

## **Posudek diplomové práce UK FHS**

### **Obor: Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích**

Název práce: Zaškolování zaměstnanců a zaměstnanecký manuál

autorka práce: Bc. Anna Krulová

rok ukončení studia: 2014

vedoucí práce: Zuzana Havrdová

zaměření studia: Řízení

Práce je koncipována jako analyticko-syntetická praxeologická studie podmínek zaškolování pracovníků v (anonymizované) neziskové pomáhající organizaci, kde autorka pracuje. K cíli své práce dospěla na základě provedené diagnostiky organizace. S oporou odborné literatury a na základě zkušeností se rozhodla zhodnotit dosavadní systém zaškolování pracovníků v přímé péči o žáky a klienty v této organizaci a zahájit proces jeho změny. Identifikovala za pomoci rozhovorů a analýzy dokumentů organizace, jaké změny by mohly být užitečné, navrhla a vypracovala některé dosud chybějící komponenty a vyjednala a navrhla postup zavádění změn. Průběžně přitom své kroky ověřovala a konzultovala s lidmi v organizaci a s vedením. Výstupem práce je podrobně vypracovaný manuál zaškolení pro jedno oddělení, rámcový plán, postup a obsah zaškolení pro celou organizaci, analýza rizik při zavádění systému a plán zavádění změny. Jde o ucelený, dobře argumentovaný a popsany proces s jasnými hmatatelnými výsledky, o které organizace stojí, a vedení se k výsledku písemně pozitivně vyjádřilo s úmyslem jej realizovat. Práce je dobře zacílená, užitečná a plně odpovídá obsahu i zaměření studia.

V teoretické části práce diplomantka vymezila používané pojmy, relevantní pro její téma- zaškolování pracovníků, adaptační proces, mentoring, zaměstnanecký manuál, kompetence, pracovní náplň, tým a týmová spolupráce. Dále se zevrubně věnovala poznatkům o procesu adaptace v souvislosti s učením, motivací a pracovním výkonem pracovníka, představila různé systémy zaškolování a jejich komponenty podle forem a zaměření organizací a doporučené postupy a možné chyby při vytváření systémů zaškolení. Poslední kapitolu teoretické části tvoří poznatky k řízení změny, o způsobech jejího vedení, legislativních a etických aspektech. Všechna zvolená témata souvisejí se záměrem práce a adekvátně připravují půdu pro praktickou část.

V praktické části práce autorka důkladně popsala své teoreticko-metodologické východisko, v němž se ztotožnila s praxeologií dle Tadeusze Kotarbinskeho. Ohraničila zkoumaný problém. Popsala a zdůvodnila metodologické postupy. Využila je a plně začlenila do procesu změny, který zahájila svou diagnostikou, pokračovala téměř třiceti rozhovory s různými pracovníky podle předem připravených okruhů otázek, získané poznatky vyhodnotila a syntetizovala je v plánovaných výstupech.

Autorka dokázala ve své diplomové práci vhodně propojit poznatky získané studiem řízení změny, personálního řízení, řízení kvality a kvalitativního výzkumu a aplikovat je v zájmu vlastní organizace. Výsledné návrhy reflektují současné poznatky z těchto oblastí a současně jsou citlivě aplikovány na situaci v organizaci, pro kterou jsou určeny. I přes odlišný jazykový původ (slovenština) dokázala zpracovat gramaticky i stylisticky správný, přehledný a čtivý odborný. Vytknout jí lze jen občasné chyby v přičestí trpném, které zůstaly zejména v přílohách (např. hned v úvodu k manuálu „podrobné informace jsou uvedené...“ místo „uvedeny“). Prokázala schopnost korektně pracovat se zdroji, kterých využila celkem 45, z toho 13 cizojazyčných. Současně prokázala svou mimořádnou důslednost a přesnost v domýšlení a dotahování každého detailu své práce. Práci proto doporučuji k obhajobě a hodnotím ji jako výbornou.

doc. PhDr. Zuzana Havrdová, CSc.

V Praze, dne 2. 6. 2014