

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Fluktuace zaměstnanců ve vybraném podniku
Jméno autora:	Veronika Holá
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Katedra inženýrské pedagogiky
Oponent práce:	Klára Šimonová
Pracoviště oponenta práce:	Katedra managementu

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	průměrně náročné
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Analyzovat fluktuaci by samo o sobě bylo téma náročné, avšak přístup byl zvolen méně náročný.	

Splnění zadání	splněno s většími výhradami
<i>Posuďte, zda předložená závěrečná práce splňuje zadání. V komentáři případně uveďte body zadání, které nebyly zcela splněny, nebo zda je práce oproti zadání rozšířena. Nebylo-li zadání zcela splněno, pokuste se posoudit závažnost, dopady a případně i příčiny jednotlivých nedostatků.</i>	
Zadání bylo splněno spíše formálně, resp. práce obsahuje všechny body zásad pro vypracování, ale nesmírně zmatečně. Autorka se dlouze věnuje záležitostem, které s fluktuací souvisejí spíše okrajově, zato tématu samotnému se nevěnuje dostatečně do hloubky, a když už se mu věnuje, tak poněkud nesrozumitelně (např. hned na začátku kap. 3, str. 21, odstavec začínající „Jedná se o...“).	

Zvolený postup řešení	částečně vhodný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Metody řešení (tj. rozhovory s jednatelem společnosti i se zaměstnanci) jsou metodami správně zvolenými, avšak chybí důkladnější popis vzorku respondentů, ukázka rozhovorů resp. dotazník atd. Vzhledem k tomu, že čtenář může jen dedukovat, že vzorek sestával z osmi (nebo dvanácti, str. 56) respondentů, byl by namísto spíše výzkum kvalitativní. („Empirický výzkum na základě vlastních zkušeností“ (str. 43) je, doufejme, jen nedopatření.	

Odborná úroveň	E - dostatečně
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
K odborné úrovni práce jeden příklad za všechny: Autorka se na str. 54 překvapeně diví, jak je možné, že pracovní doba je příčinou nespokojenosti zaměstnanců, když ji neuvedli v průzkumu podstatných pracovních faktorů (asi motivačních, domýšlí si čtenář). Autorka zjevně není seznámena s Herzbergovou teorií. Pracovní doba je příkladem faktoru hygienického. (O návrzích na str. 65 na kontrolu zaměstnanců, když přijímají pracovníky typu Y dle McGregorovy teorie, nemluvě!)	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce	C - dobře
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
Sloh a gramatika jsou slabou stránkou práce. Rozsah práce zbytečně nabývá kvůli zcela irelevantním odbočkám či naprosto nesmyslnému zařazení některých grafů, např. č. 5, 6, 7, 8, či o mylně interpretované údaje (např. graf č. 1 je nazván jako „Nejnávštěvovanější pracovní portály“, ale zobrazuje počet inzerátů na daném portálu, to není totéž.	

Výběr zdrojů, korektnost citací	E - dostatečně
<i>Vyjádřete se k aktivitě studenta při získávání a využívání studijních materiálů k řešení závěrečné práce. Charakterizujte výběr pramenů. Posuďte, zda student využil všechny relevantní zdroje. Ověřte, zda jsou všechny převzaté prvky řádně odlišeny od vlastních výsledků a úvah, zda nedošlo k porušení citační etiky a zda jsou bibliografické citace úplné a v souladu s citačními zvyklostmi a normami.</i>	

Výběr zdrojů je zarážející. Opět jeden příklad za všechny: pro citace zákoníku práce např. v kapitolách o péči o zaměstnance či ukončení pracovního poměru autorka sahá k publikaci zahraničních autorek (byť je kniha upravena pro český trh) z roku 2002, aniž by fakta zkontrolovala v Zákoníku práce (nový platí od r. 2007, v r. 2015 znovu procházel změnami).

Další komentáře a hodnocení

Vyjádřete se k úrovni dosažených hlavních výsledků závěrečné práce, např. k úrovni teoretických výsledků, nebo k úrovni a funkčnosti technického nebo programového vytvořeného řešení, publikačním výstupům, experimentální zručnosti apod.

Vložte komentář (nepovinné hodnocení).

III. CELKOVÉ HODNOCENÍ, OTÁZKY K OBHAJOBĚ, NÁVRH KLASIFIKACE

1. Pokud byste měla shrnout, jaké jsou nejčastější příčiny odchodu zaměstnanců na pozici grafika, co by to bylo? (Prosím pozor, důvod odchodu není „dohoda“ či „výpověď“, jak uvádíte na str. 53, ale spíše nárazově mnoho práce či přílišná různorodost práce, viz dále) Jak pravděpodobné je, podle Vašeho názoru, že všichni noví zaměstnanci mají problém s time-managementem? Není možné hledat příčiny i jinde?
2. V práci se ani tak nejedná o fluktuaci zaměstnanců v podniku, ale spíše o problému s udržení zaměstnanců na jedné pozici, že?(míra fluktuace vypočtena nebyla) Jak dlouho vydrží průměrně nový zaměstnanec na této pozici? (méně než 3 měsíce = nesprávný výběr, méně než rok = nesprávná adaptace, odchod po více než roce = nesprávná motivace)

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **D - uspokojivě**.

Datum: 1.2.2016

Podpis: