

Abstrakt (česky)

Diplomová práce se zabývá analýzou firemní kultury malého podniku se specifickým zaměřením. Firemní kultura je těžce uchopitelný pojem, který ovlivňuje fungování každého podniku. Cílem práce bylo provést diagnostiku malého podniku, tedy poskytnout popis firemní kultury konkrétního podniku, orientaci jeho kultury, vliv na efektivitu a také se pokusit reflektovat případné změny kultury během vývoje. Analyzovaný podnik má pouhých jedenáct zaměstnanců a dva členy vedení, proto jsem prováděnou analýzu nazvala empirickou sondou. Aby byla sonda co nejkomplexnější, byla použita kvantitativní i kvalitativní metodologie. Díky kombinaci obou typů metod bylo možné reflektovat změny v určitých aspektech firemní kultury, které během jejího vývoje nastaly, a také preference zaměstnanců týkající se budoucí podoby kultury ve firmě. Kvantitativní část práce vychází z teorie Camerona a Quinna (2006) a využívá jimi vytvořenou sadu indikátorů OCAI. Hypotéza, že ve firmě bude dominantní tržní typ kultury, se nepotvrdila. Výsledky sady indikátorů ukázaly, že se ve firmě mísí několik typů kultury, nejsilněji je zastoupen hierarchický a klanový typ kultury. Výsledky OCAI sady indikátorů byly předloženy jednatelem firmy, ten připustil možnost budoucí změny, která by zlepšila oblast participace zaměstnanců a situace by se tak přiblížila ke stavu, který zaměstnanci preferují. Kvalitativní část pracuje s teorií Edgara Scheina (2004), který právě kvalitativní metodologii v analýze upřednostňuje. V práci je použita metoda polostrukturovaných rozhovorů a také proběhl malý workshop, při kterém byla provedena SWOT analýza. Podnik se během svého vývoje hodnotově příliš nezměnil. Kvalitativní sonda jen potvrdila, že ve firmě byla a je nejdůležitější důvěra mezi vedením a zaměstnanci a její narušení se ve firmě neodpouští. V dnešní době klade firma více důraz na profesionalitu a efektivitu práce, což je vyústění silné konkurence na trhu. Výsledky empirické sondy naznačily existenci dvou subkultur, které jsou utvářeny technickým a administrativním oddělením. Každá ze subkultur vnímá firemní kulturu v určitých oblastech odlišně. K největším rozdílům dochází v oblasti strategie, participace zaměstnanců v řízení podniku a v oblasti motivace. Efektivita firmy je zajišťována několika nástroji jako například každodenními poradami, informačním systémem či flexibilitou zaměstnanců. Empirická sonda poskytuje vhled do firemní kultury malého podniku se specifickým zaměřením. Sonda může být užitečná k budoucímu využití v komparativním výzkumu. Bylo by velmi zajímavé porovnat, jakým způsobem fungují větší firmy s totožným zaměřením.