

## HODNOCENÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (dále jen BP)

**Jméno studenta:** Jitka Josefíková  
**Téma BP:** Analýza motivace pracovníků ve firmě XY  
**Akademický rok:** 2010/2011  
**Vedoucí BP\*:**  
**Oponent BP\*:** Ing. Petra Hanáková

\* 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	F <sub>x</sub> 4	F 5	
Náročnost tématu BP		X						1,5
Splnění cílů BP		X						1,5
Teoretická část BP	X							1
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>

**8,5: 6 = 1,42**

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 (F<sub>x</sub> 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.)

Autorka se ve své bakalářské práci věnuje problematice motivace pracovníků.

V teoretické části práce autorka popisuje základní zdroje motivace, formy a vrstvy motivace, definuje rozdíl mezi motivací a stimulací. Charakterizuje nejznámější teorie motivace – kognitivní, potřeb, instrumentální, Herzbergovu a další. Popisuje personální řízení v podniku a motivaci v rámci pracovních týmů. Teoretická část je zpracována pečlivě, je také správně citována. Pro svou práci autorka využila dostatek odpovídající literatury.

V analytické části autorka charakterizuje firmu, ve které práci zpracovávala. Popisuje historii, organizační strukturu a motivační program, který společnost svým zaměstnancům nabízí. Pro zjištění motivace v rámci firmy autorka použila dotazníkové šetření mezi zaměstnanci. Výsledky šetření analyzovala po jednotlivých otázkách a na jejich základě stanovila několik doporučení pro vedení firmy ke zlepšení motivace. Některá doporučení jsou problematická např. stanovení 1 pracovníka, který by kontroloval a následně distribuoval elektronickou poštu ostatním pracovníkům, jsou v rozporu s Listovním tajemstvím. Dále návrh udělování bodů za vykonání požadované práce za stavu, kdy si zaměstnanci stěžují na protěžování některých pracovníků, není nejvhodnější.

### **Pro obhajobu bakalářské práce mám následující otázky:**

1. Které oddělení v rámci firmy vykovává činnosti spojené s personalistikou – výběr pracovníků a další. Považuje autorka tento stav za dostatečný?
2. Proč se autorka domnívá, že jsou neformální setkání vhodná k řešení pracovních záležitostí?
3. Jakým způsobem by autorka motivovala pracovníky např. k podávání zlepšovacích návrhů?

### **Návrh na výslednou známku BP:**

(Uved'te stupeň ECTS + slovní vyjádření)

**B – Velmi dobře**

Ve Zlíně 12.5.2011



.....  
podpis hodnotícího