

Posudek oponenta diplomové práce

Student: Bc. Monika Vrtalová
Název diplomové práce: Firemní kultura jako klíčový prvek podnikání
Vedoucí práce: doc. Ing. Michaela Kotková Stříteská, Ph.D.
Oponent práce: Ing. et Ing. Barbora Zemanová, Ph.D.
Pracovní pozice oponenta: odborný asistent, Fakulta ekonomicko-správní, Univerzita Pardubice

Kritéria hodnocení práce

	Výborně	velmi dobře	vyhovující	nevyhovující	nelze hodnotit
Stupeň splnění cíle práce	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adekvátnost použitých metod	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hloubka provedené analýzy (ve vztahu k tématu)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logická stavba práce a rozsah	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Práce s českou a zahraniční literaturou včetně citací	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formální úprava práce (text, grafy, tabulky)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jazyková úroveň (styl, gramatika, terminologie)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Využitelnost výsledků práce

	vysoká	střední	nízká	nelze hodnotit
Pro teorii	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pro praxi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ostatní připomínky k práci

V teoretické části práce autorka vymezuje problematiku firemní kultury a strategie. V praktické části práce jsou v kapitole 4.2 analyzovány jednotlivé komponenty firemní kultury společnosti KCME. Autorka neuvádí, odkud dané informace čerpala. Následně je zhodnocena firemní kultura společnosti podle Hofstedeho. Pro naplnění cíle práce provedla studentka řízené rozhovory s pěti zaměstnanci. V kapitole 4.2.3 Shrnutí výsledků z kvalitativního výzkumu jsou ovšem uvedeny informace, které nevyplývají z řízených rozhovorů, a naopak kapitola obsahuje informace, které v opisu odpovědí v příloze D uvedeny nejsou. Příkladem je vyhodnocení první otázky týkající se kreativity, kdy autorka nijak nereaguje s dvěma negativními odpověďmi, tedy nezabývá se tím, že jeden z respondentů uvádí, že je lepší nebýt kreativní a druhý uvádí, že záleží na tom, za kým s daným návrhem přijdeme. Jedná se o podstatné informace, s kterými by měla společnost pracovat a autorka by na ně mohla reagovat v rámci navržených doporučení na zlepšení. Naopak je v textu v souvislosti s kreativitou uvedeno, že výše odměny za podaný návrh se odvíjí od velikosti úspory v průměru 3000 Kč, což v odpovědích uvedeno není. Návrhy na zlepšení jsou dobře a formulované a opodstatněné.

Otázky a náměty k obhajobě

1. Jakým způsobem se zaměstnanci dozvídají o hodnotách společnosti? Je zde prostor pro zlepšení?

Závěrečné hodnocení

Práci **doporučuji** k obhajobě.
Tuto diplomovou práci navrhuji hodnotit známkou: **B**

V Pardubicích 30.5.2023

Podpis