

KRÁTKÁ, Lenka. *Letos musíme být spokojenější než loni!: proměny české firemní kultury po roce 1989*. Praha: Karolinum, 2019. 214 s. ISBN 978-80-246-4385-4.

Marek Skála

Jen dva měsíce před výročím třiceti let od pádu komunistického režimu, v září roku 2019, vydalo nakladatelství Karolinum publikaci, která je završením několikaletého úsilí historičky Lenky Krátké. Ta v současné době vyučuje na Fakultě humanitních studií UK a působí jako vědecká tajemnice Ústavu soudobých dějin AV ČR v Praze. Výše zmíněný zlomový okamžik listopadu 1989 je pomyslným počátkem období, pro které se vžil název transformace. Tedy úsek dějin, na který se ve svém badatelském úsilí autorka zaměřila. Cílem publikace je postihnout proměny firemní kultury ve firmách se zahraniční kapitálovou účastí, a to optikou jejich zaměstnanců. Mapuje vývoj atmosféry v těchto firmách, nositelích “západní” firemní kultury, od počáteční euforie devadesátých let až do doby současné. Z takového časového rozpětí a zvoleného tématu plyne i nutnost značné interdisciplinarity provedeného výzkumu.

Pramenná základna studie se skládá z obsáhlého spektra zdrojů, zahrnující především data získaná metodou kvalitativního dotazování, která tvoří základní páteř výzkumu. O rozsáhlém záběru metody orální historie svědčí i počet třiceti jedna respondentů, kteří ve sledované etapě získali zkušenost u devadesáti osmi zaměstnavatelů, což lze považovat za počet více než dostatečný. Vedle narativních pramenů využila autorka již existující literaturu z široké sféry oborů, namátkou lze jmenovat ekonomii, personalistiku či sociologii. S ohledem na soudobost tématu čerpala také z pramenů audiovizuálních či dokonce ze zdroje, který není v historické vědě dosud příliš často vídaný – z diskuse na specializovaných webech. To vše ve výsledku dopomáhá k podání velice plastického obrazu vývoje firemní kultury.

Publikace je po krátkém poděkování uvedena kapitolou *Bylo to najednou jiný*. Ta nastiňuje problematiku, jíž se kniha zabývá, zároveň teoreticky a metodologicky ukotvuje badání do kontextu společenskovědních disciplín, přičemž vysvětluje dva výchozí předpoklady pro studium firemní kultury. Prvním je konstrukce ideálního neoliberálního já, ta v následujících tématických kapitolách

slouží jako určitý interpretační rámeček. Druhým výchozím předpokladem je všudypřítomnost a zároveň odosobněnost personálního oddělení. Následující kapitola *Oni nevěděli, my jsme nevěděli*. sleduje vývoj firemní kultury od počátku transformace do současnosti, a to prizmatem zaměstnanců jedné firmy. Popisuje setkávání se s novým prostředím i adaptaci na zcela nové pracovní návyky a přístup k pracovníkům. Ku prospěchu věci je i ta skutečnost, že k případu jedné firmy autorka získala výpovědi jak narátorů, kteří část života strávili v podnicích před listopadovým převrátlem, tak i od mužů a žen narozených na sklonku osmdesátých let. Zkušenosti všech narátorů poté interpretuje v následujících dvou částech *Kdyby mě vyrazili, je to nová příležitost* a *Má to být za odměnu*. Ty poskytují reflexi běžného života v korporaci. Autorka zde například otevírá problematiku firemních hodnot, jakožto vyprázdněného konceptu připomínajícího bezobsažnost dogmat minulého režimu. Stejně tak lze nacházet připodobnění praxe personálního oddělení k někdejšími kádrovým komisím. Dále se zabývá přesahem pracovního života do volného času a osobního života, tedy tematikou mimopracovních aktivit či pracovní vyčerpání a zdravotní důsledky překotného pracovního tempa. Jednotlivé elementy všech studovaných témat lze spatřovat v posunu od nadšení z neomezených profesních možností, které přinesla politicko-ekonomická změna v devadesátých letech, po jisté vystřízlivění a zvýšení kritičnosti během desetiletí následujících. Poslední kapitola *Patřily k těm, kteří firmu řídili*. se soustředí na životy dvou žen, které prošly nejvyššími patry managementu.

V tomto případě autorka přistoupila k otištění redakčně upravených prepisů rozhovorů. Pohled vysoce postavené personalistky a finanční manažerky autorka také analyzuje a interpretuje. Zařazení prepisů považuji za zdařilý krok i z toho důvodu, že čtenář získá přístup k holému pramenu a dostává tak možnost vytvořit si vlastní přístup a případně i revidovat své mínění v tématu proměn firemní kultury.

Publikaci považuji za kvalitní počín rozšiřující poznání dějin doby polistopadové. Už jen látkou a časovým obdobím, jaké si autorka zvolila, sešla z vyšlapaných cest historické vědy a musela se potýkat nejen s terénní prací, ale také s neexistencí tuzemských historických prací, které by ji poskytly teoretický základ. Mimo jiné také oceňuji pečlivou práci s poznámkovým aparátem, každý méně srozumitelný užitý pojem je pod čarou vysvětlený případně i odkazuje na jiné publikace, jež se problematikou hlouběji zabývají. Tato sonda do vývoje firemní kultury v českém prostředí za poslední tři desetiletí si zaslouží pozornost nejen odborné veřejnosti věnující se soudobým dějinám, ale také odborníků jejichž

doménou je například sociologie, antropologie a další humanitní vědy. Dovolím si také říct, že zajímavou četbu představuje i pro laiky, především pro ty, kteří s pracovním prostředím v korporaci mají jakoukoliv zkušenost. V neposlední řadě je třeba zmínit, že použitá literatura, o níž autorka opírá svoji argumentaci, představuje užitečný seznam zdrojů pro další studium nejen firemní kultury ale dějin éry transformace a konsolidace ve své obecnosti.