

# A coaching szemléletű vezető és a csapatépítés

**Varga Péter**

Közgazdaságtudományi Kar

MA/MSc Master of Business Administration szak

**2023.**

# Saját tapasztalatok

- Vállalati kultúra kialakulóban
- Új csapat
- Vezető változások



Szigetként működő coaching

## 1. Saját értékrenden alapuló ösztönös vezetés

- optimizmus a csapat irányába
- óvatos kritika
- kísérletezés bátorítása

## 2. Belső tréningek, oktatások, coaching

## 3. Tanulás –MBA képzés

megerősítés, kijavítás, iránymutatás a személyes fejlődéshez



Forrás: <https://drivemagazine.hu/vilag/4-csendes-sziget>



Diplomamunka: Coaching a vezetésben

# Szakedolgozat célja

Ki válik coaching szemléletű vezetővé?

A coaching szemléletű vezető paraméterei?

- Életkor;
- Vezetői tapasztalat;
- Nem;
- Tanult-e coachingot;
- Végzettség



Forrás: <https://www.gqindia.com/get-smart/content/this-is-the-age-at-which-you-will-be-the-happiest-youve-ever-been-according-to-the-scientists>


1. Hasznos a coaching szemlélet alkalmazása?
2. Igazolja a kutatásom, a megkérdezett vezetők coaching szemléletét?

# Nemzetközi kitekintés

*International Coach Federation (2016)* az üzleti eredményekben is megnyilvánul a coaching szerepe. J.K. Organisation (India) - **jobb teljesítmény, jövedelmezőség és az alkalmazottak jobb megtartása**

*Tim Murphy (1994), Mann Hyung (2006), Ladislava Kuchynková (2015)* nem tudtak kimutatni szignifikáns különbséget a férfiak és a nők vezetési stílusa között.

## **Tendencia:**

**Nők**       delegálás, coacholás, támogatás, jobb hatékonyság

**Férfiak**       irányító, támogató vezetési stílus

*Lois Tamir és Laura Finfer (2017)* életkor jelentősége

**40-50-es évek** „szürke árnyalatok”

**30-as évek** „fekete-fehér”



**Önreflexió, változtatás mértéke**

# Saját kutatás eredményei 1.

Maria Lúcia Alves Pereira Cardoso, et al. (2014) kérdőíve

Kérdéscsoportok (faktorok):

1. kommunikáció
2. visszajelzések adása és fogadása
3. hatalom delegálása és a befolyásgyakorlás
4. csapat támogatása

A válaszadók száma: 71 vezető

Problémák:

- eredeti kérdőív fordításának pontatlansága
- mintavételi eljárás
- kicsi a minta
- a nem odafigyelő válaszadók értékeinek zavaró hatása. (Elemzés:66)

# Saját kutatás eredményei 2.

Új faktorok

1. kommunikáció,
2. támogatás
3. delegálás-visszajelzés

## Faktorok kapcsolata egymással

A delegálás visszajelzés gyenge pozitív kapcsolatot mutatott a kommunikáció és támogatás faktorokkal.

## Szociodemográfiai jellemzők és a faktorok kapcsolata:

A vezetői pozíció milyensége a három faktor közül csak a kommunikációval függ össze szignifikánsan.

Nincs szignifikáns összefüggés az életkor, vezetői tapasztalat, nem, illetve, hogy a válaszadó tanult –e coachingot jellemzők között.

# Saját kutatás eredményei 3.

*Coaching szemlélet alkalmazása:*

Nem volt igazolható, hogy ...

a magasabb életkorú, vagy

nagyobb (idő) vezetői tapasztalattal rendelkező, vagy

a nők, vagy

akik tanulták a coachingot

..., inkább viselkedik coachként

Igazolható volt, hogy ...

a magasabb iskolai végzettségű válaszadók

...,inkább viselkednek coachként.

# Jó úton haladok?



Forrás: <https://www.dreamstime.com/photos-images/coaching-performance.html>





Köszönöm a figyelmet!