

Posudek oponenta diplomové práce

Jméno a příjmení studenta	Jaroslava ONDŘICHOVÁ
Název práce	Mzdový systém jako součást motivačního programu podniku
Název a typ studijního programu	Ekonomika a management / Navazující
Fakulta / katedra	Ekonomická fakulta / KEN
Vedoucí práce	Volek Tomáš, Ing. Ph.D.
Oponent	Ing. Zuzana Říhová

Posudek závěrečné práce

1. Význam a náročnost tématu 1.5
2. Logická struktura práce 1.5
3. Naplnění cíle práce 2.0
4. Metodický postup 1.5
5. Hodnocení teoretického zobrazení a přínosu 2.0
6. Práce s literaturou 1.0
7. Formální stránka 1.5

Závěr

Hodnocení práce (známka): **velmi dobře**

Doporučuji práci k obhajobě: **ANO**

Otázky pro diskusi a poznámky

Kritické poznámky a celkový přínos, celková hodnota práce

Cíl práce – zhodnotit současný mzdový a motivační systém ve zvoleném podniku a navrhnout kroky, které by vedly k jeho zlepšení – byl splněn.

Některé body v praktické části jsou nejasné. Například: „Prémie se pohybuje v rozmezí od 0 do 25 % k základní měsíční nebo hodinové sazbě. Pokud pracovník odvádí běžný výkon, náleží mu prémie ve výši 21%. Odvádí-li pracovník lepší výkon, je ochoten udělat něco navíc, může mu vedoucí udělit prémie až ve výši 25%.“ Je však otázkou, zda je nevhodně zvolena formulace, nebo zda podnik má opravdu takto zaveden systém prémie. Proto není v hodnocení zohledňováno.

Dále oblast: Doporučení na zlepšení současného stavu na základě zjištění z provedeného průzkumu – některé formulace nejsou dobře zvoleny. Např. 4.5.2 – Na základě výsledků průzkumu, že zaměstnanci (55%) považují peněžní oblast jako oblast, kterou by bylo vhodné zlepšit, volíte formulaci: Současný stav této oblasti lze shrnout jako pozitivní, tudíž v tuto chvíli není relevantní navrhnout opatření ke zlepšení.

Otázky nebo témata pro diskusi před komisí

Oblast pracovní prostředí.

Na jednu stranu píšete, že zdrojem problému je neefektivní způsob komunikace napříč organizací – nedostatečné komunikační schopnosti atd. a na druhou, informovanost pracovníků je zajištěna

prostřednictvím tabule umístěné na viditelném místě a jsou sdělovány zaměstnancům důležité informace – tudíž lze tuto oblast označit za dostačující. Vysvětlete, jak toto myslíte.

U doporučení – zlepšení komunikace a pololetní hodnocení zaměstnanců uvádíte, že poměrná část nákladů bude zahrnuta ve mzdových nákladech, jelikož navyšuje pracovní náplň zaměstnanců.

Myslíte si, že jasně zadané cíle zaměstnancům, jejich vyhodnocení a zpětná vazba je navýšení pracovní náplně vedoucího zaměstnance a má toto zvyšovat jejich mzdové náklady? Nepovažujete právě toto za jednu z hlavních činností vedoucího pracovníka?

Datum: 02.05.2018

Podpis oponenta