

Posudek oponenta bakalářské práce

Jméno a příjmení studenta	Michal HRDLIČKA
Název práce	Hodnocení a odměňování v obchodě
Název a typ studijního programu	Ekonomika a management / Bakalářský
Fakulta / katedra	Ekonomická fakulta / KŘE
Vedoucí práce	Kocourková Markéta, Ing. Ph.D.
Oponent	Ing. Kateřina Drahotová, Ph.D.

Posudek závěrečné práce

1. Význam a náročnost tématu 1.0

2. Logická struktura práce 3.0

Poznámka: Nesjednocení pojmů - finanční ohodnocení*odměňování zaměstnanců. Není uvedeno, na základě jakých kritérií byl uveden pouze výčet metod hodnocení zaměstnanců (neobsahoval základní metodu hodnocení zam. - hodnoticí rozhovor).

3. Naplnění cíle práce 2.0

4. Metodický postup 2.0

5. Hodnocení teoretického zobrazení a přínosu 2.0

6. Praktický přínos práce 1.5

7. Práce s literaturou 1.0

8. Formální stránka 2.5

Poznámka: Práce obsahuje drobné překlepy a gramatické chyby. Dále obsahuje nejasnosti typu - zdroj u minimální mzdy je uveden jako Česká republika, i když se mělo zřejmě jednat o Český statistický úřad apod.

Závěr

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

Doporučuji práci k obhajobě: **ANO**

Otázky pro diskusi a poznámky

Kritické poznámky a celkový přínos, celková hodnota práce

Bakalářská práce se zabývá dvěma dílčími činnostmi řízení lidských zdrojů. Konkrétně se jedná o hodnocení a odměňování zaměstnanců (pro obchodní pozice). Zvolené téma je aktuální, protože tyto dvě činnosti jsou součástí základního modelu řízení lidských zdrojů - modelu shody (Michiganského modelu). V současnosti je také téma odměňování zaměstnanců diskutováno v souvislosti s vysokou inflací.

Teoretická část práce bohužel neobsahuje detailní charakteristiku základní hodnoticí metody - hodnoticího rozhovoru. Dále v teoretické části nejsou uvedeny oblasti hodnocení zaměstnanců. V práci je diskutována hlavně jedna oblast týkající se výstupu - výkonu.

Oponent hodnotí výborně, že autor práce zvolil i sofistikovanější statistické metody pro vyhodnocení výsledků výzkumu. Bohužel autor práce v metodické části práce neuvedl metody vyhodnocení dotazníkového šetření. Metody vyhodnocení dotazníkového šetření byly později

částečně uvedeny v praktické části práce, i když nebyly detailněji charakterizovány.

Autor práce zvolil doporučení lehce aplikovatelná v praxi. Doporučení by bylo vhodné detailněji charakterizovat. Závěr práce je spíše konstatováním, co bylo v práci uděláno.

Bakalářskou práci hodnotím velmi dobře a doporučuji ji k obhajobě.

Otázky nebo témata pro diskusi před komisí

1. Jaké konkrétní metody hodnocení zaměstnanců (+ kritéria) byste navrhl pro pozici obchodního zástupce a pro pozici obchodního manažera?
2. Jaký další statistický ukazatel se používá pro vyjádření mzdové úrovně (kromě průměru)?
3. Jaké benefity jsou nyní populární a proč?

Datum: 05.05.2023

Podpis oponenta