



HODNOCENÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Akademický rok 2014//2015

Jméno studenta: Bc. Jana Zieglerová
Studijní obor/zaměření: Podniková ekonomika a management
Téma BP/DP: Firemní kultura - její role v implementaci strategie firmy

Hodnotitel – oponent: PaedDr. Dana Egerová, Ph.D.

Podnik – firma:

Kritéria hodnocení: (1 nejlepší, 4 nejhorší, N-nelze hodnotit)

	1	2	3	4	N
A) Definování cílů práce	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Metodický postup vypracování práce	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Teoretický základ práce (rešeršní část)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Členění práce (do kapitol, podkapitol, odstavců)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Jazykové zpracování práce (skladba vět, gramatika)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) Formální zpracování práce	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) Přesnost formulací a práce s odborným jazykem	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H) Práce s odbornou literaturou (normy, citace)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I) Práce se zahraniční literaturou, úroveň souhrnu v cizím jazyce	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J) Celkový postup řešení a práce s informacemi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K) Závěry práce a jejich formulace	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L) Splnění cílů práce	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M) Odborný přínos práce (pro teorii, pro praxi)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N) Přístup autora k řešení problematiky práce	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O) Celkový dojem z práce	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Navrhuji klasifikovat BP/DP klasifikačním stupněm:¹

v ý b o r n ě

Stručné zdůvodnění navrhovaného klasifikačního stupně:²

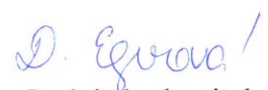
Diplomová práce zpracovává téma firemní kultura a její role v implementaci strategie. Má přehlednou strukturu, jednotlivé kapitoly jsou provázané a směřují k naplnění definovaného cíle práce. Ačkoliv práce nemá tradiční členění na část teoretickou a praktickou, autorce se nenásilnou formou podařilo začlenit nezbytné teoretické vymezení do praktických částí. Úvodní analytické kapitoly vytváří nezbytné východisko pro řešení problematiku. Zde jen dílčí poznámka k analýze externího prostředí, kde by bylo vhodnější důraznější rozlišení mezi makropotředmí a mezoprostředím. Pozitivně lze hodnotit využití metodiky Balanced ScoreCard. V kapitolách 4, 5 a 6, které jsou klíčové z hlediska cílů práce, autorka nejdříve s využitím teoretických poznatků i výsledků předchozích analýz formuluje žádoucí firemní kulturu. Následně se pak věnuje interním procesům adekvátně zvoleným k tvorbě firemní kultura. K analýze stávající firemní kultura autorka využila různé metody, z nichž stěžejní je dotazníkové šetření. Výsledky šetření jsou přehledně prezentovány a komentovány, nechybí nezbytné celkové zhodnocení realizovaného šetření. Na základě předchozích zjištění autorka v závěrečné

kapitole formuluje soubor opatření, která by měla napomoci k dosažení žádoucí firemní kultury. Součástí návrhů je stanovení rizik včetně návrhů na jejich eliminaci. Vzhledem k uvedeným skutečnostem doporučuji diplomovou práci studentky Jany Zieglerové k obhajobě.

Otázky a připomínky k bližšímu vysvětlení při obhajobě:³

- 1) V dotazníkovém šetření uvádíte mimo jiné styly vedení donucovací, autoritativní a náročný. Jak vymezujete rozdíly mezi těmito styly?
- 2) Z dotazníkového šetření vyplývá, že odpovědi u skupiny zaměstnanců, kteří pracují ve společnosti delší dobu, jsou celkově více negativní ve srovnání se zaměstnanci, kteří pracují ve společnosti kratší dobu. Čím si vysvětlujete tuto skutečnost a co uvedené může signalizovat o stávající firemní kultuře?

V Plzni, dne 10. května 2015


Podpis hodnotitele

Metodické poznámky:

¹⁾Kliknutím na pole vyberte požadovaný kvalifikační stupeň.

²⁾ Stručně zdůvodněte navrhovaný klasifikační stupeň, odůvodnění zpracujte v rozsahu 5 - 10 vět.

³⁾Otázky a připomínky k bližšímu vysvětlení při obhajobě – dvě až tři otázky.

Posudek na **DP/ BP** odevzdejte ve dvou originálních vyhotoveních (oboustranný tisk) **nejpozději do 22. 5. 2015** spolu s prací na sekretariát KPM.

Posudek musí být opatřen **vlastnoručním podpisem modře** (pro rozeznání originálu).