

[Aumentar texto](#)  | [Diminuir texto](#)  | [Imprimir](#)  | [Enviar e-mail](#)  | [Arquivar](#) 

Domingo, 11 de maio de 2008

Procura-se um gerente**Mercado de trabalho / Profissional com perfil de líder é cada vez mais raro**

Renan Magalhães / renan.santos@rac.com.br

Da Agência Anhangüera

Um profissional experiente, qualificado, com bons conhecimentos e, acima de tudo, líder. Esse é o perfil do bom gerente, aquele que é tão competente nos aspectos técnicos quanto na gestão da equipe. No entanto, apesar de a descrição dos atributos para o cargo não ser novidade, a mão-de-obra adequada é cada vez mais escassa no mercado. Uma pesquisa organizada pelo Grupo Bridge, consultoria especializada em treinamento e desenvolvimento de grupos, verificou que apenas 11,54% dos gerentes são de fato capazes de exercer a liderança plenamente.

O especialista em treinamento empresarial Werner Kugelmeier, diretor da consultoria WK Prisma, aponta que os dados apresentados pelo estudo condizem com a realidade do mercado. "Hoje em dia, a maioria dos profissionais que ocupam posição gerencial são mais chefes do que líderes, ou seja, atuam mais na base do mandar do que no coordenar", afirma.

Segundo ele, as empresas querem profissionais com perfil de intra-empendedor. "O conceito de empreendedor é aquele que identifica a oportunidade no mercado e monta o negócio para suprir determinada demanda. As companhias valorizam alguém que atue desta forma dentro da organização, para gerir os processos de forma participativa", explica.

Já para o diretor de recolocação e planejamento de carreira da Korum Transição de Carreira, Márcio Brasil, existe um número considerável de vagas para gerentes na região de Campinas, mas que ainda é inferior à oferta de profissionais. Mesmo assim, não falta espaço para quem alia a competência técnica e comportamental. "O gerente completo tem mais facilidade de se recolocar no mercado. É um profissional geralmente disputado e de referência na área que atua", aponta.

MOTIVOS. Para Kugelmeier, o déficit de bons gerentes se origina nas instituições de ensino. "As faculdades transmitem apenas o conhecimento técnico, mas não preparam os alunos para a gestão de pessoas. As características exigidas para a função somente são identificadas nas situações que exigem a liderança, e os alunos não estão preparados para isso", assegura.

Brasil também assinala que falta iniciativa do próprio profissional em aperfeiçoar as próprias habilidades. "O executivo não cuida da própria carreira e deixa essa responsabilidade apenas nas mãos da empresa em que atua. É importante buscar algum tipo de especialização e estudar línguas. Atualização é fundamental", fala.

Além disso, ele também salienta um atributo importante, mas que é pouco valorizado pelos executivos e muitas vezes relegado a um segundo plano: o marketing pessoal. "Não se pode esquecer-se de cultivar contatos com a rede de network e manter-se

visível ao mercado. Estamos numa região excelente para se trabalhar, com vocação para diversos setores da indústria. Isso faz com que o marketing pessoal seja ainda mais significativo”, garante.

Rede busca solução interna

Preencher uma posição gerencial costuma ser bastante complicado na visão do gerente de expansão da Megamil Vídeo, Vicente Meira. A franquia campineira de videolocadoras, que possui 36 lojas espalhadas por sete estados brasileiros, costuma organizar linhas de treinamento para gestão e liderança entre seus funcionários justamente para treiná-los para posições de destaque na rede.

“A princípio priorizávamos buscar profissionais no mercado, mas muitas vezes esbarrávamos em candidatos que contemplavam determinado atributo, mas que falhavam em outro aspecto”, conta. Por essa razão, Meira explica que a empresa prioriza encontrar os gestores dentro do próprio quadro de funcionários.

O especialista em treinamento empresarial Werner Kugelmeier aponta que atualmente as empresas estão buscando justamente esse caminho. “O primeiro passo é definir o tipo de líder que eles desejam e quais os atributos necessários. Estabelecidos esses critérios, eles devem buscar o perfil dentro da própria organização, já que um funcionário da casa leva a vantagem por já conhecer bem a companhia. Recorrer ao mercado é a opção caso o resultado da busca interna não for positivo”, comenta.

[Voltar à home](#) | [Ir ao índice](#)

Fotos

Divulgação



Werner Kugelmeier: profissionais são mais chefes do que líderes