

O coaching como instrumento de desenvolvimento de recursos humanos

SOARES, Luciana¹
luciana.rocha.soares@gmail.com
Universidade de Évora

SERRANO, Maria Manuel²
mariaserrano@uevora.pt
Universidade de Évora e SOCIUS-ISEG/UTL

Resumo

Este *paper* baseia-se num projecto de investigação que sustenta a elaboração de uma dissertação de Mestrado em Sociologia. A estratégia metodológica definida centra-se no estudo de casos de Directores de Recursos Humanos que tenham frequentado e concluído o curso de *coaching* entre 2005 e 2010 e que estejam actualmente a exercer a função. O principal objectivo do trabalho consiste em identificar o contributo da formação em *coaching* dos Directores de Recursos Humanos e a forma como estes transferem os conhecimentos adquiridos para os seus contextos organizacionais. Pretende-se ainda, reconhecer as mudanças que o curso proporcionou ao nível pessoal e profissional e identificar as potencialidades do *coaching* enquanto instrumento de DRH. Este texto apresenta uma breve reflexão em torno dos conceitos centrais da investigação - *coaching*, desenvolvimento de recursos humanos e competências.

Palavras chave: *Coaching*, desenvolvimento de recursos humanos e competências.

Introdução

As mudanças em curso na sociedade actual provocam, inevitavelmente, alterações no universo organizacional. Este contexto exige, da parte dos gestores de recursos humanos, uma actuação específica em domínios vários como a comunicação, o desenvolvimento de competências, a sustentação dos níveis de motivação do pessoal ou a adaptação à mudança.

O desenvolvimento organizacional, enquanto processo de mudança e de adaptação da organização à mudança, assente em princípios participativos e democráticos, tende a valorizar o papel das pessoas no planeamento e implementação de estratégias organizacionais. Nos processos de mudança, a formação contínua do capital humano assume um papel crucial, na medida em que potencia a renovação das competências e as capacidades de adaptação às mudanças.

¹ Aluna do Mestrado em Sociologia da Universidade de Évora.

² Professora Auxiliar no Departamento de Sociologia da Universidade de Évora.

Na perspectiva do desenvolvimento de recursos humanos (DRH), os indivíduos são seres únicos, providos de competências, talentos e capacidades exclusivas. O desenvolvimento do capital humano, possível através da aplicação de práticas e estratégias formativas, promove um aperfeiçoamento de competências, assumindo uma importância acrescida na competitividade organizacional.

Neste contexto, o *coaching* surge como uma prática formativa, continuada e planeada, de aperfeiçoamento, cujo objectivo principal é modificar os comportamentos, promovendo o desenvolvimento individual e organizacional, num contexto de transformação e aprendizagem contínuas (Cunha, Rego, Cunha, Cardoso, Marques e Gomes, 2010).

Esta comunicação tem por base um projecto de investigação com vista à elaboração de uma dissertação, no âmbito do Mestrado em Sociologia da Universidade de Évora. O principal objectivo traçado visa identificar o contributo da formação em *coaching* dos Directores de Recursos Humanos e a forma como estes transferem os conhecimentos adquiridos para os seus contextos organizacionais. Pretende-se ainda, reconhecer as mudanças que o curso proporcionou ao nível pessoal e profissional e identificar as potencialidades do *coaching* enquanto instrumento de DRH.