

Antes de começar o trabalho de modificar o mundo dê três voltas dentro de seu departamento.

Resumo: Você já conheceu um profissional que não entrega nem o arroz com feijão e quer ganhar o mundo? E aquele que não produz nada de suas responsabilidades, mas quer se intrometer gratuitamente em outras atividades sem nem entender como funciona o negócio?

Viver no mundo da “Barbie”, no castelo de caras, no país das maravilhas recheia o campo fértil das suposições e imaginações que em berço de criatividade são importantes. Mas este artigo irá discorrer sobre o foco, planejamento e a capacidade de gerenciar atividades, processos a fim de administrar os resultados primários pela qual são esperados.

Ao longo de minha carreira conheci muitos profissionais sonhadores, porém compenetrados para atingir as metas impostas, sobretudo colegas do mundo de vendas. Mas também tive a oportunidade de conhecer pessoas sem foco, aventureiras e interessantes do ponto de vista da visão global generalista do universo profissional. Até então estamos falando de perfil e identidade. Para não cometer o erro da fuga de tema, vamos ao prólogo: Antes de começar o trabalho de modificar o mundo dê três voltas dentro de seu departamento, irá trazer uma reflexão sobre a importância de começar pelo simples, e pelo que deve ser feito. Você conhece alguém ou se julga um profissional que começa dezenas de atividades e tem dificuldades para concluí-las?

Se estas atividades tiverem alinhadas no mesmo campo de entrega de metas tudo bem, é só uma questão perceptiva de iniciativa. Porém o que vemos muitas vezes são pessoas que não utilizam de inteligência emocional e acaba indo para onde o vento levar. Esse tipo de decisão traz consigo a conotação sutil de um profissional muitas vezes “entrão” no processo das outras áreas, onde na verdade por ter tanto interesse acaba sendo interesseiro e mais que isso se quer é capaz de entregar o que lhe é proposto a fazer. Por vezes vi profissionais de qualidade querendo atuar como RH de forma exacerbada e pior que isso, sem a entrega de qualidade. Na ocasião havia mais ações pontuais para resolver de qualidade que RH e ainda assim esta profissional se intrometia nas questões humanas de desenvolvimento, sempre tão pontuais e que devem ser resolvidas pelo RH. Percebam que neste momento nasce um conflito que pode ter emergido por processos mal desenhados, alinhados e escritos ou ainda por intromissões impertinentes no relacionamento. As fontes que brotam estes problemas são inúmeras, mas nessa ótica nítida de raciocínio, se houver alinhamento entre perfis e com profissionais que se entendem não há problema algum a quebra desta linha imaginária. Por isso a fomentação de política, manuais, instruções de trabalho descrevendo os envolvidos e ainda uma completa descrição de cargo acompanhada pela força de decisão de líderes presentes reduzem positivamente os problemas dessa natureza. Mas para não delegarmos apenas aos outros esta identificação de funções reflita sobre a questão. Do mesmo jeito que você

sabe quando alguém entra pejorativamente em suas entregas o que você faz para não cometer o mesmo erro? Pense nisso...

Artigo escrito por Fagner Gouveia – Todos direitos reservados. Permitida reprodução intelectual com referência do autor.