

Ce nu învață liderii la școală despre mentorat



Autor: Constantin Măgdalina, Expert, Tendințe și Tehnologii Emergente

Lipsește cultura mentorării

Există convingerea că școală are răspuns la toate problemele vieții sociale extinse. Învățăm matematică, istorie, fizică, chimie, biologie, logică, psihologie și alte materii incluse în programa școlară. Numai că existența acestora și existența unor mecanisme de învățare nu garantează, ulterior, de exemplu, productivitatea și eficiența.

De aceste aspecte ne dăm seama cel mai des când începem să lucrăm. De ce atunci? Pentru că, dat fiind caracterul aplicat de la slujba, în mult mai mare măsură acești doi indicatori ghidează mediul de afaceri decât școala.

În absența productivității și eficienței asimilate în școală, liderii organizațiilor ajung să le învețe de multe ori prin experiență directă sau prin mentorat. Și nu numai că nu învață la școală despre aceste concepte și multe altele, dar nu învață cum să mentoreze la rândul lor prin conlucrarea cu colegii.

De este important mentoratul

Mentoratul este important pentru că încearcă să echilibreze și să dezvolte ponderea laturii practice a formării inițiale. În mediul de business, prin mentorat, liderii sprijină cu experiența lor formarea altor lideri, a altor

profesioniști și antreprenori. Sigur există mai multe tipuri de mentorat în funcție de etapa de dezvoltare a fiecărui om sau profesionist potrivit Harvard Business Review.

Ce este interesant, însă, este că nu numai cei mentorați au de câștigat din mentorat dar și liderii-mentori. Potrivit Wall Street Journal, în SUA, cu scopul inițierii directorilor de top din companii în cele mai noi tehnologii, aceștia fac echipa cu colegii mai tineri și trec printr-un proces de învățare care se numește reverse mentoring.

S-ar putea spune că dincolo de avantajele pe care le are tehnologia această îi încapsulează pe lideri și că nevoia acestora de mentori se suspendă. De fapt hiper-conectarea prin rețele de tip LinkedIn și accesarea opțiunii de following întreține și subliniază nevoia liderilor de modele și de mentori. Spațiile virtual doar diversifică modalitatea de interacțiune dar nu anulează nevoia de mentorat și de față către față.

Beneficiile aduse de mentorat

Potrivit unui studiu realizat de Harvard Business Review, directorii companiilor caută nu numai să mentoreze dar să fie și mentorați. Dincolo de inițiative de tip reverse mentoring, aceștia se consultă la rândul lor cu veterani de top în afaceri din afară companiei lor. Potrivit studiului, din cei 45 de CEO aflați într-un program formal de mentorat, 71% sunt siguri că performanța companiei s-a îmbunătățit ca urmare a mentoratului.

Din generația Y (cei născuți între 1982 și 1993), 94% dintre respondenții la studiul Deloitte Millennial Survey consideră că au primit sfaturi bune de la mentorii lor. Potrivit studiului, această ghidare a crescut și retenția angajaților, 68% dintre angajații care au lucrat cel puțin 5 ani în cadrul aceleiași companii au avut mentori, în timp ce doar 32% nu au avut mentori. Oricât s-ar putea spune că mentoratul este

rămășița unui tip de pedagogie învechită, se pare că ea răspunde nevoii de feed-back direct și personalizat al acestei generații.

Rezultatele cercetărilor indică faptul că mentoratul coerent și continuu al angajaților de pe toate nivelurile ierarhice și al antreprenorilor poate fi o forță motivațională cheie pentru îmbunătățirea mediului de afaceri.

Pentru că mentoratul susține evoluția culturii de business prin contribuția la formarea unor modele de cooperare, de învățare și ghidare reciprocă a celor implicați. Mentoratul face posibil transferul de cunoștințe și experiențe și ajută la creșterea unei noi generații de oameni de afaceri.

Pași pentru implementarea eficientă a unui program de mentorat în companie

1. Identificarea direcției strategice cu care se va alinia programul de mentorat
2. Pregătirea / alocarea unui manager pentru programul de mentorat care să fie entuziasmat de rolul lui și de transformările pe care le va crea programul
3. Organizarea de cursuri pentru angajații companiei care vor avea rolul de mentori prin care să își antreneze competențele de mentoring
4. Oferirea unui mediu organizațional propice pentru dezvoltarea relației de mentorat
5. Facilitatea accesului la materiale cu cele mai bune practici de mentorat
6. Monitorizarea și evaluarea rezultatelor sesiunilor de mentorat și a întregului program
7. Evoluția dinamică a programului cu ajutorul tehnologiei și pe baza experienței acumulate

* * *

Despre Constantin Măgdălina

Constantin Măgdălina are o experiență profesională de 8 ani, timp în care a lucrat la companii multinaționale, atât în țară cât și în străinătate. Constantin are un Master în Marketing și Comunicare la Academia de Studii Economice București. Este certificat Lean Six Sigma și ITIL (IT Information Library®) ceea ce-i facilitează o bună înțelegere a proceselor și transformărilor din cadrul organizațiilor. Pe de altă parte certificarea obținută de la Chartered Institute of Marketing îi completează expertiza de business. În cei peste 4 ani de activitate la o companie din Big4 a inițiat și coordonat studii ce analizau aspecte legate de mediul de afaceri din România. Printre acestea se află previziunile economice de creștere ale firmelor în 2013-2016, managementul cunoștințelor, experiența de cumpărare în era consumatorilor digitali, social media și mediul de afaceri românesc, utilizarea dispozitivelor mobile în România. Este autor a numeroase articole cu teme legate de inovație, eficientizarea proceselor de afaceri, social media, transformarea digitală, tendințe și tehnologii emergente. Este invitat că vorbitor la numeroase evenimente și conferințe de business.