

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Motivace a odměňování zaměstnanců
Jméno autora:	Petra Benáková
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Ekonomika a management/Personální management v průmyslových podnicích
Oponent práce:	PhDr. Svatava Švihlíková
Pracoviště oponenta práce:	Oddělení manažerských studií

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	náročnější
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Cílem bakalářské práce bylo provést analýzu systému odměňování v dané firmě ve spojitosti s motivací zaměstnanců. Vzhledem k složitosti procesu a množství faktorů ovlivňujících motivaci zaměstnanců lze považovat toto téma za náročnější.	

Splnění zadání	splněno s menšími výhradami
<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>	
Bakalářská práce splňuje její zadání s menšími výhradami. V teoretické části podala autorka přehlednou rešerši zaměřenou teorii motivace, vztah motivace a výkonu a odměňování. V praktické části představila zkoumanou společnost a popsala její systém odměňování. Jako výzkumné šetření připravila a vyhodnotila dotazník, který se stal jediným podkladem pro navrhované zlepšení.	

Zvolený postup řešení	částečně vhodný
<i>Posudte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Autorka si stanovila 4 výzkumné předpoklady, které se staly východiskem pro tvorbu dotazníku. Provedené dotazníkové šetření dále vyhodnotila a na základě výsledku zpracovala návrh na zlepšení. Dotazník byl zaměřen zejména na vztah motivace a systému odměňování (spokojenost s tímto systémem, vliv mzdy na motivaci, hodnocení úrovně motivace ze strany zaměstnanců, informovanost o dění ve firmě). Teoretická část práce však nevyjasnila rozdíl v motivaci a stimulaci, a to se projevilo v neujasněnost dotazníku, a tudíž i ve vyhodnocení jeho výsledků.	

Odborná úroveň	D - uspokojivě
<i>Posudte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
Jak už bylo konstatováno, teoretická část sice obsahovala rešerši z oblasti teorie motivace, vztahu motivace a výkonu apod., ale nevěnovala se popisu rozdílu stimulace a motivace. Tato absence podstatné části teorie ovlivnila tedy následně i tvorbu dotazníku a výsledné zhodnocení.	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce	B - velmi dobře
<i>Posudte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posudte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
Práce je po stránce formální i jazykové velmi dobrá. Její rozsah odpovídá úrovni bakalářské práce.	

Výběr zdrojů, korektnost citací	Zvolte položku.
<i>Vyjádřete se k aktivitě studenta při získávání a využívání studijních materiálů k řešení závěrečné práce. Charakterizujte výběr pramenů. Posudte, 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>	

V teoretické části autorka velmi dobře pracuje s širokým okruhem zdrojů z oblasti řízení lidských zdrojů. Pro dané téma motivace možná bylo vhodné použít větší množství literatury z oblasti psychologie.

Další komentáře a hodnocení

Vyjadřete 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

Shrňte aspekty závěrečné práce, které nejvíce ovlivnily Vaše celkové hodnocení. Uveďte případné otázky, které by měl student zodpovědět při obhajobě závěrečné práce před komisí.

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **D - uspokojivě**.

Cílem bakalářské práce bylo provést analýzu systému odměňování v dané firmě ve spojitosti s motivací zaměstnanců. V teoretické části podala autorka přehlednou rešerši zaměřenou teorii motivace, vztah motivace a výkonu a odměňování. V praktické části představila zkoumanou společnost a popsala její systém odměňování. Autorka si stanovila 4 výzkumné předpoklady, které se staly východiskem pro tvorbu dotazníku (spokojenost s tímto systémem, vliv mzdy na motivaci, hodnocení úrovně motivace ze strany zaměstnanců, informovanost o dění ve firmě). V teoretické části práce si však nevyjasnila rozdíly v motivaci a stimulaci, a to se projevilo v neujasněnosti dotazníku, a tudíž i v jeho vyhodnocení a v návrhu na zlepšení.

Otázka: Popište prosím rozdíly mezi motivačními a stimulačními faktory a uveďte příklady těchto faktorů tak, jak se projevují v praxi firmy, kterou jste zkoumala ve své BP.

Datum: 31.5.2018

Podpis:

