

## Hodnocení diplomové práce

**Název: Řízení změny evidence majetku pomocí čárových kódů na Zdravotnické záchranné službě**

**Jméno studenta:** Bc. Martin Spurný    **Externí vedoucí práce:** Dana Hradcová

Cílem diplomové práce je popsat proces řízení změny v oblasti evidence majetku. Popisovaná změna měla vést ke zkrácení času, *kdy byly posádky při jakékoli operaci s hmotným majetkem na sanitních vozech mimo provoz*. Zkrácení času potřebného pro operaci s hmotným majetkem by mělo přispět ke *zkvalitnění poskytování přednemocniční neodkladné péče*. Vymezení cíle je smysluplné, logické. Při výběru tématu a vyjednání realizace diplomové práce na pracovišti autor zohlednil základní předpoklady pro zavádění změny v organizaci.

Práce je dělena na část teoretickou a část praktickou. Část teoretická sloužila autorovi patrně k vytvoření rámce, pochopení souvislostí, organizačního kontextu a zároveň k ujasnění postupu – jednotlivých fází, kterými bude muset při zavádění změny v organizaci projít. Vzhledem k tomu, že některé poznatky z teoretické části se opakují v části praktické (tvorba týmu, rozdělení týmových rolí) a některé poznatky z části teoretické naopak nejsou při samotném popisování procesu využity nebo provázanost mezi částí teoretickou a praktickou není zjevná (např. popisované modely změny, přístup trvalého zlepšování), zdálo by se mi vhodnější, kdyby se autor přidržel svého původního záměru a uceleně (bez dělení na část teoretickou a praktickou) popisoval prováděnou změnu s odkazováním na teoretickou přípravu, kterou pro úspěšnou realizaci změny nutně musel provést. Z textu by tak bylo zjevné o jaké modely a přístupy se opírá a proč.

Praktická část diplomové práce svědčí o tom, že autor umí v praxi využít poznatky a dovednosti z oblasti řízení, které si osvojil během studia. Poměrně hodně úsilí věnoval analýze a přípravě změny – zohlednil kulturu organizace, podporu managementu, účast pracovníků i technické podmínky nutné k realizaci. Domnívám se, že analýzy prováděné ve fázi plánování by bylo vhodnější zařadit do fáze analytické a přípravné. Analýza silového pole působí ve vztahu k analýze rizik a zainteresovaných osob nadbytečně. Jelikož analýza silového pole, jak sám autor říká, *slouží k zmapování sil, které změnu podporují, a které jí brání*, mohla by buď obě výše zmiňované analýzy nahradit, nebo (v autorově pojetí, kdy se zaměřuje pouze na vztah lidí ke změně) mohla být nahrazena analýzou zainteresovaných osob. Výsledky procesu změny, který autor řídil, nasvědčuje tomu, že ve fázi realizace zohlednil výsledky analýzy a dokázal udržovat zájem a podporu vedení, členů týmu i dalších zainteresovaných pracovníků.

K popisu změny použil autor *základní rámec podle Russel – Jones*. Změnu popisuje v několika fázích – analýza, příprava, plánování, realizace, hodnocení. Fázi hodnocení *základní rámec* (str. 36-37) přímo nezahrnuje. Autor fázi hodnocení do vlastního popisu změny doplnil. O tom, že hodnocení změny považuje za důležité, svědčí také zařazení kapitoly o stabilizaci změny a přístupu trvalého zlepšování do části teoretické. V kapitole věnované hodnocení autor dokládá dosažení stanoveného cíle a zdůvodňuje odchylky v časovém harmonogramu. Hodnotí také spolupráci v týmu. Zpětná vazba od členů týmu např. na vzájemnou spolupráci nebo způsob řízení celého

procesu byla provedena na závěrečné poradě, v práci není formálně doložena. Výsledek práce týmu byl ze strany vedení oceněn mimořádnými odměnami. Zpětná vazba na řízení celého procesu od zadavatele/sponzora – dle slov autora aktivitu svého druhu ojedinělou – není v textu zmíněna.

Rozšíření základního rámce (Russel – Jones, 2006) o hodnocení není v práci nijak zdůvodněno a také přesah na úroveň *přístupu trvalého zlepšování* není v popisu nijak využit. Jen v samotném závěru práce autor naznačuje, že příležitostí pro změnu a trvalé zlepšování je organizaci ještě mnoho. Odsouvá je však do *daleké budoucnosti*.

**Otázky:**

1. Proč je podle Vás důležité hodnotit procesy změny, které v organizaci probíhají? Je podle Vás důležité, aby se do konečného hodnocení zavádění změny (včetně hodnocení výkonu vedoucího týmu) zapojil také nejvyšší management/zadavatel a sponzor? Proč?
2. Hodí se pro vaši organizaci přístup trvalého zlepšování? Jak by se podle Vás dal zavést?

**Doporučení:** Práci **doporučuji** k obhajobě. Navrhuji hodnocení **velmi dobře**.

**Datum:** 5. ledna 2011

**Podpis:**

Dana Hradcová