

Crítica

Soy Gerente. ¿Y ahora qué?

Lehmann, Francisco (2014) Soy Gerente. ¿Y ahora qué? CENGAGE Learning, México ISBN: 978-987-1954-19-3, 206 pp. México

Consejos para ser Gerente

Dicas para gerenciamento

Laura del Refugio Peña López

Universidad de Guadalajara, México

lpena@cualtos.udg.mx

Introdução

Francisco Javier Niklison Lehmann, de nacionalidade argentina, tem uma vasta experiência na área de consultoria, especialmente em relação à gestão de negócios. Ele se formou em Relações Industriais e Administração, tem pós-graduação em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade de Michigan-Graduate School of Business Administration. Ele trabalhou como executivo em empresas como a Ford Motor Argentina, Ford Motor EUA, Exxon e Monsanto. Ele ocupou vários cargos em organizações em que trabalhou, como um analista profissional, supervisor e gerente para obter a presidir o conselho de uma companhia de seguros reconhecida Argentina. Atualmente é assessor especial e auxilia os proprietários de negócios em todo o mundo.

Algumas de suas obras são: O desafio de dirigir (2009); 3 maneiras de medir e melhorar a rentabilidade (2011); Empresa familiar: a chave para a sua administração profissional de sucesso (2011); Pensamento estratégico. 5 Passos para Estrategicamente (2011) plano, entre outros.

Fecha recepción: Febrero 2015

Fecha aceptación: Julio 2015

Sou manager. E agora que?

Este trabalho tem como objetivo apresentar os principais elementos para um gerente para começar com a sua gestão ordenada, delegar responsabilidades de acordo com os recursos disponíveis, quer de natureza económica, bem como do pessoal que será responsável, que deve incentivar permanentemente, sabendo que suas motivações e da capacidade de cada indivíduo.

Para compreender e analisar neste livro, temos de começar por definir o termo "gerente". Ele é a pessoa responsável pela direção e coordenação da organização, instituição ou empresa. Você também pode considerar que direciona uma parte dele, departamento ou grupo de trabalho. Além disso, pode-se mencionar aqueles que servem como coordenadores que supervisionam o trabalho dos outros, todos com o objetivo de alcançar as metas estabelecidas pela organização. Dependendo do tipo de negócio e seus gestores organizacionais podem existir em diferentes áreas e em diferentes níveis de comando.

Este trabalho apresenta práticas de gestão ordenada e capítulos diferentes ou a gestão de uma empresa, reconhece que existem diferenças entre "fazer negócios" e aplicar o conceito de "gerar empreendedorismo" marcada. No primeiro capítulo expressa seu conceito de livre escolha para deixar a aplicação de qualquer uma das duas possibilidades, no entanto, sugere que, para a empresa permanecer e crescer com o tempo, é melhor gerar empreendedorismo, este conceito tem marcado vantagens sobre o ato de simplesmente fazer negócios, e envolvendo todos os participantes, partilhar com eles a sua visão e complementa as ações a seguir no futuro, envolvendo-se com o progresso da empresa.

No segundo capítulo, o autor menciona a importância da vocação para alcançar a posição de gerente, uma vez que para algum ganho esta função tem como objetivo principal a estar económica e hierárquica, no entanto, afirma que é necessário ter um projeto pessoal e certa

qualidades para alcançá-lo. Todos nós temos esses recursos, mas temos de desenvolver e fortalecê-los. Em estudos do mesmo autor, isso indica que a maioria dos gerentes de projeto falta e simplesmente seguir em frente, porque é inconcebível a perder tudo o que tinham. Ser gerente tornou-se uma profissão, por isso é importante seguir um padrão na escolha de um candidato implica, em primeiro lugar, "a sua vocação, sua disposição, o seu interesse e do conhecimento". Tendo um plano pessoal é a chave para contrastar com o desenvolvimento da empresa, de modo que possa analisá-lo e ver se ambos os objectivos correm paralelamente e no mesmo sentido.

Uma vez obtido ou alcançou a posição de gerente, recomendou que uma série de ações para com os seus regulamentos de gestão através de uma ação Direct Protocol (DAP). Ele também menciona que você deve ter conhecimento completo de todos os processos e participantes ou links que são uma forma ou de outra o futuro da empresa responsável. O gerente que tem vindo a alcançar este título tem a obrigação de conhecer os diferentes atores, passos e, acima de tudo, a interação que alcança o sucesso proposto. Através de esquemas de fácil entendimento, o autor nos leva pela mão, para compreender as diversas ações e qualidades que devem ser implementadas a fim de que a gestão foi acordado com seus colaboradores mais próximos é o motor que move-se para que tudo o que em um ponto considerado imprevisível se transforma em algo previsível.

Como o PAD, ele alegou ser a referência para a pessoa responsável por dirigir o destino da empresa, que compara com um condutor, que deve estar localizado no lugar e momento certo para dar orientações adequadas através relações interpessoais e do grau de complementaridade necessária para alcançar os resultados previamente acordados. Você também deve conhecer os vários recursos disponíveis, bem como a importância de gerenciar relações interpessoais, este último um fator humano muito importante na consecução dos objectivos. Portanto, o gerente deve ser capaz de resolver todas as situações menos previsíveis- principalmente através da aplicação de conhecimentos e habilidades de sua própria personalidade.

Os atores internos e externos à empresa são chamados de "partes interessadas", cuja importância no negócio permite o crescimento e desenvolvimento de acordo com metas pré-determinadas; Enquanto isso, o gerente ou CEO chega a acordos com os vários

"stakeholders" em termos de rentabilidade, produtividade, recursos humanos, desenvolvimento e inovação. Além disso, sabe a importância de cada um desses atores para definir estratégias específicas empreendidas para alcançar os objetivos ou metas, bem como na tomada de decisões.

Para saber onde a empresa está indo é necessário estabelecer um plano estratégico que nos diz "o que fazer para fazer as coisas acontecerem" e, assim, atingir os objetivos propostos. É importante saber a razão por trás da empresa e o caminho a seguir através do estabelecimento da missão e visão, que todos os membros estão cientes deles, entender o comportamento do ambiente interno e externo e mercado mesma organização definir objetivos mensuráveis e realizáveis e como conseguir (planos de ação). Estes planos de ação devem explicar o que será feito, quem o fará, como, quando e como será financiado, este último significa que você tem que ser claro sobre o orçamento que tem para realizar o projeto. Embora não faça parte do planejamento estratégico, o acima é importante para acordos para assegurar o futuro da empresa sejam alcançados. Para descobrir quem é a empresa que conhecemos as suas forças, fraquezas e deficiências, assim podemos conhecer seu potencial para alcançar os resultados planejados. Em geral, perguntas para responder o que está sendo feito, o quanto longe eu chegar, se eu estou fazendo mudanças para melhorar a situação actual, que extras ações que devo fazer para mudar a direção negativa da empresa, se o resultado seria melhor colocada se eu esforçar mais e, finalmente, a possibilidade de fazer avaliações periódicas para avaliar se o curso planejado ou adaptação às mudanças imprevistas estão tomando provar benéfico.

Como mencionado, os planos de ação devem satisfazer certas características, por exemplo, ser específico para realizá-los. Para fazer isso, você deve considerar o que fazer, quem, como e quando fazê-lo e o orçamento com que conta. Informa que deve ser escrito para o controle de tempo dos mesmos é fornecida, por isso é importante ter o tempo adequado para planejar todos e cada um dos passos anteriormente avaliar os prós e contras e determinar como você está indo para agir contra imprevisto.

Para atingir os objetivos é necessário aplicar o termo de complementaridade dinâmica, o que significa que todos os membros do grupo de trabalho liderado pelo gestor devem ser coordenados. Ele observa que "os resultados são obtidos utilizando as oportunidades, não

resolver os problemas." Todos os atores que compõem a equipe deve se esforçar para aplicar sua inteligência e vontade de cooperar. Isto é conseguido através de vários elementos, tais como o cumprimento dos objetivos da empresa e compartilhar juntos, delegar tarefas para atingir metas, acreditando e confiando em cada uma das peças de equipamento, reconhecer habilidades, talentos e fraquezas de cada um dos membros da equipe, bem como definir os mapas de complementaridade.

Os membros da equipe devem ser avaliados de acordo com as suas capacidades e potencialidades, em um padrão de 10 pontos focados em suas perspectivas pessoais. Recomenda-se o mapeamento de complementaridade para descobrir as características de cada membro e, assim, saber quais ajudar a alcançar a meta estabelecida. É também muito importante para identificar as competências e habilidades básicas, que irá revelar o nível de equipamento ea sua preparação para o sucesso ou o objetivo proposto.

Outro aspecto a considerar envolve a delegação de tarefas, o que deve ser feito com uma elevada percentagem de compromisso entre os envolvidos e procurar atingir a meta prevista. As características dos participantes, incluindo aqueles que delegados, que são delegados e organização são descritas como tal; também define maneiras de delegar, ou comportamentos associados com cinco diferentes estilos. Além disso, os participantes nem sempre agem como delegado recebê-lo, por isso deve ser feito tendo em conta os seus possíveis reações. Além disso, o gerente é sempre responsável, uma vez que foi decidido delegar funções; devem estar atentos, saber quando e como intervir para não interferir com o equilíbrio da equipe. Finalmente, ele descreve as ações dos gestores que não fornecem o processo de delegação, mas sim dificultam isso, danificando o ambiente saudável que deve existir na organização.

Em toda organização deve haver alguém para liderar e implementar adequadamente o custo poder conferido, sem esquecer que você deve aplicá-lo corretamente, sem excesso e tendo em conta a necessidade de alcançar a complementaridade, é fortemente interligados com tudo atores e acordos de alcance com os subordinados ou colaboradores com os seus pares e, obviamente, o chefe. Após a obtenção de energia, recomenda-se seguir alguns pontos sugeridos por John Kotter, guru máximo global sobre liderança: o líder deve construir a confiança, criar um sentimento de obrigação, criar identificação e percepção criar

dependência. Portanto, deve-se entender que o poder é um meio pelo qual a buscar o bem comum e não para usá-lo de maneira excessiva e autoritário, mas sim saber como usar.

Para completar a análise deste trabalho, o autor menciona a liderança, que é baseado em relações entre o fator de líder e liderantes importante se você deseja gerenciar uma equipe. O líder deve ser reconhecido pelas liderantes e agir corretamente. Deve ser uma boa pessoa, tem formação específica, ser pró-ativo, visionário. Quem não agir desta forma não vai se tornar um bom gerente, "fugir a sua responsabilidade de ser e exercer a liderança."

A vasta experiência do autor é revelada através das posições que ele tenha ocupado em cada capítulo exemplifica a importância da liderança, planejamento, preparação e respeito pelos seus clientes, com especial ênfase no trabalho em equipe, fator-chave na construção de identificação de todos os funcionários que trabalham em uma empresa.

Ele também afirma que as empresas não estão fazendo isso de forma permanente. Para fazer isso, que dirige deve possuir certas características, como a flexibilidade para gerir a mudança de pensamento, atitude liderante e exigente, e saber se cercar de "boas pessoas". A fusão destes três pontos para ajudar a empresa a atingir os objetivos.

Este trabalho resume as melhores maneiras de gerenciar ou executar um negócio, seja grande, médio ou pequeno, além de destacar todas as responsabilidades de gestão, o que pode gerar um atividades profissionais individuais. Ele também dá diretrizes para o gerente desempenho é ordeira e responsável, através do envolvimento de seus colaboradores mais próximos de ser motivado para alcançar as metas estabelecidas. Finalmente, o autor propõe uma estratégia e segui-lo ao pé da letra, ou ser capaz de fazer as mudanças necessárias para situações imprevistas, algo muito comum nos mercados latino-americanos.