

Organizational Diversity

Kamila Richterová

Martin Čupeľa

Daníček Tylšů

Jakub Toman

Organizační různorodost v japonských firmách na českém území

Japonci v ČR

- Investice přes 100 mld. Kč
- 196 japonských firem v ČR – převážně výrobní závody automobily, strojírenství a elektronika.
- České pobočky japonských firem jsou v porovnání se světem nejefektivnější. Stále je zde ale vysoká fluktuace zaměstnanců.

Organizace práce

Jiný přístup k pracovní náplni:

- Organizace práce má vyšší důležitost (práce je dělána s přihlédnutím k ostatním rolím v týmu)
 - Pravděpodobně to vede k subjektivnímu pocitu přílišných nároků; zaměstnanec=robot
 - Atraktivita pro pracovníky
 - organizace práci pro české podřízené
 - Campbell

Hodnoty a potřeby

- Rozdílnost v pojetí specifických benefitů (hodnoty organizace)
 - Inovační procesy: rozdílné chápání v přínosu podání „zlepšováků“.
 - 3% růst mezd; pomalé stoupání na firemním žebříčku; seniorát; pití na stole; umývání toalet; neadekvátní pracovní pozice vůči vzdělání;
 - Teorie potřeb: Vroom; Murray;

Plán

- Vyhledání pracovníků HR v Japonských společnostech nebo japonských manegerů.
- Polostrukturovaný rozhovor s cílem specifikovat problémové oblasti.
- Vytvoření hypotéz, měřícího nástroje („Modelová úloha“) a administraci na adekvátním vzorku populace.
- Identifikování rozdílů mezi jednotlivými organizacemi.
- Návrh možného řešení.