P O S U D O K

na doktorskú dizertačnú prácu Ing. Karela Kňapa, MBA: *České kultúrní standardy z perspektívy vrcholového managementu německých firiem, 2017.*

Cieľom práce bola komparácia kultúrnych štandardov v procese komunikácie medzi českými, nemeckými a ruskými manažérmi. Pod kultúrnymi štandardmi autor práce predstavuje predovšetkým mentálne vzory komunikácie a ich behaviorálne aspekty. Tieto vzory skúma na základe teoretických výsledkov výskumu kultúrnej dimenzie komunikácie v prácach uznávaných odborníkov – ako sú Kluckhohn, Strodtbeck, Hall, Hofstede, Trompemaars a iní.

Podľa môjho názoru ide o náročnú a inovátorský pokus vymedziť kultúrne východiská interpersonálnej komunikácie na úrovni manažérskeho riadenia firiem. Takéto výskumy sú v českom, ale i slovenskom kontexte, mimoriadne dôležité, lebo umožnia prezentovať výhody a nevýhody odlišných kultúrnych identít ovplyvňujúcich efektivitu riadenia multikultúrnych firiem.

Autor štrukturoval svoje skúmanie deduktívne, čiže analyzuje a porovnáva teoretické výsledky v prácach uvedených autorov a následne vytvára exaktné, tabuľkové prehľady o odlišnostiach a podobnostiach českých a nemeckých štandardov komunikácie medzi predstaviteľmi vrcholného manažmentu. Tento postup zodpovedá požiadavkám kladeným na doktorské dizertačné práce, hlavne z toho dôvodu, že od doktorandov nemožno žiadať nejaký rozsiahly vlastný empirický výskum.

Na druhej strane užitočnosť a prínos teoretického výskumu autora vidím v tom, že relatívne komplexne predstavuje súbor poznatkov o danej problematike a stanovuje možné bipolárne konzekvencie komunikácie hlavne medzi nemecky a česky hovoriacimi manažérmi. Bolo by veľmi zaujímavé, keby sa autor zameral okrem mentálnych a behaviorálnych aspektov komunikácie aj na skúmanie lingvistických, resp. paralingvistických lexémov, prostredníctvom ktorých sa odlišné komunikačné štandardy prejavujú. Samozrejme, toto by vyžadovalo prekročenie stanoveného rozsahu práce. Uvádzam tento podnet nie ako kritiku štruktúry práce, ale ako podnet pre možný ďalší výskum tejto problematiky.

Za hodnotné pokladám autorovo skúmanie kultúrnej diverzity v medzinárodných tímoch. Podľa môjho názoru v čase šíriacej sa globalizácie možno očakávať, že manažmenty firiem budú čoraz viac multikultúrne tak nemecké ako i české. Multikulturalita riadenia firiem v konkrétnej manažérskej praxe môže mať negatívne i pozitívne následky. Autorovým cieľom v práci bolo

ukázať akými postupmi komunikácie možno predchádzať negatívnym následkom interkultúrnych rozdielov v komunikácii. Autor vyzdvihuje hlavne u nemeckých manažérov jasnosť a precíznosť protokolárnej prípravy komunikácie. Na českej strane upozorňuje na úlohu nekonfliktného riešenia daného problému komunikácie, pričom túto dimenziu autor chápe ako znak mentality českých aktérov. Genézu tejto mentality autor vidí v historickom vývoji českého národa v područí veľkých hegemónov nemeckých, rakúskych a sovietskych.

Podľa môjho názoru ide iba o prezentáciu historického príbehu podriadenosti malých národov hegemónii veľmocí, ale na explanáciu komunikačných stratégií súčasných medzinárodných firiem by sme mali brať do úvahy aj zmeny v používaní istých jazykových prvkov nemčiny alebo češtiny. Mám na mysli tzv. internacionalizmy pochádzajúce hlavne z anglického jazyka, ktoré sa vytvárajú v živej reči (v zmysle F. de Saussura *parole*) a v medzijazykovej komunikácii podporujú rovnaké ponímanie daného výrazu.

V predloženej práci vysoko oceňujem autorovu snahu o exaktnú interpretáciu výsledkov vlastného výskumu, kde autor ukázal, že vie adekvátne využiť skúmané paradigmy teoretickej interpretácie skúmanej problematiky v prvej časti práce.

ZÁVER

Predloženú dizertačnú prácu Ing. Karola Kňapa, MBA*: České kultúrne standardy z perspektívy vrcholového managementu německých firiem* pokladám za kvalitnú a prínosnú odbornú prácu, odporúčam k obhajobe a po jej úspešnom priebehu **odporúčam**, aby bol autorovi udelený titul PhD.

Bratislava, 14. 11. 2017

doc. PhDr. Marta Zágoršeková, CSc.

Ekonomická univerzita v Bratislave