

Firemní kultura a její specifika v českém a vietnamském prostředí

Le Dieu Ly

České vysoké učení technické – MÚVS Kolejní 2637/a, Praha 6

Vedoucí práce: PhDr. Blanka Jirkovská, Ph.D.

Akademický rok 2019/2020



Abstrakt

Tato bakalářská práce má za cíl popsat firemní kulturu, zaměřit se na specifické rysy české a vietnamské firemní kultury a prozkoumat ji ve vybraných podnicích v oblasti pohostinství. V průzkumu jsou podniky zaměstnávající Čechy i Vietnamce. Na základě vlastního průzkumu odhalím nedostatky, odlišnosti a také odpovím na výzkumné otázky.

Charakteristika

Firemní kultura je definována jako souhrn určitých přístupů, hodnot, představ, norem všeobecně sdílených a relativně dlouhodobě udržovaných. Ovlivňuje celkovou úspěšnost firmy. Vyjadřuje vnitřní pravidla, určitý charakter a ducha podniku, která má vliv na myšlení a jednání pracovníků, dokonce i na celkovou atmosféru.

Cíl práce

Cílem bakalářské práce je popis firemní kultury a zjišťování specifik firemní kultury v prostředí vybraných českých a vietnamských firem.

Výzkumné otázky

- V jakých ohledech se liší česká a vietnamská firemní kultura?
- Koresponduje česká firemní kultura s teorií profesora Ivana Nového?
- Kde se můžeme setkat s hierarchickou strukturou a pro koho je typická?
- Do jaké typologie dle Charlese Handyho obě firemní kultury můžeme přiřadit?
- Jsou Vietnamci více pracovití než Češi, nebo je to naopak?

Hlavní zjištění

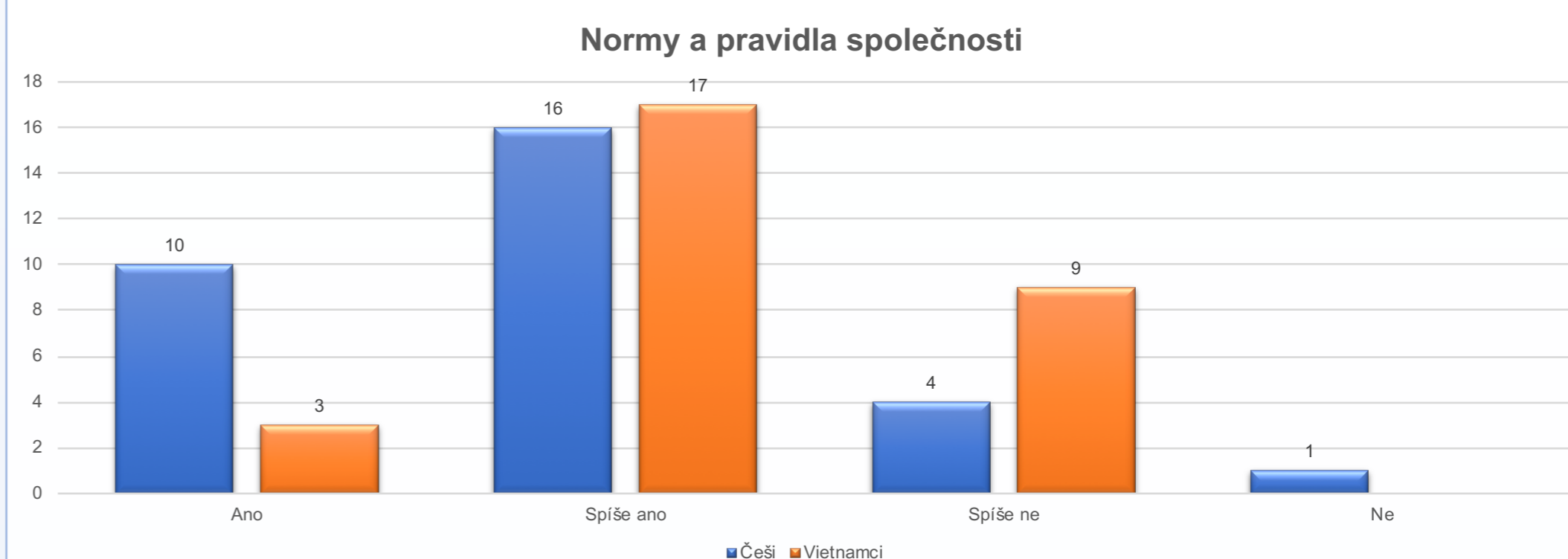
- Česká firemní kultura má více pravidel, je striktnější. Vietnamská firemní kultura má méně pravidel a není tak striktní. Češi také málokdy pracují přes čas, což naopak u Vietnamců můžeme vidět, že pracují přes čas neustále.
- Česká firemní kultura koresponduje s teorií profesora Ivana Nového. Podrobnější popis je uveden v kapitole „Vyhodnocení dotazníkového šetření“ v mé bakalářské práci.
- S hierarchickou strukturou se spíše můžeme setkat v českých firmách. Naopak u vietnamských firem je to opravdu málokdy.
- Česká firemní kultura patří do „kultury rolí“, kde jsou jasně daná pravidla a postupy. A je typická pro firmy, kde se vyskytuje hierarchická struktura. Naopak vietnamská patří „kultuře osob“, kde nikdo nemá dominantní postavení.
- Češi pracují pouze občas přesčas, naopak většina Vietnamců pracuje neustále nad pracovní dobu.

Chtěl(a) jsem to sám(a), abych našel(a) práci, která mě baví	17	Chtěl(a) jsem to sám(a), abych našel(a) práci, která mě baví	18
Chtěl(a) jsem to sám(a), abych našel(a) dobře placenou práci	8	Chtěl(a) jsem to sám(a), abych našel(a) dobře placenou práci	3
Chtěli to mí rodiče, mě na tom tolik nezáleželo	6	Chtěli to mí rodiče, mě na tom tolik nezáleželo	4
Chtěl(a) jsem být jako mí kamarádi	0	Chtěl(a) jsem být jako mí kamarádi	4

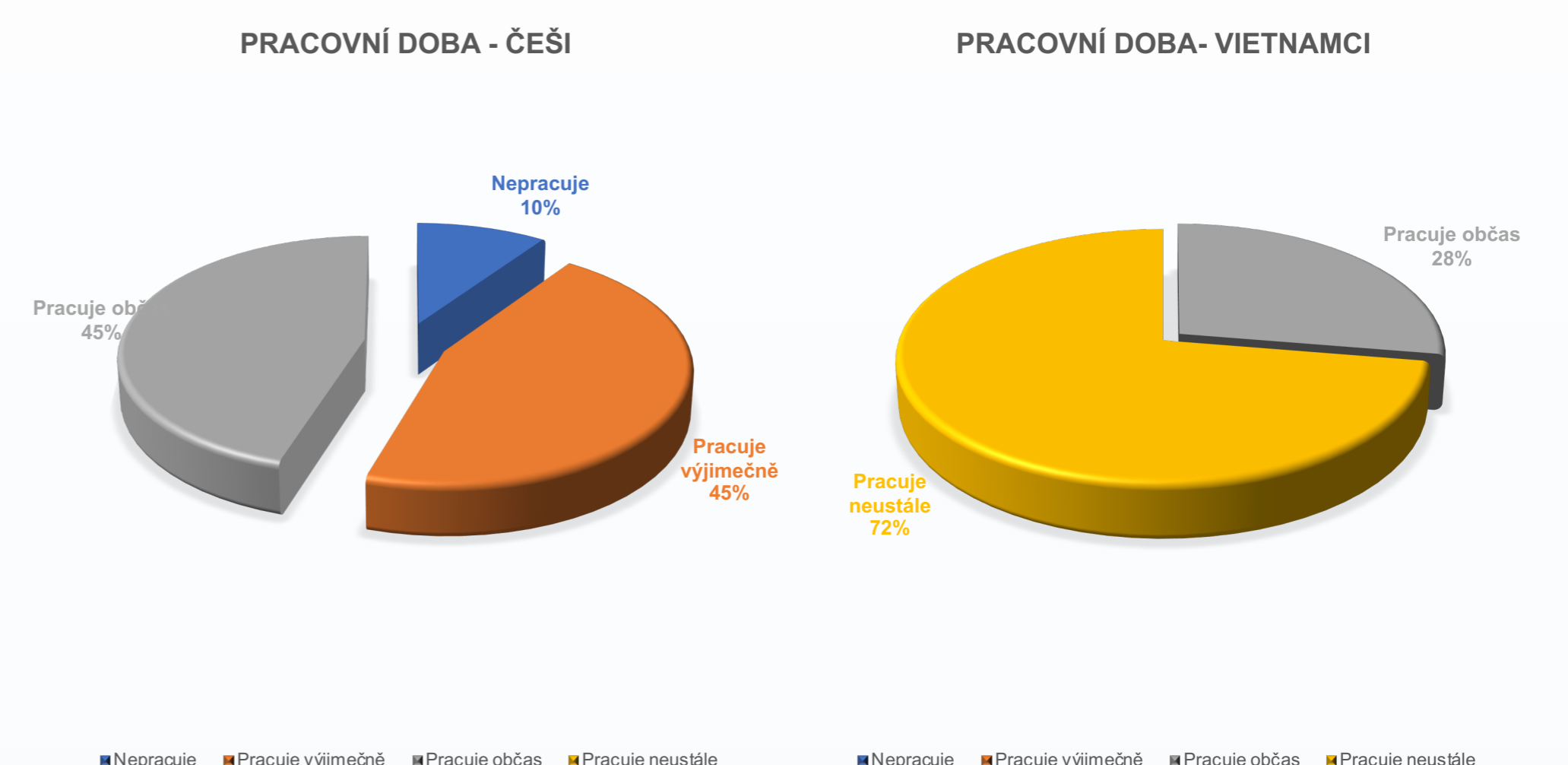
Otázka se týkala důvodu studia. Nalevo jsou odpovědi Čechů a napravo Vietnamců. Většina respondentů se shodla na odpovědi „Chtěl(a) jsem to sám(a), abych našel(a) dobře placenou práci. Další níže uvedené odpovědi se už liší.

Abstract

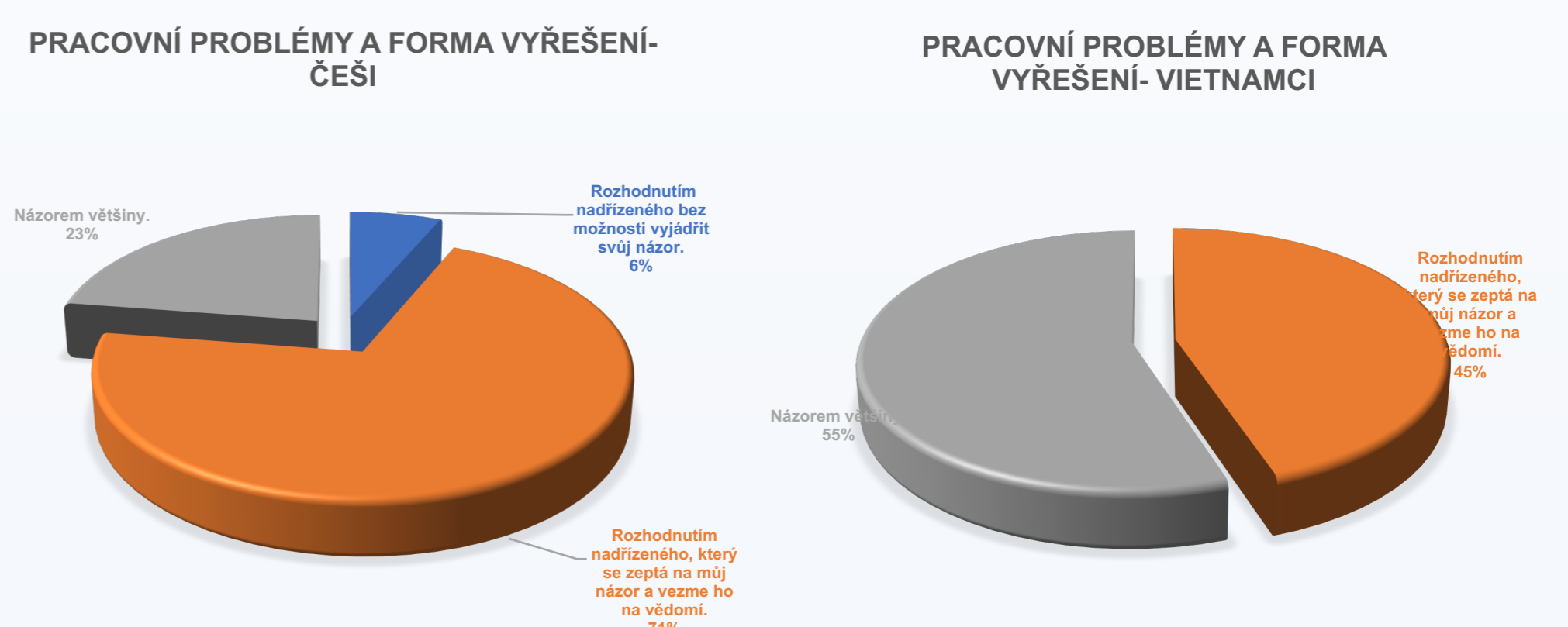
This thesis aims to describe corporate culture, focus on specific features of Czech and Vietnamese corporate culture and explore it on selected businesses industry. The survey includes companies employing both Czechs and Vietnamese. On the basis of my own research to reveal shortcomings differences and also answer the research questions.



Další otázka zjišťovala, zdali existují v dané firmě nějaké normy, pravidla. Nejvíce zastoupení měla odpověď „spíše ano“ jak u české, tak, i ve vietnamské společnosti.



Dále jsem se ptala, zda se ve firmě pracuje nad rámec pracovní době. Z grafu je patrné, že většina Čechů bud pracuje výjimečně přes čas nebo občas. Velká část, a to dokonce 72 % Vietnamců, pracuje neustále přes čas a 28 % pracuje občas.



Poslední otázka se týkala toho, jakou formou se řeší pracovní problémy. Forma řešení problémů je u obou firemních kultur jiná.

Vybraná použitá literatura

- BROOKS, Ian**, 2003. *Firemní kultura: jedinci, skupiny, organizace a jejich chování*. Brno: Computer Press. Business books (Computer Press). ISBN 80-722-6763-9.
- LUKÁŠOVÁ, Růžena**, 2010. *Organizační kultura a její změna*. Praha: Grada. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2951-0.
- ŠIGUT, Zdeněk**, 2004. *Firemní kultura a lidské zdroje: jedinci, skupiny, organizace a jejich chování*. Praha: ASPI. Lidské zdroje. ISBN 80-735-7046-7.
- URBAN, Zdeněk**, 2014. *Firemní kultura a lidské zdroje: jedinci, skupiny, organizace a jejich chování*. Praha: Ústav práva a právní vědy. Právo a management. ISBN 978-80-87974-05-6.