

**Posudek bakalářské práce Martiny Liškové s názvem  
Kultura mezinárodní firmy**

Posuzovaná diplomová práce se zabývá velmi zajímavým a výsostně aktuálním tématem, o němž se navíc dá předpokládat, že bude stále nabývat na významu. Jedná se o problém, který nás poměrně dlouhou dobu zasahoval pouze okrajově, zatímco v poslední letech se ocitá v centru pozornosti vědy i praxe.

Práce má rozsah 68 textových stran a je rozdělena do 4 samostatných kapitol, Úvodu a Závěru. Součástí práce je 7 stran velmi zajímavých příloh, které vhodně ilustrují a doplňují hlavní výklad. Soupis bibliografických citací obsahuje úctyhodný počet 49 pramenů, z toho 8 cizojazyčných. Jedná se o literaturu velmi pestrého zaměření, zahrnující i některé méně dostupné zdroje. Právě tento výběr více než co jiného napovídá o množství práce, které autorka do vypracování textu vložila. Z formálního hlediska je práce vypracována zodpovědně a je prosta podstatnějších chyb či překlepů.

Hlavní pozitivum práce vidím především ve skutečnosti, že se autorka neomezuje pouze na obvyklá teoretická vymezení, ale poctivě se snaží o hlubší průnik do problematiky. V tom ji zcela jistě výrazně napomáhá zvolené zaměření na prostředí a kulturu konkrétní vybrané firmy, s kterou má osobní zkušenosti.

První kapitola je tradičně věnována základní terminologii a teoretickému vhledu, V jejím rámci zaujme především komplexní vymezení pojmu kultura s následnou specifikací na oblast firemní kultury. S osobním povděkem kvituji upozornění na některé negativní dopady prolínání různých kultur, v textu konkrétně uvedené na příkladu deformace mateřského jazyka (viz str. 18). Bohužel, autorka sama se místy neubrání podobným excesům a věta na str. 38 („...bez ... jasně komunikované logiky věci.“) je toho typickou, byť pouze ojedinělou, ukázkou.

Druhá kapitola se pak komplexně zabývá problematikou nadnárodní organizace. V této souvislosti nicméně postrádám podrobnější vztahení tématu k fenoménu globalizace, např. v kontextu studií U. Becka, A. Giddense či P. Druckera. Pozornost je věnována i otázce interkulturního tréninku. Otázka do diskuse: nakolik je dle autorky možné nacvičit schopnost vcítit se do cizí kultury (viz str. 31) a nakolik tvoří v minulosti naučené vzorce a stereotypy nepřekonatelnou bariéru? A jak by měl takový trénink (v kontextu informací ze str. 34) po obsahové a organizační stránce v ideálním pojetí vypadat?

Následující kapitola se již zcela zaměřuje na situace ve vybrané francouzské firmě. Zde je třeba pochválit velmi podrobnou a názornou analýzu vnitřního prostředí, včetně zasvěceného nástinu aktuálních problémů kulturního a systémového charakteru. Obecně panuje o manažerech francouzského původu mezi českými pracovníky spíše negativní mínění, které autorka svými zkušenostmi částečně potvrzuje. Na druhou stranu ovšem objektivně uvádí i pozitivní aspekty, které představují pro české pracovní prostředí jednoznačný přínos. Právě taková objektivita si myslím zaslouží ocenění, stejně tak i poukázání na rozpory mezi výsledky realizovaných výzkumů a osobními zkušenostmi autorky. Velmi přínosný je i pohled opačný, tj. ze strany francouzských manažerů na české pracovníky. Mohla by se autorka v tomto kontextu zamyslet na hodnotou dimenze vzdálenosti moci PDI u občanů ČR? Je její hodnota malá či velká a čím je podmíněna? A jaký vidí rozdíl mezi stereotypem a předsudkem (viz str. 50-51)?

Z celé práce je zřejmé, že autorka se v dané problematice velmi dobře orientuje, zvládá odbornou terminologii a její poznatky a zkušenosti jsou především osobního rázu. V celém textu pak prokazuje schopnost hlubokého vhledu do problematiky a schopnost hledání souvislostí. K této práci nemám z formálního ani odborného pohledu žádné zásadní připomínky. Domnívám se, že ji lze považovat za celkově zdařilou a vyhovující, a proto ji doporučuji k obhajobě.

V Praze dne 10. června 2011

PhDr. Michal Šerák, Ph.D.