

Studijní program

Ekonomika a management

Studijní obor

Management

Akademický rok

2018/2019

Název práce

Motivace pro dosahování pracovních výkonů ve vybrané firmě

Řešitel

Lukáš Duben

Vedoucí

Ing. Irena Stejskalová, Ph.D.

Oponent

Ing. Petra Kozáková, Ph.D.

Hodnocení práce

Vymezení cíle a jeho naplnění

velmi dobře nebo dobře

Logická stavba a členění práce

velmi dobře

Práce s literaturou, citace, syntéza zdrojů, přehled o dosavadním stavu bádání v dané oblasti

velmi dobře nebo dobře

Adekvátnost použitých metod, jejich argumentace a způsob použití

velmi dobře

Hloubka a správnost provedené analýzy (ve vztahu k cílům), její teoretické a konceptuální ukotvení

dobře

Vlastní přínos studenta

dobře

Využitelnost výsledků práce v praxi/teorii

velmi dobře nebo dobře

Formální úprava a náležitosti práce (soulad s šablonou kvalifikační práce), rozsah práce

výborně

Jazyková a terminologická úroveň práce

velmi dobře nebo dobře

Poznámka: Výsledná známka nemusí být aritmetickým průměrem jednotlivých hodnocení.

Slovní hodnocení o rozsahu alespoň 200 slov

Bakalářská práce řeší stále aktuální otázku vazby motivace a pracovního výkonu. Autor již v první větě úvodu vymezuje cíl, tj. zjistit vliv správné motivace na rozsah a kvalitu výkonu ve vybrané firmě XTline, s.r.o. Bakalářská práce dle mého názoru neposkytuje jednoznačnou odpověď. Formální úprava, náležitosti, téma i rozsah práce jsou v souladu s šablonou kvalifikační práce. Kapitoly teoretické části odpovídají zadání bakalářské práce, praktická část z ní vychází pouze částečně (zejména v oblasti řízení pracovního výkonu a odměňování). Autor pro naplnění cílů využívá dotazník jako metodu výzkumu. Vzhledem k jeho dlouhodobému působení ve firmě se nabízela také technika pozorování. Na str. 35 autor zdůvodňuje rozhovor s vedoucími směn také za účelem objasnění nejasností a odlišných odpovědí z dotazníkového šetření mezi pracovníky skladu – to nepovažuji za správné pojetí. V otázce na vliv pracovního výkonu a finančního ohodnocení není jasné, co má co ovlivnit. V příloze postrádám předkládané dotazníky, jejich podobu si čtenář práce dokáže představit až v části praktické při hodnocení jednotlivých otázek dotazníku. Kapitola 6 by zasloužila jiný název, struktura jí jinak neodpovídá. Na str. 39 chybí odkazovaný graf. Kapitola 6.5 odkazuje chybně na čísla grafů. Grafy zbytečně obsahují duplikovaný název.

Text se vyznačuje drobnými gramatickými nedostatky, použitím neformálních obrátů a opakováním zmíněných skutečností. Autor prezentuje postupy a závěry spíše jednoduše a v některých případech nejednoznačně. Již v úvodu není např. zřejmé, k čemu je dobré, že autor zná pracovní postupy ve firmě; z čeho usuzuje, že 22 respondentů je dostačující počet; jak proběhl výběr respondentů a zda je zajištěna důvěryhodnost dotazníkového šetření s ohledem na poznámku o schválení respondentů vedoucími pracovníky (str. 18). Zejména v praktické části práce bych ocenila důslednější snahu o vyjádření konkrétních postupů a podrobnější úvahy o výsledcích dotazníkového šetření. Autor pouze komentuje výsledky otázek – mnohdy se špatnou interpretací grafického vyjádření (např. str. 41, graf 5). Graf 6 zasluhuje úvahu o tom, o jaký vliv vlastně jde. Podobně graf 7: jaké jsou další souvislosti mezi finančním ohodnocením

a pracovním výkonem? Není zřejmé, jak graf 12 (kap. 6.5) zpracovává otázky uvedené na str. 36. Dokáže respondent rozlišit účinek motivace – např. efektivnější práci x vyšší a kvalitnější výkon? Analýza pracovních podmínek a pracovního výkonu je založena na jediné otázce. V kapitole 7 nesouhlasím s jednoznačným vymezením největšího nedostatku v podobě prostorového uspořádání atd. Nevyplyvá to z kapitoly 6. Autor navrhuje spravedlivé hodnocení. Z práce nevyplyvá, zda je či není spravedlivé. Uvedená doporučení jsou spíše obecného charakteru. Závěr práce shrnuje obsah práce a základní zjištění.

Otázky k obhajobě (1–2 otázky)

Autor se na str. 39/40 ptá, jakou pracovní dobu považují pracovníci za lepší. Věděli pracovníci, co si představit pod variabilní pracovní dobou? Jak si autor představuje takovou pracovní dobu ve skladu společnosti XTline?

Je autor přesvědčen, že uvedená doporučení zlepší situaci na pracovišti, tj. sníží konflikty? Vzala či vezme společnost XTline některá doporučení v úvahu?

Doporučené hodnocení

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

Datum

17. 7. 2019

Podpis

Ing. Petra Kozáková, Ph.D.