

POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta:	Ladislav Týma
Název bakalářské práce:	Motivace a stimulace řadových pracovníků
Rok odevzdání:	2015
Studijní obor:	Řízení a ekonomika průmyslového podniku
Jméno a příjmení vedoucího BP:	PhDr. Lenka Mynaříková, PhD.

Slovní hodnocení celkové úrovně a přínosu práce:

Autor se v bakalářské práci zabývá problematikou motivace a stimulace zaměstnanců. Popisuje definice, typy a teorie motivace, motivační úlohu odměňování nebo chyby, kterých se při motivaci zaměstnanců může zaměstnavatel dopouštět. Zaměřuje se na osobnost manažera, jaký by měl být a jakých chyb se nejčastěji při výkonu povolání dopouští. Dále se věnuje tématu stimulace, na které se však dívá téměř výhradně jako na manipulaci v negativním smyslu, jako na formu sociální agrese.

Za výzkumný cíl práce si autor stanovil získat informace, jak motivovat a stimulovat zaměstnance, analyzovat tyto informace a najít nejefektivnější možnosti v různých případech pracovních situací. Hledá odpověď na otázky, jak motivovat a stimulovat, zda je stimulace potřeba, jaké motivační prostředky se používají v závislosti na druhu odvětví a jaký osobnostní profil by měl mít dobrý manažer. Analýza strukturovaných dotazníků, které vyplnilo 29 manažerů, je doplněna přehlednými grafy a rozbohem získaných dat. Na základě analýzy autor odpovídá na výzkumné otázky a diskutuje na proměnnými, které ovlivňují výzkum. Nabízí také návrhy na zlepšení, například ve formě podpory komunikace mezi manažery a zaměstnanci. Závěr práce strukturovaně představuje nejdůležitější informace, které práce podává. Při psaní autor čerpal z odborné literatury z oblasti psychologie práce, motivování či odměňování pracovníků, v některých částech práce však uvádí teorie a fakta, které nejsou doplněny o zdroj informací.

Autor uvádí, že práce přinesla mnoho nových poznatků z oblasti motivace a stimulace, je otázkou, jaké poznatky jsou konkrétně myšleny. Dále je otázkou, zda se podařilo zcela naplnit cíl práce. Osobnostní profil manažera jev práci pojatý poměrně úzce, přestože stanovení takového profilu zahrnuje řadu proměnných, které by autor musel ověřit různými metodami. Vhodné by bylo např. zpřesnění výzkumné otázky nebo záměru jako takového. Dále autor uvádí, že bude zjišťovat nejefektivnější možnosti motivace a stimulace v různých případech pracovních situací, dále se ale zaměřuje pouze na dvě odvětví a navíc není patrné, jaké pracovní situace má autor na mysli, ani to, že by hledal nejefektivnější způsoby. V textu se objevují také nepřesnosti ve formulacích a ne zcela odborná forma vyjadřování. S uvedenými výhradami lze práci doporučit k obhajobě.

Celkové hodnocení BP (HODNOCENÍ VYZNAČTE „X“ V PŘÍSLUŠNÉM POLÍČKU)	A	B	C	D	E	F
	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						
Vyváženost teoretické a praktické části, vzájemná návaznost jednotlivých kapitol a subkapitol	X					
Odborný přínos práce			X			
Využitelnost práce v praxi		X				
Prezentace závěrů			X			
Navrhovaná výsledná klasifikace BP		X				

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Pokud by autor chtěl opravdu stanovovat detailní osobnostní profil dobrého manažera, na co by se zaměřil? Jaké osobnostní rysy, dovednosti atd. by sledoval? Jakými metodami?

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

ANO

Doporučení práce k obhajobě:

ANO

Datum:

Podpis: