

REZIME

Sa porastom značaja menadžmenta kao savremenog metoda upravljanja, porasla je i uloga menadžera kao posebne društvene grupe. Menadžeri zauzimaju značajan društveni položaj u strukturi društva. Njihove delatnosti su veoma složene i kompleksne tako da predstavljaju, prema Piteru Drakeru jedan od najvažnijih resursa savremenih organizacija. Oni su odgovorni za organizacione rezultate, jer definišu ciljeve, određuju strategije, tj. načine za njihovo ostvarivanje i utiču na one koji u organizacionoj strukturi preduzeća zauzimaju podređen položaj.

U ovom radu predstavljen je coaching - proces razvoja i vođenja menadžera i zaposlenih u cilju efikasnijeg ostvarivanja organizacijskih ciljeva. Osnovni cilj coaching-a je osnaživanje menadžera i zaposlenih i razvoj njihovih veština kako bi oni bili maksimalno uspešni u ostvarivanju svojih radnih uloga. Primena coaching-a u velikoj meri opredeljuje uspeh ili neuspeh menadžera, a time i opstanak i razvoj organizacije. Najbolji efekat ostvaruje onaj menadžer koji na ličnom primeru sprovodi ono što savetuje svojim zaposlenima, putem „životog“ coaching-a.

Ključne reči: coaching, menadžer, zaposleni, veštine, komunikacija

UVOD

Tradicionalno shvatanje menadžera podrazumevalo je njihovu ulogu u planiranju, organizaciji, delegiranju posla, kao i kontroli kvaliteta. Savremeno shvatanje menadžmenta podrazumeva sve ove aktivnosti, uz dodatak aktivnosti motivisanja, vođenja i razvoja zaposlenih.

Coaching određujemo kao proces razvoja i vođenja menadžera i zaposlenih u cilju efikasnijeg ostvarivanja organizacijskih ciljeva.

Osnovni cilj coaching-a je osnaživanje menadžera i zaposlenih i razvoj njihovih veština kako bi oni bili maksimalno uspešni u ostvarivanju svojih radnih uloga [1].

Coaching je proces koji može biti vođen od strane spoljašnjih konsultanata, kao i linijskih menadžera čija to i postaje sve važnija uloga u savremenim kompanijama. U zavisnosti od toga ko je uključen u proces coachinga, možemo razlikovati individualni, grupni i timski coaching [2].

Coaching zaposlenih je najprimereniji kada se uočavaju neki od sledećih znakova:

zaposleni ne postiže zadovoljavajuće rezultate (nema kapacitete ili nije motivisan),
upražnjava neka od kontraproaktivnih radnih ponašanja (kašnjenja, izostanci sa posla...),
postoji problema u komunikaciji sa drugim zaposlenima,
kada je zaposleni pod dugotrajnim stresom.

Osobine uspešnog coach-a su: empatija, posvećenost, hrabrost, harizma, sistematičnost, organizovanost, emotivna stabilnost, otvorenost, fleksibilnost, praktičnost, proaktivnost, kognitivne sposobnosti...

Veštine uspešnog coach-a su: briga o zaposlenima, podrška, ohrabrivanje, komunikacijske veštine (aktivno slušanje, upućivanje povratne informacije...), informisanje, prenošenje znanja, analiza individualnih potencijala zaposlenih, planiranje, delegiranje...

Čovek se rađa sa osobinama, dok se veštine stiču.

STILOVI RUKOVOĐENJA I LJUDSKI POTENCIJALI

Tokom razvoja teorija organizacija, kroz istoriju su se razvijale različite teorije rukovođenja:

- orijentacija na ljude i zadatke (Ohajo i Mičigen studija)
- situacione teorije rukovođenja (Fidler, Evans i Haus, Hersej, Blančard...).

Iskustva i istraživanja sugerišu da su se dve dimenzije rukovođenja pokazale kao najznačajnije. To su:

1. dimenzija: direktivno-nedirektivno (proces rada)

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU. -----**

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com