

# **Personální řízení v organizaci**

## **Případová studie Sdružení Linka bezpečí – projekt Linka bezpečí**

### **posudek vedoucí diplomové práce**

diplomantka: Bc. Kateřina Lišková

Fakulta humanitních studií UK Praha, katedra Studií občanské společnosti

Personální řízení je jednou z oblastí, které neziskové prostředí v posledních letech akceptovalo jako téma, kterým je třeba se vážně zajímat. Přesto, že v praxi jde spíše o zájem zaměřený na dílčí fáze, procesy a úkony a přes to, že personální management se umístil na posledním místě žebříčku nabízených vzdělávacích témat (viz výzkum Spiralis, březen – červen 2007), existuje zde povědomí toho, že absence personálního řízení neziskových organizací je vážnou překážkou jejich dalšího rozvoje. Z tohoto hlediska je diplomová práce Kateřiny Liškové vítaným příspěvkem k diskusi o personálním managementu v neziskových organizacích a jeho případných specifikách.

Kateřina Lišková, jako pracovnice Linky bezpečí, měla jednoznačný praktický cíl. Odkrýt rezervy personálního řízení na svém pracovišti, pro které je příznačná převaha neprofesionálů = vyškolených laiků nad profesionály, zaměstnanými ve standardním pracovním poměru. Diplomová práce pro ni byla příležitostí pro vytvoření seriózní teoretické báze o personálním řízení obecně, o specifikách personálního řízení profesionálů a neprofesionálů, dále pak příležitostí ke konfrontaci teoretických předpokladů se stávající praxí Sdružení Linky bezpečí a k formulování reálných doporučení změny. Využila relevantní odbornou literaturu a na základě analýzy stávajících dokumentů organizace, polostrukturovaných rozhovorů s vybranou skupinou pracovníků a nepochybně i na základě vlastního pozorování (byť tento zdroj autorka neuvádí) provedla analýzu řízení v mateřské neziskové organizaci.

Práce v úvodu vysvětluje používanou terminologii. Teoretická část je přehledně strukturovaná v zásadě na základě fází pracovního cyklu, praktická část tento systém kopíruje, naplňuje jej konkrétními poznatky i dilematy, z nichž vychází formulace žádoucích změn.

Domnívám se, že práce naplnila své cíle. Prezentovala systém personálního řízení, pojmenovala specifika práce s neprofesionály a pojmenovala potřebné změny. Práce je inspirací a výzvou pro všechny neziskové organizace. Jednak pro ty, jejichž „neprofesionálové“ zajišťují v podstatě klíčovou činnost organizace. Stejně tak i pro ty, které s dobrovolníky nepracují vůbec. Analýza personálního řízení, kterou autorka provedla, totiž - alespoň podle mého soudu a mých znalostí neziskového prostředí – vypovídá o takové propracovanosti systému personálního managementu, které jde vysoce nad obvyklý standard.

Diplomantka pracovala samostatně. Konzultovala strukturu práce a pracovní verzi celé práce, pružně reagovala na připomínky.

Práci Kateřina Liškové doporučuji k obhajobě s orientačním návrhem na udělení 17 kreditů.

PhDr. Marcela Bergerová, CSc.

V Praze dne 12. 10. 2007