

POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Kateřina Coubalová
Název bakalářské práce: Vliv firemní kultury na motivaci zaměstnanců
Rok odevzdání: 2015
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích
**Jméno a příjmení
oponenta BP:** PhDr. Ivana Feliciani

Slovní hodnocení celkové úrovně a přínosu práce:

Autorka si v práci vytkla za cíl:

Zjistit : **Vliv firemní kultury na motivaci zaměstnanců v Českém národním podniku (dále jen ČNP) kvalitativním a kvantitativním mapováním**

Zodpovědět výzkumné otázky:

V1: Zaměstnanci podniku mají povědomí o existenci firemní kultury

V2: Firemní kultura podniku pozitivně ovlivňuje jejich pracovní výkon

Práci autorka rozdělila na teoretickou a praktickou část – v teoretické části analyzuje firemní kulturu (dále jen FK) a motivaci včetně vzájemných souvislostí. V teoretické části věnované FK definičně kulturu i FK a pokračuje popisem prvků, struktury, významu – síly FK a uvádí vybrané typologie FK. Čtvrtá kapitola teoretické části je věnována motivaci a autorka v ní vymezuje rozdíl mezi stimulací a motivací, přehledně popisuje vybrané motivační teorie a v závěrečné části kapitoly čtyři oceňují její komentář k souvislostem FK a motivace a vnímání FK jako jednoho z nástrojů motivace.

V praktické části je předností práce autorčina praxe v organizaci a vlastní zážitek FK nejen v rámci šetření a práce samotné.

Díličí poznámky k obsahu – možno i v rámci obhajoby k diskuzi:

Na straně 45 v komentáři k odpovědím respondentů a otázku číslo 6 „*Motivuje Vás kultura podniku, ve kterém pracujete?*“ kde výsledkem je FK „ve 43 % odpovědí spíše či ve 32 % zaměstnanci určitě motivuje, 24 % respondentů odpovědělo, že firemní kultura podniku je spíše nemotivuje. Dokonce v otázce číslo 32, kde měli zaměstnanci vybrat z nabízených možností, která je nejvíce demotivuje, se objevila firemní kultura a filosofie podniku jako demotivační faktor celkem v 11 % odpovědí, viz graf číslo 4 níže. Zde je potřeba zauvažovat, z jakých důvodů respondenti odpověděli v negativním slova smyslu. Může zde být důvodem nedostatečná komunikace, stimulace a následná motivace či různé důvody, které mohou být takzvanou „černou skříňkou“ každého jednotlivce“

Doporučuji zvážit i možnost, že jak pojem FK tak motivace může být u každého respondenta vnímám různě a souvislost nemusí být v rámci dotazníku zřejmá.

Strana 49, otázka číslo 10, výsledek, že: „Pouze 2,7 % respondentů volilo odpověď, že určitě nejsou hrdí a 11 % spíše nejsou hrdí na to, že pracují pro tuto společnost“

Přes nižší věkovou strukturu zaměstnanců ČNP je slovo hrdost stále v českém prostředí často vnímáno jako příliš silné a to se mohlo odrazit ve výsledku.

V závěrečné části autorka navrhuje doporučení, která by mohla posílit vzájemnou provázanost FK a motivace v ČNP a je důležité, že se autorka chce v další práci s touto problematikou znovu zabývat a má podporu i ze strany ČNP.

Pro další práci bych doporučila zvážit v dalším výzkumu vliv české kultury, která má své charakteristické rysy v organizacích – (například velká potřeba informovanosti zaměstnanců, kritičtější postoje atd), které se mohou při odpovědích na dotazníkovou šetření projevit.

Pro přehlednost bych doporučila více odlišit graficky a vizuálně teoretickou část práce, praktickou aplikaci a výzkum a závěrečná doporučení.

Přínos práce:

V provázanosti s reálnou situací, v konkrétních návrzích ve kterých aplikuje teoretické poznatky stejně jako v získané podpoře ze strany vedení organizace vidím také hlavní přínos práce.

Celkové hodnocení BP (HODNOCENÍ VYZNAČTE „X“ V PŘÍSLUŠNÉM POLÍČKU)	A	B	C	D	E	F
	výborně	velmi dobře	dobře	uspokojivě	dostatečně	nedostatečně
Jazyková úroveň (pravopis, stylistika, práce s odborným jazykem)	X					
Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, dodržení normy ČSN ISO 690, teoretické zázemí autora)		X				
Úroveň formálního zpracování (členění práce, průvodní a poznámkový aparát, přílohy, grafika atd.)		X				
Adekvátnost využitých metod práce		X				
Splnění cílů práce	X					
Vyváženost teoretické a praktické části, vzájemná návaznost jednotlivých kapitol a subkapitol		X				
Odborný přínos práce		X				
Využitelnost práce v praxi	X					
Prezentace závěrů		X				
Navrhovaná výsledná klasifikace BP		B				

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

- ? Je spokojenost zaměstnanců zárukou jejich motivace k výkonu
- ? Jak odpovídá Maslowova teorie potřeb na otázku významu motivace pochvalou, uznáním, oceněním

Doporučení práce k obhajobě:

ANO (nehodící se vymažte)

Datum: 18.května 2015

Podpis:

Ivana Feliciani