

Hodnocení vedoucího diplomové práce

Název diplomové práce: Personální řízení v občanském sdružení

Autorka práce: Bc. Monika Drahošová

Probíhající hospodářská krize vyvolala, mimo jiné, velký tlak na snižování nákladů vydávaných na veřejnou správu. Důsledkem těchto změn je tlak na snižování počtu zaměstnanců, což při zachování stejného rozsahu činnosti musí nutně rezultovat enormní snahou zvyšovat produktivitu práce stávajících úředníků. Doprovodným jevem tohoto procesu však je i snižování kvality práce a snižování schopnosti plnit funkce vyplývající ze zavedené organizace veřejné správy (snižená schopnost MŠMT čerpat Strukturální fondy EU je jen jedním příkladem). Ve vyspělých společnostech nefunkčnost veřejné správy dokáží sanovat jediné organizace občanského sektoru. Ty budou tak silné a tak významné, jak vzdělání, motivování a stateční budou lidé v těchto organizacích působící. Je zřejmé, že lidé přicházející do organizací občanského sektoru je budou vnímat jako legitimní zaměstnavatele, od kterých budou vyžadovat kvalitní personální práci. Hodnocená diplomová práce, pojatá navíc jako případová studie, se ve světle těchto skutečností může stát inspirativním zdrojem poučení. Její vznik tudíž oceňuji.

Diplomovou práci její autorka, Bc. Monika Drahošová, rozdělila tradičním způsobem na teoretickou a praktickou část. V teoretické části se zabývá vývojem personalistiky a rozbořem klíčových činností spadajících pod řízení lidských zdrojů. Samostatné podkapitoly diplomantka věnuje činnostem, které se úzce váží k zaměření diplomové práce, především pak tematicke analýzy pracovního místa. Vlastní podkapitolu má i řízení lidských zdrojů v organizacích občanské společnosti, v autorčině pojetí nestátních neziskových organizací. Z nich si, s ohledem na obsah praktické části, vybírá jednu právní formu, kterou je občanské sdružení. Zajímavou je především podkapitola Specifika neziskových organizací a personální řízení (str. 44 – 56). Autorce se zde podařilo soustředit dostatek citací z relevantních zdrojů, jak domácích, tak zahraničních, a podařilo se jí zachytit základní charakteristiky fungování tzv. nestátních neziskových organizací (NNO). Na druhou stranu bylo, podle mého názoru, potřeba si v této začít více všimnout specifik, která doprovází řízení lidských zdrojů v jednotlivých právních typech NNO. Jinými slovy jistě existuje rozdíl mezi řízením lidských zdrojů v nadaci s několika milionovým nadačním jměním a v občanském sdružení fungujícím na stoprocentním dobrovolnickém základu. Rozlišení mezi specifickými řízení lidí v těchto hraničních organizačních modelech v práci chybí.

V praktické části diplomové práce autorka navazuje na své dlouhodobé působení v občanském sdružení Lata. V této organizaci nejdříve pracovala jako dobrovolnice, v roce 2010 zde provedla analytické práce, při kterých se věnovala především tematicke řízení lidských zdrojů, konkrétněji pak definování kompetencí, pravomocí a odpovědností na jednotlivých pracovních místech. Cílem výzkumných prací bylo formou polo strukturovaných rozhovorů a dotazníků porovnat vymezení pracovních pozic s reálným stavem, respektive nově vzniklými organizačními potřebami, které zprostředkoval přímý nadřízený držitele pracovního místa. Výstupem výzkumných

prací, v tomto případě, byly aktualizované jednotně strukturované popisy pracovního místa, které v této podobě mohou sloužit jako podklad pro tvorbu organizačního řádu. Inspirativní může být pro ostatní manažery NNO i zvolená metodika, případně formulace indikátorů dobře odvedené práce u jednotlivých pracovních pozic.

Při hodnocení naplnění původního záměru, obsaženém v projektu diplomové práce, není sporu o tom, že výsledky výzkumu, a na jejich základu navržené aktuální popisy pracovních míst, mají potenciál přispět ke stabilizaci organizace, k lepší organizaci práce a k vyšší produktivitě. Škoda jen, že reálně dosažený efekt není možné dokumentovat i pomocí objektivně ověřitelných ukazatelů, o jejichž využití diplomantka v projektu diplomové práce uvažovala. Z časových důvodů však musela na tuto ambici rezignovat. Při hodnocení přínosu odvedené práce je tak možné vzít v potaz názor zástupkyně organizace, manažerky služby, který obsahuje příloha č.9.

Závěrem svého hodnocení bych chtěl ocenit autorčin přístup a snahu odevzdat diplomovou práci v maximální kvalitě.

Otázka k obhajobě diplomové práce:

- a) Popište hlavní rozdíly v řízení lidských zdrojů v nadaci s mnohamiliónovým nadačním jměním a v občanském sdružení fungujícím na dobrovolném principu.

Závěrem tohoto hodnocení prohlašuji, že diplomová práce, Personální řízení v občanském sdružení, splňuje nezbytné požadavky a klasifikuji ji stupněm velmi dobře.

V Praze 7.února 2012

Hodnocení zpracoval: Mgr. Petr Vrzáček