

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Odměňování zaměstnanců v organizaci
Jméno autora:	Nikola Soukupová
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Oddělení manažerských studií
Oponent práce:	Ing. Eva Škorňová
Pracoviště oponenta práce:	Studijní oddělení

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	náročnější
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Cílem bakalářské práce bylo zpracovat analýzu stávajícího systému odměňování ve vybrané organizaci a nastavit systém motivace zaměstnanců. Z hlediska náročnosti odpovídá práce požadavkům kladeným na bakalářské práce. Zvolená forma a postup zpracování posunuje práci mezi náročnější.	

Splnění zadání	splněno
<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>	
Studentka postupovala v souladu se zadáním, které bylo splněno s využitím materiálů získaných ve vybrané společnosti, kterou bylo soukromé zdravotnické zařízení Rehabilitační nemocnice Beroun. Cílem práce bylo prozkoumat systém odměňování zaměstnanců ve vybrané organizaci, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení. Postup šetření byl vhodně zvolen, výstupy jsou rozebrány a komentovány s využitím teoretických informací. Na závěr studentka zpracovala návrh, jak by společnost mohla zkvalitnit informovanost pracovníků v systému odměňování a poskytování zaměstnaneckých výhod.	

Zvolený postup řešení	správný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Volbu postupu zpracování bakalářské práce hodnotím jako vhodnou, odpovídající potřebám a možnostem získání potřebných informací. V teoretické části nejprve definovala potřebné pojmy, které pak použila v praktické části. Teoretická část je koncipovaná s orientací na probíranou problematiku tj. odměňování, vymezení základních pojmů mzda, plat, popisem mzdových forem, různými typy zaměstnaneckých výhod. Teoretická část poskytuje kvalitní podklad pro zpracování praktické části. Vychází z dostatečného počtu aktuálních teoretických zdrojů. Vhodné by bylo doplnit zahraniční zdroje, řešení problematiky a specifika platná pro sektor zdravotnictví. Pro zjištění stavu odměňování ve společnosti bylo v praktické části využito šetření formou metody kvantitativního šetření, kterého se zúčastnilo 40 respondentů z řad lékařů, staničních sester a sester. V úvodu praktické části byly podrobně představeny využívané formy odměňování v nemocnici. Po realizaci šetření by bylo vhodné doplnit šetření o polostrukturovaný rozhovor s personalistou a zpracovat jeho úhel pohledu do závěrů a doporučení. Závěr práce obsahuje návrhy týkající se zlepšení informovanosti zaměstnanců, možností dalšího vzdělávání, zavedení pravidelného dotazníkového šetření o preferencích benefitů a zavedení tzv. Cafeteria systému.	

Odborná úroveň	B - velmi dobře
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
Teoretická i praktická část práce jsou kvalitně zpracovány, vychází z dostatečného počtu teoretických zdrojů, které autorka propojuje s výsledky šetření s ohledem na stanovený cíl práce. Prokázala schopnost koncepčního myšlení, ve své bakalářské práci využívá všech potřebných znalostí získaných studiem k problematice odměňování zaměstnanců.	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce**B - velmi dobře**

Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.

Jazyková úroveň práce je vyhovující. Jednotlivé části práce jsou logicky provázány, jsou přehledné, korespondují s nastavenými cíli práce a orientují se na klíčové informace.

Výběr zdrojů, korektnost citací**B - velmi dobře**

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.

Literární přehled práce je po metodické a formální stránce řádně zpracován včetně citací a odkazů na použitou literaturu. Autorka prokázala schopnost pracovat s odbornou literaturou, s textem a čerpá z dostatečného počtu zdrojů, které se zabývají problematikou odměňování zaměstnanců. Převzaté prvky jsou odlišeny od vlastních výsledků a úvah, domnívám se, že nedošlo k porušení citační etiky. Bibliografické citace se mně jeví jako úplné a v souladu s citačními zvyklostmi a normami. Seznam použité literatury je dobře sestaven, odpovídá požadovaným normám, stejně tak i použité citace a parafráze. Postrádám využití zdrojů ze zahraniční literatury a dostupné zdroje týkající se vzdělávání zdravotnického personálu a jeho odměňování.

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

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

Předložená bakalářská práce je přehledná, obsahuje hlavní hlediska nahlížení problematiky odměňování v teoretické části. Teoretická hlediska autorka dobře aplikuje v části praktické. Vhodné by bylo doplnit zahraniční zdroje a specifika vzdělávání platná pro zdravotnický personál. Autorka prokázala, že je schopna tvůrčí práce, text dostatečně naplňuje požadavky kladené na bakalářskou práci.

Otázky:

1. Na základě jakého předpisu se zaměstnancům poskytuje příspěvek na penzijní připojištění? U státních nemocnic to bývá např. na základě kolektivní smlouvy. Tento benefit je v Rehabilitační nemocnici Beroun udělován pouze těm zaměstnancům v pracovním poměru, kteří nemají pracovní úvazek nižší než 75 %, což je dosti limitující. Např. opět u státních nemocnic bývá příznám zaměstnancům s úvazkem 0,3 (příspěvek je úměrně snížený podle úvazku).
2. Zdravotnický personál musí ze zákona v průběhu své pracovní kariéry zvyšovat svoji kvalifikaci. Týká se to lékařů v kategoriích Lékař absolvent a L1 – L3, dále se to týká i zdravotních sester. Existuje dokument tzv. Statut celoživotního vzdělávání. Je využíván i v nemocnici v Berouně?

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

V Praze

Datum: 27.5.2021

Podpis: