|  |  |
| --- | --- |
| **Katedra filozofie** | **PROTOKOL O HODNOCENÍ PRÁCE** |

**Práce**: **bakalářská**

**Posudek**: **vedoucího**

**Práci hodnotil: PhDr. Václav Holeček, Ph.D.** (odborný asistent katedry psychologie FPE ZČU v Plzni)

**Práci předložil**: **Igor Tichý**

**Název práce**: **Motivace a výkonnost pracovníků ve službách a obchodu**

**1. CÍL PRÁCE (uveďte, do jaké míry byl naplněn):**

Autor se ve své bakalářské práci (dále jen BP) zabývá aktuálním problémem fluktuace kvalifikovaných pracovníků mezi různými firmami. Tento jev má mnoho příčin, prvním cílem autora byla teoretická identifikace těchto příčin a jejich stručná psychologická charakteristika. V opravené BP došlo ke změně cíle v praktické části: místo ověřování platnosti hypotéz či tezí, které se týkaly loajality zaměstnanců, zformuloval autor nový cíl BP takto: „... prověřit relevantnost zvolené metody výzkumu loajality, pro nalezení vhodných způsobů motivace zaměstnanců malé firmy, pracujících ve službách a obchodu.“

Lze konstatovat, že se autorovi podařilo oba cíle naplnit úspěšněji než v první verzi BP.

**2. OBSAHOVÉ ZPRACOVÁNÍ (náročnost, tvůrčí přístup, proporcionalita teoretické a vlastní práce, vhodnost příloh apod.):**

V teoretické části autor správně vymezuje v BP zkoumané pojmy, tj. motivaci a loajalitu zaměstnanců či autoritu vedoucích. Větší pozornost pak věnuje popisu nejsilnějšího motivačního činitele, kterým jsou potřeby pracovníků, které rozděluje do několika skupin (adekvátně k cíli své BP). Na několika místech je text vhodně doplněn o doslovné citace (Hayes, Freud, Maslow, Bednář).

Na základě připomínek posudku oponentky BP či doporučení členů komise při první obhajobě měl autor za úkol sjednotit formu zápisu použité literatury včetně způsobu odkazování dle příslušné citační normy. Na několika místech došlo k nápravě (jen někde není uveden rok vydání zdroje). Dále měl autor podrobněji charakterizovat v BP používané pojmy včetně odkazů na zdroje, což opět v několika odstavcích provedl. Klíčový pojem „loajalita“ doplnil jen minimálně (změny provedl ve dvou větách a zařadil novou citaci) s tím, že v popisu loajality jsou jeho vlastní myšlenky, které jsou výstižné, není třeba je měnit a autor také proto neuvádí žádnou citaci.

Kladem opravené praktické části BP je její aplikovatelnost v praxi a splnění reálněji formulovaného cíle. Autor se místo ověřování tezí zaměřil na hledání metody průzkumu loajality ve firmě. Lze říci, že opravená BP může přispět k naplňování velmi náročného cíle vedení každé firmy, tj.: „nalézání metod, jak nejlépe motivovat zaměstnance, a tím v nich loajalitu vůči zaměstnavateli a firmě budovat, udržovat a případně i zvyšovat“.

Výsledkem BP je nově koncipovaný dotazník, který by mohl výše uvedený cíl pomoci manažerům naplňovat. První verze BP neobsahovala v příloze žádný dotazník použitý při výzkumu, v nové verzi jsou v příloze uvedeny dotazníky hned tři, což by měl autor v obhajobě objasnit (1. pracovní - upravena na základě předvýzkumu + 2. finální - použitá v BP, analyzovány jsou její výsledky + 3. nový koncept - na základě výsledků BP upravený pracovní návrh, který by měl předložit ke korektuře vedení firmy a který by měl být v praxi v budoucnosti používán).

V praktické části nové verze BP byla také vylepšena formální stránka grafů, tj. byl doplněn popis sloupců na horizontální linii a počet respondentů na ose vertikální. Na základě doporučení oponentky a připomínek členů komise při obhajobě byl dále upraven průzkumný dotazník (vypuštění údaje o věku probandů, změna formulace některých otázek či jejich odstranění). Kladně hodnotím také formulaci otázek, které pokrývají možné příčiny fluktuace zaměstnanců. Odpovědi na tyto otázky by měl znát management každé firmy. V upravené verzi BP provádí autor poměrně podrobné vyhodnocení každé z 25 otázek a vždy uvádí, ke kterému předpokladu se vztahují a zda jej potvrzují nebo jsou irelevantní. Tato časově náročná a obsahově kvalitní analýza výsledků svědčí o jeho pracovitosti, pečlivosti, zodpovědnosti a tvořivém přístupu.

Z hlediska proporcionality teoretické a vlastní práce lze konstatovat vyváženost obou částí.

**3. FORMÁLNÍ ÚPRAVA (jazykový projev, správnost citace a odkazů na literaturu, grafická úprava, přehlednost členění kapitol, kvalita tabulek, grafů a příloh apod.):**

Předložená BP splňuje výše uvedená hlediska odpovídající dobré kvalifikační práci.

**4. STRUČNÝ KOMENTÁŘ HODNOTITELE (celkový dojem z práce, silné a slabé stránky, originalita myšlenek apod.):**

Kladně hodnotím opravu chyb v teoretické i praktické části BP, které autor provedl v přepracované verzi BP na základě připomínek a doporučení státnicové komise při neúspěšné obhajobě. Kolega si je dobře vědom, že jeho průzkum byl proveden na poměrně malém vzorku respondentů, a tak jeho výsledky nelze zobecňovat, platí jen pro probandy z dané firmy. Přesto předložená opravená BP má svůj praktický přínos, který vidím zejména v návrhu nového dotazníku na zkoumání loajality zaměstnanců a v doporučeních pro zvýšení jejich loajality k zaměstnavateli, které v závěru BP zformuloval autor právě na základě analýzy výsledků provedeného v BP. Díky této BP její autor - jako člen vedení firmy - získal určitý přehled (byť nereprezentativní) o postojích zaměstnanců ke svému zaměstnání a zaměstnavateli.

**5. OTÁZKY A PŘIPOMÍNKY DOPORUČENÉ K BLIŽŠÍMU VYSVĚTLENÍ PŘI OBHAJOBĚ (jedna až tři):**

1. Jaké jsou nejčastější příčiny fluktuace zaměstnanců uváděné v odborné literatuře a jak korespondují s výsledky průzkumu v předložené BP?
2. Jakým způsobem lze zvyšovat loajalitu zaměstnanců k firmě? Samotným zadáním dotazníku nelze loajalitu příliš ovlivnit, důležitá jsou pak následná opatření ze strany vedení firmy. Existují taková?
3. Budování loajality k firmě je dlouhodobý proces. Má autor již nějaké nové zkušenosti s aplikací dotazníku, který je výsledkem předložené opravené BP? V jakých časových intervalech je asi vhodné průzkum provádět?

**6. NAVRHOVANÁ ZNÁMKA (výborně, velmi dobře, dobře, nevyhověl):**

**velmi dobře**

Datum: 26. 8. 2019 Podpis: