

Oponentský posudek diplomové práce

Magisterský program RS UK FHS v Praze

Název práce: Využití analýz systému řízení lidských zdrojů pro rozvoj neziskových organizací

Jméno studenta: Bc. Kristýna Flutková

Zaměření studia: řízení

Posudek vypracoval: Ing. Mgr. Matěj Lejsal

Datum: 23.1.2018

Autorka volbou tématu zdůrazňuje mimořádně významnou oblast z fungování neziskových organizací. Práce je relativně rozsáhlá (121 stran), což je spíše slabina. Zejména v přehledové části se některá témata opakují, text působí lehce nesourodě. Řada informací je převzata a „sdělována“, nikoliv diskutována. Bohužel účel jejich uvedení se nevyjasní ani při pročetí práce. Např. Subkapitola „1.1.1. Velká konzultační čtyřka“ působí z textu vytrženě, bez provázanosti a propojenosti s předchozím textem. Při pročetí empirické části je možné strukturu práce možné vysledovat zráním myšlenek autorky, chápání pojmů a vymezení vlastní práce. Pro čtenáře by bylo účelné práci ztuhit a zestručnit.

Část věnovaná řešení konfliktů je velmi stručná a obecná, autorka odkazuje výhradně na jednoho autora (Křivohlavý). Část 1.6. Tým v procesu řízení lidských zdrojů odkazuje pouze na jeden zdroj, informace jsou přebírány bez kritického pohledu (např. výrok „...Skrze tým se snižují celkové náklady...“) Část 1.6.1. Komunikace v týmu působí velmi návodně a prakticky, spíše „příručkově“. Část 1.6.2. Konflikty v týmu je podrobnější, bohužel se autorka pohybuje opět na popisu konkrétních situací, nezmiňuje otázku kultury týmu (či organizace), která formuje mj. i postoje ke konfliktům a jen okrajově se dotýká kompetencí souvisejících s efektivním řešením konfliktů. Přechody na kapitoly 1.7 Typy manažera není plynulý, není zřejmý účel zařazení této kapitoly právě sem. V kapitole 2.1 se autorka komolí jméno citovaného autora (Skovajs(k)a). V kapitole 2.2 Typy organizací občanského sektoru využívá autorka zdroje vydané před účinností nového občanského zákoníku. Věnuje zvláštní pozornost dvěma právním formám (ústav, spolek), u dalších se spokojuje s prostým výčtem bez poukázání na současnou právní úpravu (např. sdružení, obecně prospěšná společnost). Výčet legislativy bez bližšího vysvětlení uvedený v samostatné kapitole 2.3. by se hodil případně spíše do přílohy. Předchozí výhrady napравuje autorka v další části práce (část 2.4), která z pohledu čtenáře probírá téma obdobné s předchozí částí. V části 2.4 Vymezení a funkce nestátních neziskových organizací se autorka zaplétá do legislativní smyčky a nepřesně formuluje: „Obecně prospěšné společnosti (zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech) jsou po formální stránce zrušeny, ale je potřeba je zmínit, neboť stále fungují, resp. nebyly zrušeny.“. Autorka nerozlišuje mezi zrušením zákona a zrušením právnických osob, přičemž důsledky těchto „zrušení“ jsou zásadně odlišné. Kapitola financování neziskového sektoru je velmi nesourodá, informace střídají se informace obecné s velmi konkrétními.

Empirická část zejména v části shrnutí obsahuje kontradikce (nákladnost auditu, omezené zdroje na provedení auditu, vyšší osobní zapojení dodavatelů auditu v organizaci vs. nižší náklady na provedení auditu apod.), autorka je dále v práci neřeší.

Studentka v diplomové práci prokázala, že splňuje základní nároky samostatného zvládnutí vymezeného problému a aplikace vhodných řešení, tj. formulovat výchozí situaci a volbou vhodných prostředků a postupů shromáždit data a poznatky a tyto aplikovat.

Práci doporučuji práci k obhajobě a navrhuji hodnocení stupněm dobře.

K obhajobě práce si dovoluji navrhnout dvě otázky:

- 1) Co jsou základní specifika provádění personálních auditů v NNO ve srovnání s podnikatelskou sférou?
- 2) Jaká kritéria mohou být v NNO použita při vyhodnocování přínosu a úspěšnosti realizace doporučení vzešlých z personálního auditu?

Podpis:



Matěj Lejsal