



Molde o futuro que você entende como ideal, definindo metas inteligentes e engajadoras!

**EXEMPLOS**

Expandir a rede

Ter 10 novas Lojas/Clubes até o final deste ano.

Nº de novas lojas/Clubes por mês

**Como definir?**

São diversas as formas, depende do que a empresa pretende alcançar e da metodologia de Gestão adotada.

**OKRs**

É um sistema simples de **definição de metas**.

Criado na **década 70** por Andy Grove (ex-CEO Intel)

Acrônimo das palavras **Objectives and Key Results**

(objetivos e resultados-chave)

Modelo de **Gestão ágil de desempenho** com foco em resultados.

**O que ganhamos?****ALINHAMENTO**

Alinhado aos objetivos estratégicos.

**FOCO**

Elimina ambiguidades. Define prioridades. Poucos objetivos por vez. Curto prazo.

**AGILIDADE**

Ciclos curtos de revisão e definição de objetivos. Rápido feedback e correção da rota.

**ENGAJAMENTO**

Todos são envolvidos na definição. Definição **TOP-DOWN** e **BOTTOM-UP\***

**COMUNICAÇÃO**

Mais clara e eficaz. Simples.

\*TOP-DOWN: decisões e estratégias são tomadas a partir do topo, ou seja, pela alta hierarquia da Organização.  
\*BOTTOM-UP: decisões e estratégias são tomadas a partir da base.

**A ESTRUTURA DE UM OKR**

Sugerida por John Doerr, Executiva da Intel que implementou a metodologia no Google.

Eu quero **(OBJETIVO)**, mensurado por **(RESULTADO-CHAVE)**



**OBJETIVO:** é seu “sonho”. O que você quer? A resposta é seu OBJETIVO.

**Características:**

- . Ser claro.
- . Ser aspiracional, inspirador (recomendado).
- . Ser qualitativo.
- . Ter prazo de conclusão e responsável.
- . Pode ser questionado pela equipe.



**RESULTADOS-CHAVE:** são os “critérios de sucesso” do objetivo. Mede o progresso rumo ao alcance do objetivo. Como saberemos se atingimos nosso objetivo?

**Características:**

- . Ser quantitativos (obrigatório).
- . Ser desafiadores, mas não impossíveis.
- . SMART.

**KRs não são tarefas.**

Um KR não é algo que você produz, mas sim o resultado de uma atividade, projeto.

**KRs são simples.**

Um KR deve ser escrito de forma simples, todos devem rapidamente compreendê-lo, desde o CEO até a equipe mais operacional.

**Poucos KRs.**

Cada objetivo deve ter poucos e suficientes KRs para ajudar a atingir o objetivo de forma eficaz.

**Seu Resultado-chave (meta) é SMART?**



**Seu Resultado-chave (meta) é SMART?**

**ESPECÍFICA**  
**MENSURÁVEL**  
**ATINGÍVEL**  
**RELEVANTE**  
**TEMPORAL**

- Clareza do que se quer alcançar
- Possível de medir o progresso
- Equilíbrio entre ambiciosa e atingível
- Contribui para algo maior, conectado com a estratégia
- Tem prazo definido

**Exemplo:**

Queremos ter **10** novas Lojas/Clubes nos próximos **12 meses por meio de aquisições e investimentos**. Isso contribuirá para o crescimento da empresa.

**Lembre-se:**

Tão importante como definir metas, é contratar e acompanhar as metas com a equipe. Toda a equipe precisa estar alinhada em busca de um mesmo objetivo e focada em atingir as metas, do contrário não há motivos para estabelecê-las.

E já diz o ditado:  
**“O combinado não sai caro”.**

**“Se você não pode medir, você não pode gerenciar.”**

**Peter Drucker**