

## Hodnocení vedoucího diplomové práce

**Název diplomové práce:**      **Strategické řízení lidských zdrojů ve vybrané zdravotnické organizaci**

**Autorka práce:**                      **Bc. Nikola Svobodová**

Česká ekonomika, české zdravotnictví nevyjímaje, se aktuálně potýká s dramatických nedostatkem pracovních sil. Zaměstnavatelé se předhánjí ve hledání způsobů, jak si udržet stávající, a jak přilákat nové zaměstnance. Ze vzniklé situace je zřejmé, že většina organizací musí dramaticky přehodnotit dosavadní způsoby řízení lidských zdrojů a začít hledat zcela nové formy komunikace a péče o zaměstnance. V tomto kontextu je třeba hodnocenou diplomovou práci považovat za vysoce aktuální a dobře tematicky zaměřenou.

Cílem (str. 94) diplomové práce je: „...vytvoření personální strategie ve vybraném zdravotnickém oddělení.“ Tuto formulaci pak zpřesňuje abstrakt (str. 1) diplomové práce: „Cílem je definovat krátkodobé a dlouhodobé strategické cíle řízení lidských zdrojů spolu se základním posláním a vizí oddělení ve zdravotnické organizaci.“ Autorka je přesvědčena, že chybné strategické řízení lidských zdrojů na oddělení je hlavní příčinou krizových stavů, se kterými se musí vedení oddělení vyrovnávat. Z těch klíčových se jedná o nedostatek zaměstnanců doprovázený také jejich vysokou mírou fluktuace. Při hledání komplexního řešení vzniklého stavu se diplomantka dominantně zaměřuje na změnu přístupu k realizaci studentských praxí. Právě ve studentech vidí potenciál, který by organizace mohla využívat, kdyby si je dokázala lépe vybrat, lépe s nimi komunikovat, vytvářet vztahy a úspěšněji reagovat na jejich očekávání.

Teoretická část má logickou strukturu. Autorka se věnuje popisu strategického řízení lidských zdrojů, přičemž řízení lidských zdrojů vnímá jako jeho součást. Dále se věnuje specifickým řízení lidských zdrojů ve zdravotnictví a čtyřem fázím tohoto procesu – plánování, získávání a výběr, adaptace a hodnocení. Teoretickou část zakončuje kapitola věnovaná aktuálním trendům v řízení lidských zdrojů. V této struktuře práce dobře zachycuje změny, ke kterým v oblasti práce s lidskými zdroji došlo, stručně řečeno by je bylo možné charakterizovat jako posun od personalistiky k řízení lidského kapitálu (Armstrong, 2010). V teoretické části diplomantka čerpá z dostatku relevantních odborných pramenů, z nichž podstatnou část tvoří prameny cizojazyčné.

V empirické části diplomové práce diplomantka stručně představuje organizaci, ve které realizuje veškeré analytické práce. Organizace je však anonymizována. Vnitřní organizační prostředí je charakterizováno pomocí SWOT analýzy, kterou doplňují EFE a IFE matice a McKinseyho model 7S. Vnější prostředí bylo analyzováno metodou PESTLE. Tyto metody doplňují výstupy polo strukturovaných rozhovorů vedených se studenty třetích ročníků vysokých škol oborů fyzioterapie a ergoterapie. Účelem rozhovorů bylo získat pro organizaci zpětnou vazbu na proběhlé odborné praxe a zmapovat zájem studentů o zaměstnání v organizaci.

Většina dat je založena na autorčině subjektivním vnímání stavu oddělení, čehož si je diplomantka vědoma (str. 53). Výjimku tvoří rozhovory a také reflexe obsažená ve zpětné vazbě od vedoucí oddělení (str. 82 – 83).

Účelem práce však není pouze situaci zmapovat, ale především navrhnout cíle, které by jejímu managementu umožnily vzniklou situaci řešit. Cíle autorka dělí na krátkodobé a dlouhodobé (str. 79 – 82) a s ohledem na analytická zjištění vyznívají rozumně. Jejich společným jmenovatelem je potřeba situaci řešit, nerezignovat na hledání řešení.

Má jediná výhrada se týká obsahu SWOT analýzy. Domnívám se, že se mezi jejími vstupy mohly objevit výstupy exaktních měření, což by zvýšilo míru její objektivity. Současně je mi však zřejmé, že diplomantka nemusela mít k potřebným metrickým údajům přístup, a že zavádění nových indikátorů stavu by mohlo být obtížné.

Oceňuji přístup, se kterým Bc. Nikola Svobodová, diplomovou práci zpracovala. Zvláště si cením pečlivosti, dodržování stanovených termínů a také důrazu na kvalitu odevzdaného textu. Sympatické jsou mi pak iniciativa a zájem o prosperitu organizace, které autorčin přístup také charakterizují.

**Úkol k obhajobě diplomové práce:**

- 1) Navrhněte aspoň dva objektivně ověřitelné ukazatele, které by mohla SWOT analýza ve svých jednotlivých částech obsahovat, a které by také zvýšily míru její objektivity.

Prohlašuji, že diplomová práce, Strategické řízení lidských zdrojů ve vybrané zdravotnické organizaci, splňuje nezbytné požadavky a navrhuji ji klasifikovat stupněm **velmi dobře**.

V Praze 16. května 2018

Hodnocení zpracoval: Mgr. Petr Vrzáček