

POSUDEK *DIPLOMOVÉ* PRÁCE

Typ posudku: *oponent práce*

Autorka práce: Bc. Martina Sedláčková

Název práce: Koučovací styl vedení zaměstnanců

Vedoucí práce: doc. PhDr. Pavel Kuchař, CSc

Oponent: Doc. Milan Tuček, CSc

Navržené hodnocení: *dobře*

Zdůvodnění Vašeho hodnocení práce (zejména výhrad a kritických připomínek) rozepište podle níže uvedených kritérií.

1. Je cíl práce (výzkumná otázka) jasně formulován a odpovídají mu závěry? Je práce vhodně strukturována?

Cíl práce je formulován velice obecně jako zmapování problémů spojených s implementací koučování v českých firmách. Autorka si neklade konkrétnější výzkumné otázky. Já si naopak kladu otázku, zda provedený výzkum mohl zmapovat zmíněnou problematiku. Dvě ze tří firem jsou nadnárodní, oslovení informátoři byli z části přímo zainteresovaní na zavádění koučovacího stylu vedení. Díky absenci konkrétních otázek je zcela nejasné, jak se výběrem podařilo teoreticky nasytit vzorek, jaké problémy mohly být odhaleny, které relevantní informace mohly být zjištěny a které nejspíš ne, atd.

Závěry práce jsou sporné. Autorka je velmi opatrná, co se týče efektivity koučování (proč?, proč je ve světě implementován, proč se provádí školení managementu...), opakovaně zdůrazňuje, že jde o naprostý počátek (proč?, když jinde dokládá, jak i v ČR existuje institucionalizace tohoto stylu vedení).

Ke struktuře práce nemám výhrad. Autorka rekapituluje teorie řízení organizací a firem, následně rozebírá koučování jako moderní styl vedení a navazuje na tento rozbor vlastní výzkum.

2. Opírá se autorka o dostatek literatury relevantní tématu práce? Využívá i cizojazyčné texty?

Literatura je dvojího typu – učebnicové texty z obecné sociologie, resp. sociologie práce a manažerské příručky, které se zabývají koučovacím stylem vedení (převážně cizojazyčné). U diplomové práce bych očekával, že pro teoretické ukotvení problematiky se bude autorka snažit o hlubší než učebnicový pohled. Z druhé strany pak, že nějakým způsobem se ve svém zkoumání odpoutá od stereotypních textů pro manažery.

3. Jaká je kvalita použitých dat nebo zdrojů (včetně jejich výběru, sběru a popisu) a metod jejich analýzy?

Pro naplnění cílů práce (zmapování) považuji provedený kvalitativní výzkum za koncepčně neujasněný. Není zdůvodněna volba firem, není zdůvodněna volba informátorů. Analýza dat je povrchní – v podstatě jsou data jen jako citace z rozhovorů při ilustraci určitých tvrzení. Postrádám jakýkoliv pokus o zakódování přepsaných rozhovorů.

4. Jaká je kvalita argumentů, o něž autorka opírá závěry, k nimž dospěla?

Kvalita argumentů odpovídá povrchnosti zpracování provedeného šetření.

5. Jsou v práci autorčina tvrzení a zjištění jasně odlišena od tvrzení a zjištění převzatých?

Ano.

6. Jaká je úroveň odkazového aparátu, jazyka a dalších formálních náležitostí?

Autorka v citacích či parafrázovaných přejatých názorů neuvádí odkaz na konkrétní stránky uvedeného zdroje, což považuji za vážný prohřešek. Někdy také uvádí u jedné parafráze několik autorů-zdrojů, což nepovažuji za vhodné (i když jde o myšlenky, které nejspíš zmínění autoři vyslovili v podobném smyslu).

7. Jiné přednosti a/nebo nedostatky, které neodpovídají výše uvedeným kritériím (jsou-li jaké).

8. *Náměty na diskuzi při obhajobě práce.*

1. Chápu, že koučing je podle příruček nejnovější trend či revoluce v manažerském vedení podřízených. Je tomu skutečně tak? Myslíte si, že se dříve nevytvářel prostor pro iniciativu podřízených? Nejde o uměle vytvořenou potřebu „trhu“ těmi, kteří školí management v koučingu, píší příručky, nastupují do organizací na pozice pro koučing speciálně vytvořené...
2. I když tvrzení, že koncept koučingu je přejatý ze sportu, je podepřeno řadou odkazů, přesto by mě zajímalo, zda autorka má nějakou zkušenost s profesionálním sportem, s přístupy profesionálních trenérů (i ve fitcentrech) atd. a zda tato zkušenost odpovídá koučingu ve firmách.

Celkové hodnocení práce:

Práce je velice povrchním zamyšlením nad koučovací stylem vedení. Provedený výzkum je spíše ilustrací k příručce o koučingu pro manažery.

Práci doporučuji k obhajobě

Datum: 13. 6. 2013

Podpis: