

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Systém benefitů zaměstnanců
Jméno autora:	Michaela Mrázková
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 Řízení a ekonomika průmyslového podniku náročné průměrně, téma by měl zvládnout bez obtíží.	

Splnění zadání	splněno s menšími 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 splněno bylo, ale návrhová část nereflektuje výsledky dotazníkového šetření.	

Zvolený postup řešení	správný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Rozhovor s personalistkou a dotazníkové šetření v kombinaci s rozбором stávajícího stavu dle analýzy dokumentů apod. jsou správně zvolené metody řešení.	

Odborná úroveň	D - uspokojivě
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
Práce není po stránce odborné přesvědčivá. Zdroje informací nejsou aktuální, komentáře ke grafům nepřinášejí nové informace, prepis rozhovoru není nezbytný, informace už čtenář jednou má. Autorka se dopouští i spekulací, např. na str. 37 (pokud zaměstnanci nevědí, které benefity ostatní nevyužívají, nemusí to být způsobeno špatnou informovaností o benefitech); neprokázala zcela vliv na výkon; srovnává nesrovnatelné (str. 35, telefon zaměstnanci vyžívají denně, ale „Den pro dobrý skutek“ je poskytován jen jednou ročně a využívá jej 10 z 15 zaměstnanců, přesto autorka tvrdí, že využívaný není – např. oproti Multisport kartě). Způsob využití získaných informací je tedy poněkud zavádějící resp. diskutabilní.	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce	D - uspokojivě
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
Citace nejsou kurzívou (str. 7), odkazy na zdroje nejsou jednotné (str. 9), vyskytují se četné gramatické chyby (např. nadstandartní aj.). Devět stran teoretické části by mohlo být kompenzováno rozsahem praktické části, avšak mnoho informací je obsaženo dvakrát a mnoho výšečových grafů je nadbytečných. V grafech na str. 35 není jasná legenda („Nadstandartní...“) a naopak absencí komentáře zůstává mnoho otázek nezodpovězených, viz odstavec Odborná úroveň výše.	

Výběr zdrojů, korektnost citací	C - 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>	

Autorka by mohla klást větší důraz na výběr aktuálních zdrojů. Zaměstnanecké výhody procházejí změnami prakticky každoročně a největší změna proběhla v roce 2008.

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.

Společnost T-Mobile by mohla využít informace vzešlé z dotazníkového šetření, a sice revidovat oblíbenost resp. využívanost jednotlivých benefitů; ovšem průzkum by měla vést konkrétněji.

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) V návrhové části (str. 40) uvádíte, že navrhujete přijmout 1 – 2 zaměstnance, jejichž náplň práce by byla kontrola a nastavení poskytování benefitů zaměstnancům podle odpracovaných let ve společnosti. Jste si jistá, že by se to společnosti vyplatilo jak finančně, tak i v oblasti personálního marketingu?
- 2) Vyřeší podle Vašeho názoru jednorázová přednáška o benefitech informovanost zaměstnanců? Jak by se dalo postupovat jinak?

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

Datum: 7.2.2018

Podpis: