

Hodnocení vedoucího diplomové práce

Název diplomové práce: Hodnocení pracovníků v sociálních službách

Autorka práce: Bc. Adéla Cupáková

Z vývoje veřejných financí a dalších společenských změn, jako jsou deinstitucionalizace a kladení vyššího důrazu na kvalitu péče, je zřejmé, že poskytovatelé sociálních služeb stojí na prahu dalších významných organizačních změn. Šance na úspěch při řízení těchto změn budou mít ti poskytovatelé služeb, kteří se budou schopni obklopit dostatečně vzdělanými, pracovitými a motivovanými spolupracovníky. Na získávání, ale především na udržení těchto zaměstnanců v organizaci bude mít i v budoucnosti vliv kvalita řízení lidských zdrojů, tedy soubor procesů, mezi které, mimo jiné, patří i hodnocení. Hodnocení, jak mnozí teoretici managementu (Armstrong, Milkovich a Bouodreau) ukazují, má nejen vliv na motivování zaměstnanců, ale významně také přispívá při formování organizační spravedlnosti a rovnosti. Z těchto důvodů považuji zvolené téma diplomové práce za vysoce aktuální.

Z porovnání projektu diplomové práce a její výsledné podoby je zřejmé, že její autorka, Bc. Adéla Cupáková, měla účel napsání práce, stejně jako její strukturu a metodiku zpracování, od samého začátku v hlavě, a že se jí její původní záměr podařilo naplnit. Diplomovou práci člení tradičním způsobem. V teoretické části se logicky věnuje relevantním tématům, tj. kvalitě, jejímu řízení v sociálních službách a hodnocení v rámci systému řízení lidských zdrojů. Při tvorbě teoretické části čerpá z dostatečného množství relevantních, česky psaných, zdrojů. Jediná cizojazyčná publikace se týká analýzy kvalitativních dat získaných rozhovory.

V praktické části diplomantka navazuje na své dlouholeté působení v Domově pro seniory ve Vrchlabí, p.o. Z analytických prací provedených v roce 2010 vplynuly náměty pro zlepšení do té doby fungujícího systému hodnocení (str. 52 – 53), které autorka diplomové práce předložila vedení organizace v dubnu 2011. Kromě změn hodnotících škál, změn kritérií a stanovení specifických manažerských kritérií, se jednalo především o posílení zpětnovazebních prvků hodnocení (hodnocení stavu organizace pracovníky) a zavedení ne finanční formy ohodnocení. Diplomantka následně, pomocí kvalitativního výzkumu, metodami polo strukturovaných rozhovorů a analýzy interních dokumentů (na pozorování hodnotících rozhovorů z důvodů organizační změny četnosti jejich vedení rezignovala), provedla podrobnou analýzu fungování systému hodnocení, která by pomohla při jeho další modifikaci. Plastičnost zjištění, prezentovaných v diplomové práci na téměř 40 stranách, (str. 66 – 102), odhaluje široké a velmi detailní spektrum názorů, které mohou být s procesem organizačního hodnocení spojovány. Hloubku i šíři vhledu, kterých diplomantka dosáhla, řadím jednoznačně k silným stránkám diplomové práce. I když se zjištění vztahují k jedné organizaci, je z nich zřejmé, že se jimi může nechat inspirovat nejen manažer stojící před úkolem sestavení funkčního systému organizačního hodnocení zaměstnanců. Doporučení (str. 103 – 105) mají různou míru obecnosti. K některým by bylo možné dojít i bez použití výzkumných metod (např. doporučení za druhou a sedmou odrážkou), jiná jsou velmi konkrétní a

odrážejí detailní znalost hodnoceného systému (doporučení za devátou nebo desátou odrážkou).

Pro diplomovou práci mám, jak je z hodnocení patrné, především slova chvály. Kromě již vyjádřených ocenění bych chtěl u Bc. Adély Cupákové vyzdvihnout její pečlivost a pracovitost. Obojí významně přispívá ke kvalitě hodnoceného textu. Za ocenění stojí i skutečnost, že psaní diplomové práce dokázala její autorka zkoordinovat s narozením syna Šimona a se starostí o svou rodinu.

Otázka k obhajobě diplomové práce:

- a) Mezi doporučení obsažená v diplomové práci (str.103), mimo jiné, zařazujete: „Definovat cíle a významy hodnocení pracovníků...“ Můžete, prosím, ukázat, jak by, podle vás, formulace nějakých cílů a významů hodnocení mohly vypadat. Je reálné, že doplnění těchto údajů přispěje ke „zlidštění“ hodnocení tak, jak o něm uvažujete v závěru diplomové práce (str.113)?

Závěrem tohoto hodnocení prohlašuji, že diplomová práce, Hodnocení pracovníků v sociálních službách, splňuje nezbytné požadavky a klasifikuji ji stupněm výborně.

V Praze 7.února 2012

Hodnocení zpracoval: Mgr. Petr Vrzáček