organizace neovlivní šíření nemoci
Neschopnost zaplacení projektu	Vysoká	Spíše nízká	Přenesení rizika - pojištění v rámci smluvní dohody se školami
Nemožnost realizace projektu na škole z důvodu přírodní katastrofy	Nízká	Vysoká	Přijetí rizika - organizace neovlivní přírodní katastrofy
Nová konkurence	Nízká	Vysoká	Přijetí rizika - organizace neovlivní vstup nových konkurentů na trh

Tabulka 15: Analýza rizik, Zdroj: Vlastní zpracování

Organizační problémy nastávají v situaci, kdy vlivem neúspěšného náboru členů do AIESEC ČR, nebo při nízkém zájmu stávajících členů o vyšší pozici, nebude dostatečný počet viceprezidentů pro jednotlivá oddělení, čímž se záměrně sníží počet možných realizovaných projektů. Zmírnění tohoto rizika může být lepším výběrovým procesem a motivací členů k převzetí větší odpovědnosti a zvýšení jejich zájmu o vyšší pozice v rámci organizace.

Riziko nedostatku dobrovolníků hrozí v případě neúspěšného náboru a nízkého počtu členů, což způsobí větší pracovní zátěž pro jednotlivého člena. Členové potom nebudou mít zájem se účastnit projektů. Vyvarovat se této situaci lze pomocí zlepšení náboru členů, nebo zavedení speciálního náborů pro vyhledání dobrovolníků mimo organizaci. Zlepšením náboru se také můžeme vyvarovat nevhodnému chování dobrovolníků během projektu, kdy mohou nastat situace, kdy se dobrovolníci nebudou chovat profesionálně a budou kazit dobré organizace AIESEC ČR.

Zpoždění propagačního materiálu pro projekt představuje střední riziko, kdy by organizace AIESEC ČR projekt mohla propagovat přes sociální sítě, emailové přílohy, prezentace aj. Velkou částí náboru nového členu jsou však plakáty a letáčky na školách a veletrzích, kde propagační materiál je třeba. Organizace může mít ve smlouvě s dodavatelem sepsané finanční náhrady za vzniklé zpoždění.

Správnou komunikací se školou lze vymyslet plány pro určitá rizika pro případ, že nastanou. Relationship management tým po úspěšném podpisu smlouvy komunikuje se školami ohledně jejich požadavků a také má na starost seznámení škol s risk management plánem, kterou jsou do smlouvy zahrnuty. Tým se ujistuje, že škola má dostatečné technické zázemí pro realizaci projektu, aby předešla situaci, kdy dobrovolníci dorazí na školy pro realizaci a ve školách nebude dostatečný počet data projektorů, či bezdrátové internetové připojení. Taktéž tým seznamuje školy se základními údaji dobrovolníků, jejich vzhled, datum a čas příjezdu, alergie, zdravotní stav a jiné. Komunikuje se školami i situace, kdy nečekaně onemocní jeden z dobrovolníků, kdy AIESEC ČR vyšle buď náhradníka, nebo jiný z dobrovolníků převezme workshop.

Relationship management tým také informuje školy o postupu v případě, že účastník poškodí majetek. Ve smlouvě bude stanoveno procentuální rozdělení finanční náhrady mezi organizaci a školu, případně může být škole poskytnuta sleva. Školám se sleva poskytuje pouze v těchto případech, nebo v případě onemocnění jednoho z dobrovolníků. Škola nemá nárok na slevu v případě nespokojenosti s projektem, je-li způsobená nenaplněním cíle z důvodu neaktivity účastníků projektů i přes snahy dobrovolníků. V případě požadavku školy o slevu z důvodu neschopnosti školy zaplatit realizaci projektu, bude požadavek zamítnut, jelikož škola neschopností zaplatit poruší smluvní podmínky a AIESEC ČR do budoucna s ní bude realizovat pouze menší finančně nenáročné projekty, nebo školám může poradit člen legalit, které by jim mohl poradit s žádostmi o dotaci.

Odpuštěním poplatku za realizaci nastává pouze pokud dojde ke zrušení realizace z důvodu externích faktorů jako je chřipková epidemie, náhlé přírodní katastrofy, či změně legislativy ohledně tohoto typu projektu. Jedná se o rizika, kterými AIESEC ČR nemůže předejít a pouze v rámci dobrých stavů se školami nebude organizace vyžadovat finanční náhradu v případě zrušení projektu.

Dalšími externími riziky je nezáměr škol o projekt a nová konkurence. Nezáměr škol lze předejít důsledným marketingovým výzkumem potřeb zákazníků a zohledněním potřeb škol i účastníků projektu. Nová konkurence je situace, ve které AIESEC ČR nemůže ovlivnit vstup konkurence na trh a pouze spoléhá na dobré jméno organizace.

## 4.12 Harmonogram projektu

Důsledné plánování projektu podle Ganttova diagramu lze zpozorovat veškeré činnosti nutné k realizaci projektu. Ganttův diagram obsahuje počet týdnů potřebných k provedení jednotlivých aktivit. Pokud budou dodrženy termíny a délka zpracování jednotlivých částí projektu, pak realizace projektu začne 30. ledna 2025. V případě úspěchu projektu a pozitivní reakce ze strany účastníků projektu by se celý proces projektu opakoval v obdobné délce. Pouze by se celý harmonogram naplánoval pro celý rok během pravidelného plánování v únoru a červnu. Taktéž sestavení projektového týmu a nábor dobrovolníků by taktéž probíhalo pouze dvakrát do roka. Příprava materiálu by proběhla pouze první měsíc v roce a marketingové aktivity by se staly pravidelnou činností.

Aktivity	Rok	2024																2025											
	Měsíc	Září				Říjen				Listopad				Prosinec				Leden				Únor				Březen			
	Týden	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Sestavení projektového týmu	A																												
Příprava marketingového materiálu	B																												
Marketingové aktivity	C																												
Stanovení termínů	D																												
Nábor dobrovolníků	E																												
Výběr dobrovolníků	F																												
Školení dobrovolníků	G																												
Logistické plánování	H																												
Příprava materiálů pro workshopy	I																												
Kontaktování škol a schůzky s vedením	J																												
Podepisování smluv a platba	K																												
Získávání očekávání od škol a výběr workshopů	L																												
Příprava programu	M																												
Realizace projektu	N																												
Zpětná vazba škol	O																												
Zpětná vazba účastníků	P																												
Zpětná vazba dobrovolníků	Q																												
Report po projektu	R																												

Obrázek 6: Ganttův diagram, Zdroj: Vlastní zpracování

## 4.13 Vyhodnocení studie proveditelnosti

Studie proveditelnosti byla zpracována za účelem zhodnocení investičního záměru AIESEC ČR zavést nový projekt Career Compass, který by se realizoval na začátku roku 2025. Pro projekt byl proveden marketingový výzkum zájmu o nový projekt pomocí dotazníku, který byl odeslán školám patřící pod lokální pobočku AIESEC Praha, na kterých proběhlo několikero projektů.

Project Career Compass se zabývá cílem udržitelného rozvoje OSN pod číslem 8, kterým je podpora důstojné práce a ekonomického růstu. Konkrétně se projekt bude zabývat bodem 8.6., jehož cílem je podstatně snížit podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni, nevzdělávají se ani se neúčastní odborné přípravy.

Projekt se bude financovat vlastním kapitálem, který plyne z národního rezervního fondu AIESEC ČR, který v roce 2022 činil 1 569 tis. Kč. Projekt posléze bude financován ze zisku z předchozích realizací projektu.

V rámci finanční analýzy byly zpracovány optimistický, realistický a pesimistický scénář pro tržby a náklady, peněžní toky, čistou současnou hodnotu a míru výnosnosti. Na základě finanční analýzy lze posoudit, že je projekt možné realizovat v případě všech scénářů, kde jediným rozdílem je pouze zisk z projektu pro AIESEC ČR. Ve všech scénářích je hodnota čisté současné hodnoty vyšší než 0, doba návratnosti investice je kratší než doba životnosti projektu a míra výnosnosti je vyšší než počítaná diskontní sazba.

Čistý příjem z projektu pro AIESEC ČR v případě realizace projektu čtyřikrát ročně po dobu tří let je zobrazen v tabulce níže:

	Roční příjem		
	2025	2026	2027
<b>Optimistický scénář</b>	400 270	420 283	441 297
<b>Realistický scénář</b>	361 390	379 459	398 481
<b>Pesimistický scénář</b>	303 070	216 163	227 336

Tabulka 16: Čistý příjem AIESEC ČR, Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě kladného zisku finanční analýzy, zpracování podrobné analýzy rizik a SWOT analýzy lze projekt doporučit k realizaci.

## 5 Závěr

Cílem diplomové práce bylo zpracování studie proveditelnosti investičního záměru zavedení nového projektu Career Compass organizací AIESEC ČR. Studie proveditelnosti také slouží jako podklad pro případnou realizaci projektu, kdy v rámci práce byla zpracována analýza trhu, marketingový mix, SWOT analýza, organizační struktura, finanční analýza a jiné.

Cílem diplomové práce bylo i vyhodnocení, zda je projekt vhodné realizovat či zamítnout. Pro tyto potřeby byla vypracována finanční analýza projektu a hodnocení efektivity projektu. Bylo určeno, že projekt bude financován z národního rezervního fondu AIESEC ČR. Vzhledem charakteru projektu, kdy není potřeba počáteční investice a jedinými náklady jsou režijní náklady, nepotřebuje AIESEC ČR investory a nevyužije cizí kapitál, tj. nebude si brát bankovní či jiný úvěr. Součástí finanční analýzy bylo zpracování peněžních toků, výkazu zisku a ztrát. Pro hodnocení efektivity investice byly použity ukazatele doba návratnosti, čistá současná hodnota a vnitřního výnosové procento pro optimistický, realistický a pesimistický scénář.

Na závěr byla studie proveditelnosti vyhodnocena a výsledkem je doporučení investičního záměru k realizaci, neboť všechny ukazatele efektivity vyšly pro všechny tři uvažované scénáře kladně. U realistického scénáře je doba návratnosti investice hned v prvním roce fungování projektu, kdy čistá současná hodnota vyčíslena na 1 143 627 Kč. U optimistického scénáře je doba návratnosti projektu také v prvním roce, čistá současná hodnota je vyčíslena na 1 032 584 Kč. U pesimistického scénáře je doba návratnosti také v prvním roce, čistá současná hodnota 681 085 Kč. Hodnota vnitřního výnosového procenta je vysoká a je to způsobeno nízkými počátečními náklady, vysokým počátečním výnosy a krátkou dobu trvání projektu.

V úvodu práce bylo stanoveno, že se investiční záměr realizace projektu Career Compass bude vedení AIESEC ČR realizovat za předpokladu, že projekt bude ziskový, a také aplikovatelný i v rámci ostatních krajů v republice. Vzhledem k pozitivního výsledku všech ukazatelů hodnocení efektivity investice projektu se projekt dle studie proveditelnosti vyplatí realizovat.

Projekt je také aplikovatelný v ostatních krajích republiky za předpokladu, že se o realizaci projektu budou starat jednotlivé lokální pobočky AIESEC ČR. Každá lokální pobočka bude mít na starost realizaci projektu na školách v rámci jejich regionů a bude mít vlastní projektový tým. Dohled nad jednotlivými projektovými týmy budou mít projektoví manažeři a jim nadřízený produktový vlastník. Dobře stanovená organizační struktura a komunikační kanály zajistí úspěšnou realizaci projektu.

Na závěr této práce lze projekt doporučit k realizaci.

## 6 Citovaná literatura

1. AIESEC ČR. 2023. Příloha k účetní závěrce k 31.12.2022. Praha : AIESEC ČR, 2023.
2. AIESEC International. *Our Story*. AIESEC.
3. Association for Project Management. 2012. *APM Body of Knowledge*. Association for Project Management, 2012. ISBN: 978-19-034-9441-7.
4. BALLARD, Glenn a HOWELL, Gregory. 2003. *Lean project management*. Building Research & Information, 2003.
5. BOČKOVÁ, HRAZDILOVÁ, Kateřina. 2016. *Projektové řízení*. Martin Koláček – E-knihy jedou, 2016. ISBN 978-80-7512-431-9.
6. BROWNE, Stephen. 2017. *Sustainable development: goals and UN goal-setting* . Routledge, Taylor & Francis Group, 2017. ISBN 978-1-138-21992-2.
7. Czech Invest. 2004. Studie proveditelnosti, Czech Invest. [Online] 2004. <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-municipality/Online-akademie-pro-starosty/Strategicky-rozvoj-obce/Studie-proveditelnosti>.
8. Česká školní inspekce. 2023. *Finanční gramotnost žáků ZŠ a výuka finanční gramotnosti na SŠ*. 2023. ISBN: 978-80-88492-35-1.
9. Český statistický úřad. 2022. [online] 2022. Počty škol, tříd, dětí, žáků a studentů ve vzdělávací soustavě ČR dle druhu školy.
10. ČSÚ. 2023. Růst příjmů domácností po zpomalení v roce 2020 opět nabral na rychlosti. Český statistický úřad. [Online] 2023.
11. DLUHOŠOVÁ, Dana. 2021. *Finanční řízení a rozhodování podniku: analýza, investování, oceňování, riziko, flexibilita, interakce*. Ekopress, 2021. ISBN 978-80-87865-71-2.
12. doc. Ing. Dalibor Vytlačil, CSc. 2022. *Přednášky předmětu Projektové řízení ZS 2022/2023*. Praha : MÚVS ČVUT, 2022.
13. DOLEŽAL, Jan a Jiří KRÁTKÝ. 2017. *Projektový management v praxi: naučte se řídit projekty!* Praha : Grada, 2017. ISBN: 978-80-247-5693-6.
14. DOLEŽAL, Jan. 2016. *Projektový management: komplexně, prakticky a podle světových* . Praha : Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-247-5620-2.
15. DOLEŽAL, Jan, Pavel MÁCHAL a Branislav LACKO. 2012. *Projektový management podle IPMA. 2., .* Praha : Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4275-5.
16. European Institute for Gender Equality. 2024. *Gender Equality Index*. 2024.
17. Eurostat. 2024. *Young people neither in employment nor in education and training by sex*. 2024.

18. **Evropský parlament a Rada EU. 2014.** *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/40/EU.* 2014.
19. **HANHIMÄKI, Jussi M. 2015.** *The United Nations: A Very Short Introduction.* 2015. ISBN 978-01-9022-270-3.
20. **Charita ČR. 2024.** YOUNG caritas.cz. [Online] 2024. <https://www.youngcaritas.cz/kde-pusobime/praha/workshopy-ve-skolach/ideathon/>.
21. **Informační centrum OSN v Praze.** Cíle organizace. *Informační centrum OSN v Praze.* [Online] <https://osn.cz/osn/cile-organizace/>.
22. Cíle udržitelného rozvoje. [Online] <https://osn.cz/osn/hlavni-temata/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/>.
23. **JEŽKOVÁ, Zuzana. 2014.** *Projektové řízení: jak zvládnout projekty.* Kuřim, 2014. ISBN 978-80-905297-1-7.
24. **KERZNER, Harold. 2022.** *Project management: a systems approach to planning, scheduling, and controlling, 9th edition.* John Wiley & Sons Inc, 2022. ISBN: 978-1119-80-537-3.
25. **KISLINGEROVÁ, Eva. 2010.** *Manažerské finance.* 2010. ISBN: 978-80-7400-194-9.
26. **Kolektiv autorů Hlavních směrů vzdělávací politiky ČR do roku 2030+. 2020.** *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.* [Online] 2020. [Citace: 02. 04 2024.] [https://msmt.gov.cz/uploads/Brozura\\_S2030\\_online\\_CZ.pdf](https://msmt.gov.cz/uploads/Brozura_S2030_online_CZ.pdf).
27. **KOTLER, P. 2013.** *Marketing management (10. rozšířené vydání).* Grada, 2013. ISBN: 978-80-247-4150-5.
28. **KUBÁLEK, Tomáš a Markéta KUBÁLKOVÁ. 2015.** *Program pro tvorbu diagramů Microsoft Visio 2013.* Praha : Nakladatelství Oeconomica, 2015. 978-80-245-2104-6.
29. **MÁCHAL, Pavel, Martina KOPEČKOVÁ a Radmila PRESOVÁ. 2015.** *Světové standardy projektového řízení: pro malé a střední firmy : IPMA, PMI, PRINCE2.* Praha : Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5321-8.
30. **Ministerstvo životního prostředí . 2024.** ČESKÁ REPUBLIKA 2030. [Online] 2024. [Citace: 05. 05 2024.] [www.cr2030.cz](http://www.cr2030.cz).
31. **Odbor statistiky zahraničního obchodu. 2024.** *Zahraniční obchod se zbožím - prosinec 2023.* [Online] Český statistický úřad, 2024. [Citace: 17. 03 2024.] <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zahranicni-obchod-se-zbozim-prosinec-2023>.
32. **OECD. 2018.** *Health at a Glance: Europe 2018.* 2018. ISBN: 978-92-64-30334-8.



33. **OP JAK . 2022.** *Strom odborností a oborů OP JAK.* OP JAK, 2022.
34. **Project Management Institute. 2021.** *A guide to the project management body of knowledge (PMBOK guide).* Project Management Institute, 2021. ISBN: 978-16-282-5664-2.
35. **ROSENAU, Milton D. 2007.** *Řízení projektů. 3. vyd.* Brno : Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1506-0.
36. **RŮČKOVÁ, Petra.** *Finanční analýza: metody, ukazatele, využití v praxi. 7. aktualizované vydání.* Grada Publishing a.s. ISBN 978-80-271-3124-2..
37. **Řídicí orgán OP JAK. 2022.** *Operační program JAK: Přehled šablon a jejich věcný výklad.* MŠMT, 2022, s. 35-37.
38. **STANÍČKOVÁ, Lucie. Ročník 1, číslo 9.** Implementace projektového managementu v knihovnách: obecný úvod. *Inflow - Information.* [Online] Ročník 1, číslo 9. <http://www.inflow.cz/implementace-metod-projektoveho-managementu-v-knihovnach-obecny-uvod>.
39. **Stužák, z.s. 2021.** *Stužák: Workshopy.* [Online] 2021. <https://stuzak.cz/>.
40. **Sudová, Klára. 2021.** *Nová vláda: seznam ministrů v kabinetu Petra Fialy aneb kdo bude vládnout v Česku.* e15.cz, 2021.
41. **TOPOLOVÁ, Ivana, Markéta KUBÁLKOVÁ a Tomáš KUBÁLEK. 2017.** *Manažerská informatika. Textový procesor Microsoft Word 2016.* Praha : Nakladatelství Oeconomica, 2017. 978-80-245-2198-5.
42. **United Nations. 2015.** *GOAL 1: ERADICATE EXTREME POVERTY & HUNGER.* UN, 2015.
43. **Sustainable Development Goals. 2012.** *The future we want.* UN, 2012.
44. **UNITED NATIONS. 2015.** *The Millennium Development Goals Report.* UN, 2015. ISBN 978-92-1-101320-7.
45. **United Nations. 2015.** *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development .* UN, 2015.
46. **Úřad vlády ČR, Odbor pro udržitelný rozvoj. Strategický rámec ČR 2030. 2017 :** Polygrafie Úřadu vlády ČR v Praze. ISBN: 978-80-7440-188-6.
47. **Vláda České republiky. 2023.** *Vláda České republiky. Programové prohlášení vlády České republiky.* [Online] 03 2023. [Citace: 2024. 04 02.] <https://vlada.gov.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/Aktualizovane-Programove-prohlaseni-vlady-.pdf>.
48. **VYTLAČIL, Dalibor. 2008.** *Projektové řízení a řízení projektů.* Praha : Česká technika, 2008. ISBN: 978-80-010-4001-0.

49. **WAGNEROVÁ, Irena.** *Hodnocení a řízení výkonnosti.* Grada Publishing a.s. ISBN 978-80-247-2361-7.
50. **WALKER, Julia, PEKMEZOVIC Alma a WALKER Gordon.** 2019. *Sustainable Development Goals: Harnessing Business to Achieve the SDGs through Finance, Technology and Law Reform.* Wiley, 2019. ISBN 978-11-195-4181-3.

## **7 Seznam obrázků**

Obrázek 1: Životní cyklus, Zdroj: Vytlačil (2008) .....	15
Obrázek 2: Základní fáze životního cyklu, Zdroj: Vytlačil (2008).....	15
Obrázek 3: ČR 2030, Zdroj: CR2030.CZ .....	20
Obrázek 4: ELD, Zdroj: Interní materiály AIESEC ČR.....	34
Obrázek 5: Hierarchie projektu, Zdroj: Vlastní zpracování .....	63
Obrázek 6: Ganttův diagram, Zdroj: Vlastní zpracování.....	75

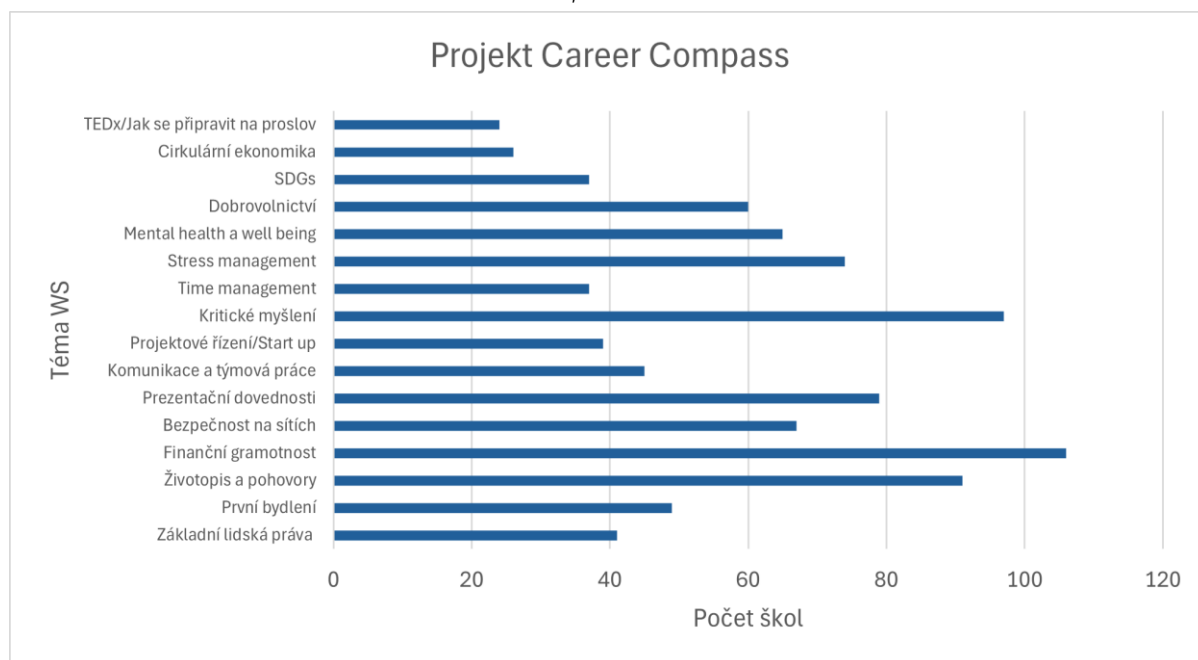
## 8 Seznam tabulek

Tabulka 1: Základní identifikační údaje projektu, Zdroj: Vlastní zpracování .....	43
Tabulka 2: SWOT, Zdroj: Vlastní zpracování .....	59
Tabulka 3: Režijní náklady, Zdroj: Interní zdroje AIESEC ČR, Vlastní zpracování .....	65
Tabulka 4: Odhad tržeb a nákladů, Zdroj: Vlastní zpracování .....	69
Tabulka 5: CF – optimistický, Zdroj: Vlastní zpracování .....	69
Tabulka 6: CF – realistický, Zdroj: Vlastní zpracování .....	69
Tabulka 7: CF – pesimistický, Zdroj: Vlastní zpracování.....	70
Tabulka 8: Výkaz zisku a ztrát - optimistický, Zdroj: Vlastní zpracování .....	70
Tabulka 9: Výkaz zisku a ztrát – realistický, Zdroj: Vlastní zpracování .....	71
Tabulka 10: Výkaz zisku a ztrát – pesimistický, Zdroj: Vlastní zpracování .....	71
Tabulka 11: Doba návratnosti kumulované EAT, Zdroj: Vlastní zpracování .....	71
Tabulka 12: NPV optimistický s., Zdroj: Vlastní zpracování .....	72
Tabulka 13: NPV realistický s., Zdroj: Vlastní zpracování.....	72
Tabulka 14: NPV Pesimistický s., Zdroj: Vlastní zpracování .....	72
Tabulka 15: Analýza rizik, Zdroj: Vlastní zpracování.....	73
Tabulka 16: Čistý příjem AIESEC ČR, Zdroj: Vlastní zpracování.....	76

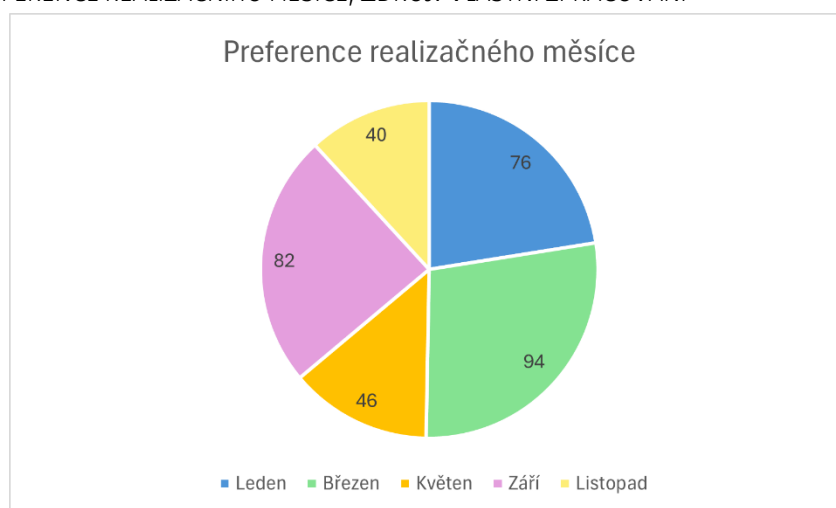
## **Seznam příloh**

Příloha 1: Zájem o vybrané WS ze strany škol, Zdroj: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ.....	86
Příloha 2: Preference realizačního měsíce, Zdroj: Vlastní zpracování .....	86
Příloha 3: Dotazník, Zdroj: Vlastní zpracování.....	86

PŘÍLOHA 1: ZÁJEM O VYBRANÉ WS ZE STRANY ŠKOL, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ



PŘÍLOHA 2: PREFERENCE REALIZAČNÍHO MĚSÍCE, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ



PŘÍLOHA 3: DOTAZNÍK, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ

Dotazník školám – otázky
Název školy
Počet realizací projektů AIESEC ČR na škole?
Jaký měsíc pro realizaci preferujete?
Měli byste zájem o workshopy?
Jaká témata Vás zaujala?
Jaké další workshopy byste uvítali?
Účastnili jste se někdy jiných podobných projektů?
Zdá se Vám cena adekvátní?