

Pavla Fördösová

Mezinárodní mobilita zaměstnanců

Zvolené téma je zajímavé, protože vysílání pracovníků do zahraničí zatím u nás nebylo předmětem speciálního zkoumání. Výsledek ovšem trpí tím, že nevznikl prostor pro systematictější výzkum. Autorka se nikoli vlastní vinou musela spokojit s informacemi o podnicích jednak oficiálního rázu, jednak zprostředkované zástupci managementu. Předem se tak dalo očekávat, že výsledkem bude dosti uhlazený popis, podle něhož nelze usuzovat na existenci problémů. Úvahy o kulturním šoku, rozvíjené v první části práce, se tak mohou jevit jako poněkud vykonstruované, anebo jako výzvy, které už mezitím byly mezinárodními firmami bezezbytku akceptovány.

Je pak trochu na škodu věci, že se nedozvíme ani základní kvantitativní údaje, kolik ve sledovaných firmách bylo vysláno pracovníků do zahraničí, z jakých pozic, atd. Bez těchto dokladů ani nemá smysl mluvit o testování hypotéz (ostatně nebyly ani dostatečně přesně formulovány). Závěry práce jsou pak poněkud rozpačité, práce vlastně konstatuje, že v mezinárodních společnostech pracovníci do zahraničí cestují a že se jejich přípravě věnuje přiměřená pozornost.

Větší část textu je věnována základním pojmům, které jsou přehledně prezentovány, jde však o rekapitulaci učebnicových textů bez hlubší reflexe. Někdy je výklad natolik teozovitý, že připomíná powerpointovou prezentaci (s.34, 39). Efekt takového „školního cvičení“ je nevelký, zvláště když následující část ukáže, že ve firemní kultuře většinou hodnoty „(inter)nacionalismu“ a „mobility“ nehrají (alespoň v explicitní formulaci) významnější roli. Ostatně i jednotlivé modely firemní kultury jsou si velmi podobné.

Dílčí připomínky navazují na výše uvedené poznámky:

- Autorka by mohla vědět, že autorem konceptu jádra a periferie je I.Wallerstein. To, že užívá veřejně nedostupné zdroje z internetu, je značně nekorektní (8-9).
- Tam, kde jde o dostupné zdroje z internetu, není vyznačena doslovná citace (41)
- Citát na s.15 není vybaven odkazem!
- Proč jsou osobnostní faktory zpracovány do tabulky (24)? A proč mezi nimi není např. inteligence, emoční stabilita, nezávislost?
- Proč mají vyjíždějící pracovníci doma vyšší sociální status? Je to empiricky podloženo? Co když jezdí do rozvojových zemí (viz teze na s.40)? (36)
- Proč se u firmy KLM zmiňují odbory (54), a jinde ne.
- Závěry k ověření hypotéz jsou chybné (pokud vysílání neklade mimořádné nároky, pak je zřejmě věnována riziku „přiměřená pozornost“ – 63).

Práce je napsána srozumitelně a přehledně, celkově splňuje formální požadavky. Přes uvedené výhrady soudím, že celkově bylo téma zvládnuto na přijatelné úrovni, proto mohu práci doporučit k obhajobě a navrhnout její hodnocení v rozmezí od velmi dobře k dobře.

Praha, 14.6.2009

Doc.PhDr. Jiří Buriánek, CSc.

