

Posudek oponenta práce

Přeložená diplomová práce se zabývá tématem dnes relativně frekventovaným a relativně módním – koučováním. V úvodu posudku musím deklarovat, že koučování v podniku, kterému se autor zvláště věnuje, má dva zásadní rysy:

1. Jde o styl manažerské práce, kdy vedení lidí je primárně zaměřené na podporu pracovního výkonu a osobní růst pracovníků. Je k tomu využívána facilitace, neboli usměrňování činnosti podřízených k žádoucím postupům a k efektivnímu provádění pracovních činností.
2. Jde o specializovanou edukační aktivitu zajišťovanou specializovanými kouči. Tato oblast je v praxi tvořena různými přístupy, koncepty či modely.

Tady je nutno říci, že v práci popisované systemické koučování je pouze jeden z možných přístupů a já osobně nesdílím často nekritické zdůrazňování jeho účinků a kvalit. Neméně zajímavé jsou i další typicky české přístupy ke koučování, které představuje např. Suchý, Šehorm či Medzihorský. Pravdou je, že nejsou o nich ucelené publikace a nejsou tudíž tak známé. Důležité je také říci, že řada českých koučů pracuje s jinými než systemickými přístupy a přebírá metody práce ze zahraničí. Nejde jen o „guru“ koučinku Whitmora, ale např. o velmi zajímavý koncept Davida Meistera i Maren Fischerové.

Nejprve napíši co mě na práci vadí obecně.

1. Určitá zkratkovitost. Např. kap. 1.2 se nazývá charakteristika teorií řízení podniků ve 20. století. Je to téma na celou práci. Zde je však „odbyto“ dvěma odstavci citací kolegyně Dr. Tureckiové. Na to, že jde o dílčí subkapitoly je vypovídající hodnota textu nulová. Podobně vyznívají i jiné subkapitoly např. 3.2.
2. Řadu tvrzení v práci považuji za „klišé“, za prázdné fráze.

Příklady

„role vedoucích pracovníků jsou náročné a úkoly, které jsou na ně kladeny nejsou jednoduché“ (str. 38)

„stranou procesu managementu nezůstávají ani pracovníci organizace“ (!) (str. 39)

3. Vlastní téma práce začíná až ve 4. kapitole. Přitom autor píše, že ho problém systemického koučování velmi zaujal a to zejména proto, že koučovaný je rovnocenným partnerem kouče a že je to metoda velmi účinná a efektivní. Toto se snaží prokázat srovnáním koučování s jinými činnostmi v procesu řízení jako je přidělování práce, delegování, hodnocení pracovníků apod. Já bych v této souvislosti chtěl slyšet názor autora na srovnání koučinku s jinými edukačními aktivitami jako je např. „Klasické vzdělávání manažerů“ či Teambuilding.

Moji úlohu oponenta hodně ztížil fakt, že na řadu problémů v práci uvedených mám jiný názor. Např. si myslím, že v řízení podniku je především vedení lidí. Proto chápu odlišování řízení a vedení (včetně tabulky A. Barešové) za zbytečnou spekulaci. Podobně chápu management a řízení jako synonymum. V práci je o rozdílnosti těchto pojmů celá subkapitola (1.1). Takových věcí je v práci poměrně dost, ale z toho nechci udělat předmět diskuze.

Na druhou stranu je vlastní systemický přístup ke koučování v práci popsán velice erudovaně, komplexně a s citem. Zajímavá je též příloha s popisem projektu Start. Zde v těchto částech práce autor prokázal svoji erudici jako projektový manažer. Práce s odbornou literaturou a informačními zdroji je na výši, splňuje normy naší katedry.

Diplomovou práci Ing. T. Poláka proto doporučuji k obhajobě.

Praha 16.5.2009

Doc. PhDr. Jaroslav Mužík, DrSc.