

POSUDEK NA DIPLOMOVOU PRÁCI

JMÉNO AUTORA: Kateřina Nováková

NÁZEV PRÁCE: FIREMNÍ KULTURA A JEJÍ VLIV NA ZAMĚSTNANCE

TÉMA A CÍL PRÁCE:

Autorka této práce se zaměřila na stále aktuální problematiku firemní kultury, resp. otázku vlivu firemní kultury na zaměstnance. O významu a roli firemní kultury není potřeba blíže mluvit. Celkově můžeme konstatovat, že další poznatky v této oblasti jsou žádoucí.

TEORETICKÁ ČÁST PRÁCE:

Oddíly teoretické části korespondují se záměrem práce. Autorka využívá informace z dostupných domácích a zahraničních zdrojů, kdy postupně seznamuje čtenáře s důležitými souvisejícími pojmy, důvody zájmu o firemní kulturu, jejími složkami, strukturou, vznikem formováním, změny a možnosti poznávání. Nakonec zde nalezneme oddíl, který se zabývá vlivem firemní kultury na zaměstnance. Jednotlivé kapitoly jsou obsahově adekvátně naplněny, jejich řazení je v zásadě přehledné.

PŘIPOMÍNKY K TEORETICKÉ ČÁSTI:

Líbí se mi, jak se autorka snaží jít co nejvíce „k věci“. Chybí zde však podle mého názoru více k postavení a souvislostem firemní kultury, např. jak se k ní pojí národní kultura, apod.

PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE:

Hlavním výzkumným cílem této práce je představit firemní kulturu z pohledu zaměstnanců, resp. jaký má vliv na zaměstnance. Zde si autorka stanovila 2 výzkumné otázky. Autorka zvolila kvalitativní přístup, který se jeví zde jako odpovídající. K získání potřebných dat využila prioritně polostrukturované interview s 10 vybranými osobami (manažeři a specialisté).

Z hlediska zpracování dat je zřejmé, že autorka má v tomto směru určité znalosti. Je nutné si uvědomit, že kvalitativní přístup je právě zde nejobtížnější. Část, která se týká výsledků, resp. diskuse a závěr, je předmětem ještě následujícího článku.

PŘIPOMÍNKY K PRAKTICKÉ ČÁSTI:

Prvotně se zastavíme u zpracování a prezentace získaných dat. Dovedu si představit propracovanější tvorbu a členění kategorií.

Diskusi autorka podle mého názoru moc nezvládla. Mimo jiné, sama zmiňuje v teoretické části některé výzkumy ohledně firemní kultury, s čímž už v diskusi vůbec nepracuje...

Dále, závěr by měl obsahovat jasné vymezení toho, co jsme zjistili atd. Prezentovaná podoba v tomto směru příliš nesplňuje očekávání.

ZÁVĚREČNÉ ZHODNOCENÍ PRÁCE:

Obě části této práce je možné i přes připomínky pokládat za zdařilé. Autorka se dokázala vypořádat se zvoleným tématem. Prokázala, že má teoretické znalosti v dané oblasti. Dále je zřejmé, že autorka dokáže aplikovat kvalitativní přístup.

Tato práce se stane jistě podnětným zdrojem informací ohledně firemní kultury.

Námětem na diskusi u obhajoby by mohlo být nastínění dalšího vhodného směřování výzkumného úsilí v této oblasti, a dále možnost využití získaných výstupů v praxi.

Předloženou diplomovou práci **doporučuji k obhajobě**

a navrhuji hodnocení: **velmi dobře**

V Praze dne 18. ledna 2011

PhDr. David Michalík, Ph.D.

oponent