



finanças «

Carreiras

capacitação

direitos trabalhistas

entrevista de emprego

estágio

ética profissional

mudar de emprego

mercado de trabalho

Ferramentas

ferramentas

agendas

perfil do investidor

stock search

painel de mercado

carteira de acompanhamento

carteira avançada

calculadoras

conversor de moedas

glossário

Comunidade

comunidade

blogs

fórum

newsletters

rss

cadastro

Notícias

Líder: você sabe delegar atividades aos seus comandados?

16 de setembro de 2011 • 10h54

Por: Equipe InfoMoney



5



Comentários: (0)

SÃO PAULO – Ser o gestor de uma equipe envolve talento e jogo de cintura para manter os profissionais que integram um grupo motivados e engajados. A pergunta que fica, no entanto, é: será que todos os executivos em cargos de liderança estão preparados para delegar atividades aos seus comandados? A resposta, de acordo com o headhunter da Michael Page, Marcelo Cuellar, é não.

“Os comandos devem ser obrigatoriamente informados, mas isso não garante que os funcionários de uma corporação tenham compreendido a mensagem”, informa.

Hoje, por exemplo, não é raro se deparar com líderes que tenham o hábito de enviar solicitações por e-mail à sua equipe, mas que se esquecem de checar se os mesmos compreenderam o que deve ser realizado.

“Os gestores precisam lembrar que delegar é diferente de ‘largar’ os contratados. É preciso saber como uma mensagem chega aos ouvidos da equipe e ser profissional o suficiente para reconhecer que, às vezes, o erro na comunicação vem de cima”, diz Cuellar.

Na opinião dele, muitos problemas seriam evitados se os líderes conversassem mais com seus comandados.

Proximidade e bom-senso

E se mais importante de que falar o que cada um deve fazer consiste em verificar se a pessoa que recebeu uma ordem a entendeu corretamente, imagine só quando o assunto inclui a entrega de trabalhos dentro de um prazo pré-determinado. Aí sim, a comunicação se faz essencial.

Pense bem, qualquer falha pode comprometer todo o resultado de um projeto e a única maneira de evitar isso é mantendo uma relação de proximidade com os funcionários. Como? Ouvindo a equipe e questionando o volume de trabalho de cada um.

“Os funcionários costumam dar indícios de que estão sobrecarregados. Por isso, é importante sempre ter um feedback da equipe por meio de reuniões semanais. A chefia também deve observar a forma como realiza certos questionamentos para não desestimular o profissional”, diz Cuellar.

Olho vivo

Para evitar resultados negativos ao fim do mês sejam apresentados, os gestores devem acompanhar passo-a-passo as tarefas executadas por sua equipe – isto certamente evitará surpresas desagradáveis e inesperadas. “Um resultado ruim é um atestado de que as coisas não vão bem e é importante não deixar o trabalho chegar a esse nível”, informa Cuellar.

Para ele, o equilíbrio pode ser alcançado se um líder conseguir atuar de forma justa e imparcial – uma tarefa para lá de difícil, diga-se de passagem. “Ser justo torna o trabalho mais fácil e deixa as pessoas mais felizes com a empresa em que atuam. Não é à toa, por exemplo, que as 150 melhores empresas para se trabalhar, sejam também as mais rentáveis”, completa.

Tags: carreiras emprego empresa empresa-familiar empresario etica-profissional executivo finanças funcionarios mercado-de-trabalho negocios noticias tags-financas

Avalie esta notícia: ★★★★★ [ótima]

Compartilhe | Facebook My Google+ Twitter LinkedIn YouTube

