

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA MANAGEMENTU A EKONOMIKY

Posudek vedoucího bakalářské práce

Jméno studenta:
Markéta Juříková

Vedoucí BP:
Mgr. Stanislav Matušů, MBA

Ak. rok:
2011/2012

Téma BP:

Analýza účinnosti pracovní motivace v souvislosti se spokojeností zaměstnanců firmy
BIKE FUN International s.r.o.

Kritéria hodnocení:		Počet bodů (0 – 10)
1	Náročnost tématu práce	8
2	Splnění cílů práce	9
3	Teoretická část práce	9
4	Praktická část práce (analytická část)	8
5	Projektová část (řešící část)	8
6	Formální úroveň práce	10
CELKOVÝ POČET BODŮ (0 – 60)		52

Hodnocení jednotlivých kritérií:

ROZSAH BODŮ	SLOVNÍ VYJÁDŘENÍ
0 bodů	nesplněno (odpovídá stupni „F“ podle ECTS)
1 – 2 body	splněno pouze na úrovni základních požadavků (odpovídá stupni „E“ podle ECTS)
3 – 4 body	splněno s výraznějšími, ale ne kritickými nedostatky (odpovídá stupni „D“ podle ECTS)
5 – 6 bodů	splněno, nedostatky neovlivňují podstatně celou práci, zejména výsledky (odpovídá stupni „C“ podle ECTS)
7 – 8 bodů	splněno zcela bez výhrad (odpovídá stupni „B“ podle ECTS)
9 – 10 bodů	splněno nadstandardně (odpovídá stupni „A“ podle ECTS)

Připomínky k práci:

Studentka Markéta Juříková si zvolila ke zpracování své bakalářské práce tematiku velmi aktuální, přitom však dostatečně zajímavou, mající velký význam pro fungování každé firmy, společnosti, instituce... Autorka svou práci nazvala „Analýza účinnosti pracovní motivace v souvislosti se spokojeností zaměstnanců firmy BIKE FUN International s.r.o.“.

Obsah práce plně koresponduje s pojmenováním, k jejímu zpracování je nutný teoreticky podložený vhled do dané problematiky. Cílem předložené práce podle autorky bylo, jak prezentuje v úvodu, „posoudit efektivitu stávajícího motivačního systému firmy a jeho nástrojů s ohledem na spokojenost zaměstnanců a navrhnout jeho případnou revizi“. Vzhledem k rozsahu textu však nebylo možné věnovat pozornost všem problémům, přestože se o to autorka snažila. Avšak s ohledem na možnosti bakalářské práce je problematika zpracována úplně, včetně analýzy jednotlivých problémů a doporučení konkrétních řešení. Nutno dále podotknout, že navrhované postupy a řešení jsou v praxi použitelné.

Úvodem autorka nastínila teoretické přístupy k pracovní motivaci, dobře pochopila vztah mezi motivací, firemní kulturou a pracovní spokojeností. Jádru spisu spatřuji v kapitole 6. (Průzkum spokojenosti zaměstnanců firmy).

Jazyk i sloh práce mají výbornou úroveň. Práce je čtivá. Normy pro citace jsou dodrženy. K formálnímu obsahu práce konstatuji, že zvolená metodologie respektuje postup od obecných otázek ke konkrétním, zahrnuje aspekty jak teoretické, tak praktické, úroveň řešení je nadstandardní. Struktura práce, prezentovaná jeho obsahem, jasně dokumentuje promyšlený a celkem důsledný přístup studentky.

Autorka vycházela z poměrně širokého (27) seznamu literatury doplněného o nejaktuálnější publikace včetně využití cizojazyčné literatury – za zmínku stojí citace z článku F. Herzberga uveřejněného v časopise Harvard Business Review nebo také rozšířené a aktualizované vydání tvůrců NPS - The Ultimate Question 2.0.

Vcelku lze konstatovat, že autorka svůj úkol – posoudit efektivitu stávajícího motivačního systému firmy a jeho nástrojů s ohledem na spokojenost zaměstnanců a navrhnout jeho případnou revizi – zvládla. Práce přináší originální pohled na problematiku pracovní motivace a spokojenosti zaměstnanců včetně doporučení řešení aktuálních problémů v popisované oblasti.

Práce naplňuje veškeré potřebné formální i obsahové požadavky, a proto ji doporučuji k ústní obhajobě.

Otázky k obhajobě:

1. Jakým konkrétním způsobem lze zlepšit spolupráci mezi jednotlivými odděleními?
2. Jak lze v podmínkách zkoumaného podniku zavést politiku rovných příležitostí?

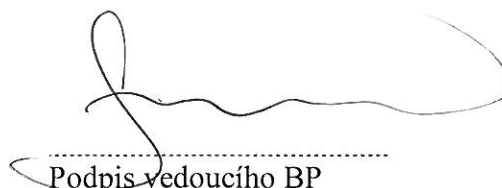
Práce splňuje kritéria pro obhajobu BP.



Práce nesplňuje kritéria pro obhajobu BP.



Ve Zlíně dne: 3. září 2012


Podpis vedoucího BP