

Oponentní posudek diplomové práce

Jakub Mareš: Řízení lidských zdrojů v interkulturním prostředí

Předkládaná diplomová práce se věnuje otázkám vztahu mezi řízením lidských zdrojů a vlivy kultury a kulturního prostředí. Autor zvolené téma zasazuje do širšího rámce a snaží se na něj nahlížet z různých úhlů pohledu. Práce má teoretickou povahu, snaží se však též poukázat na časté nedostatky v přístupu k lidem z jiné kulturního prostředí a nacházet praktická řešení, jež by přispěla k efektivnějšímu řízení lidí v interkulturním světě.

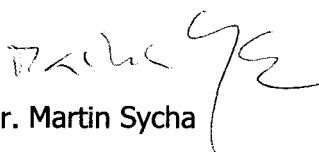
Práce je rozčleněna do tří hlavních kapitol. Autor vychází z vymezení pojmu kultura a možných přístupů k jeho chápání, všímá si jevů, jako jsou např. kulturní homogenizace či obohacování jedné kultury prvky kultur jiných. Na obecnější rovině se zabývá problematikou interkulturní komunikace a zásadami, jimiž by se měla řídit. Celá druhá kapitola se věnuje Hofstedeho konceptu kulturních dimenzí, jenž může být z hlediska interkulturního výzkumu ceněn zejména proto, že je založen na rozsáhlém statistickém zkoumání širokého vzorku složeného z různých kultur a společností, ale na druhou stranu také nepostrádá jisté prvky spekulativnosti. Samotná problematika řízení lidských zdrojů v internacionálním prostředí mezinárodních společností je tématem třetí kapitoly.

Práce tvoří sourodý celek a lze ji považovat za zajímavé přispění k tematice interkulturního řízení lidských zdrojů. Svým rozsahem (91 stran bez příloh) diplomová práce odpovídá nárokům na ni kladeným. Samotná podoba textu i způsob zpracování zvoleného tématu prokazují schopnost autora samostatně se orientovat v dané problematice a zpracovat téma podle všech zásad platných pro vypracování diplomových prací. Chtěl bych ocenit snahu autora formulovat k řešeným tematickým okruhům vlastní názor i skutečnost, že autor využívá různých přístupů k vybrané problematice a nedopouští se zbytečných simplifikací tématu. Nicméně nutno podotknout, že vzhledem k zvolenému tématu by mohla být třetí kapitola rozpracována podrobněji. Výhrada by mohla být vznesena k častějšímu užívání sekundárních zdrojů či hojnému užívání cizojazyčných termínů, jež však mají i české ekvivalenty.

Autor čerpá z více než třiceti titulů, z nichž dokonce deset je zahraničních. Většina pramenů se zabývá interkulturalizmem, interkulturní komunikací a personálním řízením. Několik málo formulací by si zasloužilo bližší upřesnění či detailnější výklad. Strana 33 a 37 odkazuje na prameny (Hayesová, 1998), (Atkinson, 2003), které nejsou v soupisu bibliografických citací uvedeny.

Práci hodnotím jako velmi zdařilou a doporučuji ji k obhajobě.

V Praze dne 28. 4. 2008


Mgr. Martin Sycha