

Posudek oponenta diplomové práce

Jméno a příjmení studenta	Denisa MACHOŇOVÁ
Název práce	Systém odměňování pracovníků ve vybrané organizaci
Název a typ studijního programu	Ekonomika a management / Navazující
Fakulta / katedra	Ekonomická fakulta / KŘE
Vedoucí práce	Holátová Darja, doc. Ing. Ph.D.
Oponent	Ing. Martin Kohel

Posudek závěrečné práce

1. Význam a náročnost tématu 1.0

Poznámka:Téma systému odměňování pracovníků považuji za dlouhodobě vysoce aktuální téma. Kvalitní systém odměňování považuji za zásadní při stabilizaci lidských zdrojů jakožto cenného zdroje každé organizace.

2. Logická struktura práce 1.0

Poznámka:Práce je členěna logicky. Autorka prokázala znalost odpovídajících pojmů. Použitou metodologii považuji za vhodnou a správnou.

3. Naplnění cíle práce 1.5

Poznámka:Cíl práce považuji za naplněný. Přehlednosti práce by prospělo souhrnné vyhodnocení dotazníkového šetření - dílčí sumarizace jeho závěrů.

4. Metodický postup 1.5

Poznámka:Použité metody vč. jejich uplatnění považuji za vhodné. Drobnou výhradu mám vůči členění dotazníku - zařazení otázek týkajících se charakteristik respondenta na závěr (i ve vyhodnocení) považuji za "uživatelsky méně přívětivé".

5. Hodnocení teoretického zobrazení a přínosu 1.5

Poznámka:Práce zůstává více zacílena na popis problematiky konkrétní organizace. Zjištění učiněná v rámci této práce vč. závěrů a doporučení považuji za obecně platná a prospěšná.

6. Práce s literaturou 1.0

Poznámka:Soubor literárních zdrojů vč. jejich struktury považuji za vhodný k danému tématu.

7. Formální stránka 1.0

Poznámka:Z formálního hlediska působí práce vyváženým dojmem. Autorka vhodně pracuje s ilustracemi témat formou schémat, grafů a tabulek.

Závěr

Hodnocení práce (známka): **výborně**

Doporučuji práci k obhajobě: **ANO**

Otázky pro diskusi a poznámky

Kritické poznámky a celkový přínos, celková hodnota práce

Práce poskytuje zevrubný pohled na systém odměňování v české entitě nadnárodní stavební společnosti. Oceňuji komplexitu realizované práce vč. jejího zacílení na určitý segment (THP pracovníků). V rámci dotazníkového šetření považuji za vhodné provést jeho komplexnější

vyhodnocení vč. dílčích závěrů (v rámci uvedených doporučení jsou tyto závěry konstatovány, přehlednosti práce by však prospělo jejich sumarizace v závěru hodnocení dotazníkového šetření). Z hlediska praktického využití navrhovaných opatření ke zlepšení stávajícího systému odměňování považuji za vhodné doplnit ji o diskusi s managementem společnosti - jaká je nastavená interní strategie v této oblasti, jaké sleduje společnost dílčí cíle. Tato diskuse vyžaduje vyšší míru participace managementu společnosti, která je obvykle u tohoto typu práce obtížně zajistitelná. Uvedené připomínky nemají vliv na mé finální konstatování tj. cílů práce bylo dosaženo, práci hodnotím pozitivně.

Otázky nebo témata pro diskusi před komisí

Jaké atributy považujete za zásadní v rámci systému odměňování pracovníků, aby jim bylo možné považovat za efektivní.

Jaký význam má dle Vašeho názoru stávající systém odměňování na stabilitu pracovního kádru sledované organizace.

Pokuste se dovést a popsat stávající strategii společnosti týkající se odměňování THP pracovníků sledované organizace.

Datum: 01.05.2019

Podpis oponenta