

OPONENTSKÝ POSUDOK HABILITAČNEJ PRÁCE

Názov habilitačnej práce: Faktory migrácie zdravotníckych pracovníkov ako dôsledok riadenia ľudských zdrojov v slovenských nemocniciach

Autorka habilitačnej práce: Ing. Magdaléna Tupá, PhD.

Školiace pracovisko: Prešovská univerzita v Prešove, Fakulta manažmentu

Odbor habilitačného konania a inauguračného konania: Manažment

Oponent: doc. Ing. Katarína Stachová, PhD.

Pracovisko oponenta: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Inštitút manažmentu

Na základe menovania za oponenta na habilitačnú prácu, predsedom Vedeckej rady Fakulty manažmentu, ekonomiky a obchodu Prešovskej univerzity v Prešove zo dňa 14. novembra 2023, predkladám nasledujúce stanovisko:

Habilitačná práca sa zaoberala vysoko aktuálnou témou zameranou na problematiku migrácie zdravotníckych pracovníkov ako dôsledku riadenia ľudských zdrojov v slovenských nemocniciach. Migrácia zdravotníckej pracovnej sily je dlhodobo považovaná za symptóm hlbokých a závažných problémov zdravotníckych systémov v krajinách na všetkých úrovniach. Inovačná politika riadenia ľudských zdrojov, regulačná právomoc vlády a jej vplyv na nižšie úrovne riadenia zohrávajú významnú úlohu pri riešení tohto problému.

Hlavným zámerom habilitačnej práce bolo podať ucelený obraz o procesoch riadenia ľudských zdrojov v nemocniciach v kontexte migrácie za prácou do zahraničia u lekárov a sestier s podaním možných návrhov a odporúčaní pre vedu, oblasť pedagogiky a praxe.

Habilitačná práca je spracovaná na 184 stranách, ktoré sú členené do šiestich kapitol.

V prvej časti sa habilitantka venovala systematickej analýze poznatkov vedeckých publikácií skúmajúcich problematiku riadenia ľudských zdrojov v zdravotníctve a migrácii zdravotníckych pracovníkov. Pozitívne možno hodnotiť, že autorka uviedla viacero príkladov dobrej praxe.

Druhá kapitola bola venovaná metodológii, v rámci ktorej bol definovaný hlavný cieľ práce, parciálne ciele, formulované výskumné otázky, hypotézy, vymedzená výskumná vzorka a zdôvodnené výskumné metódy. Hlavným cieľom habilitačnej práce bolo identifikovať faktory spokojnosti s procesmi riadenia ľudských zdrojov determinujúce migráciu zdravotníckych pracovníkov zamestnaných v slovenských nemocniciach za prácou do zahraničia a diskutovať o možnostiach riešiť ich negatívne dopady. Hlavný cieľ bol podporený šiestimi parciálnymi cieľmi. Pre ich naplnenie si autorka stanovila päť výskumných otázok, z ktorých vychádzali výskumné hypotézy. Hypotézy boli formulované korektne, no ich počet bol veľký (spolu 40 hypotéz). Autorka mohla využiť existenčný kvantifikátor. Veľký počet hypotéz mal však vplyv len na prehľadnosť výstupov a objemnosť práce, nijako nespochybnil kvalitu habilitačnej práce. Úzkym miestom výskumu je nezískanie reprezentatívnej vzorky respondentov zo skupiny lekárov, avšak dôvody, ktoré autorka uviedla je možné akceptovať v plnej miere. Realizáciou primárneho výskumu boli získané údaje, ktoré boli spracované adekvátnymi matematicko-štatistickými metódami: deskripcia, Kurskal-Wallis test, Kendall's tau-b test, korešpondenčná analýza, Kaiser-Mayer-Olkin test, Bartlettov testom sféricity,

faktorovou analýzou a modelovaním štrukturálnych rovníc. Pozitívne možno hodnotiť výber a aplikáciu metód, ktorými autorka deklaruje znalosti z oblasti metodológie vedeckej práce.

Najrozsiahlejšou časťou práce je tretia kapitola, v ktorej habilitantka kontinuálnym spôsobom odpovedá na výskumné otázky. Systematickým spôsobom zisťuje vzťah jednotlivých charakteristík respondentov na ich sklon k migrácii. Prostredníctvom faktorovej analýzy extrahuje faktory napĺňané premennými, ktoré mapujú pracovnú spokojnosť lekárov a sestier s procesmi riadenia ľudských zdrojov v nemocniciach. Následne autorka navrhuje model ako výstup SEM analýzy, ktorý hodnotí vzťah extrahovaných faktorov a sklon k pracovnej migrácii u lekárov a u sestier jednotlivo. Pozitívne možno hodnotiť veľmi precízne spracovanie obsahových i procesných prístupov SEM analýzy, korektnú interpretáciu a vizualizáciu výsledkov.

V časti diskusia habilitantka vhodne komunikuje získané výsledky s doterajšími poznatkami a príkladmi dobrej praxe, čo dopĺňa o výsledky sekundárnych analýz popisujúcich reálny stav personálneho zabezpečenia zdravotníckych zariadení na Slovensku. Práve doplnenie práce o poznatky a výsledky sekundárnych analýz, popisujúcich reálny stav personálneho zabezpečenia zdravotníckych zariadení na Slovensku, považujem za významné pre uchopenie problematiky komplexne a uvítala by som ich uvedenie už v prvej kapitole predkladanej práce. Spracovanie tejto časti práce odráža kompetentnosť a prehľad autorky v danej problematike.

Ostatná kapitola zhrňa prínosy a odporúčania autorky práce pre vedu, pedagogickú oblasť a prax.

Celkovo konštatujem, že habilitantka spracovaním habilitačnej práce preukázala svoju erudovanosť a mieru odbornosti v skúmanej problematike. Habilitačná práca zodpovedá z hľadiska spracovania štandardom, ktoré sú uvedené v smernici o náležitostiach záverečných prác, ich bibliografickej registrácii, kontrole originality, uchovávaní a sprístupňovaní Prešovskej univerzity v Prešove. Na základe protokolu o kontrole originality je miera prekryvu s inými zdrojmi 6,29 %, s najvyššou miernou 0,95%, preto je možné prácu hodnotiť ako originálnu.

Otázky:

1. Ako konkrétne, by ste upravila proces riadenia ľudských zdrojov? Aké konkrétne postupy, metódy, stabilizačné nástroje by odporučila zaviesť do zdravotníckych organizácií, aby podporila želaný stav? Prosím konkretizujte, na ktorej úrovni riadenia by bolo potrebné jednotlivé postupy, metódy a nástroje zaviesť a kto by mal byť, za ktorú časť ich implementácie do organizácie zodpovedný.
2. Aké nástroje analýzy migračných nálad zamestnancov by si mali zaviesť jednotlivé zdravotnícke organizácie?
3. Kvantifikujte úroveň migrácie zamestnancov v zdravotníctve v porovnaní s ostatnými odvetviami hospodárstva.
4. Keďže tak ako pri fluktuácii zamestnancov, ani pri migrácii zamestnancov nie je žiadúce eliminovať ich na nulu, aké percento migrácie v sektore zdravotníctva môžeme podľa vás označiť za „optimálne“?
5. Porovnajte hodinovú záťaž lekárov vz. mzdu, pôsobiacich v Slovenskej republike a v Českej republike, v Nemecku, v Nórsku, v Grécku a vo Veľkej Británii. Taktiež porovnajte hodinovú záťaž sestier a počet pacientov pripadajúcich na jednu sestru vz.

mzdu pôsobiacich v Slovenskej republike v Českej republike, vo Veľkej Británii a Taliansku.

Záverečné hodnotenie

Po preštudovaní habilitačnej práce „Faktory migrácie zdravotníckych pracovníkov ako dôsledok riadenia ľudských zdrojov v slovenských nemocniciach“ Ing. Magdalény Tupej, PhD. odporúčam v prípade úspešného obhájenia práce pred komisiou a zodpovedania otázok **udelit'** menovanej titul „docent“ v odbore habilitačného konania manažment.

V Trnave dňa 27.11.2023