

Por que recrutar Business Managers experientes é frequentemente um fracasso

Frédéric Le Pennec · 25 de setembro de 2024



Recrutar um Business Manager experiente não garante integração rápida nem resultados imediatos. Este artigo descompõe as barreiras culturais, relacionais e gerenciais que frequentemente transformam essa aposta em decepção.

No campo das empresas de consultoria, recrutar Business Managers experientes pode parecer uma decisão acertada para qualquer empresa que busca melhorar seu desempenho e refinar sua estratégia. No entanto, essa prática muitas vezes se revela decepcionante e contraproducente. Aqui estão algumas razões, tanto do lado do recrutado quanto do empregador, pelas quais recrutar Business Managers experientes pode, infelizmente, frequentemente levar ao fracasso.

As diferenças nos métodos de trabalho

Os Business Managers experientes chegam com anos de experiência em outras empresas, o que significa que já desenvolveram hábitos, práticas e uma cultura profissional específica. Quando se juntam a uma nova organização, a adaptação a uma cultura empresarial diferente pode ser um grande desafio. Seus métodos de trabalho, embora eficazes em suas empresas anteriores, podem não estar alinhados com os valores e expectativas da nova empresa, criando tensões e conflitos internos.

A resistência à mudança

A experiência é uma vantagem, mas também pode tornar alguns Business Managers experientes relutantes à mudança. Já tendo experimentado sucesso com certas estratégias, podem estar inclinados a aplicá-las sistematicamente, mesmo quando essas estratégias não são ou não são mais adequadas ao contexto específico de sua nova empresa. Essa resistência a adotar novas abordagens pode limitar sua integração e frear o crescimento da empresa.

O medo de abrir sua lista de contatos durante o período de experiência

Um Business Manager experiente geralmente possui uma lista de contatos valiosa. No entanto, durante o período de experiência, ele pode hesitar em compartilhar seus contatos por medo de não ser confirmado em seu cargo. Essa reticência pode limitar o impacto imediato de sua contratação, retardando assim os benefícios esperados de sua rede e conexões.

A ilusão de competência - e resultados - transferíveis

A experiência adquirida em uma empresa nem sempre se traduz em sucesso em outra. As indústrias, os mercados e os contextos podem ser muito diferentes, e as competências que foram eficazes em um ambiente podem não ser em outro. Do lado da empresa que contrata, essa ilusão de competência transferível pode levar a decepções quando os resultados esperados não são alcançados.

Os medos das pessoas já presentes que dificultam a integração

A integração de um Business Manager experiente pode perturbar a dinâmica - ou a estagnação - de uma equipe existente. Os outros Business Managers podem se sentir ameaçados pela chegada de uma pessoa com mais experiência e competências, percebida como um perigo potencial, especialmente se ela obtiver melhores resultados ou se seus indicadores de desempenho forem mais altos que o restante da equipe. Essa situação pode gerar desconfiança, tensões e até comportamentos de sabotagem contra o novo membro.

Expectativas irreais em termos de resultados

As empresas e seus líderes podem ter expectativas irreais sobre os Business Managers experientes, imaginando que eles trarão resultados instantâneos e espetaculares. No entanto, mesmo os Business Managers mais experientes precisam de tempo para compreender as especificidades de sua nova empresa, identificar os desafios e implementar soluções eficazes. A pressão por resultados rápidos pode levar a decisões precipitadas e ineficazes. E se você encerrar o contrato rapidamente por falta de resultados, o Business Manager experiente pode se convencer de que tinha razão em não compartilhar sua lista de contatos, esquecendo que isso pode ter contribuído para a falta de sucesso.

Conclusão

Recrutar Business Managers experientes pode parecer uma estratégia vencedora, mas os desafios e riscos associados podem frequentemente levar ao fracasso se não forem identificados e trabalhados. Para evitar essas armadilhas, é essencial abordar esses diferentes pontos desde o processo de recrutamento. As empresas devem esclarecer suas expectativas em termos de métodos de trabalho, flexibilidade para mudanças e uso de redes profissionais, e definir objetivos iniciais razoáveis. Por sua

vez, os candidatos devem estar prontos para se adaptar a uma nova cultura empresarial e para compartilhar suas valiosas recursos progressivamente.

Ao estabelecer uma comunicação aberta e definir expectativas realistas, ambas as partes podem compreender melhor o que cada uma pode oferecer e o que é razoável esperar. Assim, a integração de Business Managers experientes pode se tornar um verdadeiro trunfo para a empresa, em vez de ser uma fonte de desilusão e conflito.