

Posudek vedoucí bakalářské práce

Benediktová, Barbora. *Teambuilding jako prvek firemní kultury a jeho vliv na vztahy v pracovním prostředí*. Katedra sociálních věd, FF UPa, Pardubice 2017. 60 stran včetně příloh.

Předložená bakalářská práce se zabývá firemní kulturou, způsobem komunikace mezi zaměstnanci a jeho následným vlivem na pracovní výkonnost. Autorka pracuje s hypotézou, že pokud má být firemní kultura silná, měli by s ní vhodně pracovat linioví manažeři včetně praktik, jakými jsou teambuildingové akce. Autorka vycházela z osobní zkušenosti zaměstnance v korporaci v Praze, dále v dalších velké korporaci s pobočkou mimo Prahu.

Autorka si klade následující otázky: *Jak vztahy na pracovišti působí na výkonnost zaměstnance? Proč jsou na vedoucí pozice dosazováni "mladí lidé"?* (str. 11)

Výzkum proběhl ve velké firmě formou polostrukturovaného rozhovoru s manažerem lidských zdrojů a strukturovaných dotazníků s 80 zaměstnanci. Autorka zachovala anonymitu respondentů i firmy.

Práce je členěna do dvou výrazných bloků. První je charakterizována jako teoretická část, v níž autorka vymezuje pojmy kultura a firemní kultura, vliv a funkce a typy firemní kultury na výkonnost podniku, podoby a role teambuildingu. Druhá část, označená jako výzkumná, obsahuje výpověď respondenta a shrnutí výsledků dotazníkového šetření.

Autorka dochází k závěru, že k vytvoření firemní kultury přispívá výběr vhodných pracovníků, kteří jsou do velké míry ochotni se přizpůsobit očekávaným pravidlům, jsou tedy snadněji manipulovatelní. Další podstatnou rolí pro upevňování firemní kultury je kvalitní komunikace na pracovišti.

Bakalářská práce by mohla být zajímavou studií procesu a samotných aktérů tvoření firemní kultury. Text je však do velké míry kompilací pasáží publikací vycházejících z psychologicky a správně-ekonomických disciplín. Je škoda, že přestože autorka v seznamu literatury uvádí například publikaci Jana Kellera *Sociologie organizace a byrokracie*, ve svém textu s ní vůbec nepracuje.

Přestože Barbora Benediktová uvádí přehled metodologické literatury zejména kvalitativní, sama zrealizovala pouze jeden rozhovor. Ten byl zaměřen zejména na to, jaký typ zaměstnanců je preferován manažery lidských zdrojů ve firmě. Dále využila poznatky ze zúčastněného pozorování. Hlavním zdrojem pro analýzu se však staly dotazníky, které zodpovědělo 58 žen a 22 mužů.

Právě získané poznatky z dotazníků se mohly stát zdrojem pro další rozhovory, které by vnesly do textu hlubší antropologickou či kvalitativně sociologickou perspektivu. Ta v bakalářské práci značně chybí. Bylo by zajímavé se dotázat například na to, co si manažeři sami myslí o aplikaci firemní kultury. Došlo u nich v čase k nějakým posunům? Jak je nadnárodní vedení firmy ovlivňuje při tvorbě lokální firemní kultury? Je vůbec nějaká lokální firemní kultura? Změnili manažeři podoby teambuildingu po reakcích zaměstnanců? Či pořád uplatňují stejný typ? Možná je důvodem této absence i nedostatečné konzultování s vedoucí práce v průběhu psaní textu.

V práci se objevuje velké množství gramatických chyb, zejména v podobě shody podmětu a přísudku, dále v interpunkci.

Předložená bakalářská práce s výše uvedenými výhradami splňuje požadavky kladené na absolventskou práci bakalářského studia oboru sociální antropologie. Na základě výše uvedeného proto navrhuji hodnocení práce dobře.

Dne 9. 8. 2017



PhDr. Livia Šavelková, Ph.D.