

Organizační kultura - to je fenomén, který se zejména v posledních desetiletích objevil v hledáčku manažerů i teoretiků. Proč tomu tak je? Nakolik podniková kultura ovlivňuje chod a výkon organizace? A co je to vlastně ta "organizační kultura"? Na tyto a mnohé další otázky jsem se snažila ve své bakalářské práci odpovědět.

Kulturu v organizaci jsem přitom chápala jakožto esenci, podnikový duch; něco, co je těžko uchopitelné, ale na druhou stranu velice důležité nejen pro vlastní fungování organizace, ale také pro identifikaci jednotlivých členů uvnitř organizace. Postupně jsem v odborné literatuře objevovala nové a nové poznatky, které mi pomohly alespoň částečně odkrýt mnohá tajemství okolo tohoto jevu a nutno přiznat, že to byla práce zajímavá, přínosná a z praktického hlediska velice obohacující.

Cílem a obsahem této bakalářské práce je tedy jednak nahlédnout na podnikovou kulturu z teoretické roviny, tj. postihnout její podstatu, prvky a různá pojetí, které se v odborné literatuře objevují a za druhé prozkoumat vznik, vývoj a změny podnikové kultury na praktickém příkladu. Pro tento účel jsem si vybrala firemní kulturu společnosti Hewlett-Packard, což je společnost, která bezesporu disponuje silnou organizační kulturou a která si za dobu své existence prošla zajímavým a pestrým vývojem.

Jsem si vědoma faktu, že vzhledem k rozsahu této práce mohla zůstat - a zcela jistě zůstala - řada témat opomenuta nebo vynechána; přesto věřím, že může být pro čtenáře přínosná svým uceleným a komplexním pohledem na fenomén organizační kultury a zejména pak zajímavá porovnáním teoretického výkladu s realitou, neboť jistě nejen já jsem zastáncem tvrzení, že z praxe se člověk nejvíce naučí a dozví.