

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Firemní kultura v procesu řízení inovací ve vybrané společnosti
Jméno autora:	Nikola Reichertová
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Oddělení manažerských studií
Oponent práce:	Ing. Eva Škorňová
Pracoviště oponenta práce:	Oddělení manažerských studií

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	náročnější
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Z hlediska náročnosti zadání odpovídá práce s tématem Firemní kultura v procesu řízení inovací ve vybrané společnosti požadavkům kladeným na bakalářské práce. Výsledky jsou prezentovány v návaznosti na cíl práce, kterým zjistit a určit, jaká je v podniku firemní kultura a jaký má vliv na řízení inovací, zda firemní kultura inovace podporuje.	

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>	
Zadání práce bylo splněno, zvolené postupy odpovídají potřebám naplnění cíle práce tj. analyzovat současný stav firemní kultury ve vybraném podniku, kterým je rodinná firma VETOS dveře a zárubně s.r.o., zjistit, zda firemní kultura podporuje inovační procesy. V případě zjištění nedostatků navrhnout změny, které inovační procesy podpoří. Postup realizace byl zvolen dobře s ohledem na možnosti poskytnuté pro šetření tohoto typu firmou, zpracované návrhy jsou praktické a pro společnost využitelné. Svědčí o schopnosti studentky zohlednit potřeby firmy.	

Zvolený postup řešení	správný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
V teoretické části definovala studentka potřebné pojmy tj. firemní kultura, řízení inovací a proinovační firemní kultura. Srovnávala přístupy jednotlivých autorů k řešené problematice. Studentka si pro své šetření zvolila rodinnou firmu VETOS dveře a zárubně - společnost, která je na trhu od roku 1996 a vypracovala se na předního dodavatele dveří a zárubní v ČR s mnoha partnery ze zahraničí.	
Pro řešení praktické části zvolila studentka kvantitativní dotazníkové šetření mezi zaměstnanci i kvalitativní metodu šetření formou strukturovaných rozhovorů s výkonným ředitelem společnosti a s obchodní ředitelkou a dále osobní pozorování. Jako první si zvolila pozorování (umístění budov, pracovní prostředí, komunikaci a vztahy mezi pracovníky). Dále proběhlo kvantitativní šetření, do kterého se zapojilo 15 zaměstnanců a nakonec kvalitativní výzkum formou strukturovaných rozhovorů. Tuto formu zvolila pro podrobnější porozumění potřeb společnosti a ověření získaných informací z pohledu zaměstnavatele. Práce obsahuje zpracované výstupy a konkrétní doporučení pro společnost.	
Zvolený postup autorky je vhodný a odpovídá skutečnosti, že je třeba získat informace z pohledu pracovníků i manažerů společnosti, doplněné o vlastní pozorování a zkušenosti.	

Odborná úroveň	B - velmi dobře
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
Teoretická část je zpracována dobře, vychází z dostatečného počtu teoretických zdrojů s ohledem na stanovený cíl práce. V praktické části autorka prokázala schopnost aplikace získaných teoretických	

poznatků do praxe, využívá všech potřebných znalostí získaných studiem k problematice firemní kultury a řízení inovací. Teoretická i praktická část jsou dostatečně provázány. Provedené šetření je koncipováno a vyhodnoceno správně. Výsledky jednotlivých dotazů jsou doplněny komentářem k upřesnění a doplnění výsledků. Realizované rozhovory jsou součástí přílohy, v textu pak je souhrn získaných informací.

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce

B - velmi dobře

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

Bakalářská práce je zpracována dobře, studentka používá odborný styl s drobnými formulačními nepřesnostmi (použití slova spousta). Jednotlivé části práce jsou logicky strukturovány a provázány, struktura práce je přehledná a koresponduje s cíli práce, orientuje se na klíčové informace.

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. Posudte, 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.

Literární přehled práce je po metodické a formální stránce řádně zpracován včetně citací a odkazů na použitou literaturu. Autorka prokázala schopnost pracovat s odbornou literaturou, s textem a čerpá z dostatečného počtu zdrojů. Seznam použité literatury je dobře sestaven, odpovídá požadovaným normám, stejně tak i použité citace a parafráze.

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.

Oceňuji, že autorka vycházela z potřeb konkrétní organizace, předložená bakalářská práce je zpracována na požadované úrovni. Metodika je adekvátní zkoumané problematice.

III. CELKOVÉ HODNOCENÍ, OTÁZKY K OBHAJOBĚ, NÁVRH KLASIFIKACE

Studentka plně prokázala, že je schopna tvůrčí práce, text dostatečně naplňuje požadavky kladené na bakalářskou práci. Zvolená metodika je adekvátní zkoumané problematice. Studentka si zvolila společnost, která má dosti přesnou a cílenou představu o firemní kultuře a procesu inovací.

Otázka:

V doporučeních pro společnost VETOS dveře a zárubně s. r. o. navrhujete odvážné řešení poskytnout zaměstnancům širší nabídku zaměstnaneckých benefitů např. „sick days“, multisport kartu nebo delší dovolenou. V práci jsem nenašla, jakého počtu zaměstnanců by se to týkalo, ale nejsem si jista, zda by si to společnost mohla dovolit vzhledem k finančním či provozním možnostem. Jak byste postupovala v roli personalistky společnosti při zavádění nových benefitů, aby byla minimalizována rizika a poskytované benefity byly vnímány pozitivně a podpořily motivaci pracovníků?

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

Datum: 13.9.2017

Podpis:

