

## HODNOCENÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (dále jen BP)

**Jméno studenta:** Lukáš Batík

**Téma BP:** Hodnocení a odměňování pracovníků ve společnosti DHL (Czech republic) s. r. o.

**Akademický rok:** 2009/2010

**Vedoucí BP\*:** Ing. Miloslava Kubíčková, Ph.D.

**Oponent BP\*:**

\* Nehodící se škrtněte.

**Tabulka A**

Kritéria hodnocení BP	Stupeň hodnocení podle ECTS							Stupeň hodnocení
	A 1	B 1,5	C 2	D 2,5	E 3	Fx 4	F 5	
Náročnost tématu BP		x						1,5
Splnění cílů BP		x						1,5
Teoretická část BP	x							1,0
Analytická část BP		x						1,5
Stylistická a gramatická úroveň BP		x						1,5
Formální úroveň BP		x						1,5
<b>Součet</b>								<b>8,5</b>

Poznámka: Hodnocení jednotlivých kritérií označte znakem „X“ v příslušné řádce.  
Součet hodnocení kritérií vypočtete vydělením součtu stupňů hodnocení šesti.

Navrhne-li vedoucí nebo oponent BP v kritériu 2 – splnění cílů BP stupeň nedostatečně (Fx nebo F), je celá práce hodnocena nedostatečně a komise po obhajobě rozhodne o konečné klasifikaci. Je-li nedostatečně hodnoceno jiné kritérium mimo kritéria 2 vypočítá se návrh známky včetně tohoto nedostatečně hodnoceného kritéria.

**Tabulka B – Celkové hodnocení BP**

Interval	Stupeň ECTS	Slovní hodnocení
1,00 – 1,25	A	Výborně
1,26 – 1,75	B	Velmi dobře
1,76 – 2,25	C	Dobře
2,26 – 2,75	D	Uspokojivě
2,76 – 3,00	E	Dostatečně
3,01 – 4,00	FX	Nedostatečně
4,01 – 5,00	F	Nedostatečně

**Celkové hodnocení a otázky k obhajobě BP:**

(Uvádí vedoucí i oponent BP.)

Cílem bakalářské práce byla analýza hodnocení a odměňování pracovníků ve firmě DHL, s. r. o. (Czech Republic).

V teoretické části se práce zabývá motivací, hodnocením a odměňováním pracovníků.

V praktické části nejprve popisuje organizaci a následně se zabývá lidskými zdroji ve společnosti. Popisuje činnost oddělení lidských zdrojů, programy ke zlepšení poskytovaných služeb, zaměstnanecké výhody a mzdovou politiku firmy.

Nejpodstatnější částí je 6. kapitola, která zpracovává a vyhodnocuje dotazníkové šetření, které se týkalo analýzy spokojenosti s hodnocením a odměňováním kurýrů společnosti DHL.

Byly osloveny 3 pobočky společnosti DHL. Vzhledem k tomu, že k distribuci dotazníků byla využita internetová pošta, mohlo být osloveno více poboček.

Práce je přehledná, splňuje všechny náležitosti bakalářské práce po stránce formální a cíl práce byl splněn.

- 1) Která z metod hodnocení pracovníků je podle Vás pro hodnocení kurýrů nejvhodnější?
- 2) V tabulce č. 10 uvádíte, že 4 pracovníci jsou spíše nespokojení s finančním hodnocením. Vzhledem k délce zaměstnání u firmy jsou to zaměstnanci, kteří pracují ve firmě déle než tři roky nebo kratší dobu?
- 3) Na jaké lépe hodnocené pracovní pozice se mohou díky zvýšené kvalifikaci přesunout kurýři?
- 4) Které zaměstnanecké výhody se skrývají pod výrazem „a jiné“? (tab. 14 – s. 56)

**Návrh na výslednou známku BP: B – velmi dobře**

(Uveďte stupeň ECTS + slovní vyjádření)

Ve Zlíně 28. prosince 2009



.....  
podpis hodnotícího