

autorka pracuje - některé zdroje jsou staršího data, nicméně ve většině případů, kdy autorka odkazuje na takovéto zdroje, je ihned konfrontuje s pracemi autorů, kteří se danou problematikou zabývají aktuálně, čímž v podstatě tento nedostatek odstranila. J. Tománková svou práci opírá také o celou řadu zahraničních zdrojů, což zcela jistě zvyšuje relevanci a celkovou odbornost této části práce.

Následná analytická část BP logicky navazuje na předchozí teoretickou část. J. Tománková v ní v úvodu správně definuje zvolenou metodu zkoumání, a to včetně vymezení zkoumaného vzorku respondentů. Vzhledem ke správnému načasování postupu v rámci zpracování BP se autorce podařilo sesbírat data od všech zaměstnanců, kteří byli předmětem šetření, tj. řidiči profesionálové. Celému procesu tvorby dotazníku a jeho následnému podstoupení mezi zaměstnanci předcházela také rozhovor s provozním ředitelem a jednatelem společnosti, kteří s autorkou v rámci této části práce aktivně spolupracovali. V této části práce oceňuji také snahu autorky hledat bližší souvislosti ve zkoumaných oblastech, a to z pohledu kategorizace řidičů profesionálů dle věkových skupin. Autorka provedenou analýzou - dotazníkovým šetřením zajistila dostatečný předpoklad pro zpracování návrhové části.

Poslední (návrhová) část BP je zpracována na základě výstupů analytické části. Autorka v úvodu této části práce uvádí, že následné návrhy reflektují výstupy provedeného šetření s tím, že procesu definování vybraných návrhů předcházelo další jednání se zástupci vedení společnosti, kteří se k daným závěrům dotazníkového šetření vyjádřili. V této části práce považuji za přínosné výstupy uvedené v tabulkách 2 a 3, kde jsou demonstrovány souhrnné výsledky provedené analýzy, a to v návaznosti na jednání s vedením společnosti, které vyjádřilo svůj záměr v procesu úpravy stávajícího motivačního (sociálního) programu. Určitý nedostatek v této části práce lze spatřit zejména v jejím závěru, kdy na str. 53 autorka uvádí, že např. "výpomoc při úmrtí zaměstnance" by měla být součástí nového motivačního programu. Tento aspekt bych nedoporučoval v této části uvádět, alespoň ne jako položku motivačního programu - lepší uspořádání by bylo zařazení tohoto příspěvku např. do sekce dodatku k motivačnímu programu, případně ji vůbec neuvádět - nejedná se o přímý nástroj ke zvyšování pracovní spokojenosti ve vztahu k pracovní motivaci, tak jak správně autorka sama uvádí na str. 51. Autorka při zpracování této části práce vycházela jednak ze stávajícího sociálního programu společnosti, z provedeného dotazníkového šetření a v neposlední řadě také z informací výstupů z jednání se zástupci vedení společnosti. Na základě této skutečnosti lze autorkou definované návrhy považovat za relevantní.

Z hlediska formálních požadavků se v předložené BP vyskytují některé nedostatky, např. barevné rozlišení v grafech mohlo být výraznější - ne vždy jsou odstíny zelené jednoduše rozeznatelné. Autorka v úvodu práce uvádí, že: "*Pro účely této bakalářské práce je pojem společnost chápán ve smyslu zákona č. 90/2012 Sb. ...*", nicméně v textu BP je mnohokrát uveden pojem firma. Autorka práce také občas používá osobní formu, což by se v těchto typech prací objeovat nemělo. V práci se vyskytují i některé gramatické nepřesnosti, str. 49 - Františkovy lázně, str. 54 - byly zpracovány doporučení, str. 54 - změny měli vést. Co se týče zvolené metody citování, tj. harvardský systém - na str. 22 je uvedeno: "Dle Pavlici (200)". Uvedené nedostatky mohou snížit celkovou odbornou úroveň práce, nicméně nejsou vzhledem k rozsahu práce natolik závažné, aby hrály zásadní význam na celkové hodnocení BP.

Závěrem konstatuji, že J. Tománková předložila velmi zajímavou BP, která splňuje požadavky kladené na kvalifikační práce daného typu. BP je zpracována přehledně a naplnila v úvodu stanovený cíl. Závěry ke kterým autorka došla na základě využitých metod, lze považovat za vhodné a především za aplikovatelné v podmínkách dané společnosti. V rámci obhajoby prosím, aby se autorka vyjádřila k následujícím komentářům:

1. Seznamte prosím komisi s postupem v rámci zpracování Vaší BP, zejména co se týče spolupráce s vedením společnosti v průběhu zpracování analytické a návrhové části BP.
2. V jakém časovém horizontu předpokládáte, že by společnost mohla aktualizovat svůj motivační (sociální) program a od jakého data by mohl vstoupit v platnost?

Poznámky:	100 - 91 bodů = výborně	70 - 61 bodů = velmi dobře minus
	90 - 81 bodů = výborně minus	60 - 51 bodů = dobře
	80 - 71 bodů = velmi dobře	50 - 0 bodů = nevyhověl