POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	**Profil osobnosti podnikatele a dopad na podnikovou kulturu**
Jméno autora:	**Bc. Zbyšek Samiec**
Typ práce:	diplomová
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Oddělení pedagogických a psychologických studií
Oponent práce:	Ing. Iveta Němečková, Ph.D.
Pracoviště oponenta práce:	MÚVS ČVUT v Praze

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání **náročnější**

Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.

Autor diplomové práce si klade za cíl zjistit, jak je vnímána osobnost jednatele společnosti, jaký dopad má jeho osobnost na podnikovou kulturu a zda je vnímání jednatele zaměstnanci ovlivněno jejich osobnostními typy. Zdrojem analýzy je realizace průzkumu v dané společnosti.

Splnění zadání **splněno**

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.

Stanovené cíle byly splněny.

Zvolený postup řešení **správný**

Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.

Zvolený postup je vhodný pro dosažení stanovených cílů.

Odborná úroveň **B - velmi dobře**

Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.

Praktická část vychází z teoretických předpokladů a metod, které autor v první části diplomové práce představuje.
Na základě analýzy výsledků dotazníkových šetření se snaží potvrdit či vyvrátit vliv osobnostního typu zaměstnanců na hodnocení majitele společnosti, zaměstnaneckou oddanost a angažovanost; vytváří plán interní komunikace dané společnosti.
Je škoda, že autor nezvolil realizaci průzkumu ve společnosti s mnohonásobně větším počtem respondentů - mohlo tak dojít k vytvoření a následnému potvrzení/vyvrácení obecněji platných závislostí. V tomto počtu respondentů (10 osob) mají získaná zjištění využití pouze pro zkoumanou společnost.
Při tak malém počtu respondentů je obzvláště důležité zajistit anonymitu respondentů, aby odpovědi nebyly zkreslené (v tomto případě 10 zaměstnanců hodnotí svého ředitele a majitele společnosti v jedné osobě), proto je této problematice věnována jedna z mých otázek směrem k autorovi diplomové práce.

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce **B - velmi dobře**

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

Formální i jazyková úroveň práce odpovídá požadavkům kladeným na tento typ závěrečné práce.
Drobná poznámka – část 4.1.4 diplomové práce, kde je uveden popis šestnácti osobnostních typů dle MBTI, mohla být – pro svůj rozsah 9 stran - přílohou dané práce.

Výběr zdrojů, korektnost citací	**B - velmi dobře**
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.	
Zdroje odpovídají požadavkům kladeným na tento typ závěrečné práce.	

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, OTÁZKY K OBHAJOBĚ, NÁVRH KLASIFIKACE

Shrňte aspekty závěrečné práce, které nejvíce ovlivnily Vaše celkové hodnocení. Uveďte případné otázky, které by měl student zodpovědět při obhajobě závěrečné práce před komisí.

Předložená práce splňuje požadavky kladené na tento typ závěrečných prací.

Cíl, který si autor práce stanovil, byl naplněn. Závěry diplomové práce mají pro danou společnost svou vypovídací hodnotu, která se může stát dobrým podkladem pro další šetření v dané společnosti a její rozvoj v oblasti řízení lidských zdrojů.

Otázky doporučené k obhajobě:

1. Autor diplomové práce na str. 51 uvádí, že „Dotazníkové šetření bylo distribuováno pomocí elektronického formuláře.“ Co je tím myšleno? Formulář byl zasílán e-mailem, e-mailem zasílán webový odkaz na formulář apod.? Prosím o vysvětlení detailů realizace průzkumu, zejména otázku zajištění anonymity respondentů (výzkumu se aktivně zúčastnilo ze 14 možných respondentů 10 a mimo jiné průzkumem hodnotí svého ředitele a majitele v jedné osobě). Touto otázkou navazuji i na údaje uvedené v části 9.1 diplomové práce, kde autor v souvislosti s pravidelnými schůzemi společnosti na str. 67 uvádí, že „…část zaměstnanců se na nich bojí reagovat kritikou, nebo jinak projevovat …“. A právě obavy zaměstnanců z nedostatečné diskrétnosti by mohly vést ke zkreslení odpovědí.
2. Autor na straně 66 diplomové práce uvádí: „Celkově lze říci, že přesnost testů MBTI je do značné míry **pochybná** a proměnlivá v čase.“ Žádám o zdůvodnění, proč – i přes výše uvedený názor – zvolil tuto metodu.
3. Na str. 58 autor uvádí: „Dobrou zprávou je, že téměř všichni zaměstnanci mají plnou angažovanost (typ morální), nebo se k ní blíží. Pouze jedinému respondentovi vychází typ kalkulační, u kterého převažují ekonomické stimuly…. Společností by to mělo být bráno jako varování, protože situace by postupem času mohla vést i k nižší angažovanosti a tím i k přechodu na kalkulační typ.“ Prosím o názor autora na uvedená zjištění v souvislosti s problematikou motivace zaměstnanců, kdy z vědeckých průzkumů realizovaných v různých odvětvích se jako významný motivátor zaměstnanců vždy mezi 3 nejdůležitějšími faktory objevuje odměna za vykonanou práci.

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **B - velmi dobře.**

Datum: 10.6.2020 Podpis: