

Oponentský posudek rigorozní práce

Mgr. Vladimír Matoušek:

Rozvoj lidských zdrojů v malých a středních nemocnicích na příkladu RHG spol. s r.o.

Krise systému zdravotnictví u nás je téma obecně známé a frekventované. Příčiny jsou relativně jednoduché. Prostředky na zdravotní péči poskytovanou v rámci všeobecného zdravotního pojištění jsou limitovány výběrem zákonem stanoveného pojistného. Jeho celkový objem se zvyšuje v zásadě pouze v relaci k příjmům obyvatelstva. Při rychlém růstu počtu bodů vykazovaných za výkony, málo narůstající částce vybraného pojistného, stoupajících cenách stále se více rozšiřujících zahraničních léků a působením ještě dalších faktorů (nehospodárnost v systému apod.) se zdravotní pojišťovny dostávají do finančních potíží. Nejsou schopny plnit své závazky vůči poskytovatelům zdravotní péče a tím výrazně ovlivňují jejich chod. Mgr. Matoušek se snaží v rámci tohoto rámce, tj. omezených finančních zdrojů, řešit otázku lidského činitele ve zdravotnickém zařízení malého a středního charakteru. Východisko práce je tedy nastaveno velmi reálně a v práci je tento vliv ekonomické situace projektován do různých oblastí činnosti, tj. do systému řízení, firemní kultury, personálního managementu i vzdělávání.

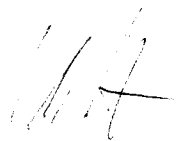
Druhým výrazným kladem práce je, že autor hledá cesty, jak zkvalitnit práci s lidskými zdroji v oblasti akreditace nemocnic a systémového vzdělávání personálu. Akreditace nemocnic znamená, že nemocnice odpovídá stanoveným standardům kvality ve všech oblastech péče o pacienty i v komplexnosti poskytovaných služeb. Příprava a následné přihlášení k akreditaci (u nás se např. rozšiřuje certifikační systém kvality JCI – Join Commission International) znamená výrazný zásah do práce s lidskými zdroji. Autor správně poukazuje na skutečnost, že přechod na akreditaci je sice rozhodnutí managementu, ale že je přesto nezbytné motivovat všechny zaměstnance k vyvinutí úsilí v tomto směru. V mnohém se musí zaměstnanci učit něco

jiného než měli „zaběhnuto“ ve své dlouholeté praxi. Z tohoto hlediska je rigorozní práce velmi přínosná. Zdůrazňuje totiž nutnost formulovat cíl malé a střední nemocnice spočívající ve zvyšování kvality a bezpečnosti péče o pacienta. To bylo zaměřením vzdělávacího programu „Změna firemní kultury“, který Mgr. Matoušek popisuje v druhé kapitole rigorozní práce.

V další, třetí kapitole práce jsou analyzovány systémy celoživotního vzdělávání dvou klíčových skupin zaměstnanců nemocnice, tj. lékařů a sester. Systém vzdělávání lékařů je tradiční a je dostatečně znám. Ale vzdělávání sester je dnes velmi živým tématem, diskutovaným jak mezi manažery, tak ve zdravotnických institucích či na vládní (politické) úrovni. Autor v rigorozní práci hodnotí dopad zákona č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních. Mimo nutnosti získání osvědčení pro výkon zdravotnického povolání bez odborného dohledu (registrace) vede zákon k různým podobám dalšího vzdělávání sester. Je to např. návštěva přednášek a seminářů, četba odborné literatury či vzdělávání na internetu apod.

Celkově lze rigorozní práci hodnotit jako zdařilou a odpovídající stanoveným nárokům. Pro diskuzi v rámci rigorozního řízení navrhuji specifikaci pojmu učící se organizace ve vztahu k malé a střední nemocnici. Rigorozní práci Mgr. Matouška „Rozvoj lidských zdrojů v malých a středních nemocnicích na příkladu RHG spol. s r.o.“ doporučuji k obhajobě.

V Praze dne 29. 9. 2006



doc. Dr. Milan Beneš