



HODNOCENÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Akademický rok 2013//2014

Jméno studenta: Bc. Doležalová Markéta
Studijní obor/zaměření: Podniková ekonomika a management
Téma BP/DP: Implementace pobídkového a motivačního systému výkonnosti do projektu zvyšování výkonnosti podniku
Hodnotitel – oponent: PhDr. Milan Jermář, Ph.D.
Podnik – firma: FEK ZČU

Kritéria hodnocení: (1 nejlepší, 4 nejhorší, N-nelze hodnotit)

	1	2	3	4	N
A) Definování cílů práce	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Metodický postup vypracování práce	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Teoretický základ práce (rešeršní část)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Členění práce (do kapitol, podkapitol, odstavců)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Jazykové zpracování práce (skladba vět, gramatika)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) Formální zpracování práce	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) Přesnost formulací a práce s odborným jazykem	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H) Práce s odbornou literaturou (normy, citace)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I) Práce se zahraniční literaturou, úroveň souhrnu v cizím jazyce	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J) Celkový postup řešení a práce s informacemi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K) Závěry práce a jejich formulace	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L) Splnění cílů práce	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M) Odborný přínos práce (pro teorii, pro praxi)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N) Přístup autora k řešení problematiky práce	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O) Celkový dojem z práce	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Navrhuji klasifikovat BP/DP klasifikačním stupněm:¹

velmi dobře

Stručné zdůvodnění navrhovaného klasifikačního stupně:²

Práce je zaměřena na problematiku motivování v organizaci obchodního typu. Je široce koncipována, což svědčí o solidním přístupu, ale někdy to může odvést pozornost od hlavních stránek řešené problematiky. Organizace je analyzována odpovídajícím způsobem, možná příliš podrobně je charakterizována činnost zkoumané pobočky (ale chybí například vystižení problémových míst, na něž by se měl nově navržený systém zaměřit). Je využito zevrubné empirické šetření (zdroj pro dotazník je Výzkumný ústav práce a sociálních věcí- ne úřad, jak je chybně uvedeno). Šetření je zaměřeno spíše na oblast spokojenosti zaměstnanců, vhodnější by možná bylo více se soustředit i v empirickém šetření na oblast výkonnosti a ověřovat v něm třeba možné cesty k jejímu zvýšení. Předložené návrhy jsou aplikovatelné, ale možná by bylo vhodné uvážit, zda budou skutečně navzájem slučitelné (uvážit, zda položit důraz na individuální odměnu, nebo na týmovou výkonnost, velmi zvážit roli mystery shoppingu apod.) Poněkud podceňena se mi jeví role personální práce (v širokém pojetí - tedy včetně vedení lidí) vedoucími oddělení a manažerem pobočky - ti totiž mohou utvářet podmínky pro práci

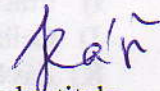


zaměstnanců. Vzhledem k uvedeným skutečnostem doporučuji předloženou diplomovou práci studentky k obhajobě před státní komisí.

Otázky a připomínky k bližšímu vysvětlení při obhajobě:³

Kde konkrétně jsou v činnosti zaměstnanců a vedení pobočky možnosti pro zvýšení výkonnosti? Jaká vámi navržená (nebo i další) opatření by měla nejvíce k využití těchto možností přispět?

V Plzni, dne 7.1.2014


Podpis hodnotitele

Metodické poznámky:

- ¹Kliknutím na pole vyberte požadovaný kvalifikační stupeň.
- ²Stručně zdůvodněte navrhovaný klasifikační stupeň, odůvodnění zpracujte v rozsahu 5 - 10 vět.
- ³Otázky a připomínky k bližšímu vysvětlení při obhajobě – dvě až tři otázky.

Posudek na DP a BP nejpoději do 15. 1. 2014 spolu s prací na sekretariát KPM.

Posudek musí být opatřen **vlastnoručním podpisem modře** (pro rozeznání originálu).