

Oponentský posudek diplomové práce

Magisterský program KŘS UK FHS v Praze

Název práce: **Zaškolování zaměstnanců a zaměstnanecký manuál**
Jméno studenta: **Bc. Anna Krulová**
Posudek vypracovala: Lada Furmaníková
Datum: 8. 6. 2014

Předložená diplomová práce se zaměřuje na adaptační proces a zaškolování zaměstnanců konkrétní organizace. Cílem práce bylo „kriticky zhodnotit dosavadní systém zaškolování pracovníků v přímé péči (...), identifikovat užitečné změny, navrhnout a vypracovat jeho nové komponenty a vyjednat postup zavádění systému zaškolování zaměstnanců v organizaci“ (s. 9). Všechny cíle se podařilo naplnit. Práce je tedy prakticky zaměřená, s konkrétním výstupem pro organizaci, nicméně uvedené závěry autorka podkládá relevantními teoretickými zdroji z oblasti personálního řízení, diagnostiky organizace a řízení změny.

Samotný text práce má celkem 83 stran a je rozdělen do dvou částí, v nichž se studentka zhruba stejným podílem věnuje jednak teorii, jednak diagnostice organizace, zavádění změny v organizaci a doporučením pro zaškolovací proces. Práce má dále devět příloh, které tvoří kromě projektu DP také materiály vztahující se k diagnostickému procesu a materiály dokladující zhodnocení a přínos práce organizaci.

Teoretická část práce vymezuje základní pojmy a je zaměřena na adaptační a zaškolovací procesy, metodiku tvorby zaškolovacích materiálů a řízení změny. Oceňuji, že autorka využila kromě základní literatury (Plamínek, Koubek, Armstrong ad.) především literaturu specializovanou na předmět zájmu (Shea, Gordon, Rabinowitz, Lawson ad.) a teoretická část tak neskouzla k přílišné obecnosti. Autorka si tak vytvořila základní teoretickou bázi pro zpracování praktické části.

Poněkud problematická je pouze kapitola 1.5.2 Kvalitativní a legislativní požadavky (s. 40), kde autorka nesprávně (v rozporu s aktuální legislativou) uvádí, že s problematikou zaškolování „souvisí Personální standardy, především Standard 9, Personální zajištění služeb (...) a Standard 11, Profesní rozvoj pracovníků a pracovních týmů“ (s. 40). Pravděpodobně zde vychází pouze z výkladové publikace Johnové a Čermákové z roku 2002, přestože v seznamu literatury má jako zdroj uvedenou také přímo vyhlášku č. 505/2006, která Standardy kvality obsahuje. Vzhledem k oboru studia a zaměření práce bych očekávala, že autorka jako primární zdroj pro tuto kapitolu využije legislativy aktuální (tj. novelu zmiňované vyhlášky č. 505/2006 pod číslem 166/2007 Sb., kde jsou popsány požadavky k tématu zaškolování ve standardech č. 9. Personální a organizační zajištění sociální služby a č. 10. Profesní rozvoj zaměstnanců).

Praktická část je uvedena popisem organizace, kterou se studentka snaží anonymizovat. Následuje metodika praktické části, která je logická a má s ohledem na další využití výstupů jasně definované cíle. Studentka se ovšem již při vymezování základního problému opět obrací ke Standardům kvality sociálních

služeb z roku 2002, aniž by reflektovala jejich neaktuálnost („Z diagnostiky organizace vyplynulo, že zásadní problém je s naplňováním kritéria 9.2, které zní: „Zařízení...“; „Aby bylo možné zpracovat plán zavádění systému zaškolování odpovídající Standardu 9, je důležité vědět, co přesně ve standardu naplňováno není, jaké kritérium nebo jeho část. Z diagnostiky organizace vyplynulo, že zásadní problém je s naplňováním kritéria 9.2, které zní:...” s. 54). Cíle, dílčí cíle práce i klíčové otázky jsou jasně definovány, vybrané metody a postup zjišťování (diagnostiky daného problému) jsou dobře obhájeny.

Za velmi zdařile zpracovanou považuji kapitoly 2.3.3 až 2.3.5 (od s. 63), kde autorka představuje a dokladuje jednotlivá konkrétní zjištění k otázkám zaškolování. V kap. 2.4 (od s. 70) autorka prezentuje plán na zavedení změn v oblasti zaškolování do praxe a identifikuje a ošetřuje jeho možná rizika. Domnívám se, že implementace změny by mohla být ohrožena i dalšími riziky, které studentka neidentifikovala (např. nedostatečnými dovednostmi školitelů). Výstupem diagnostiky jsou doporučení pro zaškolování a tvorbu zaměstnaneckého manuálu uvedená v kapitole 2.5 (od s. 73). Doporučení odpovídají zjištěním a reagují tak na potřeby organizace i pracovníků, proto je považuji za vhodně zvolená. Oceňuji především konkrétní opatření, včetně podrobných praktických návrhů pro organizaci (návrh obsahu školení pro zaměstnance, postup zaškolování s využitím mentora a spolupráce v týmu, návrh Rukověti pracovníka ad.).

Diplomová práce je jasně strukturovaná, kapitoly mají logický sled a všechny části jsou vzájemně propojeny. Práce je čtenářsky velmi přívětivá a srozumitelná. Autorka dobře cituje (citovaný text je jasně označen a jsou uváděny zdroje). V seznamu literatury je 38 zdrojů, z toho 10 cizojazyčných (autorka tyto zahraniční texty v práci aktivně využívá).

Práci jako celek považuji za velmi zdařilou a doporučuji jí k obhajobě.

Navrhovaný stupeň klasifikace: výborně (1)

Vypracovala PhDr. Mgr. Lada Furmaníková, Ph.D. dne 8. 6. 2014