

Daca in primul articol despre coachingul de business va vorbeam despre cadrul general care impune necesitatea lui, in acest articol vom particulariza si va vom spune exact care sunt aceste nevoi .

O companie este caracterizata atat de nevoile managementului cat si de nevoile si angajatilor, pentru a-si putea desfasura munca la un nivel profesionist si eficient.

Nevoile apreciate de conducere, care fac necesara utilizarea coachingului in cadrul companiei, se concretizeaza, de cele mai multe ori, in urmatoarele

**obiective
majore:**

- dezvoltarea rapida a afacerii
- invatarea si competitivitatea, pe termen scurt si lung
- facilitarea insusirii culturii organizationale, de catre angajati
- crearea unor obiective adecvate afacerii si organizatiei
- imbunatatirea comunicarii si eficientei echipelor

In plus, prin coaching clientul de business doreste, deseori:

- Sa dezvolte abilitatile de leadership
- Sa imbunatateasca managementul timpului si a eficientei
- Sa stabileasca obiective si realizari atat la nivel personal, divizional cat si la nivel organizational
- Sa obtina un feedback eficient de la fiecare nivel in parte
- Sa se concentreze pe performanta si cresterea rezultatelor afacerii
- Dezvoltarea propriilor aptitudini manageriale, de exemplu: negociere, gandire strategica si sistemica, sa stie sa genereze optiuni si sa faca alegeri potrivite (strategie decizionala)
- Sa participe in mod activ la crearea culturii organizationale

Din punct de vedere a angajatilor nevoile se reduc la lipsa sau slaba dezvoltare a abilitatilor necesare in activitatea desfasurata. S-a facut o cercetare la o universitate din Germania, in urma careia s-a stabilit ca angajatii isi doresc un alt nivel al softskills-urilor (abilitatilor) personale pentru a putea da eficienta maxima. In cadrul acestei cercetari s-au luat in calcul urmatoarele softskills : calificare/specializare, initiativa, responsabilitate, gandire & comportament intreprinzator, implicare, invatare continua, capacitatea de luca in echipa, abilitati de comunicare, adaptabilitate - flexibilitate, rezistenta la sarcini, rezolvarea conflictelor, deschidere, gandire reflexiva, adaptare la schimbare, toleranta la frustrare.

Cercetarea a subliniat faptul ca oamenii considera prea putin dezvoltate abilitatile de rezolvare a conflictelor, se considera deficitari la capitolul gandire strategica si comportament intreprinzator.

Cand si pentru cine apelam la business coaching:

Avand aceste date statistice putem observa ca in cazul angajatilor coachingul este recomandat pentru cazurile in care se doreste:

- echilibrarea raportului dintre munca si viata personala = satisfactie, energie si motivare din partea angajatilor
- stabilirea prioritatilor si a unei scale de valori - atat pentru individ, cat si pentru organizatie
- dezvoltarea unor noi abilitati si competente -cheie
- stabilirea obiectivelor, mentinerea motivarii si interesului pentru aceste obiective.

In ceea ce priveste managementul organizatiei este recomandat coachingul:

- cand compania se afla in criza de talente, de oamenii foarte competenti (legea lui Pareto afirma ca intr-o companie 20% dintre angajati dau 80% din eficienta)
- in cadrul firmelor cu dezvoltare foarte rapida (exista posibilitatea ca managerii unei firme care a pornit ca firma foarte mica sa nu dispuna de abilitatile necesare unui manager de firma mare si sa nu poata face fata acestor conditii. In acest caz se incearca dezvoltarea acelor aptitudini care sa ajute persoana)

- atunci cand se doreste imbunatatirea performantei pe termen scurt, mediu si lung
- cand comportamentul organizational sau individual trebuie schimbat in timp foarte scurt
- in timpul unor schimbari organizationale majore
- la schimbarea atributiilor unor angajati care se confrunta acum cu sarcini diferite
- pentru sprijinirea si integrarea "expatriatilor" in companie
- dezvoltarea aptitudinilor unor angajati a caror schimbare din functie ar costa mult mai mult

Intrucat coachingul acopera o varietate foarte larga de domenii si activitati, ceea ce v-am prezentat mai sus nu acopera toata gama de nevoi care determina necesitatea coachingului intr-o organizatie, dar sunt cele mai des intalnite si cele mai generale.

In articolul urmator va vom prezenta o clasificare a coachingului de business.

Alina Sintoma si Carmen Todor

