

## **POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

<b>Jméno a příjmení studenta:</b>	Tomáš Horáček
<b>Název bakalářské práce:</b>	Vztah mezi spokojeností, motivací a výkonem pracovníků
<b>Rok odevzdání:</b>	2015
<b>Studijní obor:</b>	Personální management v průmyslových podnicích
<b>Jméno a příjmení oponenta BP:</b>	PhDr. Ing. Petr Montag, Ph.D.

### **Slovní hodnocení celkové úrovně a přínosu práce:**

Autor se snaží vymezit ve své práci vztah mezi spokojeností, motivací a pracovním výkonem. Vychází z teorií pracovní motivace a správně uvádí, že vztah spokojenosti a výkonu (nebo motivace k výkonu) není jednoznačný, je spíše sporný. V dalším však s tímto konstatováním příliš nepracuje. Určitě více rozpracování a zamyšlení by si zasloužila Adamsova teorie sociální spravedlnosti – dala by se celkem jednoduše převést i do použitého dotazníku a zjištěné výsledky by pro firmu mohly být cenné. V souvislosti se zjišťovanou závislostí motivace a výkonu postrádám zmínku o Yerkes – Dodsonově zákoně (maximálního výkonu je dosaženo při střední míře motivovanosti).

Je trochu škoda, že autor nevyužil více možnosti, které mu nabízel rozhovor s majitelkou firmy – mohlo být více posouzeno, nakolik ona vnímá jako významné ty položky, na které byli dotazováni zaměstnanci. Připomínky k dotazníku: Otázka vlivu navýšení mzdy na motivaci je příliš sugestivní, naprostá většina lidí v jakékoli firmě na ni odpoví pozitivně. Vhodnější by v tomto případě bylo použití metody párového porovnávání jednotlivých položek. Co se týče vlivu stresu na výkon, byl zřejmě míněn vliv negativní (a respondenti to zřejmě i tak vnímali) – bylo by vhodnější zeptat se v alternativách, protože určitý stres může mít na výkon vliv i pozitivní. Před dotazy na působení zpětné vazby bych doporučil jasně definovat, co se tímto pojmem myslí nebo ho přeformulovat (představy o tom, co je zpětná vazba, jsou mezi lidmi obecně velice různé).

Výsledky práce mohou být i přes výše uvedenou kritiku pro firmu cenné. Zápořem je však chabý pravopis (velké množství chyb v interpunkci, doc. Štikar je tam několikrát uveden jako Štikař, objevují se i hrubé pravopisné chyby, např. „Výzkumný vzorek tvořily zaměstnanci firmy“), některé věty končí v půlce atd..

<b>Celkové hodnocení BP</b> (HODNOCENÍ VYZNAČTE „X“ V PŘÍSLUŠNÉM POLÍČKU)	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
	výborně	velmi dobře	dobře	uspokojivě	dostatečně	nedostatečně
Jazyková úroveň (pravopis, stylistika, práce s odborným jazykem)				X		
Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, dodržení normy ČSN ISO 690, teoretické zázemí autora)			X			
Úroveň formálního zpracování (členění práce, průvodní a poznámkový aparát, přílohy, grafika atd.)		X				
Adekvátnost využitých metod práce			X			
Splnění cílů práce						
Vyváženost teoretické a praktické části, vzájemná návaznost jednotlivých kapitol a subkapitol			X			
Odborný přínos práce			X			
Využitelnost práce v praxi		X				
Prezentace závěrů			X			
<b>Navrhovaná výsledná klasifikace BP</b>			<b>X</b>			

**Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:**

1. Definujte Yerkes Dodsonův zákon o vztahu výkonu a motivace. Jaký je vliv toho, je-li úkol složitý nebo naopak jednoduchý?
2. Poskytuje firmy zaměstnancům nějaké benefity? Pokud ne, jaké byste jim doporučil?

**Doporučení práce k obhajobě:**

**ANO**

Datum:

Podpis: