IMERSÃO AGILE VACORLO

PROGRAMA INTERNACIONAL ONLINE

igti



Management 3.0

Mayra de Souza Machado

© Copyright do Instituto de Gestão e Tecnologia da Informação.

Todos os direitos reservados.



Sumário

| Capítulo | 1. | 4 1.1. | Mana | gement | 1.0, | 2.0 | e |
|---------------|--------------|-------------------|---------|--------|------|------|--------|
| 3.0 | | | | | | | 4 |
| 1.1.1. Mar | nagement | 1.0 | | | | | 4 |
| 1.1.2. Mar | nagement | 2.0 | | | | | 4 |
| 1.1.3. Mar | nagement | 3.0 | | | | | 4 |
| Capítulo | 2. | 5Capítulo | 3. | Visão | 1 | - En | ergize |
| Pessoas | | | | 6 | | | |
| Capítulo 4. \ | /isão 2 - D | ê Poder às Equ | ipes | | | | 9 |
| Capítulo 5. V | /isão 3 - Al | linhe as Restriçõ | ões | | | | 11 |
| Capítulo 6. \ | /isão 4 - D | esenvolva a Co | mpetênc | ia | | | 12 |
| Capítulo 7. \ | /isão 5 - C | rescer a Estrutu | ıra | | | | 14 |
| Capítulo 8. \ | /isão 6 - N | lelhore Tudo | | | | | 14 |
| Referências. | | | | | | | 16 |



Capítulo 1. Gestão e Liderança

Nós somente podemos melhorar a felicidade do trabalhador quando todas as pessoas se sentirem responsáveis pela gestão e quando a liderança aprender a gerir o sistema ao invés das pessoas.

1.1.Management 1.0, 2.0 e 3.0.

1.1.1. Management 1.0

Líderes assumem que a melhora do todo requer **monitorar, reparar e trocar as partes**. As decisões são Top Down com comando e controle.

1.1.2. Management 2.0

Todos reconhecem que as "pessoas são o ativo mais valioso" e que têm "líderes servidores". Mas, ao mesmo tempo, os gerentes preferem se ater à hierarquia. Resumindo, o Management 2.0 vê as pessoas como o ativo mais importante e a liderança como liderança servidora.

1.1.3. Management 3.0

A organização é como uma comunidade ou uma cidade. Todas as pessoas são (parcialmente) responsáveis por contribuir para seu sucesso e uns poucos são responsáveis pelo todo.

A única atividade que resta para a liderança é cultivar e nutrir todo o Sistema.

Management 3.0 não é um FRAMEWORK, é um MINDSET.

A gestão de uma organização é **responsabilidade de todas as pessoas**. Uma gestão melhor significa engajar as pessoas, melhorar o sistema como um todo e aumentar o valor entregue para os clientes. O Management 3.0 tem como foco as pessoas e o sistema, pois promove uma gestão horizontal e ágil.



"Crie primeiro um ambiente orientado à confiança, para depois ter um orientado a resultados."

- Jurgen Appelo.

Capítulo 2. Pensamento Complexo

Jurgen Appelo diz que não há leis para lidar com a Teoria da Complexidade, e sim 8 diretrizes. Uma organização é um sistema adaptativo complexo (SAC), porque consiste em partes (pessoas) que formam um sistema (organização) que apresenta comportamento complexo enquanto se adapta às mudanças ambientais.

Cérebros, bactérias, sistemas imunológicos, a Internet, países, jardins, cidades, colmeias, todos os sistemas adaptativos complexos, devido aos seus muitos relacionamentos conhecidos ou não, criam um **SISTEMA IMPREVISÍVEL.**

Sistemas com ciclos de feedback mais lentos têm maiores taxas de extinção em ambientes de mudança. Você não pode controlar um sistema complexo, mas você tem muitas opções para guiá-lo.

8 Diretrizes do Pensamento Complexo:

- 1. Tratar complexidade com complexidade.
- 2. Usar a diversidade de perspectivas.
- 3. Assumir a subjetividade e coevolução.
- 4. Roubar e adaptar.
- 5. Considerar a dependência do contexto.
- 6. Antecipar, explorar e adaptar.
- 7. Encurtar os ciclos de feedback.
- 8. Manter as opções em aberto.



Capítulo 3. Visão 1 – Energize Pessoas

As pessoas são as partes mais importantes de uma organização, e os gestores precisam fazer tudo que podem para manter as pessoas ativas, criativas e motivadas.

6 Regras para recompensas:

- 1 Não prometa recompensas com antecedência.
- 2 Mantenha pequenas as recompensas esperadas.
- 3 Recompense continuamente, não apenas uma vez.
- 4 Recompense publicamente, não privadamente.
- 5 Recompense comportamentos, não somente resultados.
- 6 Recompense os pares, não somente os subordinados.

Atividades:

Merit Money: Um sistema de recompensa colaborativa.

- Crie uma moeda virtual.
- Pessoas podem dar créditos umas às outras.
- Pode converter os créditos em dinheiro, bônus ou prêmios.

Kudo Boxes e Kudo Walls:

Leve as pessoas a **oferecer umas às outras seu elogio**, se por postá-los em **uma caixa** ou colocá-los em **uma parede**.











Niko Niko Calendar:



Niko-Niko Calendar

NIKO-NIKO CALENDAR

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31











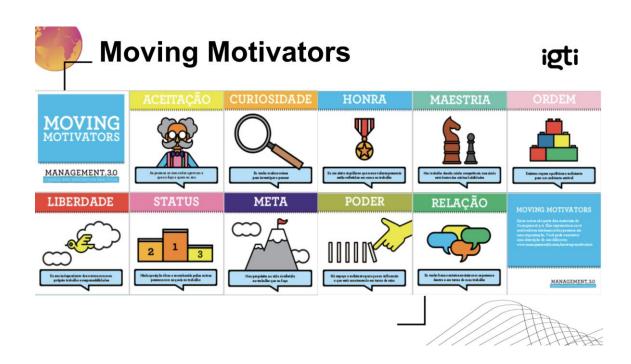
management30.com





CHAMPFROGS MOTIVATORS = Motivação da vida no trabalho.

Não podemos fazer as pessoas se sentirem motivadas e engajadas, mas podemos criar as condições certas. A liderança deve procurar meios para tornar o CHAMPFROGS uma propriedade sistêmica da empresa.



Capítulo 4. Visão 2 – Dê Poder às Equipes

As equipes podem se auto-organizar e isso requer delegação de poder, consentimento e confiança da gestão. Pessoas empoderadas melhoram a eficácia e a sobrevivência do sistema. Organizações empoderadas são mais resilientes e ágeis.

A arte da gestão consiste em encontrar o equilíbrio certo entre um ditador e um anarquista.

Atividades:

Delegation Poker:





Delegation Board:



Team Decision Game:





Matriz de Decisão do Time:



igti

Matriz de Decisão do Time

| | Um | Maioria | Alguns | Todos | Dados |
|------------------------------------|----|---------|--------|-------|-------|
| Licença | | | • | | |
| Layout do Escritório | | • | | | |
| Processo de Trabalho | | | | • | |
| Local do encontro anual do Time | | • | | | |
| Música do Escritório | | | | | • |
| Tema da festa do Escritório | | | • | | |

Capítulo 5. Visão 3 – Alinhe as Restrições

A auto-organização pode levar a qualquer coisa. Por esse motivo, é necessário proteger as pessoas, compartilhar recursos e dar, às pessoas, um claro propósito e metas definidas.



A principal função da liderança é nutrir a cultura através de valores.

Como trabalhar a cultura da empresa?

CRIE LIMITES

Desencoraje comportamentos ruins. Encoraje bons comportamentos.

A clareza de valores pode contribuir significativamente para bons comportamentos e uma melhor cultura.

A cultura de qualquer organização é moldada pelo melhor comportamento que a liderança está disposta a amplificar.

Capítulo 6. Visão 4 - Desenvolva a Competência

As equipes não podem alcançar suas metas se os membros das equipes não são capazes o suficiente, e, por isso, os gestores precisam contribuir para o desenvolvimento da competência.

A Liderança precisa criar um ambiente de aprendizagem contínua e contribuir para o desenvolvimento de competências.

Desenvolvimento da competência individual:

- 1. Liderar pelo exemplo.
- 2. Encorajar e permitir o autoestudo.
- 3. Treinamento e certificação.
- 4. Coaching/Pareamento.
- 5. Aprender com o fracasso/experimentos.

Feedback é muito importante, pois:

- Pode manter a equipe evoluindo;
- Dá uma sensação de pertencimento e propósito;

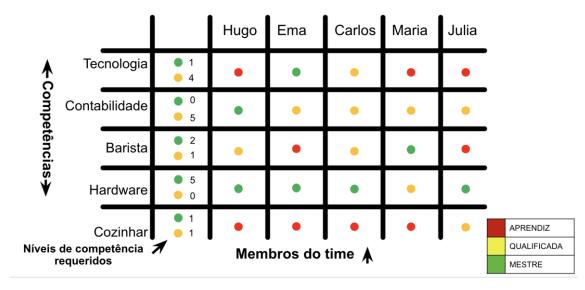


- Fomenta o crescimento e felicidade;
- Destrava a mudança e a inovação.

Atividades:

Matriz de Competências do Time:

Matriz de Competência da Equipe igti



Feedback Wrap:



Capítulo 7. Visão 5 - Crescer a Estrutura



Muitas equipes operam em um contexto de organização complexa e, portanto, é importante considerar estruturas que aumentam a comunicação.

Uma organização deve operar como uma cidade. Algumas partes emergem de baixo para cima enquanto outras são projetadas de cima para baixo. A arte da gestão é encontrar o equilíbrio certo entre essas duas abordagens.

Atividade:

Meddlers Game:



Capítulo 8. Visão 6 – Melhore Tudo

Pessoas, equipes e organizações precisam melhorar continuamente para adiar o fracasso por mais tempo possível.

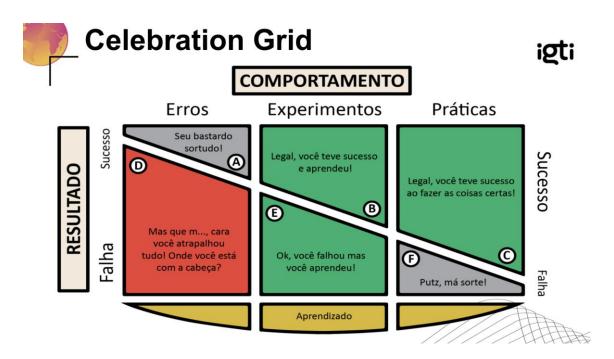
Dicas:

- Não mude as coisas; realize experimentos. Realize mais experimentos, mais rápido e mais barato.
- Feedback é o fertilizante que irá desenvolver as competências de sua equipe.
- Crie um ambiente seguro para o fracasso.

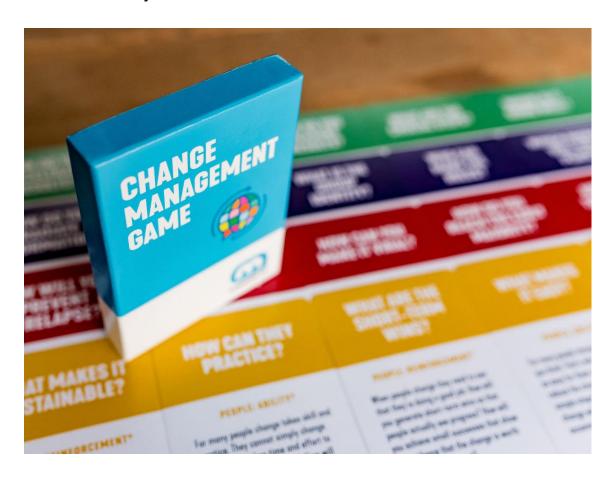
Atividades:



Celebration Grid:



Gestão de Mudança Game:





Referências

APPELO, Jurgen. *Management 3.0*: Leading Agile Developers, Developing Agile Leaders. Addison - Wesley, 2011.