

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Analýza motivačního procesu ve vztahu k pracovní výkonnosti zaměstnanců servisního úseku společnosti Schindler CZ, a.s.
Jméno autora:	Jiří Socha
Typ práce:	diplomová
Fakulta/ústav:	Fakulta strojní (FS)
Katedra/ústav:	Ústav řízení a ekonomiky podniku
Oponent práce:	Mgr. Martina Možná
Pracoviště oponenta práce:	Schindler CZ, a.s.

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	lehčí
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Zadání diplomové práce hodnotím jako lehčí z důvodu čistě všeobecného zaměření na problematiku motivace po teoretické i praktické stránce. Všeobecné zaměření na motivaci bez rozlišení oboru podnikání organizace nebo strukturálních či demografických faktorů neumožňuje autorovi v rámci daného rozsahu jít v některé dílčí oblasti do detailu a hloubky. Vyšší komplexitu téma motivace by také přinesl komparativní přístup (např. porovnání faktorů motivace v různých oborech podnikání nebo v různých demografických skupinách) a vysvětlení příčin. Snadnost zadání vnímám také v tom, že autor se zaměřuje na motivaci pouze z pohledu percepce zaměstnanců a propojuje ji s teoretickými koncepty, ale již se nezabývá porovnáním s realitou, tj. analýzou reálného chování a podmínek, které zaměstnanci hodnotí.	

Splnění zadání	splněno
<i>Posudte, 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>	
Autor ve své diplomové práci důsledně popsal a analyzoval veškeré pojmy a témata uvedená v zadání. Splnil jak hlavní cíl v oblasti praktického šetření motivace servisních techniků Schindler, tak i všechny uvedené dílčí cíle. Práce přesně odpovídá zadání, nedošlo ani k žádnému rozšíření či odbočení.	

Zvolený postup řešení	správný
<i>Posudte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Pro zjištění faktorů motivace a spokojenosti většího počtu zaměstnanců bylo správně zvoleno kvantitativní dotazníkové šetření a pro lepší porozumění bylo doplněno polo-strukturovanými rozhovory. Byly použity srozumitelně a jednoznačně postavené otázky i vhodné škály, délka dotazníku byla odpovídající dané situaci pro zajištění dobré rovnováhy mezi potenciální návratností a množstvím získaných informací. Pozitivně vnímám občasné propojení teoretické části práce s praktickou analýzou. Velikost vzorku neumožňovala skutečnou statistickou analýzu, a tak dotazníkové šetření posloužilo spíše ke shromáždění informací a jejich analýze na základě prostých četností, což odpovídá cílům práce.	

Odborná úroveň	C - dobře
<i>Posudte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
Oceňuji především snahu vidět téma motivace v celkovém kontextu. Pozitivní je rovněž snaha pochopit a popsat celkové prostředí firmy Schindler, organizační strukturu, potřeby zákazníků a portfolio produktů. Vybrané téma, které je poměrně všeobecné neumožnilo ukázat hlubší znalosti problematicky získané studiem či z literatury. Zajímavým oživením je postihnoutí rozdílů v motivaci a manipulaci zaměstnanců. Vzhledem k rozsahu získaného datového vzorku nebylo ani možné použít a ukázat znalost komplexnějších analytických nástrojů nad rámec popisu frekvencí odpovědí. Autor ukázal praktické znalosti a schopnost využití softwarových řešení a aplikací používaných aktuálně v obchodních a technických společnostech.	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce

B - velmi dobře

Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.

Text je přehledně členěn do dílčích celků a je celkově logicky uspořádán. Po formální stránce má tato diplomová práce veškeré potřebné náležitosti. Text je bez gramatických chyb a překlepy či jazykové neobratnosti obsahuje jen v několika výjimečných případech. Stylově se práce mírně liší v teoretické a analytické části, což je dáno používáním citací a parafrází z odborné literatury v teoretické části. Rozdíl však není až tak významný, abych toto hodnotila jako nedostatek. Faktické údaje z praxe společnosti Schindler se v některých případech odlišují od reality, ale nejedná se o fakta, která by měla zásadní vliv na tematiku a výstupy této diplomové práce.

Výběr zdrojů, korektnost citací

C - dobře

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.

Citace jsou uváděny korektně a v přiměřené míře, pouze v několika místech bylo patrné, že celá dílčí část textu se zakládá pouze na jednom zdroji a jedná se tak spíše o výpisek než vědecké zpracování teorie. Důvodem je pravděpodobně, že autorovým cílem bylo v těchto částech jen popsat konkrétní teorii motivace dle konkrétního zdroje. Autor si jako hlavní zdroje vybírá především všeobecně uznávané autory z oblasti personálního řízení v lokálním prostředí a díla, která vznikla přibližně před 10-15 lety. Nejčastěji je citována literatura v češtině, ať již v originále či překladu. Nejčastěji citované zdroje pojednávají o personálním řízení z celkového pohledu, což autorovi umožňuje komplexní pohled, ale na druhou stranu jeho vybrané téma motivačního procesu je v této literatuře jen jedním z témat. Doporučila bych více se zaměřit na novější a/nebo zahraniční literaturu a více na díla, která se specificky zabývají motivací a jdou tudíž v této oblasti do větší hloubky a řeší i kontroverzní témata. Vhodným doplňujícím zdrojem by mohly být i aktuální vědecké články z renomovaných zdrojů, které by postihly i změny v pohledu na motivaci zaměstnanců danou jak generační výměnou, tak vývojem ekonomického prostředí.

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.

Teoretická část je čistě popisná a vysvětluje pojmy. Hlavními výsledky práce jsou konkrétní doporučení pro zvýšení motivace servisních techniků společnosti Schindler. Přestože se analýza zakládá pouze na vzorku zaměstnanců jen ze dvou oblastí, tak akční kroky jsou velmi konkrétní, promyšlené a v praxi aplikovatelné.

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.

Diplomová práce Jiřího Sochy „Analýza motivačního procesu ve vztahu k pracovní výkonnosti zaměstnanců servisního úseku společnosti Schindler CZ, a.s.“ má jasné zadání, které je precizně splněno a práce dodržuje veškeré formální náležitosti. Byla zvolena vhodná metodika pro dosažení hlavních i dílčích cílů práce. V praktické části si autor dobře uvědomuje nezastupitelnou roli přímých nadřízených v motivaci členů týmu.

K obhajobě bych doporučila zamyslet se nad následujícími otázkami:

Jak by se měl odlišovat motivační proces v technických a technologických společnostech, kde je třeba znalostí a dovedností, které se dlouhodobě získávají praxí od společností, kde stačí krátké zaučení pro výkon práce?

Jak vnímáte změny v motivaci zaměstnanců s ohledem na aktuální generační obměnu?

Jak ovlivňuje současná situace na trhu práce možnosti motivace zaměstnanců ze strany vedení společností?

Ve kterých oblastech své práce vnímáte možnost, že percepce samotných zaměstnanců se může lišit od reality? (např. servisním technikům se zdá variabilní složka nízká, ale její výše je výrazně nad úrovní trhu, nebo tzv. Safety Walk je techniky a service leadery vnímán jako nástroj kontroly, ve skutečnosti jde jen o iniciaci přirozené diskuse o bezpečnosti v rámci cílů bezpečnostní kultury atd.).

Píšete o vlivu motivace na pracovní výkonnost a kvalitu. Předpokládáte přímou úměru mezi motivací dle dotazníkového šetření a reálnou výkonností zaměstnanců a kvalitou jejich práce nebo by to mohlo být i jinak?

Z jakého důvodu jste zvolil při interpretaci výsledků dotazníkového šetření absolutní frekvence a nikoliv relativní?

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

Datum: 13.8.2019

Podpis:

