

## I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Odměňování pracovníků
Jméno autora:	Filip Lazár
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Katedra managementu
Oponent práce:	Ing. Hana Holá
Pracoviště oponenta práce:	Externí pracovník

## II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

<b>Zadání</b>	<b>náročnější</b>
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Zadání považuji za mimořádně náročné, především „posouzení efektivity využití jednotlivých forem odměňování pracovníků“. Tento dílčí cíl však v práci řešen nebyl.	

<b>Splnění zadání</b>	<b>splněno s menšími výhradami</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>	
Student velice detailně a kvalitně analyzoval systém odměňování ve společnosti. V abstraktu je však uveden také cíl „posoudit efektivnost využití jednotlivých forem odměňování pracovníků“, který nebyl do práce zakomponován. Naopak si student v úvodu práce stanovuje cíl „zjistit, zda jsou pracovníci spokojeni se zaměstnaneckými výhodami a zda jsou obeznámeni s odměňováním ve společnosti“. V dotazníkovém šetření se však věnoval již jen spokojenosti se zaměstnaneckými výhodami. Pokud by se student držel původního zadání, celkový přínos práce by byl větší.	

<b>Zvolený postup řešení</b>	<b>správný</b>
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Celkově byl postup správný. Pro splnění zadání práce bych doporučila lépe sladit dotazníkové šetření s cílem práce. Pokud bychom se drželi cíle „zjistit spokojenost se zaměstnaneckými výhodami“, který si student stanovil pro dotazníkové šetření, pak bych doporučila k otázce č. 5 doplnit možnost rozvést, proč nejsou spokojeni. Na konci dotazníku je sice otevřená otázka pro náměty, ale je zřejmé, že se na ni respondenti dívali z jiného pohledu (61% je spokojeno s nabídkou zaměstnaneckých výhod; 89% mělo námět na zlepšení).	

<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>	
Student velice vhodně zpracoval poznatky z odborné literatury.	

<b>Formální a jazyková úroveň, rozsah práce</b>	<b>C - dobře</b>
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
V práci je mnoho překlepů, občas chybí čárky ve větě a poměrně často se vyskytují i stylistické chyby. Narazila jsem také na 3 gramatické chyby. Taktéž první věta v dotazníku je velice krkolomně naformulovaná. Rozsah práce je podle mne adekvátní vyjma kapitoly 5, kterou s ohledem na zaměření práce považuji za zbytečně rozsáhlou.	

<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</i>	

zvyklostmi a normami.

V pořádku.

#### 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.

Uvedené návrhy jsou v souladu se zjištěnými fakty a adekvátní firmě, ve které bylo šetření provedeno. Ne v každé firmě je však možné z finančních důvodů použít přístup „oni to chtějí, tak jim to dáme“.

Výsledek práce by mohl být přínosnější, kdyby student zároveň zjistil, proč zaměstnanci nejsou spokojeni. Také by mohlo být přínosné a zajímavé, kdyby student zjistil názor zaměstnanců na systém odměňování.

Naopak zjištění, že zaměstnanci, kteří jsou ve firmě déle, by uvítali navýšit poskytování benefitů podle délky zaměstnání, není překvapující a nemá žádný přínos.

### 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.

Za největší slabinu práce považuji právě nesladění a nejasnost cíle práce, což má negativní vliv na celkový přínos práce.

Naopak je smysluplně propojena teoretická a praktická část a velice detailně student zanalyzoval systém odměňování ve firmě.

Otázky:

Jak si vysvětlujete, že ve firmě, která má tak rozsáhlý seznam zaměstnaneckých výhod, odpovědělo 39% pracovníků, že není spokojeno se současnou nabídkou zaměstnaneckých výhod?

Jaká opatření byste navrhl, aby si zaměstnanci více vážili zaměstnaneckých výhod, které jim jsou poskytovány?

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

Datum: 5.2.2016

Podpis:

