



## HODNOCENÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Akademický rok 2013//2014

**Jméno studenta:** Bc. Bedrna Jaroslav  
**Studijní obor/zaměření:** Podniková ekonomika a management  
**Téma BP/DP:** Motivace zaměstnanců v nadnárodní firmě  
**Hodnotitel – oponent:** PhDr. Milan Jermář, Ph.D.  
**Podnik – firma:** FEK ZČU

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

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

1	2	3	4	N
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Navrhuji klasifikovat BP/DP klasifikačním stupněm:<sup>1</sup>

**velmi dobře**

**Stručné zdůvodnění navrhovaného klasifikačního stupně:<sup>2</sup>**

Zvolené téma postihuje významnou oblast personální práce a vedení lidí v organizacích. Student zpracoval problematiku motivování ve vazbě na strategické cíle organizace a částečně ji zarámoval systémem práce s lidskými zdroji. Je otázka, nakolik zmíněný Warwick model je skutečně vhodný pro problematiku motivování, která je situována na rozhraní řízení lidských zdrojů a leadershipu. Naopak mohl být model vhodně aplikován na problematiku obsahu práce, která se v šetření u zkoumané organizace ukázala jako důležitá. V teoretickém vymezení důležitých pojmů postrádám pojem "motivování", který může dobře překrýt posuzovanou oblast řízení. Cíle pro oblast lidských zdrojů by mohly být jasněji vázány na strategické cíle organizace. Poměrně dobře je zpracováno empirické šetření, pro něž byl využit univerzální dotazník VÚPS, doplněný o rozhovory. Jako problematické je možno hodnotit zařazení mistrů mezi manuální pracovníky, v oblasti formálního zpracování pak někdy málo čitelné obrázky (např. obr. 10). V oblastech, které jsou v práci rozebírány, je možno najít řadu zajímavých a vhodných námětů na úpravu současné praxe. Celkově větší pozornost mohla být věnována managementu, jehož přístupy jsou v mnoha naznačených oblastech klíčové (např. zavedení

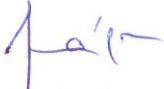


metody kaizen). Práce splnila stanovené zadání a cíle, a proto ji doporučuji k obhajobě před státní komisí.

### Otázky a připomínky k bližšímu vysvětlení při obhajobě:<sup>3</sup>

Jak bude řešena monotónnost práce u operátorů, kteří nepřejdou na nový výrobní program?  
Jak hodnotíte postoj stávajících vedoucích k navrženým opatřením? U kterých opatření lze očekávat větší rezistenci či odpor?

V Plzni, dne 14.5.2014

  
Podpis hodnotitele

---

Metodické poznámky:

<sup>1)</sup>Kliknutím na pole vyberte požadovaný kvalifikační stupeň.

<sup>2)</sup> Stručně zdůvodněte navrhovaný klasifikační stupeň, odůvodnění zpracujte v rozsahu 5 - 10 vět.

<sup>3)</sup>Otázky a připomínky k bližšímu vysvětlení při obhajobě – dvě až tři otázky.

Posudek na **DP/ BP** odevzdejte ve dvou originálních vyhotoveních (oboustranný tisk) **nejpozději do 15. 5. 2014** spolu s prací na sekretariát KPM.

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