

<p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;">Lideran

Toxica: o principal motivo de pedidos de Demiss

<p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;">
MAS A LISTA VAI LONGE</p>

<p class="MsoNormal" style="margin-top: 0cm; margin-right: 14.2pt; margin-bottom: 12.0pt; margin-left: 14.2pt;"></p>

<p class="MsoBodyText2" style="margin-top: 0cm; margin-right: 14.2pt; margin-bottom: 12.0pt; margin-left: 14.2pt;">Qual a maior causa de pedidos de demiss numa empresa? Excesso de trabalho? Salio baixo? N: estudo da consultoria BambooHR constata que 44% dos pesquisados alegam ter pedido demiss por causa do chefe tico, que lhes tirou a motivaço de trabalho por uma sde de razs.

 A maior causa (mencionada por 20% dos entrevistados) o chefe roubar o credito pelo trabalho feito pelo subordinado, sem reconhecer seu valor (e 63% condenam esse tipo de estelionato profissional).</p>

<p class="MsoNormal" style="margin-top: 0cm; margin-right: 14.2pt; margin-bottom: 12.0pt; margin-left: 14.2pt; text-align: justify;">Mas a lista de causas de pedidos de demiss vai longe: chefia n manifestar confian ou dar poder; ignorar seu excesso de trabalho; n estabelecer recompensas financeiras por conquistas; contratar ou promover pessoas erradas; n apoiar o subordinado em disputas com clientes; n dar orientaes claras; adotar microgerenciamento que n permite autonomia; ressaltar suas fraquezas e n qualidades; e n deixar claras suas expectativas (ufa!).</p>

<p class="MsoNormal" style="margin-top: 0cm; margin-right: 14.2pt; margin-bottom: 12.0pt; margin-left: 14.2pt; text-align: justify;">O estudo constatou ainda que, al do comportamento tico, algumas atitudes da lideran tamb levam os subordinados a desejar outro emprego, como estilo falho de gerenciamento, atitudes condescendentes, temperamento mesquinho e assio pessoal.</p>

<p class="MsoNormal" style="margin-top: 0cm; margin-right: 14.2pt; margin-bottom: 12.0pt; margin-left: 14.2pt; text-align: justify;">Os autores sugerem ent que, para montar uma boa equipe, as empresas devem escolher liderans que confiem em seus subordinados, se preocupem com seus problemas

personais, respeitem o equilíbrio vida/trabalho e reconheçam seus esforços e suas boas ideias. Assim, as virtudes do topo se espalham ao longo de toda a organização.

Fonte: Época Negócios/Globo

9 em cada 10 profissionais são contratados pelo perfil técnico e demitidos pelo comportamental.

Levantamento da Page Personnel aponta que 90% dos colaboradores são desligados das empresas por conduta inesperada ou inapropriada.

veja alertas que devem ser considerados quando houver problemas desencadeados pelo lado comportamental.

Levantamento da Page Personnel aponta que 90% dos colaboradores são desligados das empresas por conduta inesperada ou inapropriada.

veja alertas que devem ser considerados quando houver problemas desencadeados pelo lado comportamental.

"Arial","sans-serif"; color: gray;">Nove em cada 10 profissionais s

contratados pelo perfil t e demitidos pelo comportamental. o que aponta o levantamento da Page Personnel, consultoria global de recrutamento para cargos de n e suporte

gest.

<p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;"><span style="font-size: 10.0pt; font-family:

"Arial","sans-serif"; color: gray;">
</p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial;

background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;">

</p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial;

background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;"><span style="font-size: 10.0pt; font-family:

"Arial","sans-serif"; color: gray;">O estudo leva em conta as respostas de 1.400 executivos de recursos humanos de janeiro at agosto, de empresas dos setores de varejo, vendas, TI, propriedade e constru o, marketing, finan s, engenharia e RH.De acordo com Renato Trindade, gerente da Page Personnel,

h muitos profissionais qualificados tecnicamente, com um curr culo repleto de bons cursos e atividades complementares, mas tanto repert io n suficiente para conquistar uma boa vaga.

</p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial;

background-clip: initial;">
</p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial;

background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;">

</p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial;

background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;"><span style="font-size: 10.0pt; font-family:

"Arial","sans-serif"; color: gray;">O profissional precisa ter uma forte intelig cia emocional e buscar novas habilidades, como trabalhar em equipe,

respeito ao pr imo, inspirar e desenvolver pessoas. Muitos executivos acabam sendo atropelados pelo pr rio ego e pagando um pre alto, muitas vezes acarretando em demiss , explica. Renato Trindade elenca 5 alertas que os profissionais devem considerar quando houver problemas desencadeados pelo lado

comportamental:

Curva de aprendizado em declínio (alerta: baixo desenvolvimento)

Quando foi a última vez que você adquiriu uma nova habilidade? Ou que enfrentou um desafio real? Se você tem se sentido estimulado ultimamente, talvez seja melhor começar a pensar em um novo rumo para a carreira. Aprender com o trabalho extremamente importante.

Chances de promoção fora do radar (alerta: estagnação)

Quando foi a última vez que você adquiriu uma nova habilidade? Ou que enfrentou um desafio real? Se você tem se sentido estimulado ultimamente, talvez seja melhor começar a pensar em um novo rumo para a carreira. Aprender com o trabalho extremamente importante.

style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;";>Permanecer estagnado na mesma posição por muito tempo pode afetar a satisfação e a performance no emprego. Quando não há chance de promoção, as pessoas tendem a ficar desmotivadas. Quando isso acontece, o trabalho se torna uma obrigação. Trabalho é sempre trabalho, mas é possível e importante gostar daquilo que se faz. Caso isso não seja uma opção, é outro sinal para sair de onde está.</p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;";></p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;";>Dificuldades para ser autêntico (alerta: adaptar o invível)</p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;";></p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;";>Você evita falar o que pensa no trabalho? O ambiente é tão engessado que você não consegue nem ter uma conversa relaxada com seus companheiros de equipe? Suas ideias sempre são imediatamente descartadas? Então, provavelmente, você já começou a se autossabotar. Quando paramos de ser autênticos, os problemas vão começar a surgir.</p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;";></p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;";>Quando não há liberdade para expressar minimamente as verdades, é muito difícil que haja uma boa combinação até mesmo com a cultura da companhia. No longo prazo, as chances de a companhia buscar alguém com perfil mais bem adaptado à realidade imposta é muito grande. Falta de autenticidade prejudica inclusive o potencial de liderança.</p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;";></p>

background-origin: initial; background-clip: initial;"></p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;">Falar apenas sobre o trabalho pode ser um sinal de problema. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal está cada vez mais em foco no mundo corporativo, e com um bom motivo. Se você consegue tirar sua cabeça do local de trabalho, provável que ele esteja demandando muito de você. Todos falam sobre a carreira com amigos e família, mas há sempre outros tópicos de conversa.</p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;">
</p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;">Além disso, uma pessoa que não está conseguindo se livrar dos problemas pode estar queimando a reputação perante colegas e gestores. Um profissional de alto nível pode se tornar aos olhos mais próximos alguém com baixa capacidade de lidar com crises. A reputação é um valor intangível, porém, crucial numa troca de trabalho. Não existe networking sem boa dose de reputação.</p> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;">
</p> <div>
</div> <p class="MsoNormal" style="margin: 0cm 14.2pt 0.0001pt; text-align: justify; background-image: initial; background-position: initial; background-size: initial; background-repeat: initial; background-attachment: initial; background-origin: initial; background-clip: initial;"><strong style="text-align: right; font-size: 12.16px;">Fonte: g1.globo.com/economia</p>