

Univerzita T. Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
BAKALÁŘSKÉ STUDIJNÍ PROGRAMY
na Vyšší odborné škole ekonomické Zlín
HODNOCENÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(dále jen BP)

Jméno studenta: Renata Foučková

Téma BP: Analýza motivačních faktorů a stimulace zdravotního personálu
Nemocnice Znojmo

Akademický rok: 2010/2011

Vedoucí BP*: Ing. Petr Šimeček, Ph.D.

Oponent BP*:

* Nehodící se škrtněte.

Tabulka A

Kritéria hodnocení BP	Stupeň hodnocení podle ECTS							Stupeň hodnocení
	A 1	B 1,5	C 2	D 2,5	E 3	F _x 4	F 5	
Náročnost tématu BP		X						1,5
Splnění cílů BP	X							1
Teoretická část BP	X							1
Praktická část BP	X							1
Stylistická a gramatická úroveň BP		X						1,5
Formální úroveň BP	X							1
Součet								7,0

Poznámka: Hodnocení jednotlivých kritérií označte znakem „X“ v příslušné řádce.

Součet hodnocení kritérií vypočítete vydělením součtu stupňů hodnocení šesti.

Navrhne-li vedoucí nebo oponent BP v kritériu 2 – splnění cílů BP stupeň nedostatečně (F_x nebo F), je celá práce hodnocena nedostatečně a komise po obhajobě rozhodne o konečné klasifikaci. Je-li nedostatečně hodnoceno jiné kritérium mimo kritéria 2, vypočítá se návrh známky včetně tohoto nedostatečně hodnoceného kritéria.

Tabulka B – Celkové hodnocení BP

Interval	Stupeň ECTS	Slovní hodnocení
1,00 – 1,25	A	Výborně
1,26 – 1,75	B	Velmi dobře
1,76 – 2,25	C	Dobře
2,26 – 2,75	D	Uspokojivě
2,76 – 3,00	E	Dostatečně
3,01 – 4,00	FX	Nedostatečně
4,01 – 5,00	F	Nedostatečně

Celkové hodnocení a otázky k obhajobě BP:

(Uvádí vedoucí i oponent BP.)

Výše uvedené téma BP je v dnešní době plně diskutováno o nedostatku finančních prostředků v oblasti zdravotnictví s ohledem na kvalitu a kvantitu poskytovaných služeb ve vztahu k vynaloženým zdrojům mimořádně aktuálně svou orientací na možnosti motivace a stimulace zdravotnických pracovníků. Osobně také vidím prostor pro rozpracování tohoto tématu v dalších pracích především s důrazem na vazbu mezi motivací a výkonností zdravotnických pracovníků.

Předložená BP definovala v rámci výše uvedeného tématu hlavní cíl – navrhnout možnosti, jak zdokonalit motivaci a stimulaci pracovníků tak, aby jejich práce byla efektivnější a výkonnější.

Celá práce je splnění tohoto cíle podřízena a je zpracována do přehledné logické struktury dané posloupností jednotlivých částí, která umožňuje dobrou orientaci v předloženém textu.

V první části je přiblížena v potřebném kontextu problematika motivace, stimulace a motivačního programu podniku na základě studia odborné literatury včetně uvedení podstatných informací, které musí být zohledněny při vlastních analýzách, jejichž provedení je předmětem této práce. Autorka práce prokázala schopnosti samostatné práce s odbornou literaturou a ostatními informačními zdroji, přičemž oceňuji uvádění odkazů na příslušné autory a použité prameny přímo v textu včetně případné citace použitých pramenů.

V druhé části je stručně charakterizována organizace Nemocnice Znojmo včetně její aktuální vize. Těžiště této části spočívá ve zpracovaných výsledcích dotazníkového šetření motivace a stimulace zdravotnického personálu organizace, které jsou současně porovnány se shodným šetřením na vybraném vzorku pracovníků hospodářsko-technické správy organizace. Na základě provedeného shrnutí získaných poznatků jsou následně uvedeny relevantní návrhy na zlepšení a návrh rámce motivačního programu organizace. Stěžejní body BP jsou závěrem shrnuty včetně příslušného resumé.

Formální úroveň práce hodnotím pozitivně, především vhodně zvolenou posloupností teoretické a praktické části, seznámení s řešenou problematikou v každé části formou krátkého úvodu a přehledné zhodnocení analytických výsledků v členění dle zvoleného metodického postupu, čímž tato práce získává na čtivosti, zajímavosti a informační hodnotě.

S ohledem na výše uvedené práce splnila svůj hlavní cíl analýzou a návrhem možností zdokonalení motivace a stimulace zaměstnanců vybrané organizace, a proto ji doporučuji k obhajobě.

Otázky k obhajobě:

1. Jsou hodnoty sdílené zaměstnanci v souladu s uznávanými hodnotami a vizí organizace?
2. Jaká míra korelace existuje mezi oblastí spokojenosti zaměstnanců a oblastí vztahů mezi zaměstnanci?
3. S ohledem na zpracované návrhy doporučuji prosím o kvantifikaci objemu prostředků na zajištění doporučených zaměstnaneckých výhod a dopadu do hospodaření organizace?

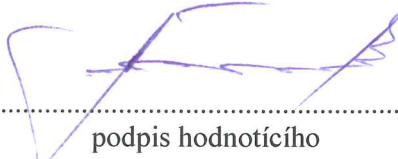
Návrh na výslednou známku BP:

(Uveďte stupeň ECTS + slovní vyjádření)

Bakalářskou práci navrhuji klasifikovat stupněm A - „výborně“.

Ve Znojmě

dne 16. 5. 2011


.....
podpis hodnotícího