

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Motivace zaměstnanců v podniku
Jméno autora:	Marek Konečný
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	oddělení manažerských studií
Oponent práce:	Ing. Klára Šimonová
Pracoviště oponenta práce:	MÚVS/oddělení manažerských studií

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	průměrně náročné
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Zadání je pro absolventa oboru Personální management v průmyslových podnicích náročné průměrně, téma by měl zvládnout bez větších obtíží.	

Splnění zadání	splněno
<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>	
Cíl práce byl splněn a zadání je tudíž možno považovat za splněné.	

Zvolený postup řešení	správný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Rozhovor s vedoucím pracovníkem firmy a následné dotazníkové šetření jsou vhodně zvolené metody řešení pro tuto problematiku.	

Odborná úroveň	B - velmi dobře
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
V obecné rovině lze konstatovat, že je autor schopen vyhledat a využít odborné zdroje informací, že je schopen provést dotazníkové šetření ve firmě a že dovede vyvodit závěry a přínosy pro firmu. Celkový dojem z práce ale snižují např. konstatování typu „Dle mého názoru tuto většinu tvoří jedinci pod 30 let, převážně vysokoškoláci.“ (str. 42), což autor mohl podpořit tím, že si tuto skutečnost ověří (dotazníky měl k dispozici, údaje v nich byly), atd.	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce	C - dobře
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
Formální zápisy lze hodnotit jako převážně správné, někdy ale nejsou citace označeny kurzívou (str. 14, 28). V práci se vyskytuje množství gramatických chyb (např. str. 10 „podle Maslowovi pyramidy“, str. 15 Alderferovi, str. 19 Vroomovi; či „standartní“ na str. 16, 37 atd.). Autor také soustavně označuje R. Kocianovou jako Kociánovou, J. Adaira jako Aidara atd. Po formální stránce nelze nic vytknout ani označování obrázků a grafů využitých v práci, avšak jejich označení nijak nepřispívá k čtenářově orientaci v textu (viz např. grafy 1 a 2 na str. 42).	

Výběr zdrojů, korektnost citací	B - velmi dobře
<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 literatury a ostatních zdrojů odpovídá tématu a využití zdroje jsou v textu řádně označeny. Některé zdroje uvedené v bibliografii ale v textu využity nejsou (např. Heller, Šikýř, Toman... či Google).	

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.

Otázky v dotazníku jsou nezvyklé, ale rozhodně musely respondenty zaujmout a autorovi přinesly kýžený výsledek. Rozhovor se členem představenstva vypovídá mnohé o přístupu vedení k motivaci zaměstnanců v podniku a je velmi přínosné, že jej autor včlenil do textu práce (a nikoli do příloh). Celkově práce může sloužit jako neotřelý pohled na motivaci ve firmě a některé autorovy nápady by mohly managementu firmy sloužit jako náměty k zamyšlení.

III. CELKOVÉ HODNOCENÍ, OTÁZKY K OBHAJOBĚ, NÁVRH KLASIFIKACE

Shrňte aspekty závěrečné práce, které nejvíce ovlivnily Vaše celkové hodnocení. Uveďte případné otázky, které by měl student zodpovědět při obhajobě závěrečné práce před komisí.

- 1) Můžete, prosím, uvést, podle jakých kritérií jste určoval klíčové a řadové zaměstnance? Z textu se zdá, že jako klíčové jste označil vedoucí pracovníky.
- 2) Na str. 51 firmě radíte, aby zvedla počet mladých pracovníků na klíčových pozicích, neboť to pozvedne firmu na vyšší úroveň a „mix dravého mládí a starších zkušeností“ zlepší komunikaci. Můžete, prosím, uvést, jak konkrétně jste to myslel?
- 3) Jak pozvedne motivaci ve firmě Váš návrh soutěže o projekty pro řadové pracovníky? Nebo jde o zvýšení výkonnosti mladých řadových pracovníků?

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **B - velmi dobře**.

Datum: 1.6.2017

Podpis: