



POSUDEK OPONENTA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno studenta: Vnuk Kristýna

Název práce: Úloha vnitropodnikové komunikace při přechodu firmy na hybridní model práce

Autor posudku: PhDr. Věra Strnadová, Ph.D.

Cíl práce: Cílem práce je vytvořit efektivní model hybridního způsobu práce a jeho implementace ve vybrané firmě.

Povinná kritéria hodnocení práce	Stupeň hodnocení (známka)					
	A	B	C	D	E	F
Práce svým zaměřením odpovídá studovanému oboru	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vymezení cíle a jeho naplnění	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zpracování teoretických aspektů tématu	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zpracování praktických aspektů tématu	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adekvátnost použitých metod, způsob jejich použití	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hloubka a správnost provedené analýzy	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Práce s literaturou	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logická stavba a členění práce	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jazyková a terminologická úroveň	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formální úprava a náležitosti práce	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vlastní přínos studenta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Využitelnost výsledků práce v teorii (v praxi)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vyjádření k výsledku anti-plagiátorské kontroly

Celková podobnost je 4 %.

Dílejší připomínky a náměty:

Diplomová práce se zaměřuje na aktuální oblast personální psychologie – implementaci hybridního modelu práce v instituci. Autorka řeší také související problém interní komunikace, a to týmové, lokální i celofiremní.

Daná problematika je zkoumána za pomoci dotazníkového šetření u 519 zaměstnanců z vybrané firmy Q. Diplomantka dále využívá metodu řízených rozhovorů s vedením firmy.

V teoretické části jsou vhodně uvedena témata, vztahující se k vývoji hybridního způsobu práce - change management, vnitropodniková kultura, vize, poslání, strategie firmy, serviced office, co-working, interní komunikace, strategie interní komunikace a hybridní model práce. V kapitole 1.1.1 jsou náležitě shrnuty výsledky aktuálních studií, popsány komunikační strategie analyzované různými autory v souvislosti s dopady pandemie COVID-19 na interní komunikaci. Studentka zde vhodně doplňuje zjištění, že po skončení pandemie COVID-19 dle dat Evropské unie až 82 % respondentů chce využívat možnost práce z domova aspoň jeden den v týdnu. (Boogard a Moller, 2021, s. 11). Dále zdůrazňuje (dle Peamena a Métayera, 2021), že hybridní model je budoucností pracovního nastavení u mnoha firem. Dle vybraných studií je konstatováno, že v hybridním modelu se jedná o kombinaci spolupráce tváří v tvář a virtuální práce z domova. Jedná se tak o plynulé řešení pro zlepšení produktivity, zlepšení kvality života, zdraví zaměstnanců jakož i získání talentovaných pracovníků, snížení dopadů dojíždění na životní prostředí, optimalizaci operativních nákladů na kancelářské prostory.

V praktické části diplomantka využívá deskriptivní statistiku v podobě celofiremního dotazníku ve vybrané IT firmě. Dotazník byl zadán anonymně a byla dodržena pravidla GDPR. Shromažďování dat probíhalo po dobu tří měsíců roku 2021. Kompletace dat byla provedena formou sdíleného souboru Excel, který byl vyplněn manažery jednotlivých týmů. Manažeři projednali preference se svými podřízenými a zanesli je do souboru. Vzorek respondentů čítal 97 % všech zaměstnanců firmy. Do dotazníkového šetření se zapojilo 519 osob z lokalit jako je New York, Londýn, Zug, Frankfurt, Hong Kong, Tokio, Buenos Aires, Chicago, Atlanta, Paříž a Praha. Tento dotazník spolu s řízenými rozhovory s vedením firmy byl základem pro vytvoření nového konceptu hybridní práce v dané firmě.

Svou účastí na dotazníkovém šetření se tak autorka podílela na zavedení modelu hybridního způsobu práce v praxi.

Celkové posouzení práce a zdůvodnění výsledné známky:

Cílem práce bylo vytvoření efektivního modelu hybridního způsobu práce a jeho implementace ve vybrané firmě. Autorka sledovala především následující výzkumné otázky: Jaké jsou nejdůležitější výstupy analýzy dat z dotazníkového šetření? Jaký pracovní postup byl zvolen při přechodu na hybridní model práce ve vybrané firmě? Jak vypadá koncept hybridního modelu práce ve vybrané firmě? Jaká strategie interní komunikace byla zvolena pro change management spojený s implementací hybridního způsobu práce? Jaký bude mít dopad zlepšení interní komunikace na spokojenost zaměstnanců? Jak dlouho trvá zavedení změny? V praktické části práce jsou otázky zodpovězeny a autorka analyzuje pozitivní vliv zlepšení interní komunikace na přijetí nového modelu práce.

Hlavním přínosem práce jsou následující autorčiny závěry:

Z hlediska change managementu je kladen důraz na strategii interní komunikace při řízení procesu změny. Angažovanost všech úrovní managementu i samotných pracovníků vede k snazšímu přijetí hybridního modelu práce. Nastavení hybridního modelu má vést k

spokojenosti a retenci zaměstnanců. Dle dosavadních dat lze očekávat zvýšenou produktivitu, soustředěnost pro individuální práci, jakož i inovaci a kolaboraci při práci z kanceláře. Spolu s implementací modelu Future of Work lze očekávat větší identifikaci zaměstnanců s jednotnou firemní kulturou, která napomůže dokončení stále trvajících slučování procesů a nástrojů. Díky modernímu přístupu k lidskému kapitálu firmy lze očekávat lepší výchozí pozici společnosti při hledání nového talentu na pracovním trhu.

Zjištěná data jsou pečlivě zpracována v tabulkách a grafech, náležitě interpretována.

Veškerá použitá literatura je patřičně citována.

Práce splňuje po formální i obsahové stránce požadovaná kritéria na velmi dobré úrovni.

Cíl práce je tak naplněn.

Otázky k obhajobě:

1. Mohla by diplomantka při své obhajobě podrobně vysvětlit významná pozitiva a negativa hybridního stylu práce? (dle str. 28 a dle str. 43)
2. Prosím o sdělení hlavních závěrů z rozhovorů s globální ředitelkou lidských zdrojů, s finančním ředitelem a s výkonnou radou Společnosti Q. (dle str. 44 - 46)

Práci doporučuji k obhajobě.

Navržená výsledná známka: A

V Hradci Králové, dne 3. ledna 2022

PhDr. Věra Strnadová, Ph.D.

podpis