13/03/2014 - Mais da metade dos jovens profissionais não avalia seu futuro chefe quando procura por uma oportunidade

Conhecer o futuro chefe antes de assumir um novo desafio não é uma das prioridades dos jovens talentos. É o que revela levantamento realizado pela Page Talent, unidade de negócios da Page Personnel dedicada ao recrutamento de estagiários e trainees. A consulta, realizada em janeiro deste ano com 600 jovens de 18 a 24 anos, procurou saber deles se estavam preocupados em avaliar quem será seu futuro chefe ou gestor em uma nova oportunidade. Mais da metade dos entrevistados (52%) afirmaram que não fazem esse tipo de avaliação ou consulta sobre o novo gestor. “Os jovens profissionais muitas vezes ainda não têm experiência de mercado suficiente para saber que o contato com a gestão é um dos principais aspectos que regem o trabalho dentro de uma organização”, explica Manoela Costa, gerente executiva da Page Talent no Brasil.

O estudo também apontou que 39% avaliam seu futuro gestor, mas que apenas prestam atenção em seu cargo e formação. “Isso também é importante avaliar”, conta Manoela. “A posição que seu futuro chefe ocupa também pode influenciar em seu desenvolvimento e aprendizado”, completa.

Os 9% restantes afirmam que avaliam sim seu futuro chefe, e que tentam entender se há afinidade de perfil antes de topar a oportunidade. “É sabido que a maiora dos profissionais muitas vezes não deixam as empresas em si, mas deixam seus chefes. A relação diária, quando não há afinidade, pode se tornar desgastante – e pode levar o profissional a desistir de uma posição. Por isso é tão importante não apenas ser avaliado pelo seu chefe, mas também avaliá-lo na hora de aceitar uma nova oportunidade, finaliza Manoela.

Para avaliar um gestor antes de dizer sim para a oportunidade apresentada, seguem duas dicas valiosas:

- Além de saber qual é a formação de seu futuro gestor e que cargo ele ocupa, pode ser legal entender qual é o background de carreira dele, qual é a sua história dentro da companhia e quais são seus planos para o futuro. Mas tome cuidado para não parecer agressivo. A ideia aqui não é avaliar se o gestor é “bom o suficiente” para você, e sim avaliar o que vocês têm em comum e o que você pode vir a aprender com ele no futuro.
- Perfis divergentes podem ser complementares, o que é ótimo, desde que os seus objetivos estejam alinhados ao que ele espera de você.

Sobre Page Talent - Page Talent é a unidade de negócios da Page Personnel dedicada ao recrutamento de estagiários e trainees. É parte do PageGroup no Brasil.

Conteúdo Comunicação