

Hodnocení vedoucího magisterské práce

Název magisterské práce: **Personální řízení organizace – praxe v Gerontologickém centru Praha 8**

Autorka práce: **Bc. Julie Baránková**

Julie Baránková se při volbě tématu své magisterské práce zaměřila na stěžejní oblast managementu, mezi kterou personální řízení bezesporu patří. Vybrané téma zpracovává nejdříve teoreticky, aby se následně věnovala analýze personálního řízení ve vybrané organizaci, kterou je Gerontologické centrum v Praze 8. Volba této organizace nebyla náhodná. Gerontologické centrum je mezi odbornou veřejností považováno za velmi profesionálně řízenou instituci. Analýza stavu personálního řízení se tak může stát podnětným zdrojem pro manažery organizací pracujících s obdobnou cílovou skupinou, tedy seniory. Magisterskou práci lze považovat za přínosnou i pro Gerontologické centrum samotné, neboť přináší doporučení, jejichž naplnění může přispět k dalšímu zkvalitnění fungování celé organizace. Magisterská práce má bezpochyby přínos i pro její autorku, která se chce, podle svých slov, po absolvování magisterského studia věnovat personálnímu řízení v sociálních zařízeních pro staré a přestárlé občany.

Magisterská práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretickou část tvoří prvních osm kapitol, ve kterých se autorka věnuje tematickým celkům, které mají vazbu na personální řízení. Při psaní teoretické části autorka čerpala z poměrně velkého množství (37) většinou česky psaných nebo do češtiny přeložených publikací. Za velmi přínosnou považují především sedmou kapitolu, ve které se autorka přehledným způsobem věnuje podrobnému popisu činností spadajících do oblasti personálního řízení. V praktické části, která čítá dvě kapitoly, Julie Baránková provedla výše zmiňovanou analýzu personálního řízení, při které kombinovala několik výzkumných metod - dotazníkové šetření, rozhovory a obsahovou analýzu interních dokumentů. Kombinace více výzkumných metod autorce umožnila podat poměrně detailní popis stavu personálního řízení v Gerontologickém centru Praha 8 a k vzniklému popisu pak, v desáté kapitole magisterské práce, přiřadit i dvě doporučení.

Při tvorbě magisterské práce autorka postupovala odpovědně a svědomitě. Její přístup k psaní práce lze označit za příkladný. Svůj postup a následně i obsah magisterské práce konzultovala s odborníky na vybraná témata. Velkou péči Julie Baránková věnovala jak přípravě, tak samotnému provedení analýzy personálního řízení. Kriticky přistupovala k formulaci hlavních zjištění, což lze jednoznačně označit za příklad autorčiny sociologické vyzrálosti.

K magisterské práci mám i přes výše uvedené klady drobné výhrady spíše formálního charakteru. První se týká šesté kapitoly, kterou autorka nazvala Personální práce v neziskovém sektoru (str. 18-21). V této kapitole je autorkou nejdříve vymezeno spojení „neziskový sektor“, aby se následně věnovala řízení lidských zdrojů v neziskovém sektoru. Zde Julie Baránková cituje dva zdroje. Prvním je Fričem a kolektivem autorů vydaná Strategie rozvoje neziskového roku z roku 2000, kterou lze dnes, dva roky po

vstupu ČR do EU, označit za zastaralou. Od roku vydání strategie došlo v ČR k mnoha kvalitativním změnám, o kterých se autorka nezmiňuje.

Další výhrada se vztahuje k druhému doporučení pro personální management (str.63). Julie Baránková doporučuje vedení Gerontologického centra zavedení plánů osobního rozvoje, aniž by blíže specifikovala postup jejich zavádění. Domnívám se, že volba nevhodného postupu zavádění plánů osobního rozvoje může Gerontologickému centru přinést více komplikací než užitku. Osobně bych uvítal, kdyby autorka v práci nebo v příložené prezentaci (příloha č.5) určila vedoucí pracovníky a oddělení, na kterých by mohlo být zavádění plánů osobního rozvoje pilotováno a následně také monitorováno. Teprve vyhodnocení pilotní fáze by, podle mého názoru, mělo vést k plošnému zavedení plánů osobního rozvoje. Je více než pravděpodobné, že proces zavádění plánů osobního rozvoje bude muset být provázen vzdělávacími kurzy určenými vedoucím pracovníkům. Cílem těchto kurzů by mělo být připravit jejich účastníky na úspěšné zvládnání očekávaných činností spojených s tvorbou, realizací a následným vyhodnocováním plánů osobního rozvoje.

Úkoly k obhajobě magisterské práce:

Popište některé, z vašeho pohledu významné změny, ke kterým došlo v neziskovém sektoru po vstupu ČR do EU. Pokuste se ukázat, jakým způsobem se tyto změny projeví na kvalitě personálního řízení neziskových organizací.

Závěrem tohoto hodnocení je možné prohlásit, že:

Magisterská práce Personální řízení organizace – praxe v Gerontologickém centru Praha 8, i přes zmíněné připomínky, splňuje nezbytné požadavky a lze ji klasifikovat stupněm výborně.

V Praze 10. června 2006

Hodnocení zpracoval: Mgr. Petr Vrzáček