Analiza wyników ogólnych:

W badaniu wzięło udział 124 osoby co stanowi % ogólnej liczby osób zatrudnionych w PGL LP RDLP Katowice na stanowiskach nierobotniczych.

1. Struktura płci ankietowanych:

- kobiety 44 (35.48%)

- mężczyźni 80 (64.52%)

Razem 124 osoby (100%)

2. Wiek ankietowanych:

Ankietowanych podzielono na grupy:

- najmłodsi (przedziały wiekowe 20-25 i 26-30) tj. 17 osób (13.71%)

- wiek średni (przedziały wiekowe 31-40 i 41-50) tj. 75 osób (60.49%)

- najstarsi (przedziały wiekowe 51-60 i 61 i więcej) tj.32 osoby (25.81%)

Najliczniejszą grupę wiekową wśród ankietowanych stanowią osoby w wieku od 31-50 lat.

3. Wykształcenie ankietowanych (Tabela nr

Wśród ankietowanych 97 osób posiada wykształcenie wyższe (licencjat , studia magisterskie i inżynierskie) a 27 osób posiada wykształcenie średnie.

 - wykształcenie wyższe – 78.23 % ogółu badanych

- wykształcenie średnie – 21.77 % ogółu badanych.

Wśród osób ankietowanych nie było osób z wykształceniem zawodowym.

4. Staż pracy (Tabela nr…)

Wyniki ankiety wskazują , że grono ankietowanych posiada duże doświadczenia zawodowe.

Osoby ze stażem pracy powyżej 20 lat-68 osób stanowią 54.84 % ogółu badanych.

5. Wiedza o coachingu (Tabela nr…)

Spośród 124 osób – 92 osoby (74.19% ogółu) spotkało się z pojęciem coachingu.

6. Dotychczasowe formy rozwoju ankietowanych (Tabela nr….)

Najczęstszymi formami rozwoju wśród osób ankietowanych było:

- szkolenia – 102 osoby,

- kursy – 67 osób,

- studia – 64 osoby.

7. Możliwości wykorzystania (cel) cochingu (Tabela….

Najważniejszymi z celów do osiągnięcia poprzez coaching dla ankietowanych jest rozwój kariery – 63 osoby (50.81% ogółu).

Oprócz rozwoju zawodowego według ankietowanych równie ważnymi celami są cele osobiste:

- osobiste cele wytyczone przez siebie -58 osób (46.77%),

- pozbycie się ograniczeń – 50 osób (40,32%),

- wyzbycie się złych nawyków -38 osób (30.65%).

8. Coaching dla pracownika (Tabela

Ankietowani wskazali główne płaszczyzny rozwoju pracowniczego poprzez coaching:

- rozwój osobisty - 82 osoby (66.13%),

- osiąganie celów – 66 osób (53.23%),

- motywacja do pracy -64 osoby (51.61%),

- podejmowanie decyzji -63 osoby (50.81%),

- relacje interpersonalne -62 osoby (50.00%),

- zaangażowanie w pracę -57 osób (45.97%),

- wytyczanie celów – 50 osób (40.32%).

Mniejsze znaczenie miało:

- odpowiedzialność – 34 osoby (27.42%),

- przywództwo -20 osób (16.13%).

9. Coaching dla organizacji PGL LP (Tabela nr )

Najistotniejszymi korzyściami z zastosowania coachingu dla organizacji są:

- lepsza organizacja pracy -68 osób (54.84%),

- udoskonalanie i poszerzanie kwalifikacji pracowników -64 osoby (51.61%),

- zdobywanie nowych umiejętności przez pracowników -58 osób (46.77%),

- zwiększenie efektywności pracowników -57 osób (45.97%),

- poprawienie relacji interpersonalnych – 55 osób (44.35%),

Mniejsze znaczenie miało:

- zmiany postaw personelu,

- poprawa wydajności,

- wzrost kreatywności,

- poprawa relacji między pracownikami i przełożonymi.

10. Akces uczestnictwa ankietowanych w coachingu

Wśród ankietowanych chęcią uczestnictwa w coachingu wyraziło:

- zdecydowanie tak , raczej tak – 72 osoby (58.07%)

- raczej nie , zdecydowanie nie -23 osoby (18.55%).

29 osób (23.99%) pozostało niezdecydowanych.

Wnioski na podstawie danych ogólnych:

Coaching jak najbardziej miałby zastosowanie w organizacji jaką jest PGL LP – 58.07 % ankietowanych wykazało zainteresowanie uczestnictwa w coachingu.

Wysoki udział osób niezdecydowanych (23.99%) jest spowodowany przede wszystkim brakiem bezpośredniego przedstawienia możliwości coachingu. Niezdecydowanie będzie następstwem „suchości” słowa pisanego ankiety.

Ankietowani stykali się wcześniej z pojęciem coachingu (74.19%) osób.

Najważniejszym możliwościami wykorzystania coachingu są cele zawodowe jak rozwój kariery jak i osobiste: wytyczanie celów , pozbycie się ograniczeń i wyzbycie złych nawyków.

Przekłada się to również na formy pomocy w rozwoju pracownika i są nimi:rozwój osobisty ,wytyczanie i osiąganie celów , zaangażowanie i motywacja w pracy, podejmowanie decyzji i relacje interpersonalne.

W rozwoju organizacji ankietowaniu wskazali możliwości wykorzystania coachingu zwłaszcza w lepszej organizacji pracy , kwalifikacji i umiejętności pracowników jak i poprawienie relacji interpersonalnych.

Celem wyciągnięcia głębszych wniosków dokonano szczegółowej analizy zagadnień poruszonych w ankiecie:

- cel coachingu,

- korzyści coachingu dla pracownika

- korzyści coachingu dla organizacji

- akces uczestnictwa w coachingu

Stosując dodatkowe kryteria jakimi są:

- przedział wiekowy ankietowanych

- wykształcenie ankietowanych,

- stanowisko pracy.

Kryterium: wiek ankietowanych (Tabela nr

Najmłodsi ankietowani do 30 lat(przedziały wiekowe 20-25 i 26-30)

Za najważniejsze cele osiągane poprzez coaching ankietowani w grupach wiekowych uważają:

Grupa najmłodszych:

- rozwój kariery

- cele osobiste (w osiąganiu wytyczonych przez siebie celów)

oraz wyzbycie się złych nawyków (przyzwyczajenia i nawyki z okresu nauki , brak wyrobienia dobrych nawyków w pracy).

Marginalnymi celami są: ograniczenia w życiu codziennym jak i niesprecyzowane cele.

Grupa średnia:

-