

Posudek oponenta diplomové práce

Autor práce (jméno a příjmení)	Veronika STROPKOVÁ
Název práce	Motivace a stimulace ve vybrané organizaci
Název a typ studijního programu	Ekonomika a management / Navazující
Fakulta / katedra	Ekonomická fakulta / KŘE
Vedoucí práce	Krninská Růžena, doc. Ing. CSc.
Oponent	Ing. Tomáš Pártl

Hodnocení práce

1. Význam a náročnost tématu 1.0

Poznámka: Téma je velmi aktuální zejm. v dnešní době, kdy společnosti v našem regionu bojují s nedostatkem pracovní síly.

2. Logická struktura práce 1.0

Poznámka: Práce je velmi pěkně, logicky a přehledně strukturovaná.

3. Naplnění cíle práce 2.0

Poznámka: Cíl práce tak, jak byl v práci definován, tj. rozbor stávajícího motivačního systému, byl naplněn. Osobně však postrádám již v cíli práce snahu nejen o rozbor stávajícího motivačního systému, ale i návrh na jeho zlepšení.

4. Metodický postup 1.0

Poznámka: Metodický postup byl z mého pohledu zcela správný. Zvolená forma dotazníkového šetření i jeho následné provedení a vyhodnocení bylo pro tento účel velmi vhodně provedený.

5. Hodnocení teoretického a/nebo praktického přínosu práce 1.0

Poznámka: Práce poskytla vedení společnosti velmi kvalitní základ pro další práci v personální oblasti, a to v době, kdy to naléhavě potřebuje.

6. Práce s literaturou 1.0

Poznámka: Autorka vhodně nakombinovala jak tuzemské, tak i zahraniční zdroje, včetně "věkové struktury" jednotlivých titulů - značná část literatury nepřesahovala stáří 5 let a lze ji tudíž považovat za aktuální.

7. Formální stránka 2.0

Poznámka: Za vážný prohřešek v tomto ohledu považuji opakovaně nesprávně uváděný název firmy, ve které byla práce zpracovávána. Dále se pak v práci objevují drobné formální nedostatky způsobené zejm. vlastnostmi software MS Word.

Závěr

Hodnocení práce známkou: **výborně**

Doporučuji práci k obhajobě: **ANO**

Otázky pro diskusi a poznámky

Kritické poznámky a celkový přínos, celková hodnota práce

Jak již bylo zmíněno práce je velmi pěkně zpracovaná, použité dotazníky měly logický sled a

vedení společnosti poskytuje seriózní bázi pro další práci v oblasti HR. Rovněž i vyhodnocení jednotlivých otázek je zpracováno přehledným způsobem a v tomto směru nemám k práci jakoukoli výhradu.

Autorka se však v závěrečné diskuzi pouští i do tématu návrhu změn. K této části mám nejvážnější výhrady, neboť změny jsou navrhovány zkratkovitým způsobem - zaměstnanci by dle dotazníku uvítali více dovolené, autorka tedy navrhuje navýšit množství dovolené (byť již dnes společnost nabízí 5 týdnů dovolené, což je o jeden týden více, než je dáno zákonem), případně navrhuje opatření, která ale již ve společnosti fungují (nástěnky, příspěvky na životní pojištění). Dle mého názoru nelze v oblasti návrhů změn na základě provedené analýzy postupovat takto zjednodušeně, ale je nutné navrhované změny vyhodnotit v širším kontextu - celkový dopad navrhovaného opatření na společnost (organizační, finanční), naproti tomu jaké přínosy lze očekávat; právní a daňové dopady jednotlivých opatření; vyhodnocení navrhovaných změn v kontextu daného regionu, porovnání s okolními firmami apod. Nicméně jelikož návrh zlepšení stávajícího systému nebyl součástí definovaného cíle práce, nepřihlížím k této výhradě ani při svém celkovém hodnocení. Autorka se spíše měla tomuto tématu zcela vyhnout.

Otázky nebo témata pro diskusi před komisí

Autorka v závěrečné diskuzi mj. pokukazuje na vnímání pracovních vztahů, zejm. mezi dělníky, jako problémových. V tomto směru bych chtěl položit otázku, jakou formu by měla společnost zvolit k hlubší analýze a řešení této otázky, jak na tuto problematiku nahlíží dostupná odborná literatura, příp. jak se liší řešení vztahových problémů u dělnických profesí od řešením vztahových problémů u THP pracovníků.

Datum: 11.05.2017

Podpis oponenta diplomové práce