

Posudek vedoucí diplomové práce

Magisterský program RS UK FHS v Praze

Název práce: **Rizika úzké profesní specializace při výkonu zaměstnání zdravotníků**

Jméno studenta: **Bc. Karel Mařík**

Zaměření studia: řízení

Posudek vypracovala: Mgr. Blanka Tollarová, Ph.D.

Datum: 25. 1. 2017

Předkládaná diplomová práce se zabývá vzděláváním radiologických asistentů, jejich specializací a uplatnitelností v aktuálních podmínkách nastavených zejména systemizací pracovních míst ve zdravotnictví.

Práce se podle mého názoru příliš nepovedla, a to nikoliv z důvodu neodpovědného přístupu diplomanta. Autor si zvolil téma, dobře si rozvrhl čas a věnoval práci úsilí. Nakonec se domnívám, že nad síly diplomanta byla jak kvalitativní výzkumná strategie, kterou si zvolil, tak i požadavek na systematické pojednání tématu a pokus o jeho koncepční uchopení.

Práce má teoretickou a empirickou část. Teoretická část však dominantně obsahuje popis složitého systému vzdělávání radiologických asistentů a systemizace míst, jen málo se zaměřuje na teoretické uchopení tématu vzdělávání ve zdravotnictví či právě sladování vzdělávání (možností a požadavků) a systemizace. Teoretická část je dosti dlouhá a v naprosté většině jde o reprodukci pravidel či systému, nikoliv o autorský text ve smyslu výkladu nějakého problému. Autorovi se nepodařilo najít ani žádnou empirickou literaturu na zvolené téma. V kapitole o personálním managementu nacházíme obecné citace místo explicitního propojení citovaných témat s tématem DP, a specificky s personálním managementem ve zdravotnictví, kde právě díky regulovanosti profesí a mnoha normám svazujícím podobu výkonu profese (kompetence, odborný dozor, samostatnost při výkonu) obecné teze nepůsobí důvěryhodně, neboť je patrné, že ve zdravotnictví bude mít (nebo by mohl mít) personální management nějakou specifickou podobu, jejíž představení zde čtenář postrádá.

Empirická část představuje zjištění autorova výzkumu. Zde bych měla mnoho výhrad metodologických, které jsem uplatňovala i v průběhu spolupráce (formulace výzkumné otázky, způsob generování kategorie „determinace vzděláním“ a celá práce s ní, mechanické využití součástí paradigmatického modelu, které nepřispívají porozumění textu). Hlavním problémem textu mi ale nakonec přijde jeho malá sdělnost a jistá chaotičnost či asociativnost. Přestože se autor snaží o jasný řád, a to je třeba ocenit, je pro něj náročné jej udržet a neopakovat již řečené, ale jít dál a posouvat výklad tak, aby postupně vytvořil nějaký přehledný obrázek

o sledovaném jevu. To je věcí zkušenosti, ale i kázně při promýšlení tématu a při psaní.

Pro autora je dále náročné udržet delší dobu otevřenost různým interpretacím sledovaného jevu, protože je příliš brzy fixován na pohled, který jemu konvenuje. Fixace na „determinaci vzděláním“ a „profesní past“ pak příliš nastavila prizma, kterým se autor na data dívá, a neumožnila identifikovat a pojmenovat další typy chápání své profesní specializace radiologickými asistenty. Zejména koncept „profesní pasti“ pak autor respondentům v zásadě vnucuje. Autor také bojuje s touhou (a také návykem z jiných zjištění z výzkumů, se kterými se zřejmě setkal), aby získal rychlá, jednoduchá a praktická zjištění. Nic takového ale získat nemůže, neboť jeho data nabízejí spíše možnost celkem složitě popisovat složitou realitu, která se mění podle kontextu, tedy podle mnoha proměnných, které se různě liší situace od situace. A i při takovéto deskripci autorovi celkem logicky chybí analytická praxe, a tak někdy sklouzává do generalizací, které na základě svých dat nemůže dělat, nebo do dovozování či subjektivních úvah nad daty.

Závěrečná diskuse je převyprávěním zjištění, nejde o diskusi ve smyslu porovnání s literaturou nebo promýšlení zjištění z různých perspektiv. Navržená opatření (kapitola 7) sice vycházejí z dat, ale jsou dosti obecná, aby mohla management nemocnice skutečně někam posunout. Zjištění práce ukázala, že zkoumané nemocnici zřejmě chybí strategie v oblasti personálního managementu (anebo je zaměřena pouze na to, ustát finančně provoz a z hlediska kompetencí pracovníků pouze základně splnit požadavky na odbornost pracoviště). Doporučení ale na otázku, jak strategický (nebo aspoň reflektovaný) personální management v regulovaných podmínkách zdravotnictví dělat, neodpovídá. Stejně tak doporučení neříká, jak se má měnit systemizace – má být participativně rozhodovaná, ale jak se má měnit věcně?

Pro obhajobu se doporučuji soustředit na manažerské aplikace zjištění, aby diplomant prokázal, že dokáže pracovat se svými zjištěními a systematicky je začleňovat do své manažerské praxe.

Diplomová práce splňuje požadavky hraničně. K obhajobě ji nicméně doporučuji a navrhuji ji hodnotit jako dobrou.