

## I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Získávání a retence zaměstnanců ve firmě
Jméno autora:	Lucie Homolová
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	oddělení manažerských studií
Vedoucí práce:	Ing. Klára Šimonová
Pracoviště vedoucího práce:	MÚVS, oddělení manažerských studií

## II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

<b>Zadání</b>	<b>průměrně náročné</b>
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Zadání i cíl práce lze zařadit mezi průměrně náročné.	

<b>Splnění zadání</b>	<b>splněno</b>
<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 a práce splnila cíle, které si autorka v zadání stanovila.	

<b>Aktivita a samostatnost při zpracování práce</b>	<b>správný</b>
<i>Posuďte, zda byl student během řešení aktivní, zda dodržoval dohodnuté termíny, jestli své řešení průběžně konzultoval a zda byl na konzultace dostatečně připraven. Posuďte schopnost studenta samostatné tvůrčí práce.</i>	
Studentka sama aktivně navrhla cíl práce i zpracování tématu, své záměry konzultovala průběžně a pracovala v souladu s doporučeními. Praktická část práce svědčí o tom, že studentka je schopna samostatné tvůrčí práce.	

<b>Odborná úroveň</b>	<b>A - výborně</b>
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
V teoretické části práce jsou logicky a přehledně uspořádány poznatky k tématu získávání a retence zaměstnanců na základě vhodně vybrané odborné literatury. Pro praktickou část autorka vhodně zvolila metody rozhovorů a porovnání, práce tedy podává ucelený obraz problematiky změn ve firmě, a následná návrhová část neskouzává k povrchní kritice změn, ale skutečně se zamýšlí nad vhodností zaváděných opatření. Odbornou úroveň lze tedy hodnotit jako zcela adekvátní.	

<b>Formální a jazyková úroveň, rozsah práce</b>	<b>B - velmi dobře</b>
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
Po formální stránce je text naprosto v pořádku a naplňuje kritéria kladená na odborný text. Jazykovou stránku nelze hodnotit jako výbornou, neboť zejména v praktické části se objevují občasné gramatické chyby i nesprávné užívání interpunkce; dále není text sjednocen graficky. U tabulky 1 není uveden zdroj.	

<b>Výběr zdrojů, korektnost citací</b>	<b>A - výborně</b>
<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 odpovídá tématu bakalářské práce, k porušení citační etiky nedošlo a bibliografické citace jsou úplné.	

<b>Další komentáře a hodnocení</b>	
<i>Vyjádřete se k úrovni dosažených hlavních výsledků závěrečné práce, např. k úrovni teoretických výsledků, nebo k úrovni a</i>	

*funkčnosti technického nebo programového vytvořeného řešení, publikačním výstupům, experimentální zručnosti apod.*

Práce sleduje změny ve firmě, které se odehrály v souvislosti s rozšiřováním firmy, a ukazuje na častá pochybení v důsledku růstu – již není kladen důraz na kvalitu pracovníků a soulad s firemní kulturou, ale na kvantitu a plnění norem. Práce by měla napomoci firmě si uvědomit, z jakých hodnot vycházela při svém založení.

### III. CELKOVÉ HODNOCENÍ A NÁVRH KLASIFIKACE

*Shrňte aspekty závěrečné práce, které nejvíce ovlivnily Vaše celkové hodnocení.*

Závěrečná práce byla zkontrolována na plagiátorství v databázi Theses.cz i na základě jiných zdrojů.

Předkládaná práce je kvalitním odborným textem a doporučení pro organizaci budou v praxi jistě přínosná.

Otázky k obhajobě:

- 1) Může být dle Vašeho názoru motivace zaměstnanců ovlivněna i očekávanou budoucností firmy?
- 2) Můžete, prosím, uvést, jaká byla původní podmínka pro vznik nároku na odměnu KPI? (Navrhujete snížit hranici ze 40 na 30 odpracovaných hodin.)

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

Datum: 3.6.2019

Podpis: