



Posudek diplomové práce

Případová studie rodinné firmy HART-PIPE s.r.o.

Bc. Eva Tomsová (2023)

Návrh hodnocení: dobře

Práce nabízí monografickou studii rodinné firmy a tomuto úkolu vychází vstříc již tím, že vhodně kombinuje řadu výzkumných metod a technik. Prokazuje také schopnost zakotvení práce v teorii, nemluvě již o dovednosti práci strukturovat a výsledky relativně přehledně prezentovat. Práce splňuje všechny základní náležitosti (s výhradami k jazykové a stylistické stránce) a lze ji hodnotit známkou dobře, protože z věcného hlediska představuje solidně odvedený počín s určitým aplikačním potenciálem.

O hodně slabší stránkou autorky jsou ovšem její formulační schopnosti, jakkoli se týkají „detailů“. Hned v úvodu čteme větu „*Česká podnikatelská sféra je dodnes částečně ovlivněna nejen komunistickým režimem ale také listopadem 1989*“, případně „*pokrok hospodářského vývoje*“. Více než častě jsou chyby v interpunkci (7). Nepříliš čtivá je také věta (8) „*Ve firmách rodinného typu bychom tak mohli organizační kulturu definovat jako promyšlený vzor přesvědčení a hodnot, které představují přijatelná řešení hlavních problémů v organizaci.*“ Chápu, že někdy se hledají obtížně variace známých témat a konceptů, ale o některých aspektech by asi bylo možno diskutovat (promyšlenost...). Správně má být třeba „*firmy zapadaly*“, (9, viz také 13, nebo „*firmy, kterou jsou schopny majitelé prodat*“ 19). Celkově je tedy gramatická stránka textu velice problematická (chce se mi napsat strašidelná, protože čtenář se opravdu obává, jaká chyba v přičestí na něj vyskočí v příštím odstavci – „*metody byly zvoleny*“ – 22, podobně 25 ad.). V prepisech kvalitativní části pak pravopisné chyby dělají z informantů ignoranty („*To zdraví jádro má výhody.*“ 39).

Čtenář není v úplném komfortu ani při četbě analytické části, protože před vzhledem do problematiky firmy jsou uváděny poměrně obecné charakteristiky faktorů politických a ekonomických. Velká pozornost se věnuje covidu, ale není jasné, nakolik to má vztah k organizační kultuře. U výsledků OCAI je hodně nejasný přechod od celkové analýzy k subsystémům (51).

Na druhé straně jsou získané výsledky interpretovány celkem rozumným a kritickým způsobem, autorka odvedla velký kus práce v úsilí o komplexnější pohled na fungování podniku. Škoda jen, že i kvalitativní část výzkumu neorientovala hlouběji právě na organizační kulturu. Zřejmě zde bude rozdíl v tom, jak ji vnímají řadoví zaměstnanci, a ono rodinné jádro.

V celkovém hodnocení tedy vyniká rozdíl mezi věcnou a formální stránkou práce, který ji staví na samou hranici obhajitelnosti.

Hostivice, 4.6. 2023

Doc. PhDr. Jiří Buriánek, CSc.