

POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

| | |
|--|---|
| Jméno a příjmení studenta: | Alena Šimečková |
| Název bakalářské práce: | Vztah mezi motivací, spokojeností s prací a pracovním výkonem |
| Rok odevzdání: | 2015 |
| Studijní obor: | Řízení a ekonomika průmyslového podniku |
| Jméno a příjmení oponenta BP: | PhDr. Lenka Emrová |

Slovní hodnocení celkové úrovně a přínosu práce:

Název práce zní **Vztah** mezi motivací, spokojeností s prací a pracovním výkonem. Autorka však ve své práci provedla průzkum spokojenosti zaměstnanců, čímž nepoukázala na motivovanost, ani na vazbu k pracovnímu výkonu. Jinak je práce napsána přehledně, kapitoly na sebe navazují. Teoretická část obsahuje tři kapitoly (vedení, motivace a hodnocení pracovního výkonu). Dle mého názoru je zbytečně zařazena kapitola o metodách hodnocení, když toto téma není předmětem praktické části. Vhodně je naopak zařazena kapitola 2.3, kde jsou uvedeny motivační strategie v konkrétních společnostech ve světě. Autorka prokázala schopnost orientovat se v odborné terminologii a vyjadřuje se odborným jazykem, používá odborný styl při psaní své práce. Seznam použité literatury je dobře sestaven a odpovídá příslušným normám, rovněž citace a parafráze odpovídají normě, až na odkaz na prof. M. Nakonečného na s. 9. V praktické části autorka uvádí, že cílem práce je „zjistit míru motivace“, myslím, že vhodnější by bylo formulovat „zjistit míru spokojenosti zaměstnanců“. Autorka použila metodu dotazníku, kterou považuji za relevantní, autorka však neuvedla na základě, čeho zpracovávala dotazník. Rovněž mi chybí informace o společnosti, kde bylo šetření prováděno, není jasné, jaké procento respondentů se šetření zúčastnilo z celkového počtu zaměstnanců, a zda se jednalo o kmenové zaměstnance či brigádníky, jak zmiňuje v abstraktu své práce. Pokud budeme za cíl vnímat šetření spokojenosti zaměstnanců, tak můžeme považovat cíl za splněný, autorka shrnula výsledky svého šetření a vztáhla je k výzkumným otázkám. Výsledky jsou přehledně zformulovány. Nalezena shoda 5 %.

| Celkové hodnocení BP (HODNOCENÍ VYZNAČTE „X“ V PŘÍSLUŠNÉM POLÍČKU) | A | B | C | D | E | F |
|--|----------|-------------|----------|------------|------------|--------------|
| | výborně | velmi dobře | dobře | uspokojivě | dostatečně | nedostatečně |
| Jazyková úroveň (pravopis, stylistika, práce s odborným jazykem) | | X | | | | |
| Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, dodržení normy ČSN ISO 690, teoretické zázemí autora) | | | X | | | |
| Úroveň formálního zpracování (členění práce, průvodní a poznámkový aparát, přílohy, grafika atd.) | | X | | | | |
| Adekvátnost využitých metod práce | | | X | | | |
| Splnění cílů práce | | | X | | | |
| Vyváženost teoretické a praktické části, vzájemná návaznost jednotlivých kapitol a subkapitol | | X | | | | |
| Odborný přínos práce | | X | | | | |
| Využitelnost práce v praxi | | X | | | | |
| Prezentace závěrů | | X | | | | |
| Navrhovaná výsledná klasifikace BP | | X | | | | |

Otázky a náměty k diskuzi při obhajobě:

Vysvětlete, co zahrnujeme pod pojmem pracovní podmínky.

Je spokojený zaměstnanec motivovaný zaměstnanec a dá se u něho automaticky předpokládat vyšší výkon, než u nespokojeného zaměstnance? Jaká teorie motivace na tuto vazbu poukazuje?

Doporučení práce k obhajobě:

ANO

Datum:

Podpis: