

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Systém odměňování ve společnosti PepsiCo CZ s.r.o.

Typ práce: Diplomová práce

Jméno studenta: Budějcký Daniel

Oponent práce: Prof. PhDr. Ing. Lenka Hajerová-Müllerová, Ph.D., MPH

Práce splňuje zadání	Ano	X
	Ne	
Aktuálnost tématu	Velmi aktuální	
	Aktuální	X
	Nadčasové-neutrální	
	Neaktuální	
Náročnost tématu	Náročné teoreticky i metodologicky	
	Teoreticky náročné	X
	Metodologicky náročné	
	Relativně jednoduché	
Struktura práce	Úplná, logická	
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	
	Neúplná, logická	X
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	
Literatura a práce s ní	Originální prameny	
	Aktuální prameny	
	Zastaralé prameny	
	Aktivně využité, organicky zapracované	
	Využité pasivně, věcně správně citované	X
	Nedostatečně využité	
Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	
	Postačující množství	X
	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:

V předložené diplomové práci s názvem Systém odměňování ve společnosti PepsiCo CZ s.r.o. je formulován cíl: navrhnout doporučení ke zlepšení odměňovacího systému prodejního oddělení společnosti PepsiCo CZ ve vybraných 5 regionech, a dva cíle dílčí: komparovat názory autorů na danou problematiku a vyvodit shrnutí; identifikovat složky odměňovacího systému v dané společnosti. Diplomant deklaroval 3 použité metody (Souhrn, 2.7 Metodika práce s. 29-30): realizaci pozorování, dotazníkového šetření a nestrukturovaného rozhovoru. Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V části teoretické jsou překlepy (např. s. 20 upokojení x uspokojení; s. 20 procesy x procesy; s. 21 chrakter x charakter; atd.). Není standardní v diplomové práci citovat autorku práce bakalářské (viz Kocmanová na s. 12, na s. 27, v seznamu použitých zdrojů s. 59). V kapitole 2.5 Trendy zaměstnaneckých výhod, v části nazvané „Neobvyklé zaměstnanecké výhody“ je na s. 28 odkazována publikace Kořínkové (2013). Tu však v seznamu použitých zdrojů dohledat vůbec nelze. Dále diplomant vychází z práce Ondráčkové a Rybové (2014). „Neobvyklost“ je tak velmi diskutabilní, je dána pět let starým zdrojem. Doporučovala bych vycházet z aktuálních zdrojů, pokud je třeba tuto problematiku zmiňovat... V praktické (analytické) části DP měly být použity 3 metody. Bohužel o provedení metody pozorování není žádný podklad. Jistota provedení této metody tak zcela chybí (sic!). Další metodou je „nestrukturovaný rozhovor“ (s. 50). Pokud dám do souvislosti s Přílohou II (s. III), je to velmi diskutabilní. V příloze II jsou pro rozhovor formulovány 4 otázky. Přepis přesných odpovědí manažera rozvoje v práci chybí. Zpravidla by měl být obsažen v samostatné příloze diplomové práce. Jistota provedení i této metody je diskutabilní. Představení jednotlivých produktů společnosti (složení nápojů, s. 32–33) by bylo vhodnější umístit do přílohy a v textu práce pouze odkázat. V části praktické se nachází hovorová vyjádření (s. 38 „manažerovo tým“). Realizace dotazníkového šetření má zjišťovat současnou spokojenost zaměstnanců s celým odměňovacím systémem společnosti (viz s. 2). Diplomant uvádí (s. 30): „Z informací, které byly získány v teoretické a praktické části byl složen strukturovaný dotazník“. Nechávám stranou označení „strukturovaného dotazníku“. Z tvrzení ale vyplývá, že autorem dotazníku je sám diplomant. Kde však vzít jistotu, že dotazníkem lze zjistit právě to, co diplomant předpokládá? O pilotáži dotazníku v práci nelze najít žádný podklad. K subkap. 3.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření mám několik poznámek. Dotazník má většinou 4 části, lze to zpravidla nalézt v každé slušnější publikaci zabývající se metodologií. Tu, kterou diplomant označuje jako první, je zaměřena na zjišťování údajů o respondentovi. Hovoříme o části dotazníku, která se zabývá zjišťováním personálií. Zjištěná data jsou pak většinou zpracována v subkapitole Charakteristika výzkumného vzorku. To není subkapitola o tom, jaké je pohlaví respondenta, jakého je věku a jaké má vzdělání.... atd. Ale údaje, které výzkumník zjišťuje, jsou především proto, aby mohl vzorek podle vybraných parametrů třídit. To se přímo nabízí spolu s vyjádřením na s. 50: „Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že 14 ze 42 zaměstnanců ve zkoumaném prodejním oddělení mají vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání. Tito zaměstnanci by mohli mít větší potenciál v osobním rozvoji a celkovém profesním růstu, tím samozřejmě nelze říci, že zaměstnanci, kteří mají nižší stupeň vzdělání nebudou lepší“. Jaké jsou tedy výsledky, resp. požadavky na rozšíření odměňovacího systému právě u skupiny respondentů s vysokoškolským nebo s vyšším odborným vzděláním? Vždyť těmi daty musí diplomant disponovat! A takto bych mohla pokračovat. V teoretické části je několikrát zdůrazňováno, jak je třeba diagnostikovat potřeby zaměstnance a pak jej v souladu se zjištěními motivovat. Dovolím si formulovat „šít

zaměstnanci na míru“. V samotné části praktické, kde bychom měli prokázat znalost teoretických východisek se však diplomant spokojí s obecným vyhodnocením zkoumané skupiny jako celku. Vyhodnocení dotazníku, resp. jednotlivých položek je lépe vložit do tabulky, než znázornit graficky. Grafy jsou chybně odkazovány. Např. s. 41 – „Z grafu 3 je možné vidět, že jednoznačně převládá středoškolské vzdělání...“. Graf 3 ale řeší věk zaměstnanců. Cílem této diplomové práce bylo navrhnout doporučení ke zlepšení odměňovacího systému prodejního oddělení společnosti PepsiCo CZ ve vybraných 5 regionech. Diplomant mj. formuloval pro společnost PepsiCO CZ doporučení – vznik Vzdělávací akademie (s. 53). Diplomant uvádí (s. 51): „Do týmu vzdělávací akademie budou zařazeni manažeři z pozic: manažer rozvoje, manažer marketingu, manažer technického servisu, manažer pro klíčové zákazníky a manažer call centra. Tyto manažeři za 3 až 4denní školení vybraných zaměstnanců v každém měsíci dostanou 10.000,- bonus. Hlavní manažer vzdělávací akademie by měl být ohodnocen bonusem 15.000,- měsíčně“. Tito manažeři se stanou na 3-4 dny měsíčně lektory ve Vzdělávací akademii. Zde diplomant prokázal omyl, se kterým se v některých organizacích lze bohužel setkat dosud. A to je podcenění problematiky učení/ vzdělávání dospělých, a to především vzdělání/vzdělávání samotného lektora. Nelze automaticky počítat s tím, že dobrý manažer je dobrý lektor. Diplomant sice uvádí možná rizika, která mohou vzniknout se založením vzdělávací akademie, avšak rizika spojená se samotnou realizací vzdělávacího procesu jsou mu skryta. To je ale sama podstata toho, zda se jedná o „špatně investované finanční prostředky do rozvoje a vzdělání zaměstnance“ (viz s. 54).

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Obhajte tvrzení uvedené v kap. 2.6 Shrnutí teoretických východisek: „...jsou důležitým faktorem, který ovlivňuje spokojenost zaměstnanců.“, a to zvláště v souvislosti s Celkovým vyhodnocením dotazníkového šetření (s. 56), kde uvádíte, že: „Zaměstnanci dostali na výběr mezi finanční odměnou, benefity a morální odměnou, kdy 69 % zaměstnanců zvolilo finanční odměnu, což je pochopitelné, protože většina zaměstnanců bere v dnešní době benefity už jako samozřejmost. Tato protichůdná tvrzení však zůstala, z pohledu diplomanta, bez vysvětlení.“

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Uveďte, které personálie by bylo lépe v dotazníku zjišťovat. Výběr zdůvodněte.

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	
	velmi dobře	
	dobře	X
	nevyhovující	

Datum: 16.09.2019

Podpis oponenta práce