

UNIVERZITA PARDUBICE
Fakulta zdravotnických studií
Posudek oponenta diplomové práce

Název práce: Metody hodnocení manažerských kompetencí středního zdravotnického managementu

Autor práce: Bc. Martina Vavroušková

Studijní program: N5341 Ošetřovatelství

Studijní obor: Ošetřovatelství ve vybraných klinických oborech

Akademičtý rok: 2011/2012

Oponent práce: Ing. Jana Holá, Ph.D.

Kritéria hodnocení práce	Hodnocení 1 - 2 - 3 - 4
Všeobecná charakteristika práce	
Kvalita a aktuálnost teoretických poznatků	2
Vyjádření vlastních myšlenek a vyvození závěrů	4
Odborný přínos	4
Stupeň obtížnosti práce	3
Posouzení výzkumné části	
Stanovení výzkumného problému	3
Formulace hypotéz a vytyčení cílů práce	4
Vhodnost zvolených technik a metodických postupů	4
Splnění cílů práce	4
Práce s odbornou literaturou	
Kvalita, aktuálnost a relevantnost zdrojů	2
Správnost bibliografických citací a odkazů	3
Formální stránka práce	
Dodržení doporučených pravidel a norem formální úpravy (směrnice UPa)	3
Jazyková úroveň práce	2
Kvalita, opodstatněnost a srozumitelnost příloh, tabulek a obrázků	3

Slovní vyjádření k hodnocení diplomové práce:

Studentka zpracovala práci ve dvou základních částech: teoretické a výzkumné. Přestože studentka pracovala v rámci projektu SGS nepodařilo se jí poznatky získané v rámci výzkumné části projektu zhodnotit a využít je pro vlastní práci (bohužel studentka nedokázala zpracovat ani doporučení na základě chyb v rámci projektu). Teoretická rešerše obsahuje přehled pojmu hodnocení a vymezení různých forem hodnocení obecně, studentka neakcentuje v přehledu hodnocení manažerských kompetencí. Ve výzkumné části se bohužel studentka stále zaměřuje na hodnocení pracovníků nikoliv na hodnocení manažerských kompetencí, není jasné, kdy se zabývá hodnocením prováděným staničními sestrami (hodnocení jejich podřízených) a kdy hodnocením manažerských kompetencí staničních sester jejich nadřízenými. Celý výzkum je značně zmatečný, studentka dělá špatné závěry o hodnocení – například interpretuje zjištění, jaké metody jsou nejčastěji používané k hodnocení středního zdravotnického management, na základě otázky: **Jakým způsobem hodnotíte své podřízené?**, na kterou v dotazníku odpovědělo 158 respondentů bez rozlišení (staniční, vrchní a hlavní sestry, případně náměstkyně) apod. Dále je naprosto chybně testována hypotéza, že ve většině zdravotnických zařízení (ve zkoumaném vzorku) existuje jednotný systém hodnocení pracovníků (nikoliv manažerských kompetencí) na základě odpovědí respondentů jednotlivých nemocnic, zda u nich jednotný systém existuje! (nelze jako relevantní brát počet respondentů z jednotlivých nemocnic, ale je nutno tvrzení postavit na potvrzené existenci či neexistenci systému hodnocení). Navíc v přehledu odpovědí nesmyslně rozděluje nemocnice na státní, akciové a příspěvkové (všechny jsou ve vlastnictví státu – tedy veřejné, rozlišuje se u nich právní forma, která vymezuje způsob řízení!).

Teoretická rešerše je také plná nepřesností, studentka špatně pracuje se zdroji (na konci kapitoly uvede všechny zdroje, ze kterých v kapitole čerpala), a odkazy na literaturu, pracuje s pojmy, které dostatečně nebo vůbec nevymezila (management, manažerské kompetence).

Celkově práci nepovažuji za zdařilou, práce nenaplnila vlastní cíle a dosahovala požadované úrovně diplomové práce.

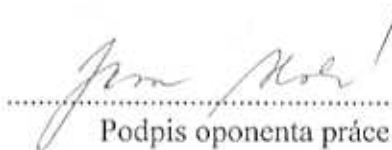
Doplňující otázky pro obhajobu diplomové práce: _____

V ý s l e d n á k l a s i f i k a c e (možnosti klasifikace - výborně,
výborně minus, velmi dobře, velmi dobře minus, dobře, nevyhověl)

nevyhověl

Doporučuji /nedoporučuji diplomovou práci k obhajobě.¹

Dne: 24. 5. 2012


.....
Podpis oponenta práce

¹ Vyhovující podtrhněte