

POSUDEK VEDOUCÍHO DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Odměňování zaměstnanců v podniku Stäubli Systems, s.r.o.

Autor práce: Bc. Ondřej Novotný

1. Práce odpovídá zadanému tématu a osnově	5	(max. 5)
2. Autor uplatnil znalosti nabyté studiem na DFJP	5	(max. 5)
3. Autor použil adekvátní odbornou literaturu	4	(max. 5)
4. Naplnění cíle práce	10	(max. 10)
5. Autor postupoval při zpracování iniciativně a samostatně	10	(max. 10)
6. Jazyková úroveň práce (sloh, gramatika)	9	(max. 10)
7. Formální úroveň práce (úprava, přehlednost, správnost citování)	10	(max. 10)
8. Při zpracovávání práce autor dodržoval předepsané termíny	10	(max. 10)
9. Autor využíval konzultací a řádně zapracoval připomínky vedoucího práce	15	(max. 15)
10. Celková odborná úroveň práce	20	(max. 20)

Celkový počet bodů: 98 (max. 100)

Hodnocení diplomové práce:

A - výborně

V Pardubicích 26.05.2021

Ing. Dalibor Gottwald, Ph.D.

Případný komentář k výše uvedenému hodnocení:

Předložená diplomová práce (DP) se zabývá problematikou odměňování zaměstnanců v konkrétním podniku, který poskytuje technologická řešení v oblasti automotive. Autor DP hned v úvodu správně a jasně definuje cíl DP (s. 9), který je na základě obsahu jednotlivých částí práce možné označit za zcela naplněný. DP je členěna do čtyř hlavních kapitol, které jsou vyvážené (z hlediska rozsahu), a které na sebe také logicky navazují. V rámci úvodní teoretické části je vymezena problematika odměňování zaměstnanců, a to včetně části, která se zabývá jednotlivými druhy zaměstnaneckých výhod. Úvodní teoretická část je zpracována s využitím relevantních zdrojů, které jsou správně v DP citovány. Za velmi stěžejní část DP lze označit druhou kapitolu, která obsahuje velmi podrobnou analýzu současného stavu odměňování zaměstnanců v daném podniku. Analýza vychází jak z interních dokumentů podniku, tak z výsledků vlastního průzkumu, jehož respondenty byli zaměstnanci podniku. Výstupy analytické části byly respektovány v rámci třetí kapitoly, kde autor navrhuje opatření ve snaze zlepšení problematiky odměňování zaměstnanců na jednotlivých pracovních pozicích. Veškerá autorem navrhovaná opatření je možné označit za vhodná a plně implementovatelná do struktury daného podniku. Relevanci navrhovaných opatření zvyšuje také skutečnost, že je autor konzultoval s odpovědnými osobami z daného podniku (divizní manažeři, respektive s manažerem lidských zdrojů). V rámci této části práce bych rád vyzdvihнул preciznost jejího zpracování - veškeré návrhy jsou zpracovány velmi podrobně, což opět zvyšuje celkovou odbornou úroveň práce. Poslední čtvrtá kapitola DP přináší zhodnocení navrhovaných opatření. Způsob, kterým autor DP hodnotí navrhovaná opatření považuji za velmi zajímavý. V rámci hodnocení se autor neomezil jen na aktuální stav, ale je si vědom i nutnosti provést zhodnocení opatření i s určitým časovým odstupem, čemuž se v

této části práce také věnuje. Po formální stránce je DP práce zpracována na velmi vysoké úrovni, text je čtivý a současně je také vhodně doplněn o tabulky a obrázky, což opět zvyšuje celkovou odbornou úroveň práce. Na základě výše uvedeného komentáře je zřejmé, že Ondřej Novotný předložil navýsost kvalitní text DP, který jednoznačně splňuje požadavky kladené na kvalifikační práce daného typu. Na základě výše uvedeného hodnocení navrhuji předloženou DP hodnotit klasifikačním stupněm A - výborně.

Diplomová práce prošla kontrolou plagiátorství a na základě výsledků je možné konstatovat, že práce nevykazuje známky plagiátorství.

V rámci obhajoby prosím, aby se diplomant vyjádřil k následujícímu:

- 1, Jaký je aktuální stav implementace Vámi navrhovaných opatření do struktury podniku?
- 2, V jakém časovém období by měla dle Vašeho názoru probíhat aktualizace systému hodnocení zaměstnanců v podniku, a proč?

Poznámky:	100 - 91 bodů = A - výborně	70 - 61 bodů = D - velmi dobře minus
	90 - 81 bodů = B - výborně minus	60 - 51 bodů = E - dobře
	80 - 71 bodů = C - velmi dobře	50 - 0 bodů = F - nesplněno