

## **POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Jméno a příjmení studenta:</b>     | Kateřina Stejskalová                           |
| <b>Název bakalářské práce:</b>        | Motivace a spokojenost zaměstnanců podniku     |
| <b>Rok odevzdání:</b>                 | 2015   |
| <b>Studijní obor:</b>                 | Personální management v průmyslových podnicích |
| <b>Jméno a příjmení vedoucího BP:</b> | PhDr. Lenka Emrová                             |

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

V teoretické části práce autorka popisuje základní pojmy a základní teorie. Chybí mi popsání důvodu, proč vybrala právě tyto teorie a jak se vztahují k praktické části. V kapitole 1.3 autorka uvádí, že popíše 7 pravidel motivace, ale zmiňuje jich pouze 6, navíc chybí vysvětlení, proč právě tato pravidla zařadila do své práce. Na druhou stranu oceňuji, že zařadila kapitolu týkající se pracovní spokojenosti a průzkumu spokojenosti. Informace o průzkumu spokojenosti (s. 30) se tematicky více hodí do předchozí kapitoly. Autorka prokázala znalost práce s odbornou literaturou, citace i parafráze jsou uváděny v souladu s normou a správně. Kapitoly jsou dobře propojené, chybí však provázání k praktické části. Autorka prokázala znalost odborné terminologie a z větší části využívá odborný vyjadřovací styl. V praktické části si autorka dala za cíl zjistit míru motivace a spokojenosti – zdá se, že oba termíny považuje za totožné. Výzkumné otázky si položila dvě, přičemž z hlediska obsáhlosti tématu by bylo účelné otázky více rozčlenit. Jako výzkumnou metodu zvolila dotazníkové šetření, což je adekvátní. Při podrobnější analýze dotazníku spokojenosti není úplně jasné na základě, jaké teorie jej připravovala a od toho se pak odvíjejí informace popisované v kapitole 4.6. Tato část práce působí chaoticky a nekoncepčně. Například oblast vedení a interpersonální vztahy se prolíná. Doporučení je málo rozpracované. Seznam použité literatury je s několika chybami, v práci není využito cizojazyčného zdroje. Byla nalezena pouze 1 % shoda.

| <b>Celkové hodnocení BP</b><br>(HODNOCENÍ VYZNAČTE „X“<br>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 |
| Přístup autora k řešení zadané problematiky (iniciativa, samostatnost, komunikace s vedoucím práce, originalita) |          |             | X        |            |            |              |
| 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   |          | X           |          |            |            |              |
| 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:**

Jaký je rozdíl mezi motivací a spokojeností?

Zaručuje motivovanost spokojenost a naopak?

Z jakých teorií jste vycházela při přípravě dotazníku?

Co všechno byste zařadila do kompetence vedení lidí?

**Práce byla zkontrolována na plagiátorství v databázi Theses.cz i na základě jiných zdrojů:**

**ANO**

**Doporučení práce k obhajobě:**

**ANO**

Datum: 18.5. 2015

Podpis: