

Oponentský posudek diplomové práce

Magisterský program RS UK FHS v Praze

Název práce: Hodnocení nelékařských zdravotnických pracovníků

Jméno studenta: Bc. Lucie Kramešová

Zaměření studia: řízení

Posudek vypracovala: Mgr. Růžena Tichá

Dne: 26.1.2013

V současné době, při neustálém tlaku na zvyšování kvality poskytovaných služeb ve zdravotnictví, je hodnocení pracovníků klíčovou personální činností. Pokud je správně provedeno, přináší užitek nejen personálnímu oddělení a celé organizaci, ale zvláště nadřízeným pracovníkům a stejně tak zaměstnancům samým. Poskytuje informace o pracovním výkonu zaměstnance, o jeho potřebách, pomáhá podporovat kvalitu vykonané práce. Zaměstnancům poskytuje zpětnou vazbu k jejich činnosti a je jedním z nejsilnějších zdrojů motivace. Výsledky hodnocení jsou v neposlední řadě vodítkem k přiměřenému odměňování. Proto oceňuji zvolené téma „Hodnocení nelékařských zdravotnických pracovníků“ s cílem prozkoumat přístup vrchních sester a vrchních laborantů a zjistit přístup řadových pracovníků k hodnocení v daném zdravotnickém zařízení.

Diplomová práce je členěna na část teoretickou a část praktickou. V první teoretické části se autorka zaměřila na vymezení základních pojmů – řízení lidských zdrojů, kvalita, řízení změny a organizační kultura. Autorka pracuje s rozsáhlou odbornou literaturou. V této části diplomové práce bych uvítala rozšíření kapitoly Řízení lidských zdrojů: Hodnocení pracovního výkonu. Patří ke stěžejní části teoretické části, proto by bylo vhodné věnovat se více např. cílům hodnocení, hodnotícímu pohovoru nebo zpětné vazbě, stejně jako chybám při hodnocení, jejichž následkem je snížení efektivity v této činnosti.

V druhé, praktické – empirické části, je získávání dat orientováno jak kvalitativně, tak kvantitativně. V části kvalitativního výzkumu si autorka stanovila za cíl zjistit, zda probíhá pravidelné písemné hodnocení nelékařských zdravotnických pracovníků (NLZP) a zároveň postoj vedoucích pracovníků k této problematice. Zde bych doporučila věnovat se více etické otázce výzkumu a zařadit ji vhodněji do průběhu šetření.

Kvantitativní výzkum měl za cíl zjistit postoj NLZP k problematice pravidelného hodnocení zaměstnanců a vliv organizační kultury na zavádění změn v organizaci. K této části mám několik výhrad. Jako podstatné se mi jeví uvedení kvantitativního výzkumu. Autorka zde zaměnila sousloví „hodnocení pracovníka“ za „individuální setkávání staniční sestry zaměřené na rozpravu o Vaší práci“. Tím se vlastně odchýlila od základního tématu této práce. Nabízí se otázky: bylo respondentům vysvětleno, čeho se výzkum týká? Jak respondenti chápali rozpravu se staniční sestrou? O čem vlastně vypovídají výsledky výzkumu, když se otázky v dotazníku netýkaly hodnocení pracovníka? Důležitost také příkládám oblasti organizační

kultury, a proto bych uvítala rozšíření popisu šetření v této oblasti. Jako vhodné vidím sjednocení stanovených hypotéz s pořadím otázek v dotazníku. Zpřehlední se tím uvedení výsledků výzkumného šetření.

Po formální stránce vykazuje práce určité nedostatky: vyskytuje se zde větší množství překlepů (i 6 chyb na stránce), jsou zde také gramatické chyby. Schází pečlivější kontrola psaného slova.

Otázky:

Jakou poskytla autorka podporu vedoucím zaměstnancům v řešení problémů týkajících se hodnocení nelékařských zdravotnických pracovníků?

Jaký má organizační kultura vliv na zavádění změn?

Podařilo se autorce vytvořit směrnici, která bude postup hodnocení charakterizovat?

Celkově diplomová práce splňuje požadavky kladené na práci tohoto typu a rozsahu, a proto navrhuji klasifikaci – **dobře a doporučuji k obhajobě.**

V Praze, dne 27.1.2013

Mgr. Růžena Tichá