



## Posudek bakalářské práce

Jméno studenta:

Jana Krausová

Oponent BP:

Ing. Bc. Šárka Vránová, Ph.D.

Ak. rok:

2014/2015

Téma BP:

**Vytvoření návrhu motivačního programu pro pracovníky MAD Monkey Agency**

Kritéria hodnocení:		Počet bodů (0 – 10)
1	Náročnost tématu práce	8
2	Splnění cílů práce	8
3	Teoretická část práce	9
4	Praktická část práce (analytická část)	8
5	Praktická část práce (řešící část)	7
6	Formální úroveň práce	8
	<b>CELKOVÝ POČET BODŮ (0 – 60)</b>	<b>48</b>

### Hodnocení jednotlivých kritérií:

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

## Připomínky k práci:

Pozitivně lze hodnotit rozsah práce, pečlivý popis současného stavu a problémů v oblasti motivace (v kap. 4), podrobné seznámení s motivačními programy konkurence (v kap. 6), důsledné vycházení z teoretických východisek při zpracování praktické části i řadu návrhů obsažených v motivačním programu.

### Kritické připomínky:

Tématu práce - motivačnímu programu je věnováno jen půl strany v teoretické části. Tato kapitola má nevhodně zařazené podkapitoly (Motivaci mladých a Motivace vs. manipulace). Naopak v praktické části v kap. 7, týkající se motivačního programu, jsou části textu vhodné spíše do teoretické části.

V práci není uvedeno, zda v dotaznících uvedených v příloze I měli respondenti při vyplňování používat celá čísla 1 – 5 (jak by vyplývalo z „hlavičky“ dotazníku) či celé číslo s dalšími dvěma desetinnými místy (jak by vyplývalo z vyhodnocení pod tabulkou).

Hodnocení motivů v příloze I je velmi mírné. Např. i hodnocení 4,99 je považováno za dostatečné. Jediné hodnocení považované za nedostatečné je 5,00, tzn., že by nastalo jedině v případě, že 100 % respondentů by ohodnotilo daný motiv 5.

Některé návrhy jsou velmi stručné, jiné naopak velmi obecné – např. „vytvořit podmínky...“, „upevnit vztah...“ (str. 68) nebo zbytečně podrobné - např. jakými konkrétními slovy lze vyjádřit uznání či pochvalu (str. 61)

V práci se vyskytuje i několik formálních chyb, např. profesor Provazník je opakovaně uváděn jako Provazník.

## Otázky k obhajobě:

1.

Na str. 59 uvádíte, že pracovní podmínky jsou ze strany zaměstnavatele uspokojeny na **velmi** dobré úrovni. Přitom v tabulce 5 je uveden průměr 3,00. V příloze PI je uvedeno, že velmi dobrá úroveň je od 2,00 do 2,99. Můžete to prosím vysvětlit?

2.

Na str. 57 navrhuje **rovné** rozdělení odměn. Považujete to skutečně za motivační?

3.

V práci zmiňujete špatný výběr pracovníků. Jak je firma vybírá?

4.

Jak je to v praxi s kontrolováním pracovníků? Skutečně jsou kontrolováni neúměrně často?

BP byla podrobena kontrole ke zjištění původnosti práce v IS STAG/Portál. Na základě výsledků této kontroly bylo zjištěno, že BP není plagiát.

Práce splňuje kritéria pro obhajobu BP.

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

Ve Zlíně dne: 5. května 2015

podpis hodnotitele BP