



Posudek bakalářské práce

Jméno studenta:

Hana Kopčilová

Oponent BP:

Ing. Bc. Šárka Vránová, Ph.D.

Ak. rok:

2015/2016

Téma BP:

Analýza systému odměňování a motivace pracovníků ve firmě ANC COMPONENTS s.r.o.

Kritéria hodnocení:		Počet bodů (0 – 10)
1	Náročnost tématu práce	4
2	Splnění cílů práce	2
3	Teoretická část práce	7
4	Praktická část práce (analytická část)	3
5	Praktická část práce (řešící část)	2
6	Formální úroveň práce	8
CELKOVÝ POČET BODŮ (0 – 60)		26

Hodnocení jednotlivých kritérií:

0 bodů	nesplněno (odpovídá stupni „F“ podle ECTS)
1 – 2 body	splněno pouze na úrovni základních požadavků (odpovídá stupni „E“ podle ECTS)
3 – 4 body	splněno s výraznějšími, ale ne kritickými nedostatky (odpovídá stupni „D“ podle ECTS)
5 – 6 bodů	splněno, nedostatky neovlivňují podstatně celou práci, zejména výsledky (odpovídá stupni „C“ podle ECTS)
7 – 8 bodů	splněno zcela bez výhrad (odpovídá stupni „B“ podle ECTS)
9 – 10 bodů	splněno nadstandardně (odpovídá stupni „A“ podle ECTS)

Připomínky k práci:

Abstrakt by neměl být v budoucím čase.

Při řazení kapitol by bylo logické postupovat od odměňování ke mzdám a následně k benefitům.

Název kapitoly 8 neodpovídá jejímu obsahu.

Kapitola 9 Výsledky výzkumu je sice poměrně pečlivě zpracovaná, týká se však dotazníkového šetření pouze z 12 dotazníků! Pokud by se mělo jednat o výzkum, muselo by jít o několikanásobně rozsáhlejší činnost. Přinejmenším se práce měla zabývat všemi zaměstnanci firmy (s výjimkou managementu).

Kapitoly 6.2 – 6.4 obsahují informace z hlediska tématu práce nedůležité. Naopak chybí informace o organizaci práce u lisů (náplň práce seřizovačů, kolik procent času věnují seřizování a kolik obsluze, ...), což ztěžuje pochopení práce (str. 50) i návrhů (str. 56).

Je prezentována snaha o zachování anonymity, přitom při tak malém počtu respondentů se nachází jen jeden pracovník např. v příslušné věkové skupině či ve skupině dle počtu odpracovaných let.

Před přípravou dotazníkových otázek je třeba si zjistit řadu informací a vyhnout se tak zbytečným dotazům (např. všichni zaměstnanci jsou buď vyučení či mají maturitu. Bylo zbytečné se jich dotazovat, zda mají základní, vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání).

Vhodně byla zařazena otázka 7 (o důležitosti pochvaly), na základě odpovědí však nebyly vytvořeny žádné návrhy (přestože by společnost finančně nezatížily).

Otázka 10 nebyla vhodně zformulována. Mzda by měla růst s rostoucími zkušenostmi a vzděláním, proto není dost dobře možné zvolit jedinou odpověď.

V otázce 11 nebylo vhodné zařazovat mezi nabízené výhody takové, u kterých je zřejmé, že je zaměstnanci uvítají, ale není předem s managementem projednáno, zda si jejich poskytnutí může firma z finančních důvodů dovolit (13. plat, dovolená navíc). Respondenti měli mít možnost více odpovědí a také vlastních návrhů.

V práci je zmíněn karierní plán (str. 53-54), nejsou však o něm uvedeny žádné konkrétnější informace.

Na str. 55-57 jsou uvedeny návrhy. Některé z nich však vůbec nevycházejí z předchozích výsledků dotazníkového šetření. Např. na str. 55 „umožnila bych zaměstnancům účastnit se na rozhodovacích procesech firmy“ (není uvedeno jak konkrétně) a „zapojení větší části zaměstnanců do procesu zavádění nové výroby“. Přitom jediná zmínka o tom byla na straně 50 a to byl negativní názor jednoho zaměstnance na tuto záležitost.

O dalším navrhovaném opatření (prémie dle podílu na zisku daného lisu) je rovnou uváděno „obávám se, že tento systém bude přijat zaměstnanci spíše záporně“. Po jeho prostudování lze konstatovat, že je to velmi pravděpodobné, protože není spravedlivé vůči zaměstnancům, kteří jsou přiděleni na práci na méně ziskovém zařízení. Kromě toho uvedené částky nejsou svou výší příliš motivující.

Další návrh (příplatky za výrobu nad normu) vyžaduje poměrně náročné sledování plnění norem jednotlivými zaměstnanci a 500 Kč za 30 % překročení měsíční normy také není dostatečně motivační. Vzhledem k tabulce 21 na str. 57 by navíc také nebylo spravedlivé.

S návrhem hodnocení pracovníků souhlasím. Ne však formou dotazníku.

Dále byly navrženy zaměstnanecké benefity, většina z nich ale nevyplývala z výsledků šetření (o sportovní aktivity, vzdělávací kurzy či věrnostní bonusy projevil zájem vždy jen 1 zaměstnanec, na kulturní akce či na penzijní pojištění nebyli zaměstnanci vůbec dotazováni).

Vhodně byla zařazena kapitola o odchodech zaměstnanců (i když měla být spíše na začátku), vhodné však bylo více zdůraznit velmi negativní vývoj v míře odchodů v posledních třech letech a naopak prudce klesající index stability. Rozhodně je vhodné snažit se zjistit důvody podávaných výpovědí, odcházející pracovníci však pravděpodobně nebudou ochotni vyplňovat dotazníky (viz návrh str. 61).

Pozitivně hodnotím formální úroveň práce, je i vhodně doplněna přehlednými tabulkami a grafy. Po gramatické stránce je práce také na dobré úrovni. Stejně tak stylistika je poměrně dobrá. Jen občas je použito 1. osoby čísla jednotného.

Otázky k obhajobě:


1.
Jaký je rozdíl mezi motivací a stimulací?
2.
Jak fungují příspěvky na dopravu? (str. 35)
3.
Je možno zjistit něco o karierním plánu?
4.
Není reálné ve společnosti zavést u zaměstnanců u lisů úkolovou mzdu?
5.
V otázce 11 uvádíte Pravidelné navyšování věrnostního bonusu. Je již ve společnosti zaveden? Jaká jsou pravidla jeho vyplácení?

BP byla podrobena kontrole ke zjištění původnosti práce v IS STAG/Portál. Na základě výsledků této kontroly bylo zjištěno, že BP není plagiát.

Práce splňuje kritéria pro obhajobu BP.

Práce nesplňuje kritéria pro obhajobu BP (minimálně jedno kritérium hodnoceno 0 body).

Ve Zlíně dne: 2. května 2016



podpis hodnotitele BP