

Posudek vedoucího diplomové práce
Magisterský program RS UK FHS v Praze

Název práce: Manažerské kompetence v sociálních a zdravotnických službách poskytovaných klientům s drogovou závislostí

Jméno studenta: Bc. Veronika Zeťáková, DiS.

Zaměření studia: řízení

Posudek vypracovala: Mgr. Monika Havlíčková Datum: 4.9.2015

Studentka Veronika Zeťáková si vybrala ke zpracování diplomové práce téma Manažerských kompetencí v sociálních a zdravotnických službách poskytovaných klientů s drogovou závislostí.

Téma studentka dlouho zvažovala, chtěla využít i svých profesních zkušeností a teoretických poznatků získaných v rámci svého studia a odborné praxe. Na základě svých odborných stáží se rozhodla pro zpracování uvedeného tématu. V rámci pilotáže, kdy oslovila sociální a zdravotní služby, zabývající se uvedeným tématem, jí bylo sděleno, že organizace o výsledky její práce budou mít zájem a rádi se výzkumu budou účastnit, a to primárně z důvodu, že si nejsou vědomi, že by manažerské kompetence v rámci tohoto tématu byly v minulosti zpracovávány. Což považuji za důležité zdůraznit.

Téma má přílehangost k oboru, a pokud organizace opravdu budou považovat za důležité výsledky práce využít např. k formě Učící se organizace či ke zpracování strategického plánování rozvoje lidských zdrojů – manažerských kompetencí, bude tak naplněno kritérium – využití zkoumání v odborné praxi, pro daná zařízení. Či pro koučing manažerů.

Studentka splnila formální zpracování práce diplomové práce: prokázala schopnost práce s relevantní literaturou, dodržela citační normu a prokázala schopnost práce s terminologií. Jednotlivé kapitoly na sebe navazují. Studentka naplnila i kritérium grafické úpravy.

Pozitivně hodnotím i přístup studentky k řešené problematice. S vedoucím práce spolupracovala a respektovala její doporučení, dodržovala stanovené termíny a zároveň konzultovala práci i s kolegy z praxe.

Práce studentky v daném tématu je vyvážená teoreticky a prakticky. A to z důvodů, že samotné organizace na zakázce diplomové práce participovali z vlastního zájmu, jak manažerského, tak i lidského. Což byl i cíl diplomové práce studentky Veroniky Zeťákové.

Cílem práce bylo zmapovat „správně“ – ideální, kompetence manažerů v souladu s jejich osobností, v organizacích zaměřené na drogovou klientelu. Jak uvedli samotní respondenti: „*žádný model „správného manažera“ nastaven není a manažeři se řídí pouze zkušenostmi a intuicí, koho do svého týmu přijmou*“. A to taky bylo primární zakázkou studentky prozkoumat dané tvrzení a na základě svého zkoumání zobecnit a vytvořit model „ideálního manažera“ uvedených sociálních a zdravotnických služeb pro dané téma. Studentka cíl práce splnila.

V teoretické části studentka popsala základní terminologii, vymezila uvedené služby z pohledu zákonných norem v ČR a poukázala i na fakt, že aktuálně neexistuje zákonná norma, která by specifikovala manažerské kompetence pro dané služby, na rozdíl od vymezení dané Zákonem 180/2006 Sb. o činnosti a vzdělání sociálního pracovníka. I přesto, že kvalita řízení uvedených organizací je dána právě manažerskými kompetencemi vedoucích služeb. Studentka proto logicky do své práce zakomponovala a/ povinnosti manažera z hlediska řízení organizace, kdy manažer k plnění cílů organizace potřebuje tým pracovníků, a b/ jeho osobnost, která má vliv na jeho roli a funkce, které má vedoucí pracovník zvládnout.

Ve výzkumné části studentka analyzuje proces výzkumu. Ke zpracování cíle práce využila kvantitativní výzkum, formou dotazníkového šetření. Počet respondentů odpovídá kritériím relevantnosti výzkumné části práce. Studentka v kapitole Výzkumná metodika (4.3) detailně

popisuje výzkumný proces a adekvátně vysvětluje detaily zpracování získaných dat. S ohledem na cíl práce zpracovala, pro přehlednost, výsledky zkoumání, do tabulek a grafů. Otázky na sebe navazují a mají logický sled.

Mezi zajímavé poznatky z výzkumu bezesporu je zjištění, že velké část manažerů uvedených služeb, jsou původním vzděláním sociální pracovníci a dle toho následně je hodnocena, respondenty, kvalita jejich manažerských schopností. A zároveň studentka tímto zjištěním ukazuje na první dilema „ideálního manažera“, a to na jeho vzdělání, které, jak studentka zjistila, má vliv na sebereflexi manažera. Ve výzkumné části studentka otevřela několik dilematických okruhů, mající souvislost s manažerskými kompetencemi v daném tématu.

Z těchto zjištění studentka prezentovala i své názory na základě svých odborných zkušeností a velmi dobře uchopila uvedená dilemata, která jsou analyzována, v kapitole 4.6. Nástin ideálního manažera.

Co lze studentce vytknout je její stylistické vyjadřování. Oceňuji její znalost tématu z hlediska odbornosti, a praktických dovedností. Studentka v závěru práce reflektuje i nereprezentativnost výzkumu z důvodů nízké návratnosti dotazníků. I přesto, že výzkumnice naplnila kritéria výzkumu. Přizpůsobila časovou náročnost dotazníku, časovým potřebám oslovených respondentů – manažerů uvedených služeb, i přes tuto snahu opravdu nelze považovat výzkum za reprezentativní z výše uvedených důvodů. Domnívám, že pro naplnění uvedeného kritéria by bylo třeba (na základě mých zkušeností) doporučení ze strany např. zřizovatelů těchto služeb. Což by mělo vliv na objektivitu odpovědí.

Studentka dle mého cíle práce naplnila a naplnila i zakázku manažerů jmenovaných služeb – vytvořila pro ně manuál, který lze využít pro další zkoumání v kontextu rozvoje lidských zdrojů – rozvoje manažerských dovedností.

Práci doporučuji k obhajobě.

Navrhovaná kvalifikace: velmi dobře.

Datum: 4.9.2015

Mgr. Monika Havlíčková

Otázky k obhajobě:

1/ Domníváte se, že by měly být manažerské kompetence v sociálních a zdravotních službách stanoveny legislativně? Pokud ano – proč, pokud ne – proč.

2/ Do jaké míry považujete za důležité, aby v organizaci byly zpracovány manažerské kompetence, a v jakých situacích, mohou být pro organizaci užitečné?

