

POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Monika Hnátová
Název bakalářské práce: Motivace pracovníků ve vybraném podniku
Rok odevzdání: 2015
Studijní obor: Řízení a ekonomika průmyslového podniku
**Jméno a příjmení
oponenta BP:** Ing. Soňa Cupalová

Slovní hodnocení celkové úrovně a přínosu práce:

Cílem předložené bakalářské práce bylo analyzovat, zpracovat a zhodnotit proces motivace pracovníků ve společnosti XYZ, prozkoumat jaké způsoby a metody jsou ve společnosti používány, a tyto poznatky porovnat s teoretickými poznatky.

Teoretická část je rozdělena na 17 subkapitol, které se podrobně věnují jednotlivým aspektům motivace. Je na místě podotknout, že by po formální stránce bylo vhodnější rozdělit teoretickou část např. na dvě hlavní kapitoly a ty dále dělit. Zpracování této části je spíše popisného charakteru, v některých blocích opomněla autorka uvést použitý zdroj, či jej neuvedla přesně – není tedy jasné odkud informace čerpala - (vybírám str. 6, 12, 16, 17, 26, 27 – časová mzda, mzda za očekávané výsledky); subkapitola 1.12 je čerpána pouze z jednoho zdroje. Práce postrádá komparaci použitých zdrojů a použité zdroje nejsou dostatečně citovány, celkově je tedy podceňena práce s textem.

V praktické části bakalářské práce popsala autorka vybranou organizaci, seznámila s OS a firemními hodnotami, vzděláváním a rozvojem zaměstnanců, ... (nikde bohužel neuvedla, odkud informace čerpala). Zvolenými metodami jsou dotazníkové šetření a rozhovory; jsou stanoveny čtyři výzkumné otázky. Ani jedna z výzkumných otázek se ovšem nevztahuje k motivaci zaměstnanců, všechny jsou zaměřeny na spokojenost zaměstnanců! Metodologie není jasně popsána. Průzkumu se zúčastnilo 35 respondentů, výsledky jsou slovně interpretovány a doplněny grafy.

Praktická a teoretická část práce nejsou provázány, v praktické části se autorka vůbec nevěnuje aplikacím teoretických poznatků, výzkumné otázky se zaměřují na spokojenost nikoli na motivaci zaměstnanců – kuriózní je jejich skladba: „*Většina zaměstnanců je spokojena s pracovní dobou, Velká většina zaměstnanců je spokojena s výší své mzdy, Většina zaměstnanců je spokojena s nabízenými benefity, Velká většina zaměstnanců je spokojena se svým pracovním výkonem.*“ Otázka zní – může být zaměstnanec spokojen se svým pracovním výkonem, i když nic nedělá? Odpověď zní, ano, obzvláště má-li vysokou mzdu a solidní benefity. Analýze provedených rozhovorů se autorka nevěnuje vůbec.

Přes výše uvedené výhrady doporučuji práci k obhajobě před odbornou komisí.

Celkové hodnocení BP (HODNOCENÍ VYZNAČTE „X“ V PŘÍSLUŠNÉM POLÍČKU)	A	B	C	D	E	F
	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					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
Navrhovaná výsledná klasifikace BP					X	

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

1. Může být zaměstnanec spokojen se svým pracovním výkonem, i když nic nedělá? Odpověď zní, ano, obzvláště má-li vysokou mzdu a solidní benefity. Může být takový zaměstnanec motivovaný? Vysvětlete rozdíl mezi motivací a stimulací. Lze jednoznačně tvrdit, že je spokojený zaměstnanec motivovaný? A lze jednoznačně tvrdit, že je spokojený zaměstnanec stimulovaný?
2. Většina Vašich doporučení se váže k finančnímu ohodnocení. Je skutečně finanční motivace účinná? Co je úskalím této formy motivace?
3. Zabývá se Vámi vypracovaný dotazník motivací, či stimulací? Připravte analýzu Vámi provedených rozhovorů, seznamte s jejich metodologií.

Doporučení práce k obhajobě:

ANO

Datum: 20. 5 2015

Podpis: