



POSUDEK OPONENTA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno diplomanta: **Bc. Dagmar Čechlovská**

Název diplomové práce: Motivační systém ve vybrané společnosti

Jméno vedoucího diplomové práce: **Ing. Kateřina Maršíková**

Jméno oponenta diplomové práce: **Ing. Jana Bíšková**

Oponent: - název firmy: Pro Centre s.r.o.

- pracovní zařazení: **jednatel**

kontakt: **606628873**

	Výborně	Velmi dobře	Dobře	Neprospěl
I. Hodnocení zpracování tématu diplomantem:				
Splnění cíle práce		x		
Volba metod a jejich aplikace při zpracování tématu	x			
Hloubka provedené analýzy	x			
II. Hodnocení struktury a obsahu práce:				
Přehlednost a logická stavba (struktura) práce	x			
Aktuálnost a vhodnost použitých pramenů	x			
Schopnost diplomanta zpracovat získané podklady	x			
Přiměřenost a srozumitelnost závěrů práce		x		
Formulování vlastních názorů diplomantem		x		
III. Hodnocení formy a stylu práce:				
Formální úprava práce (text, tabulky, grafy)	x			
Stylistická úroveň práce	x			
Práce s českou literaturou včetně odkazů a citací	x			
Práce se zahraniční literaturou včetně odkazů a citací	x			

Vyjádření minimálně v rozsahu 10 řádků k diplomové práci z hlediska splnění jejích cílů, využití metod řešení a návrhů opatření včetně formální úpravy, práce s literaturou a její citace (uveďte na druhou stranu posudku).

V práci Bc. Dagmar Čechlovské na téma Motivační systém ve vybrané společnosti oceňuji:

- vyčerpávající přehled teorie, která se váže na téma diplomové práce, včetně uvedených zdrojů, které vycházejí z praxe českého prostředí.
- celá práce je přehledná, strukturovaná a srozumitelná u pro člověka, který se na vypracování práce nijak nepodílel
- rozsah praktické části je relevantní diplomové práce je přiměřený
- data jsou analyzována z různých úhlů pohledů, a to následně umožňuje vyslovovat relevantní závěry při jejich interpretaci.
- náměty na zlepšení práce vidím v několika bodech:
 - o v tabulce č. 31 – Časová náročnost realizace – odpovědnost závod – chybí mi konkrétní pracovní pozice, která bude příslušnou aktivitu zajišťovat a bude odpovídat vedení za její efektivitu
 - o tab. č. 30 – Návrh nového prémiového systému – rozložení % mezi jednotlivé KPI týmového výkonu je malý. Je možné predikovat, že pro jednotlivce nebude dostatečně motivační pro jeho odpovědnost za týmový výsledek. Doporučovala bych řešení, které se





v průmyslu často používá – a to přidělit 15% prémie za splnění všech ukazatelů. Nesplnění jednoho ukazatele, případně víc ukazatelů pak znamená, že zaměstnanci neberou celou týmovou odměnu. Tento systém vede k tomu, že stejnou důležitost mají pro zaměstnance všechny týmové ukazatele.

Otázky k obhajobě diplomové práce:

Prosím, zhodnoťte motivovanost zaměstnanců z hlediska KPI celé společnosti – výsledek motivovanosti zaměstnanců je to, jak firma plní plánované ukazatele, jaké kritické situace během roku řeší. Jakými ukazateli je možné zhodnotit míru motivovanosti zaměstnanců z hlediska celé firmy? Jak si zkoumaná společnost z hlediska těchto ukazatelů stojí?

Práci doporučuji - ~~nedoporučuji~~* k obhajobě. (*nehodící se škrtněte)

Diplomovou práci navrhuji klasifikovat stupněm: **výborně**

Datum: 18.5.2014

.....

Podpis oponenta diplomové práce

