

KOUCING A MENTORING UVOĽŇUJÚ NÁŠ POTENCIÁL

Ľudia v riadiacich pozíciách často využívajú na svoj osobný a pracovný rast rôzne koučingo-
vé kurzy či navštevujú semináre mentoringu. Je to len módna vlna, alebo sa dostali na výsl-
nie právom?



Ak radi v živote posúvate svoje osobné hranice, nadšene rozvíjate firmu, v ktorej pracujete, a neustále sa vzdelávate, iste ste už prišli na to, že bez dobre vyskladaného tímu okolo vás to pravdepodobne nepôjde. V biznise sa vyskytujú rôzne situácie, ktoré musíte z pohľadu manažmentu riešiť a v tom vám môže pomôcť diskusia s nezávislým odborníkom, ktorý k tomu má z pozície životných skúseností, odbornosti a praxe určite čo povedať. Tou správnou osobou by pre vás mohol byť mentor, konzultant alebo kouč.

Mentoring a koučing: rozdiely medzi nimi existujú

Čoraz väčším trendom sa v posledných rokoch stáva mentoring a koučing pre manažerov. V čom spočíva ich kúzlo a pre koho môžu byť užitočné? Ako objasňuje Emília Jányová Lopusníková, prezidentka Asociácie lektorov a kariérnych poradcov, tento trend vyplýva najmä z dosahovania pozitívnych výsledkov, ktoré nasledujú po využití spomenutých metód. „Hlavnou úlohou mentoringu je ponúknuť skúsenosti a rady, ktoré mentorovnému vytvoria priestor pre podporu jeho sebavedomia v novej pracovnej pozícii a tiež ho bezpečne privedú k samostatnosti a zodpovednosti. Pri koučingu je koučovaný vedený k tomu, aby on sám nachádzal riešenia v rámci vlastného potenciálu a viac nepreberal pasívne rady. Manažér je už plne zodpovedný za dosahovanie stanovených cieľov firmy.“

Rozvíjanie kultúrnej gramotnosti najmä v nadnárodných firmách

Podľa Emílie Jányovej Lopusníkovej témy vzdelávania, ktoré prinášajú rozvíjanie emočnej inteligencie, kreativity a sebamotivácie, sú tie, ktoré manažéri potrebujú pri vedení tímov (nevynímajúc tíme manažment, riešenie konfliktov, tímovú spoluprácu, manažment stresu...). „Novou témou, najmä v nadnárodných spoločnostiach, sa stáva napríklad kultúrna gramotnosť a schopnosť spolupracovať s kolegami rôznych národností, keďže tieto spoločnosti majú svoje pobočky v rôznych štátoch. Záujem manažerov po nových informáciách stúpa vzhľadom na ľahší prístup k nim,“

zisk

Hlavné rozdiely medzi koučingom a mentoringom



Emília Jányová Lopusníková

- Mentoring je odovzdávanie vedomostí a zručností, zvyčajne starším a skúsenejším človekom (mentorom) mladšiemu a menej skúsenému zverencovi (mentee).
- Koučing je založený na podnecovaní klienta prostredníctvom otázok, keď kouč dopomáha koučovanému nachádzať vlastné riešenia vo vlastných zdrojoch klienta.
- Je vhodné dodržať poradie, a to najskôr mentoring a potom koučing.
- Vyplýva to z podstaty definícií, najskôr zoznámenie sa s firemným prostredím, s firemnou kultúrou, s cieľmi, víziami organizácie. Následne prinášanie vlastných návrhov a podnetov na zmeny spojené so spoluzodpovednosťou za seba a tím ako za celok.

Zdroj: Emília Jányová Lopusníková, prezidentka Asociácie lektorov a kariérnych poradcov, www.alkp.sk

apeluje prezidentka ALKP. Avšak mnohí zisťujú, že nie všetky rady vedú paušálne využiť, a to hlavne s prihliadnutím na ich osobný potenciál a vlastné zdroje. Vtedy často nastupuje individuálny koučing.

Trh vyselektuje „samozvancov“ od profesionálov

V praxi sa možno stretnúť s rôznymi typmi samozvaných trénerov, mentorov a motivátorov v oblasti rozvoja kariéry. Netrpí týmto neudhom trh s profesionálnymi službami? Podľa slov prezidentky je prirodzené, že trh má svojich samozvancov, ktorí po prečítaní knihy, alebo aj po absolvovaní kurzu majú pocit svojej profesijnej zrelosti/dokonalosti. „Našťastie má trh aj tú funkciu, že tieto typy ľudí môžu síce na začiatku ohúriť svojich klientov, ale po istom čase ich trh vyselektuje na skutočných profesionálov a samozvancov. Prírodzene, prežijú tí lepší. Ved' nie zbytočne sa hovorí: dobrý chýr sa šíri rýchlo, ale zlý ešte rýchlejšie.“

Potrebujete sa zorientovať na trhu a vybrať si toho správneho mentora, kouča či kariérneho poradcu? Emília Jányová Lopusníková radí: pýtajte sa a získavajte na jeho prácu referencie, pozrite si jeho webovú stránku, sociálne médiá. „A ak nič nenájdete, opýtajte sa ho, ako služba, ktorú poskytuje, prebieha. Nepozerajte len na zaujímavú cenu, ale aj na kvalitu, za ktorú budete platiť.“

Preferuje sa osobný prístup – zažiť, vidieť a cítiť

Aj pri vzdelávaní sa využívajú rôzne inovatívne nástroje a moderné techniky. Človek je kreatívny druh, v skutočnosti však podľa Emílie Jányovej Lopusníkovej nič nedokáže prekonať osobný ľudský prístup.

„Niektoré nástroje vznikajú z dôvodu skrátenia a zrýchlenia cesty k cieľu (mat' osvedčenie, potvrdenie, certifikát... mat' to povinné vzdelávanie čím skôr za sebou). Človeka nenahradí nič. Osobný prístup môžete zažiť, vidieť a cítiť. My v asociácii kladieme dôraz na interaktívne/ zážitkové vzdelávanie, ktoré prechádza cez osobnú skúsenosť účastníka vzdelávania. Účastníkom sa páči, že si naše vzdelávanie ‚neodsedia‘, a sami vnímajú, čo je to ‚to‘, že sa im zo vzdelávania nechce odísť,“ konštatuje prezidentka. Ľudia hľadajú kvalitu. Využívanie nástrojov bude vždy závislé od koncepcie, ktorú si firma zvolí vzhľadom na jej – či už personálne, alebo finančné. Taktiež treba brať do úvahy aj samotné územné

rozloženie spoločností, ktoré majú dnes nadnárodný charakter.

Stanovte si správne ciele firemného vzdelávania

Jedným z najčastejších zlozvykov slovenských manažérov je nesprávne stanovenie cieľ a vzdelávania. „Dost' málo pozorujeme v praxi skutočne vykonanú analýzu vzdelávacích potrieb, a to v zmysle nedostatku zhromaždených informácií o súčasnom stave a získavaní informácií o želanom stave, ktorý by mal nastať po jeho ukončení. Úlohou vzdelávania je dosiahnuť želaný stav,“ konštatuje prezidentka ALKP. Dôležité je podľa nej monitorovať tieto zmeny s odstupom času a zapájať tzv. follow up, vyhodnotenie užitočnosti, respektíve zistenie prípadných bariér zavedenia nadobudnutých zručností zo vzdelávania do praxe.

Moderné technológie ľudský potenciál nenahradia

Mnohí manažéri sa pýtajú, ako možno zmerať návratnosť investícií koučingu či mentoringu pre manažment. Emília Jányová Lopusníková objasňuje, že ak hovoríme prevažne o soft skill, teda mäkkých zručnostiach, ktoré by sa mali získať koučingom či mentoringom, je skutočne ťažké ich merať. „Avšak manažérske zručnosti sa premietajú napríklad

do spokojnosti a angažovanosti zamestnancov na pracovisku, do rozšírenia povedomia o firme na trhu a v konečnom dôsledku aj do finančných ukazovateľov. Nesmieme zabúdať, že firma môže mať najlepšie a najmodernejšie technológie, môže mať ideálne nastavené procesy, ale keď nebude mať kvalitný ľudský potenciál, nemá nič.“

Angažovaní zamestnanci sú pre firmu prínosom

Častou témou v praxi je aj kariérne poradenstvo pre jednotlivcov. To pomáha ľuďom odhaliť ich skrytý potenciál a zvoliť si povolanie, v ktorom nájdu uplatnenie, motiváciu i radosť. „Nieкто

pri zmene, ak ju firma v rámci procesov potrebuje,“ konštatuje Emília Jányová Lopusníková.

Cesta k lepšej práci i kariére je vo vás

Aké možno očakávať budúce trendy vo vzdelávaní a v kariérnom poradenstve? Z ekonomického hľadiska možno podľa slov prezidentky ALKP predpokladať, že sa bude naďalej veľmi intenzívne rozvíjať mentoring, koučing, prípadne akékoľvek e-learningové vzdelávanie (využívanie vlastných personálnych zdrojov a výškolenie množstva ľudí naraz bez dodatočných nákladov, ako je prenájom školiacich priestorov, cestovné náklady zamestnancov). „Na kariérne poradenstvo

sa budú obracať najmä ľudia, ktorí hľadajú naplnenie a zmysel vo svojej práci. Tiež to bude

Vo vzdelávacích kurzoch je čoraz viac kladený dôraz na zážitkové vzdelávanie, ktoré prechádza cez osobnú skúsenosť.

bude spokojný 25 rokov na jednom pracovnom mieste a nieкто nebude spokojný v 25 pracovných pozíciách. Otázka znie, či meniť prácu, alebo postoj. Vo firmách je často problém s angažovanosťou zamestnancov. Práve toto rieši kariérne poradenstvo, keď sú ľudia nespokojní v práci, nebývajú angažovaní, motivovaní a už vôbec nie sú nápomocní

veľká téma pre pedagogických zamestnancov a zároveň pre celú spoločnosť ako takú. S výchovou k zmysluplnej kariére a správnej kariérnej voľbe je treba začať už na základných školách. 80 percent ľudí nerobí to, čo vyštudovalo a to je dost' znepokojujúce číslo.“ ■

Autor: redakcia Zisk manažment

