



**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOSOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE A ANDRAGOGIKY**

POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor diplomové práce: Veronika SYCHROVÁ
Téma diplomové práce: *Adaptační proces v multikulturním prostředí výrobního podniku*
Forma studia: kombinovaná
Akademický rok: 2011/2012

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D.

Oponent diplomové práce: PhDr. Daniel Topinka, Ph.D.

Formální hledisko diplomové práce: Formální úpravy jsou v souladu s požadavky na diplomovou práci. Rozsah práce odpovídá stanovené normě, struktura kapitol je členěná podle logického sledu. Výhodou je spojení pojmosloví s teoretickými východisky, které vytvořilo efektivní propojení pro aplikaci předmětu diplomové práce, tím také bylo zabráněno vytržení pojmosloví z kontextu. Užívání bibliografických citací v textu i soupisu literatury respektuje normu ISO 690, byla prokázána dovednost odlišení přímých citací a parafrází textového sdělení. Ojedinele se vyskytují stylistické nedostatky (např. absence čárek oddělujících větné konstrukce, absence předložek, případně nadbytečné slovo), ty ovšem přisuzují časové frustraci.

Estetické hledisko diplomové práce: Diplomová práce působí velice přehledně a strukturovaně, snadno se v ní čtenář orientuje. Nadpisy jsou znatelně označené a nesplývají s textem práce. Samotný text je esteticky utvářen prostřednictvím formálně přijatelných výrazových prostředků, jako je tučné zvýraznění a kurzíva. Užití obrázky, které mají formu vysvětlujících schémat, včetně tabulky v příloze dokládají patřičnou názornost. Celá práce působí kultivovaným dojmem.

Odborné hledisko diplomové práce: Téma práce je adekvátně zvoleno vzhledem ke studovanému oboru. Teoretický koncept bakalářské práce mapuje problematiku adaptace pracovníka v multikulturním prostředí výrobního podniku. Vymezení problému práce směřuje v andragogickém kontextu k profilaci na personální management, který je reflektován i v samotném cíli, citují: „...navrhnout plán adaptačního procesu ve společnosti ALPS Elektronik Czech, s.r.o. pro konkrétní skupinu zaměstnanců, jmenovitě pro administrativní pracovníky, s respektováním současného stavu adaptačního procesu a s přihlédnutím

k multikulturním rozdílům, se kterými se noví zaměstnanci při nástupu do společnosti setkávají“ (s. 5).

Diplomantka prokazuje díky své profesi personalistky znalost slabých míst podniku při adaptaci nových zaměstnanců. Tuto problematiku aktuálně komparuje nejen s odbornou literaturou a aktuálními sborníky na uvedené téma s multikulturním zaměřením, ale i s beletrií, která poskytuje edukativní funkci. Sama metafora „modrooký zaměstnanec“ v japonské firmě vymezuje pole působnosti diplomantky. Autorka uvědoměle propojuje interní materiály, sdílenou zkušenost a kulturu podniku s nastudovanými teoretickými východisky adaptačního procesu a s enumerací kulturních dimenzí jako kritérii pro vytvoření návrhu adaptačního programu pro nové zaměstnance na pozici administrativních pracovníků.

Praktická využitelnost diplomové práce spočívá nejen vytvořeným návrhem adaptačního plánu, ale i vznikem postrádané příručky kulturní povahy tzv. „japonské karty“ pro české zaměstnance. Karta seznamuje se základní terminologií sociálního styku s Japoncem a jeho kulturními zvyky. Diplomová práce tak nabývá relevantní rovnováhy adaptačního procesu po stránce jak organizační (pracovní proces), tak sociální (kultura podniku). V tomto propojení spatřuji největší přínos diplomové práce! Diplomantka sama naznačuje další alternativy, které by byly potřeba učinit pro optimální adaptaci zaměstnanců v multikulturním prostředí uvedeného podniku, např. vytvořit analogicky i „českou kartu“ a formulovat „Kodex vzájemného chování“ mezi zaměstnanci s kulturní odlišností. Téma diplomové práce je tedy velice nosné i pro další zpracování například v magisterské práci.

V podstatě diplomantka sleduje v literatuře podložené deskripci a výzkumem kulturní dimenze platné nejen pro Evropu, ale i pro Východní Asii. Prostřednictvím literatury pak stanovila tyto kulturní dimenze za kritéria komparace mezi Čechy a Japonci. Každou dimenzi charakterizovala a identifikovala její příslušnost vůči japonské kultuře. Ve výsledku kompilovala adaptační proces pro skupinu manuálních zaměstnanců s nalezenými teoretickými východisky a vytvořila pak inovovaný adaptační proces pro skupinu administrativních zaměstnanců a to na úrovni zejména organizační, ale i sociální.

Managerská dovednost autorky vyplývá z promyšlenosti fází adaptačního procesu na základě časové kontinuity, přidělení odpovědností za jednotlivé činnosti, metodického postupu a volby dokumentace. Nutné je přiznat, že základní rámec byl poskytnut samotným podnikem a jeho strategií v rámci organizace práce. Avšak analýzou adaptačního procesu ve všech jeho kategoriích (objekt, subjekt, oblasti, fáze, časový plán, orientační balíček, faktory podmiňující průběh adaptace apod.) vytvořila studentka dostatečný prostor pro optimalizaci slabých míst a pro tvorbu konkrétních opatření na základě absentujících potřeb.

V průběhu práce užívá adekvátní terminologii i její modifikace. U jednotlivých odborných pohledů zdůrazňuje jejich místo v připravovaném návrhu adaptačního plánu a vyslovuje k nim vlastní názor. Její názorové vyjádření prolíná celou prací, tzn., že poměr mezi opisem problematiky a vlastním postojem je vyvážený. Výklad a styl argumentace považuji za jasný a plynulý. Diplomantka adekvátně syntetizuje a argumentuje myšlenky jednotlivých autorů.

Je potřeba zdůraznit, že multikulturní aspekt se projevuje jako dílčí část celého adaptačního procesu, tzn., že aplikace na multikulturní prostředí neprobíhá cíleně ve všech fázích adaptačního procesu. Přesto je vytvoření „japonské karty“ obohacující pro „modrookého zaměstnance“, rozvíjí tak senzitivitu ke kulturním projevům jiného národa a osvobozuje zaměstnance od pocitů nejistoty ze sociálního kontaktu mezikulturní povahy.

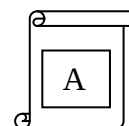
Otázky k obhajobě:

Prosím o zodpovězení následujících otázek:

- Je Japonsko orientováno spíše na individualismus nebo kolektivismus? (viz nejednoznačnost literatury, s. 25-26)
- Lze generalizovat tvrzení o tom, jak řeší japonská kultura konflikty? Pokud ano, jak? (viz s. 27)

Sumativní hodnocení: Diplomantka *vypracovala zajímavou práci*, která je důkazem jejího entuziasmu a přímé profesní angažovanosti v praxi. Přínosné je zejména zaměření na multikulturní aspekty sociální adaptace vytvořením „Japonské karty“, která je součástí navrhovaného adaptačního plánu jako aspektu organizačního. Uvědomělost diplomantky spočívá v tom, že zahrnuje jako předstupeň k adaptaci i selektivní mechanismy v rámci náboru. Zdánlivě jednoduché metody deskripce a kompilace však jsou základem pro analýzu dosavadního adaptačního procesu s odlišnou cílovou skupinou a pro komparaci kultury podniku s teoretickými východisky za účelem tvorby adaptačního plánu pro tzv. „Sarárimany“ neboli administrativní pracovníky v japonské firmě.

Klasifikace: Doporučuji k obhajobě



V Olomouci 27. dubna 2012

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D.