

Coaching como ferramenta para os profissionais de recursos humanos

Sendo consensual que, cada vez mais, o sucesso de uma empresa passa pela bem sucedida gestão e desenvolvimento das suas pessoas, os profissionais de recursos humanos têm hoje ao seu dispor diferentes meios que os ajudam nessa missão. Ao fazermos uma muito breve viagem a um passado recente, podemos constatar que, sobretudo nas duas últimas décadas do século XX, as empresas começaram a despertar para o interesse pela formação.

Esta então, nova “onda” de qualificação e desenvolvimento de competências, evoluiu então para um outro nível em que os responsáveis de recursos humanos passaram a pedir “formação à medida”, como forma de adequar a transmissão de conhecimentos às necessidades específicas da empresa.

Mas a questão que muitas vezes coloco aos meus clientes é a seguinte: “Já pensou que a formação à medida que pede para a sua empresa não significa que seja à medida para cada um dos colaboradores?..” Quero assim dizer com isto que a formação à medida pode estar para a empresa, como o Coaching pode estar para o colaborador. Num momento em que as pessoas, cada vez mais, fazem a diferença nas organizações, muitos responsáveis de recursos humanos têm começado a compreender esta diferença que o Coaching pode trazer ao falarmos em desenvolvimento eficaz de competências.

No Coaching analisa-se a situação particular de cada indivíduo, ajustando o desenvolvimento de competências a cada contexto profissional e “à medida” de cada colaborador. Numa relação de Coaching, o Coachee é quem assume o protagonismo no processo, uma vez que é ele quem se compromete com a definição de objectivos com vista ao alcance de um resultado, tendo um *personal trainer* (Coach) que o ajuda nesse processo.

Uma das maiores virtudes que diferencia o Coaching de outras formas de desenvolvimento de competências é o facto de haver um acompanhamento programado e duradouro, uma vez que, tratando-se da instalação de novas atitudes, só de uma forma apoiada e temporalmente sustentada, se garante uma efectiva mudança.

Conscientes do valor das pessoas para o sucesso das organizações, os responsáveis de recursos humanos são cada vez mais incumbidos de promoverem o desenvolvimento e acompanhamento dos colaboradores; mas em termos práticos é muito difícil aos gestores de pessoas garantirem a total disponibilidade e personalismo necessários à eficaz implementação de um plano de desenvolvimento para cada um desses colaboradores. Para além da falta de tempo, existem outros factores como, por exemplo, a confidencialidade e a perspectiva

imparcial de quem está de fora da organização, que mais facilmente se conseguem por via de um Coach externo.

Desta forma, o Coaching deve ser encarado pelos responsáveis de recursos humanos como uma ferramenta poderosa que os ajuda a cumprir a sua missão na organização ou seja, potenciar e desenvolver competências nas pessoas, com vista ao alcance de melhores desempenhos, que levem a melhores resultados. Sendo o Coaching uma relação de parceria entre o Coach e o Coachee, pode ser, antes disso, uma relação de **colaboração** entre o Coach e o profissional de recursos humanos.

Sérgio Guerreiro

Director Executivo e Coach da BizPoint
Director e Trainer do IICD

Julho 2008