

Posudek bakalářské práce

Kateřiny Chytráčkové zpracované na téma *Problematika vysílání zaměstnanců do zahraničí se zaměřením na kulturní rozdíly v pracovním prostředí*

Posuzovaná bakalářská práce je rozdělena do 6 kapitol (vč. závěru). Práce svým obsahem i rozsahem (53 s.) odpovídá odbornému zaměření katedry i požadavkům kladeným na bakalářské práce.

Autorka v práci využila – jak uvádí v soupisu bibliografických citací – 12 pramenů, z toho 3 cizojazyčné. Bibliografie doplňuje počet pramenů o 8 titulů, z toho jsou opět 2 cizojazyčné. Předložená bakalářská práce tak použitím zahraničních titulů překračuje požadavky kladené na tento typ práci. Celkový počet pramenů mohl být pochopitelně vyšší, nicméně vzhledem k deklarovanému cíli (viz úvod a závěr BP) a zaměření na kulturní rozdíly v pracovním prostředí ve vztahu k vysílání zaměstnanců do zahraničí lze počet pramenů považovat za dostatečný. Z textu zejména teoreticky pojatých kapitol je ovšem patrné zaměření autorky na několik pramenů (především Nový a Scholl-Machl), což poněkud snižuje prokázanou schopnost autorky komparovat získané poznatky. Naopak, samostatný přínos K. Chytráčkové k rozpracování zvolené problematiky je patrný z výběru „optiky“ zpracování tématu, totiž zaměření na kulturní rozdíly, které ovlivňují a dosti často také znesnadňují proces zahraničních stáží pracovníků (mobilitu uvnitř multinárodní organizace). Tomuto procesu je pak věnována 5. kapitola práce, v níž diplomantka přehledně zpracovala fáze programu KPMG Mobility. S tímto programem má zkušenost, kterou promítla rovněž do textu své bakalářské práce.

Práce Kateřiny Chytráčkové je logicky členěná a zpracovaná do podoby přehledu hlavních pojmů souvisejících se zvoleným tématem tak, jak jsou vykládány v kontextu humanitních oborů (zejména psychologie a kulturní antropologie). Tím si autorka bakalářské práce vytvořila dobrý předpoklad pro uvedení hlavních fází procesu zahraniční mobility v konkrétní organizaci, mezinárodní poradenské společnosti KPMG (včetně potenciálních

problémů a požadavků na pracovníky i organizaci). Také v této části bakalářské práce uvádí autorka odkazy na odbornou literaturu. Činí tak spíše v zájmu dosažení deklarovaného cíle.

Práce je zpracována na solidní úrovni také po stránce formální a jazykové. Škoda jen, že K. Chytráčková nepřesvědčila svůj počítač o správném znění příjmení prof. Nakonečného (v SBC uvedeno správně, v textu BP jako Nekonečný – s. 11 a 16).

Pro rozpravu nad bakalářskou prací nabízím kromě výše uvedených dílčích poznámek k počtu pramenů a práci s nimi jediný významnější podnět:


- Jaké další faktory (kromě /inter/kulturních) je třeba zvažovat v procesu interní mezinárodní mobility? A lze v případě společností jako KPMG (spíše multilokálních než globálních) vůbec takovou mobilitu považovat za interní?

Závěr:

Celkově hodnotím bakalářskou práci Kateřiny Chytráčkové zpracovanou na téma Problematika vysílání zaměstnanců do zahraničí... spíše pozitivně. Autorka v ní prokázala svoji solidní orientaci v tématu a schopnost pracovat s odbornými prameny. Ve shodě s ní doufám, že práce (zejména její 5. kapitola) poslouží pro lepší orientaci v tématu také jejím „služebně mladším“ kolegům.

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 5. února 2009


PhDr. Michaela Tureckiová, CSc.
