

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

## POSUDEK Oponenta ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

**Název práce:** Firemná kultura v společnosti XY

**Typ práce:** Diplomová práce

**Jméno studenta:** Gojdič Igor

**Oponent práce:** Prof. PhDr. Ing. Lenka Hajerová-Müllerová, Ph.D., MPH

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

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU, A.S.

info@vsem.cz, www.vsem.cz

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

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

## Další hodnocení:

Název DP: Firemná kultura v společnosti XY Cíl práce: vytvoření doporučení pro společnost XY za účelem zlepšení firemní kultury. Výzkum byl zaměřený na vnímání současné a preferované firemní kultury zaměstnanci společnosti XY a rozdíl vnímání firemní kultury mezi zaměstnanci a vedením společnosti XY (s. 2). Teoretická část práce se především opírá o aktuální zahraniční odbornou literaturu, které však v mnoha případech chybí konkrétní lokace – např. Crockett a Jacobs (2021), Ribeiro (2020), Blountová a Leinwand (2019), Groysberg, Cheng, Lee, Price (2018), David Rooke a William Torbert (2005) atd., a to i v těch případech, kdy odkaz je vztahován k přímé citaci. Teoretická část práce má logickou strukturu. Práce splňuje požadavky kladené na tento typ kvalifikační práce. Předloženou DP doporučuji k obhajobě. Praktická část: Metody: kvantitativní a kvalitativní. Kvantitativní: dotazník OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) – 42 respondentů, návratnost 71,42 % (vráceno 30 dotazníků) (s. 34), Kvalitativní: polostrukturovaný rozhovor s vedením (2) a zaměstnanci společnosti XY (celkem 5 respondentů z oddělení personalistiky, marketingu a vývoje), analýza firemních dokumentů (pro stanovení kulturního profilu – s. 33). Výzkumné otázky: - VO 1: Ako je vnímaná firemná kultúra zamestnancami spoločnosti? - VO 2: Aký je rozdiel vnímania firemnej kultúry pri porovnaní výsledkov prieskumu medzi zamestnancami a vedením spoločnosti? Formulace hypotéz (s. 44-48): H0: Rozdiel medzi súčasnou a preferovanou firemnou kultúrou z pohľadu zamestnancov je štatisticky významný. H1: Hierarchické procesy spoločnosti XY nie sú dostatočne nastavené vzhľadom na krátku existenciu spoločnosti XY. Na základě provedeného výzkumného šetření diplomant stanovuje 5 doporučení: A. Potřeba zavést organizační strukturu do praxe – „Pravidelne komunikovať organizačnú štruktúru všetkým súčasným i novým zamestnancom v pripravovanom News letteri a na veľkých „all hands“ poradách“. B. Zavést hierarchické schvalovací procesy – „Definovať všetky súčasné i potrebné procesy, ktoré si vyžadujú schvaľovanie. Jednotlivým procesom by sa mal priradiť vlastník procesu, ktorý bude za dodržiavanie daného procesu zodpovedný. Jedna osoba môže vlastniť viac ako jeden proces“. C. Mentoringový program – „Vytvoriť mentoringový program za účelom vzdelávania nových i súčasných zamestnancov, zlepšenia vodcovských zručností, tvorivého myslenia, výkonnosti na podporu osobného rastu, prezentačných zručností a sebadôvery.“ D. Učení se z vlastních chyb – „Organizovať porady na reflexiu chýb a nedorozumení po ukončení projektu. Diskutovať príčiny vzniknutých chýb a formou brainstormingu so zamestnancami navrhnúť riešenia do budúcnosti na zabránenie opakovania týchto chýb“. E. Pravidelné sledování firemní kultury.

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

1) Zdůvodněte Vámi preferovaný pojem firemní kultura x organizační kultura.

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

2) Vysvětlíte vztah mezi formulovanými výzkumnými otázkami a formulovanými hypotézami.

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

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU, A.S.

info@vsem.cz, www.vsem.cz

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Národní 2600/9a, 158 00 Praha 5

3) Identifikujte proměnné.

## Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

4) Popište preferovaný přístup k práci s chybou. S chybou je spojovaná sankce? Doporučoval byste pro možné řešení socio/konstruktivistický přístup? 5) Konkretizujte zdůvodnění doporučení – pravidelné sledování organizační kultury. 6) Zdůvodněte, obhajte platnost tvrzení, že Vámi formulovaná doporučení ovlivní, resp. zlepší organizační kulturu (viz formulace cíle práce). 7) Zdůvodněte, obhajte tvrzení, že dosažení „preferované organizační kultury“ = „zlepšení organizační kultury“. 8) V DP pracujete s typologiemi organizační kultury. Má tento teoretický konstrukt v praxi nějaká omezení? Vysvětlete jaká?

<b>Výsledné hodnocení</b>	doporučuji k obhajobě	<b>X</b>
	nedoporučuji k obhajobě	

**Datum: 13.05.2022**

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

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU, A.S.**

info@vsem.cz, www.vsem.cz