

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
FAKULTA LOGISTIKY A KRIZOVÉHO ŘÍZENÍ

HODNOCENÍ VEDOUCÍHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Magdalena LOVECKÁ

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Pavel MAUER

Akademický rok: 2011/2012

Téma bakalářské práce: Metody odměňování pracovníků na pracovišti.

Kritéria hodnocení:		Stupeň hodnocení podle ECTS					
		A	B	C	D	E	F
1	Náročnost tématu práce		X				
2	Splnění cílů práce		X				
3	Teoretická část práce		X				
4	Praktická část práce	X					
5	Formální úprava práce	X					

Hodnocení v jednotlivých kritériích označte znakem **X**) v příslušné úrovni.

Celkové slovní hodnocení bakalářské práce:

Uvedené téma svým obsahem je aktuální pro současnou dobu , kdy celá Evropa a i ČR je v ekonomické krizi, která ve svých důsledcích se promítá i do oblasti odměňování pracovníků. Při zpracování obsahu zadané bakalářské práce byla v teoretické části posuzována oblast normativních aktů jak ČR tak EU.Dále byla metodicky posouzena úloha Kolektivní smlouvy, formy odměňování, klady a zápory jejich uplatnění. Byla posouzena i úloha vhodně zvolené formy odměňování, mající vliv na stabilizaci kádrů pracovníků ve firmě.V praktické části byla studentkou posouzena problematika a metody odměňování ve firmě a.s. ŽPSV Uherský Ostroh, která má 60 letou historii s celkovým počtem pracovníků k 31. 12. 2011 415 zaměstnanců. Z provedené analýzy metod odměňování u uvedené firmy je zřejmé, že se jedná o podnikatelský subjekt, který řeší zodpovědně problematiku odměňování doplněnou širokou škálou sociálních doplňků v odměňování pracovníků. Firma musela reagovat na stávající ekonomickou krizi a to tím , že byl snížen celkový stav pracovníků ve firmě o 140 pracovníků v období let 2010/2011.

O tom, že firma má zájem na tom aby se zaměstnanci cítili jako součást firmy svědčí i způsob komunikace se zaměstnanci. Že převládá spokojenost svědčí i prováděné ankety mezi pracovníky. Pouze 5% pracovníků je nespokojeno s úrovní odměňování. Přestože výše průměrné mzdy nepřevyšuje celostátní průměr je výše mzdy pro daný region a obor na solidní úrovni. Studentka se v závěru své práce pokusila navrhnout systém bodového hodnocení, který by měl svá pravidla. Jako návrh to chápu jako pozitivní počín, který je však zase založen na subjektivním hodnocení. Jeho uplatnění by bylo využitelné v hodnocení ročního období, které vytváří předpoklad pro finanční ohodnocení práce pracovníka ve formě odměny nebo jiné formy ocenění pracovníka např. v oblasti sociální.

Uvedená práce byla provedena zodpovědně a kvalitně včetně poukázání na změny v ZP , které vstoupily v platnost od 1. 1. 2012 .

Otázky k obhajobě bakalářské práce:

1. V jakém časovém rozsahu by jste uplatnila Vámi navržený bodový systém u a. s. ŽPSV Uherský Ostroh.
2. Jak hodnotíte postavení odborů v dané organizaci.

Klasifikace vedoucího bakalářské práce: ...velmi dobře.....

V Uherském Hradišti dne...22. 5. 2012.....

.....
podpis vedoucího bakalářské práce

A - výborně	B – velmi dobře	C - dobře	D - uspokojivě	E - dostatečně	F - nedostatečně
-------------	-----------------	-----------	----------------	----------------	------------------