

Posudek vedoucího bakalářské práce

Student: Kateřina Kabrhelová
Číslo studenta: E21238
Název bakalářské práce: Zaměstnanecká spokojenost a vedení malých podniků
Cíl práce: Cílem práce je navrhnout doporučení pro zvýšení spokojenosti zaměstnanců v malých podnicích na základě komparace manažerských stylů a principů vedení ve vybraných podnicích.
Vedoucí práce: Ing. Martin Mlázovský
Studijní program: B0413A050008 Ekonomika a management
Akademický rok: 2023/2024

Náročnost tématu

	výborně	velmi dobře	vyhovující	nevyhovující	nelze hodnotit
Teoretické znalosti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vstupní údaje a jejich zpracování	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Použité metody	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kritéria hodnocení práce

	výborně	velmi dobře	vyhovující	nevyhovující	nelze hodnotit
Stupeň splnění cíle práce	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Původnost zpracování tématu	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adekvátnost použitých metod	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hloubka provedené analýzy (ve vztahu k tématu)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formální úprava práce (text, grafy, tabulky)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jazyková úroveň (styl, gramatika, terminologie)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Identifikace záznamu:

Agenda závěrečných prací

.....

Ostatní připomínky k práci

Práce je zaměřena na zaměstnaneckou spokojenost v kontextu různých přístupů k vedení. V návaznosti na to autorka nejprve zmapovala teoretické poznatky z hlediska managementu a podnikové kultury. Následně se již velmi konkrétně věnovala manažerské funkci vedení lidí, kde se primárně zaměřila na transakční a transformativní přístup. V další části práce se zabývala popisem použitých metod a jednotlivých organizací. V těchto částech se místy objevují různé interpunkční či stylistické chyby. Dále autorka v některých kapitolách využívá pouze jeden zdroj (například subkapitola 2.4 a hlavní kapitola 3 o použitých metodách). V tomto kontextu také na str. 26 poněkud neobratně uvádí zdroj „Bass, 1997“, který ve skutečnosti je ale sekundární citací, nikoliv primární. Navíc tohoto druhu citací autorka využívá poměrně hojně. Na straně 13 také cituje podle již zrušeného zákona č. 513/1991 Sb. (obchodní zákoník). Tyto nedostatky snižují kvalitu předkládané práce.

V rámci analytické části práce autorka provádí logické členění podle věcnosti (vedení a rozhodování, rozvoj a zpětná vazba) i podle jednotlivých subjektů (vedoucí vs. zaměstnanci), což zjednodušuje přehlednost a srozumitelnost práce. Za problematické považují, že autorka necharakterizovala konkrétní oslovené respondenty, ani způsob jejich výběru – zvláště při oslovení pouze 2 zaměstnanců z každého podniku to může způsobit ovlivnění výsledků. V poslední části práce autorka provádí shrnutí rozhovorů a navrhuje doporučení, avšak některá z nich jsou poměrně povrchní. Taktéž se autorka v analytické části práce vyjadřuje pouze okrajově k motivačním teoriím a firemní kultuře jednotlivých organizací, na druhou stranu sleduje hlavní cíl práce a hodnotí prvky jak transakčního, tak i transformativního přístupu k vedení. Autorka pracovala samostatně, reagovala na většinu zásadních připomínek vedoucího práce, avšak práci dokončovala těsně před uplynutím stanoveného termínu odevzdání, což je na ní bohužel znát. Nicméně oceňuji, že si autorka pro svou bakalářskou práci zvolila zajímavé, originální a do jisté míry náročné téma a z tohoto důvodu ji hodnotím, i přes mnohé dílčí nedostatky, ještě známkou C.

Vyjádření k výstupům ze systému Theses

Práce byla hodnocena v systému Theses IS STAG a nejvyšší míra podobnosti je 1 %, práce není plagiát.

Otázky a náměty k obhajobě

1. Čím si vysvětlujete poměrně vysokou spokojenost zaměstnanců ve Vámi vybraných podnicích? Myslíte, že tento stav je obvyklý u většiny mikro a malých podniků?
2. V analytické části své práce se jen velmi málo věnujete charakteristice podnikové kultury daných podniků, vyberte si jeden z Vámi analyzovaných podniků a podrobněji přibližte prvky jeho podnikové kultury.

Závěrečné hodnocení

Práci **doporučuji** k obhajobě.
Tuto bakalářskou práci navrhuji hodnotit známkou: **C**

V Pardubicích 21.5.2024

Podpis