

# **Oponentský posudek diplomové práce**

## **Magisterský program RS UK FHS v Praze**

### **Název práce:**

Strategické řízení lidských zdrojů ve vybrané zdravotnické organizaci

### **Jméno studenta:**

Bc. Nikola Svobodová

### **Zaměření studia:**

Katedra řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích

### **Posudek vypracoval:**

Ing. Mgr. Milan Trpišovský, LL. M., MBA

### **Datum:**

31. 5. 2018

Autorka si zvolila téma, které zapadá do problematiky její organizace a pracovního zařazení. Cílem diplomové práce je řízení lidských zdrojů na oddělení rehabilitace ve zdravotnickém zařízení s ohledem na specifika řízení zdravotnické organizace.

Formální stránka a struktura práce má dobrou úroveň. Práce, která má 85 stran a 1 přílohu, je klasicky členěna na část teoretickou a praktickou. Z textu je patrné, že autorka má běžně používanou terminologii plně zažitou. Struktura práce je v souladu s konečným zadáním a v zásadě odpovídá i charakteru řešené problematiky. Nechybí žádná z požadovaných náležitostí (poděkování, prohlášení, souhrn v českém i anglickém jazyce, atd.). Seznam bibliografických odkazů čítá 80 položek a svědčí o tom, že autorka prostudovala reprezentativní literaturu vztahující se k dané problematice.

Cílem magisterské práce bylo pomocí analýz interního a externího prostředí vytvořit personální strategii oddělení rehabilitace zdravotnického zařízení, která zformuluje strategický záměr v podobě poslání a vize oddělení a krátkodobých a dlouhodobých cílů pro personální řízení oddělení tak, aby byly odstraněny vyskytující se dlouhodobě negativní jevy a to fluktuace zaměstnanců a dlouhodobá neschopnost obsadit volné pracovní pozice.

## **Magisterská práce se člení na část teoretickou a empirickou.**

Dobře lze hodnotit teoretickou část, která je zpracována odpovědně a celistvě, při popisu autorka neztrácí ani smysl pro detail. První teoretická část se věnuje obecnému pojetí řízení lidských zdrojů a je členěna na osm kapitol. Vysvětluje pojmy jako strategické řízení ve zdravotnictví a řízení a plánování lidských zdrojů s fokusem na výběr, adaptace a hodnocení zaměstnanců. Logickým způsobem čtenáři pomáhá podchytit klíčové pojmy, včetně metod práce a způsoby myšlení autorky. Teoretická část svědčí o dobré orientaci autorky v dané problematice. Menším nedostatkem je skutečnost, že text je lehce nevyvážený, jak s ohledem na detail, tak i z pohledu citací oproti vlastní invenci. V této části autorka prokázala, soudě například dle výběru použitých zdrojů a práce s nimi, že se o zvolené téma vážně zajímá a má o problematice dostatečný přehled. Teoretická část je přehledně členěna a praktická část práce na ni smysluplně navazuje. V druhé části práce vykazuje autorka schopnost kvalitního zpracování získaných informací i následného vyvození patřičných závěrů.

Empirickou část po metodické stránce považují za dobře zpracovanou. Kladně hodnotím základní prezentaci technických a odborných znalostí autorky zejména v oblasti analýzy. Pečlivě provedená analýza je ve většině sektorů okolí – jak obecného tak oborového. Analýza klíčových etap je pojata deskriptivně. Trochu nevyvážený text je ve zdrojích obecně dostupných (převážně bibliografie a různé webové stránky) v neprospěch vlastních (svoje závěry). Prezentované návrhy po dopracování v souladu s podmínkami SMART se jeví jako reálné a je zřejmé, že by mohly být pro management podnětné.

Při práci s použitými publikacemi někdy autorka neuvádí, s výjimkou doslovných citací, odkazy na stránky ani kapitoly, což komplikuje dohledání příslušných statí. Obdobně přistupuje autorka také i k některým elektronickým zdrojům, takže k nalezení příslušného článku je nezbytné použít webový vyhledávač a ani poté není jisté, že takto nalezený text je tím, který autorka použila. Přesto bych chtěl vyzdvihnout přístup autorky k zpracování oblasti řízení lidských zdrojů. I přes výše uvedené drobné nedostatky lze celkově hodnotit práci jako kvalitní, autorce se podařilo dosáhnout stanovených cílů, prokázala dobré analytické schopnosti při zpracovávání získaných dat a též úprava práce a její jazyková a stylistická úroveň je dobrá.

**Doporučuji práci k obhajobě a navrhuji známku velmi dobře.**

Otázka č. 1:

*Proč je třeba mít politiku lidských zdrojů na Vašem oddělení rehabilitace a je třeba, aby měla tato politika formální podobu?*

Otázka č. 2:

*Pokuste se po zpracování Vaší magisterské práce ještě jednou zamyslet nad skutečností, zda existovaly dostatečné důvody a skutečnosti pro nedostatek personálu, kterým se nedalo předejít a zda zaměstnavatel v současné situaci ve zdravotnictví v ČR mohl postupovat za daných okolností jinak, aby předešel dané situaci – přiměřeněji?*

Milan Trpišovský