

COACHING: A FERRAMENTA PARA SE TORNAR UM LÍDER DE SUCESSO

Prass, Tamiris S.^{1*}; Tatsch, Marcelo P.^{2.}

1. Estudante de Administração - bacharelado da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM *tami.prass@gmail.com

2. Professor substituto e orientador da Universidade Federal de Santa Maria, Unidade Descentralizada de Silveira Martins, UFSM/UESSM.

Palavras Chave: *Coach*, liderança, ferramenta.

Introdução

Tem-se como base para estudos do presente trabalho a técnica que vem ganhando cada vez mais espaço entre organizações e gestão de pessoas, o *Coaching*. Essa ferramenta desponta como uma forma de ajudar grandes administradores que, ou estão começando em sua carreira, ou já estão saturados e o seu sucesso não é mais o mesmo afetando a rentabilidade. Uma significativa tendência dessa forma de gerir a empresa e os integrantes da mesma é buscar um diferencial para ambos, uma vez que, as metodologias relatadas pelas teorias de Fayol, Weber e outros teóricos dos nossos primórdios nesses estudos nos mostra algumas ineficiências e que nos dias de hoje vem sendo excluídas por não terem espaço em um mundo tão globalizado. Objetivando o trabalho focalizou-se em salientar a existência da ferramenta *Coaching* usada para o aperfeiçoamento, por meio de práticas que ajudem na aprendizagem e capacitação de organizações e empresários que se deparam com dificuldades de crescimento juntamente com sua equipe. Demonstrar o conceito vigente de *Coaching*. Pontuar características. Compreender benefícios. E por fim, identificar o efeito que causa em déficits de liderança e relacionamento empresarial.

Resultados e Discussão

O *Coaching* é uma ferramenta que surgiu para alavancar empresas, líderes e colaboradores. Com a união de técnicas e formas de conhecimentos amplos sobre a área da administração e empresarial, o *Coach*, guia um profissional e visualiza diversos pontos que devem ser tomados para a conquista de um desempenho sólido e obtendo um aprimoramento eficaz de atividades.

O uso dessa prática identifica-se na junção de ideias voltadas a facilitar o aprendizado, o desenvolver habilidades e expandir conhecimentos possibilitando a maximização de resultados. O papel do *Coach* diante uma organização apresenta-se como um intermediador de conhecimento, aquele que irá viabilizar o desenvolvimento e aprimoramento de qualidade e habilidades do liderado. “Qualquer prática de liderança que aumente o senso de autodeterminação, autoconfiança e eficiência pessoal do outro torna a pessoa mais eficiente e aumenta consideravelmente suas possibilidades de sucesso” (KOUZES, 2008, pg. 235).

A metodologia adotada para a realização desta pesquisa é de cunho bibliográfico. Primeiramente se fez estudos acerca de autores que já publicaram e se dedicam ao assunto. Em segundo momento, aprofundamento teórico e sequencialmente a visita a uma empresa para levantamento de dados referente à aplicabilidade da prática *Coach*.

A organização empresarial que desempenha um forte *Coaching* consegue nos dias de hoje o que está se tornando raro, principalmente, pela insatisfação dos colaboradores: fidelidade e comprometimento. Conseguindo, assim, uma eficiência no produto ou serviço fornecido, e o funcionário irá encarar crises e ajudar a empresa a superá-la com êxito sem mais pensar somente em recompensas (salário, bonificações...), pois preferirá a garantia de seu emprego, uma vez que, esse está lhe satisfazendo pessoal e profissionalmente.

O QUE É COACHING? COMO O COACHING FUNCIONA?		
Processo		
Estado Atual		Estado Desejado
FOCO * Disciplina * Comprometimento * Definição de prioridades * Alinhar valores * Concentração * Gestão de tempo	AÇÃO * Sair da zona de conforto * Reprogramar seu “piloto automático” * Fazer algo diferente * Se empenhar em dar seu melhor * Agir	RESULTADO * Flexibilidade * Mudança * Transformação * Crescimento * Mensuração * Sustentação

Figura 1. Quadro explicativo da ação *Coaching*

Conclusões

Assim, por meio de um *Coaching* que ensinará e guiará com ideias e formas de sucesso, poderá se cultivar um ambiente que auxilie o líder e o liderado a ter total liberdade de expor sua inteligência e correr riscos, destruindo barreiras que bloqueiam tanto a troca de experiências como uma nova aprendizagem, desta forma a troca se torna mútua e a evolução continua sem mais se deixando influenciar por fatores externos e internos.

Referências bibliográficas

KOUZES, James M. **O novo desafio da liderança**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.