

# Koučink jako metoda rozvoje zaměstnanců

Nicole Vosátková, 2020

Masarykův ústav vyšších studií, ČVUT v Praze



MASARYKŮV ÚSTAV  
VYŠŠÍCH STUDIÍ  
ČVUT V PRAZE

Vedoucí práce:  
Pracoviště:

PhDr. Lenka Mynaříková, PhD.  
MÚVS ČVUT v Praze, oddělení pedagogických a  
psychologických studií

## Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá rozvojovou metodou koučování, kterou podrobněji popisuje a prozkoumává z pohledu zaměstnanců a samotných profesionálních koučů. Cílem této bakalářské práce je analyzovat a popsat využití rozvojové metody koučování u zaměstnanců firem v České republice a zároveň z pohledů vybraných akreditovaných koučů, a na základě těchto informací porovnat odpovědi obou subjektů. V teoretické části práce popisuje podstatu koučování a kompetence kouče. Praktická část analyzuje využití koučování u zaměstnanců a popisuje názory a zkušenosti z praxe jednotlivých koučů, pomocí kvalitativně kvantitativního šetření.

Obecné závěry bakalářské práce a následná doporučení mohou být využity veškerými společnostmi, které se chtějí na rozvoj zaměstnanců prostřednictvím koučinku zaměřit.

## English summary

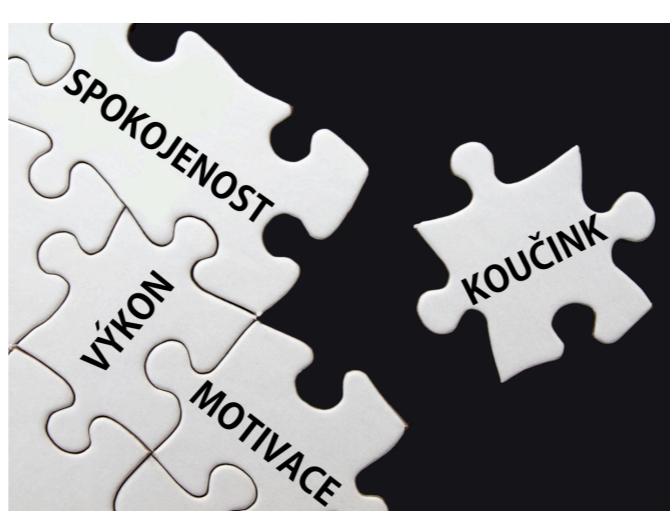
This bachelor thesis considers the development method of coaching, examined from perspectives of employees and professional coaches in detail. The aim of this bachelor thesis is to analyse and describe the use of development method coaching from perspectives of employees of companies in the Czech Republic and also from perspectives of the accredited coaches. The theoretical part of the thesis describes the principle of coaching and the competencies of the coach. The practical component analyses, through the use of qualitative quantitative survey, the experience of employees and describes the opinions and experiences of selected accredited coaches from their practice. Recommendations are then able to be proposed to employers based on the information obtained allowing for the future development and increased satisfaction of employees in the workplace. The conclusion of bachelor thesis and subsequent recommendations can be useful for all companies that want to focus on development of employees through coaching.

## Metodika

- Stanovení hlavních výzkumných otázek :
  - Proč většina zaměstnanců nemá ve firmě koučování k dispozici?
  - Z jakých důvodů mnoho zaměstnanců nikdy koučování nevyužilo?
  - Jaké přínosy má rozvojová metoda koučování především?
- Příprava kvalitativně kvantitativního šetření – vytvoření anonymně adresovaného dotazování k vyplnění náhodně vybraných zaměstnanců a strukturovaného rozhovoru s akreditovanými kouči
- Analýza kvantitativního dotazníkového šetření, zhodnocení a souhrn výsledků a zanesení do grafů
- Analýza kvalitativního šetření, vyhodnocení a souhrn výsledků dle vlastních slov
- Porovnání výsledků kvantitativního a kvalitativního šetření
- Zjištění odpovědí na hlavní výzkumné otázky
- Navržení a interpretace doporučení především pro firmy

## Doporučení

- Dispozice koučinku zaměstnancům ve firmách (min. na zkoušku)
- Motivace zaměstnanců k lepšímu výkonu, zvýšení tak spokojenosti na pracovišti a omezení fluktuace zaměstnanců
- Vytvoření vzdělávacího programu pro zaměstnance
- Zvýraznění koučování (např. prostřednictvím médií)
- Vytvoření projektu koučování (pro firmy) zdarma
- Zvýšení informovanosti o koučinku



## Výsledky

Pomocí praktické části jsme zjistili odpovědi na hlavní výzkumné otázky :

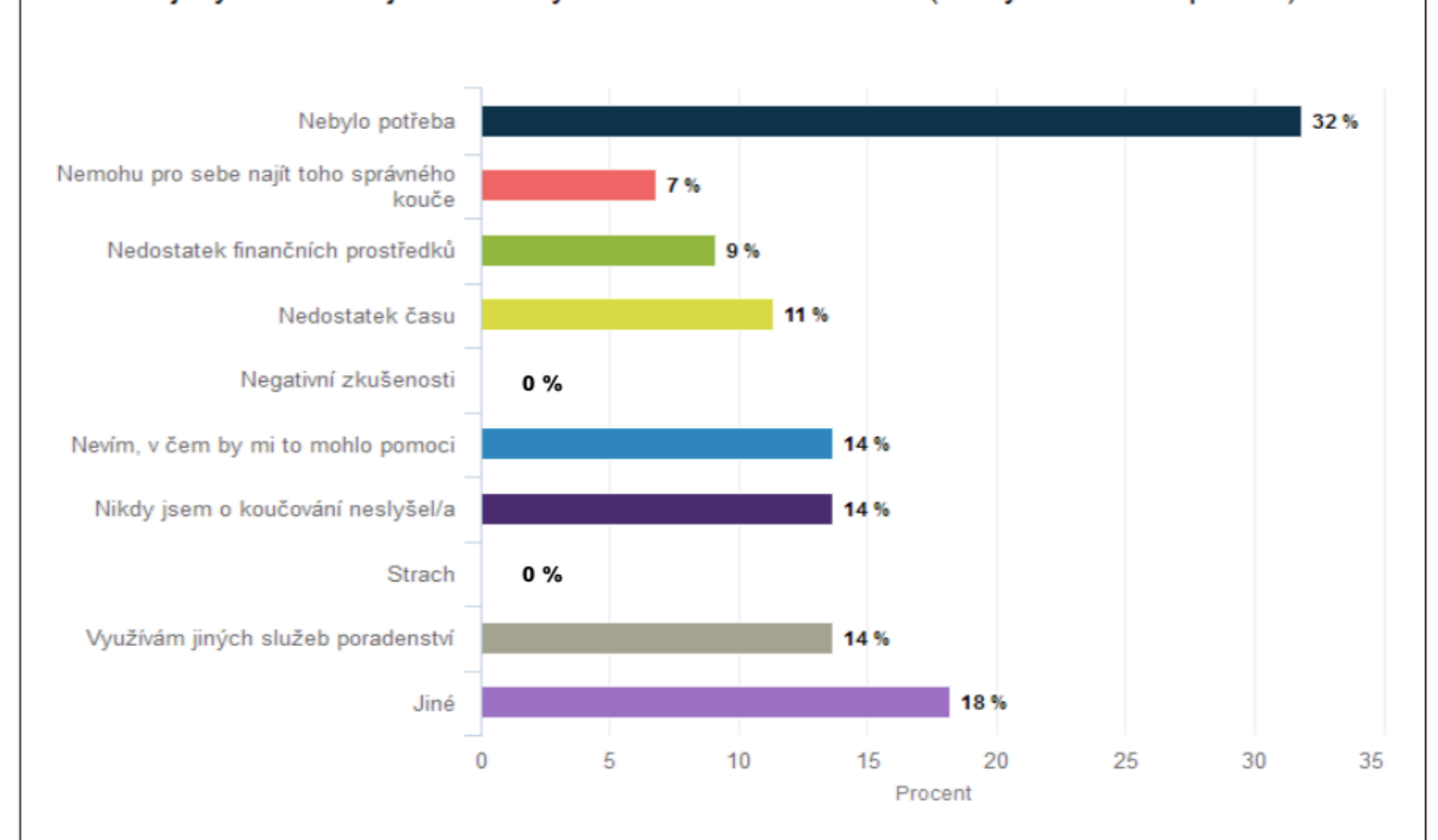
Z výsledku jasně vyplývá, že hlavním důvodem neposkytování koučinku ve firmě je jeho finanční náročnost. Spousta zaměstnavatelů považuje koučink za drahý nástroj a nemá tak dostatek finančních prostředků pro jeho hrazení nebo se jim do koučinku nechce investovat, jelikož dalším zjištěným důvodem je neinformovanost o koučování a nedůvěra v jeho efektivitu.

Nejčastějším nalezeným důvodem neúčasti koučování je, že většina lidí nevyužívající koučink nemá potřebu koučovací metodu využívat nebo již využívají jiných služeb poradenství.

Dále zmíněná finanční náročnost, ale také související neposkytování koučování zaměstnancům ve firmách.

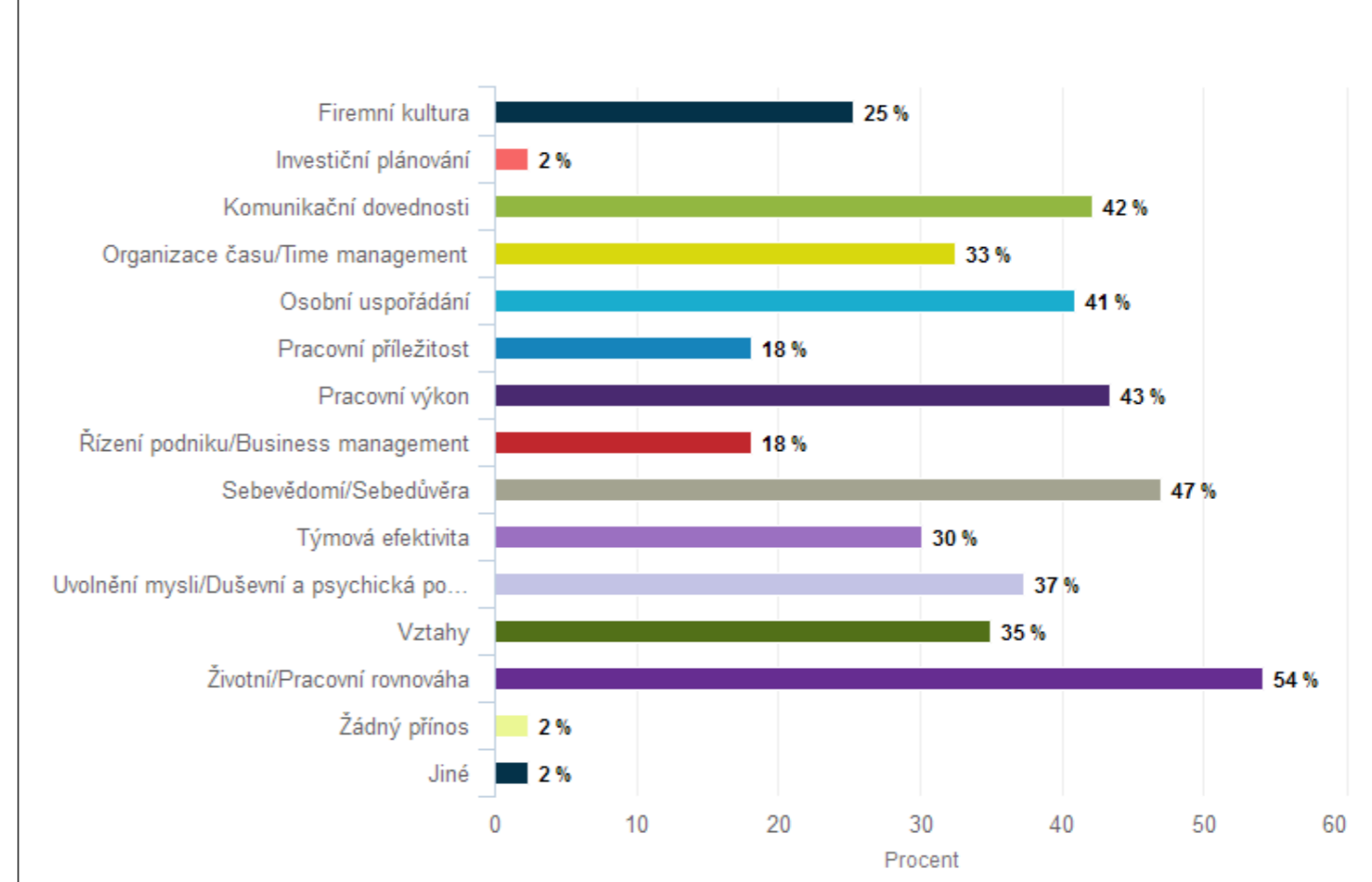
Ze zjištěných odpovědí lze tedy říci, že uvedené důvody spolu navzájem souvisí.

Z jakých důvodů jste se nikdy koučinku nezúčastnil/a? (lze vybrat více odpovědí)



Za největší přínosy koučování lidé považují především životní/pracovní rovnováhu, zvýšení sebevědomí a sebedůvěry a zlepšení pracovního výkonu. Mezi další často zmíněné přínosy koučování jsou komunikační dovednosti, vztahy a uvolnění mysli a duševní a psychická pomoc. Zjištěné přínosy koučování se shodly z obou průzkumů a zároveň se podobají výsledkům výzkumného šetření o přínosech koučinku ICF.

V čem osobně vidíte největší přínosy koučinku? (lze vybrat více odpovědí)



Efektivita koučování k odbourávání psychologických bariér a dosažení stanovených cílů byla ohodnocena velice kladně.

Lze říci, že koučovací metoda je pro rozvoj zaměstnanců velice účinná s mnoha přínosy.

Jak byste ohodnotil/a efektivitu koučování k odbourávání psychologických bariér a dosažení požadovaných cílů na škále od 1 do 10?

