

Oponentský posudek

Autor: Ing. Lenka Šústová

Školitelka: Prof. Ing. Dana Zadražilová, CSc.

Téma práce: Organizational culture, its transfer and influence on Human Capital Management in the Czech Republic

Téma předložené disertační práce je aktuální a zajímavé a jak sama autorka uvádí, je svou formou (kvalitativní případová studie) a zaměřením na obor, region a vybranou zemi spíše ojedinělé. Rozsahem práce odpovídá obvyklým požadavkům (187 stran, 199 stran včetně literatury) a proporce mezi teoretickou a praktickou částí – výzkumem je vyvážená. Struktura práce je logická, kromě úvodu nacházíme pět hlavních kapitol a závěr, jednotlivé části obsahují závěrečná shrnutí.

V úvodu autorka formuluje hlavní cíl práce, klade si vědecké otázky a uvádí hlavní metody práce, v první výchozí kapitole potom posuzuje kontext, týkající se zkoumaného sektoru v ČR. Následující kapitola poskytuje teoretické zázemí k práci s uvedením relevantní literatury. Ve třetí kapitole autorka vysvětluje metodologické přístupy a konkrétní použité metody, techniky a nástroje pro provedení výzkum, vysvětluje jejich výběr a omezení. Čtvrtá kapitola práce se již zabývá samotným procesem výzkumu, autorka připomíná cíle práce, formuluje výzkumné otázky a dílčí podotázky, jejich zaměření na vybraná témata. V poslední páté kapitole jsou analyzovány a zhodnoceny hlavní výsledky a poznatky, které z výzkumného šetření vyplývají. V závěru své disertační práce autorka vysvětluje a posuzuje splnění stanovených cílů a odpovědí na položené vědecké otázky. Shrnuje zde rovněž svůj názor na to, v čem podle ní spočívá hlavní přínos práce, uvádí svá doporučení pro možný navazující výzkum, oblast vzdělávání a školení i pro manažerskou praxi.

Je třeba ocenit poměrně velký rozsah, posouzení a porovnání teoretických přístupů různých autorů ke zkoumané problematice a schopnost autorky s nimi dále pracovat, rovněž důkladné vysvětlení zvolených metodologických přístupů, použitých teorií a nástrojů. Také samotný výzkum byl jistě náročný na čas, provedení a zpracování rozhovorů se zaměstnanci a jeho význam nesnižuje ani to, že jak autorka uvádí v textu, participovali na něm další účastníci již během zpracování studie, provedené v rámci interního grantu VŠE.

Autorka prokázala schopnost samostatné tvůrčí vědecké práce, použité vědecké metody lze vzhledem k zaměření práce považovat za adekvátní. Již do jisté míry v rámci

první kapitoly práce a zejména v části práce, která se týká provedeného výzkumu, se autorka zaměřila především na období let 2008-2009 a z tohoto pohledu se může provedený výzkum a poznatky z něj vyplývající zdát jakousi „historickou studií“ a nabízí se tudíž otázka týkající se dalšího vývoje, komparace se současností a tudíž i platnosti uváděných závěrů práce. I když chápu a přijímám vysvětlení autorky, týkající se období zpracování studie (a jejího dopadu na zpracovávané téma), domnívám se, že určitá forma aktualizace by byla pro práci obohacující.

Na str. 184 autorka zmiňuje určité zúžení svého zkoumání (pokud jde o vliv národní kultury) a vysvětluje jeho oprávněnost. V této souvislosti bych proto položila autorce následující otázku: V práci uvádíte, že „i když nelze úplně popřít vliv národní kultury na organizační kulturu“ „..., existují (jak někteří Vámi zmiňovaní autoři uvádějí) „další faktory, které se zdají mít větší vliv“. Vysvětlete, které jsou to faktory a do jaké míry lze jejich vliv dokumentovat a potvrdit výsledky Vašeho zkoumání. Kromě této otázky by mě zajímalo, zda zkoumaná firma (centrála i pobočka) byla seznámena s výsledky provedeného výzkumu a pokud ano, jaká byl jejich reakce?

Po podrobném prostudování předloženého textu konstatuji, že se jedná o zajímavou a přínosnou analýzu svého druhu, která přináší řadu i praktických poznatků. Oceňuji také, že autorka ve své práci zapracovala řadu dřívějších připomínek. Disertační práce svědčí o odborné fundovanosti autorky a **práci doporučuji k obhajobě před příslušnou komisí.**

V Praze dne 1. 6. 2014

Doc. Ing. Miroslava Zamykalová, CSc.