

Abstrakt

Tato magisterská práce se zabývá problematikou pravidelného hodnocení nelékařských zdravotnických pracovníků. Cílem je zjistit postoj vedoucích i řadových pracovníků k hodnocení a navrhnout smysluplné změny systému hodnocení. Práce je rozdělena na dvě části. Teoretická část se věnuje problematice řízení lidských zdrojů, v souvislosti s řízením kvality a zaváděním změny v organizaci. Poslední kapitola je zaměřena na organizační kulturu, která má značný vliv na implementaci změn.

Ve druhé, praktické části, práce popisuje výzkumné šetření ve zdravotnické organizaci. Probíhal zde jak kvalitativní, tak kvantitativní výzkum. Při kvalitativním výzkumu byly vedeny rozhovory s vedoucími pracovníky. V kvantitativním výzkumu bylo využito dotazníku pro řadové nelékařské zdravotnické pracovníky, který obsahoval jednak otázky týkající se hodnocení a dále otázky, kterými se zkoumá organizační kultura z pohledu šesti oblastí pracovního života – AWLS dotazníku, který byl doplněn o otázky týkající se důvěry. Výzkum probíhal ve zdravotnické organizaci (nemocnici) od dubna do srpna 2012. Poukázal na to, že pravidelné hodnocení je nejednotné a neprobíhá v celé organizaci. Toto zjištění je přínosné pro zavádění systému hodnocení. Praktickým výstupem je vytvoření hodnotícího formuláře a vytvoření směrnice, podle které se bude hodnocení provádět.

Klíčová slova: pravidelné hodnocení, řízení lidských zdrojů, kvalita, organizační kultura, AWLS.