

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Motivace zaměstnanců v podniku
Jméno autora:	Iveta Sklenářová
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Oddělení manažerských studií
Oponent práce:	Ing. Eva Škorňová
Pracoviště oponenta práce:	Oddělení manažerských studií

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	náročnější
Autorka bakalářské práce se zaměřuje na problematiku Motivace zaměstnanců v podniku. Z hlediska náročnosti odpovídá práce požadavkům na bakalářské práce, za náročnější považuji rozbor tématu motivace vzhledem k oboru studia studentky Ivety Sklenářové. Výsledky odpovídají cílům a metodice.	

Splnění zadání	splněno
Zadání práce bylo zcela splněno, zvolené postupy odpovídají definovaným výzkumným předpokladům. Postup šetření byl zvolen dobře s ohledem na cíle, výstupy šetření jsou podrobně rozebírány, provedeno porovnání výzkumných předpokladů s výsledky šetření, komentovány a vyhodnoceny výstupy. Autorka zvolila kombinaci forem kvantitativního a kvalitativního výzkumu. Šetření bylo realizováno ve společnosti TBG METROSTAV – technickohospodářští pracovníci. Na oddělení pracuje 20 pracovníků, šetření se zúčastnilo 19, což vyhovuje tomuto typu šetření. Výsledky šetření byly pro společnost pozitivní, přesto autorka definovala využitelná doporučení, které mohou ve společnosti využít v případě zájmu.	

Zvolený postup řešení	vynikající
Zvolený přístup k práci hodnotím jako vynikající. Teoretická i praktická část práce jsou v souladu. V teoretické části jsou popsány poznatky z oblasti pracovní motivace a spokojenosti pracovníků, porovnány různé přístupy autorů, kteří se zabývají problematikou motivace. Pro empirickou část práce si autorka zvolila výzkum ve společnosti TBG METROSTAV. V návaznosti na cíle práce stanovuje dvě výzkumné otázky, na které odpovídá v logické provázanosti na dotazník. Zvolena byla forma kvantitativního i kvalitativního šetření. Rozhovor s obchodním manažerem, který následoval po realizovaném šetření, vhodně doplnil zjištěné výstupy. Autorka mohla na základě obou zdrojů připravit smysluplná doporučení pro firmu. V průběhu šetření nebyly zjištěny žádné významné nedostatky. Výsledky šetření jsou srozumitelně popsány, zdroje informací jsou transparentní.	

Odborná úroveň	A - výborně
Teoretická i praktická část jsou pečlivě zpracovány, vychází z dostatečného počtu teoretických zdrojů, které autorka vhodně propojuje s cílem práce. Autorka prokázala schopnost koncepčního myšlení, ve své práci využívá všech potřebných znalostí získaných studiem k problematice motivace a spokojenosti zaměstnanců. Otázky v dotazníku byly cíleně voleny tak, aby poskytly jednoznačné výstupy, se kterými se dá pracovat a odpovídají potřebám bakalářské práce.	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce	A - výborně
Jazyková úroveň práce je výborná. Jednotlivé části práce jsou logicky provázány, jsou přehledné, korespondují s nastavenými cíli práce a orientují se na klíčové informace. Rozsah práce je dostatečný.	

Výběr zdrojů, korektnost citací	A - výborně
Literární přehled práce je po metodické a formální stránce řádně zpracován včetně citací a odkazů na použitou literaturu. Autorka prokázala schopnost pracovat s odbornou literaturou, s textem a čerpá z dostatečného počtu zdrojů, které se zabývají problematikou vlivu pracovního prostředí na výkon a spokojenost pracovníků. Seznam použité literatury je dobře sestaven, odpovídá požadovaným normám, stejně tak i použité citace a parafráze.	

Další komentáře a hodnocení

III. CELKOVÉ HODNOCENÍ, OTÁZKY K OBHAJOBĚ, NÁVRH KLASIFIKACE

Předložená bakalářská práce je zpracována po formální i obsahové stránce velmi kvalitně. Metodika je adekvátní zkoumané problematice. Výstupy a doporučení svědčí o schopnosti autorky aplikovat získané teoretické znalosti do praxe. Autorka plně prokázala, že je schopna tvůrčí práce, text dostatečně naplňuje požadavky kladené na bakalářskou práci.

Otázka:

Realizované šetření dopadlo pro organizaci velmi příznivě z hlediska motivace a pracovní spokojenosti. Faktor motivačního účinku benefitů, které pracovníci deklarují někdy za nepřilíš motivující, má ve skutečnosti vliv na motivaci lidí v podniku. Pokud jsou benefity poskytovány, tak mají pocit, že si firma váží jejich práce. Jsou ochotni v případě problémů firmy vzdát se některých výhod, ale spekulativní odebrání benefitů bez dostatečného vysvětlení má velmi negativní účinky. Jaký je Váš názor na tuto skutečnost?

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **A - výborně**.

Datum: 8.6.2017

Podpis: