

## **POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

**Jméno a příjmení studenta:** Ondrej Jahelka  
**Název bakalářské práce:** Kooperace a její vliv na skupinovou soudržnost v organizaci  
**Studijní obor:** Řízení a ekonomika průmyslového podniku  
**Jméno a příjmení  
oponenta BP:** PhDr. Ing. Petr Montag, Ph.D.

### **Slovní hodnocení celkové úrovně a přínosu práce:**

Autor rozebírá aspekty kooperace a týmové práce a zjišťuje úroveň kooperace vybraných pracovních skupin ve firmě Koito. V teoretické části se pokouší vymezit jednotlivé aspekty týmové práce. Belbinovy týmové role jsou vymezeny v příloze, doporučoval bych se u jejich názvu přidržel originální Belbinovy terminologie, ta uváděná v práci je sice originální, ale značně odlišná od původní. U skupinového myšlení (groupthinking) by zasloužilo více rozebrat, jaké jsou vůči němu možné obrany. Rozdělení efektivity řídicích stylů X a Y na zaměstnance na nižší úrovni (X) a vyšší hierarchické úrovni (Y) je trochu vyspekulované a není v souladu s posledními výzkumy o pracovní motivaci. V pasáži o stylech vedení postrádám zatím poslední fungující model (situační vedení podle P. Herseyho). Poněkud skeptický jsem k možnostem zjišťovat kompetence jen na základě strukturovaných rozhovorů. Nepříliš jasná je souvislost mezi koučováním a kooperací – mohla by snad být v koučování týmů, ale o tom v práci není zmínka. Teoretická část působí poněkud nesourodě, chybí jasný „tah na branku“.

Výzkumné otázky jsou postaveny poněkud spekulativně. Používání různých druhů grafů snižuje přehlednost předkládaných výsledků. Otázka na preferenci práce v týmu nebo samostatně je formulována hodně obecně, doporučoval bych ji více operacionalizovat. Není mi jasné, z čeho autor vychází ve svém názoru, že operátoři chtějí mít co nejmenší zodpovědnost (str. 43) a další spekulace vidím v tvrzeních, že že nejefektivněji pracuje oddělení HR (jaké je kritérium této efektivity?) a že nejnižší soudržnost nákupu je daná špatnými prac. podmínkami.

Uvítal bych i obsáhlejší doporučení – navrhován je jen na teambuilding, zlepšení prac. prostředí a motivační programy, zejména doporučení pro nákup je hodně obecné.

Provedený výzkum v organizaci je nicméně adekvátní, obsáhlý a výsledky v praxi použitelné.

<b>Celkové hodnocení BP</b> (HODNOCENÍ VYZNAČTE „X“ V PŘÍSLUŠNÉM POLÍČKU)	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
	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	X			
Prezentace závěrů						
<b>Navrhovaná výsledná klasifikace BP</b>			<b>X</b>			

**Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:**

1. Na str. 23 uvádíte, že ideální tým je sedmičlenná skupina. Proč zrovna sedmičlenná?
2. Vysvětlete model situačního vedení podle P. Herseyho.

**Doporučení práce k obhajobě:**

**ANO**

Datum:

Podpis: