

**I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE**

<b>Název práce:</b>	<b>Analysis of the quality of work-life in a Corporate company</b>
<b>Jméno autora:</b>	<b>Mariia Pozdeeva</b>
<b>Typ práce:</b>	diplomová
<b>Fakulta/ústav:</b>	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
<b>Katedra/ústav:</b>	Institut manažerských studií
<b>Vedoucí práce:</b>	prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc.
<b>Pracoviště vedoucího práce:</b>	Institut manažerských studií

**II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ**

<b>Zadání</b>	<b>průměrně náročné</b>
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Kvalita pracovního života bývá častým předmětem rozboru pracovních podmínek a pracovních vztahů, protože se stává východiskem pro strategické řízení lidských zdrojů. Jedná se o subjektivní hodnocení kvality pracovního života. K dispozici jsou veřejně dostupné metodiky a existují výsledky analýz na makroúrovni, např. za ČR od roku 2014 do roku 2020.	

<b>Splnění zadání</b>	<b>nesplněno</b>
<i>Posuďte, zda předložená závěrečná práce splňuje zadání. V komentáři případně uveďte body zadání, které nebyly zcela splněny, nebo zda je práce oproti zadání rozšířena. Nebylo-li zadání zcela splněno, pokuste se posoudit závažnost, dopady a případně i příčiny jednotlivých nedostatků.</i>	
In the Introduction, the aim of the thesis is defined: „this thesis aims to conduct an in-depth analysis of the quality of working life for employees of Johnson & Johnson, and further „this study aims to provide actionable recommendations for enhancing employee well-being and organizational effectiveness in the corporate sector“.	
V praktické části není žádná hloubková analýza, autorka neprovedla vlastní výzkum na hodnocení vlivu faktorů kvality pracovního života na pracovní spokojenosti/pracovní motivaci v reálném podniku. Doporučení jsou vymezena obecně, není analyzován vztah popsanych praktik ke zlepšení kvality pracovního života k organizační efektivnosti, a to alespoň na příkladu české pobočky.	

<b>Aktivita a samostatnost při zpracování práce</b>	<b>D - uspokojivě</b>
<i>Posuďte, zda byl student během řešení aktivní, zda dodržoval dohodnuté termíny, jestli své řešení průběžně konzultoval a zda byl na konzultace dostatečně připraven. Posuďte schopnost studenta samostatně tvůrčí práce.</i>	
V průběhu zpracování práce studentka průběžně nekonzultovala a den před termínem odevzdání poslala první verzi.	

<b>Odborná úroveň</b>	<b>F - nedostatečně</b>
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
Struktura práce má nedostatky, např. Methodology předchází Introduction.	
K diskuzi je zařazení některých podkapitol v teoretické části ve vazbě k cíli práce, např. proč jsou charakterizovány Teorie motivace a řazení podkapitoly o teoriích motivace je po podkapitole Typy motivace.	
Kvalitativní analýza sekundárních pramenů je tak značně nesourodá.	
V teoretické části je kompilace zdrojů o kvalitě života a kvalitě pracovního života. Popis uznávané/certifikované metodiky pro hodnocení kvality pracovního života schází, stejně jako přehled o současném stavu poznání, jaké jsou výsledky výzkumů, např. za stát, region či odvětví. Nadbytečně je věnována pozornost kvalitě života, popisu jejích indikátorů a měření.	

Metody výzkumu o kvalitě pracovního života v praktické části nejsou uplatněny, i když jsou slovně popsány způsoby jejího hodnocení v teoretické části (viz podkapitola 3.4. Measurement of Work-Life Quality). Praktická část začíná popisem koncepce podnikové kultury a jejích typů, namísto charakteristiky organizace, která je předmětem analýzy. O firmě jako multinacionální korporaci se začíná psát na straně 59. Vlastní analýza kvality pracovního života je od strany 65, přitom není jasné, zda jde o korporaci jako celek, anebo lokální pobočku. Nástroje uplatňované zaměstnavatelem v oblasti pracovních podmínek a pracovních vztahů jsou slovně popsány s odkazem na zdroj (Perriolo, 2018). V praktické části nejsou formulovány výzkumné otázky a hypotézy, sběr údajů z reálné praxe podniku není proveden. Výsledkem je, že cíl práce není dosažen.

**Formální a jazyková úroveň, rozsah práce**

**E - dostatečně**

*Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.*

Práce má celkový rozsah 85 stran vč. titulních listů, z toho na teoretickou část připadá 44 stran a praktickou část 34 stran. Jedná se o nepřiměřenou proporcii v neprospěch praktické části. Formální úprava odpovídá požadavkům na tento typ závěrečné práce. Nedostatky existují a jsou však redakčního rázu, např. nové kapitoly nezačínají na nové stránce. Jazyková úroveň vykazuje drobné nedostatky, např. nejsou sjednoceny velikosti písma, ke zvážení je rovněž gramatická korektura.

**Výběr zdrojů, korektnost citací**

**F - nedostatečně**

*Vyjádřete se k aktivitě studenta při získávání a využívání studijních materiálů k řešení závěrečné práce. Charakterizujte výběr pramenů. Posuďte, zda student využil všechny relevantní zdroje. Ověřte, zda jsou všechny převzaté prvky řádně odlišeny od vlastních výsledků a úvah, zda nedošlo k porušení citační etiky a zda jsou bibliografické citace úplné a v souladu s citačními zvyklostmi a normami.*

Výběr zdrojů je relevantní k tématu, citace pramenů není konzistentní a liší se v jednotlivých kapitolách. Při plné citaci textu je uveden autor a rok, ale chybí strana zdroje, např. s. 36 a s. 37. Jinde jsou uvedena jména autorů bez roku, např. s. 42. Citační etika není respektována. Pro ilustraci lze zmínit dva příklady: u podkapitoly „3.3. Factors Influencing the Quality of Work Life“. Text podkapitoly od strany 38 do strany 41 je převzat od jediného autora (Dessler, 1981) bez uvedení stran zdroje. Nebo podkapitola „3.5. The Value of Work in a Person's Life“ od strany 44 do strany 45 (Kajzar, Kozubkova, 2007). V případě textů od Maslowa (1943) je jejich struktura podobná struktuře textu, jaký generuje použití ChatGPT. Někteří autoři citovaní v textu nejsou uvedeni v Seznamu literatury, a naopak, v Seznamu jsou uvedeni autoři, kteří nejsou citováni v textu. Citace pramenů v Seznamu literatury není konzistentní a u některých pramenů chybí údaje.

**Další komentáře a hodnocení**

*Vyjádřete se k úrovni dosažených hlavních výsledků závěrečné práce, např. k úrovni teoretických výsledků, nebo k úrovni a funkčnosti technického nebo programového vytvořeného řešení, publikačním výstupům, experimentální zručnosti apod.*

Práce je popisná, neobsahuje analýzu dat o kvalitě pracovního života ve sledované společnosti. Výstupy jsou obecné a charakterizují praktiky zaměstnavatele v oblasti pracovních podmínek a pracovních vztahů. Návrh známky je doporučením pro komisi.

Při obhajobě vykrystalizují otázky od členů komise k formě a obsahu práce.

Diskuze může začít otázkami:

1. Jaký postup výzkumu se požaduje při zpracování diplomové práce?
2. Jaké metodiky jsou uplatněny pro hodnocení kvality pracovního života?
3. Jaké metriky se používají k měření kvality pracovního života na podnikové úrovni?

### **III. CELKOVÉ HODNOCENÍ A NÁVRH KLASIFIKACE**

*Shrňte aspekty závěrečné práce, které nejvíce ovlivnily Vaše celkové hodnocení.*

Diplomová práce vykazuje závažné nedostatky jak formální, tak obsahové, a proto nesplňuje požadavky, jaké jsou kladeny na tento typ kvalifikační práce.

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **F - nedostatečně**.

Datum: 27.5.2024

Podpis: Zuzana Dvořáková