Oponentský posudek diplomové práce

Magisterský program RS UK FHS v Praze

Název práce:

Organizace práce ve zdravotnictví. Případová studie zavádění zaměstnaneckého manuálu na standardním lůžkovém oddělení Nemocnice Pelhřimov.

Jméno studenta:
Bc. Anna Palánová

Zaměření studia:
Katedra řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích

Posudek vypracoval:
Ing. Mgr. Milan Trpišovský, MBA

Datum:
20. 5. 2016

Cíl diplomové práce, který je definován v úvodu, je popis tvorby vytvoření a zavedení zaměstnaneckého manuálu pro všeobecné sestry, které pracují na lůžkovém oddělení konkrétní nemocnice. Téma je konkrétní a v závěru práce je na zadané cíle reagováno.

Po formální stránce má práce dobrou úroveň, vykazuje standardní poznámkový aparát a jednotný způsob citací. Struktura práce je v souladu s konečným zadáním, v zásadě odpovídá charakteru řešené problematiky. Rozsah práce je 84 stran bez příloh, včetně všech servisních stránek jako je titulní stránka, prohlášení, obsah, seznam literatury, apod. Dále obsahuje 6 příloh včetně vytvořeného manuálu pro zaměstnance, který je předmětem přílohy č. 5. Diplomová práce je typologicky jednotná. Text je soudržný a srozumitelný. Obsahuje všechny potřebné formální náležitosti např. samostatné poděkování, abstrakta v českém i anglickém jazyce, klíčová slova, nečíslovaný seznam bibliografických odkazů. Seznam použité literatury, není rozdělený na samostatné oddíly – knižní zdroje, elektronické odkazy, webové stránky, atd. Seznam použité literatury obsahuje 30 odkazů, není obsáhlý, ale na základě citovaných odkazů zvláště pak bibliografických lze říci, že autorka prostudovala dostatečnou literaturu vztahující se k dané problematice. Další odkazy jako např. na denní tisk, legislativní a internetovské zdroje mohly být v bohatším měřítku. Menším nedostatkem

použité literatury je skutečnost, že zde mohlo být uvedeno více novějších titulů vztahujících se k dané problematice.

Struktura práce byla zvolena vhodně a logicky vede od obecnějších popisných údajů ke konkrétním závěrům. Magisterská práce má vytyčený záměr cíle a skládá se z úvodu, dvou hlavních částí – teoretické, praktické a závěru.

Magisterská práce má dvě hlavní části – teoretickou a praktickou

Teoretická část je rozdělena do pěti kapitol. Informace pro tuto část byly čerpány z české i zahraniční literatury a prakticky absentujících elektronických zdrojů. Teoretická část se zaměřuje především na témata jako styly řízení a vedení, typologie vedoucích zaměstnanců, specifika a důležitost týmové práce, případně i konfliktní a problémové situace v pracovním kolektivu. V závěru této části je zmíněn systém managementu kvality ve zdravotnictví. Z formálního hlediska rozdělení teoretické části na pět kapitol je velmi fragmentované. Například první kapitola je členěna na dalších šestnáct podkapitol, rozdělení kapitoly 2.3 věnované pracovním poradám na dalších pět číslovaných částí také není vhodné.

Praktická část se, dle autorky, snaží zmapovat samotný proces tvorby zaměstnaneckého manuálu. Tyto dvě části se však v samotné práci příliš nespojují. Lze si domyslet, že předmětný manuál je výstupem pracovních činností specifické projektové skupiny. Pak je tedy očekávatelné, že teoretická rovina bude právě o problematice pracovních/projektových týmů. Praktická část ale nepopisuje vlastní tvorbu/průběh/proces vzniku zaměstnaneckého manuálu, ani samotnou práci realizačního týmu (zmínka je pouze na příloze č. 4 - Porovnání plánu s dosaženým výsledkem, a to v několika odstavcích) – tedy vše, co by bylo očekávatelné a přímo navazující na část teoretickou. Ve skutečnosti se věnuje až samotnému hodnocení nejdříve své pilotní, následně pak i finální verze. Praktické/věcné části je věnováno cca 10 stran textu vč. grafické úpravy, tedy z mého pohledu velmi málo prostoru a je tedy spíše v souladu s názvem celé práce – zavádění zaměstnaneckého manuálu – než s jejím cílem – vlastní tvorbou manuálu s očekávatelným propojením s teoretickou rovinou, tedy prací projektového týmu.

Byla by to však ojedinělá kritičtější poznámka. Autorka sama je z pozice liniového manažera přesvědčena o důležitosti předmětného manuálu, potřebnosti jak u stávajících zdravotnických zaměstnanců, tak především u nově nastupujících v rámci adaptačního procesu a vlastním textem tak přesvědčuje i nezasvěceného laika. Zmiňuje další nastavený vývoj (aktualizace, doplnění sledovaných/rizikových oblastí).

Shrnutí:

Teoretická část by po určitých korekcích, rozšíření a doplnění byla vhodným základem pro praktický popis vývoje projektového týmu, jeho řízení, řešení specifických situací nějakého konkrétního projektu.

Praktická část se nepříliš věnuje samotné tvorbě, vesměs pouze hodnotí jeho „spuštění do praxe“, přitom nejvíce oceňuji snahu o zpracování a realizaci vlastního konkrétního řešení autorky.

Doporučuji práci k obhajobě a navrhuji známku dobře.

otázka č. 1 – proces řízení lidských zdrojů

Jaký je strategický význam managementu lidských zdrojů ve Vaší organizaci a jak Vaše organizace přizpůsobuje své programy v oblasti lidských zdrojů potřebě „ztotožnění se“ Vašich zaměstnanců s organizací.

otázka č. 2 – řízení změny

Jaké byly vnější a vnitřní faktory, které vyvolaly potřebu zavedení zaměstnaneckého manuálu? Pokud se vyskytl nějaký odpor při zavádění, specifikujte jaký a zároveň popište způsob, jak jste ho eliminovala?

otázka č. 3 – management lidských zdrojů

V současné době vykazují některá zdravotnická lůžková zařízení nedostatek zdravotnických pracovníků jak v lékařských, tak v nelékařských profesích. Jak důležitý problém představuje pro management Vaší organizace řízení diverzifikovaných pracovních sil?

Milan Trpišovský