

**Příloha A:** Vzor informovaného souhlasu účastníka empirického šetření

Vážený pane/ vážená paní,

v souladu s etickými zásadami pro provádění výzkumu Vás žádám o souhlas s Vaší účastí v empirickém šetření realizovaném v rámci diplomové práce.

**Název pracoviště:** Katedra andragogiky a personálního řízení, Filozofická fakulta, Univerzita Karlova

**Název šetření:** Analýza implementace nové koncepce trainee programu ve velké organizaci působící ve finančním sektoru v České republice

**Řešitel šetření:** Bc. Lucie Prandstetterová

**Popis šetření:** Cílem empirického šetření je analyzovat úspěšnost implementace nové koncepce trainee programu pro studenty a absolventy vysokých škol ve velké organizaci působící ve finančním sektoru v České republice. Šetření probíhá formou případové studie, jejíž součástí jsou kvalitativní polostrukturované rozhovory s účastníky trainee programu, dále s liniovými manažery zapojenými do trainee programu a analýza rozsáhlé interní dokumentace vztahující se k trainee programu. Veškerá získaná data budou anonymizována a zpracována pouze pro účely diplomové práce.

**Souhlas účastníka s jeho zapojením do empirického šetření:**

Prohlašuji a svým níže uvedeným vlastnoručním podpisem potvrzuji, že dobrovolně souhlasím s účastí ve výše uvedeném výzkumném projektu a že jsem měl/a možnost si řádně a

v dostatečném čase zvážit všechny relevantní informace o výzkumu, zeptat se na vše podstatné týkající se účasti ve výzkumu a že jsem dostal/a jasné a srozumitelné odpovědi na své dotazy. Byl/a jsem poučen/a o právu odmítnout účast ve výzkumném projektu nebo svůj souhlas kdykoli odvolat.

Jméno a příjmení účastníka:.....

Podpis účastníka:.....

Datum a podpis řešitele šetření:.....

## **Příloha B:** Scénář polostrukturovaných rozhovorů

Scénář polostrukturovaného rozhovoru pro skupinu trainees:

1. Úvod rozhovoru
  - a. Pozdrav, úvodní společenská konverzace, poděkování
  - b. Představení diplomové práce a jejího empirického šetření
  - c. Podpis informovaného souhlasu s účastí v šetření a se zpracováním osobních údajů
  - d. Prostor pro dotazy
2. Rozhovor
  - a. Jaké konkrétní aktivity trainee programu hodnotíte jako nejvíce užitečné nebo obohacující. Můžete je specifikovat?
    - i. Proč?
  - b. Nyní, prosím, zaměřte svoji pozornost na konkrétní aktivity trainee programu. Které z nich hodnotíte bez přidané hodnoty nebo jako neužitečné. Můžete je specifikovat?
    - i. Proč?
  - c. Jak hodnotíte koncepci trainee program z hlediska jeho délky, struktury, zacílení aktivit a stanovených podmínek?
    - i. Je podle Vás koncepce programu nastavená dobře nebo špatně? Případně proč?
    - ii. Co je podle Vás nastaveno správně, co by mělo být změněno?
    - iii. Co je pro Vás na koncepci trainee programu pozitivního/negativního? Proč?
  - d. Správa trainee programu je v kompetenci personálního oddělení. Jak se Vám v rámci trainee programu se zodpovědnými personalisty spolupracuje a komunikuje?
    - i. Máte od nich vždy a včas potřebné informace a podporu, anebo vnímáte prostor pro zlepšení?
    - ii. V čem si myslíte, že spolupráce funguje/ nefunguje?
  - e. Před začátkem trainee programu jste měli určitá očekávání ohledně jeho časové náročnosti. Jak se Vaše zkušenosti liší od těchto očekávání?

- i. Jaký dopad (pozitivní/ negativní) to mělo na Vaši celkovou zkušenost s trainee programem?
- f. Měli jste v průběhu trainee programu dostatek času na další osobní či školní aktivity? Jak jste zvládali sladění programu s ostatními závazky a aktivitami?
- g. Které konkrétní aktivity v rámci trainee programu shledáváte nejvíce přínosné pro přípravu na Vaši budoucí pracovní pozici?
  - i. Proč?
- h. Byly v rámci programu nějaké aktivity, které jste považovali za méně relevantní nebo méně užitečné pro Vaši budoucí kariéru?
  - i. Proč?
- i. Jak hodnotíte celkovou rovnováhu mezi teoretickou přípravou a praktickými zkušenostmi v rámci trainee programu? Myslíte si, že tento poměr efektivně připravuje účastníky na reálné pracovní výzvy?
- j. Ovlivnila Vaše účast v trainee programu ve Společnosti XY Vaši motivaci pracovat v této společnosti v budoucnosti?
- k. Které aspekty nebo zkušenosti z trainee programu měly vliv na vaše rozhodnutí pokračovat nebo nepokračovat v práci ve Společnosti XY? Mohli byste popsat konkrétní momenty nebo faktory?
- l. Máte nějaké konkrétní návrhy na zlepšení nebo změny v koncepci a cílech trainee programu, které by podle vás zvýšily jeho efektivitu a relevanci pro budoucí trainees?
- m. Doporučili byste absolvování tohoto trainee programu dalším účastníkům?
  - i. Proč?

### 3. Závěr rozhovoru

- a. Poděkování za účast v šetření
- b. Poskytnutí kontaktu pro případné doplňující otázky
- c. Rozloučení

Scénář polostrukturovaného rozhovoru pro skupinu liniovní manažeri:

1. Úvod rozhovoru

- a. Pozdrav, úvodní společenská konverzace, poděkování
- b. Představené mé diplomové práce a jejího empirického šetření
- c. Podpis informovaného souhlasu s účastí v šetření a se zpracováním osobních údajů
- d. Prostor pro dotazy

2. Rozhovor

- a. Co konkrétně podle Vás přináší přijetí traineeho do vašeho týmu? Ovlivnilo to nějak fungování týmu?
- b. Měl příchod traineeho do vašeho týmu nějaký pozitivní dopad na týmovou dynamiku nebo inovace v pracovních procesech?
  - i. V čem konkrétně?
  - ii. Proč si to myslíte, co to způsobilo?
- c. Jaké klíčové dovednosti nebo znalosti získané traineem během trainee programu považujete za nejdůležitější pro úspěšný přechod na hlavní pracovní poměr a proč?
- d. Jaký vliv měl trainee program na připravenost absolventů řešit reálné pracovní výzvy ve vašem oddělení? Můžete uvést konkrétní situace, ve kterých se to projevilo?
- e. Do jaké míry podle Vás odpovídá obsah trainee programu skutečným potřebám a očekáváním z pohledu budoucí stálé pozice v organizaci?
- f. Jaká specifická témata nebo dovednosti zahrnuté v trainee programu se ukázaly pro trainees jako nejužitečnější pro připravenost a plnění pozdějších pracovních úkolů?
- g. Jsou podle Vás nějaké oblasti nebo témata, která by trainee program měl pokrývat podrobněji, aby lépe připravil účastníky na jejich budoucí pozice? Navrhl byste nějaké úpravy trainee programu, aby lépe reflektovat požadavky budoucí praxe?
- h. Jak byste celkově ohodnotil trainee program ve společnosti XY z vaší perspektivy jako manažera?
- i. Považujete roli mentora a podporu trainees za efektivní vzhledem k investovanému času a dosaženým výsledkům? Je z Vašeho pohledu

tato časová investice do „výchovy“ traineeho ve Vašem týmu adekvátní a vedoucí k definovaným cílům?

- i. Ve kterých konkrétních aspektech se to vyplatilo/ nevyplatilo?
    - ii. Proč?
  - j. Když zhodnotíte Váš investovaný čas a přínosy působení traineeho ve vašem týmu, chtěl byste se do programu v budoucnu opět zapojit a získat tak další talenty?
    - i. Proč ano/ ne?
  - k. Jak efektivní byla podle Vaší zkušenosti spolupráce s personalisty při výběru a začleňování traineeho do vašeho týmu?
    - i. Proč to bylo/nebylo efektivní? Jaké aspekty hrály roli?
  - l. Poskytovalo Vám personální oddělení pravidelně všechny informace o průběhu a obsahu trainee programu? Cítil jste se být dostatečně informovaný o tom, co se v programu děje?
    - i. Jak byste celkově popsal komunikaci mezi Vámi a personálním oddělením během celého trvání trainee programu? Jaké byla kvalita této interakce?
    - ii. Proč to podle vás fungovalo/nefungovalo?
  - m. Jaký trend z hlediska chování podle Vás u absolventů trainee programu převažuje? Odchází po skončení programu anebo zůstávají a pracují ve vaší organizaci? Existují nějaká opatření, která eliminují riziko odchodu trainees po absolvování trainee programu z organizace?
  - n. Měl jste někdy pocit, že je trainee program neúspěšný? Čím byl neúspěch způsoben? Vidíte s odstupem času nějaké řešení, díky kterému se dalo předejít neúspěchu?
3. Závěr rozhovoru
- a. Poděkování za účast v šetření
  - b. Poskytnutí kontaktu pro případné doplňující otázky
  - c. Rozloučení