MASARYKOVA UNIVERZITA
EKONOMICKO-SPRÁVNÍ FAKULTA

HODNOCENÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

I. Autor: Mgr. Ondřej Sehnal

Název: Vliv podnikové kultury na efektivnost podniku

II. Cíl práce a jeho naplnění

Cíl práce je analýza podnikové kultury a její vliv na efektivnost vybrané organizace. Jako dílčí cíl si autor stanovil analýzu podnikových hodnot a jejich zdrojů. Cíl práce považuji za částečně naplněný.

III. Obsahové zpracování a přístup k řešení práce

Práce je standardně rozdělena na část teoretickou a praktickou. V části teoretické autor definuje pojem organizační kultura, věnuje se jejímu obsahu a síle. Velmi okrajově se věnuje tématu organizační kultury a jejího vlivu na efektivnost. V praktické části popisuje použité metody výzkumu a uvádí výsledky výzkumu. V závěru práce se věnuje ekonomickým ukazatelům a navrhuje určitá opatření.

IV. Formální náležitosti práce a úprava

Autor používá dostatečný počet zdrojů, až na výjimky (viz níže) řádně cituje. V práci je několik chyb a překlepů. Úprava práce je na spíše podprůměrné úrovni – často se objevují strany, kde je polovina stránky bez textu (např. 10, 11, 30, 31).

V. Připomínky k práci

Autor často cituje formou „co odstavec, to autor" (např. str. 18 – 19), chybí kombinace více autorů, resp. myšlenek, chybí kritická literární rešerše. Navíc citace odkazem jsou psány velmi velkým písmem a například na samotném úvodu zasahují do čísla stránek. Na určitých místech v práci chybí odkaz na citace (např. str. 36, 52)

Práce se věnuje tématu vlivu podnikové kultury na efektivnost podniku, ale autor se v teoretické části této problematice věnuje velmi okrajově, ve větší míře se věnuje popisování modelů, dle mého názoru chybí základní literární rešerše k této problematice. Autor popisuje pouze dva modely, chybí stručný přehled i dalších modelů, chybí kritika druhého z uvedených modelů. Autor sice na straně 30 jistým způsobem hodnotí model Denisona, nicméně neuvádí ani zdroj této kritiky. Navíc při popisu modelu soupeřících hodnot vychází z Lukášové a nevychází z původního zdroje.

Autor používá celkem 3 dotazníky, přičemž první z nich je jeho vlastní, ale pro jeho sestavení nevidím jasná teoretická východiska. Autor respondenty žádným způsobem neseznamuje s pojmem podniková kultura; co mohou představovat hodnoty a další prvky, na které se respondentů ptá. To se potom odráží na straně 41, kde uvádí, že neuvádí okrajové odpovědi, protože se jednalo o odpovědi nesouvisející s předmětem dotazování, což mohlo být právě způsobeno tím, že respondenti nebyli seznámeni s tím, co představují např. zmíněné hodnoty. Otázky v dotazníku nejsou očíslované.

Autor uvádí, že byla dotazována jen část pracovníků - neuvádí, jak vybral tuto „část pracovníků" - s tím, že rozdělil respondenty do třech kategorií (vrcholný management, administrativa, výroba), ale dál s těmito kategoriemi nepracuje (například při vyhodnocování hodnot, norem a postojů v organizaci). Na str. 44 uvádí, že odpovědi byly s některými respondenty konzultovány, ale opět není jasné s kolika a s kterými apod.

Tabulky 53 – 56 by si zasloužily komentář.

Pro kapitolu 4 Ekonomické ukazatele mi opět chybí teoretické podklady, autor zde neprovazuje efektivnost podniku s podnikovou kulturou a s výsledky výzkumu vyplývající z dotazníku a modelů. Autor konstatuje, že dle jeho názoru má podniková kultura minimální vliv na konečná „čísla" podniku, avšak na toto téma existuje mnoho výzkumů, které dokazují, že podniková kultura může mít velký vliv na výkonnost podniku.

Je tedy možné říci, že výsledky použitých modelů ukazují, že stávající podniková kultura má vliv na efektivnost společnosti, ale dle mého názoru to autor neprokázal – mohl si zvolit kritéria efektivnosti podniku a navázat na výzkum podnikové kultury, který provedl.

VI. Otázky doporučené k bližšímu vysvětlení při obhajobě

1. Můžete objasnit, proč jste do práce zařadil kapitolu číslo 4 – kde se věnujete ekonomickým ukazatelům podniku, ale žádným způsobem nereflektujete vliv podnikové kultury na efektivnost podniku?

2. Prováděl jste pilotáž dotazníku?

VII. Závěr

Předložená práce „Vliv podnikové kultury na efektivnost podniku" splňuje (při uvedených výhradách) obsahové i formální nároky na závěrečné práce kladené. Jako vedoucí práce ji neshledávám plagiátem, ani mi není známo, že by se autor plagiátorství dopustil. Navrhuji hodnocení klasifikačním stupněm **E.**

V Brně dne 22. 1. 2014 Ing. Martina Rešlová