



Coaching i Networking



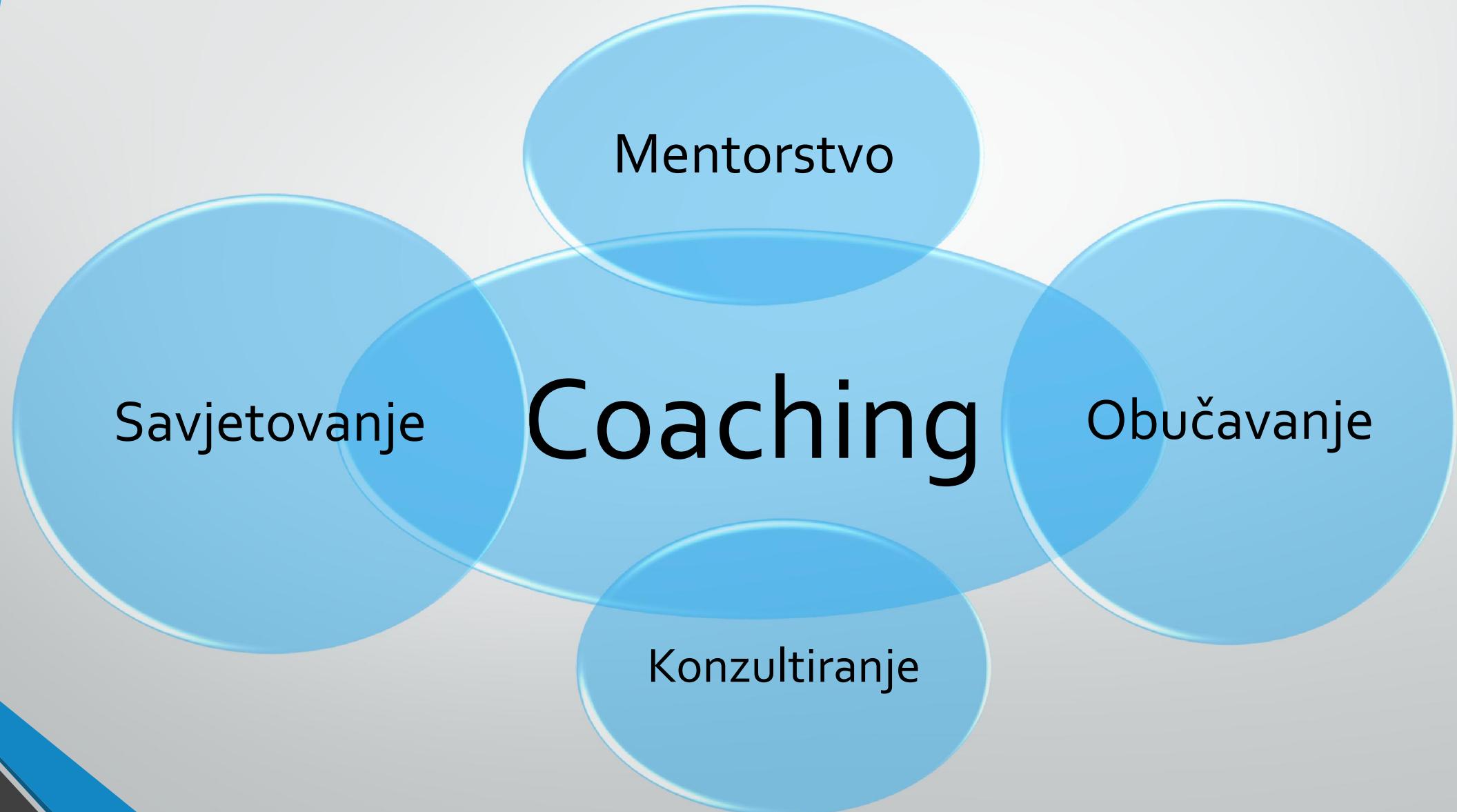
SAVJETOVANJE I OBUCAVANJE I UMREŽAVANJE

Prof.dr.sc. Zdenko Klepić

POJAM COACHINGA

- Riječ je o prelasku s tradicionalnog na suvremenim menadžment
- Uključuje savjetovanje i obučavanje i usredotočuje se na akcije koje ljudi osposobljavaju da daju potpunije i mnogo veće radne doprinose
- Uspješni menadžeri ponašaju se kao treneri a ne kao šefovi
- Savjetovanje i obučavanje su postali integralni dio menadžerskog posla
- Pojam iz sporta – usporedba menadžera i vođa u poslovanju i trenera u sportu
- Odnos coachinga i mentorstva – coaching uključuje i mentorstvo
- Koncept model savjetovanja i obučavanja integrira znanja i vještine obučavanja, mentorstva, savjetovanja, razvoja i slično u novu menadžersku praksu , što je prikazano na sljedećem slajdu.

Model Coachinga



Coaching i emocionalna inteligencija

- Od menadžera i vođa se zahtijevaju raznolika znanja i vještine koje, među ostalim, uključuju visoku emocionalnu inteligenciju i psihološke kompetencije i vještine.
- D. Goleman i suradnici ističu da coaching zahtijeva i ilustrira kompetenciju emocionalne inteligencije, koju nazivaju razumijevanjem drugih i koja menadžeru i vođi omogućuje da djeluju kao savjetnici, istražujući vrijednosti i ciljeve zaposlenih pomažući im da razviju svoje sposobnosti.
- Emocionalna samosvijest daje sposobne vjerodostojne vođe koji mogu davati iskrene savjete u najboljem interesu suradnika.
- Empatija omogućuje razumijevanje tuđih emocija i potreba, što je temeljna pretpostavka dobrih odnosa
- Nova uloga koja zahtijeva vrlo sposobne menadžere s raznolikim kompetencijama i vještinama u interpersonalnim odnosima, motiviranju i poticanju osposobljavanja drugih

Definiranje savjetovanja i obučavanja

- Dvije skupine pristupa
- Prva skupina stavlja naglasak na učenje i razvoj usmjeren na poboljšanje radne uspješnosti
- Druga skupina osobni razvoj i promjene
 - U okviru druge skupine često se promatra kao razvoj vještina, katalizator profesionalnog razvoja, kao pozitivno usmjerena promjena, kao bolji način za promjene.
 - Većina autora ističe da je proces usmjeren na poboljšanje radne uspješnosti –proces koji prosječne pretvara u izvrsne djelatnike
 - Proces koji omogućuje učenje i razvoj a time i poboljšanje radne uspješnosti



- Određuje se kao proces davanja motivacijske povratne informacije kako bi se održala i poboljšala radna uspješnost, odnosno djelotvornim sredstvom podizanja radne uspješnosti.



Definicija



- **Coaching** – proces poticanja i omogućavanja učenja i osobnog razvoja radi poboljšanja osobne djelotvornosti i radne uspješnosti, postizanja ciljeva i osobnog zadovoljstva

Savjetovanje i obučavanje temelji se na nekoliko premisa

- Ništa nije tako dobro da se ne može poboljšati – neprestano poboljšanje ključ je uspjeha
- Učenje a posebno učenje na radnom mjestu način je neprestanog poboljšanja uspješnosti
- Menadžeri su odgovorni za poticanje i osiguravanje stalnog učenja i razvoja svojih suradnika i time povećanja njihove djelotvornosti i uspješnosti

Prednosti

- Potiče i omogućuje osobni razvoj
 - Olakšava partnerstvo i suradnju menadžera i suradnika, što vodi podizanju njihove djelotvornosti i uspješnosti
 - Podiže samopouzdanje i odgovornost zaposlenih za osobni razvoj
 - Povećava autonomiju djelovanja suradnika
 - Pomaže u postizanju više razine uspješnosti
 - Ljudima omogućuje da dobiju jasnoću, poticaj i potporu u razvoju osobne karijere
 - Pojačava ulaganje u izgradnju dobrih odnosa i uspjehe drugih
- Pruža nove mogućnosti za akciju i povećanje radne uspješnosti

Proces - Aktivnosti

- Učenje
- Podučavanje
- Poticanje i motiviranje
- Savjetovanje
- Praćenje uspješnosti
- Davanje povratne informacije
- Razvijanje odnosa dobre suradnje i dijaloga
- Mentorstvo i podrška suradnicima u profesionalnom i osobnom razvoju



Razvijanje programa savjetovanja i obučavanja

Dogovaranje o ukupnoj viziji, ključnim područjima rezultata i sposobnostima.

Utvrđivanje prilika za povećanje radne uspješnosti.

Rasprava i sporazum o najvažnijem aspektu ukupnog doprinosa zaposlenika u kojemu će promjena najviše utjecati na dogovorene ciljeve

Pomoći zaposlenika u stvaranju što realnijeg scenarija budućeg uspjeha

Rasprava o tome što stoji na putu postizanja željenog uspjeha

Analiziranje dva ključna pitanja: kako ukloniti zapreke uspjehu i što bi se moglo učiniti drugačije i kako

Konačni dogovor o programu razvoja i poboljšanja uspješnosti.

Preciziranje ključnog ponašanja i načina mjerjenja uspjeha te davanja povratne informacije.

Tri ključne vještine za uspješno savjetovanje i obučavanje

Analiziranje načina poboljšanja radne uspješnosti, sposobnosti i vještine zaposlenih

Stvaranje ozračja potpore

Utjecanje na promjenu ponašanja zaposlenika



Analiziranje načina poboljšanja radne uspješnosti, sposobnosti i vještine zaposlenih

- Stalno pratiti ponašanje i radnu uspješnost zaposlenih
- Postavljati pitanja o tome što se može poboljšati, kakvi se drugi pristupi mogu primijeniti
- Pokazati istinsko zanimanje za zaposlenike kao osobe
- Poštovati individualnost zaposlenika
- Slušati ih
- Pružati emocionalnu i stručnu potporu zaposlenima

Stvaranje ozračja potpore

- Stvoriti ozračje koje pridonosi slobodnoj i otvorenoj razmjeni ideja
- Pružati pomoć, poticati i ohrabrivati zaposlene
- Biti pozitivan i optimističan
- Iskoristiti pogreške kao mogućnost učenja
- Uklanjati zapreke i ne okrivljavati zaposlenike za loše rezultate
- Pokazivati zaposlenicima da cijene njihov doprinos ostvarivanju ciljeva organizacije



Utjecanje na promjenu ponašanja zaposlenika

- Savjetovanje i obučavanje smatrati načinom pomaganja zaposlenicima da neprestano rade na svom usavršavanju
- Poticati, ohrabrivati, priznavati i nagrađivati svako poboljšanje
- Primjenjivati suradnju i maksimalno sudjelovanje zaposlenika u pronalaženju i izboru mogućnosti i načina poboljšanja uspješnosti i razvoja
- Voditi primjerom, što znači da treba pokazivati kvalitete koje želi od suradnika
- Menadžeri koji žele otvorenost, predanost, odanost i odgovornost svojih suradnika i zaposlenika moraju i sami imati takve osobine i svakodnevno ih pokazivati

Temeljne pretpostavke

- **Siguran okolina** – omogućuje da se individualna uspješnost analizira zajedno s otvorenosću i povjerenjem pri čemu vođa mora pokazivati da poštije integritet i dobre namjere suradnika unatoč aktualnim (nižim) rezultatima i radnoj uspješnosti
- **Dijalog** – slušanje i razumijevanje, međusobno utjecanje i zajedničku odgovornost za postignute rezultate
- Menadžeri moraju imati razvijene **vještine praćenja radne uspješnosti i identificiranja individualnih potencijala**, prije svega snaga i prednosti na kojima treba graditi daljnji razvoj i povećanje radne uspješnosti

NETVORKING - UMREŽAVANJE



NETVORKING - UMREŽAVANJE

- NIJE VAŽNO ŠTO ZNAŠ VEĆ KOGA ZNAŠ
- NIJE POTREBNO POZNAVATI SVE NEGO POZNAVATI LJUDE KOJI ZNAJU
- MREŽA JE ORGANIZIRANI SKUPOSOBNIH KONTAKATA I MREŽA OSOBNIH KONTAKATA KOJA OSIGURAVAPUT OD TOČKE A DO TOČKE B U NAJKRAĆEM VREMENIU I NAJKRAĆIM PUTEM, PRI ČEMU SU PUTOVI, KAKO BI SE MINIMIZIRALA UDALJENOST IZMEĐU DVIJE TOČKE, NE SAMO PIRAMIDALNI VEĆ I HORIZONTALNI, VERTIKALNI I DIJAGONALNI.

Definicija



- UMREŽAVANJE JE ORGANIZIRAN I KONTINUIRAN PROCES STJECANJA I NJEGOVANJA PRIVATNIH I POSLOVNIH POZNANSTAVA I VEZA RADI BRZOG PRONALAŽENJA, U BILO KOJOJ POSLOVNOJ ILI PRIVATNOJ SITUACIJI, UPRAVO ONE OSOBE KOJA NAJDJELOTVORNIJE MOŽE POMOĆI U ODREĐENOJ SITUACIJI TE POMAGANJE DRUGIMA DA UČINE ISTO.
- Umrežavanje je njegovanje društvenih odnosa radi ostvarivanja osobnih ciljeva
- Proces zahvaljujući kojemu vođa ostvaruje konkurentsку prednost zahvaljujući skupini ili skupinama pojedinaca ili grupa s kojima je često u kontaktu i kojima vjeruje.

Važnost

- Mreže poznanstava pomažu u rješavanju kako neznatnih životnih smetnji tako i najizazovnijih problema
- Vođe i menadžeri njegovanjem širokog kruga poznanstava ,dakle pomoću mreže kontakata, mogu uvelike proširiti svoj utjecaj i biti uspješniji
- Dobiva informacije ali i plasira ih te lakše utječe na ljudе



Koristi od umrežavanja

OPĆE	POSLOVNE	PRIVATNE
Uzori ponašanja Nova znanja, vještine, iskustvo Savjeti Potpora Potrebna kritika (prezentacije, ponašanja, odjeće i sl.) Širenje mreže Veze u cijelom svijetu Pomoć drugima	Informacije o konkurentima, poslovnim partnerima, finansijskim institucijama i dr. Upoznatost s promjenama pravodobno uočavanje problema Testiranje ideja Dobivanje neformalne povratne informacije Novi klijenti Prodaja, odnosno zarada Sigurnost posla, napredovanje ili novi posao (unutar ili izvan organizacije) Zapošljavanje najboljeg kandidata za posao Prijevoz do posla	Zabava Prijateljska potpora Finansijska pomoć Dobar odvjetnik, broker, liječnik, vrtić za djecu, itd.

Karakteristike dobrog umrežavanja

- Važan je reciprocitet – uspostaviti veze kojima se zadovoljavaju potrebe obiju strana
- Pristup pobjednik-pobjednik ili dati-dobiti
- Treba biti prijatelj s onima koji su nam dragi ali i s onima koji imaju nešto što mi želimo a mi imamo nešto što oni žele
- Uspješni umreživači nisu manipulatori već su iskreno zainteresirani za druge
- Spremni su pomoći drugima
- Osjećaju se ispunjenima kada su korisni drugima
- razvijaju iskrene i otvorene veze i odnose

Karakteristike dobrog umreživača

- Osnovne karakteristike
- Odnos prema članovima mreže
- Administrativne karakteristike
- Ostale karakteristike



Osnovne karakteristike

- Stalno razvija svoju mrežu
- Mrežu izgrađuje prije nego mu je potrebno
- Krug ljudi s kojima se druži veoma je šarolik – različitost kontakata
- Nikada ne propušta priliku da se upozna s novim ljudima
- Zna da je najbolja mreža koja uključuje ljude koji nešto najbolje rade
- Član je mnogih grupa – različitih (poslovna, politička, vjerska, sportska, itd.)

Svoju mrežu upotpunjuje mrežama članova svoje mreže



Osnovne karakteristike

- Može se obratiti bilo kojem članu mreže kada mu to treba
- Kada ima problem obraća se najboljoj osobi u struci
- Potiče članove svoje mreže da razvijaju vlastite mreže
- Ne srami se tražiti pomoć čak i od najutjecajnijih, odnosno najviše pozicioniranih ljudi
- Unaprijed prikuplja informacije o interesima, potrebama i zajedničkim točkama s osobama s kojima će se susresti

Odnos prema članovima mreže

- Cijelog života brine se za ljudi, uči o njima, sluša ih, provodi vrijeme s njima, pridaje im pažnju te im pomaže
- Nastoji zadobiti povjerenje članova svoje mreže jer je malo vjerojatno da će oni samoinicijativno dijeliti informacije s njim ako u tome ne vide i svoj neposredni interes
- Uvijek je u kontaktu s članovima svoje mreže
- Prisustvuje na svim događanjima važnima za članove svoje mreže, kao što su vjenčanja, promocije, različite priredbe, itd.
- Redovito organizira maštovita druženja i okupljanja članova svoje mreže

Administrativne karakteristike

- Ima datoteku, pisani ili elektroničku u kojoj se nalaze podaci o svim njegovim kontaktima, koja uključuje osobne podatke, kao što su ime, adresa, telefonski broj, elektronička pošta, kompanija, titula, datum rođenja, podaci o članovima obitelji i sl. ali i podatke o obrazovanju, tijeku karijere, važnim postignućima, posebnim interesima te podatke o tome kada je upoznao i posljednji put vidi određenu osobu
- Redovito revidira podatke u svojim datotekama

Ostale karakteristike

- Obavještava članove mreže os promjenama u novostima u profesionalnom i privatnom životu
- Šalje maštovite poklone osobama u mreži i njihovoj djeci
- Osim za rođendane i blagdane šalje čestitke i u posebnim prigodama, kao što je npr. diploma kćeri člana mreže
- Na čestitke uvijek dodaje rukom pisani paraf
- Prisustvuje svim važnim društvenim događajima
- Bavi se volonterskim radom

Ostale karakteristike

- Zna da je vrijednije kvalitetno provesti vrijeme s manjim brojem ljudi nego površno se družiti s velikim brojem ljudi
- Zna da je na različitim seminarima važnije stupiti u kontakt s polaznicima odnosno slušateljima nego s predavačima (a i sa njima)
- Nastoji biti viđen i povezati se sa što više ljudi, tako da mu je raspored prepun poslovnih i društvenih događanja
- Svjestan je da je dobro u mreži imati liječnika, financijskog savjetnika, odvjetnika, trgovca nekretninama, policajca više razine, automehaničara, lovca na talente, itd.
- Zanimljivi su te ih stoga ljudi uključuju u svoje mreže

Razine umrežavanja

Društvo

Poslovna
sfera

Poslovni
partneri

Organizacija



Kraj



- Hvala na pozornosti