

POSUDEK VEDOUcíHO ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Odměňování pracovníků jako pretext konfliktů na pracovišti

Typ práce: Bakalářská práce

Jméno studenta: Telváková Stefanie

Vedoucí práce: PhDr. Gabriela Ježková Petřů

Práce splňuje zadání	Ano	X
	Ne	
Aktuálnost tématu	Velmi aktuální	X
	Aktuální	
	Nadčasové-neutrální	
	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 využitě, organicky zapracované	
	Využitě pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využitě	
Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	X
	Postačující množství	
	Příliš četné na úkor textu	
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	
	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:

Předložená bakalářská práce se zabývá oblastí konfliktů na pracovišti a identifikací faktorů, které mohou být pro vznik konfliktů klíčové. Cílem práce je zformulovat doporučení pro zaměstnance i zaměstnavatele, která by vedla k eliminaci těchto faktorů a pomohla konfliktním situacím předcházet. Teoretická část práce plně reflektuje zkoumaný problém a rešerše literatury je adekvátně zaměřena na typy konfliktů, příčiny konfliktů a odměňování zaměstnanců, které autorka považuje za významný faktor vedoucí ke vzniku konfliktů na pracovišti. Jednotlivé části teoretické části práce mají logickou stavbu i rozsah, jsou provázané a čerpají z dostatečného počtu zdrojů. Autorka tak vytváří teoretický rámec práce, na základě kterého argumentuje zvolené téma. Teoretická část plně koresponduje s praktickou částí. Metodická část je poměrně rozsáhlá a argumentuje zvolené metody výzkumu. Pro zkoumaný problém byla zvolena metoda dotazníkového šetření, která umožnila autorce sbírat data k formulování doporučení, která jsou dílčím cílem práce. Celkově bylo osloveno 470 zaměstnanců banky s návratností 144 dotazníků, tj. 30,6 %. Dotazník obsahoval celkem 12 otázek, jejichž struktura odpovídala cíli práce, který autorka naplnila. V praktické části práce je představena společnost Equa bank a popsán výzkumný vzorek. Výsledky vlastního šetření jsou formulovány do dvou základních částí, z nichž první se týká výskytu konfliktů na pracovišti a druhá pak odměňování, jakožto zkoumaného faktoru vedoucímu ke konfliktním situacím. Praktická část je zpracována velmi přehledně, výsledky jsou analyzovány, sumarizovány a náležitě okomentovány. Velmi oceňuji i demonstraci na grafech, které přispívají k lepší přehlednosti celé praktické části. Kapitola, kde autorka vyhodnocuje výsledky výzkumu, je rovněž zpracována velmi podrobně, názory autorky jsou řádně odděleny od názorů účastníků dotazníkového šetření. Oceňuji, že autorka uvádí i možné limity a omezení výzkumu. Na základě výsledků šetření autorka formulovala soubor doporučení pro zaměstnance a zaměstnavatele, které by vedly k eliminaci výskytu konfliktních jevů a které jsou velmi užitečným a praktickým přínosem práce. Celkově práci považuji za zdařilou a její zpracování svědčí o zájmu autorky o danou problematiku.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Popište formy vztahů, které vznikají při práci v organizacích a stručně je charakterizujte.

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Uveďte zdroje konfliktů na pracovišti a jejich možná řešení.

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Klasifikace	výborně	X
	velmi dobře	
	dobře	
	nevyhovující	

Datum: 07.10.2019

Podpis vedoucího práce

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU, A.S.

info@vsem.cz, www.vsem.cz