



Posudek oponenta diplomové práce

Autor: Bc. Pavla Dorotíková

Název práce: Personální řízení v organizacích občanské společnosti se zaměřením na modely řízení

Oponent: doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc.

Kriteria hodnocení:	Hodnocení (1 – 4):
Zdůvodnění relevance tématu vzhledem k oboru Studia občanského sektoru	1
Téma je relevantní, autorka se zaměřuje na personální řízení v organizacích občanské společnosti a na šest modelů řízení lidských zdrojů. Cílem práce je popis personálního řízení v organizacích občanské společnosti, modelů řízení lidských zdrojů a následné výzkumné šetření, které umožní odhalit, s jakými modely se v této oblasti můžeme setkat.	
Kvalita teoretického/konceptuálního rámce práce	2-3
Práce vychází ze zahraničních přístupů k modelům řízení lidských zdrojů: model shody (Fombrun a kol., 1984), harvardský model (Beer a kol., 1984), kontextový model (Martin-Alcázar a kol., 2005), 5-P model (Schuler, 1992), evropský model (Brewster, 1993) a „tvrdý“ a „měkký“ model (Storey, 1989). V teoretické části je popis právních forem OOS. Autorka plošně uvádí informace a nezaměřuje se zejména na to, co je nutné zdůraznit z hlediska zákonů a předpisů pro oblast řízení. Zajímavé je uvedení deseti nejčastějších chyb v personálním řízení neziskových organizací podle Vrzáčka. Byla ve výzkumu zkoumání souvislost se správným naplňováním modelů řízení?	
Formulace cílů, výzkumných otázek či hypotéz	2
Cílem práce je popsat personální řízení v organizacích občanské společnosti. Výzkumná otázka: Jaké modely řízení lidských zdrojů se v organizacích občanské společnosti objevují? Hypotéza: V organizacích občanské společnosti se objevuje častěji evropský model řízení lidských zdrojů než harvardský model. Hypotéza vychází z charakteristiky evropského modelu řízení lidských zdrojů, která říká, že pro evropský model je charakteristický dialog mezi sociálními partnery, důraz na společenskou odpovědnost, multikulturní organizace, podíl na rozhodování a soustavné vzdělávání, hodnoty, které jsou považovány za typické pro OOS. Hypotéza 2: V organizacích občanské společnosti se vyskytuje kombinace „tvrdého“ i „měkkého“ modelu řízení lidských zdrojů. Hypotéza 3: V nových advokačních organizacích převažuje evropský model řízení lidských zdrojů. Hypotéza 4: V nových servisních organizacích převažuje kontextový model řízení lidských zdrojů. Hypotéza 5: V mikropodnicích převažuje „měkký“ model řízení lidských zdrojů nad „tvrdým“ modelem.	
Metody získávání a analýzy dat a jejich použití	1
Zvolenou výzkumnou strategií byl kvantitativní výzkum provedený dotazníkovým šetřením u vybraného vzorku OOS. Pravděpodobnostním - náhodným výběrem z evidence NNO autorka vybírala organizace se sídlem v Praze a z každé oblasti činnosti vybrala náhodným výběrem 35 organizací, které oslovila emailem s prosbou o účast ve výzkumu. Pro počet 35 se rozhodla z toho důvodu, že v jedné ze třinácti kategorií, která je nejméně početně zastoupená, bylo právě tolik registrovaných organizací. V tomto případě tedy byly osloveny všechny organizace, v ostatních případech se jednalo o víceúrovňový náhodný výběr.	
Kvalita závěrů práce	2
Studentka zjistila, že nejčastěji zastoupenými modely jsou kontextový model a „tvrdý“ a „měkký“ model. Ve vybraném vzorku organizací bylo identifikováno všech šest modelů řízení lidských zdrojů, ačkoliv bylo zastoupení jednotlivých modelů velmi rozdílné. Z celkového počtu 455 organizací tvořila návratnost dotazníků	



16,92 %, jednalo se o 77 organizací. Nejčteněji zastoupené modely řízení lidských zdrojů byl kontextový model, který byl zastoupen v 25 organizacích, a se stejným počtem 25 organizací „tvrdý“ a „měkký“ model, přičemž „tvrdému“ modelu odpovídalo 8 organizací a „měkkému“ 17 organizací. Třetím nejčastěji zastoupeným modelem byl evropský model, v 11 organizacích, harvardský model se zastoupením v 7 organizacích, model shody v 6 organizacích a nakonec 5-P model, který se vyskytoval ve 3 organizacích ze zkoumaného vzorku.

Práce se zdroji

1

V práci je dodržen jednotný standard odkazů na literaturu a prameny. Použitá literatura zdroje jsou vhodné.

Struktura práce, formulační a gramatická úroveň, grafická úprava

2

Celková známka před obhajobou:

Diplomovou práci Bc. Pavly Dorotíkové doporučuji k obhajobě, navrhuji hodnocení 2.

Otázky k obhajobě:

V textu je uvedeno, že „oblast modelů řízení lidských zdrojů a personálního řízení v organizacích občanské společnosti obecně nabízí spoustu možností k budoucímu výzkumu. Výzkumy by se mohly týkat zkoumání prostřednictvím jiné typologie OOS, například rozdělení podle právních forem.“

Jaké jsou možnosti a překážky pro právní formy při aplikování kontextového modelu řízení lidských zdrojů (5 prvků, které mají největší vliv – viz s. 56)?

V Praze dne 30. 5. 2018

.....

Podpis oponenta práce.