



Posudek bakalářské práce

Jméno studenta:

Vedoucí/oponent BP:

Ak. rok:

Michaela Vypuštěáková, Dis

Ing. Marika Sablová, Dis

2014/2015

Téma BP: **Návrh zaměstnaneckých benefitů pro společnost XY**

Kritéria hodnocení:		Počet bodů (0 – 10)
1	Náročnost tématu práce	8
2	Splnění cílů práce	6
3	Teoretická část práce	8
4	Praktická část práce (analytická část)	7
5	Praktická část práce (řešící část)	6
6	Formální úroveň práce	8
CELKOVÝ POČET BODŮ (0 – 60)		43

Hodnocení jednotlivých kritérií:

0 bodů	nesplněno (odpovídá stupni „F“ podle ECTC)
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:

V úvodu závěrečné práce si studentka definovala za cíl provést dotazníkové šetření mezi zaměstnanci, sestavit systém zaměstnaneckých výhod s přihlédnutím na požadavky zaměstnanců a navrhnout možný způsob financování tohoto systému.

V teoretické části práce se studentka zabývala vysvětlením pojmů, jako jsou řízení lidských zdrojů, motivace, cafeteria systém, dále se zabývala oblastí motivace, odměňováním zaměstnanců a strukturou zaměstnaneckých výhod, které organizace mohou poskytovat svým zaměstnancům. Cílem praktické části práce bylo charakterizovat dvě vybrané organizace X a Y, a představit předmět jejich podnikání. Studentka analyzovala informace, získané prostřednictvím realizovaného dotazníkového šetření a v návaznosti na získaná data a výsledky analýzy studentka prezentovala vlastní návrh systémů benefitů a jejich financování. Z práce jasně nevyplývá, jaké benefity jsou v obou vybraných organizacích poskytovány nyní, aby si čtenář a vedení organizace oba systémy mohli porovnat. Některé doporučené benefity studentkou nejsou dle zjištění šetření požadovány zaměstnanci, i přesto je studentka doporučuje aplikovat (např. příspěvek na pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli u organizace X). Dále vybrané financování nebere v potaz další návaznosti – financování ze zisku, dopad daňové optimalizace, čerpání dovolené ze strany zaměstnanců (nároky na stravenky/stravování), apod. Z praktické části práce není zřejmé, zda navrhované závěry budou využitelné a přínosné pro obě organizace X a Y.

Práce obsahuje všechny povinné náležitosti, jednotlivé odstavce a kapitoly na sebe logicky navazují. Použitá literatura a bibliografické citace jsou uvedeny v souladu s normou ČSN. Závěrečná práce je jazykově a stylisticky na dobré úrovni, po stránce odbornostní hodnotím tuto práci jako velmi dobrou.

Zpracováním této práce studentka demonstrovala získané znalosti a zkušenosti z oblasti řízení lidských zdrojů, v tomto případě mohu konstatovat, že cíl této závěrečné práce byl, z pohledu vedoucího práce, naplněn.

Otázky k obhajobě:

- 1) Vyjmenujte výhody pro zaměstnance, které přináší systém cafeteria?**
- 2) Uveďte příklady některých personálních nástrojů a činností, kterými lze zaměstnance motivovat?**
- 3) Vyjmenujte benefity, které jsou pro zaměstnavatele ekonomicky nejvýhodnější a uveďte proč?**

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



Ve Zlíně dne: 10. 5. 2015



přímý podpis hodnotitele BP