OPONENTSKÝ POSUDEK DIPLOMOVÉ PRÁCE

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	**Vodochodská**	Jméno:	**Andrea**	Osobní číslo:	**474956**
Fakulta:	**Fakulta biomedicínského inženýrství**				
Studijní program:	**Biomedicínská a klinická technika**				
Studijní obor:	**Systémová integrace procesů ve zdravotnictví**				
Název práce:	**Zefektivnění personální politiky ve vybraném zdravotnickém zařízení**				

II. HODNOCENÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

	Kritéria hodnocení práce	Počet bodů
1.	Splnění cíle a vhodnost struktury obsahu diplomové práce z hlediska zadaného tématu (splnění zadání). (0 – 30)* Každá část či věta ze zadání musí mít jasný odraz ve zpracované práci. Excelentně splněné zadání může být ohodnoceno maximálním počtem bodů. V poměru rozsahu části v zadání, která není zcela vhodně či úplně zpracována, se hodnocení odpovídajícím způsobem snižuje. Uvedení cíle v úvodu práce je povinné.	30
2.	Teoretická úroveň a využití dostupné literatury v diplomové práci. (0 – 30)* Oponent posuzuje relevantnost teoretické části k zadání, rozsah rešerší a systematické uspořádání zjištěných poznatků. Pokud převažuje doslovné převzetí textů, snižuje oponent hodnocení až o 15 bodů (přirozeně za předpokladu dodržení autorských práv). Důvodem pro snížení celkového hodnocení je dále nedostatečný výběr teoretických poznatků, literatury a zdrojů.	30
3.	Rozsah realizačních prací, aplikovaných vědomostí a znalostí, úroveň metodologického zpracování a závěrů práce. (0 – 30)* Maximální počet bodů lze udělit práci, která má praktický význam pro konkrétní organizaci a která je v ní realizovatelná. Rovněž práce, která má význam pro obohacení teoretických poznatků, může být ohodnocena maximálním počtem bodů. Tento aspekt posuzuje oponent zejména z hlediska vhodnosti k publikování. Za drobné metodologické nedostatky se hodnocení snižuje až o 5 bodů. Nekonzistentnost zpracování s teoretickými východisky a nejasný či ne zcela odborný metodologický přístup vede ke snížení minimálně o 15 bodů. Další snížení hodnocení lze udělit za nedostatečnou diskusi k závěrům. Celkem 30 bodů za velmi komplexní a bezchybnou práci včetně dalších aktivit jako je účast na vědecko-výzkumném projektu či grantu, aktivní účast na tvorbě publikací, patentů či užitných vzorů.	30
4.	Formální náležitosti a úprava diplomové práce (úroveň psaní, označení struktury textu, grafy, tabulky, citace v textu, seznam použité literatury apod.). (0 – 10)* Oponent hodnotí formální náležitosti z pohledu dodržení pravidel o psaní, atributů závěrečných prací, tj. formátování textu, struktury práce, seznamu použité literatury, vybavenosti diplomové práce grafy a tabulkami, způsobu citování. Za nedodržení jednotlivých pravidel snižuje maximální hodnocení o 2 body za každý nerespektovaný atribut. Rovněž za výskyt gramatických chyb, překlepů a nevhodné stylistiky a terminologie se snižuje hodnocení o 2–4 body. V práci by se měla objevovat pouze standardní odborná terminologie a to zejména v českém jazyce (je třeba hodnotit schopnost vyjadřovat se technickým jazykem – 2 body), grafy jsou tvořeny podle zásad (viz tolerance a vliv statistického zpracování – 2 body), u grafů a tabulek jsou patřičné legendy a vše je čitelné (2 body), jsou dodržena citační pravidla podle ISO690 a ISO690-2 (2 body).	8
5.	**Celkový počet bodů**	98

* Slovní hodnocení uveďte v komentáři.

III. NÁVRH OTÁZEK K OBHAJOBĚ

1. Hodnocení pracovníka pomocí hodnotících stupnic je v podstatě zastaralý a neúčinný nástroj. Jaké překážky budou, pokud se česká zdravotnická zařízení odhodlají zavést 360stupňovou zpětnou vazbu (MSF)?

2. Pro jaké skupiny zaměstnanců nemocnic byste doporučila začít s využitím MSF?

3. Jakým způsobem byste zvýšila efektivnost hodnotících rozhovorů, když v podstatě patří mezi nejvíce používané metody hodnocení pracovníka podle Vámi provedeného průzkumu.

IV. CELKOVÉ HODNOCENÍ ÚROVNĚ VYPRACOVÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Hodnocení**:	A (výborně)	B (velmi dobře)	C (dobře)	D (uspokojivě)	E (dostatečně)	F (nedostatečně)
Počet bodů:	100 - 90	89 - 80	79 - 70	69 - 60	59 - 50	< 50
	X	❑	❑	❑	❑	❑

** v případě hodnocení F (nedostatečně) uveďte podrobný komentář

Diplomovou práci hodnotím výše uvedeným klasifikačním stupněm a doporučuji/~~nedoporučuji~~ k obhajobě.

V. KOMENTÁŘ

Diplomová práce se věnuje stále aktuální problematice z řízení lidí/personálního řízení, jakou je zvýšení efektivnosti vybraného personálního procesu jednoho zdravotnického zařízení, a to hodnocení pracovníka na příkladu nelékařského zdravotního personálu.
Práce je logicky strukturována, rozsáhlá (110 stran, z toho osm příloh) a s využitím 93 zdrojů. Teoretická část podává ucelený přehled současného stavu poznání o vybraných personálních procesech, které jsou klíčové pro motivaci a stabilizaci zaměstnanců. Zvláštní pozornost je věnována charakteristice přístupů a metod, jaké subjekty ve zdravotnictví v různých státech světa aplikují k hodnocení výkonu a výkonnosti zaměstnanců. Praktická část DP zahrnuje popis metodologie, provedení dotazníkového šetření v ČR a SR a dále strukturované rozhovory se zaměstnanci FN Motol. Statistické zpracování dat z průzkumu dokumentují rozsah uplatňování systémů hodnocení pracovníka a jsou východiskem pro provedení situační analýzy, jaká je efektivnost hodnocení biomedicinských inženýrů a techniků ve zmíněné nemocnici. SWOT analýza o systému hodnocení těchto dvou skupin zaměstnanců slouží jako argumentace a podnět pro nový koncept hodnocení zaměstnanců v FN Motol.
V práci existují zcela marginálně překlepy a došlo k záměně pojmů „relativní“ a „absolutní“ četnost statistických znaků.

Jméno a příjmení: prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc.
Organizace: Masarykův ústav vyšších studií ČVUT
Kontaktní adresa:

Podpis: .....

Datum: .....