

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 vedoucího BP:	PhDr. Ing. Petr Montag, Ph.D.

Slovní hodnocení celkové úrovně a přínosu práce:

Autorka se ve své práci pokusila teoreticky i formou výzkumu zjistit, zda a jaký vliv má firemní kultura na motivaci zaměstnanců. V teoretické části zabývá definicí a typologií podnikové kultury a definicí a vymezením jednotlivých teorií motivace a dochází k závěru, že podniková kultura může být určitým incentivem – stimulem, což pokládám za naprosto odpovídající zjištění.

V empirické části kombinuje metodu polostrukturovaného rozhovoru s personální manažerkou a dotazníkové šetření. Obě výzkumné metody jsou adekvátně sestaveny a dávají smysluplné a v praxi použitelné výsledky.

Práce je zpracována na velmi dobré úrovni, výsledky jsou prakticky použitelné. Poněkud slabší část vidím v závěrečných doporučeních (např. „upevnění role vedoucího“ je v některých pasážích trochu nejasné.

Celkové hodnocení BP (HODNOCENÍ VYZNAČTE „X“ V PŘÍSLUŠNÉM POLÍČKU)	A	B	C	D	E	F
	výborně	velmi dobře	dobře	uspokojivě	dostatečně	nedostatečně
Přístup autora k řešení zadané problematiky (iniciativa, samostatnost, komunikace s vedoucím práce, originalita)		X				
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		X				

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

1. Co je podle vás příčinou toho, že přestože zaměstnanci vnímají podnikovou kulturu jako silnou s pozitivní, jako nejsilnější stimulant působí na pouhých 5,41% zaměstnanců?
2. Domníváte se, že by firma měla změnit způsob výběru vedoucích prodejen? A případně jak?

Práce byla zkontrolována na plagiátorství v databázi Theses.cz i na základě jiných zdrojů:

ANO

Doporučení práce k obhajobě:

ANO

Datum:

Podpis: