

POSUDEK VEDOUCÍHO DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno a příjmení diplomanta: **Michala Formánková**

Název diplomové práce: **Analýza vybraných aspektů organizační kultury**

- Volba tématu:
1. Aktuální, málo frekventované téma práce
 2. **Aktuální, časté téma práce**
 3. Neaktuální téma práce
 4. Nevhodně zvolené téma
- Cíl práce a jeho naplnění:
1. **Vhodně zvolený cíl, který byl naplněn**
 2. Vhodně zvolený cíl, který byl částečně naplněn
 3. Vhodně zvolený cíl, který nebyl naplněn
 4. Nevhodně zvolený cíl
- Struktura práce:
1. **Pro dané téma velmi vhodná**
 2. Pro dané téma částečně vhodná
 3. Pro dané téma nevhodná
- Práce s literaturou:
1. Vynikající, použity dosud neběžné prameny
 2. Velmi dobrá, použity nejnovější dostupné prameny
 3. **Dobrá, použity běžně dostupné prameny**
 4. Slabá, použity zastaralé prameny
 5. Nevyhovující – použito málo zastaralé literatury
- Vybavení práce tabulkami, grafy, přílohami:
1. Výborné
 2. **Velmi dobré, funkční**
 3. Dobré – jen částečně odpovídá nutnému doplnění textu
 4. Nedostačující
- Přínosy DP:
1. Originální, inspirativní názory
 2. **Ne zcela běžné názory, které jsou inspirativní**
 3. Málo vlastních názorů nebo nedostatečně argumentačně podložené
 4. Vlastní názor chybí
- Uplatnění DP v praxi a ve výuce:
1. Práci lze výborně uplatnit v praxi
 2. **Práci lze částečně uplatnit v praxi**
 3. Práci lze výborně uplatnit ve výuce nebo výzkumu
 4. **Práci lze částečně uplatnit ve výuce nebo výzkumu**
 5. Práce nelze v podstatě využít ani v praxi, při výuce nebo výzkumu
- Grafická stránka:
1. **Výborná**
 2. Velmi dobrá
 3. Dobrá
 4. Nevyhovující
- Jazyková stránka
1. Stylistika: a) Výborná
b) Dobrá
c) Nevyhovující
 2. Gramatika: **a) Výborná**
b) Dobrá
c) Nevyhovující

- Zásadní připomínky k DP:
1. **nemám**
 2. mám tyto:

Další hodnocení:

V předložené diplomové práci si autorka klade za cíl zjistit, „...jaké hodnoty a normy považuje vedení vybrané organizace za žádoucí, nakolik jsou tyto hodnoty a normy skutečně přijímané pracovníky organizace a nakolik se vedením preferované normy a hodnoty skutečně odrážejí ve stylu vedení“.

Na cestě ke splnění tohoto cíle nejprve předkládá teoretické vymezení problematiky, kde se zabývá především pojmem organizační kultura a jeho vybranými prvky. Tato část má převážně kompilační charakter, někdy bez zjevného vztahu k vlastním cílům práce, chybí zejména jasná operacionalizace konstruktů, jež jsou pak používány ve vlastním šetření. Nicméně jako základní teoretické východisko může tato část účelům práce posloužit.

Autorka dále seznamuje čtenáře s vybranou organizací a postupem výzkumu v této organizaci. Přehledně jsou rozpracovány jednotlivé etapy výzkumu, stanovené výzkumné otázky odrážejí cíle práce, určitý nedostatek vidím v již výše zmíněné problematice operacionalizaci použitých konstruktů. Po metodologické stránce lze tuto část považovat za přijatelnou.

Prezentace výsledků zahrnuje klíčové informace z rozhovoru s vedoucí organizace, výsledky dotazníkového šetření jsou předkládány formou tabulek a grafů, obsahují však pouze relativní, nikoliv absolutní četnosti odpovědí. Grafy jsou doplněny popisem a stručnou interpretací. V závěru této kapitoly jsou výsledky přehledně shrnuty v tabulkách a analyzovány ve vztahu k cílům práce a výzkumným otázkám.

V poslední kapitole uvádí autorka návrh opatření na zlepšení situace v organizaci a zdůvodňuje význam analýzy organizační kultury v obecné rovině. Zajímavým postřehem je poukaz na vztah spokojenosti zaměstnanců a sdílení organizační kultury, jiná navržená opatření jsou spíše formální a domnívám se, že míra jejich významu je poněkud přeceněna (tým zabývající se touto problematikou, kodex org. kultury). Závěr přináší stručnou rekapitulaci celé práce a zdůvodnění jejího přínosu.

Práce představuje zajímavou sondu do kultury vybrané organizace a poukazuje na význam tohoto konstruktů a jeho obsahu pro manažerskou praxi. Autorka zde prokázala schopnost samostatného řešení problému i aplikace teoretických poznatků v praxi, postrádám však schopnost hlubší analýzy a zkoumaných jevů a syntézy získaných výsledků.

Práce splňuje základní požadavky kladené na tento typ prací a proto ji doporučuji k ústní obhajobě:

1. **ano**
2. ne

- Navrhovaná klasifikace:
1. výborně
 2. výborně nebo velmi dobře dle ústní obhajoby
 3. **velmi dobře**
 4. velmi dobře nebo dobře dle ústní obhajoby
 5. dobře
 6. dobře nebo nevyhověl dle ústní obhajoby
 7. nevyhověl

Otázky k ústní obhajobě práce:

1. Jak by bylo možno zjistit, nakolik se vedením preferované normy a hodnoty skutečně odrážejí ve stylu vedení?
2. V návrhu opatření uvádíte i vytvoření kodexu organizační kultury a výhody tohoto řešení. Jaké by však mohly být nevýhody, resp. nakolik je vůbec možné ovlivnit organizační kulturu zavedením kodexu?

Datum: 16. 5. 2007

Podpis vedoucího DP: PhDr. Miloslava Hiršová, Ph.D.