

Posudek diplomové práce

Jakub Mareš: Řízení lidských zdroj v interkulturním prostředí

Posuzovaná diplomová práce sestává z 86 s. hlavního textu (91 s. vč. dalších náležitostí). Autor v ní použil 31 citací (z toho je 10 cizojazyčných). Diplomant tak v tomto smyslu dostal formálním požadavkům, což se nedá říci o všech náležitostech formální stránky jeho diplomové práce, nicméně se domnívám, že pozitiva práce převažují.

Posuzovaná diplomová práce zpracovává vysoce relevantní a aktuální téma a i když se na rozdíl od autora nedomnívám, že mu není v českém prostředí věnována pozornost, je sympatické, že se Jakub Mareš rozhodl sáhnout i po primárních pramenech a použil – byť omezeně a místy s jistou nadsázkou – také vlastní interkulturní zkušenosti.


Práce je logicky členěna do kapitol, které se postupně věnují vztahu mezi sociální komunikací a kulturou, a to v první kapitole „skrze komunikaci napříč kulturami“. Autor oba základní pojmy vykládá na příkladech definic autorů z různých společenskovedních oborů a podrobně se přitom věnuje zejména pojmu kultura, včetně jeho různých atributů a kontextů, ve kterých je popisován. Ve druhé kapitole spíše rekapituluje zjištění G. Hofstedeho, uvádí zajímavé příklady aplikace jeho „teorie“ v praxi podnikového řízení a spíše naznačuje také možné další pohledy na rozdíly v národních kulturách (Trompenaarsova klasifikace kultur). Ve třetí kapitole se pak již věnuje tomu, co slibuje název práce, totiž vymezení mezinárodního (interkulturního) řízení lidských zdrojů / personálního řízení, včetně jeho specifických znaků (Torringtonův model 7K). Zajímavou je v tomto kontextu zejména subkapitola 3.6 Řízení expatriantů, v níž autor popisuje čtyři vybrané personální procesy (výběr, příprava, odměňování a rozvoj) také jako faktory motivace pracovníků – expatriantů.

Závěr:

Celkově hodnotím diplomovou práci Jakuba Mareše zpracovanou na téma Řízení lidských zdrojů v interkulturním prostředí spíše pozitivně. Autor v ní prokázal svoji schopnost pracovat s odbornou literaturou a aplikovat zjištěné poznatky také na praxi řízení lidských zdrojů v mezinárodních a nadnárodních firmách, jakkoli zůstává spíše na povrchu sledovaného problému. Ovšem to již před ním učinili někteří další, kteří jsou dnes v dané oblasti považováni za renomované odborníky.

Domnívám se, že předložená diplomová práce odpovídá požadavkům kladeným na tento typ prací, a proto ji d o p o r u č u j i k o b h a j o b ě.

V Praze 8. května 2008


PhDr. Michaela Tureckiová, CSc.