



(12) CERERE DE BREVET DE INVENȚIE

(21) Nr. cerere: a 2018 00159

(22) Data de depozit: 07/03/2018

(41) Data publicării cererii:
30/08/2018 BOPI nr. 8/2018

(71) Solicitant:
• SILVER BULLET SOFTWARE S.R.L.,
STR.RENE DESCARTES NR.10-12,
CLUJ-NAPOCA, CJ, RO

(72) Inventatori:
• RATIU LUCIA, STR.OBSERVATORULUI
NR.136-138, CORP A, SC.1, AP.5,
CLUJ-NAPOCA, CJ, RO;

• CODREANU OVIDIU, STR.SESULUI
NR.17, BL.S3A13, CLUJ-NAPOCA, CJ, RO;
• OTOIU CĂTĂLINA, STR.PLOPILOR
NR.34+36, BL.L6, SC.A, AP.14,
CLUJ-NAPOCA, CJ, RO;
• FLESTEA ALINA-MARIA, STR.PLAIULUI
NR.16, BAIA MARE, MM, RO;
• MARINCAS DELIA-ADRIANA,
STR.TELEORMAN NR.33, AP.2,
CLUJ-NAPOCA, CJ, RO

(54) **METODĂ PENTRU OPTIMIZAREA PERFORMANȚEI
ȘI GESTIONAREA OPTIMĂ A RESURSELOR UMANE
PRIN COACHING**

(57) Rezumat:

Invenția se referă la o metodă pentru optimizarea performanței și gestionarea optimă a resurselor umane. Metoda, conform invenției, cuprinde colectarea de date privind încărcarea cu sarcini a angajatului, oferă date privind istoricul proiectelor la care angajatul a lucrat și starea acestora, fiind structurată sub forma unui algoritm care permite implementarea sa în format de aplicații software și mobile, funcționând în trei faze ale influenței schimbării comportamentale: monitorizarea și măsurarea performanței obiective, evaluarea și feedback-ul frecvent contingent performanței, și inter-

vențiile de pregătire direcționate spre facilitarea repetării abilității sau a comportamentelor care duc la performanță pe un anumit interval de timp, la construirea de scenarii pentru abordarea proiectelor noi și dificile, prin valorificarea datelor colectate, la realizarea unui ghid de reflecție asupra performanței zilnice, asupra scopurilor realizate în raport cu cele planificate, și la stabilirea de motivatori care să stimuleze performanța.

Revendicări: 10




Descrierea invenției

Metodă pentru optimizarea performanței și gestionarea optimă
a resurselor umane prin coaching

Invenția se referă la o metodă pentru optimizarea performanței și gestionarea optimă a resurselor umane prin coaching, destinată managementului organizațional. Metoda propusă permite utilizatorilor de tip organizații, echipe, manageri, angajați, să își ajusteze abilitățile profesionale specifice și nivelul de competență profesională la sarcinile de muncă de complexitate crescândă, asigurând optimizarea performanței și gestionarea resurselor umane.

Este cunoscută o metodă pentru evaluarea subiecților, de conversie, export, import și reconstituire a datelor corespunzătoare evaluării (RO131070 (A0) – 2016-04-29) care se referă la o metodă de evaluare a caracteristicilor profesionale, științifice și comportamentale ale subiecților, persoane absolvente de învățământ superior, utilizată în sisteme informatice din domeniul resurselor umane, ce prelucrează un volum mare de date, având o structură complexă, cuprinzând: o etapă de evaluare a unui subiect într-un sistem informatic al unui furnizor de servicii de resurse umane, prevăzut cu un sistem expert, ce oferă o procedură automată de comparare a datelor subiectului cu cerințele unui proiect, o etapă de conversie și export al datelor, de pe sistemul informatic menționat pe un purtător de informații, de preferință un card SD, și o etapă de import și reconstituire a datelor, de pe respectivul purtător de informații pe un sistem informatic al unui beneficiar. Un dezavantaj al acestei metode constă în faptul că se bazează pe o evaluare punctuală inițială și individuală a subiecților, fără a ține cont de dinamica acestora în echipă și fără a integra posibilele evoluții în timp ale caracteristicilor profesionale, științifice și comportamentale ale subiecților. Un alt



dezavantaj constă în faptul că aplicarea soluției este limitată la persoane absolvente de învățământ superior, neputând fi utilizată în cazul persoanelor ce nu au studii universitare.

Scopul invenției este de a optimiza utilizarea capitalului uman în organizații și de a atinge un nivel de eficiență cât mai ridicat al individului și al echipei în raport cu sarcinile și proiectele de muncă asumate. Un obiectiv al invenției se referă la obținerea și valorificarea datelor contextuale ale efectuării sarcinilor de muncă la nivel individual și în echipă. Un alt obiectiv al invenției este acela de a monitoriza statusul resurselor utilizate și de a identifica nevoile de dezvoltare în vederea realizării eficiente a sarcinilor de muncă și a proiectelor de echipă, precum și de a monitoriza și susține integrarea în activitatea de muncă a abilităților și cunoștințelor dobândite în urma programelor de dezvoltare urmate.

Problema pe care o rezolvă invenția este aceea de a fundamenta deciziile de dezvoltare prin diferite tipuri de coaching (de exemplu, coaching managerial) sau prin alte tipuri de intervenții, în vederea optimizării performanței și gestionării optime a resurselor umane, pe baza obținerii și valorificării datelor contextuale ale efectuării sarcinilor de muncă prin analiza datelor pentru decizii de dezvoltare.

Metoda conformă invenției înlătură dezavantajele menționate prin faptul că permite colectarea de date privind încărcarea cu sarcini a angajatului, oferă date privind istoricul proiectelor la care angajatul a lucrat, precum și statusul acestora din punct de vedere al rezultatului: finalizate la timp, cu întârziere, sau dimpotrivă finalizate înainte de termenul scadent, și introduce ca și element de noutate feedback-ul frecvent contingent performanței, prin care se asigură optimizarea performanței și care soluționează deficiențele modalităților existente de evaluare a performanței prin evaluarea anuală sau semestrială; metoda garantează



dezvoltarea profesională și stimularea performanței în vederea obținerii unui raport optim resurse – rezultate prin cele două funcții ale coachingului, cea remedială și cea de dezvoltare și progres. Metoda conformă invenției este structurată pe un algoritm care să permită ca ea să poată fi implementată într-o aplicație de tip web și mobile care să colecteze informații despre anumite aspecte specifice muncii în statusul proiectelor, dozarea timpilor de muncă și utilizarea lor de către angajați, alte informații relevante pentru derularea proiectelor, mai ales când este vorba de munca în echipă.

Metoda conformă invenției prezintă următoarele avantaje: datele colectate pot fi utilizate de manageri în situația constituirii de noi echipe cu distribuire optimă membrilor în raport cu sarcina asumată, atât ca și tip, ca și dificultate, cât și ca resurse de competențe, pentru a asigura o mai bună performanță și eficiență; datele colectate pot fi utilizate de angajat, indiferent de nivelul său de educație formală, pentru a-și stabili scopuri de muncă viitoare; invenția valorizează și dezvoltă coaching-ul, prin introducerea de elemente legate de scopurile de performanță, respectiv focus pe scopuri clar definite și redefinite pe parcursul derulării sarcinilor de muncă în raport cu datele contextuale și/sau imprevizibile și care permit o monitorizare atentă a parcursului și a progresului în vederea atingerii lor; feedback-ul imediat poate avea un rol decisiv în situații dificile permițând focusarea în continuare pe sarcini; permite luarea de decizii de acordare de recompense contingente performanței care au rol motivator și care susțin efortul necesar îndeplinirii sarcinilor dificile, ca parte din managementul performanței, al dezvoltării angajaților și obținerea unei performanțe crescute; monitorizarea continuă a sarcinilor și a performanței asigură sporirea răspunderii și a responsabilității pentru rezultatele proprii în cadrul echipei și ajută la dezvoltarea

de scopuri mai dificile; înregistrările de date pot indica și performanțe subexpectate, iar analiza acestor date în context, cu toate variabilele contextuale implicate (tip de proiect, mărimea echipei, intervalele de timp, scadențe, alte resurse) duce la identificarea sarcinilor care pot fi delegate altor persoane și aduce informație privind nevoia de dezvoltare sub forma training-ului de abilități sau alte tipuri de intervenții; înțelegerea contextului în care performanța a fost sub nivelul expectat asigură creșterea motivației de schimbare și un nivel optim de „readiness for coaching”; este o metodă de management utilă pentru planificare, managementul timpului, monitorizarea activității; focusul este pus pe identificarea sarcinilor, pașilor, planurilor de realizare a scopurilor și de atingerea performanței; se diferențiază de un instrument de management de proiect prin faptul că asigură și permite ajustarea scopurilor, activităților și a resurselor în funcție de progresul în sarcină; metoda este adecvată mai ales în tipurile de activități care nu sunt integral algoritmizate, care presupun creativitate, activități de tip explorare și inovare, de identificare de soluții inedite la problemele curente; corespunde solicitărilor din ce în ce mai sofisticate ale clienților care doresc ca produsele să facă diferența pe piață și să se poziționeze cât mai bine în raport cu tendințele actuale și din viitorul apropiat; posibilitatea de a implementa metoda pe un suport de tip aplicație web și mobile, datorită structurii sale algoritmice, valorizează oportunitățile actuale de utilizare a tehnologiei; metoda permite identificarea în timp util a dificultăților, a factorilor neprevăzuți ce intervin pe parcursul desfășurării unui proiect sau al unei activități și astfel, asigură posibilitatea găsirii rapide de soluții pentru a nu rata atingerea scopurilor prin replierea rapidă și reconsiderarea resurselor necesare sau chiar a întregului plan de acțiune; angajații pot avea o imagine mai acurată asupra punctelor lor tari și slabe și pot alege să își potențeze punctele tari sau să



își optimizeze alte abilități; vizualizarea datelor este foarte facilă și se poate opta pentru diverse rapoarte și tipuri de raportare; include managementul integrat al datelor de performanță și resurse nu doar umane, dar și de timp; metoda permite personalizarea aplicației la solicitarea clienților în funcție de complexitatea și specificul organizației, astfel încât datele furnizate sunt contextualizate, intuitive, ușor de completat de către utilizator, pot fi adaptate utilizării în format mobile, sunt furnizate recomandări și sugestii pentru o vizualizare optimă a rapoartelor, este realizat un meniu cu posibilitatea de a fi adaptat, integrează o bază de date privind experiențele de muncă, oferă posibilitatea de a combina datele și a le raporta în mod variat, iar datele sunt protejate; metoda îmbunătățește performanța și crește eficiența, asigurând alinierea tacticilor cu strategia de a utiliza resursele eficient; crește răspunderea prin înregistrări ale performanței și ale responsabilității pentru performanță; crește concentrarea în sarcină prin posibilitatea de a ierarhiza prioritățile și a elimina distractorii; îmbunătățește comunicarea atât de rezultate cât și de pași de acțiune; crește colaborarea prin imaginea integrată pe care o aduce proceselor, resurselor, departamentelor; permite încorporarea scopurilor organizaționale la niveluri multiple; este suport pentru scopuri SMART; asigură evaluare și leadership prin comparații între modul în care se autopercep angajații, pe anumite dimensiuni, și modul în care sunt percepuți de către supervizori, sau uneori de către colegi.

Se dau în continuare două exemple de realizare a invenției.

Primul exemplu de realizare a invenției se referă la metoda conformă invenției implementată în formatul de aplicație software și mobile în baza unui algoritm care are la bază trei abordări privind influența schimbării comportamentale: în primul rând monitorizarea și măsurarea performanței obiective, în al doilea rând

evaluarea și feedback-ul, iar în al treilea rând intervențiile de coaching, care au drept obiectiv facilitarea repetării abilității sau a comportamentelor care duc la performanță pe un anumit interval de timp, construirea de scenarii pentru abordarea proiectelor noi și dificile prin valorificarea datelor care se colectează, realizarea unui ghid de reflecție asupra performanței zilnice, asupra scopurilor realizate în raport cu cele planificate, stabilirea de motivatori care să stimuleze performanța. Metoda conformă invenției poate fi utilizată pe diverse tipuri de activități din mediul organizațional: monitorizare, planificare, abordarea priorităților, gestionarea problemelor minore astfel încât să nu încarce programul inutil, păstrarea valorilor echipei, delegare eficientă, urmărirea progresului spre obiectivele de business. Invenția se bazează pe tehnica jurnalului și pe utilizarea sa regulată, care menține focusul și prilejuiește reflecție, ambele fiind necesare pentru proiectele pe termen lung; împreună asigură dozarea efortului și autoevaluarea. Literatura științifică din științele sociale atestă importanța utilizării evaluărilor de performanță pentru schimbările individuale și organizaționale. Nu există un instrument unic, universal eficient pentru acest lucru, cât mai ales instrumente construite customizat în funcție de specificul organizației, a standardelor de performanță, a tipului de rezultate pe care le livrează. Întrucât înregistrări sistematice ale performanței cresc angajamentul, pe baza datelor colectate, managerul poate transmite periodic mesaje ca răspuns la anumite tipare de performanță generate din datele participanților.

Al doilea exemplu de realizare a invenției se referă la metoda conformă invenției implementată în formatul de aplicație software și mobile prin care se pot urmări efectele programelor sau inițiativelor, a intervențiilor de dezvoltare prin monitorizarea rezultatelor pe perioade extinse de timp, urmărind efectele și

rezultatele angajaților care participă la traininguri și la alte programe de formare sau dezvoltare și asigurând suportul supervisorului sau al unui alt coleg (peer coaching) în integrarea în activitatea curentă a abilităților și a cunoștințelor dobândite pentru a atinge nivelul dezirabil. În acest exemplu, invenția se bazează pe asumția că o schimbare necesită suport pentru a atinge nivelul dezirabil, astfel că prima fază este de tip „insight”, adică înțelegerea a ceea ce trebuie schimbat prin feedback-ul supervisorului sau prin analiza rezultatelor și a curbelor de evoluție a rezultatelor, iar a doua fază constă în presiunea pentru schimbare, pentru a avea un nivel motivațional adecvat.

Metoda conformă invenției se adresează domeniilor în care nevoia de schimbare și adaptare este extrem de ridicată, fiind necesară în acest sens, punerea accentului pe concentrare, disciplină, perseverență pe interval extins de timp.



REVENDICĂRI

1. Metodă pentru optimizarea performanței și gestionarea optimă a resurselor umane prin coaching caracterizată prin aceea că permite colectarea de date privind încărcarea cu sarcini a angajatului, oferă date privind istoricul proiectelor la care angajatul a lucrat și statusul acestora, este structurată sub forma unui algoritm care permite implementarea sa în format de aplicație software și mobile, funcționează în trei faze ale influenței schimbării comportamentale: monitorizarea și măsurarea performanței obiective; evaluarea și feedback-ul frecvent contingent performanței; și intervențiile de coaching, direcționate spre facilitarea repetării abilității sau a comportamentelor care duc la performanță pe un anumit interval de timp, la construirea de scenarii pentru abordarea proiectelor noi și dificile prin valorificarea datelor care se colectează, la realizarea unui ghid de reflecție asupra performanței zilnice, asupra scopurilor realizate în raport cu cele planificate, la stabilirea de motivatori care să stimuleze performanța.

2. Metodă pentru optimizarea performanței și gestionarea optimă a resurselor umane prin coaching caracterizată prin aceea că permite utilizatorilor de tip indivizi și organizații stabilirea de scopuri definite și monitorizarea comportamentului pentru a progresa în atingerea lor.

3. Metodă pentru optimizarea performanței și gestionarea optimă a resurselor umane prin coaching caracterizată prin aceea că ghidează utilizatorii în integrarea scopurilor, a factorilor motivaționali, a planificării acțiunilor și a timpilor de realizare în raport cu echipa

4. Metodă pentru optimizarea performanței și gestionarea optimă a resurselor umane prin coaching caracterizată prin aceea că ghidează utilizatorii pentru a



integra factorii individuali, de echipă și organizaționali relevanți în raport cu contextul.

5. Metodă pentru optimizarea performanței și gestionarea optimă a resurselor umane prin coaching caracterizată prin aceea că ghidează utilizatorii în a-și articula planurile de acțiune la toate nivelurile.

6. Metodă pentru optimizarea performanței și gestionarea optimă a resurselor umane prin coaching caracterizată prin aceea că direcționează utilizatorii spre performanță și atingerea scopurilor.

7. Metodă pentru optimizarea performanței și gestionarea optimă a resurselor umane prin coaching caracterizată prin aceea că permite raportarea stării actuale la cea dezirabilă definită de angajat împreună cu supervisorul.

8. Metodă pentru optimizarea performanței și gestionarea optimă a resurselor umane prin coaching caracterizată prin aceea că permite raportarea statusului de realizare a sarcinilor la sarcinile echipei, mai ales în situația în care sarcinile conțin un grad înalt de interdependență.

9. Metodă pentru optimizarea performanței și gestionarea optimă a resurselor umane prin coaching caracterizată prin aceea că permite raportarea grafică a unor rezultate pe o perioadă extinsă de timp.

10. Metodă pentru optimizarea performanței și gestionarea optimă a resurselor umane prin coaching caracterizată prin aceea că este un instrument de management integrat a nevoilor de resurse umane și de dezvoltarea a resurselor umane prin coaching, care îmbină cercetarea cantitativă cu cea calitativă, aducând un suport pentru a valorifica flexibil informația oferind datele multinivelar, de la nivel individual la nivel de echipă.

