

Seus Colaboradores Sabem o Que Você Espera Deles?

Por Soeli de Oliveira Existe uma necessidade de permanente crescimento. Não importa se você gerencia uma pequena, grande ou várias empresas, para crescer precisa desenvolver cada um dos indivíduos que trabalham com você. Você e sua equipe estão melhorando ou piorando? A função de um Gerente é melhorar sempre os negócios em termos de volume de vendas e lucros, assim como criar condições para que tudo funcione harmoniosamente do ponto de vista operacional. Não importa se você atua no comércio, na indústria ou nos serviços, não existe meio termo no mundo dos negócios. Para chegar ao “podium” é preciso formar “equipes de feras”, com gerentes que sejam verdadeiros “pilotos que voem na frente dos aviões”. Sua equipe é comprometida? Acima de tudo é preciso contar com pessoas comprometidas. Afinal, gerenciar é obter resultados através das pessoas. Mas, em algumas empresas atingir resultados é uma missão quase impossível. Vejamos as razões porque isso normalmente acontece: 1º. Os colaboradores não sabem claramente o que é esperado deles; 2º. Não foram suficientemente treinados; 3º. Há carência de indicadores de desempenho. Estabelecer normas e procedimentos por escrito para padronizar as operações, facilita o trabalho de organizar e integrar os novos funcionários, como também para implantar e administrar novas filiais. A tarefa número um da gerência é obter resultados. A melhor definição que já encontrei para gerenciar é atingir metas. Portanto, se você exerce essa função mas não atinge os resultados esperados possivelmente é qualquer coisa, até mesmo um bombeiro bem pago que vive apagando incêndios, menos um Gerente. Faça mais com menos. É postulado da nova economia de que os recursos são escassos e as necessidades são ilimitadas e isso inclui o tempo e a energia dos colaboradores. Para ter sucesso o Gerente necessita mobilizar os associados a jogarem de acordo com as regras do jogo e a maximizarem o seu potencial. A principal responsabilidade nesta função é usar sua capacidade de liderança para aumentar as vendas e os lucros através do seu esforço e o da sua equipe. Principalmente no varejo, a ociosidade é muito grande e sem definir claramente o papel esperado de cada funcionário rasga-se dinheiro. Portanto, nunca caia na armadilha de admitir novos empregados se não dispor de tempo suficiente para integrá-los e treiná-los adequadamente. Além do treinamento inicial, cabe a cada parceiro associado se atualizar sempre, através de novas informações pertinentes ou necessárias à sua profissão. Estabeleça indicadores. O que não se mede não se controla. Tudo o que queremos melhorar precisa ser medido. Gostamos de saber como estamos sendo avaliados. Na falta de indicadores, todos incluindo os proprietários, perdem-se nos meios e não se alcançam os fins. Não queira ser onipresente para estar sempre junto a cada pessoa que trabalha com você. Na ausência de parâmetros para as pessoas se auto-gerenciarem, se acaba adotando a filosofia dos administradores dinossauros de que “o olho do dono é que engorda o boi”. Controlar as pessoas é coisa do passado. Mede-se sim, o desempenho dos processos e os resultados. Soeli de Oliveira é Consultora e Palestrante do Instituto Tecnológico de Negócios nas áreas de Varejo, Vendas, Motivação e Atendimento - E-mail: soeli@sinos.net - Novo Hamburgo – RS.

About the Author

Soeli de Oliveira é Consultora e Palestrante do Instituto Tecnológico de Negócios nas áreas de Varejo, Vendas, Motivação e Atendimento - E-mail: soeli@sinos.net - Novo Hamburgo – RS.

Source: <http://www.centralartigos.com>