

Disciplina: Administração Contemporânea

Prof^ª: Aline Pessoa

Graduando: Paulo Victor Souza Rodrigues — ADS 1º Semestre

Estudo de Caso: O Outro Lado da Mesa

Questões

1. Quais eram as competências de Sérgio, antigo chefe e antecessor de Humberto? Faça uma avaliação de suas competências como administrador, destacando seus eventuais pontos fracos.
2. Se você fosse Sérgio, como teria agido quando Humberto foi promovido para ocupar seu lugar?
3. Quais eram as competências mais desenvolvidas de Humberto? Quais ele deveria desenvolver, para se tornar supervisor?
4. Se você fosse Humberto, como teria agido, ao assumir o posto de seu antigo chefe?
5. Em sua opinião, Humberto tem ou não as competências necessárias para ser supervisor de vendas? É melhor deixá-lo como vendedor ou promovê-lo a supervisor?
6. Coloque-se no lugar do diretor de vendas. Qual problema ele deve resolver? Como você resolveria?

RESPOSTAS:

1. Sérgio era um supervisor e profissional muito ativo com seus funcionários, pois ele sempre acompanhava de perto às atividades deles, observando e apontando possíveis falhas; ele sempre tratava qualquer problema com a própria equipe, não terceirizando o problema. No meu ponto de vista, Sérgio era um chefe e não um líder, sendo esse seu ponto fraco.
2. Sem dúvidas, eu demonstraria extrema felicidade por Humberto e, percebendo que ele não tinha tanto conhecimento e metodologia para a função — como um líder — eu forneceria uma série de treinamentos para que ele pudesse crescer e se dar bem como supervisor.
3. Humberto possuía uma boa performance de vendas, fazendo dele o melhor vendedor da empresa; ademais, tinha uma boa comunicação e relação com os demais. Creio que a habilidade a ser desenvolvida seja a capacidade de administrar grandes demandas

burocráticas da empresa — sendo um líder que sabe fazer uma boa integração e acompanhamento da equipe.

4. No primeiro momento eu tentaria reproduzir as ações que Sérgio tinha, executando e aprimorando suas técnicas. Não obstante, eu buscaria capacitação por meio de cursos técnicos que pudessem me auxiliar. Ainda, creio que buscar dicas com demais colegas de trabalho também seria uma ação que eu tomaria.
5. Eu acredito que todos merecem uma chance de crescimento, e se a empresa viu um potencial nele, é porque ele realmente merece ocupar aquele cargo. Sem dúvidas ele é um ótimo vendedor, mas como supervisor ele apenas precisa de mais amadurecimento para conseguir executar as atividades conforme as necessidades.
6. O Diretor de Vendas tem suas requisições, ou seja, aquilo que ele quer que seus funcionários realizem, porém os funcionários — por vezes — não têm capacitação. Logo, creio que o mesmo diretor deve promover políticas de treinamentos dentro da empresa, para que todos os trabalhadores possam alcançar as expectativas impostas.