

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA MANAGEMENTU A EKONOMIKY

Posudek oponenta diplomové práce

Jméno studenta:
Bc. Vladan Petrla

Oponent DP:
Dr. Luděk Švehlík CSc.

Ak. rok:
2010/2011

Téma DP:

Ekonomické přínosy systému odměňování a motivace zaměstnanců ve vybraném podniku

| Kritéria hodnocení: | | Počet bodů (0 – 10) |
|---------------------|---|---------------------|
| 1 | Náročnost tématu práce | 8 |
| 2 | Splnění cílů práce | 8 |
| 3 | Teoretická část práce | 7 |
| 4 | Praktická část práce (analytická část) | 7 |
| 5 | Projektová část (řešící část) | 7 |
| 6 | Formální úroveň práce | 9 |
| | CELKOVÝ POČET BODŮ (0 – 60) | 46 |

Hodnocení jednotlivých kritérií:

| | |
|-------------|---|
| 0 bodů | nesplněno |
| 1 – 2 body | splněno pouze na úrovni základních požadavků |
| 3 – 4 body | splněno s výraznějšími, ale ne kritickými nedostatky |
| 5 – 6 bodů | splněno, nedostatky neovlivňují podstatně celou práci, zejména výsledky |
| 7 – 8 bodů | splněno zcela bez výhrad |
| 9 – 10 bodů | splněno nadstandardně |

Připomínky k práci:

Autor se s tématem i jeho zpracováním vyrovnal se zjevnou dávkou bravury a suverenity. Kvalitní teoretická část tvoří nezbytný fundament, od kterého se odráží logická, fundovaná a cílevědomá analýza konkrétních problémů konkrétního podniku v praktické části. Oceňuji, že se vyhnul planému teoretizování a celou tuto kapitolu podřídil svému konceptu praktické části.

Bohatý poznámkový aparát i funkční použití citací z odborných pramenů svědčí o širokém přehledu, dobré orientaci a pochopení celé problematiky hodnocení, oceňování a motivace zaměstnanců podnikatelského subjektu s přihlédnutím k aktuální ekonomické situaci.

V praktické části vcelku zdařile popisuje zkoumaný objekt, jeho historickou i aktuální situaci. Pracuje s množstvím aktuálních informací, jejich logickým a přehledným řazením vytváří ucelenou představu o stavu a vnitřní pracovní atmosféře podniku.

Jako sociolog oceňuji, že dotazník sestavený pro konkrétní účel je konstruován především jako nástroj sebereflexe respondenta, je vyvážený, přehledný a pokrývá prakticky celou problematiku hodnocení, oceňování a motivace zaměstnanců.

Závěry, ke kterým autor dospívá v diskusi i celkovém zhodnocení nejsou apriorně jednoznačné a očekávatelné, mohou tedy posloužit i jako inspirativní informace pro vedení podniku.

Jednotlivá doporučení na změnu dosavadní praxe v oceňování zaměstnanců podniku se jeví jako logická a funkční.

Autor se nedopouští nejasných nebo sporných tvrzení, jeho písemný projev je kultivovaný a sdělný. Po formální stránce je práce bez zjevných nedostatků.

Otázky k obhajobě:

U obhajoby bude vhodné objasnit:

1. jaké jsou základní rozdíly v motivaci mezi zaměstnanci pracujícími za plat a zaměstnanci oceňovanými některou z forem mzdy.
2. Jsou ve zkoumaném podniku také zaměstnanci oceňovaní platem?
3. Zabýval se autor také mírou a vývojem fluktuace zaměstnanců? Je ovlivněna ekonomickým vývojem podniku a regionu?

Práce splňuje kritéria pro obhajobu DP.



Práce nesplňuje kritéria pro obhajobu DP (minimálně jedno kritérium hodnoceno 0 body).



Ve Zlíně dne: 12.5.2011

.....
podpis oponenta DP

Instrukce pro hodnocení jednotlivých kritérií:

Kritérium 1. Hodnocení náročnosti tématu práce (0 - 10 bodů)

Toto kritérium hodnotí originalitu zvoleného tématu, jeho zaměření na studijní obor, složitost řešené problematiky, náročnost na teoretické i praktické informační zdroje, neexistenci obvyklého řešení, nedostupnost řešení pro zkoumané podmínky.

Kritérium 2. Hodnocení splnění cílů práce (0 - 10 bodů)

Toto kritérium hodnotí splnění zadání práce na základě definovaných cílů práce, které musí být součástí úvodu. Definovaný cíl práce odpovídá požadované náročnosti vzhledem k typu práce.

Kritérium 3. Hodnocení teoretické části práce (0 - 10 bodů)

Hodnotí se především výběr teoretických zdrojů, jejich možná aplikace pro řešení tématu, studium odborné literatury a dalších informačních zdrojů. Hodnotí se rovněž způsob i úroveň citací. V teoretické části nelze uvádět poznatky, které nejsou využity v praktické části. Rozsah zpracované literatury, její aktuálnost, využití cizojazyčné literatury a stěžejních prací, využitelnost přehledu pro vlastní práci, diskuse alternativních pohledů, rozbor použitých citací, syntéza teoretických poznatků a důsledků pro vlastní práci. Literární přehled práce by měl být po metodické a formální stránce řádně zpracován včetně citací a odkazů pro použitou literaturu.

Kritérium 4. Hodnocení praktické části práce (analytická část) (0 - 10 bodů)

Hodnotí se úroveň analýzy zadaného tématu, vazba analýzy na stanovené cíle, využití teoretických poznatků pro analýzu problému. Při hodnocení se bere v úvahu náročnost získávání informací, přístup studenta a jeho schopnost logických závěrů z analýzy, jako východisko pro řešící část. Diplomová práce obsahuje přesný popis použité metodiky, přičemž tato metodika je vhodná ke splnění cíle práce. Diskuze volby metod a komparace s jinými přístupy, možnost ověřitelnosti výsledků metod, správnost aplikace zvolených metod, vhodnost použitých vzorků, ošetření chyb a nedostatků metod, komparace výsledků za využití více metod, zdůvodnění odchylek.

Kritérium 5. Hodnocení projektové části práce (řešící část) (0 - 10 bodů)

Hodnotí se věcná úroveň řešení problému, dosažení stanovených cílů, návaznost řešící části na analytickou část. Hodnotí se logická struktura řešení problému, popřípadě předpoklady jeho verifikace. Kritérium hodnotí rovněž celkovou úroveň provázanosti teoretické a praktické části práce, správnost odvozených závěrů, jednoznačnost formulace, adekvátnost, zevšeobecnění závěrů, aplikovatelnost doporučení, zdůvodnění návrhů a jejich dopadů.

Kritérium 6. Hodnocení formální úrovně práce (0 - 10 bodů)

Hodnotí se úroveň grafického zpracování práce. Hodnotí se gramatická úroveň, zvolené formulace, celková úroveň vyjadřování. Správnost členění, logické návaznosti textu, správnost použité terminologie, jednoznačnost a přehlednost grafických prací, jazyková úroveň.