

POSUDEK VEDOUCÍHO ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Systém odměňování zaměstnanců ve skupině CE Travel Holdings a.s.

Typ práce: Bakalářská práce

Jméno studenta: Trmalová Jitka

Vedoucí práce: Ing. Luděk Barták

Práce splňuje zadání	Ano	X
	Ne	
Aktuálnost tématu	Velmi aktuální	X
	Aktuální	
	Nadčasové-neutrální	
	Neaktuální	
Náročnost tématu	Náročné teoreticky i metodologicky	
	Teoreticky náročné	
	Metodologicky náročné	X
	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	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:

Jedná se o praktickou práci na aktuální a citlivé téma, a to zavedení koncepčního systému odměňování do skupiny tří propojených firem, kde v současnosti existuje několik oddělených a náhodných řešení. Kvůli růstu těchto firem (zvláště CK Blue Style, obrat téměř 2 miliardy Kč) a zvyšujícím se nárokům na zaměstnance však tento stav není udržitelný. Práce nejprve na správné úrovni detailu popisuje současný stav odměňování ve skupině CE Travel Holdings. V teoretické části je poté popsáno, jak se k problematice nastavení politiky odměňování staví moderní odborná literatura. Velmi vhodné je využití nejen teoretických publikací, ale i praktických studií, zejména od společnosti Deloitte. V praktické části jsou poznatky z teoretické části, které nejlépe odpovídají aktuální situaci ve firmě, přeneseny do praxe. Krok po kroku je vytvořen ucelený systém odměňování. Tento systém vychází z moderních trendů, respektuje fungující části stávajícího stavu, přináší mnoho nových prvků a je dostatečně členitý, aby umožňoval férové a motivační ohodnocení pracovníků na rozličných pozicích. Práce podle mého názoru splnila svůj cíl a byla napsána čtivě, bez formálních nedostatků. Proto navrhuji hodnocení „výborně“. Prostudování práce bych doporučil každému, kdo uvažuje o tom, jakým směrem se bude vyvíjet systém odměňování ve středně velké firmě.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Myslíte, zavedení přísnějších kritérií pro vyplácení nenárokové části mzdy (tzv. osobní ohodnocení) nevyvolá u zaměstnanců nevoli? Jakým způsobem byste jim toto opatření prezentovala?

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Je podle Vás roční bonus, vypočítaný na základě hospodářského výsledku společnosti, motivační i pro zaměstnance na nižších úrovních, kteří nemohou hospodářský výsledek ovlivnit?

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

Klasifikace	výborně	X
	velmi dobře	
	dobře	
	nevyhovující	

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Datum: 09.10.2014

Podpis vedoucího práce

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU, O.P.S.

info@vsem.cz, www.vsem.cz