



# Posudek oponenta diplomové práce

**Katedra:** Katedra řízení

**Student:** Jiří Šauer

**Studijní obor:** Provozně podnikatelský obor

**Název diplomové práce:** Řízení lidských zdrojů - systém odměňování

**Oponent diplomové práce:** Ing. Michal Kysela

**Povolání oponenta:** bankovní manažer

## Hodnocení práce:

**Volba tématu práce a její význam:** (2) vhodné a významné téma

Komentář: Přes veškerý technický a technologický pokrok závisí úspěch či neúspěch firmy na schopnosti motivovat své zaměstnance k dosažení cílů. Jde o zásadní úlohu manažerů na všech řídicích stupních

**Formulace cílů práce:** (2) cíle byly vhodně formulovány

Komentář: Cíl diplomové práce je jednoznačně postaven a odpovídá zvolenému tématu

**Metodika zpracování:** (1) velmi vhodně zvolena a formulována

Komentář: Motivace a odměňování je oblast, která je velmi individuální z pohledu jedinců, z pohledu jednotlivce je vždy hodnocena subjektivně, byť je systém ve firmě nastaven veřejně a s maximální snahou o objektivitu. Metoda anonymního dotazníku je tedy z důvodu potřeby získat relevantní názory jedinců použita správně.

**Práce s daty a informacemi:** (2) použitá data aktuální, práce s informacemi dostatečná vzhledem k tématu

Komentář: V teoretické části jsou poměrně podrobně popsány jednotlivé složky motivace a odměňování, v další praktické části již detail konkrétní společnosti a výsledek průzkumu

**Celkový postup řešení:** (1) postup řešení naprosto správný

**Teoretické zázemí autora:** (2) autor některé významné autory opomněl a zná teorii dané problematiky

Komentář: Vzhledem k šíři tématu považuji výběr autorů za vhodný

**Práce s odbornou literaturou (citace, norma):** (1) autor dodržel naprosto správně citační normu

**Úroveň jazykového zpracování:** (2) práce je jazykově zpracována na standardní úrovni

**Přesnost formulací a práce s odborným jazykem:** (2) autor má dostatečný pojmový aparát

**Formální zpracování - celkový dojem:** (2) práce je formálně v pořádku, celkový dojem je dobrý

Komentář: Práce splňuje formální požadavky.

**Splnění cílů práce:** (2) cíle práce včetně dílčích byly splněny

**Formulace závěrů práce:** (2) závěry jsou správně formulovány a jsou významné pro další využití

Komentář: Praktické využití zejména pro dotčenou pobočku společnosti

**Odborný přínos práce a její praktické využití:** (2) práce je po odborné a praktické stránce dobře využitelná

Komentář: Zaměření práce je směřováno na analýzu v konkrétní společnosti, konkrétní pobočky. Zde jsou její závěry plně využitelné. Pro jiné společnosti je využitelný způsob získávání informací, kdy konkrétní výsledky se samozřejmě budou lišit. Teoretická část je samozřejmě využitelná bez omezení.

### **Celkové hodnocení práce:**

**Návrh hodnocení práce známkou:** velmi dobře

**Doporučuji práci k obhajobě:** ANO

### **Otázky k obhajobě:**

Otázka 1: Z analýzy anonymního dotazníku vyplývá, že zaměstnanci rádi přijímají plošné nepodmíněné benefity, tedy ty, které přímo neovlivňuje jejich výkonnost. Obchodní výkonnost pracovníků poboček bank je přitom pro společnost v bankovním sektoru zásadní. Jaký další postup v motivaci navrhujete u zaměstnanců, kteří jsou spokojeni s nepodmíněnými benefity a přitom nepodávají požadovaný výkon?

Otázka 2: V jaké časové periodě považujete za dobré vyhodnocovat funkčnost motivačního systému a případně jaké podněty by měly vést k jeho přehodnocení?

**Další připomínky, vyjádření a náměty k obhajobě práce resp. k jejímu dalšímu využití:**

V souvislosti s obsahem dotazníku bych doporučil zaměřit se ještě na délku pracovního poměru ve firmě. Zcela jistě se budou lišit názory služebně mladších a starších zaměstnanců. dalším zajímavým pohledem je, zda je současné zaměstnání prvním pracovním poměrem, či má pracovník již jiné zkušenosti s jiným zaměstnavatelem.

**Datum:** 21. 04. 2010

**Podpis oponenta diplomové práce:**