

Posudek diplomové práce UK FHS

Obor: Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích

Název práce: Zavádění participativních procesů do organizace na příkladu tvorby poslání a vize organizace

autorka práce: Bc. Martina Příbylová

rok ukončení studia: 2008

vedoucí práce: Zuzana Havrdová

zaměření studia: Supervize

Diplomová práce vyrostla z aktuální inspirace myšlenkami učící se organizace a akčního výzkumu, které autorku oslovily při studiu. Jako pracovnice charity se stala součástí změn v organizaci, spojených se zahájením strategického plánování. Na základě dohody s manažmentem organizace se do tohoto procesu aktivně zapojila s cílem podpořit participativní procesy v organizaci. Ty pocítovala jako významné také jako studentka supervize zejména proto, že zažila jak důležité je pro supervizi klima učící se organizace. Práce je rozdělena do pěti částí. V první části autorka vymezuje klíčové pojmy, s nimiž v práci pracuje. Jde o pojmy z oblasti řízení a výzkumu. Dále se věnuje akčnímu výzkumu, který provedla – charakterizuje prostředí organizace, cíle, hypotézy a postup, podrobně popisuje ohniskové skupiny (jedna pilotní a pět dalších), které tvoří jádro akčního výzkumu. Třetí část je věnována navazující formulaci poznání a vize organizace, kterou podporovala a řídila. Poslední dvě kapitoly jsou věnovány ověření hypotéz a naplnění cílů akčního výzkumu.

Celý proces, do nějž se autorka se svolením vedení pustila, lze charakterizovat jako časově, lidsky i odborně náročný experiment in vivo, při němž autorka plně využila nejen svých osvojených kompetencí supervizorky, ale rozšířila je o řadu poznatků a dovedností manažerských, výzkumných a obecně akademických. I přes značnou složitost a komplexnost realizovaného procesu se jí podařilo sevřít jej do srozumitelného tvaru, aniž by jej výrazně zploštila. Předkládá různé stránky hledání a formulování poslání a vize v jejich složitosti, dobře proces dokumentuje a diskutuje. Ukazuje také otevřeně existující slepá místa a otázky, které v celém průběhu zůstávají nedotažené a neuzavřené. K nim patří i některé otázky metodologické – zejména chybějící nástroje pro ověření změny v kultuře organizace., které se snaží nahradit nepřímými ukazateli.

Autorka odvedla úctyhodný kus práce, přičemž využila náležitých pramenů a dobře s nimi v práci pracuje. Diskuse spojená se vztahem mezi profesionálními hodnotami a hodnotami křesťanských organizací otevřela řadu zajímavých otázek, které si zaslouží další zpracování – bylo by vhodné, aby autorka některé své poznatky pro tento účel zpracovala v periodickém tisku.

Z formálního hlediska lze mít výhradu, že zdroje, z nichž autorka čerpala, nejsou obsaženy v jednom seznamu, což ztěžuje orientaci čtenáře – proto je na této katedře zvykem je spojovat - to však není výhrada zásadní.

Práci doporučuji k obhajobě a hodnotím ji jako výbornou.

V Praze, dne 18.8.2008

PhDr.Zuzana Havrdová, CSc.