

V teoretické části práce jsem se snažila vystihnout nejzákladnější principy rozvoje lidských zdrojů tak, aby byly využitelné i v sociálních službách v rámci specifických podmínek, který tento obor přináší. Praxe poskytovatelů sociálních služeb má zatím v této oblasti řízení velké rezervy. Podle mého názoru je třeba vzdělávat ředitele a ostatní řídicí pracovníky v oblasti managementu, nejen personálního.

Praktickou část diplomové práce jsem pojala jako případovou studii. Jejím cílem bylo navrhnout ve spolupráci s ředitelkou zařízení seznam opatření a cílů v časovém horizontu 1,5 roku. Tato opatření se týkala oblasti personálního managementu a vycházela ze SWOT analýzy, kterou jsem po provedeném šetření v zařízení sestavila. V průběhu šetření jsem musela změnit metodu, kdy pracovníci nechtěli dotazníky vyplňovat z obavy před možnými represemi, ale někteří z nich byli ochotní udělat rozhovor. Proto jsem s částí z nich provedla rozhovor, který se držel struktury otázek z dotazníku. Ve výsledku chci shrnout, že průběh rozhovorů velmi vypovídal o celkové atmosféře mezi pracovníky v domově a hodnotím je jako přínosné. Podle mého mínění, i pro ředitelku byl pohled a přítomnost člověka z venčí užitečnou zpětnou vazbou, ze které mohla získat náhled na nesnadnou situaci jinýma očima.