

Incompetența șefului face loc lăudăroșilor

Angajații care-și exagerează meritele sunt percepuți ca fiind mai competenți decât cei timizi și muncitori doar de managerii nepricepuți. Se spune că „lauda de sine nu miroase a bine“. Dar în cazul angajaților, zicala este valabilă doar dacă managerul este competent, afirmă specialiștii în resurse umane.



Alexandru are 37 de ani și lucrează în domeniul IT. Este pasionat de meseria sa și nu ezită să stea peste program sau să preia din sarcinile colegilor mai puțin pricepuți.

„Îmi place la nebunie ceea ce fac, așa că pentru mine nu e greu. Poate că pentru unii par mai ciudat, dar stau la locul meu și muncesc. Nu mi se pare dificil și foarte rar am senzația că îmi asum mai multe sarcini decât pot duce”, spune Alexandru.

Recunoaște însă că nu e genul de om care să se laude cu ceea ce face. El consideră că, dacă a fost angajat, este clar că trebuie să-și îndeplinească sarcinile, și nu să strige în gura mare că a reușit să și le ducă la bun sfârșit. „Cred că ar fi penibil să mă mândresc că pot să fac lucrurile pentru care, altminteri, sunt plătit”, consideră el.

Are un coleg care se laudă des cu tot ceea ce face, deși nu are realizări deosebite în plan profesional. În ce măsură are acesta câștig de cauză? „Eu nu consider că am fi în competiție, dar dacă așa ar sta situația, probabil că el ar avea de câștigat. Poate că norocul meu este că am un șef obiectiv, competent, care nu se lasă influențat de un astfel de autoelogiu”, mai afirmă Alexandru.

Promovare periclitată

Nu la fel de norocoasă este Maria. Lucrează în domeniul vânzărilor, are rezultate bune, dar, după cum spune ea, nu și un șef care să fie atent la detalii sau măcar „interesat în mod real” de performanțele angajaților. „E mai degrabă genul de om care ține cont de ce se vorbește în jur, nu face o analiză atentă cu privire la activitatea angajaților”, consideră Maria, în vârstă de 32 de ani.

Dacă atunci când s-a angajat a stat la locul ei, muncind din greu, acum și-a schimbat atitudinea.

„Nu ezit să scot în evidență tot ceea ce fac bine. Dacă nu procedez așa, nu am nicio șansă să fiu promovată”, crede ea, adăugând că destul de mulți se zbat să câștige „capital de imagine”, astfel încât competiția este puternică.

Specialiștii în resurse umane și psihologii tind să-i dea dreptate tinerei. „Persoanele care își prezintă realizările într-o manieră pozitivă, chiar și atunci când exagerează, sunt văzute, de cele mai multe ori, ca fiind mai competente decât persoanele introvertite, care au dificultăți în a face acest lucru”, consideră Monica Dona de la compania de consultanță în resurse umane Luger & Makler.

„Există angajați care reușesc să vorbească despre realizările lor în mod natural, fără a exagera, dar și angajați care simt nevoia să pluseze”, adaugă aceasta.

În plus, remarcă psihologul Lena Rusti, „cu cât o astfel de persoană are o poziție mai înaltă din punct de vedere ierarhic, cu atât este mai greu de dovedit că nu muncește așa cum afirmă”.

Depinde de șef

„O persoană care-și exagerează meritele, dar care nu muncește din cale-afară are de câștigat dacă șeful său este genul de persoană care nu dă dovadă de un bun spirit de observație și nu face o analiză atentă a activității subordonaților”, explică, la rândul său, Daniela Necefor, managing partner la firma de consultanță în resurse umane Total Business Solutions.

„În cazul în care persoana cu funcție de conducere dă dovadă de obiectivitate, este avantajat angajatul muncitor, chiar dacă acesta din urmă nu ține să-și scoată în evidență realizările”, mai spune Daniela Necefor.

Specialistul în resurse umane Monica Dona consideră însă că „sunt puțini managerii care tolerează un angajat lăudăros și arogant. Un manager competent și profesionist va analiza rezultatele angajatului și va vedea dacă performanțele acestuia sunt pe măsura meritelor asumate”.

"Mulți șefi se lasă furajați de personalitățile celor care se supraestimează."

Lena Rusti
psiholog



Cine câștigă la interviu

Un aspect foarte important legat de aceste două comportamente - lăudăros și conștiincios - apare în momentul în care se pune problema unui interviu pentru angajare. În acest context, cei lăudăroși, dar mai puțin muncitori au un avantaj. Sunt mai siguri pe ei și știu să se pună în evidență.

Persoanele conștiincioase sunt, de obicei, timide. Având în vedere că majoritatea acestora nici nu-și schimbă prea des locul de muncă, nu au experiența interviurilor. Pentru acești angajați este de la sine înțeles că fac lucrurile presupuse de un anumit post. Așa că ei trebuie instruiți pentru a ști cum să se prezinte, afirmă specialiștii în recrutare.

Riscă să fie marginalizați de restul echipei

Indiferent dacă este sau nu criză, atât cei care sunt lăudăroși, dar mai puțin conștiincioși, cât și cei care sunt foarte muncitori, dar nu și dornici de a ieși în evidență suportă consecințele comportamentului lor, consideră experții în recrutare și psihologii.

„E de preferat ca lauda de sine să fie susținută și de performanțe. Mai devreme sau mai târziu, rezultatele vor vorbi de la sine, iar lipsa de congruență între performanțele asumate la nivel declarativ și rezultatele reale obținute va avea drept consecință pierderea încrederii colegilor și a managementului”, afirmă Monica Dona de la compania de consultanță în resurse umane Luger & Makler.

De asemenea, consideră specialiștii în comportament uman, un astfel de angajat riscă să fie marginalizat de ceilalți membri ai echipei. „La nivelul unei organizații, lucrurile se clarifică în timp, astfel că se vede cine muncește cu adevărat și cine încearcă doar să profite”, afirmă psihologul Lena Rusti.

Considerați individualiști

La rândul lor, introvertiții sunt percepuți adesea ca persoane care nu lucrează bine în echipă. „Rolul managerului este crucial în astfel de situații pentru a vedea în ce măsură această tăcere înseamnă un refuz de a lucra în echipă sau este vorba numai despre timiditate.

Deși preferă, de cele mai multe ori, să-și îndeplinească responsabilitățile fără să facă prea mult caz de acest lucru, recunoașterea meritelor lor joacă un rol motivator foarte important”, mai spune Monica Dona. Lena Rusti explică însă că o persoană muncitoare, dar care nu vorbește despre rezultatele sale riscă să fie supraîncărcată cu sarcini și foarte rar promovată.

Într-un articol pe tema eticii la locul de muncă, Sharon Allen de la compania Deloitte notează că în cazul în care relațiile cu superiorii nu sunt foarte dinamice și angajatul simte nevoia să iasă în evidență, cel din urmă poate aduce în discuție modalități prin care să-și asigure o vizibilitate mai mare în cadrul companiei. Însă autoelogiul nu are ce să caute într-o astfel de încercare. Potrivit specialiștilor, mesajul trebuie adaptat în funcție de poziția ocupată în companie, dar și de relația cu superiorii.

"Mai devreme sau mai târziu, rezultatele vor vorbi de la sine."

Monica Dona

expert în resurse umane

O generație dornică de comunicare

Tinerii sunt dornici să primească feedback

Experții în resurse umane spun că, în România, există în toate domeniile persoane lăudăroase și persoane conștiincioase. „Totuși, ponderea angajaților loiali și muncitori, mai puțin interesați să-și evidențieze meritele este mai mare în domeniile tehnice. Asta pentru că vorbim de un sector care n-a cunoscut o dezvoltare puternică în ultimii 20 de ani”, explică Daniela Necefor de la Total Business

Solutions.

Conform ei, aceste persoane nu au avut ocazia să-și schimbe prea des serviciul, astfel că nu au fost niciodată nevoite să adopte un comportament menit să le crească notorietatea. „Nu același lucru se poate spune despre angajații din domeniul bancar, de pildă, care au învățat, de-a lungul vremii, să se «vândă» pentru a obține un post mai bun”, mai afirmă Daniela Necefor.

Avizi de feedback

„Statisticile arată că numărul persoanelor extravertite depășește numărul celor introvertite”, spune Monica Dona, specialist în resurse umane la Luger & Makler. Potrivit acesteia, angajații din noua generație sunt avizi de feedback, chiar dacă este vorba despre proiecte mici pe care le-au derulat, se află mereu în căutare de provocări profesionale și au nevoie în permanență să fie ghidați. „Vorbim despre o generație de extravertiți. Acești oameni își cer dreptul la comunicare”, conchide specialistul.