

ALLAN GARCIA



Manual do Sucesso DE

GERÊNCIA DE LOJAS DE
ATACADO OU VAREJO

Sumário

INTRODUÇÃO	2
Parte I - GERÊNCIA, LIDERANÇA E RELACIONAMENTO	8
1. GERÊNCIA DE VENDAS.....	8
O QUE É GERENCIAR?.....	8
Observações sobre o Papel da Gerência.....	10
LIDERANÇA	12
Auto Avaliação de Liderança	16
O GERENTE MODERNO	18
Relações humanas.....	18
RELAÇÃO COM CHEFES	22
Anexo – Sobre Nós	25

INTRODUÇÃO

“Existem vários tipos de profissionais, uns melhores e outros piores. E o que os diferencia, entre tantas outras coisas, é o conhecimento.”

Allan Garcia

Parabéns! Ao baixar este e-book e DECIDIR investir em conhecimento, você está dando o primeiro passo para alavancar sua carreira ou negócio. Acreditamos que alguns poucos, mas importantíssimos ingredientes, separam os fracassados das pessoas de sucesso. E os ingredientes são: **Foco** (para não deixar nada lhe atrapalhar), **Objetivo** (ou meta - saber para onde ir), **Conhecimento** (ou a busca dele – para chegar lá mais rápido e mais fácil), **Atitude** (para dar o primeiro passo), **Determinação** (para não desistir) e alta **Autoestima** (acreditar em si mesmo). Para facilitar a lembrança desses ingredientes, criei este mnemônico que te ajudará na busca de sucesso: FOCADA.

Então, convido você a ser uma pessoa FOCADA em sua vida e sair de sua zona de conforto. Zona esta que serve apenas para te impedir de ter o sucesso que você merece. Seja um profissional diferenciado de mercado. Quem trabalha igual a todo mundo será remunerado igual a todo mundo. E isso, meu amigo(a), chama-se mediocridade.

Mediocridade nada mais é do que a média, e é onde a grande maioria das pessoas vive. Não queira ser um profissional ‘mais ou menos’ ou um empresário ‘mais ou menos’ e ter uma vida medíocre, com resultados medíocres. Se explore, puxe o máximo de sua capacidade e você verá grandes possibilidades aparecerem em sua vida.

Gestão de Lojas

Essencial para qualquer empresa, independente do seu tamanho e estrutura, a implantação de uma boa gestão de lojas (de atacado ou varejo) deve ser bem fundamentada e direcionar todos os colaboradores ao alcance de metas e objetivos da organização.

A gestão de lojas tem a função de coordenar as políticas internas, o gerenciamento de equipe e as ferramentas a serem aplicadas em prol do bom funcionamento de todas as lojas, para assim, também gerar lucro e riqueza para os empresários e colaboradores, proporcionando a harmonia empresarial e o crescimento das vendas.

Bem, deveria ser assim, mas infelizmente não é o que encontro quando faço o diagnóstico de muitas empresas que me contratam. Para muitos empresários e profissionais falta o espírito da execução e a vontade de fazer a coisa certa no momento certo e da forma certa. Na realidade, o que mais vejo são empresas perdidas organizacionalmente, sem normas, sem orientação, sem ferramentas e, conseqüentemente, sem lucratividade.

Costumo mostrar para meus clientes e suas equipes a importância de se profissionalizar e o quanto isso pode fazer a diferença. Profissionalizar como empresa, como chefe ou como colaborador em sua função. Têm muitos empresários cuidando de suas empresas como cuidam de suas casas, e muitos funcionários trabalhando de qualquer jeito, sem técnicas ou conhecimentos específicos de sua área.

A concorrência não está de brincadeira. Tem muita empresa e profissional preparando-se cada vez mais, treinando, capacitando-se, buscando conhecimento através de cursos e consultorias específicas. E aqueles que ainda se prendem à formulas antigas ou caseiras de trabalho têm ficado para trás.

Dentre os empresários, supervisores, gerentes e vendedores que desempenham suas funções, tenho observado algumas características em comum, que são:

Empresários e Supervisores que:

- Não sabem como administrar suas lojas e equipes de forma ampla;
- Não sabem como determinar normas e condutas, e muito menos a sua importância;
- Não conhecem ferramentas de gerenciamento de equipe e de metas, e muito menos a sua importância;
- Não sabem o que cobrar de seus Supervisores ou Gerentes,

ou

- Cobram simplesmente vendas e metas batidas, sem dar o treinamento, ferramentas e condições necessárias para alcançá-las.

Gerentes que:

- Acham que gerenciar é só organizar loja, manter a ordem na casa, tratar bem clientes e cobrar metas de sua equipe;
- Não sabem orientar a equipe e nem qual papel cobrar de suas vendedoras, além de pontualidade, organização e vendas;
- Desconhecem ferramentas de loja para gerenciamento de equipe;
- Desconhecem técnicas consagradas de vendas;
- Não treinam sua equipe sistematicamente;
- Não sabem delegar funções;
- Não sabem gerenciar o desempenho individual e, muitas vezes, desconhecem as ferramentas para tal.

Vendedores que:

- Não veem a hora de dar a sua hora de ir embora;
- Atendem por obrigação, não gostam de vender e só estão ali pelo dinheiro;
- Não possuem técnicas de atendimento e de vendas;
- Não possuem espírito de equipe e não se enxergam como time;

- Não percebem o futuro promissor que a área de vendas pode proporcionar;
- Não enxergam que podem fazer uma grande e bela carreira, tornando-se um futuro gerente, supervisor e até mesmo, proprietário do seu próprio negócio.

Acreditar que devo cobrar de minha equipe de vendas simplesmente metas batidas, sem treiná-los e capacitá-los, é o mesmo que um técnico de futebol que cobra do seu time o gol sem treiná-los, sem orientá-los quanto às regras do jogo, sem formar um time onde cada um conhece bem a sua função.

Objetivo

Dentre os objetivos que este livro possui, dois deles são primordiais. Se você é empresário, lojista ou supervisor, esse livro te ensinará a como organizar suas lojas, o que cobrar de sua equipe e como aumentar as vendas.

Se você é um profissional de vendas (gerente ou vendedor), este livro te ensinará a como trabalhar em alta performance e se diferenciar no mercado. Quem sabe ser promovido à Supervisor (no caso de gerente) ou a Gerente (no caso de vendedor).

E foi pensando nessa carência do mercado que desenvolvi a mais completa apostila sobre Gestão de Lojas de Atacado e Varejo. Nela você vai encontrar:

Parte I – Discutiremos sobre a gerência moderna, a liderança e o relacionamento profissional.

Parte II – Falaremos sobre normas, condutas e procedimentos de loja, tão importantes no gerenciamento e na condução da equipe, abordando aspectos técnicos e desenvolvendo padrões de trabalho e execução.

Parte III – Será visto ferramentas que auxiliam os gerentes a administrar a sua equipe com alta qualidade e a facilitar o alcance de metas desafiadoras.

Parte IV – Abordaremos sobre um tema que é responsável por 80% do sucesso das pessoas: competências emocionais para gerentes.

Espero que seja útil para você, lojista ou profissional, e que surja a vontade de se profissionalizar e descobrir que benefícios e transformações podem acontecer na sua empresa ou na sua profissão a partir do momento que você decidir fazer diferente e se destacar no mercado.

Procurei diferenciar, em certos momentos, características que são somente do atacado e somente do varejo. Mas, na maior parte os ensinamentos e informações passadas podem ser aplicadas para ambos os segmentos.

Allan Garcia

Parte I - GERÊNCIA, LIDERANÇA E RELACIONAMENTO

1. GERÊNCIA DE VENDAS

O QUE É GERENCIAR?

Muitos empresários do varejo/atacado nunca se fizeram esta simples pergunta. E por isso nunca souberam exatamente o que esperar de um ótimo gerente de vendas. Na verdade gerenciar é:

Obter seus objetivos através de outras pessoas.

E qual é o objetivo da gerência?

É usar sua capacidade de liderança para incrementar as vendas e o lucro de sua loja através do seu esforço e o esforço da sua equipe.

E isso se torna difícil quando:

- A equipe não tem a função definida;
- A equipe está mal treinada;
- A equipe não tem metas nem indicadores para medir seu progresso ou sucesso;
- Não se joga usando as regras do jogo;
- A gerência não sabe criar um ambiente motivador.

E muitos gerentes tem uma grande dificuldade de delegar, e acabam passando o dia “apagando fogo”, sem tempo de gerenciar e consequentemente sem ganhar dinheiro.

Independente de como sua loja foi preparada, sempre haverá motivos para vendas não realizadas. As DESCULPAS são várias: preço não competitivo, mercadorias de mau gosto, pouco trafego de clientes, sazonalidade, concorrência, etc. Certamente, é importante a opinião da Equipe de Vendas e fatores mercadológicos, porém não podemos esquecer que a responsabilidade de vender é desta mesma equipe. Desta forma, é função da gerencia estimulá-los e fazer com que sua equipe de vendas assuma sua responsabilidade.

Existem “vendedores” que procuram trabalhar em lojas que só tenham mercadorias lindas, de alta qualidade, com o melhor preço do mercado, com promoções que garantam o constante tráfego de clientes, com condições de troca e pagamento mais vantajosos do que a concorrência. Tudo isso reunidos em uma loja bem localizada, de preferencia em um shopping movimentado, e tão agradável que todo mundo só compre ali. Se isso acontecer, você estará no melhor dos supermercados do mundo e como em todo supermercado, esse também não vai precisar de uma equipe de vendas. E você será tão somente um tirador de pedidos.

Os vendedores existem para conciliar o que as lojas têm com que o cliente quer. Entretanto, queremos com que esse

trabalho preparar as lojas para funcionarem de forma profissional e voltada para a eficiência máxima. Sendo assim não podemos esquecer: o vendedor tem que atender o cliente com objetivo de satisfazê-lo, realizar a venda, e encorajá-lo a fazer novas compras na loja.

Sempre lembrando que:

- O cliente de varejo busca o prazer de comprar e experimentar um show de atendimento, e;
- O cliente de atacado é um micro empresário. É uma função do bom vendedor ajudá-lo a crescer no negocio, e não empurrar mercadorias somente.

Formação da Hierarquia

Para iniciar sua atividade, o gerente deve ser constituído oficialmente perante os vendedores como o GERENTE. Só assim ele terá autoridade e autonomia para ser o líder.

E a comunicação do proprietário com a equipe deve se dar através da gerencia para que não ocorra o erro do gerente mandar e o proprietário desmandar. Isso é um boicote à formação da hierarquia interna.

Observações sobre o Papel da Gerência

Veremos abaixo algumas observações sobre o papel do gerente:

- Gerenciar é conseguir que o trabalho seja feito pelos outros. O gerente é pago para dirigir pessoas, assumir responsabilidades (#nãobuscarculpados) e obter resultados.
- Você é pago pelo o que seus subordinados fazem. O sucesso deles é o seu sucesso. O fracasso deles é o seu fracasso.
- Você necessita mais deles do que eles de você. A sua razão de ser é fazer tudo para que seu pessoal seja bem sucedido.
- Você perde o direito de agir naturalmente. Você está num palco quando estiver diante de seu pessoal. Controle seu comportamento.
- Demitir é mais prejudicial que desenvolver o funcionário. Tanto para a empresa quanto para você.
- As pessoas são motivadas pelos seus sucessos, não pelos fracassos.
- O reconhecimento é o segundo maior fator para a motivação da equipe. Os gerentes devem passar mais tempo buscando as conquistas de sua equipe, para reconhecê-las.
- O gerente não é um psicólogo. O papel dele é gerenciar comportamentos no trabalho e não as pessoas. Concentre-se em administrar comportamentos e não pessoas.

PERGUNTA PODEROSA

O QUE FAZER PARA A EQUIPE ALCANÇAR UM AUMENTO PROGRESSIVO DOS RESULTADOS EM VENDAS?

Trabalhar cada membro individualmente, propondo progressivamente o aumento de indicadores de vendas através de ações específicas e acompanhamento constante no salão de vendas. Ou seja, muito treinamento!

LIDERANÇA

Espera-se de todo gerente que ele seja um bom líder. Bem, essas palavras como se sabe não são sinônimas. É fundamental, no mundo dos negócios, compreender a diferença entre gestão e liderança, afinal, nem todo gestor é necessariamente um líder, e vice-versa.

As diferenças podem ser percebidas em diversos aspectos e estão ligadas não somente às ações executadas dentro do ambiente de trabalho, mas também aos perfis e posturas dos profissionais que assumem esses cargos. Cabe ao gerente garantir a ordem entre os colaboradores, fazendo com que as funções sejam cumpridas conforme o planejado e os objetivos da empresa. Já no papela do líder, a missão é encontrar formas de adaptar a empresa e todos que dela fazem parte às mudanças ocorridas no mercado, criar um clima organizacional inspirador, estimular colaboradores e preocupar-se com o bem-estar de todos.

Gestão e Liderança

Geralmente esses dois conceitos se confundem, mas em uma empresa é possível achar exemplos de profissionais que exercem papéis distintos de gerente e de líder. Gerenciar é cuidar daquilo que precisa ser feito, garantindo a execução das atividades. Já a capacidade de motivar é a função de liderança.

Cada situação exigirá uma atitude diferente. Assim, o profissional que consegue finalizar uma tarefa dentro do prazo e com sucesso, por exemplo, é um bom gerente. Já ao líder compete a tarefa de distribuir as tarefas de acordo com a capacidade e o potencial de cada colaborador, incentivando os pontos fortes e amenizando os fracos.

O gerente observa o presente e propõe melhorias para hoje. Já o líder enxerga potencial, pensando nos benefícios que elas trarão no futuro. Ambas as atribuições são fundamentais e devem ser desenvolvidas juntas, para que haja êxito nas ações e resultados positivos para todos.

Com essa distribuição de funções entre gerencia e liderança, o trabalho torna-se mais consistente e a confiança entre as partes aumenta, fazendo com que os funcionários passem a oferecer o melhor que possuem porque se sentem motivados. Logo, o que poderia ser apenas um emprego, pode tornar-se uma carreira de sucesso.

O ponto alto de uma organização é contar com a união dessas figuras para o crescimento e o sucesso empresarial.

Por um lado, a empresa terá funcionários focados em resultados para acompanhar de perto os trabalhos. Por outro, haverá alguém com grande potencial para lidar com as questões individuais, dando atenção à rotina e à gestão de pessoas.

Dentro deste papel, é importante para o líder ter a percepção desses seis tópicos que se seguem:

- **Sua forma de ver o mundo não é a melhor, a mais verdadeira nem a única.** As pessoas bem-sucedidas na capacidade de liderar são as que sabem que a forma como os outros enxergam a realidade também é legítima. Em vez de debater com alguém para ver quem está certo, o líder entende a visão diferente e aprende com isso. Entra no mapa de mundo dela (leia mais sobre isso). Essa atitude é mais efetiva para os negócios do que gastar tempo convencendo o outro de que ele está errado.
- **Conheça a expectativa do grupo em que você atua.** A liderança não é um atributo das pessoas. Você se torna um líder pela aprendizagem – e esse aspecto está diretamente ligado à capacidade de superar as expectativas do grupo liderado. Quem não conhece o que o grupo quer, jamais será um líder.

- **Aprenda competências novas para construir equipes de alto desempenho.** O que é problema? Uma situação para a qual você não tem resposta. Para resolver a questão, é preciso adquirir uma competência que você não tem. O líder deve ser capaz de aprender de forma mais efetiva, respondendo de modo mais ágil aos problemas que surgirem.
- **O que faz um líder é a sua capacidade de se relacionar e não sua capacidade técnica.** Liderança é fundamentalmente um fenômeno de relacionamento. Você nunca vai ter um líder fechado em seu gabinete de porta fechada.
- **Refleta com a sua equipe.** Desenvolver a habilidade de conversar é ser capaz de diferenciar debates de reflexões. Organizações que são capazes de refletir mutuamente têm um nível de desempenho sensivelmente melhor do que aquelas que apenas entram em debate. A discussão parte do pressuposto de que um precisa ganhar do outro. Na reflexão, cada um coloca sua ideia e aprende com a do outro.
- **Veja as diferenças como oportunidades** – e não como ameaças. Essa é uma habilidade fundamental. Liderar é não ter medo de conviver com a diferença. Você percebeu que alguém discorda? Chame essa pessoa para perto de você.

Auto Avaliação de Liderança

Na próxima página você encontrará uma oportunidade de se auto avaliar. Sugiro que a faça. Conhecer-se é o primeiro passo para a mudança (como você vai mudar se não perceber o que precisa ser mudado?).

É uma auto avaliação simples e poderosa. Não tenha pressa em respondê-la. Pense, repense, imagine-se atuando profissionalmente e como você tem usado de cada aspecto para te ajudar no seu trabalho como líder. E mais importante, seja verdadeiro consigo. De nada vai adiantar engar-se.

Segue os passos para realiza-la, com exemplos:

Passo 1: Marque no gráfico uma nota de 0 a 10 para cada aspecto correspondente e ligue os pontos do gráfico (a figura formada ficou homogênea?)

Passo 2: Transcreva as notas para a coluna 1 da tabela da figura 2.

Passo 3: Para as piores notas responda: O que EU faço e não deveria fazer?

Passo 4: Para as piores notas responda: O que EU deveria fazer e não faço?

Exemplo: na característica “domínio de si mesmo” você colocou nota 5.

O que EU faço e não deveria fazer?: Perco paciência facilmente.

O que EU deveria fazer e não faço?: ter mais calma neste momentos, compreender as dificuldades individuais e ser mais colaborativa.

RODA DA LIDERANÇA

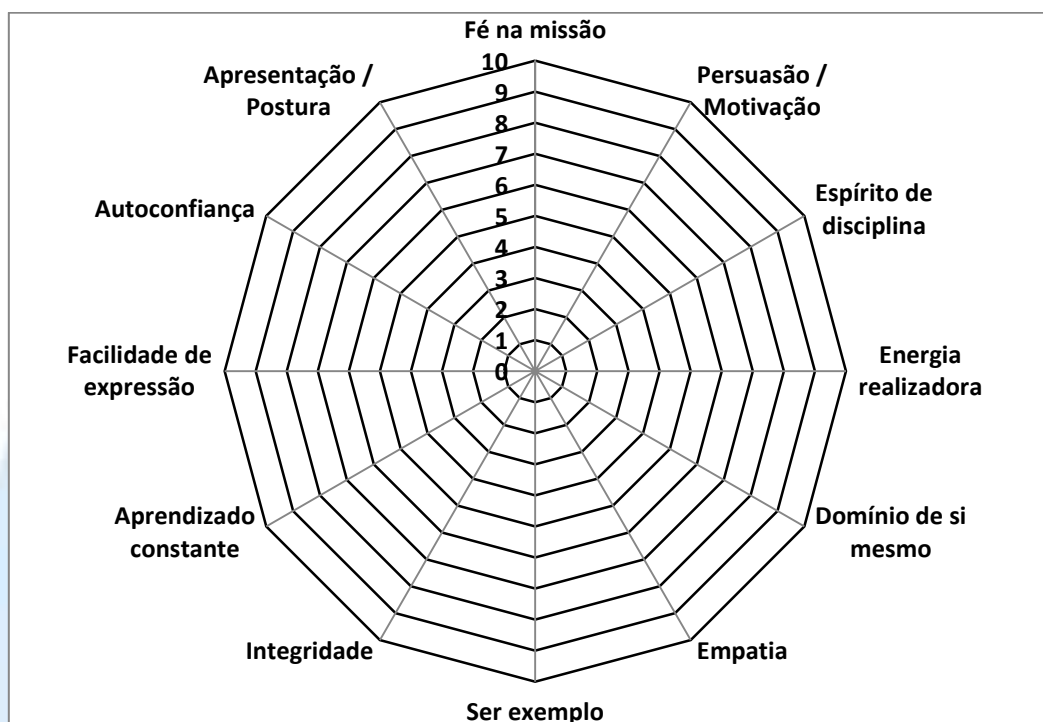


Figura 01 – As habilidades e características de um líder

Habilidades ou Características	Nota	O que EU faço e não deveria fazer?	O que EU deveria fazer e não faço?
Fé na missão			
Persuasão / Motivação			
Espírito de disciplina			
Energia realizadora			
Domínio de si mesmo			
Empatia			
Ser exemplo			
Integridade			
Aprendizado constante			
Facilidade de expressão			
Autoconfiança			
Apresentação / Postura			

O GERENTE MODERNO

O gerente PROFISSIONAL tem varias atribuições para desempenhar, mas as mais importantes são as seguintes:

1. Vendedor
2. Treinador
3. Mediador das relações interpessoais
4. Gerente operacional
5. Gerente de vendas

Mas, hoje isso não é mais suficiente. Se um gerente quiser se destacar ele também precisa ser um líder. E a liderança Coaching é, na atualidade, a mais eficaz na busca de alto desempenho de equipes.

É muito comum um bom profissional ser contratado para gerenciar uma loja, mas não fazê-lo de forma satisfatória. Isto normalmente acontece quando as atribuições não são bem esclarecidas e determinadas pela direção da loja. Se você não souber exatamente o que você deve fazer como gerente, certamente não cumprirá as funções que um gerente profissional deveria fazer.

Relações humanas

Como vimos, o Gerente Profissional tem que ser além de tudo um mediador das relações entre a equipe. Se o gerente deixar que os desentendimentos entre os vendedores corram livremente sem que haja alguém que faça o papel de arbitro, você correrá o

risco de perder a equipe e ter um monte de indivíduos que ‘jogam’ sozinhos.

Se você como gerente tiver uma perfeita compreensão dos tópicos abaixo, certamente terá melhores relacionamentos, mais chances de evitar conflitos internos, e saberá melhor como lidar com os problemas que vem de fora.

As 06 frases mais importantes das relações humanas

As 6 palavras mais importantes: ADMITO QUE O ERRO FOI MEU. (humildade – autocrítica)

As 5 palavras mais importantes: VOCE FEZ UM BOM TRABALHO. (reconhecimento – autoestima)

As 4 palavras mais importantes: QUAL A SUA OPINIÃO? (buscar o comprometimento – novas ideias)

As 3 palavras mais importantes: FAÇA O FAVOR (educação)

As 2 palavras mais importantes: MUITO OBRIGADO (reconhecimento)

A palavra mais importante: NÓS

A palavra menos importante: EU

Qualquer excesso na convivência entre superior e subordinado pode ser entendido como bajulação, portanto, a educação e a etiqueta profissional devem prevalecer. É completamente possível interagir com o chefe sem ser visto

como puxa-saco. Isso ocorre a partir do momento em que se coloca a marca pessoal nos trabalhos realizados, conquistando resultados concretos e significativos.

Ao lidar com a sua equipe, é fundamental um diálogo aberto, levando em contas as opiniões de todos e as compartilhando com os demais. Colaboradores com boa relação com seus superiores geram resultados positivos, bom ambiente de trabalho, propicia desenvolvimento e reconhecimento.

Uma comunicação transparente é essencial para fortalecer essa relação. Para muitos, a maior dificuldade é transpor a parede que, supostamente, existe com o gerente, mas um diálogo aberto e sincero, regido pelo bom senso e postura profissional podem gerar excelentes resultados, melhorando o relacionamento e a confiança.

Um dos principais motivadores da alta performances dos funcionários em uma empresa ou loja é a qualidade de relacionamento com o líder imediato.

Como fortalecer a relação

Não é regra que a gerente é quem deve tomar partido para um diálogo mais livre a fim de criar um canal mais aberto, o vendedor também pode dar o primeiro passo, mas precisa encontrar uma gerência receptiva. Dividir sucessos e

dificuldades diárias ajudam a melhorar o desempenho, e permite que o superior tenha mais liberdade de dar feedbacks. O papel de um bom líder é estimular seu funcionário e torna-lo um novo líder. Para isso deve conhecê-lo, saber seus objetivos, sonhos, anseios e fatores de motivação. Para que isto ocorra, é imprescindível que o líder mantenha uma comunicação de qualidade com seus liderados.

O interessante é que o gerente possa propiciar um ambiente propício ao diálogo, de forma que seus colaboradores sintam-se à vontade para falar, interagir, perguntar, dividir e confiar. Para o colaborador, o melhor é não se isolar dos demais e compartilhar ideias e iniciativas que agreguem valor para a equipe ou para o trabalho com seu superior. Conseguindo isso, o gerente aumentará sua credibilidade e liderança e os colaboradores não se sentirão acuados ou negativamente pressionados.

Seguem algumas falhas clássicas de um profissional sem o devido preparo para cargo de gerente:

- Não treina sucessores por medo ou insegurança;
- Não se comunica claramente;
- Não aplica feedback constante;
- Isola-se dos colaboradores;
- Assume os créditos de ideias dadas pelos colaboradores;

- Não estimula a criatividade, autonomia e desenvolvimento, tornando os liderados dependentes.

O que era conhecido como relação gerente-vendedor deve ser visto hoje como uma relação líder-colaborador. Mais do que uma mudança de conceito, o subordinado, que antes estava fadado a apenas obedecer ao chefe, atualmente se sente à vontade para expor suas próprias ideias e opiniões, e mesmo estipular limites e dizer “não” ao seu chefe. A relação é muito mais de construção em conjunto e menos ‘manda quem pode e obedece quem é liso’.

RELAÇÃO COM CHEFES

Confira 10 conselhos para ter uma boa relação com seus chefes:

1. IMPRESSÕES

É importante saber como o seu chefe lhe enxerga. Peça feedback sempre. Faça apontamentos sobre o que você faz e mostre a ele. Estas informações são essenciais para que você entenda o que seu chefe pensa de você.

2. RECLAMAÇÕES

Pare de se queixar. Use toda esta energia negativa para buscar soluções aos problemas relacionados ao seu trabalho.

3. FORÇA DE VONTADE

Quando você tiver terminado as tarefas que o seu chefe passou, se ainda tiver tempo, peça outras atividades. Mostre-lhe que está sempre pronto para novos desafios e que a sua força de vontade é diretamente proporcional à sua vontade de ser bem-sucedido na carreira.

4. ASPIRAÇÕES

Você sabe o que realmente lhe motiva no trabalho? Dinheiro? Satisfação profissional? Conseguir uma promoção? Pense bem e faça com que seu chefe participe destas aspirações.

5. EXPECTATIVAS

O que o seu chefe espera de você? Comunique-o que você gostaria de saber quais são as expectativas dele em relação a você. Proponha-o uma reunião mensal ou semestral para discutir não apenas sobre as suas expectativas, mas também suas aspirações. A principal função de um colaborador é suprir as expectativas de quem o contrata.

6. ESTILO

Cada chefe tem seu próprio estilo. Existem os autoritários, os democráticos, os assessores e, inclusive, os complacentes. Se você conhece o estilo do seu, saberá melhor como entender as ações dele e como aliar o estilo de trabalho dele com o seu.

7. SEU TALENTO

Seu chefe está passando atividades que você não gosta de executar? Talvez seja a hora de lhe propor uma mudança. Explique que você prefere trabalhar visitando clientes, ao invés de ficar sentado o dia inteiro na frente do computador, por exemplo. Aproveite esta chance para mostrar seus pontos-fortes.

8. CONFIANÇA

Ganhe a confiança dele a partir do seu trabalho, esforço e resultados. Não fale mal dos seus companheiros ao seu chefe porque isso criará um ambiente negativo e pouco produtivo. Faça-o saber que você está onde está para alcançar juntos objetivos comuns.

9. NÃO DIGA SIM A TUDO

Embora a tendência natural seja dizer “sim” a tudo o que lhe for pedido, é importante estabelecer prioridades e mostrar ao seu chefe que se você assumir uma infinidade de tarefas, não as realizará de maneira satisfatória e você está preocupado em fazer as coisas da melhor maneira possível.

10. O TRABALHO DO SEU CHEFE

Não se esqueça de que o trabalho do seu chefe tampouco é fácil. Ele também recebe cobrança dos superiores dele e cabe a você tentar facilitar ao máximo o trabalho dele.

Anexo – Sobre Nós

Temos um produto que, se você usar corretamente, pode fazer sua empresa ser mais lucrativa, mais organizada, mais competitiva e mais duradoura. Qual é o valor deste produto para você?

A **Result Place Consultoria, Coaching e Treinamentos** é a mais reconhecida empresa de gestão de marcas de atacado do Ceará, segmento que representa mais de 90% de nossos clientes. Serviços de consultoria direcionados a indústria de confecção, em todos os segmentos de produto: moda praia, moda feminina, moda masculina, moda infantil, moda gestante, uniformes, acessórios em couro, moda íntima, camisaria e surf wear.

Realizamos projetos de instalação de empresas, planejamento estratégico, estudo de viabilidade de produção, estudos de retorno de capital, estudo de precificação, lideranças administrativas e comerciais, montagem do setor comercial com representantes, gerentes e vendedoras.

Apresentamos diversos cases de sucessos em nossa trajetória. Desde a implantação de novas fábricas e lojas iniciadas do “zero”, como a reestruturação de empresas em momentos críticos de vendas, dívidas e de organização.

Na gestão empresarial, oferecemos soluções na área comercial, financeira, administrativa, gestão produtiva, recursos humanos, organização e processos, além de realizarmos treinamentos e convenções. A **Result Place** possui hoje mais de 100 projetos de consultoria realizados nos mais diferentes setores empresariais.

No desenvolvimento pessoal, atuamos realizando *Coaching* e o já consagrado **Processo SIM de Inteligência Emocional**, transformando vidas de forma rápida e objetiva.

Com mais de 20 anos trabalhando neste mercado, com grandes empresas em nosso portfólio e com vidas transformadas através de nossos treinamentos e *coaching*, podemos afirmar que os limites de competitividade e de transformação nunca serão alcançados. Sempre é o momento de evoluir, investir em desenvolvimento empresarial ou melhorar o que somos e os nossos resultados de vida.

E é esta experiência que nos faz ser uma empresa que não perde tempo com supérfluos e foca objetivamente no resultado. É assim que a **Result Place** atua desde 1994: preparando empresas e profissionais para alcançar objetivos e preparando pessoas para uma vida muito melhor.

Os profissionais da **Result Place** são constantemente treinados, de forma a desenvolver as melhores técnicas e sistemas que possam sempre agregar valor ao cliente. Tudo isso para que cada cliente tenha um processo personalizado e exclusivo.

Visite-nos: www.resultplace.com.br e www.facebook.com/resultplace

Allan Garcia

