

Oponentský posudek diplomové práce

Magisterský program RS UK FHS v Praze

Název práce: **Optimalizace efektivity systému hodnocení sester ve vybraném zdravotnickém zařízení**

Jméno studenta: Bc. Klára Hradilová

Zaměření studia: řízení

Posudek vypracovala: Mgr. Drahoslava Mikšovská

Datum: 5. 9. 2016

Autorka práce se zabývá dnes velmi aktuálním tématem, kterým je efektivní hodnocení zdravotníků (všeobecných sester).

V současných rychle se měnících podmínkách poskytování zdravotní péče jsou poskytovatelé zdravotních služeb nuceni poskytovat a zajišťovat prostředí, které je bezpečné pro pacienty a zároveň podporuje profesionální růst zdravotníků. Motivace, další vzdělávání zdravotníků a výkon povolání spolu úzce souvisejí. Pro zajištění bezpečné, komplexní a kompetentní péče o pacienty je nezbytné, aby si motivovaní zdravotníci obecně průběžně doplňovali nové znalosti a prohlubovali stávající vědomosti.

Magisterská práce se věnuje problematice řízení lidských zdrojů s převážným zaměřením na oblast hodnocení a motivaci zaměstnanců. Řízení lidských zdrojů zahrnuje komplexní personální práci, tedy celou řadu postupů a různých metod řízení pro řízení lidských zdrojů - pro práci s lidmi v organizaci. Velmi oceňuji, že si autorka vybrala právě problematiku hodnocení zaměstnanců a ve své práci se snažila teoreticky i prakticky popsat, jaké problémy a úskalí se váží k procesu hodnocení zaměstnanců. Konkrétně hodnocení výkonu všeobecných sester a jeho vlivu na motivaci, další vzdělávání a profesní rozvoj.

Výsledkem úsilí studentky je předložená magisterská práce v rozsahu 94 tiskových strany a příloh, která je klasicky rozdělena na teoretickou a praktickou část. V té první oceňuji věcný a přehledný popis zvolené problematiky, ve druhé zvládnutou metodu výzkumné práce. V přeložené magisterské práci nechybí část, která obecně poskytuje obecný pohled na výkon profese všeobecné sestry včetně základního přehledu legislativního ukotvení a zároveň poukazuje na specifika ve zdravotnictví.

Empirickou část magisterské práce tvoří výsledky kvalitativního šetření. Výzkumné šetření bylo zaměřeno na zhodnocení efektivity systému pracovního hodnocení všeobecných sester ve vybraném (nejmenovaném) zdravotnickém zařízení. Cílem výzkumného šetření bylo zjistit stávající úroveň hodnocení nelékařského zdravotnického personálu. Analyzovat, jak systém funguje a jak se využívá výsledků hodnocení pro plánování vzdělávacích a rozvojových aktivit pro jednotlivé všeobecné

sestry a jejich následnou motivaci. Výzkumné šetření proběhlo formou polostrukturovaných rozhovorů. Ke zpracování dat byla použita metoda tematické analýzy. Výsledky výzkumného šetření odpověděly na předem vytvořené výzkumné otázky, ale zároveň odhalily i další souvislosti a nedostatky - nedůslednost, nesystematičnost ve využívání nástroje hodnocení.

Autorka zcela naplnila cíl práce, který si předem stanovila. V závěru odhalila dokonce i další témata a souvislosti, které nebyly primárním předmětem zkoumání. Z oblasti řízení lidských zdrojů si vybrala poměrně náročné a „nevděčné“ téma, kde dostatečně prokázala znalosti z oboru a praxe.

Formální zpracování a rozsah magisterské práce odpovídá předepsaným požadavkům, obsah práce je logicky strukturovaný a úplný. Též jazyková a terminologická úroveň předložené práce dosahuje velmi dobré úrovně. V empirické části byly adekvátně zvoleny výzkumné metody, které byly citlivě použity a zpracovány, aby provedená analýza směřovala k vytyčeným dílčím zjištěním a cílům.

V textu jsou řádně používány citace i odkazy na literaturu, která byla uvedena v dostatečném rozsahu.

Magisterskou práci lze využít jako „příklad dobré praxe“ pro zaměstnavatele, který hodnocení zaměstnanců teprve zavádí, nebo nechce k hodnocení přistupovat pouze formálně, ale smysluplně, důsledně a systematicky.

V závěru hodnocení podotýkám, že práce vykazuje drobné nepřesnosti z pohledu pojmenování kategorií zdravotnických pracovníků, které pramení ze „zažitého“ pojmenování povolání zdravotní sestra X všeobecná sestra. Dále byla ne zcela správně uvedena hierarchie sester v zařízení (hlavní sestra X vrchní sestra).

Z pozice oponenta konstatuji, že studentka Bc. Klára Hradilová přistoupila k magisterské práci velice zodpovědně a důsledně.

Návrh diskuzních témat při obhajobě diplomové práce:

Jaká vidí studentka rizika v objektivitě hodnocení zaměstnanců?

Jakým způsobem přistupuje k řízení lidských zdrojů Spojená akreditační komise ČR?

Jaké metody lze použít pro motivaci zaměstnanců?

Závěr: Magisterská práce je kvalitní a splňuje všechny požadavky, které jsou předmětem hodnocení. Jednoznačně doporučuji práci k obhajobě a navrhuji výborný stupeň klasifikace.

Dne: 5.9.2016

Mgr. Drahoslava Mikšovská