

HODNOCENÍ OPONENTA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor bakalářské práce: Ingrid Pupíková

Oponent bakalářské práce: Ing. Jaroslav Beneš

Název práce: **Koučování jako metoda rozvoje manažerů a možnosti jejího uplatnění ve stavebnictví**

Autorka se ve své bakalářské práci zabývá koučováním jako metodou rozvoje manažerů s cílem zjistit možnosti uplatnění koučování ve stavebnictví včetně vyhodnocení přínosu koučinku pro stavební podniky.

V úvodní části je stanoveno téma a cíl práce a postup vedoucí k jeho dosažení. Teoretická část je zaměřena na definování základních pojmů, které jsou v bakalářské práci používány, a které jsou potřebné k pochopení základů této problematiky. Stručně a přitom velmi výstižně jsou charakterizovány termíny, jako je stavební firma, manažer, management a zejména pojem koučování. Velmi vysoká konkurence na stavebním trhu vytvářející neustálý tlak na manažery, ředitele a jednatele stavebních firem je v bakalářské práci uvedena ve vztahu s možností uplatnění koučování jakožto eliminátoru stresových faktorů.

Teoretická část je zpracována přehledně a jednotlivá podtémata jsou řazena v logické návaznosti, včetně doplnění grafických prvků dokreslujících výklad.

V empirické části autorka práce pomocí dotazníkového průzkumu zjišťuje, jak se metoda koučování uplatňuje ve stavebních podnicích a současně stanovuje hypotézy, které lze na základě dotazníku ověřit nebo vyvrátit.

Hypotéza 1 (H1) uvádí, že většina vedoucích pracovníků a manažerů pojem koučování zná, ale nevidí možnost jeho uplatnění v oblasti stavebnictví. První polovina hypotézy se mi potvrdila. Ovšem u druhé části hypotézy bylo překvapující zjištění, jelikož 53,3 % manažerů a vedoucích pracovníků uvedlo, že metodu koučování ve svých stavebních firmách využívají a vidí určitou možnost uplatnění. To znamená, že tato druhá část se nepotvrdila.

Hypotéza 2 (H2) uvádí, že většina dotazovaných manažerů byla osobně koučována a nebudou mít zájem se o této metodě dozvědět ještě více informací. První část hypotézy se nepotvrdila. Velmi pozitivně ale vyšla druhá část hypotézy, kdy cca 60 % manažerů by mělo zájem dozvědět se o této metodě více informací.

Hypotéza 3 (H3) uvádí, že koučování zvyšuje sebevědomí, sebejistotu koučovaných, zvyšování odpovědnosti koučovaného jedince a také zlepšuje komunikaci. Třetí hypotéza se částečně potvrdila. Jelikož se jednalo o otevřenou a polootevřenou otázku, tak to bylo velmi těžké na vyhodnocení, ale přes 50 % respondentů odpovědělo, že koučování zvyšuje sebevědomí a sebejistotu koučovaných, a také zlepšuje komunikaci, pouze u odpovědnosti to bylo pod 50%.

Hypotéza 4 (H4) uvádí, že většina dotazovaných manažerů si myslí, že jsou dobrými manažery, ale nebrání se na sobě dále pracovat, zlepšovat se a rozvíjet své schopnosti a dovednosti. Tato hypotéza se potvrdila, a velmi kladně. 68,3 % dotazovaných si myslí, že jsou dobrými manažery a 95% manažerů a vedoucích pracovníků má opravdu pozitivní přístup a nebrání se dále zlepšovat, pracovat na sobě a rozvíjet své schopnosti a dovednosti.

Výsledky průzkumu autorka práce podpořila třemi řízenými rozhovory. Jeden rozhovor byl veden se školitelem a obchodníkem, který koučování využívá jako systém přístupu k lidem, systém komunikace a formu školení. Druhý rozhovor byl uskutečněn s jednatelem stavební firmy TERNI, která se zabývá zemními pracemi a prováděním staveb. Poslední rozhovor byl uskutečněn s hlavním ředitelem společnosti Global spol. s r. o., která provádí kompletní dodávky všech typů střešních konstrukcí.

Praktická část je pak pojata jako dotazníkové šetření (anketa), které je postaveno na zcela jasných a základních otázkách souvisejících s touto problematikou.

Z výsledků dotazníkového průzkumu vyplývá, že většina dnešních stavebních manažerů jsou se svojí prací spokojeni a také jsou spokojeni se svojí komunikací k podřízeným, i když nějaké nedostatky se určitě vyskytnou. Komunikace je velmi důležitá a obzvláště v tomto oboru. Většina dotazovaných se s koučováním setkali. Dokonce více než polovina manažerů tuto metodu ve svých firmách už využívá a uvedli, že tato metoda měla pozitivní vliv např. na zlepšení pracovních výsledků, na komunikaci a dále měla spoustu dalších kladných přínosů.

Dalším pozitivním zjištěním bylo, že manažerům není lhostejný osobnostní rozvoj a snaží se své zaměstnance motivovat. Je to velmi důležité, protože motivace je pro člověka hnacím motorem, a pak vede k lepším pracovním

výkonům. Manažeři jsou si také vědomi toho, že i jejich rozvoj je velmi důležitý. Jak z výsledků provedeného průzkumu vyplívá, tak manažeři znají své slabé stránky a nemají problém se dále rozvíjet a zlepšovat. Velmi překvapivé také bylo, že většina manažerů i vedoucích pracovníků mají zájem se o této metodě dozvědět více informací.

S koučováním se autorka bakalářské práce setkala přibližně před třemi roky. Pracuje ve firmě, kde si tvoří svůj vlastní tým, a má s touto metodou osobní zkušenosti jak po teoretické, tak po praktické stránce. Kdykoliv potřebuje, má k dispozici svého externího kouče, který ji velmi pomáhá díky správně položeným otázkám najít správnou cestu k možným řešením a cílům, které potřebuje dosáhnout a také ke správnému způsobu komunikací s lidmi.

V závěru výzkumu je uvedeno, že metoda koučování je mezi lidmi hodně známá. Je to moderní styl vedení lidí a stává se denně účinnější metodou. Koučování od svého uplatnění ve společnostech se využívá pro různé účely i cíle. Avšak v současnosti patří k metodám využívaným převážně pro rozvoj zaměstnanců i společností. Využití koučování se neustále rozrůstá a autorka práce je přesvědčena, že nárůst obliby koučování bude pokračovat. Přitom se autorka správně domnívá, že na základě principů, které metoda koučování uplatňuje, má potenciál reagovat na aktuální problémy společností a jejich zaměstnanců.

V posuzované bakalářské práci autorka nashromáždila své dosavadní znalosti, přičemž měla možnost zjistit, jak je tato metoda využívána v praxi ve stavebních podnicích. V závěrečném vyhodnocení je metoda koučování charakterizována jako metoda rozvoje, která má velmi pozitivní přínos jak pro jedince, tak pro společnosti. Je zde mnoho důvodů, proč by se mohla tato metoda využívat i ve stavebních firmách, a doufám, že to do tohoto oboru pronikne ve větší míře a stavební firmy budou mít díky ní schopné, kreativní a perspektivní zaměstnance, kteří budou tvořit více firemních úspěchů.

Po formální stránce je bakalářská práce velmi zdařile zpracována. Text je přehledně členěn a vhodně doplněn přehlednými barevnými vyobrazeními grafů. Tyto grafy mají jednotnou logiku, barevné členění a přehlednou legendu.

Se způsobem zpracování ankety i s celkovým pojetím této bakalářské práce jsem velmi spokojen.

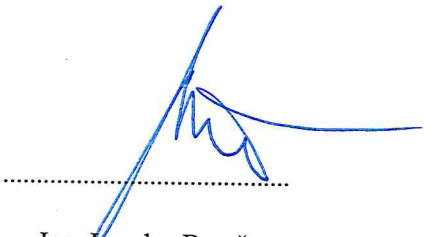
Celkové hodnocení práce: Z výše uvedených důvodů **práci k obhajobě doporučuji.**

Klasifikační stupeň ECTS: **A/1**

Doplňující otázky a náměty k obhajobě a rozpravě:

1. Jaké jsou možnosti popularizace resp. rozšíření veřejné prezentace metody koučování.
2. Jakými prostředky je možno podpořit větší motivaci manažerů pro uplatnění metody koučování.
3. Je možno specifikovat odlišnost koučinku prováděného muži oproti koučinku realizovaného ženami (manažer muž / kouč muž, manažer muž / kouč žena, manažer žena / kouč muž, manažer žena / kouč žena)

V Jihlavě dne 5. června 2015



Ing. Jaroslav Beneš

Klasifikační stupnice

Klasifikační stupeň ECTS	A	B	C	D	E	F
Číselná klasifikace	1	1,5	2	2,5	3	4