

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Práce s lidmi v malém a středním podniku
Jméno autora:	Jakub Červín
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií
Oponent práce:	Mgr. Lucia Dobrucká, PhD.
Pracoviště oponenta práce:	Oddělení veřejné správy a regionálních studií

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	průměrně náročné
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Hodnotenie manažérskeho štýlu a prieskum spokojnosti zamestnancov patrí medzi štandardné témy bakalárskych prác.	

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>	
Zadanie práce bolo splnené. Drobná výhrada sa týka formulácie cieľa v úvode práce, s ktorým úzko súvisí aj celková štruktúra práce. Podľa študenta je cieľom práce zhodnotenie pracovnej spokojnosti zamestnancov v nadväznosti na štýl vedenia a organizáciu práce nadriadenou. Vzťah medzi spokojnosťou zamestnancov a štýlom vedenia nadriadeného však v práci hodnotený nie je, a to ani v časti teoretickej ani v praktickej. Cieľ v úvode by mal byť preto formulovaný inak – napr. v zadaní je uvedená iba analýza spokojnosti s vedením (takýto cieľ je v poriadku).	

Zvolený postup řešení	částečně vhodný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Zvolený postup hodnotím ako v zásade správny, avšak s niekoľkými metodickými výhradami k prieskumu: <ul style="list-style-type: none"> - Priezvisko vedúcej technických služieb napovedá, že ide o príbuznú študenta. Ak je to pravda, mohli byť odpovede zamestnancov ovplyvnené obavami o anonymitu prieskumu, a teda nie celkom úprimné. Tomu by napovedal aj pomerne veľký počet neutrálnych odpovedí. - Uzavreté otázky u zamestnancov nedávajú priestor na vyjadrenie názorov zamestnancov. Napr. otázka č.7 či vidia zamestnanci priestor na zefektívnenie svojej práce môže odkazovať na vlastné rezervy zamestnancov (čo bol záver študenta), ale tiež na zlepšenie procesov alebo dokonca na zmenu v prístupe manažérky. Taktiež u zamestnancov, ktorí majú výrazne odlišný (a väčšinou negatívny) názor, nie je možné overiť dôvody. - Uzavreté otázky na strane zamestnancov nedávajú priestor na objektívne porovnanie ich názorov s názormi manažérky, s ktorou bol vedený osobný rozhovor formou otvorených otázok. Existuje tu riziko, že porovnanie vyvodené študentom je jednostranné. - Na str. 46 sa uvádza, že s manažérkou väčšinou pravidelne komunikuje iba poverený vedúci pracovník. Ak existuje nejaký ďalší vedúci, ktorý tvorí medzistupeň medzi manažérkou a zamestnancami, môže to zásadne ovplyvňovať vzájomné interakcie zúčastnených strán, a tým aj výsledok prieskumu. Preto mal byť takýto vedúci skúmaný samostatne, vrátane jeho manažérskeho štýlu. 	

Odborná úroveň	C - dobře
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
Odborná úroveň práce, preukázané vedomosti aj spôsob spracovania vlastného prieskumu zodpovedajú štandardom bakalárskeho štúdia. Vyššie uvedené výhrady sa týkajú najmä logických väzieb medzi jednotlivými časťami práce a interpretácie výsledkov prieskumu.	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce**A - výborně**

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

Pomer praktickej časti k teoretickej je relatívne nízky (podľa počtu strán cca 10:30). Celkovo práca vyhovuje štandardom bakalárskeho štúdia.

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.

Teoretická časť práce vyznieva ako zbierka citácií, miera vlastných komentárov je pomerne nízka. Občas je formulácia citácie máätúca. Napríklad na str. 11 je napísané „viz kapitola typy motivace“. Myslí sa tým kapitola u Bedrnovej a Nového, alebo kapitola v tejto bakalárskej práci? Pri priamych citáciách nie sú uvedené strany. Väčšina citácií je však v poriadku.

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.

Využitelnosť návrhov je otázna. Osobné hodnotenie zamestnancov vedúcou je v poriadku, avšak napr. 360-stupňová spätná väzba v situácii, kedy zamestnanci majú problém so skupinovou diskusiou a všetko sa rýchlo roznesie po obci, vyznieva nereálne. Rovnako nereálne pôsobí výmena všetkých zamestnancov, ktorým nezáleží na výzore obce (čo sú podľa prieskumu prakticky všetci muži).

III. CELKOVÉ HODNOCENÍ, OTÁZKY K OBHAJOBĚ, NÁVRH KLASIFIKACE

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

Klíčové aspekty hodnocenia:

Metodické chyby v prieskume a vysoké riziko logických chýb v interpretáciách výsledkov prieskumu

Otázky do diskusie:

Reagujte prosím na 4 komentáře v sekcii „zvolený postup řešení“.

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **C - dobře**.

Datum: 20.5.2017

Podpis:

