

Hodnocení vedoucího diplomové práce

Název diplomové práce: **Psychologické aspekty řízení lidí se zaměřením na styl vedení**

Autorka práce: **Bc. Anna Kuntová**

Porodnice jsou managementy zdravotnických zařízení vnímány jako jejich výkladní skříně. K tomu, aby tato oddělení dostala vysokým nárokům, které na ně kladou management na jedné straně, ale především klienti na straně druhé, je třeba, aby byla na všech úrovních odborně řízena. Četné výzkumu dokládají, že existuje vztah mezi motivací zaměstnanců a zavedeným stylem řízení. Záměrem diplomantky bylo prozkoumat vazby mezi těmito dvěma proměnnými v prostředí dvou porodnic. Jedné, mající právní formu akciové společnosti, zřizované krajským úřadem a ležící na území krajského města, a druhé státní, nacházející se v jiném krajském městě.

Ke zpracování odpovědi si diplomantka nejdříve vytvořila dostatečně robustní teoreticko-koncepční základ, ve kterém kombinuje psychologický se sociologickým a manažerským přístupem ke klíčovému tematickým celkům. Nejdříve si všímá osobnosti a psychologie člověka v řídicím postavení. Ve shodě s odbornou literaturou odděluje řízení od vedení a toto dělení přenáší i do druhé kapitoly, které dominuje téma stylu vedení a koučingu ve zdravotnictví. Třetí kapitola se zabývá pracovním výkonem a specifickými požadavky, které na manažerskou práci klade zdravotnické prostředí. Opět, v souladu se zavedenou odbornou literaturou, od sebe autorka odděluje skupinu a tým, coby dvě specifické sociální jednotky kladoucí odlišné nároky na kompetence a práci vedoucího. Čtvrtou kapitolu vymezují dva klíčové pojmy - motivace a konflikt. Diplomantka připomíná, že úspěch vedoucího pracovníka ve zdravotnictví souvisí s jeho schopností motivovat své podřízené, nezřídka i pracovníky nacházející se na stejné, nebo dokonce i vyšší úrovni řízení. Druhou významnou kompetencí současných vedoucích pracovníků je jejich schopnost řídit konflikt, a to v jeho všech fázích. Text klade důraz na dynamizující roli konfliktu, aniž by opomíjel odpovědnost vedoucího za prevenci vzniku nekonstruktivních druhů konfliktů. Závěrečná kapitola teoretické části popisuje psychohygienu vedoucího pracovníka a připomíná tři klíčové pojmy, se kterými se vedoucí pracovník ve zdravotnictví dříve nebo později potká a to jak u sebe samého, tak u svých spolupracovníků. Vedle time managementu jsou to stres a syndrom vyhoření. Z navržené struktury a ze způsobu zpracování je zřejmé, že teoretické část vytváří dostatečný základ pro zpracování části empirické. Diplomantka se opírá o práci s rozsáhlou odbornou literaturou, v rejstříku nechybí monografie klíčových teoretiků, ale ani odborné cizojazyčné články prezentující v příslušných odborných společenstvích průběžné výsledky výzkumné práce.

Empirickou část otvírají dva cíle, kterých se autorka práce snaží dosáhnout a šest výzkumných otázek, na které hledá odpověď. Ke sběru dat je použit kvalitativní výzkum, zpracované výstupy mají podobu dvou případových studií pojatých na základě Hendlova vymezení. Styl vedení je v obou případech identifikován pomocí standardizovaného dotazníku GRID vytvořeného R. Blakem a J. Moutonovou. Dotazníkové šetření doplňují

polostrukturované rozhovory vedené s vrchními sestrami gynekologicko-porodnických oddělení obou nemocnic. Tyto rozhovory doplnily další, vedené s porodními asistentkami, z nichž některé měly dřívější zkušenost s prací pro soukromé, respektive státní zdravotnická zařízení. Snahou diplomantky bylo i srovnání způsobů vedení stejného oddělení u dvou jiných zaměstnavatelů. V případě akciové společnosti je však hlavním akcionářem krajský úřad, tudíž toto zařízení není možné považovat, za dostatečně etablovaný případ soukromého zřizovatele.

I z tohoto důvodu nepřekvapí, že dosažená výzkumná zjištění neodhalují zásadní rozdíly. Je z nich zřejmé, že styly vedení jsou si v obou zařízeních velmi blízké. Zajímavé by pro srovnání bylo zařadit i ukazatele definující organizační výkon (myšleno na úrovni zkoumané organizační jednotky). Porovnání sebehodnocení a zpětné vazby od porodních asistentek v akciové společnosti, sice odhaluje mírnou odlišnost, avšak závěry, ke kterým jedna nebo druhá strana docházejí, nejsou v zásadním rozporu. V případě státní nemocnice je soulad patrnější.

Obdobná situace, tedy popisování velmi podobných výzkumných závěrů, panuje i v oblasti motivace, spokojenosti a konfliktnosti. Zjištění odhalují převažující trend, kterým je inklinace k budování partnerského přístupu s jasně vymezenými pravomocemi i odpovědností. Konflikt je zaznamenáván především na profesním pomezí, tedy mezi lékaři a porodními asistentkami.

I přes poměrně rozsáhlou podobnost lze dostatečně konkrétně vymezit jedinečnost každého ze zařízení. Zajímavý je, např. důraz, jaký management státní nemocnice klade na výkon v oblasti vývoje a odborného růstu zaměstnanců.

Celkově práci vnímám, jako nadstandardní. Její autorka, Bc. Anna Kuntová, do ní vložila hodně úsilí a během její tvorby ke zpracování přistupovala velmi zodpovědně a poctivě. Dosažený výsledek vnímám jako výborný základ pro zpracování odborného článku do některého z odborných časopisů.

Úkol k obhajobě diplomové práce:

- 1) Navrhněte minimálně 3 objektivně ověřitelné ukazatele, s jejichž pomocí by bylo možné porovnat i organizační výkon na obou odděleních.

Prohlašuji, že diplomová práce, Psychologické aspekty řízení lidí se zaměřením na styl vedení, splňuje nezbytné požadavky a navrhuji ji klasifikovat stupněm **výborně**.

V Praze 22. ledna 2018

Hodnocení zpracoval: Mgr. Petr Vrzáček