

*MgA. Irena Swiecicki*

*Nezávislá lektorka a konzultantka*

## **Oponentní posudek**

diplomové práce **Bc. Ivany Herzogové** na téma “Řízení lidských zdrojů v neziskové organizaci – specifika a dobrá praxe“

Diplomová práce se zabývá problematikou řízení lidských zdrojů, jehož proces popisuje ve všech jeho rovinách. Práce je velmi podrobná a má výbornou úroveň, byť dané téma je poněkud široké, aby mohlo být představeno dostatečně do hloubky.

Diplomantka zpracovala ve své práci problematiku řízení lidských zdrojů v neziskové organizaci z pohledu cyklu zaměstnance v organizaci. Šla od definice pojmu, přes strategické plánování, návazné plánování lidských zdrojů, přes nábor/výběr, hodnocení, motivaci, odměňování, rozvoj pracovníků včetně vzdělávání a konečně odchod zaměstnance z organizace. V praktické části se diplomantka věnuje opět celé šíři řízení lidských zdrojů v rámci kvantitativního a následného kvalitativního výzkumu.

V rámci teoretické části diplomantka poměrně podrobně zpracovává jednotlivá témata celého cyklu zaměstnance v organizaci. Odkazuje se nejen na klasické zahraniční a české zdroje, ale i na nízko nákladové současné publikace, které jsou nicméně v českém neziskovém sektoru populární. Proto vyhledávání zdrojů pro zpracování této části diplomové práce hodnotím velice kladně. Byť se čtenář příliš nedozví, z jakého úhlu se diplomantka na problematiku řízení lidských zdrojů v neziskovém sektoru dívá, je teoretická část práce poměrně zdařilou kompilační příručkou citací jistě nesmírně užitečnou pro začátečníka v tomto oboru. Specifika neziskového sektoru nejsou jasně popsána. Vypravěčská zručnost autorky z práce činí čtivou brožuru. Jako hlavní nedostatek této části shledávám přílišnou šíři jejího záběru a tudíž nemožnost jít v jakékoli části cyklu zaměstnance více do hloubky.

Empirická část zdařile kombinuje kvalitativní a kvantitativní výzkum. Při formulaci citlivých otázek umí zachovávat etické hranice. Z práce je zjevné, že se výzkum dotkl témat, které respondenty zajímají a které chtějí ve své organizaci rozvíjet. Odpovědi respondentů jsou vyhodnoceny jak na základě dokumentace dané organizace, tak na základě zpětné vazby zaměstnanců. Diplomantka umí samostatně vyvodit závěry a stanovit hypotézy k dalšímu zkoumání. Empirická část je zpracována kvalitně a naznačuje společný jmenovatel problémových oblastí řízení lidských zdrojů v neziskovém sektoru. Rozsah zkoumané problematiky je však opět natolik široký, že nelze dojít k jednoznačnému závěru. Tato část se tak stává jakousi přípravou, inspirací, pro další hlubší práci na tomto tématu. Autorka by jí jistě byla schopna.

Celkově oceňuji snahu diplomantky práci pojmout tak, aby byla užitečná nejen pro ni, ale i pro kolegy/gyně v neziskovém sektoru.

Navrhuji při obhajobě podat otázku na určitou vybranou část teorie řízení lidských zdrojů, aby ji diplomantka názorově uchopila a ukázala její projevy v praxi. Může to být např. vzdělávání zaměstnanců, které se v empirické části práce projevilo jako rezerva. Volbu tématu bych ponechala diplomantce. Důležitá je schopnost diplomantky jít v jednom tématu do větší hloubky, propojit teorii s praxí a tím projevít jedinečnost náhledu na danou problematiku.

### **Závěr**

Diplomovou práci Bc. Ivany Herzogové **doporučuji k obhajobě** a navrhuji hodnotit ji stupněm kvalifikace:

**výborně.**

Praha, 8. září 2010