

Artigo



COACHING, MENTORING ou COUNSELLING - Qual a melhor solução para a minha realidade?

Adm. Silvana Ladi Ramalho
CRA-SP 59.031

- ✓ Administradora de Empresas, com especializações em Administração de Recursos Humanos, pela FAAP e FGV-SP
- ✓ Coach formada pela ABRACEM - Associação Brasileira de Coaching Executivo e Empresarial (Dra. Rosa Krausz)
- ✓ Membro Fundadora do GEC / CRA-SP (Grupo de Excelência em Coaching, do Conselho Regional de Administração de São Paulo) <http://www.crasp.gov.br/index.asp?secao=215>
- ✓ Sua experiência profissional iniciou em 1986 e desde 1994 vem atuando com Gestão de Pessoas (CLT), desempenhando funções em Treinamento & Desenvolvimento, Recrutamento & Seleção, Cargos & Salários, Social, Comunicação Interna, Sistema de Gestão da Qualidade e Coaching, em empresas como Demag Cranes & Components Ltda. (empresa do antigo Grupo Mannesmann / Siemens); Indústria Nacional de Aços Laminados – Inal S/A (empresa do Grupo CSN); Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa)
- ✓ Representa a Ladi Ramalho - consultoria empresarial, com sede em Ilhabela-SP com foco em:
 - Recursos Humanos (DO - Desenvolvimento Organizacional);
 - Sistemas de Gestão da Qualidade - ISO 9001 (Norma NBR ISO 9001:2000); e
 - Coaching Executivo Empresarial.

Quando estamos no papel de Gestores de Recursos Humanos, exercendo os mais diversos cargos dentro da corporação, como CEO's, Presidentes, Diretores Executivos, Gerentes, Supervisores, Coordenadores ou mesmo Líderes, das mais diversas áreas (Engenharia, Marketing, Comercial, entre outras), devemos lembrar que todo gestor, independente da área de atuação, nada mais é do que um Gestor de Recursos Humanos, ou como queira, um Gestor de Pessoas, pois é através das pessoas (nossos colaboradores diretos ou indiretos), que obtemos os resultados advindos de nossas metas e objetivos como gestores.

Pensando nisso, como obter os melhores resultados dos nossos colaboradores quando esses subordinados têm uma função estratégica dentro da empresa?

Ou ainda, como obter uma melhor performance quando este meu colaborador direto tem um cargo executivo?

Coaching, Mentoring ou Counselling - Qual a melhor solução para a minha realidade?

Com isso, antes de mais nada, cabe aqui deixar claro qual o Conceito de cada uma dessas intervenções de Gestão de Pessoas, segundo o GEC / CRA-SP (Grupo de Excelência de Coaching, do Conselho Regional de Administração de São Paulo).

“**Coaching** é uma atividade profissional que se dá num processo confidencial, estabelecido em uma relação de parceria entre Coach e cliente, visando o desenvolvimento pessoal e profissional, apoiando e instigando, com o objetivo de atingir resultados previamente estabelecidos”.

“**Mentoring** é uma relação orientativa, sistemática ou não, onde o mentor com base em suas experiências e maturidade (profissional e pessoal), indica linhas de atuação facilitando, estimulando e acompanhando o desenvolvimento do indivíduo / cliente”.

“**Counselling**: Trata-se de uma atividade na qual um conselheiro compromete-se a prestar suporte direto e pessoal a outro indivíduo, tendo em vista uma necessidade específica”.

É claro que conceituar é fácil, mas na prática, qual a melhor solução para a minha realidade? Ou melhor, onde termina um e começa o outro?

Quando há uma necessidade específica de questionamento para checar o desenvolvimento e o feedback de desempenho, utiliza-se o Coaching; porém tanto para o Coaching quanto para o Mentoring tem como habilidades principais: Aspectos organizacionais considerados.

Quando há uma necessidade específica de questionamento para estimular o crescimento e o feedback de processo, utiliza-se o Mentoring; porém tanto para o Mentoring quanto para o Counselling tem como habilidades principais: Aspectos individuais importantes.

Quando há uma necessidade específica de questionamento para aumentar a consciência e o feedback de interação, utiliza-se o Counselling; porém tanto para o Counselling quanto para o Coaching tem como habilidades principais: Tarefa específica ou problema.

É por conta disso, que nem sempre usamos somente um ou outro método. Muitas vezes utilizamos mais de um método para uma mesma situação, o que nos cabe é saber diferenciar “que chapéu” estamos usando no momento; ou seja, exercer o papel de Coach, Mentor, ou Counsellor. Contudo, esta identificação de papéis para uma intervenção interna (casos que usamos um Diretor Executivo para ser o Coach, Mentor ou Counsellor de um determinado Gerente dentro da empresa) não há



maiores implicações negativas no processo; porém quando se trata de uma intervenção externa (casos que usamos um Coach, Mentor ou Counsellor contratado no mercado para um funcionário da empresa), é de suma importância que ao necessitar trocar “de papel”, informe ao seu cliente que tipo de intervenção está se baseando no momento, principalmente quando se trata de um Administrador de profissão exercendo esta atividade profissional.

Vale lembrar que o CRA-SP criou um Código de Conduta e Melhores Práticas do Administrador, no exercício desta atividade profissional.

Adm. Silvana Ladi Ramalho
CRA-SP: 59.031
Ladi Ramalho Consultoria Empresarial
silvana@ladiramalho.com.br
www.ladiramalho.com.br