

## I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

<b>Název práce:</b>	<b>Zefektivnění procesu podávání zlepšovacích návrhů a posílení kaizen kultury ve společnosti</b>
<b>Jméno autora:</b>	<b>Lucie Křenková</b>
<b>Typ práce:</b>	diplomová
<b>Fakulta/ústav:</b>	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
<b>Katedra/ústav:</b>	Ústav manažerských studií
<b>Oponent práce:</b>	Ing. Michaela Opletalová
<b>Pracoviště oponenta práce:</b>	Lean Solution & Simulation, s.r.o.

## II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

<b>Zadání</b>	<b>průměrně náročné</b>
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i> Oblast řízení systému zlepšovacích návrhů v sobě spojuje mnoho aspektů, které vychází z firemní kultury a z přístupu firmy k zaměstnancům obecně. Nastavení tohoto systému považuji za velice náročné téma. Studentka však hodnotila stávající systém a v závěru práce navrhla aplikace pro jeho zefektivnění. Zadání tedy považuji za průměrně náročné.	

<b>Splnění zadání</b>	<b>splněno</b>
<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> Zadání i cíl práce byl splněn plně a bez výhrad.	

<b>Zvolený postup řešení</b>	<b>vynikající</b>
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i> Studentka zvolila vhodný postup řešení. Analyzovala veškeré aspekty, které mohou systém podávání, hodnocení a implementace zlepšovacích návrhů ovlivňovat. Nezapomněla na pohled ani jedné strany na celou problematiku a na základě dostupných teoretických znalostí zhodnotila systém také ze svého pohledu. Studentka zvolila vhodný metodický postup od seznámení se s problematikou, přes analýzu a dotazníkovou šetření s výslednými návrhy na eliminaci nejvíce problematických bodů se systémem spojených.	

<b>Odborná úroveň</b>	<b>A - výborně</b>
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i> Studentka využila vhodné teoretické zdroje, odbornou literaturu i teoretický základ získaný studiem. Vhodně analyzovala proces a také vhodně sestavila a vyhodnotila dotazníky.	

<b>Formální a jazyková úroveň, rozsah práce</b>	<b>B - velmi dobře</b>
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i> Práce má drobné formální nedostatky, zejména ve formě překlepů. Celkově je práce čtivá a formálně odpovídá požadavkům na zpracování diplomové práce. Praktická a teoretická část jsou vyvážené.	

<b>Výběr zdrojů, korektnost citací</b>	<b>A - výborně</b>
<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> Studentka vycházela z českých i zahraničních zdrojů. Zdroje jsou v práci správně citovány. Studentka jednotlivé zdroje u vybraných pojmů porovnávala a vložila také své názory týkající se dané problematiky.	

**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**

Práce je zaměřena na zajímavé a komplexní téma, které v sobě slučuje to nejtěžší – práci s lidmi. A to nejen jejich řízení, ale také jejich motivaci, osobní i skupinové cíle a kreativitu. Studentka prokázala, že je schopna se na tuto problematiku dívat komplexně a je schopná analýzy a vyhodnocení získaných dat s jasnými závěry.

- 1) *Myslíte si, že je v českých podmínkách možné motivovat pracovníky k podávání zlepšovacích návrhů i jinou formou než finančními odměnami tak, aby tato motivace byla stejně efektivní?*
- 2) *Co vnímáte jako základ, pokud se budeme bavit o vnitřní motivaci ke zlepšování a to pracovníků na různých úrovních – může se tato motivace lišit?*
- 3) *Jak si myslíte, že v oblasti zlepšování vybranou společností ovlivňuje fakt, že je součástí korporace?*

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

Datum: 20.8.2020

Podpis:

