

Studijní program

Ekonomika a management

Studijní obor

Management

Akademický rok

2015/2016

Název práce

Fluktuace zaměstnanců v podnikové praxi

Řešitel

Aleš Uher

Vedoucí

Ing. Pavel Kaczor, Ph.D.

Oponent

Ing. Martin Musil, Ph.D.

Hodnocení práce

Vymezení cíle a jeho naplnění	velmi dobře
Logická stavba a členění práce	velmi dobře
Práce s literaturou, citace, syntéza zdrojů, přehled o dosavadním stavu bádání v dané oblasti	velmi dobře
Adekvátnost použitých metod, jejich argumentace a způsob použití	dobře
Hloubka a správnost provedené analýzy (ve vztahu k cílům), její teoretické a konceptuální ukotvení	velmi dobře nebo dobře
Vlastní přínos studenta	velmi dobře
Využitelnost výsledků práce v praxi/teorii	velmi dobře
Formální úprava a náležitosti práce (soulad s šablonou kvalifikační práce), rozsah práce	velmi dobře nebo dobře
Jazyková a terminologická úroveň práce	dobře nebo nevyhověl

Poznámka: Výsledná známka nemusí být aritmetickým průměrem jednotlivých hodnocení.

Slovní hodnocení o rozsahu alespoň 200 slov

Autor si zvolil téma, které v období aktuální ekonomické konjunktury výrazně nabývá na významu, zejména s ohledem na obecně rostoucí počet pracovních příležitostí. Stejně tak vymezení hlavního cíle je smysluplné, neboť identifikace faktorů vedoucích k odchodům z konkrétní firmy (Madeta a.s.) je bezesporu důležitou součástí efektivního manažerského řízení.

Poněkud méně šťastný už je způsob, jakým se autor se svými ambicemi vypořádal. Na prvním místě musím bohužel komentovat jazykovou úroveň zpracování textu, která velmi sráží jeho všeobecně ne až tak špatnou odborně věcnou úroveň. Jakkoliv mnou byl autor v rámci průběžných konzultací opakovaně upozorňován na hrubé gramatické chyby a nutnost kvalitní finální korektury textu, můj apel se zjevně minul účinkem. Není-li schopen ohlídat ani gramatickou korektnost cíle práce („...benefitů, jenž by přesvědčili“ – str.15), pak byla finální korektura hrubě podceněna. Podobná gramatická faux pas lze objevit také v závěru práce – jen namátkou: „aspektů, které by mohli“, „výsledky odpovědí ukázali“ (obojí str. 75, druhý odstavec), či ve vlastním textu. Jen proto, že stylizika textu je poměrně fundovaná a vyspělá, nedávám v dílčím hodnocení jazykové a terminologické úrovně práce stupeň nevyhověl, ale „pouze“ stupeň „dobře nebo nevyhověl“. U člověka, majícího ambici získat VŠ titul, je ovšem taková vizekta velmi ostudná...

Pokud jde o obsahovou hodnotu textu, tam nelze autorovi upřít větší snahu a pílí, než jakou věnoval gramatice. Teoretická část práce poměrně zdařile rekapituluje důležité poznatky úzce související se zpracovávanou problematikou. Člověka orientujícího se v oblasti HR sice ničím zásadně novým nepřekvapí, nicméně autor se zaměřuje i na některé často opomíjené aspekty fluktuace.

V případě praktické části bakalářské práce kladně hodnotím její orientaci na konkrétního zaměstnavatele, společnost Madeta a.s. Jakkoliv by bylo možné najít prostor k dílčí polemice v rámci autorem použité metodiky, či některých otázek v dotazníku, považuji získané informace z pohledu zaměstnavatele za velmi zajímavé a pro řízení lidských zdrojů s cílem minimalizovat jejich fluktuaci také za velmi dobře využitelné. V tom vidím hlavní přidanou hodnotu autora i důvod, proč navzdory výše uvedeným výhradám práci k obhajobě doporučit.

Otázky k obhajobě (1–2 otázky)

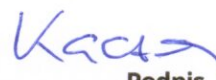
- 1) Souhlasím s vaším konstatováním v kapitole 3.4 v tom smyslu, že fluktuaci zaměstnanců Madety a.s. může poměrně zásadně ovlivnit příchod firmy Yanfeng Automotive Interiors, která v současné době staví v Plané nad Lužnicí nový výrobní závod s cílou kapacitou až 600 zaměstnanců a plánovaným zahájením provozu již na konci roku 2016. Jak hodnotíte náborové požadavky YFAI ve vztahu ke kvalifikaci zaměstnanců Madety v závodě v Plané nad Lužnicí? Jinými slovy: hledá YFAI zaměstnance podobné kvalifikace, jakou mají zaměstnanci Madety, anebo se v tomto případě nabídka a poptávka příliš „nepotkávají“?
- 2) V kapitole č. 4.4 uvádíte jako jedno ze svých doporučení pro minimalizaci fluktuace zlepšení finančního ohodnocení zaměstnanců. Proti tomu samozřejmě nelze nic namítat – úroveň mezd je bezesporu téměř všude jedním z hlavních faktorů ovlivňujících fluktuaci zaměstnanců. Druhým aspektem manažerského rozhodnutí tohoto typu (tedy: zvýšení mezd) je ovšem také ekonomická situace firmy. Vzhledem k tomu, že ekonomické výkazy Madety a.s. jsou de facto veřejně dostupné, posuďte jakožto ekonom, jak zásadní položkou mzdové náklady ve firmě jsou, a jak reálné by navýšení mezd bylo v současné ekonomické situaci Madety a.s.

Doporučené hodnocení

Práci **doporučuji** k obhajobě a navrhuji hodnocení **dobře**.

Datum

14. 8. 2016


Podpis

Ing. Pavel Kaczor, Ph.D.