

HODNOCENÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Akademický rok 2012/2013

Jméno studenta: Bc. Jana Luhanová
Studijní obor/zaměření: Podniková ekonomika a management
Téma diplomové práce: Motivace zaměstnanců jako významný faktor naplnění strategického plánu rozvoje firmy

Hodnotitel – oponent: Ing. Veronika Burešová

Podnik – firma:

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
A	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Navrhuji klasifikovat diplomovou práci klasifikačním stupněm:¹

velmi dobře

Stručné zdůvodnění navrhovaného klasifikačního stupně:²

Autorka si vybrala zajímavé a aktuální téma. Vzhledem k vybranému tématu - důrazu na otázky motivace zaměstnanců je však zpracování (byť rozsáhlé) nedostatečně propracované (někdy dokonce chybně) a spíše ojediněle podložené zahraniční literaturou. Obsah jednotlivých částí práce na sebe sice navazuje, stanovované předpoklady - podniková vize, cíle a získávané výstupy jsou však často ve vzájemném rozporu. Nekonzistence je patrná především v oblasti predikce vývoje tržeb podniku ("očekává se růst poptávky... v příštích třech letech dojde nejspíše ke stagnaci nebo poklesu tržeb... podnik plánuje v příštích letech pětiprocentní růst tržeb", str. 39). Oceňuji komplexní pohled na zkoumanou problematiku, zpracování finančního plánu podniku v několika variantách, pokus o

analýzu rizik, která se bohužel zabývala pouze otázkou rizik vznikajících při odměňování a hodnocení pracovníků. Ačkoli jedním z cílů autorky bylo navrhnout metodiku pro řízení a sledování naplnění výkonnostních cílů organizace, v teoretické části se vymezení pojmu konkurenceschopnosti či výkonnosti (úspěšnosti) podniku neobjevilo, v praktické části nebylo zmíněn ani jedno z výkonnostních kritérií, měřítek výkonnosti.

Otázky a připomínky k bližšímu vysvětlení při obhajobě:³

Zhodnot'te přínosy pravidel chování, norem a dalších regulátorů chování, jejich vliv na motivaci a hodnocení zaměstnanců.

Proveďte korekci finančních plánů (str. 42 a následující) a zohledněte Vámi predikovaný růst tržeb o 5 %. Vzhledem k předpokladu "mírného růstu nebo stagnace zakázek a vývoji veřejných financí a celé ekonomiky ČR" (str. 41) myslíte, že 5-tiprocentní růst tržeb je reálný? Své argumenty podložte.

Myslíte, že se Vámi analyzovaný podnik bude zabývat otázkou korekce metodiky pro hodnocení míry motivace podnikových pracovníků, vezme-li v úvahu výsledky finanční analýzy a plánu cash-flow, které se i v případě optimistického vývoje jeví jako velmi problematické?

Jaké metody, nástroje, popř. měřítka, ukazatele využijete při řízení podnikové výkonnosti v oblasti personálního řízení?

V Plzni, dne 16.5.2013



Podpis hodnotitele

Metodické poznámky:

¹ Označte výsledek kontroly plagiátorství, který jste zadal/a do Portálu ZČU a odůvodněte níže při odůvodnění klasifikačního stupně.

² Kliknutím na pole vyberte požadovaný kvalifikační stupeň.

³ Stručně zdůvodněte navrhovaný klasifikační stupeň, odůvodnění zpracujte v rozsahu 5 - 10 vět.

⁴ Otázky a připomínky k bližšímu vysvětlení při obhajobě – dvě až tři otázky.

Posudek odevzdejte **vytištění oboustranně** na sekretariát KFU, FEK ZČU nejpozději do 20. 5. 2013. Posudek musí být opatřen vlastnoručním podpisem **modře** (pro rozeznání originálu).