

POSUDEK VEDOUcíHO ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Zvýšení osobní angažovanosti zaměstnanců díky novému přístupu v leadershipu společnosti XY

Typ práce: Bakalářská práce

Jméno studenta: Kračunová Petra

Vedoucí práce: PhDr. Marcela Palíšková, Ph.D.

Práce splňuje zadání	Ano	X
	Ne	
Aktuálnost tématu	Velmi aktuální	
	Aktuální	X
	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	
	Aktuální prameny	X
	Zastaralé prameny	
	Aktivně využité, organicky zapracované	X
	Využité pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využité	
Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	
	Postačující množství	
	Příliš četné na úkor textu	
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	X
	Vhodné doplnění textu	
	Formální bez užších vazeb na text	

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

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

Další hodnocení:

Předložená bakalářská práce se zabývá zajímavým tématem - vztahem angažovanosti a leadershipu. V teoreticko-metodologické části jsou shrnuta související teoretická východiska - motivace zaměstnanců, význam vedení lidí v oblasti motivace a angažovanost. Text vychází z rešerše odborné literatury a přibližuje názory jednotlivých autorů na danou problematiku; je vhodně doplněn schémata. Poskytuje určité teoretické východisko pro následující praktickou část. Cíl práce i dílčí cíle jsou jasně formulovány. K jejich dosažení studentka využila kombinaci několika výzkumných metod; získané informace tak byly dostačující a umožnily učinit přesnější závěry a poté formulovat doporučení. Oceňuji aktivní přístup studentky po celou dobu přípravy bakalářské práce.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Názory autorů na angažovanost se liší. Někteří autoři zastávají názor, že dobře motivovaný zaměstnanec podává vysoký výkon a je také loajální. Teorie angažovanosti jsou pouze určitý "výmysl" teoretiků, jsou zbytečné... Jaký je Váš názor na tuto problematiku. Čím se liší vysoce motivovaný zaměstnanec od angažovaného, popř. liší se vůbec? Má toto rozlišování smysl?

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Jaké jsou nejčastější bariéry angažovanosti?

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

Jakým způsobem, jakými metodami lze úroveň angažovanosti v podniku měřit?

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

Výsledné hodnocení	doporučuji k obhajobě	X
	nedoporučuji k obhajobě	

Datum: 06.06.2020

Podpis vedoucího práce

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU, A.S.

info@vsem.cz, www.vsem.cz