

## Hodnocení vedoucího diplomové práce

**Název diplomové práce:** Řízení lidských zdrojů v neziskové organizaci – specifika a dobrá praxe

**Autorka práce:** Bc. Ivana Herzogová

Otázku jak získat a udržet nejschopnější zaměstnance řeší většina personalistů jak v komerční sféře, tak mimo ni. Není překvapivé, že hledání odpovědí na stejnou otázku se v současné době zabývá i řada manažerů organizací občanského sektoru, tzv. „neziskovek“. Bc. Ivana Herzogová se na tuto otázku snaží odpovědět ve své diplomové práci.

Práce je tradičně členěna. V její teoretické části diplomantka přináší přehled současného poznání z oblasti řízení lidských zdrojů. Struktura teoretické části má podobu procesních popisů řízení lidských zdrojů, což odpovídá zavedené odborné praxi. Nechybí vymezení základních pojmů a popis hlavních řídicích stylů. V empirické části autorka představuje výstupy ze svého kombinovaného sociálního výzkumu, který provedla v organizacích občanského sektoru působících v Olomouckém kraji. Při výzkumu kombinovala dotazníkové šetření s rozhovory. Smyslem dotazníkového šetření bylo identifikovat schopné manažery, s kterými by se následně mohla bavit o jejich přístupu k řízení zaměstnanců. Ze získaných dat pak vznikla souhrnná zjištění a doporučení ostatním personalistům. Práce je v tomto pojetí nejen souhrnem dobré regionální praxe, ale i manuálem, kterým se může nechat inspirovat v podstatě jakýkoliv manažer. Při psaní diplomové práce diplomantka pracovala s 48 česky psanými tištěnými a elektronickými zdroji. Zahraniční publikace ve výčtu citovaných zdrojů chybí.

Mezi silné stránky diplomové práce jednoznačně patří její empirická část. V ní Bc. Ivana Herzogová prokazuje, že je schopna provést sociální výzkum, jehož výstupy mají praktické uplatnění. Autorka skrze pojetí své práce dává čtenáři možnost nahlédnout do „kuchyně“ manažerkám (zajímavé je, že se jedná jenom o ženy), které lze, alespoň z regionálního pohledu, vnímat jako úspěšné. Současně si je diplomantka vědoma hranice poznání a jasně ji, především v kapitole Souhrnná zjištění a doporučení pro praxi v personálním řízení (str. 123 – 127), stanovuje. Díky tomuto přístupu otvírá cestu pro své potenciální pokračovatele. Podle mého názoru Bc. Ivana Herzogová dosáhla, uvnitř zvolené metodologie, maxima možného.

K diplomové práci nemám zásadní připomínky. Ocenit bych chtěl především úsilí, které diplomantka napsání práce věnovala. Z její konečné podoby je patrné, že se vyplatilo, a že díky němu vznikl text, který si do své knihovničky rád zařadí každý manažer neziskové organizace.

### Otázka k obhajobě diplomové práce:

- a) Ve své práci, mimo jiné, popisujete nedostatečnou schopnost manažerů organizací občanského sektoru plánovat lidské zdroje. V teoretické části pak popisujete možné přístupy k této činnosti. Zdůvodněte příčiny současného stavu v oblasti

plánování lidských zdrojů, je-li to možné navrhněte, opatření, která by vedla k odstranění současných problémů.

**Závěrem tohoto hodnocení je možné prohlásit, že:**

Diplomová práce, Řízení lidských zdrojů v neziskové organizaci – specifika a dobrá praxe, podle mého názoru splňuje nezbytné požadavky a lze ji klasifikovat stupněm výborně.

V Praze 9. září 2010

Hodnocení zpracoval: Mgr. Petr Vrzáček