Univerzita Karlova v Praze
Filozofická fakulta
Katedra andragogiky a personálního řízení

Posudek bakalářské práce
Lucie Šedivé zpracované na téma Firemní kultura

Bakalářská práce Lucie Šedivé je rozdělena do 2 textových kapitol, které jsou dále bohatě vnitřně členěny a zachycují „teoreticko-empirickou" strukturu práce. Text dále obsahuje úvod, závěr a 3 strany příloh – celkový rozsah práce tak činí 62 stran. Autorka v práci využila – jak uvádí v soupisu bibliografických citací – 14 pramenů, z toho jsou 3 cizojazyčné a 2 elektronické. Dále uvedená bibliografie obsahuje 7 pramenů, z toho jsou 3 cizojazyčné. Práce v rozsahu i použitím zahraničních titulů splňuje (překračuje!) požadavky kladené na tento typ práci.

Autorka se bohužel v textu nevyhnula některým sice drobným, přesto poměrně zásadním přehlédnutím – soustavně v textu uvádí chybné (přehozené) vročení u publikací Bedrnová – Nový a kol. (2004 m. 2002) a Lukášová – Nový (2002 m. 2004), rovněž používá nejednotné označení fůze (při vlastním popisu procesu) a fúze (v parafrázích dokumentů a pramenů). Přes tento formální nedostatek působí práce kultivovaným dojmem a je z ní patrná obratnost autorky v „zacházení se slovem".

Jak již bylo uvedeno, bakalářská práce sestává ze dvou částí. V prvé z nich autorka prokázala svoji schopnost pracovat s odbornou literaturou (komparovat a kompilovat přístupy různých autorů), když postupně uvedla přehled základních pojmů a jejich obvyklého vymezení, seznámila čtenáře s obecně známými i novějšími typologiemi organizační kultury, zdařile vymezila vztah mezi organizační kulturou a řídicími procesy organizace, uvedla přístupy ke změně kultury a jednání lidí v organizaci a konečně v krátkosti vysvětlila typy kultury mezinárodních institucí (včetně vztahu k personálnímu řízení, Torringtonův model).

Tak si poměrně zdařile vytvořila předpoklad pro stručné vymezení změny kultury organizací Hewlett-Packard (HP) a Compaq Computer, probíhající od jejich fúze v r. 2002. Popis kulturních změn a závěrečné vyhodnocení úspěšnosti fúze tvoří nikterak rozsáhlou, zároveň však nejdůležitější součást 2. kapitoly, věnované jinak stručnému přehledu historie obou fúzujících společností, s tím, že popis vzniku a rozvoje společnosti HP je pochopitelně podrobnější.

Za hlavní přínos práce považuji právě možnost autorky pracovat s interními materiály společnosti HP a popsat „případ fúze" z hlediska kultury obou společností – zůstalo ovšem skutečně spíše u popisu.

Závěr:

Celkově hodnotím bakalářskou práci Lucie Šedivé zpracovanou na téma Firemní kultura pozitivně. Autorka v ní prokázala solidní orientaci v tématu i schopnost pracovat s odbornými prameny. Domnívám se, že předložená bakalářská 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 2006

PhDr. Michaela Tureckiová, CSc.