

Oponentský posudek diplomové práce

Magisterský program RS UK FHS v Praze

Název práce: Střet organizačních kultur ziskového a neziskového sektoru v rámci programu Rok jinak

Jméno studenta: Bc. Iveta Kadlecová
Zaměření studia: řízení

Posudek vypracoval(a): Ing. Mgr. Matěj Lejsal
Datum: 3.2.2014

Studentka v diplomové práci prokázala, že splňuje základní nároky samostatného zvládnutí vymezeného problému – tj. formulovat výchozí situaci a volbou vhodných prostředků a postupů shromáždit data a poznatky a formulovat podložené závěry v oblasti zkoumání jevů souvisejících s kulturou organizace.

V předložené práci studentka využívá dostatečné množství relevantních informačních zdrojů, zvolené metody ve výzkumné části jsou přiměřené a plní účel a cíl práce. V teoretické části studentka pokrývá klíčové oblasti související s problematikou kultury organizace, neziskového sektoru a specifických forem spolupráce „komerčního“ a „neziskového“ sektoru. V rámci úvodní části se objevují drobnější nedostatky. Na str. 32 autorka uvádí, že: *„Každá organizace je nějakým právním subjektem. V české praxi se jedná o následující typy:*

- občanská sdružení
- obecně prospěšné společnosti
- nadace a nadační fondy
- církevní právní osoby“

V práci nezmiňuje v době zpracování práce zásadní změnu vyvolanou novým OZ, který je v době dokončení práce platný, v době obhajoby účinný.

V kapitole 5.1 se autorka dopouští zásadního zjednodušení konceptu CSR: *„Společensky odpovědné firmy si dobrovolně stanovují závazek pracovat i ve prospěch společnosti, ... Mezi nejdůležitější aktivity, které firmy v rámci CSR realizují, patří firemní dárcovství, firemní nadace, sponzorování, firemní dobrovolnictví...“* Tato redukce je obtížně přijatelná i v případě, že je koncept CSR posuzován výhradně optikou benefitů pro NNO.

Obdobně se autorka dopouští zjednodušení v oblasti firemního dobrovolnictví, kdy bez dalších argumentů tvrdí, že: *„Prostřednictvím firemního dobrovolnictví se prohlubuje partnerství se zaměstnanci a firmou, pro neziskový sektor je hlavním benefitem výměna pracovních zkušeností*

a možnost profesionalizovat se.“ Firemní dobrovolnictví lze považovat především za moderované (řízené) setkání zaměstnanců, firmy a NNO.

Obecně však lze říci, že téma je přehledně strukturováno a je pojato uceleně, byť některé části nereflektují aktuální stav (např. legislativy).

Metody zvolené pro zpracování praktické části považuji za vhodné, způsob sběru informací poskytuje prostor pro odborné zkoumání. Obsah empirické části koresponduje s teoretickým vymezením, je možné sledovat linii teoretických poznatků promítnutých v praktických návrzích. Výsledek práce je dle mého názoru velmi kvalitním podkladem pro další rozpracování daného tématu a cenný podklad pro management NNO i případných „grantistů“ v programu Rok jinak.

**Doporučuji práci k obhajobě a navrhuji hodnocení stupněm
VELMI DOBRĚ.**

V souvislosti s prací si dovoluji navrhnout dvě otázky pro diskusi nad prací:

- 1) Autorka odlišuje pojem organizace a pojem firma, přičemž upozorňuje na volné zaměňování pojmů firma, podnik a společnost. Do jaké míry jsou pojmy jako Corporate Identity, Corporate Culture zmíněné a popisované v práci přenositelné do sektoru NNO?
- 2) Autorka v závěru kapitoly 4 shrnuje: „Právě z této podstaty je těžké vymezit obecnější charakteristiku ziskového sektoru a jeho subjektů, jejichž základním úkolem je uspět v tržním prostředí v oblasti poskytovaných služeb.“ Je tedy nepřímo možné dovodit, že NNO sektor v ČR je výrazně homogenní?

Podpis:

Matěj Lejsal

