

Posudek vedoucí práce

Pejková, Nikola. *Vliv interkulturality na komunikaci pracovníků v organizaci*. Praha, 2012. 67 s., 0 příloh. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Bakalářská práce Nikoloy Pejkové se zaměřuje na problematiku interkulturality a její vliv na komunikaci pracovníků v organizaci. Tematickým zaměřením práce odpovídá odbornému zaměření katedry. V Úvodu si autorka určila jako hlavní cíl své práce odpovědět na to, do jaké míry kulturní původ pracovníků ovlivňuje jejich komunikaci v prostředí organizace na úrovni pracovních skupin a mezi zaměstnanci a managementem organizace. K ověření svých předpokladů zvolila autorka analýzu dostupných odborných zdrojů s využitím svých osobních zkušeností.

Práci autorka strukturovala celkem do šesti tematických kapitol. V první kapitole věnované interkulturní komunikaci se zaměřuje nejprve na východiska komunikace v kontextu tématu, poté na interpersonální komunikaci, v navazující kapitole se věnuje vztahu kultury a interkulturní komunikace. Třetí kapitolu autorka orientovala na prostředí organizace, na vliv globalizace na vývoj managementu, migraci pracovníků a vznik interkulturního prostředí v organizaci. Ve čtvrté kapitole se zabývá interkulturní komunikací v organizaci a jejími aspekty, pátá kapitola obsahuje odlišné přístupy k managementu z teritoriálního hlediska. Poslední šestou tematickou kapitolu věnovala autorka personálnímu managementu v interkulturním prostředí organizace. Struktura práce má logickou návaznost. Některé podkapitoly práce jsou velmi stručné a tudíž zkratkovité, což textu neprospívá, např. velmi krátké podkapitoly 1.1.2 nebo 4.1.

2. Odborná úroveň

Autorka v práci usilovala o přiblížení problémů v komunikaci mezi lidmi, kteří pocházejí z odlišného kulturního prostředí. V Úvodu své práce si položila otázky a k nim nastínila hypotetické předpoklady. Tyto otázky jsou zaměřeny na vliv multikulturního složení pracovních skupin na komunikaci mezi pracovníky v organizaci, dále na identifikaci potřeby opatření ze strany organizace, pokud zaměstnává příslušníky odlišných kultur – školení v oblasti interkulturality a poslední na možnosti překonávání kulturních rozdílů mezi pracovníky. Cíl své práce autorka formulovala poměrně široce a v textu usilovala o postižení problematiky v záběru, který si určila.

3. Práce s literaturou

Odborné zdroje, ze kterých autorka v práci čerpala, jsou tematicky relevantní. Soubor zdrojů obsahuje celkem 29 položek včetně cizojazyčných zdrojů, autorka čerpala rovněž z internetových zdrojů.

Práce s literaturou vykazuje určité nedostatky. V poměrně značné části textu autorka vychází převážně ze dvou či pouze z jednoho zdroje, např. v podkapitolách 1.1, 1.2, 3.1. V textu autorka odkazuje zdroj – Pfirch, Šafránek (2007), který není uveden v Soupisu bibliografických citací. U citací z periodik nejsou uvedeny strany, forma přímých citací neodpovídá normě. Na stranách 16 a 36 nejsou odkazy uvedeny za jménem (Nový), rovněž u přímé citace na straně 38 (Pfirch, Šafránek) i jinde v textu, na straně 38 chybí odkaz (k Vidlař a Keprtová).

4. Grafické zpracování

Grafická úprava textu je vyhovující.

5. Jazyková úroveň

K jazykové stránce práce připomínky nemám.

6. Podněty k rozpravě

Do rozpravy mám pro autorku následující otázky:

- Které problémy z hlediska vedení lidí v interkulturním prostředí organizace považuje autorka za nejvýraznější?
- Na které personální činnosti má podle mínění autorky interkulturní prostředí organizace největší vliv?

7. Závěrečné hodnocení práce

Práce poskytuje sumarizaci poznatků k dané problematice. Pozitivně hodnotím autorčino úsilí přispět k nedostatečně rozpracované specifické problematice vlivu interkulturality na komunikaci pracovníků v organizaci.

Předloženou bakalářskou práci Nikoly Pejkové doporučuji k přijetí k obhajobě a (zejména vzhledem k nedostatkům v práci s literaturou) navrhuji hodnocení dobře.

V Praze dne 29. srpna 2012

PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.