

## **POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

<b>Jméno a příjmení studenta:</b>	Zuzana Šplíchalová
<b>Název bakalářské práce:</b>	Manažerské styly vedení a jejich vliv na motivaci zaměstnanců k pracovnímu výkonu
<b>Rok odevzdání:</b>	2015
<b>Studijní obor:</b>	Řízení a ekonomika průmyslového podniku
<b>Jméno a příjmení vedoucího BP:</b>	Mgr. Eva Čekalová

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

Cílem práce bylo popsat vliv manažerského stylu vedení na motivaci zaměstnanců k pracovnímu výkonu. Teoretická část práce je přehledně členěna do dvou základních oblastí: první se zaměřuje na vymezení problematiky osobnosti manažera s důrazem na styly vedení. Druhá kapitola se věnuje klasickému tématu motivace, pracovní motivace a motivace k pracovnímu výkonu, včetně základních teorií motivace.

Teoretické poznatky jsou prezentovány srozumitelně, použitý jazyk je adekvátní, autorka text doplnila přiměřeným počtem ilustrujících obrázků, schémat a tabulek.

Teoretické poznatky autorka posléze aplikovala v empirické části, kde zkoumala ve vybrané společnosti manažerský styl dvou manažerů a jejich vliv na motivaci podřízených. Metodologie je popsána srozumitelně a obsahově správně.

Manažerský styl autorka určovala tak, že své nadřízené hodnotili respondenti-podřízení v definovaných oblastech a autorka následně výpovědi přiřazovala k jednotlivým manažerským stylům dle konceptu manažerské mřížky. S ohledem na kvalitativní povahu šetření a potřeby bakalářské práce lze považovat velikost zkoumaného souboru (N=10) za dostačující, autorka v Diskusi k výsledkům správně upozorňuje na limity šetření. Z metodologického hlediska lze za limit práce považovat i skutečnost, že měřit vliv vedení na motivaci k pracovnímu výkonu pouze na základě subjektivních výpovědí samotných podřízených je přinejmenším problematické.

Výsledky šetření jsou prezentovány srozumitelně, autorka se v závěru analýzy detailně věnuje doporučením pro sledované manažery - přínos práce spatřují především v tom, že sledovaná organizace, resp. manažeři tímto mohou získat zpětnou vazbu k tomu, jak dokáží své podřízené motivovat a kde jsou další příležitosti pro rozvoj.

<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
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:

1/ Jaká opatření/změny/zefektivnění napříč firmou by daná organizace mohla přijmout tak, aby se zlepšila komunikace ve vztazích nadřízený – podřízený, bez ohledu na manažerský styl jednotlivých manažerů? (v oblasti HR, možných školení pro manažery apod.)

2/ Co by mohl v rámci šetření přinést pohled samotných manažerů na vlastní manažerský styl a jeho vliv na motivaci podřízených?

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

**Doporučení práce k obhajobě:** ANO

Datum: 22. 5. 2015

Podpis: