

Hodnocení vedoucího diplomové práce

Název diplomové práce: Řízení lidský zdrojů v Junáku

Autorka práce: Bc. Markéta Chytrá

Jsou diplomové práce, jejichž tvorba je jak pro jejich autory, tak pro jejich vedoucí, dobrodružstvím. Hodnocená práce k této skupině textů patří.

Cílem práce (str. 118) je zmapovat řízení lidských zdrojů v dobře fungujících střediscích Junáku. Samotná formulace cíle vyvolává minimálně tři stěžejní otázky: 1) Jakou podobu může mít řízení lidských zdrojů v primárně dobrovolnické organizaci?; 2) Jak je možné identifikovat dobře řízené středisko fungující na dobrovolnické bázi?; 3) Je reálné, aby autorka definovaný cíl vůbec naplnila?

Čtení finálního textu je tváří tvář těmto otázkám úlevné. Diplomanta před čtenáře stavi elegantně zpracovaný a dobře strukturovaný text, který v sobě navíc skrývá možnost praktického uplatnění.

Práce je strukturována obvyklým způsobem. Teoretická část je členěna do sedmi kapitol, ve kterých se autorka zabývá jednak popisem klíčových procesů řazených pod řízení lidských zdrojů (získávání a výběr, hodnocení, odměňování, vzdělávání a rozvoj), neopomíjí však ani popis faktorů, které významně kvalitu řízení lidských zdrojů ovlivňují (motivace, osobnost vedoucího, zaměstnanecké vztahy a týmová spolupráce). V této podobě vytváří teoretická část dostatečný ideový základ pro zpracování části empirické.

Empirickou část diplomantka dělí do dvou oddílů. V prvním se věnuje představení skautského hnutí, skautskému organizování ve Velké Británii a organizaci Junák. Informace o britském skautském hnutí autorka sbírala během svého studijního pobytu na Univerzitě v Greenwich. Velkou pozornost věnovala identifikaci dobře řízených středisek v ČR. Identifikovala je pomocí sady kvantitativních a kvalitativních indikátorů (str. 56 – 59), pomocí kterých zkoumala výkon českých středisek Junáku v oblasti řízení lidských zdrojů. Tímto způsobem se jí podařilo na území celé ČR vyhledat 18 středisek, s jejichž zástupci si následně dohodla vedení rozhovorů. S překvapením někdy, mimo jiné, zjistila, že mezi výsledky jejího výběru v některých krajích nebyla střediska, která v nich obvykle byla za kvalitně řízená považována.

Smyslem rozhovorů bylo identifikovat dobrou praxi a tu pak společně s britskou zkušeností vtělit do sady doporučení, jimiž by se měli při řízení lidských zdrojů řídit všichni vedoucí středisek v Česku. Tedy zakončit analytické práce v reálném životě využitelnou syntézou směřovanou na jedné straně jednotlivým střediskům (str. 96 – 106), na straně druhé pak ústředí Junáka (str. 107 – 108). V příloze práce pak nechybí ukázka příručky, která na základě provedeného výzkumu vzniká.

Jak proces vzniku diplomové práce, tak výsledek samotný oslovují čtenáře svou lehkostí a elegancí. Děkuji, Bc. Markétě Chytré, za tento druh zážitku, ze společné práce.

Úkol k obhajobě diplomové práce:

- 1) V závěru své práce (str. 109) doporučujete dále rozpracovat tematiku nástupnictví. Představte výzkumné otázky a výzkumnou metodologii, kterou by bylo možné při rozpracovávání tohoto tématu využít.

Prohlašuji, že diplomová práce, Řízení lidských zdrojů v Junáku, splňuje nezbytné požadavky a klasifikuji ji stupněm **v ý b o r n ě**.

V Praze 21. srpna 2015

Hodnocení zpracoval: Mgr. Petr Vrzáček