

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

**Název práce:** Faktory ovlivňující spokojenost a motivaci zaměstnanců

**Typ práce:** Bakalářská práce

**Jméno studenta:** Procházka Jiří

**Oponent práce:** Ing. Robin Čejka, MBA, Ph.D.

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

<b>Vlastní přínos práce</b>	Formulace původních závěrů	<b>X</b>
	Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů	
	Chybí formulace vlastních závěrů	

**Další hodnocení:**

Student předkládá bakalářskou práci, ve které se věnoval spokojenosti a motivaci zaměstnanců. Hlavním cílem práce je „navrhnout doporučení pro 4 větší obchodní centra v Praze a jedno menší obchodní centrum ve Středočeském kraji, která zvýší motivaci a pracovní spokojenost zaměstnanců, což úzce souvisí i se zvýšením jejich pracovního výkonu“. Teoretická část práce pojednává především o motivaci. Autor čerpal z vyhovujících zdrojů. Některé kapitoly nejsou vhodně provázané s praktickou částí. Jako příklad lze uvést teorii Maslowovo hierarchie potřeb. V práci je tomuto konceptu věnován poměrně veliký prostor, ale provázanost do praktické části tomu neodpovídá. Na druhou stranu oblasti pracovní spokojenosti (s ohledem uvedený cíl práce) mohla být věnována větší pozornost. V praktické části se autor věnuje pracovní spokojenosti a motivaci ve vybraných společnostech. Student pro tuto část čerpá především z výsledků dotazníkového šetření, ty jsou pečlivě komentovány. Vytknout lze nadměrný počet grafů (např. grafy č. 8,10 jsou zbytečné). Pozitivně hodnotím, že autor v závěru práce navrhuje vlastní doporučení, která by mohla vést ke zvýšení motivace i pracovní spokojenosti zaměstnanců. Je zde doporučeno zavedení jednotného systému odměňování. Kvalita tohoto procesu ovlivňuje motivaci i pracovní spokojenost, takže se autor této oblasti správně věnuje, nicméně navrhované mohlo být ještě více propracované. Autor se zaměřil pouze na malou část systému odměňování. Dále je v práci navrhována změna v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Práci by kvalitativně pozvedlo, kdyby návrh byl propracovanější (včetně vyčíslených celkových nákladů).

**Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:**

Ve své práci navrhujete zavedení jednotného systému odměňování zaměstnanců. Navrhované doporučujete pro všechny pracovní pozice nebo pouze pro některé a proč?

**Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:**

Ve své práci zmiňujete příspěvek na životní pojištění. Domníváte se, že tento zaměstnanecký benefit může zvýšit pracovní motivaci zaměstnanců a proč?

**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

<b>Klasifikace</b>	výborně	
	velmi dobře	
	dobře	<b>X</b>
	nevyhovující	

**Datum: 31.12.2016**

\_\_\_\_\_  
**Podpis oponenta práce**