FAKULTA FILOZOFICKÁ
ZÁPADOČESKÉ
UNIVERZITY
V PLZNI

**Katedra antropologie**

# PROTOKOL O HODNOCENÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
## posudek vedoucího práce

Práci předložil student: Václav Kubík

**Název práce: Rovné příležitosti v zaměstnávání cizinců jako součást společenské odpovědnosti**

**Vedoucí práce: Mgr. Lukáš Radostný**

1. **CÍL PRÁCE**
Předkládaná práce si klade za cíl nahlédnout z antropologické perspektivy proces integrace cizinců v pracovním firemním prostředí. Autor vychází ze zkušeností, které získal dlouholetým působením ve společnosti Vodafone, která vzhledem ke svému nadnárodnímu působení vytváří mechanismy, jejichž cílem je umožnit pracovní činnost v týmech, které jsou složeny ze zaměstnanců různých národností. Ve své práci si proto autor vzal za cíl popsat strategie, které jsou ve firemním prostředí vytvářeny, reprodukovány a používány za účelem překonávání bariér působených jak kulturní a jazykovou heterogenitou, tak profesními a vzdělanostními a dalšími specifiky vyplývajícími z migrační zkušenosti některých zaměstnanců.

Práce dále pojednává o problematice zajištění rovných příležitostí v oblasti zaměstnávání cizinců, předcházení diskriminaci na pracovišti a mechanismech zajišťujících využití potenciálu kulturně heterogenního prostředí (diversity management). Práce též seznamuje s institucionálními a legislativními aspekty zaměstnávání cizinců včetně procedur, které mohou představovat pro zaměstnávání cizinců určitou formu překážky (např. proces uznávání zahraničního vzdělání, tzv. nostrifikace).

2. **OBSAHOVÉ ZPRACOVÁNÍ**
Zvolené téma lze považovat za relativně náročné, neboť pracuje s tématem zaměstnávání cizinců na několika úrovních. Pro porozumění situaci, ve které se cizinci v českém firemním prostředí pohybují, je třeba porozumět institucionálnímu a legislativnímu rámci, který jak určuje podmínky vstupu cizinců na území České republiky, tak zahrnuje normy upravující jejich zaměstnávání. Dále je nutné identifikovat specifika firemního (korporátního) zaměstnávání, nadnárodní aspekt instituce, ideologické podloží vycházející z odlišného prostředí a podmínek zahraničních poboček, vztah mateřské společnosti s dceřinými společnostmi apod.
Náročná teoretická východiska se snaží autor vyvážit analýzou těch aspektů firemní kultury, které mají sloužit k překonání kulturních a jazykových rozdílů a předcházet tak konfliktům či diskriminačnímu jednání.
Jako terén pro studium daných témat si autor vybral již zmíněnou společnost Vodafone, a zde uskutečnil sérii rozhovorů se zaměstnanci cizinci i zaměstnanci z oddělení lidských zdrojů, a dále pak jako zdroj informací využíval dokumenty, jimiž společnost Vodafone upravuje zaměstnávání cizinců nad rámec, který jí ukládají platné právní předpisy.

3. **FORMÁLNÍ ÚPRAVA**

Po formální stránce splňuje práce předpokládaný rozsah pro bakalářskou diplomovou práci. Autor prokázal schopnost pracovat s odbornou literaturou, vyhledávat a citovat zdroje či zpracovávat data získaná v terénu. Současně má formální úprava předložené práce jisté rezervy. Jedná se zejména o uspořádání jednotlivých kapitol a jejich logickou konzistenci. Řazení a číslování kapitol neposkytuje čtenáři přílišnou oporu při sledování autorova přemýšlení o zpracovávaném tématu a

vedené argumentace. Celková náročnost tématu se pravděpodobně promítla i do stylistické podoby práce. Tam kde autor opouští citovanou literaturu a pokračuje vlastními formulacemi, je zřejmé, že v oblasti tvorby odborného textu ještě potřebuje nabrat více zkušeností.

4. **STRUČNÝ KOMENTÁŘ HODNOTITELE**

Předložená práce se zcela jistě dotýká originálního tématu, které v českém prostředí nebylo dosud důkladně prozkoumáno. Analýza firemní kultury bývá častěji tématem prací na oborech ekonomického či andragogického zaměření, avšak se zcela odlišným akcentem např. na oblast řízení a rozvíjení lidských zdrojů. Tato práce však analýzu firemní kultury dává do vztahu s tématem ekonomické migrace, státní migrační politiky a z kulturní a jazykové odlišnosti vyplývající potřeby mechanismů interkulturní komunikace.

Za slabší stránky práce lze považovat menší srozumitelnost zejména v oblasti komunikace klíčových cílů práce. Název práce též nese ve svém názvu pojem společenské odpovědnosti, přičemž tomuto tématu je věnováno v kontextu celé práce relativně málo prostoru. Z celkového charakteru práce je zřejmé, že k hlubšímu porozumění určitých souvislostí a vyšší koherenci prezentovaných myšlenek, tezí i zjištění by bylo zapotřebí tématu věnovat o trochu více času.

5. **OTÁZKY A PŘIPOMÍNKY DOPORUČENÉ K BLIŽŠÍMU VYSVĚTLENÍ PŘI OBHAJOBĚ**

V čem spočívá společenská odpovědnost firmy, jejíž kulturu autor analyzoval? Jaké principy společenské odpovědnosti se dotýkají konkrétně pracovních podmínek zaměstnaných cizinců?

Jakým způsobem reflektoval autor emickou a etickou perspektivu při zpracovávání tématu, vzhledem ke skutečnosti, že sám byl zaměstnán ve firmě, jejíž kulturu podroboval analýze. Jakým způsobem si zajistil potřebný odstup.

6. **NAVRHOVANÁ ZNÁMKA** *(výborně, velmi dobře, dobře, nedoporučuji k obhajobě):*

Dobře.

Datum: Podpis:

26.8.2014 Mgr. Lukáš Radostný v.r.

Stvrzuji, že autorem posudku je Mgr. Lukáš Radostný.

26.8.2014

Doc. Petr Lozoviuk, Ph.D.
vedoucí katedry antropologie

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta filozofická
katedra antropologie