



POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Posudek vedoucího práce

Autor práce: Sofia Volkova

Název práce: Firemní kultura českého podniku ve vztahu k národní kultuře a působení podniku na mezinárodním trhu

Autor posudku: Mgr. Dana Mudd, PhD

Návrh klasifikace práce: *dobře*

Základní charakteristika práce.

Multidisciplinární teoreticko-empirická práce zaměřená na možnosti měření organizační kultury a jejích souvislostí s kulturou národní.

KONCEPČNÍ STRÁNKA PRÁCE

Má práce jasně formulovaný záměr, cíl, výzkumnou otázku a odpovídají jim závěry?

Cíl práce je jasně formulovaný, autorka se snaží odhalit vliv národní kultury na kulturu organizační v konkrétním českém podniku a demonstrovat vliv národní kultury v podnikatelském prostředí obecně.

Má práce adekvátně stanovenou a jasně vyloženou metodu a postup řešení?

Práce má adekvátně stanovenou metodu a navržený postup řešení.

Jsou jednotlivé části práce (zejm. teoretická a empirická) vyvážené a vhodně propojené, vytváří text konzistentní celek?

Text vytváří konzistentní celek. Teoretická část práce je k porovnání k části empirické ovšem příliš extenzivní. Autorka nadbytečně vysvětluje problematiku kultury a jejích souvislostí ve velmi širokém kontextu. Jistě lze považovat za pozitivní penzum znalostí, kterými autorka ve vztahu tématu disponuje, nicméně pro účely bakalářské práce by bylo vhodnější zaměřit se pouze na problematiku národní a organizační kultury.

Jsou argumentace a text práce a vystavěny logicky, jasně, srozumitelně? Má práce přehlednou strukturu?

Text tvoří logický celek, struktura práce je odpovídající.

OBSAH PRÁCE

Hodnocení kvality teoretické části práce (relevance k tématu a záměru práce, šíře a hloubka, vhléd autora do problematiky, samostatnost, originalita zpracování,...).

Teoretická část práce předkládá čtenáři poměrně široké souvislosti pojmu kultura (axiologické pojetí kultury považují za zbytné). Dále autorka komplexně vymezuje koncepce organizační kultury a představuje možnosti jejího měření. Zde autorka dozajista mohla využít více zdrojů (převážně čerpáno z Lukášové, 2010) a představit čtenáři další známé pohledy/koncepce organizační kultury (např. Ulrich, Argyris). Rovněž by bylo vhodné provést diskuzi na reálnými možnostmi měření organizační kultury (např. Schein). V kapitole 3.2. se autorka velmi zjednodušeně zamýšlí nad funkcí firemní kultury, dochází až k příliš pozitivním tvrzením o kladném vlivu organizační kultury např. na konkurenční schopnost firmy. Zajisté by mohla některá tvrzení podrobit kritickému pohledu. V kapitole 4 (str. 32) autorka předkládá některá ne zcela srozumitelná tvrzení: „Výzkum firemní kultury je populárním nástrojem pro odhalení přírody konfliktů v pracovním kolektivu...“

Hodnocení kvality empirické části práce (adekvátnost použitých metod a postupů vzhledem k cíli práce, správnost aplikace metod a postupů, prezentace a interpretace výsledků,...).

Empirická část představuje vlastní výzkum na základě využití existující metodologie G. Hofstedeho. (VSM 2013). Autorka provádí samostatně sondu do organizace a pokouší se o analýzu výsledků na pozadí Hofstedeho naměřených hodnot pro tzv. "českou národní kulturu". Vzhledem k velikosti vzorku lze empirickou část považovat pouze za jakési „školní cvičení“, které z hlediska provedení výzkumu nemá valnou hodnotu. Pravděpodobně by autorka došla k lepším výsledkům, pokud by se rozhodla danou organizaci analyzovat kvalitativními metodami. Myšlenka porovnat názory a hodnoty českých zaměstnanců pracujících v zahraničních pobočkách dané firmy jistě není špatným výzkumným záměrem, nicméně je třeba jej správně metodologicky uchopit. Porovnání s rastroem G. Hofstedeho by jistě bylo možné, nicméně je třeba mít odpovídající velikost zkoumaného vzorku.

Hodnocení diskuse a závěrů práce (soulad interpretací a závěrů s výsledky empirických analýz, provedení diskuse závěrů, snaha o vysvětlení závěrů a jejich argumentace, zodpovězení výzkumných otázek, naplnění cílů práce).

Autorka si je vědoma limitů své práce. V závěrečné kapitole se snaží o vysvětlení a diskuzi závěrů svého výzkumu a naplnění cílů práce.

FORMÁLNÍ ASPEKTY PRÁCE

Hodnocení naplnění kritérií odborného textu (rozsah práce (BP 72-126 tis. znaků, DP 108-162 tis. znaků) citační normy, odkazy, popis datových zdrojů, jasnost odlišení myšlenek autora od převzatých, seznam literatury atd.)

Práce vykazuje četné formální nedostatky, nejasné jazykové formulace, překlepy. Seznam literatury postrádá zařazení a nadpis, obsah naopak zahrnuje nadpisy neexistujících kapitol.

Hodnocení vhodnosti a úplnosti využití informačních zdrojů (literární prameny, databáze, zahraniční literatura, datové zdroje,...)

Na práci lze jistě vyzdvihnout využití zahraniční literatury a bohatost zdrojů.

Hodnocení jazykové, stylistické a grafické úrovně práce (grafická úprava, členění textu, označení příloh, zpracování tabulek, grafů, schémat atp.)

Členění textu, využití tabulek i grafů je standardní pro úroveň bakalářské práce.

Další poznámky

Celkové hodnocení práce

Práci vzhledem k výše uvedeným skutečnostem a ostatním okolnostem hodnotím známkou dobře.

Otázky a náměty k obhajobě

1. Za jakých okolností se tzv. silná organizační kultura může stát pro firmu problémem?
2. Jak jinak by bylo možno přistoupit k problematice souvislosti národní a organizační kultury než s využitím koncepce G. Hofstedeho?

Datum: 13.1.2023

Podpis: