

POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

| | |
|---------------------------------------|---|
| Jméno a příjmení studenta: | Pavel Dojáček |
| Název bakalářské práce: | Pracovní motivace a spokojenost zaměstnanců podniku |
| Rok odevzdání: | 2015 |
| Studijní obor: | Řízení a ekonomika průmyslového podniku |
| Jméno a příjmení vedoucího BP: | PhDr. Lenka Mynaříková, PhD. |

Slovní hodnocení celkové úrovně a přínosu práce:

Autor se v bakalářské práci zabývá problematikou řízení a rozvojem lidských zdrojů v organizacích v souvislosti se stimulací výkonu jednotlivců, zaměřena je na téma motivace a spokojenosti zaměstnanců v konkrétním podniku.

V teoretické části autor popsal motivaci a faktory, které ji ovlivňují, a dále podává přehled významných teorií, které lze aplikovat na vysvětlení motivačních procesů v řízení organizací. Poté se zaměřuje na spokojenost a její souvislost s odměňováním, hodnocením a růstem zaměstnanců. Popisuje také metody, jakými lze spokojenost v podniku zjišťovat.

Praktickou část tvoří průzkum spokojenosti s motivačními nástroji u 27 respondentů v konkrétní společnosti, kde autor pomocí vlastních dotazníků ověřuje, zda jsou motivační nástroje v této firmě účinné a přispívají ke spokojenosti zaměstnanců. Dotazníková metoda je doplněna o rozhovor.

Autor si při řešení výzkumného problému klade otázky, jaké jsou sociodemografické ukazatele pracujících lidí v tiskárně, zda jsou zaměstnanci firmy s prací a chodem zaměstnání spokojeni, zda jsou dostatečně motivovaní a také co je dokáže nejvíce motivovat.

Na základě analýzy získaných dat autor stanovil silné a slabé stránky v motivačním systému podniku. Zdůrazňuje význam podpory fungování mezilidských vztahů, zvláště v určitých výrobních odděleních, tvořených více lidmi, kde spolu zaměstnanci musí vzájemně komunikovat, aby bylo dosaženo správného výsledku v určitý čas. Autor podává návrhy na zlepšení, které by mohl podnik zavést, nechybí závěr, ve kterém jsou shrnuty nejdůležitější poznatky řešené bakalářské práce.

Práce je psaná přehledně, strukturovaně, autor využívá odbornou literaturu jak z psychologické oblasti, tak z řízení lidských zdrojů. Nechybí řada schémat a obrázků, které vhodně ilustrují teoretické koncepty, z nichž autor vychází v první části práce, i analyzovaná data v části praktické. Celkově práce dosahuje vysoké úrovně a lze ji doporučit k obhajobě.

| Celkové hodnocení BP (HODNOCENÍ VYZNAČTE „X“ V PŘÍSLUŠNÉM POLÍČKU) | A | B | C | D | E | F |
|--|----------|-------------|----------|------------|------------|--------------|
| | výborně | velmi dobře | dobře | uspokojivě | dostatečně | nedostatečně |
| Přístup autora k řešení zadané problematiky (iniciativa, samostatnost, komunikace s vedoucím práce, originalita) | X | | | | | |
| 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 diskusi při obhajobě:

Autor uvádí, že pracovníci, kteří pracují pro firmu déle, se shodují, že po nástupu měli problém se vztahy na pracovišti, což se časem zlepšilo. Za možnou příčinu považuje, že neuměli pracovat v týmu. Jak by navrhoval podobným problémům v budoucnu předejít?

Práce byla zkontrolována na plagiátorství v databázi Theses.cz i na základě jiných zdrojů:

ANO

Doporučení práce k obhajobě:

ANO

Datum:

Podpis: