



Posudek bakalářské práce

Jméno studenta:

Vedoucí/oponent BP:

Ak. rok:

Eleni Sivridi

Ing. Petra Hanáková

2011/2012

Téma BP:

Návrh motivačního programu pro zaměstnance firmy XY

Kritéria hodnocení:		Počet bodů (0 – 10)
1	Náročnost tématu práce	7
2	Splnění cílů práce	6
3	Teoretická část práce	6
4	Praktická část práce (analytická část)	6
5	Praktická část práce (řešící část)	7
6	Formální úroveň práce	6
CELKOVÝ POČET BODŮ (0 – 60)		38

Hodnocení jednotlivých kritérií:

0 bodů	nesplněno (odpovídá stupni „F“ podle ECTS)
1 – 2 body	splněno pouze na úrovni základních požadavků (odpovídá stupni „E“ podle ECTS)
3 – 4 body	splněno s výraznějšími, ale ne kritickými nedostatky (odpovídá stupni „D“ podle ECTS)
5 – 6 bodů	splněno, nedostatky neovlivňují podstatně celou práci, zejména výsledky (odpovídá stupni „C“ podle ECTS)
7 – 8 bodů	splněno zcela bez výhrad (odpovídá stupni „B“ podle ECTS)
9 – 10 bodů	splněno nadstandardně (odpovídá stupni „A“ podle ECTS)

Připomínky k práci:

Studentka si jako téma své bakalářské práce zvolila problematiku motivace zaměstnanců. V teoretické části autorka definovala motivaci, motivační teorie a 9 motivačních pravidel. Dále se věnovala problematice klíčovými ukazatelům výkonnosti (KPI) a jejich použití při sestavování motivačního systému a nefinanční motivaci zaměstnanců. Autorka vycházela nejen z pramenů, které v ČR na dané téma jsou k dispozici. Literární rešerše je zpracována dostatečně, vzhledem k chybějícímu značení stránek 26-33 je méně přehledná. Její obsah odpovídá zadanému tématu.

V analytické části autorka představila firmu XY a její hospodářské výsledky v letech 2010 a 2011, včetně výpočtu finančních ukazatelů. Zde ale použila nepříliš používané značení CUR a QUR místo ustálených výrazů likvidita 2. resp. 3 stupně, nebo NOPAT místo EAT. Na základě dotazníkové šetření provedla ověření hypotéz v oblasti motivace pracovníků a navrhla nový systém motivace s ohledem na rozpočet firmy a popsala jeho dopady do hospodářského výsledku. Za chybu lze považovat, že autorka pro popis současné situace v oblasti odměňování za výkon použila pouze výsledek dotazníku, který může být zkreslen špatným výkladem nebo neznalostí.


Otázky k obhajobě:

1. Autorka navrhuje pro obchodní manažery odměňování dle obratu, není obecně přijatelnější podmínit odměnu úhradou odebraného zboží?
2. Jakým způsobem dle autorky ovlivní generální ředitel, finanční ředitelka a hlavní účetní ukazatele ROI a EBIT, které navrhla jako jejich KPI?
3. Proč autorka v dotazníkovém šetření nerozdělila odpovědi managementu a běžných pracovníků?

Práce splňuje kritéria pro obhajobu BP.

Práce nespĺňuje kritéria pro obhajobu BP (minimálně jedno kritérium hodnoceno 0 body).

Ve Zlíně dne: 10.5.2012


.....
podpis hodnotitele BP