

Posudek vedoucí práce

SLÁNSKÁ, Aneta. *Proces adaptace zahraničních administrativních pracovníků ve velkých mezinárodních organizacích*. Praha, 2023. 124 s., 2 přílohy. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Autorka si pro svoji diplomovou práci zvolila oborově relevantní problematiku z prostředí mezinárodního řízení lidských zdrojů, zaměřila ji na jeden z klíčových personálních procesů, kterým je adaptace, a postihnuta je při tom oblast interkulturního výcviku. Jako cíl své práce si autorka určila „...analyzovat proces adaptace zahraničních administrativních pracovníků na práci ve velkých mezinárodních organizacích v České republice a identifikovat faktory, které jej ovlivňují.“ (s. 8)

Hlavní text práce má celkový rozsah 102 stran a je členěn do pěti samostatných kapitol, Úvodu a Závěru. Struktura práce tématu a cíli práce vyhovuje.

Již v Úvodu práce autorka představuje tematické kapitoly a přehledově uvádí hlavní prameny, ze kterých čerpala. V teoretickém rámci práce je nejprve charakterizována oblast mezinárodního řízení lidských zdrojů, jeho specifika a strategie, včetně velmi diskutované problematiky diverzity pracovníků v mezinárodních organizacích. Poté je pozornost zaměřena na zahraniční pracovníky a jednotlivé oblasti jejich adaptace na práci v mezinárodních organizacích, včetně klíčových aktérů celého procesu. Následuje popis interkulturního výcviku v mezinárodních organizacích a blíže jsou charakterizovány interkulturní kompetence, které lze interkulturním výcvikem rozvíjet. Uvedeny jsou také další vzdělávací aktivity, jako například tréninky, které pomáhají proměnit diverzitu v přínos. Autorka v závěru kapitoly uvádí šest speciálních metod interkulturního výcviku, které jsou v praxi doporučovány. Jsou jimi výcvik kontrastní kultury, kulturní asimilátor, interkulturní analýza, interkulturní dialogy, oblastní studia a metoda ponoření se.

Obsahem čtvrté kapitoly je autorčino kvantitativní šetření, jehož cílem je „...analyzovat faktory interkulturní adaptace z pohledu zahraničních administrativních pracovníků. Dílčím cílem práce je zjistit, které z faktorů nejvíce ovlivňují celkovou adaptaci.“ (s. 65) a po ní následuje pátá kapitola, Diskuse. Součástí práce jsou dvě relevantní přílohy.

2. Odborná úroveň

Východiska práce jsou pro dané téma adekvátní. Autorka postupuje systematicky a mapuje všechna související témata, včetně pečlivého vymezení klíčových termínů, především mezinárodního řízení lidských zdrojů a mezinárodních organizací, procesu adaptace, řízení diverzity, interkulturního výcviku a respondentů šetření – administrativních pracovníků. Zajímavě je například zpracována Tabulka 1 (s. 59), která přehledově prezentuje ukázkou konkrétních příkladů požadovaných výcvikových výstupů, metod a hodnotících aktivit, kterou autorka přeložila a upravila dle Landise, Bennetta a Bennetta (2004, s. 46).

Cíl empirického šetření je autorkou formulován na základě teoretického rámce diplomové práce (kapitoly 1 až 3). Podle mého názoru autorka zvolila cíl adekvátně v souladu se zaměřením katedry; dokázala logicky propojit kapitoly do strukturovaného celku a přehledným výkladem ilustrovat řešenou problematiku. Hodnotím je jako kvalitně zpracovaný a provázaný s cílem práce. S ohledem na cílovou skupinu respondentů zvolila kvantitativní šetření, které realizovala formou dotazníku o 23 otázkách. Pro jeho účely autorka stanovila šest hypotéz a testovala je induktivní statistickou metodou.

Velmi pečlivě je zpracována kapitola Diskuse, ve které autorka přináší souhrnný záběr, kdy vlastní závěry porovnává se závěry jiných výzkumů a prezentuje vybrané problematické

faktory (na s. 97 uvádí, že nejvyšších hodnot dosáhly položky cizí jazyk, kulturní rozdíly a pracovněprávní aspekty). Uvádí také limity své práce a doporučení pro další zkoumání.

Z pohledu vedoucí práce pozitivně hodnotím vzájemnou spolupráci, naše četné konzultace a také autorčinu svědomitost a pečlivost, které se pozitivně promítly do formy i obsahu její diplomové práce.

3. Práce s literaturou

Práce s literaturou a jejími citacemi odpovídá akademické normě, autorka odkazuje na standardní množství relevantní odborné literatury v českém i anglickém jazyce. Autorka ve větší míře odkazuje spíše na zahraniční autory publikací určených pro oblast personálního řízení. Vzhledem k tématu a orientaci práce se toto jeví jako zcela adekvátní. Nechybí tituly z oblasti metodologie.

4. Grafické zpracování

Práce je po grafické stránce pečlivě vypracována, úprava stránek i nadpisů je kvalitní. V teoretickém rámci je hlavní text doplněn obrázky a jednou tabulkou, košatější přehled tabulek a grafů je vztažen k páté kapitole, tj. empirickému šetření. Jejich přehled je uveden na stranách 124–125.

5. Jazyková úroveň

Formální stránka diplomové práce má velmi dobrou úroveň. Autorka použila přiměřené jazykové prostředky, formuluje srozumitelně a k věci. Jazyková korektura byla až na drobné chyby v interpunkci provedena svědomitě.

6. Podněty k rozpravě

Co považuje autorka za nejzajímavější data, která zjistila v rámci svého kvantitativního šetření? V čem spatřuje jejich přínos pro praxi personálního řízení?

7. Závěrečné hodnocení práce

Práce mapuje adaptační proces pracovníků cizí národnosti ve velkých mezinárodních organizacích v České republice a identifikuje faktory, které jej ovlivňují. Obecnější teoretickou synopsi doplňuje zdařilé kvantitativní šetření realizované formou online dotazníku s velkou návratností sta odpovědí. Díky tomu se autorce vcelku plasticky podařilo vykreslit reálnou situaci a postihnout řešenou problematiku – to hodnotím jako největší přínos práce.

Práci doporučuji k obhajobě se stupněm hodnocení „výborně“.

V Praze 8. 6. 2023

PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.