

Posudek vedoucího diplomové práce

Student: Bc. Antonín Dražka
Číslo studenta: E23068
Název diplomové práce: Vliv firemní kultury na spokojenost zaměstnanců
Cíl práce: Cílem práce je provést analýzu firemní kultury vybrané organizace, zhodnotit jaký vliv má na spokojenost zaměstnanců a na základě této analýzy formulovat doporučení pro danou organizaci.
Vedoucí práce: Ing. et Ing. Barbora Zemanová, Ph.D.
Studijní program: Ekonomika a management
Akademický rok: 2024/2025

Náročnost tématu

	výborně	velmi dobře	vyhovující	nevyhovující	nelze hodnotit
Teoretické znalosti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 checked="" type="checkbox"/>	<input 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hloubka provedené analýzy (ve vztahu k tématu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	<input 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 vymezuje autor problematiku podnikové kultury a mimo jiné popisuje i vybrané typologie podnikové kultury. Tato část vytváří rámec pro zkoumanou problematiku a vymezuje klíčové pojmy a souvislosti, z nichž autor vhodně vychází v praktické části práce při konstrukci výzkumných otázek i při hodnocení typologie sledované společnosti.

Pozitivně lze hodnotit, že praktická část práce je založena na kombinaci kvalitativního a kvantitativního šetření. Kvalitativní část je realizována prostřednictvím rozhovorů s vedoucími pracovníky. Pro posílení metodické úrovně této části by bylo vhodné doplnit detailnější popis postupu vyhodnocování rozhovorů. Kvantitativní část je založena na dotazníkovém šetření. Dotazník obsahuje 9 otázek, přičemž většina položek je obsahově členitější a zahrnuje více dílčích aspektů, což zvyšuje informační hodnotu odpovědí i při relativně nízkém počtu otázek. Jediná otevřená otázka vykazuje nízkou návratnost, což je u obdobných šetření běžné; autor správně reflektuje, že její výstupy je proto nutné vnímat jako omezené.

Autor vhodně propojuje informace získané z obou typů šetření a závěry prezentuje srozumitelně. Oceňuji také, že výsledky vlastního šetření srovnává s existujícími průzkumy, čímž se posiluje relevance autorových doporučení.

Na základě uvedeného práci hodnotím pozitivně a navrhuji klasifikaci A.

Vyjádření k výstupům ze systému Theses

Práce není plagiát. Nejvyšší míra podobnosti je 1 %.

Otázky a náměty k obhajobě

1. Pokud byste měl navrhnout jednu prioritu pro rozvoj podnikové kultury v horizontu 6–12 měsíců, co by to bylo a jak byste měřil, že se kultura skutečně posunula?
2. Která zjištění se nejvýrazněji potvrdila napříč rozhovory a dotazníkovým šetřením a kde naopak došlo k rozdílům mezi perspektivou vedení a zaměstnanců? Jak tyto rozdíly interpretujete?

Závěrečné hodnocení

Práci **doporučuji** k obhajobě.

Tuto diplomovou práci navrhuji hodnotit známkou: **A**

V Pardubicích 13.1.2026

Podpis