

Posudek vedoucí práce

ČERNÁ, Lenka. *Motivační program organizace. Teorie pracovní motivace jako východiska tvorby motivačního programu organizace.* Praha, 2013. 88 s. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Bakalářskou práci věnovala Lenka Černá významné problematice pracovní motivace. Tematické zaměření předložené práce je svým oborovým zaměřením vyhovující. Motivace v kontextu práce je poměrně častým tématem závěrečných prací, které je bohatě rozpracováno v odborné literatuře v oblasti psychologie práce a organizace, managementu a personálního managementu. Avšak novějším teoriím pracovní motivace, které práce postihuje, příliš pozornosti věnováno není.

Jako cíl své práce si autorka určila hlubší analýzu a komparaci motivačních teorií jako základ tvorby motivačního programu. Zaměřila se na motivační teorie z hlediska jejich vývoje a usilovala o postižení přínosů jejich implementace do praxe organizací.

Práci autorka strukturovala do pěti logicky navazujících tematických kapitol. Nejprve se v první kapitole zaměřila jako na určité východisko na problematiku motivace a stimulace pracovníků, v následující kapitole věnovala pozornost motivačnímu programu organizace. Třetí kapitola obsahuje tradiční teorie pracovní motivace ve standardním členění – teorie instrumentality, teorie zaměřené na obsah a teorie zaměřené na proces motivace (kognitivní teorie), poslední podkapitola obsahuje teorie zaměřené na speciální účely (podle Vodáčka a Vodáčkové). Je k úvaze, zda je rozsah textu poslední podkapitoly pro podkapitolu dostačující, ale vzhledem ke struktuře podle skupin teorií je pochopitelné, že teorie uvedené v podkapitole 3.4 autorka oddělila. Na tradiční teorie navazuje čtvrtá kapitola, která obsahuje vybrané nové teorie pracovní motivace. V poslední kapitole práce usiluje autorka o komparaci motivačních teorií.

2. Odborná úroveň

Ve vztahu k formulovanému tématu a cíli práce, který si autorka určila, lze hodnotit jednotlivé kapitoly rozdílně. První kapitola obsahuje ve výraznější redukci převážně vymezení pojmů, což je vzhledem k rozsahu práce i pochopitelné. Je otázkou, nakolik autorka tuto kapitolu v provázanosti textu využila. Druhá kapitola není vzhledem k tématu práce příliš rozsáhlá, ale je třeba uvést, že motivačnímu programu odborná literatura mnoho pozornosti nevěnuje. Následující kapitola představuje tradiční teorie pracovní motivace, které jsou naopak v odborných zdrojích poměrně bohatě popsány, jistě by se daly rozpracovat v textu více do hloubky, což by ovšem rozšířilo již tak poměrně rozsáhlý text (vzhledem ke standardnímu rozsahu bakalářských prací). Za přínosnou k rozpracování problematiky pracovní motivace považuji čtvrtou kapitolu. Novějším teoriím pracovní motivace literatura dosud v komplexnějších záběrech pozornost nevěnuje. Tuto kapitolu považuji za největší přínos práce, může být dobrým zdrojem k danému

tématu. Zpracování komparace motivačních teorií nebylo pro autorku snadným úkolem, z porovnání teorií by bylo možné jistě vytěžit více. Ve vztahu k tématu práce se jako určitá slabina jeví absence širšího a hlubšího rozpracování motivačních teorií jako východisek pro tvorbu motivačního programu. Celkově hodnotím odbornou úroveň práce jako vyhovující.

3. Práce s literaturou

Zdroje, které autorka v práci využila, jsou tematicky relevantní. Soupis bibliografických citací obsahuje spíše nadstandardní počet zdrojů – 67 položek, zahrnuje tištěné i elektronické zdroje včetně řady cizojazyčných zdrojů, které mimo jiné zahrnují i zdroje k novějším motivačním teoriím. (Soupis bibliografických citací postrádá číslo kapitoly). Práce autorky se zdroji je příkladná a pečlivá (v souladu s požadavky normy).

4. Grafické zpracování

Úprava práce je vyhovující, text je zpracován přehledně a s pečlivostí.

5. Jazyková úroveň

Práce je napsána na přijatelné jazykové úrovni, nalézt lze některé méně obratné formulace a určité nedostatky v interpunkci. Pečlivější celková korektura by práci prospěla.

6. Podněty k rozpravě

Do rozpravy mám pro autorku následující otázky:

- Lze některé z nových teorií pracovní motivace (představených ve čtvrté kapitole) uvést z hlediska jejich zaměření jako zcela či výrazně odlišné ve srovnání s tradičními teoriemi pracovní motivace a v čem?
- Kterou z nových motivačních teorií (představených ve čtvrté kapitole) považuje autorka v současnosti za nejpřínosnější jako východisko pro tvorbu motivačního programu organizace a proč?

7. Závěrečné hodnocení práce

Bakalářskou práci Lenky Černé doporučuji k přijetí k obhajobě s návrhem klasifikace velmi dobře.

V Praze dne 5. září 2013

PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.