

Hodnocení vedoucího diplomové práce

Název diplomové práce: **Řízení lidských zdrojů v nestátních neziskových organizacích**

Autorka práce: **Bc. Lenka Venclová**

Cílem hodnocené diplomové práce bylo ukázat, jakým způsobem jsou vedeny úspěšné české neziskové organizace, jakým způsobem managementy těchto organizací přistupují k řízení lidských zdrojů a jak se tyto subjekty organizují při dosahování organizačního poslání.

Při naplňování cíle autorka nejdříve vytvořila teoretický rámec, když definovala občanský sektor a organizace v něm působící. Dále pak se věnovala vlivu organizační kultury na organizační výkon a tematice řízení lidských zdrojů v organizacích občanského sektoru. V této fázi práce čerpala zejména z česky psaných relevantních odborných textů. Cizojazyčné publikace ve výčtu použitých zdrojů chybí, přičemž by mohly přispět k jejímu obohacení především přehledem vykonaných výzkumů a prezentací hlavních zjištění.

V praktické části diplomantka prezentuje výsledky svého výzkumu, při kterém sbírala data v organizacích, které se v období 2013 – 2015 umístily na předních místech soutěže Neziskovka roku, kterou každoročně pořádá Nadace rozvoje občanské společnosti. Z devíti organizací, rozdělených do třech kategorií podle velikosti, měla diplomantka možnost podrobněji zkoumat 6 z nich, které se umístily na čelních místech. S výběrem výzkumného vzorku ji tak elegantně pomohl proces administrovaný jiným subjektem. Přínosem diplomové práce je, že umožňuje nahlédnout hlouběji pod pomyslné stupně vítězů a to pomocí dat posbíraných dvěma metodami – analýzou interní dokumentace a polostrukturovanými rozhovory.

Diplomová práce přináší, díky pečlivé práci její autorky, řadu inspirativních poznatků. Za nejcennější považují její šestou kapitolu. Zajímavé mi však přijdou i organizační struktury zkoumaných organizací nebo tabulka obsahující srovnání nákladů na mzdy zaměstnanců v roce 2014 (str. 54). Výzkumná zjištění velmi dobře dokumentují, jak manažeři úspěšných neziskových organizací přemýšlí o pojmech, jako jsou: vize nebo organizační struktura. Dále pak práce charakterizuje průběh konkrétních interních procesů, pomocí kterých zkoumané organizace provádějí nábor nových zaměstnanců, adaptují je a následně o ně pečují. Část výzkumu je věnována také popisu managementu dobrovolníků (str. 69 – 73).

Diskuse má formální podobu shrnutí, které svou plasticitou prezentuje bohatost shromážděných poznatků. Tuto část práce by měli mít k dispozici všichni manažeři neziskových organizací, případně jejich personalisté. Ukazuje totiž, že spojujícím článkem zkoumaného vzorku je touha po dosažení profesionality. Potěšujícím zjištěním je také to, že i v podmínkách ČR je možné profesionality dosahovat nejen po odborné, ale také po stránce manažerské stránce.

Oceňuji zaujetí, se kterým, Bc. Lenka Venclová, zvolené téma zpracovala, stejně jako pečlivost, se kterou k jeho zpracování přistupovala.

Úkol k obhajobě diplomové práce:

- 1) Čím si vysvětlujete nízkou schopnost respondentů definovat organizační kulturu (str. 82). Popište metodologii, která by umožňovala charakteristiku organizační kultury a zohledňovala nižší schopnost respondentů ji popsat.

Prohlašuji, že diplomová práce, Řízení lidských zdrojů v nestátních neziskových organizacích, splňuje nezbytné požadavky a klasifikuji ji stupněm **výborně**.

V Praze 18. srpna 2016

Hodnocení zpracoval: Mgr. Petr Vrzáček