

oi, eu sou o Diego

 Diego Borges

- mineiro, de **Belorizonti** (**oncovim**)
- pai do **Bryan**, do **Arthur** e da **Emily**
- esposo da **Stéfanny**
- **musico** de garagem
- **desenvolvedor** desde 2011
- tech manager de um **time incrível**
- e muitas outras coisas... 

 Família

 equipe

Workshop de Arquitetura evolutiva

Dê um upgrade na sua carreira dominando a arquitetura de software que evolui junto com o negócio!

- Código de Qualidade (Limpo, Refatoração, Padrões de Projeto)
- Software Moderno (Microsserviços, Serverless, REST APIs)
- Estratégias Avançadas (Acoplamento Inteligente, Filas/Mensageria, SAGA)

Por apenas **R\$350,00** com o cupom **PHPMG**



Se inscreva aqui

o que eu aprendi na transição de
dev para tech manager

contexto

tech manager? Deus me livre

contribuidor individual x gestor

**se você me fizesse essa pergunta a 3 anos
qual trila de carreira você quer seguir?**

eu diria contribuidor individual com certeza.

O que me fez mudar?

- visão sobre maus gestores
- entendimento do impacto que eu poderia causar nas pessoas (formação)
- gestor tech aind é **tech**
- feedbacks

feedbacks importantes

- boa comunicação, facilidade de se fazer entendido
- faz o que é certo
- se preocupa com as pessoas
- resolve conflitos
- depois que chegou no time as pessoas acharam um caminho

**se você passou de pleno,
você está em um papel de liderança**

fonte: eu

**logo em meu primeiro desafio,
assumi um dos times mais importantes do PicPay
uma equipe de alta performance**

você não será um **bom gestor**
se ainda estiver **preocupado** em ser
o melhor desenvolvedor

**o que te levou para um cargo de liderança
não vai te manter ou te fazer progredir**

orientar & delegar & confiar

primeiros desafios

- conquistar sinceridade e confiança
- menos operacional mais estratégia
- melhorar o fluxo de trabalho é melhor que uma PR
- entender as expectativas do novo papel

a função de um gestor é **resolver problemas de forma eficaz**

e o maior problema é ter os mesmos problemas

papeis do gestor segundo Peter Drucker

1. definir objetivos

- Definir metas e decidir qual trabalho **será** e qual **não será** realizado

2. organizar

- Dividir trabalho em atividades e selecionar as pessoas certas para executá-lo

3. motivar e se comunicar

- integrar a equipe com os objetivos

4. medir

- criar métricas, analisá-las e avaliar o desempenho

5. desenvolver pessoas

- as pessoas só serão as pessoas certas se você preparar elas, e as pessoas são o bem mais importante da empresa

**a visão de Drucker é uma forma
generalista de alcançar a resolução
de problemas de forma eficaz**

**se fosse simples coordenar o fluxo de trabalho,
o cargo de gestor não existiria.**

pensamentos que me ajudam como gestor

exposição >>> imposição

**todo trabalho não planejado é um
anti trabalho**

não precisar fazer um trabalho é a melhor forma de otimizar

feito >>> perfeito

eficiência = velocidade

eficácia = análise + planejamento

melhoria contínua = alto desempenho

hoje melhor que ontem, amanhã melhor que hoje.

- Filosofia Kaizen (*Kai* = mudar, *zen* = me)

**nem toda mudança é pra melhor,
mas toda melhoria requer mudança**

*O que compõe que uma **mudança** é uma **melhoria**, são as **métricas***

evite **desperdícios**

- tempo
- recursos
- dinheiro
- pessoas

leituras recomendadas

- Os primeiros 90 dias
- Os bastidores de um líder
- A regra é não ter regras
- pipeline de liderança
- projeto fenix
- o essencialismo

Você não terá uma equipe trabalhando de forma ágil até que entenda os objetivos do negócio e como o seu trabalho diário contribui para alcançar esses objetivos.

Entendendo o real objetivo da empresa, desperdícios serão evitados e resultados serão alcançados.

E você, o que acha?

Obrigado

@eudiegoborgs