

**POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE**

**Název práce:** Business strategie v mezinárodním prostředí

**Typ práce:** Diplomová práce

**Jméno studenta:** Horák Jan

**Oponent práce:** Doc. Ing. Zdeněk Linhart, CSc.

<b>Práce splňuje zadání</b>	Ano	<b>X</b>
	Ne	
<b>Aktuálnost tématu</b>	Velmi aktuální	
	Aktuální	
	Nadčasové-neutrální	
	Neaktuální	<b>X</b>
<b>Náročnost tématu</b>	Náročné teoreticky i metodologicky	
	Teoreticky náročné	
	Metodologicky náročné	<b>X</b>
	Relativně jednoduché	
<b>Struktura práce</b>	Úplná, logická	<b>X</b>
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	
	Neúplná, logická	
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	
<b>Literatura a práce s ní</b>	Originální prameny	
	Aktuální prameny	
	Zastaralé prameny	<b>X</b>
	Aktivně využité, organicky zapracované	<b>X</b>
	Využité pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využité	
<b>Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)</b>	Optimální množství	
	Postačující množství	
	Příliš četné na úkor textu	<b>X</b>
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	
	Vhodné doplnění textu	
	Formální bez užších vazeb na text	<b>X</b>

<b>Vlastní přínos práce</b>	Formulace původních závěrů	
	Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů	<b>X</b>
	Chybí formulace vlastních závěrů	

**Další hodnocení:**

Celkem bylo zpracováno 121 korektně dokončených dotazníků. Statistika ani žádná z metod strategického řízení z rešerše, až na SWOT analýzu nebyla použita k interpretaci odpovědí. Metodika diktovala předpoklady interpretace náměrů, které však nebyly použity ke zdůvodnění zařazení faktorů do SWOT analýzy. Náměry jsou komentovány, například "Zaměstnanci v parametru Závazku společnosti vůči zaměstnancům nejlépe hodnotí soulad mezi pracovní pozicí a personálním obsazením". V "souhrnném hodnocení jednotlivých otázek šetření: Při pohledu na jednotlivé otázky šetření a jejich vazbu na sledované parametry, pak klíčovou roli v kladném hodnocení, hraje přesvědčení zaměstnanců, že ve své práci dobře využívají své odbornosti (79 % kladných hodnocení) a vědomí, co se od zaměstnance očekává (80 % kladných hodnocení)" jsou předkládány hodnoty se sugescí, nikoliv statistikou. Proto autor hodnotí sám své nálezy takto "Výzkum proběhl dle připraveného projektu, výstupy z šetření odpovídají očekáváním" a přidává "identifikovaná klíčová zjištění" v podobě seznamu faktorů bez hodnot pořadí nebo vazby na otázky a odpovědi. Z vět závěru "byl identifikován nesoulad mezi očekáváním nejdůležitějších stakeholderů a implementací principů strategického řízení. Návrhová část práce pak obsahuje zásadní změny vedoucí k eliminaci tohoto nesouladu a nabízí nástroje na sledování změny ve spokojenosti zákazníků a zaměstnanců" lze souhlasit s nástroji ke sledování spokojenosti. Ty jsou známé. Spokojenost je důsledkem, nikoliv příčinou. Autor chce tedy s firmou experimentovat, protože se odkazuje na zpětnou vazbu.

**Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:**

Proč si na výstupním seznamu faktorů podle hodnocení respondentů položky odporují "Celkově nejlépe dopadlo hodnocení servisních techniků - Celkově nejhůře byl hodnocen zákaznický servis"?

**Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:**

Proč není hodnocen vztah matky a dcery (RI a IE), aby byl vyhodnocen vliv mezikulturních rozdílů?

**Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:**

Proč není citován jediný článek z vědeckého časopisu?

**Ostatní otázky vztahující k tématu práce:**

Literatura byla označena za zastaralou, protože jsou citovány pouze české překlady zdrojů, u kterých se ve světě zastavil vývoj měření a zpracováním dat kolem roku 1985. Zřejmě proto metody strategického řízení z rešerše ani v kapitole metodika ani v kapitole výsledky nedaly důkazy, možná náznaky v souladu s postoji autora.

<b>Klasifikace</b>	výborně	
	velmi dobře	<b>X</b>
	dobře	

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

nevyhovující	
--------------	--

**Datum: 18.05.2016**

\_\_\_\_\_  
**Podpis oponenta práce**