

Posudek oponenta

Pejková Nikola: Vliv interkulturality na komunikaci pracovníků v organizaci

Praha, 2012, 67 s., 0 s. příloh

Bakalářská práce

Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení

Vedoucí práce: PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Téma předložené práce souvisí se zaměřením studovaného oboru částečně, je velmi náročné a široké. Značné části práce patří spíše do oboru management než pod obor andragogika.

2. Odborná úroveň

Cíle práce je uveden na s. 7. V úvodu práce jsou také uvedeny výzkumné otázky a hned pod nimi hypotetické odpovědi sestavené autorkou práce.

Teoretický vstup ke komunikaci je zpracován zejména na základě publikací Koester a Lustig (2006) a Nový (2007). Na s. 17 je potom uvedena zajímavá poznámka k tzv. mobilním pracovníkům. Škoda, že zde nenajdeme údaje pro ČR.

U uvedených prvků ovlivňujících strategii organizace (s. 27) je možné pro porovnání diskutovat klasický marketingový přístup PEST či PESTLE apod., v čem se liší od uvedeného?

Práce je zde doplněna i o popis možného střetu kultur v organizaci.

Kapitola č. 3 je věnovaná vymezení pojmu kultura organizace a autorka zde pracuje především s pojetím Nového (1996) a Hostedeho (1993). Kapitola končí stručným a na zdroje nebohatým pojednáním o tak důležitých jevech jako je globalizace či migrace obyvatel a jejich vlivu na management organizací.

Čtvrtá kapitola se zaměřuje na interkulturní komunikaci a je postavena na komentování několika sekundárních zdrojů. (především Morgensternová a Šulová, 2007).

Popisy západní a východní kultury jsou potom zjednodušující zkratkou.

Následné stránky přistupují k tématu, dle mého názoru, více z pohledu managementu, než andragogiky. Samozřejmě, že je podstatné znát změnu postavení manažerů a náplně jejich práce včetně problematiky interpersonální komunikace i pro vzdělávání dospělých, ale to by zde mělo být více akcentováno.

Kapitola č. 6 se věnuje personálnímu managementu v interkulturním prostředí a hlavní vymezení obsahu je postaveno na práci Armstronga (1999) a Velíškové (2006).

V kapitole 6.2 je uvedeno: Hoque a Moon (2001) ve svém výzkumu zjistili, že přibývá personalistů s dobrou kvalifikací pracujících v organizacích. Jak je tomu v ČR, platí to i pro ČR v roce 2012?

Empirická část není obsažena a závěry jsou obecně vyvozovány na základě zpracované kompilace na dané téma.

3. Práce s literaturou

Celkově je uvedeno 29 zdrojů, což je na bakalářskou práci dostačující, ale některé části práce vycházejí např. ze dvou základních zdrojů při nulovém zpracování primárních dat, protože práce nemá empirickou část.

4. Grafické zpracování

Práce má odpovídající základní formální úpravu, ale minimálně obsahuje obrazové prvky.

5. Jazyková úroveň

Jazyková úroveň práce je odpovídající požadavkům.

6. Podněty k rozpravě

Jak vnímáte vztah pojmů klima v organizaci a kultura organizace?

Je možné vámi sledovanou problematiku dokumentovat daty ČSÚ pro ČR?

7. Závěrečné hodnocení práce

Práce prezentuje autorkou do hloubky zpracované téma, ale jen kompilačně. Předložená verze je úpravou původní práce s určitým vylepšením a rozšířením obsahu.

Navržené hodnocení: dobře

V Praze 18. 8. 2012

doc. PaedDr. Ludvík Eger, CSc.