

## HODNOCENÍ VEDOUcíHO/OPONENTA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

|  |                              |
|--|------------------------------|
| VEDOUcí/OPONENT (ZAKROUŽKUJTE)<br>Mgr. Jan Čadil | STUDENT<br>Markéta Ficencová |
|--|------------------------------|

NÁZEV PRÁCE Analýza současného stavu motivace pracovníků v organizaci (v knihovnách)

V následujících tabulkách označte křížkem své hodnocení:  
(Pozn.: Hodnotit náročnost tématu jako nevyhovující by znamenalo zpochybnit zadání!)

| Náročnost tématu                          | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| na teoretické znalosti                    |   | x |   |   |
| na praktické zkušenosti                   |   | x |   |   |
| na rozsah a úroveň podkladových materiálů |   | x |   |   |

| Obsah ročníkové práce            | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----------------------------------|---|---|---|---|
| stupeň splnění cíle              |   | x |   |   |
| logická stavba práce             |   | x |   |   |
| hloubka provedené analýzy        |   |   | x |   |
| vhodnost použitých metod         | x |   |   |   |
| závěry práce (adekvátní, jasné)  | x |   |   |   |
| vlastní přínos studenta k tématu |   | x |   |   |
| význam pro teorii / praxi        |   | x |   |   |

1 - nadprůměr  
2 - průměr  
3 - podprůměr  
4 - nedostatečné

| Provedení ročníkové práce   | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| práce s literaturou, citace   | x |   |   |   |
| rozsah a kvalita resumé   |   | x |   |   |
| úprava práce – text, grafy, tabulky, ...                              |   | x |   |   |
| styl, jasnost formulací   |   | X |   |   |
| samostatnost a aktivita studenta při zpracování (pouze vedoucí práce) |   |   |   |   |
| stanovení a plnění harmonogramu tvorby práce (pouze vedoucí práce)    |   |   |   |   |
| spolupráce s vedoucím diplomové práce (pouze vedoucí práce)           |   |   |   |   |

Navrhovaná známka.....VELMI DOBRĚ.....

Celkové hodnocení práce - komentáře a připomínky, hlavní klady a nedostatky:  
(napište na VOLNÝ LIST)

Podpis vedoucího /oponenta

*Jan Čadil*

Autorka přináší v teoretické části práce jednak přehled teorií motivace a motivačních nástrojů v oblasti rozvoje lidských zdrojů v organizaci (2. kap.), jednak (3. kap.) charakteristiku organizací, v nichž realizovala průzkum popsany v dalších kapitolách. Ve 3. kapitole by vedle obsáhlých informací o organizacích bylo vhodné zařadit též podrobnější informace o pracovnících knihoven – nejen vzdělanostní a věková struktura, ale také struktura a charakteristika pracovních pozic a zejména náplň práce. Odtud by se mohlo odvíjet promyšlenější propojení teoretických částí s autorčíným průzkumem. U obhajoby by se autorka mohla vyjádřit k otázce efektivnosti různých způsobů motivace vzhledem k různým pracovním pozicím.

Dotazníkové šetření i strukturovaná interview ve druhé části práce jsou pečlivě zpracované, bohužel interpretace nejde příliš do hloubky. Závěry jsou jasně zformulované, zajímavé jsou zde uvedené informace z nezávazných rozhovorů se zaměstnanci; škoda, že s těmito informacemi autorka dále nepracovala. U obhajoby by autorka mohla uvést, o co se opírá její tvrzení z poslední věty Závěru, kde uvádí, že společnosti v soukromé sféře méně investují do lidského kapitálu v oblasti vzdělávání a motivace.