


Předložená bakalářská práce je poměrně rozsáhlá (87 stran včetně příloh), skládá se, vedle úvodu a závěru, ze šesti dále vnitřně členěných kapitol. Rozsahu práce odpovídá i množství použité literatury, která je vzhledem k tématu vybraná účelně a obsahuje i zahraniční tituly. Vhodně zvolené přílohy slouží k doplnění informací obsažených v textu práce.

Práce se opírá o předpoklad, že systém odměňování, pokud je efektivně nastaven, je zásadní zárukou řízení pracovní výkonnosti, produktivity, spravedlnosti v přístupu k zaměstnancům ad. Jde tedy o určení způsobů odměňování a o různé možné formy odměňování, přičemž autor zjevně vychází z premisy, že účelný a pro potřeby praxe funkční systém odměňování nalézt lze.

Jednotlivé kapitoly práce na sebe logicky navazují. První dvě se zaměřují na motivaci a na pracovní výkon ve vztahu k motivaci a řízení pracovního výkonu. Autor představuje různé v odborné literatuře zastoupené přístupy, uvádí i kritické ohlasy na uváděné teorie. Následující kapitoly jsou již spíše informativního charakteru a shrnují různé formy odměňování zaměstnanců. Autor sice stručně upozorňuje na jejich výhody a nevýhody, kritickou analýzu tyto pasáže ovšem neobsahují. Podnětná je kapitola šestá, zabývající se trendy v oblasti odměňování, obzvláště pak subkapitola 6.3., ve které autor analyzuje jednotlivé zaměstnanecké výhody.

Práce je napsána přehledně a čtivě, stanovený úkol, tedy shrnutí poznatků k systému odměňování pracovníků, autor splnil. K předložené práci nemám tedy žádné závažnější připomínky a můžu ji doporučit k obhajobě.

V Praze, dne 16.6.09



doc. Dr. Milan Beneš