



## Posudek oponenta diplomové práce

**Autor:** Bc. Lucie Dalekorejová

**Název práce:** Náborový a adaptační proces zaměstnanců a dobrovolníků v organizacích občanského sektoru

**Oponent:** doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc.

Kritéria hodnocení:	Hodnocení (1 – 4):
<b>Zdůvodnění relevance tématu vzhledem k oboru Studia občanského sektoru</b>	<b>1</b>
Téma je relevantní k oboru a je dobře zdůvodněno. V OOS pracují profesionálové a dobrovolníci.	
<b>Kvalita teoretického/konceptuálního rámce práce</b>	<b>1</b>
Studovaná literatura představena přehledně. Občanský sektor a jeho organizace jsou charakterizovány zejm. podle Skovajsy a Anheiera. Profesionalizace vymezena je dle Šťovíčkové. Modely personálního řízení podle zahraničních autorů, proces získávání pracovníků podle Armstronga, získávání dobrovolníků dle Tošnera. Studovaná literatura je představená přehledně.	
<b>Formulace cílů, výzkumných otázek či hypotéz</b>	<b>1</b>
Cíl práce je konkrétní a jasný: prozkoumat a popsat metody personálního náboru a adaptace pracovníků servisních organizací OS, zjistit, jak se liší náborový a adaptační proces zaměstnanců a dobrovolníků z perspektivy manažerů. V OOS jsou pracovněprávní vztahy - zaměstnanecké a činnost dobrovolnická. Základním rozdílem je, že zaměstnanci jsou za svou práci finančně odměněni, dobrovolníci pracují bez nároku na finanční odměnu. Cíle odpovídají tématu a konceptuálnímu rámci práce.	
<b>Metody získávání a analýzy dat a jejich použití</b>	<b>1</b>
Cílem výzkumu bylo prozkoumat a popsat techniky a strategie personálního náboru a adaptace nových pracovníků v servisních OOS z perspektivy manažerů. Autorka chtěla zjistit, zda se v závislosti na specifikách dobrovolnictví liší náborový a adaptační proces zaměstnanců a dobrovolníků, popsat a shrnout, jaké strategie personalisté (nebo osoby zodpovědné za nábor a adaptaci) v organizacích občanského sektoru využívají. Jak aktéři vnímají rozdíl mezi zaměstnanci a dobrovolníky, a jak tento rozdíl reflektují ve volbě strategií. Účelovým výběrem bylo zvoleno 5 servisních OOS. Po analýze dokumentů (webových stránek) následovaly hloubkové polostrukturované rozhovory.	
<b>Kvalita závěrů práce</b>	<b>1</b>
Z analýzy získaných dat vyplývá, že se náborový a adaptační proces zaměstnanců a dobrovolníků liší, vychází však z celkového nastavení organizace a její kultury. Oběma skupinám pracovníků jsou svěřeny specifické úkoly. Od zaměstnanců se očekává odbornost, kvalifikace a zodpovědnost za přidělenou práci. Náborový proces se liší zejména v kritériích výběru, kdy je v rámci procesu náboru zaměstnanců pohlíženo právě na odbornost či zkušenost, která u dobrovolníků nehraje roli, protože jim obvykle není svěřena vysoce kvalifikovaná práce. Hlavními kritérii výběru jak zaměstnanců, tak dobrovolníků jsou osobnost, motivace a sdílené hodnoty. Mezi nejvyužívanější a nejefektivnější metody výběru dobrovolníků patří výběrový rozhovor a výcvik. Nejefektivnějšími metodami výběru zaměstnanců jsou výběrový rozhovor, test schopností a znalostí, komplexní assessment centrum a psychodiagnostika. Proces adaptace na novou roli souvisí zejména s oblastí činnosti zaměstnanců a dobrovolníků.	
<b>Práce se zdroji</b>	<b>1</b>



V práci je dodržen jednotný standard odkazů na literaturu a prameny, zdroje uvedené na seznamu použité literatury a pramenů jsou citované.	
<b>Struktura práce, formulační a gramatická úroveň, grafická úprava</b>	<b>1</b>
Velmi dobrá.	

**Celková známka před obhajobou: 1**

**Otázky k obhajobě:**

Jak byste popsala kroky, když je vznikne nová organizace OOS a její zakladatelé chtějí získat zaměstnance a dobrovolníky?

Co předchází konkrétním činnostem a co reálně musí udělat?

**Celkové vyjádření/komentář oponenta práce:**

Diplomovou práci doporučuji k obhajobě.

**V Praze dne 31. 5. 2021**

.....

**Podpis oponenta práce**