

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Profil osobnosti podnikatele a jeho dopad na podnikovou kulturu
Jméno autora:	Lucie Štěpánová
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Oddělení manažerských studií
Vedoucí práce:	PhDr. Lenka Mynaříková, Ph.D.
Pracoviště vedoucího práce:	Oddělení pedagogických a psychologických studií

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	náročnější
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Bakalářská práce se zaměřuje na analýzu charakteristik osobnosti podnikatele, především její struktury, a dává je do souvislosti s firemní kulturou společnosti. Teoretické poznatky jsou prakticky aplikovány na firemní kulturu firmy Blueberry.cz Apps s.r.o. Vzhledem k tématu lze zadání hodnotit jako náročnější.	

Splnění zadání	splněno
<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>	
Cílem bakalářské práce bylo popsat strukturu a vývoj osobnosti a tyto poznatky následně využít k popisu osobnosti podnikatele a významu jednotlivých charakteristik pro utváření podnikové kultury. Výzkumná část je řešena pomocí dotazníkového šetření, rozhovoru a osobnostních testů se zakladateli zvolené firmy, na základě výsledků získaných z těchto metod jsou stanovena doporučení pro seberozvojové metody a pro práci s firemní kulturou. Zadání bylo splněno.	

Aktivita a samostatnost při zpracování práce	A - výborně
<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 samostatné tvůrčí práce.</i>	
Autorka práce byla při řešení zvoleného zadání aktivní, po celou dobu konzultovala postup řešení.	

Odborná úroveň	A - výborně
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
Autorka vychází z psychologie osobnosti a vývojové psychologie, tyto poznatky doplňuje o teorie utváření firemní kultury a teoretické koncepty využívá pro řešení praktické části bakalářské práce.	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce	A - výborně
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
Formální i jazyková úroveň práce je v pořádku. Rozsah odpovídá požadavkům na bakalářskou práci	

Výběr zdrojů, korektnost citací	A - výborně
<i>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.</i>	
Citace jsou v souladu s citačními normami. Autorka používá vhodné zdroje v dostatečném počtu. Práce byla zkontrolována na plagiáty v systému Theses.	

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.

Vložte komentář (nepovinné hodnocení).

III. CELKOVÉ HODNOCENÍ A NÁVRH KLASIFIKACE

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

Autorka v bakalářské práci propojuje několik teoretických rámců, zahrnujících poznávání struktury osobnosti podnikatele, firemní kultury a souvislosti mezi těmito dvěma koncepty. Pro řešení výzkumného úkolu využívá kombinaci dotazníků, osobnostních testů a rozhovorů, navrhuje praktická opatření zaměřená na rozvoj osobnosti podnikatele i na práci s firemní kulturou.

Otázka k obhajobě: Autorka uvádí: „Dále bych se snažila redukovat, či omezit na určitou dobu některé z benefitů firmy pro pracovníky, aby si lidé začali více vážit toho, co vše pro ně firma dělá a jaký mají firemní blahobyt.“ Z čeho vychází Váš předpoklad, že omezení nebo odstranění benefitů povede k tomu, že si zaměstnanci budou firmy více vážit? Nemůže dané opatření například dále snižovat spokojenost a vést zaměstnance ke zvažování jiných alternativ práce?

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **A - výborně**.

Datum: 30.4.2018

Podpis: