



C.E.S.A.R.

Management 3.0

Dezembro.2021

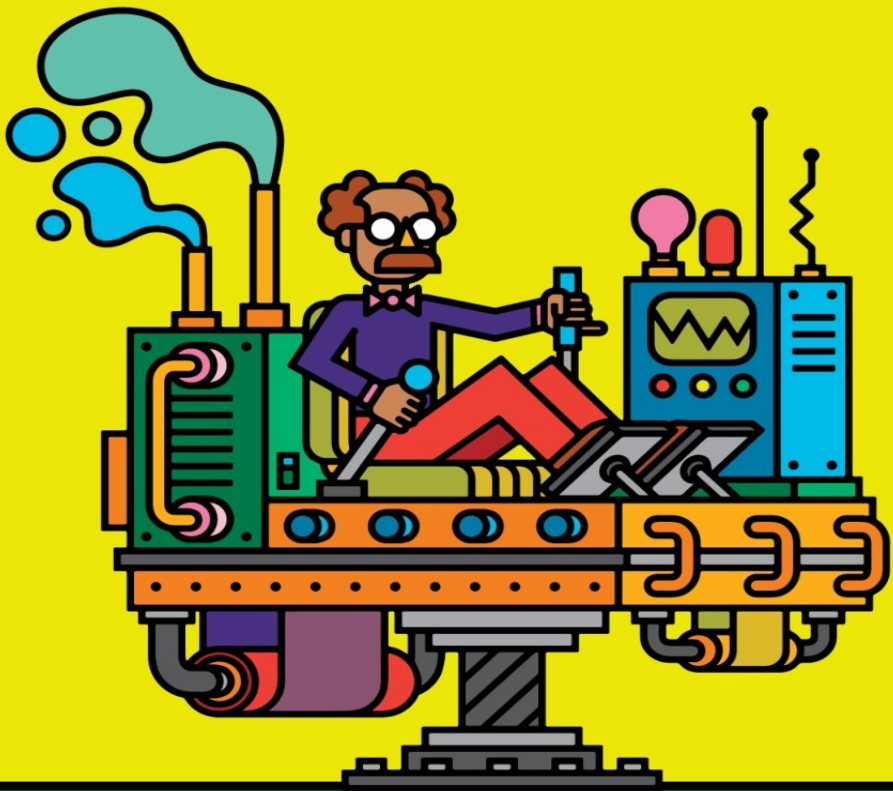




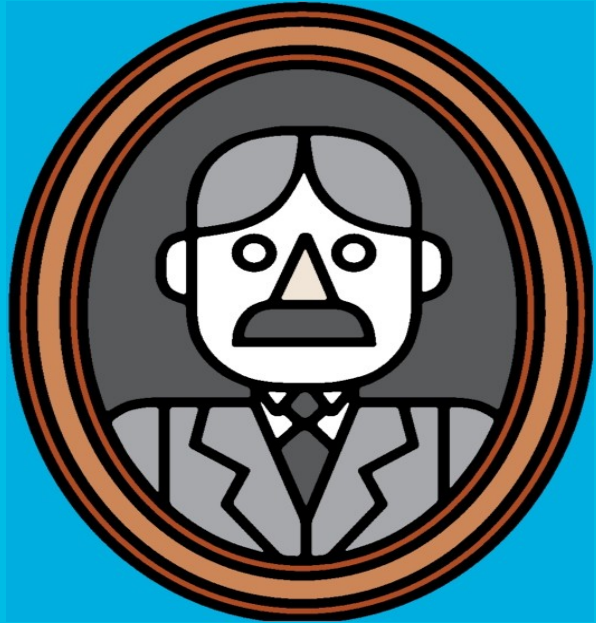
<https://bit.ly/3xPvj6f>

Modelos de liderança





Para a algumas organizações, uma prática comum é gerenciar pessoas como máquinas. Nós chamamos isso de **Management 1.0**. Nesse estilo de gestão, os líderes assumem que a melhoria do todo requer monitoramento, reparo e substituição das partes.



Foram os engenheiros
que desenvolveram a
gestão científica, o estilo
de liderança **comando e
controle** que foi bem -
sucedido no século XX.

Péssima Ideia:

Trocar as pessoas
entre departamentos
como se fossem
partes substituíveis



Em uma organização que pratica **Management 2.0**, todos reconhecem que “as pessoas são os ativos mais valiosos” e que os gerentes precisam tornar-se “líderes - servidores”. Mas, ao mesmo tempo, os gerentes preferem manter a hierarquia.

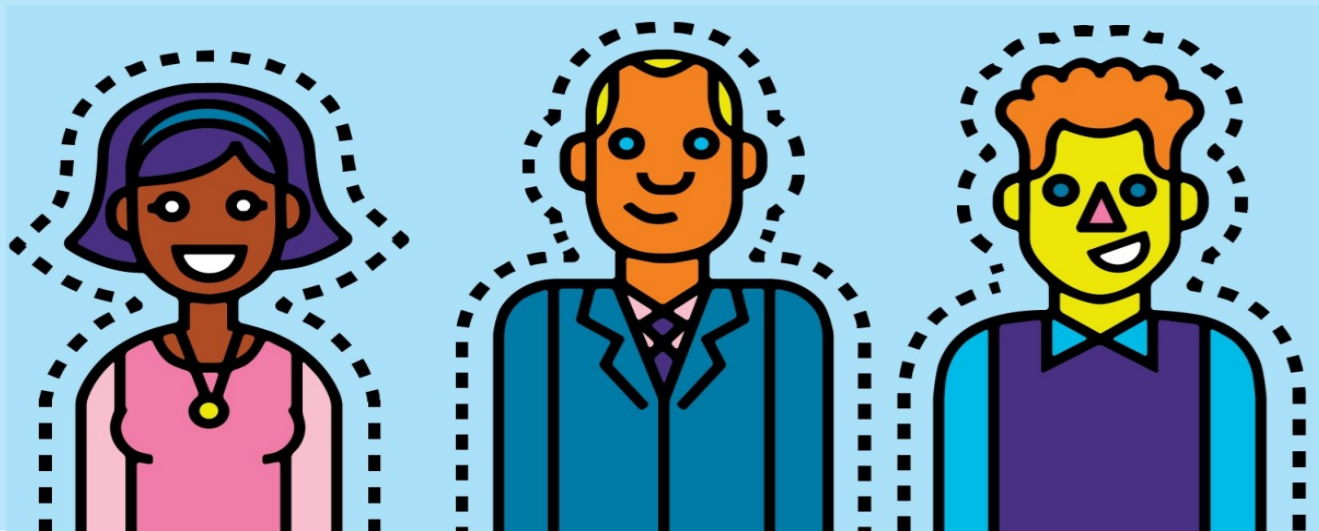


Péssima Ideia:

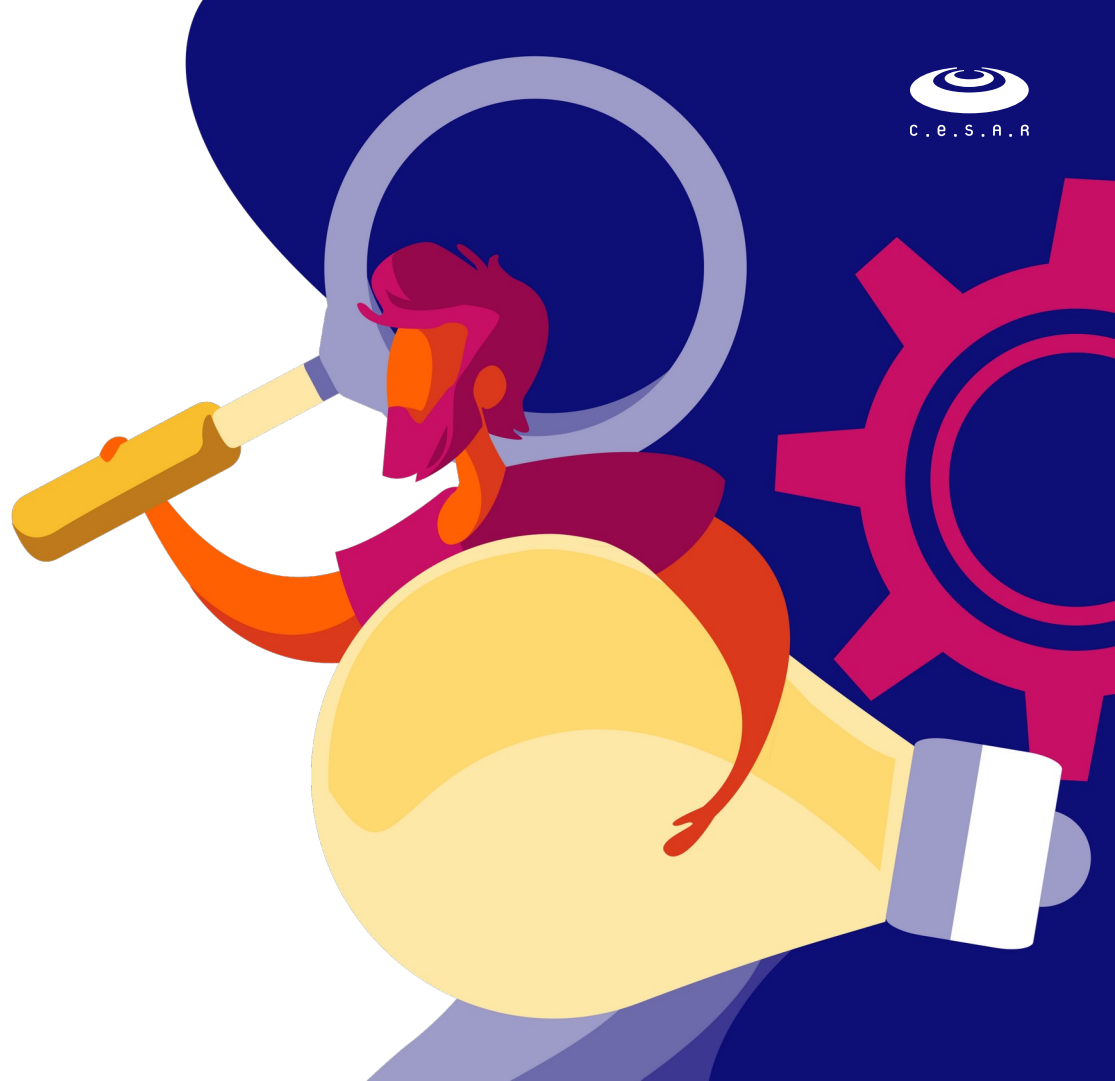
Oferecer promoções
para “ high performers ”
e terceirizar o trabalho
de “ low performers”.

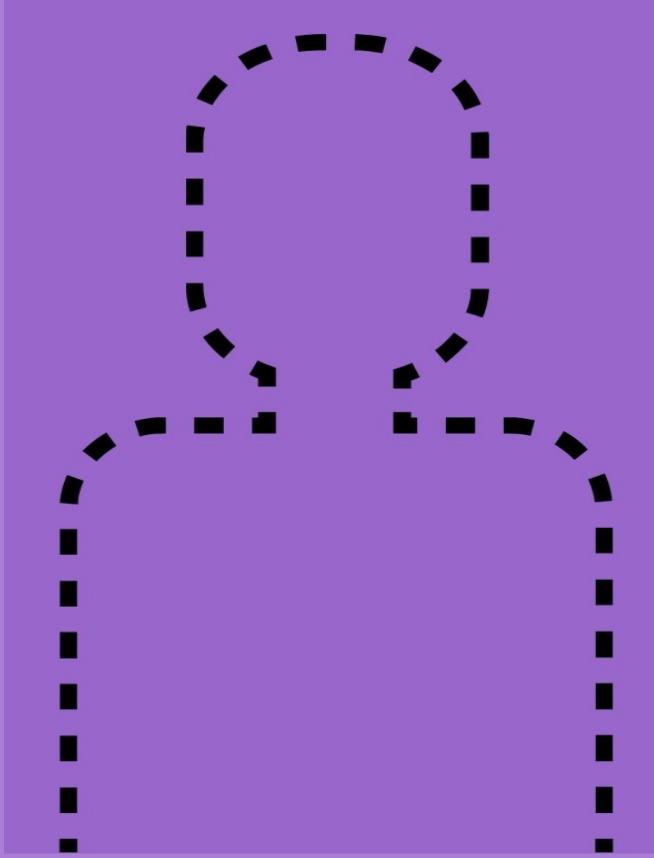


A maioria dos profissionais criativos não percebe que também são responsáveis por assuntos de gestão. **A gestão é importante demais para ficar somente com os gerentes.**



O que é o Management 3.0?





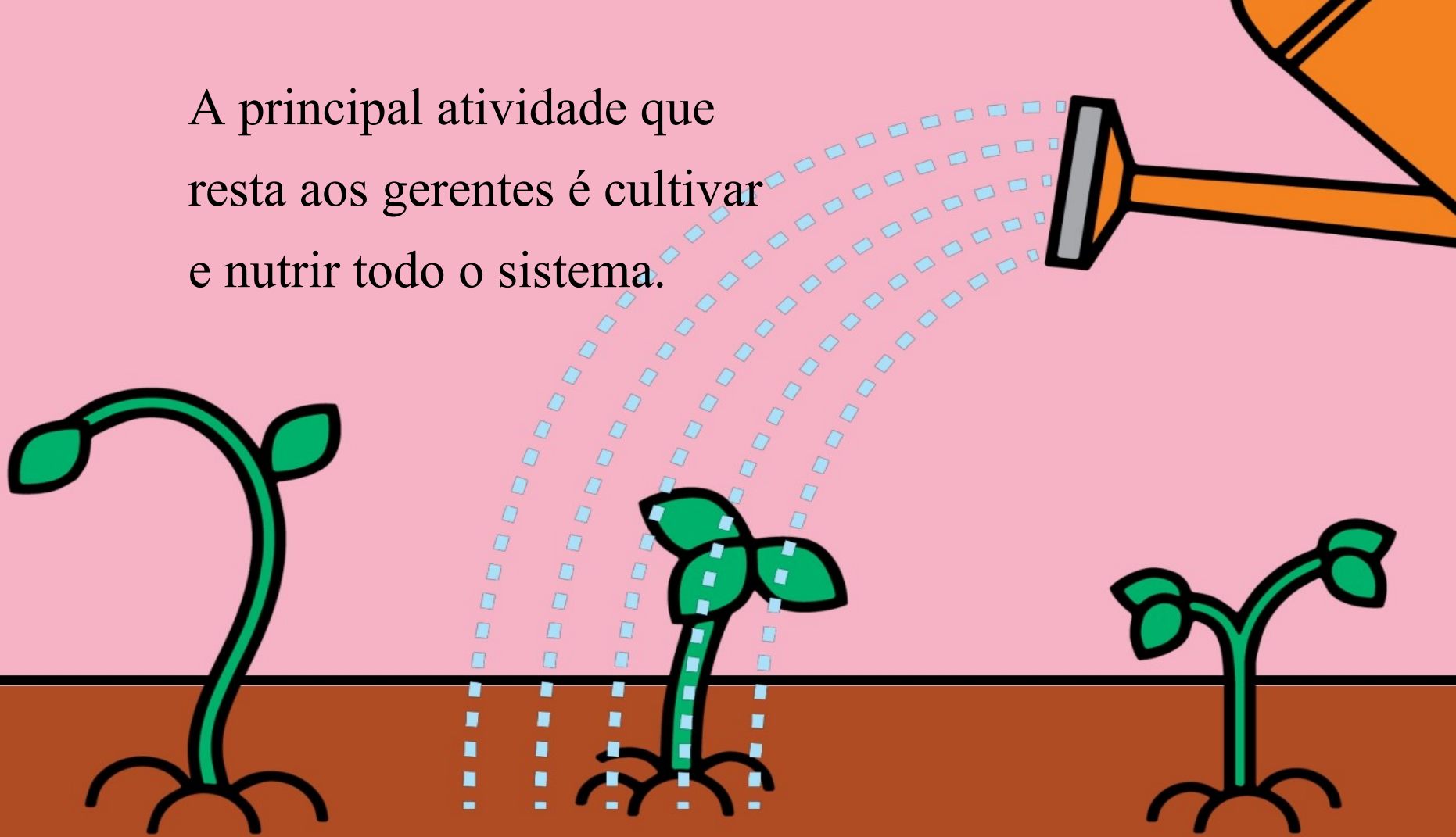
*A gestão do trabalho é
uma atividade crucial, mas
pode ser feita com ou sem
gerentes dedicados. Na
verdade, uma empresa
pode ser gerenciada sem
praticamente nenhum
gerente!*

**Management 3.0 não é mais
um framework.**

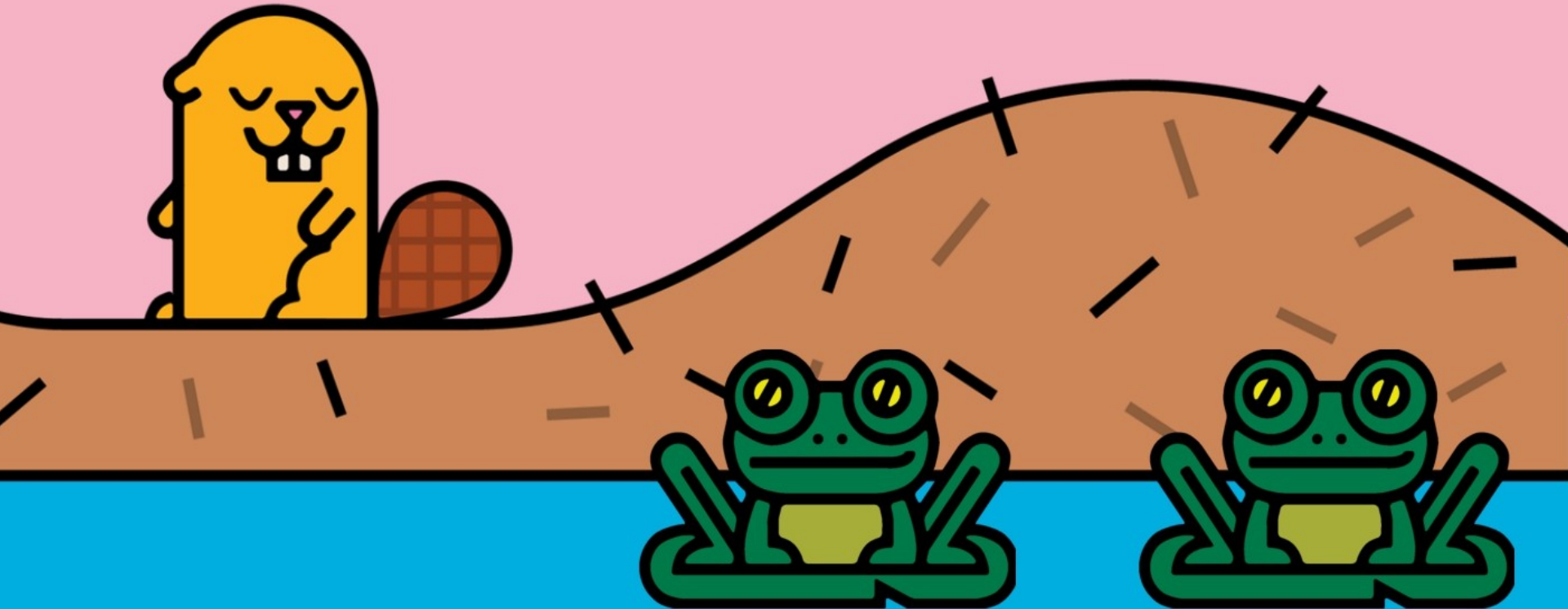
É um mindset , combinado
com uma coleção de jogos,
ferramentas e práticas em
constante evolução, para
ajudar a qualquer profissional
a gerenciar a organização. É
um caminho para enxergar os
sistemas de trabalho.



A principal atividade que resta aos gerentes é cultivar e nutrir todo o sistema.



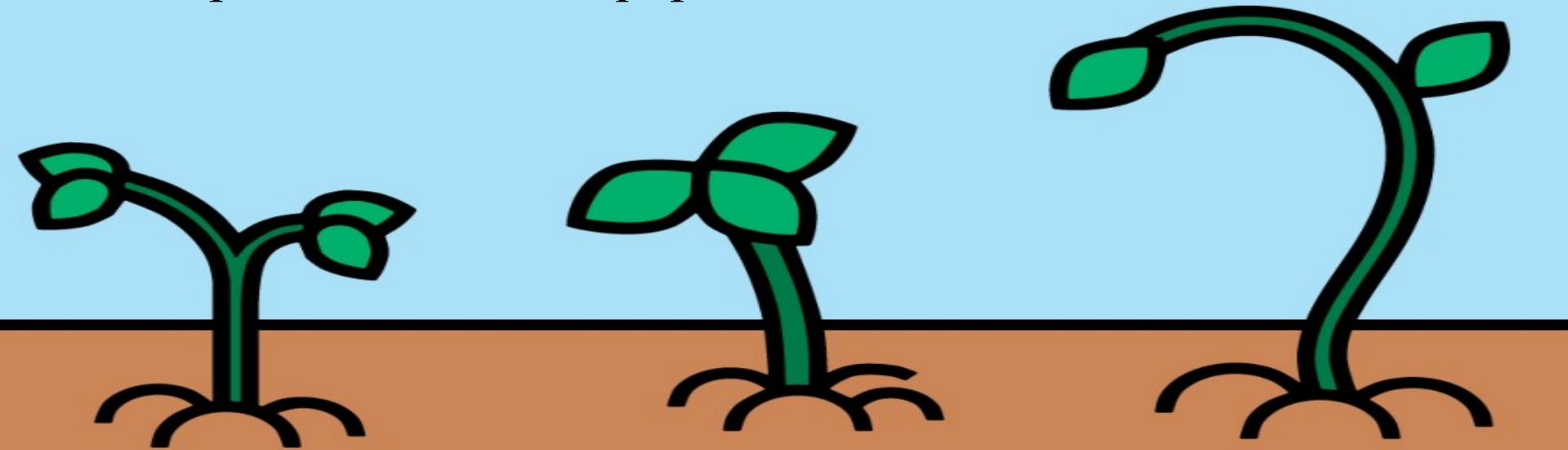
Management 3.0 =
Gerencie o sistema, não as pessoas.



Técnicas de feedback



Feedback deve ser sempre
construtivo. É o fertilizante
que irá desenvolver as
competências de sua equipe.



Ambos feedbacks, de alinhamento e positivo, contribuem para uma sensação de confiança e propósito.

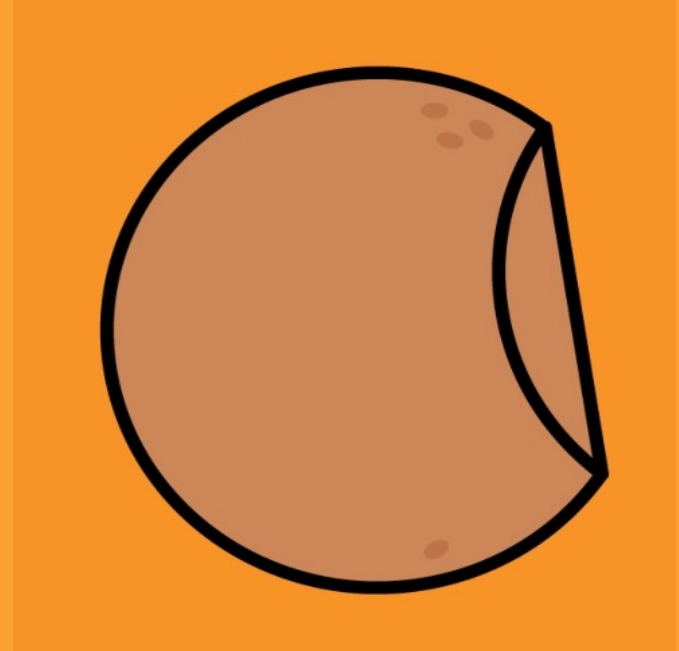


Uma abordagem mais útil
é preparar um delicioso
Feedback Wrap. Ele
permite que seu colega de
trabalho decida como agir
em relação ao feedback.
Faça um com os cinco
ingredientes.



Ingrediente 1: Descreva seu contexto

Comece oferecendo um contexto para aumentar a compreensão e apreciação da sua situação por partes das outras pessoas.



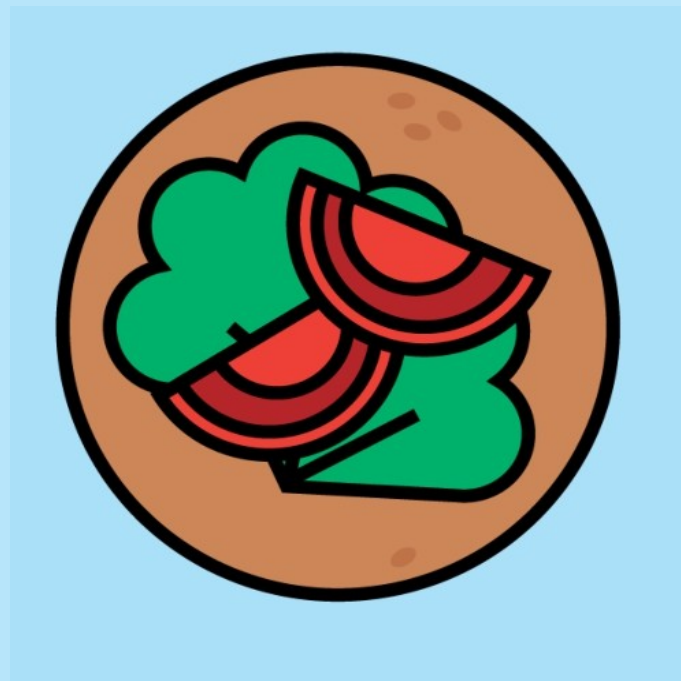
Ingrediente 2: Liste suas observações

Você então oferece observações – sem apontar os dedos – de exemplos e ocasiões específicas.



Ingrediente 3: Expresse seus sentimentos

Você deixa o receptor
saber como você se sente
sobre os fatos, criando
conscientização do
impacto dos fatos sobre
você, sem culpar ninguém
em específico.



Ingrediente 4: Explique o valor

Você explica suas necessidades, pois o receptor simplesmente pode não perceber o que é importante para você.



Ingrediente 5: Ofereça algumas sugestões

Você permite que a
pessoa descubra o q
precisa ser feito par
fechar a lacuna entre
necessidades e os fa
e você oferece uma
para levar as coisas adiante.





Você se lembra da
última vez que alguém
te parabenizou pelo
seu trabalho ou
simplesmente
mencionou algo sobre
você que nunca havia
escutado antes?

Delegation Poker



<https://bit.ly/3t0HWur>



C . E . S . A . R

Pessoas impulsionando
inovação.

Inovação impulsionando
negócios.

