

Inteligent, dornic sa reuseasca si dispus la multe sacrificii. Are multe vise si idei dar are de-a face cu multe circumstante dificile, schimbatoare sau paradoxale. I se cere sa ia decizii, sa defineasca strategii, sa fie un bun lider, sa medieze, sa modereze sau sa negocieze, sa convinga, sa comunice, sa evalueze, sa se autoevalueze, sa inspire indivizi si echipe, sa faca fata competitiei, sa ramana calm si stapan pe sine.

Stie ca nu trebuie sa devina un robot, un lipsit de scrupule, ca trebuie sa aiba intuitie, ca e important sa nu cedeze in fata anxietatii sau stresului, ca ar fi bine sa isi vada si de viata de familie, de sanatate si, de preferat, sa aiba timp si pentru el – pentru a nu se pierde in noianul agitatiei si confuziei din ziua de azi. Acesta este managerul roman.

In fata sa ar putea sta coachul. Are o meserie noua pentru tara in locuieste, pe care o face din pasiune si stie ca fara o noua viziune si atitudine a fiecaruia din oameni si, mai ales, a celor care au putere de influenta, Romania e posibil sa se mai chinuie mult si bine. Coachul este un tip vizionar si analitic, stie sa asculte foarte bine si urmareste firul unei discutii intr-un mod pe care doar un alt coach il poate intelege. Este atent la lucruri pe care altii nici nu le observa, gandeste inovator, strategic sau provocator si, cum spuneam, asculta si iar asculta. Cand vorbeste, pune intrebari revelatoare, care inspira, deslusesc, lumineaza, fascineaza sau chiar genereaza uimire. Are un mod neobisnuit de a face oamenii sa treaca intr-o dimensiune incantoare a fiintei lor – acolo unde se afla resursele, intelegerea, intuitiile, solutiile, puterea, viziunile.

Parteneriatul dintre primul si cel de-al doilea este, banal numit, executive coaching. In realitate este un dialog creativ si eminent constructiv intre doi oameni orientati spre performanta, succes sau, pur si simplu, crestere. Ambii stiu ce vor si ambii au multe abilitati. Coachul este ales de manager pentru ca, in cadrul parteneriatului lor, fiecare are de castigat.

Probabil ca una dintre cele mai mari provocari ale managerului roman, in aceasta perioada, este nu aceea de a salva profitul sau chiar existenta companiei, ci de a isi dovedi lui insusi valoarea si, mai mult, de a putea fi un model pentru colaboratorii lui. Criza aceasta este, in mod absolut, o oglinda nemiloasa: in ea se ivesc, cu o claritate de clestar, toate caracteristicile – abilitatile si slabiciunile - unui manager, asa incat si el si altii le pot vedea si analiza. Este o perioada in care toata lumea este fortata sa invete si sa se reconfigureze.

Si, tocmai intr-un astfel de moment, parteneriatul dintre manager si coach devine inca si mai important si profitabil. In fata oglinzii se afla o pereche care lucreaza pentru cresterea performantei; impreuna, ei descarca stresuri, limpezesc idei, creeaza solutii, privesc viitorul intr-o alta lumina si prezentul devine momentul in care se iau deciziile cele mai inspirate.

Interesant este ca, desi in strainatate managerii de top sunt mandri de relatia cu coachul pe care l-au ales, in Romania multi se gandesc ca a avea un coach ar fi o dovada de slabiciune. Din fericire, pe langa acesti manageri singuratici si reticenti, se afla cei moderni si orientati spre invatare si autodezvoltare. Ei sunt cei care se pot privi cu satisfactie in oglinda si ei sunt cei cu care coachii se pot mandri ca au avut onoarea sa colaboreze. Amandorura le-a facut multa, multa placere.

Carmen Todor