

## I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

<b>Název práce:</b>	<b>Motivace mladých dospělých k výběru a výkonu zaměstnání</b>
<b>Jméno autora:</b>	<b>Michaela Kramplová</b>
<b>Typ práce:</b>	bakalářská
<b>Fakulta/ústav:</b>	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
<b>Katedra/ústav:</b>	Oddělení ekonomických studií
<b>Oponent práce:</b>	Ing. Libor Cupal
<b>Pracoviště opONENTA práce:</b>	MUVS, Oddělení manažerských studií

## II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

<b>Zadání</b>	<b>průměrně náročné</b>
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Průměrně náročné téma spojené s teoriemi motivace a přístupem generací X, Y a Z.	

<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>	
Považuji za splněné, ovšem s menšími výhradami k tomu, že u závěrečného doporučení pro odbornou veřejnost bych očekával vhodněji strukturované a využitelné závěry. Navíc trendy práce z domova nejsou bohužel jednoznačné, vzhledem k omezování těchto benefitů v nedávné době (kauza Yahoo nebo aktuálně rozhodnutí IBM).	

<b>Zvolený postup řešení</b>	<b>správný</b>
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Odpovídající metody k získání podkladů pro analýzu vzájemných vazeb. Ovšem se vzorkem respondentů by bylo možné pracovat šířeji, resp. jej strukturovat k dalšímu využití (očekávání před nástupem pracovního poměru vs. po zapracování).	

<b>Odborná úroveň</b>	<b>B - velmi dobře</b>
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
Odpovídající využití znalostí získaných studiem i teoretickou přípravou této závěrečné práce. Odbornou připomínku mám v kapitole 2. Zde uvedená McGregorova teorie X a teorie Y je teorie lidského chování a motivace v organizaci, která rozděluje pracovníky a manažery v organizaci do dvou typických skupin podle toho jak manažeři vedou své podřízené, respektive jak se podřízení chovají, nikoliv rozdělení z generačního pohledu. Autorka sice uvádí, že McGregor měl na mysli dva druhy zaměstnanců, ne přesně časově vymezené generace, ale je žádoucí uvádět ještě jednoznačněji, pokud s tímto rozdělením z pohledu generačního přišel poprvé Mark McCrindle.	

<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>	
Kvalitu práce snižují některé gramatické chyby a grafické nedostatky a nepřesnosti (rozdělení řádků, koncovky slov, zarovnání textu a tabulek, členění seznamů).	

<b>Výběr zdrojů, korektnost citací</b>	<b>C - dobře</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>	
Práce s dostatečným počtem zdrojů, ovšem odkazování na internetové zdroje v textu pod obrázky je ve formě, která je správná a vhodná pro seznam literatury, nikoli ale pro odkazování v textu, které pak graficky ovlivňuje. V rámci kapitoly 3.2	

doporučuji odkazovat na motivační teorie přímo do odborné literatury, nikoli do internetových informačních webů.

#### 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.*

Vložte komentář (nepovinné hodnocení).

### III. CELKOVÉ HODNOCENÍ, OTÁZKY K OBHAJOBĚ, NÁVRH KLASIFIKACE

Cílem této bakalářské práce je popsat a analyzovat přístupy k motivaci zaměstnanců v moderních teoriích managementu a vybraných úspěšných firmách. V rámci kvantitativního výzkumu pak zjistit, jaká jsou reálná kritéria a motivace k výběru a výkonu práce u mladých dospělých v ČR.

Není jednoznačné, zda je srovnáván názor zaměstnanců nejúspěšnějších zaměstnavatelů s názorem a očekáváním mladých dospělých od budoucích zaměstnavatelů a tedy pouze před kontaktem s realitou zaměstnavatelů nebo současně i těch (v dané věkové kategorii), kteří již mohou být ve svých názorech ovlivněni ukončením studia a zapracováním se u svých současných zaměstnavatelů. K tomu pak informace o vzdělání nedává čtenáři přesnou informaci nebo další vodítko, zda se jedná o dosud nejvýše dosažené a dosud neukončené další vzdělání nebo se jedná o nejvýše dosažené bez dalšího pokračování studiem.

Vymezený cíl práce považuji za splněný, ovšem s výše uvedenými poznámkami.

Otázky k diskuzi:

1. S celosvětovým nástupem některých progresivních a současnou realitu narušujících („disruptive“) nových technologií (v posledních 2-3 letech) bude pravděpodobně v příštích několika málo letech určitým způsobem bohužel docházet k degradaci hodnoty dosažení stupně vysokoškolského vzdělání. Domníváte se, že s očekáváním vyššího ohodnocení současně s vyšším vzděláním budou mladí dospělí na tuto dosud nepoznanou realitu připraveni?

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **C - dobře**.

Datum: 9.6.2017

Podpis: