

# Oponentský posudek diplomové práce

## Magisterský program RS UK FHS v Praze

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

**Jméno studenta:** Bc. Lenka Venclová  
**Zaměření studia:** řízení

**Posudek vypracoval(a):** Ing. Mgr. Matěj Lejsal  
**Datum:** 12.9.2016

Studentka v diplomové práci prokázala, že splňuje základní nároky samostatného zvládnutí vymezeného problému – tj. využití teoretických poznatků z oblasti personálního managementu pro vlastní výzkum a praktickou aplikaci.

V teoretické části se autorka věnuje vymezení specifik organizací nestátního neziskového sektoru a mapuje relevantní teorii z oblasti řízení s akcentem na řízení lidských zdrojů. Tato část práce tvoří základní rámec pro následující analytickou část. Nedostatkem této části práce je tendence představit pouze autorkou vybraný koncept bez toho, aby uvedla důvody, které ji k volbě vedly, případně čtenáře provedla diskusí nad alternativními koncepty (srov. subkapitola 4.8.1 – Teoretický přístup k managementu – manažerský systém POSDCORB). Za lehký deficit lze považovat slabý akcent na řízení lidských zdrojů na strategické úrovni. Vzniká tak obsahová mezera, kterou může ilustrovat „skok“ ve struktuře rozhovoru (str. 47: Po otázce na vizi organizace následuje otázka na organizační strukturu). Tento chybějící prvek se má tendenci projevit v analytické části, která působí místy nepřehledně a rozdrobeně. L, což je dáno počtem otázek a šíří záběru zkoumání.

V analytické části autorka pracuje se zajímavým vzorkem organizací. Obsah praktické části koresponduje s teoretickým vymezením, je možné sledovat linii teoretických poznatků promítnutých v praktické aplikaci. Chybějící rámec strategie řízení lidských zdrojů se projevuje v náročné a místy příliš zobecňující diskusi a v závěru práce. Ve shrnujících částech práce má autorka tendenci nabídnout výčet jevů, aniž by bylo zřejmé, zda jde o příčiny (důvody) či důsledky (projevy) úspěšnosti organizací (srov. str. 81 dole: *„Dbají na profesionalitu, kvalitní personál, upřednostňují komunikaci mezi pracovníky, diskutují o všem, dívají se na věci kriticky, hodně pracují flexibilně a nebojí se riskovat, mají nízkou fluktuaci zaměstnanců, jasně stanovenou pracovní náplň a strukturu organizace.“*)

Práce může sloužit jako východisko pro hlubší analýzu strategií řízení lidských zdrojů v nestátních neziskových organizacích.

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

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

- 1) V kapitole 4.8.1. odkazuje autorka na koncept manažerských činností POSDCORB. Mezi jakými koncepty autorka volila a co ji vedlo k výběru tohoto konceptu?
- 2) Jak byla oblast řízení lidských zdrojů ve sledovaných organizacích řešena na strategické úrovni?

V Praze 12.9.2016

Podpis:

Matěj Lejsal

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lejsal', with a large, sweeping flourish extending downwards and to the right.