

POSUDEK VEDOUcíHO ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Motivace zaměstnanců jako součást řízení lidských zdrojů v organizaci XY

Typ práce: Diplomová práce

Jméno studenta: Cahová Daniela

Vedoucí práce: PhDr. Markéta Šnýdrová, Ph.D.

Práce splňuje zadání	Ano	X
	Ne	
Aktuálnost tématu	Velmi aktuální	
	Aktuální	
	Nadčasové-neutrální	X
	Neaktuální	
Náročnost tématu	Náročné teoreticky i metodologicky	X
	Teoreticky náročné	
	Metodologicky náročné	
	Relativně jednoduché	
Struktura práce	Úplná, logická	X
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	
	Neúplná, logická	
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	
Literatura a práce s ní	Originální prameny	X
	Aktuální prameny	X
	Zastaralé prameny	
	Aktivně využité, organicky zapracované	X
	Využité pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využité	
Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	X
	Postačující množství	
	Příliš četné na úkor textu	
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	X
	Vhodné doplnění textu	
	Formální bez užších vazeb na text	

Vlastní přínos práce	Formulace původních závěrů	X
	Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů	
	Chybí formulace vlastních závěrů	

Další hodnocení:

Autorka si jako téma svého diplomového úkolu zvolila problematiku motivace, která je velmi zajímavá, ale rovněž velmi obtížná. Cílem diplomové práce je formulovat doporučení pro rozvoj úrovně motivace zaměstnanců ve zvolené organizaci. Dílčím cílem práce je pak zjistit současný stav motivace zaměstnanců ve zvolené organizaci, a to zejména v oblasti odměňování a možnosti sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců. Cíle práce jsou dobře a srozumitelně formulované. Teoretická část je zpracována kvalitně. Autorka odpovídajícím způsobem pracuje s literárními zdroji. Text je logický, kompaktní. Citační norma je dodržena. Pro dosažení cílů práce jev praktické části použita metoda rozhovoru, dotazníkového výzkumu a pozorování. Kombinaci metod považuji za pozitivní, neboť tím je možno dosáhnout objektivnějších zjištění. Metody jsou použity odpovídajícím způsobem. Problematictější je pouze nízký počet respondentů dotazníkového šetření, z tohoto hlediska by bylo, v případě této organizace, vhodnější použít metodu rozhovoru, což však dle autorky nebylo z organizačních důvodů možné. Autorka adekvátním způsobem interpretuje získaná data. Doporučení jsou podrobně rozpracována, jako postupy řešení a lze je označit za relevantní. K textu nemám zásadních formálních připomínek. Spolupráci s autorkou hodnotím, jako bezproblémovou. Práce byla konzultována a autorka se snažila zapracovat většinu připomínek a zlepšovat tak kvalitu své diplomové práce. Práci doporučuji k obhajobě.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Jasně vymezte rozdíl mezi motivací a stimulací. Co je problematictější a proč?

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Vymezte roli manažera v procesu motivace.

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

Jaké nástroje má manažer k motivaci zaměstnanců?

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

Jak se zkoumaná organizace staví k Vaším doporučením?

Výsledné hodnocení	doporučuji k obhajobě	X
	nedoporučuji k obhajobě	

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Datum: 14.09.2020

Podpis vedoucího práce

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU, A.S.

info@vsem.cz, www.vsem.cz