



# Management 3.0

Dezembro.2021

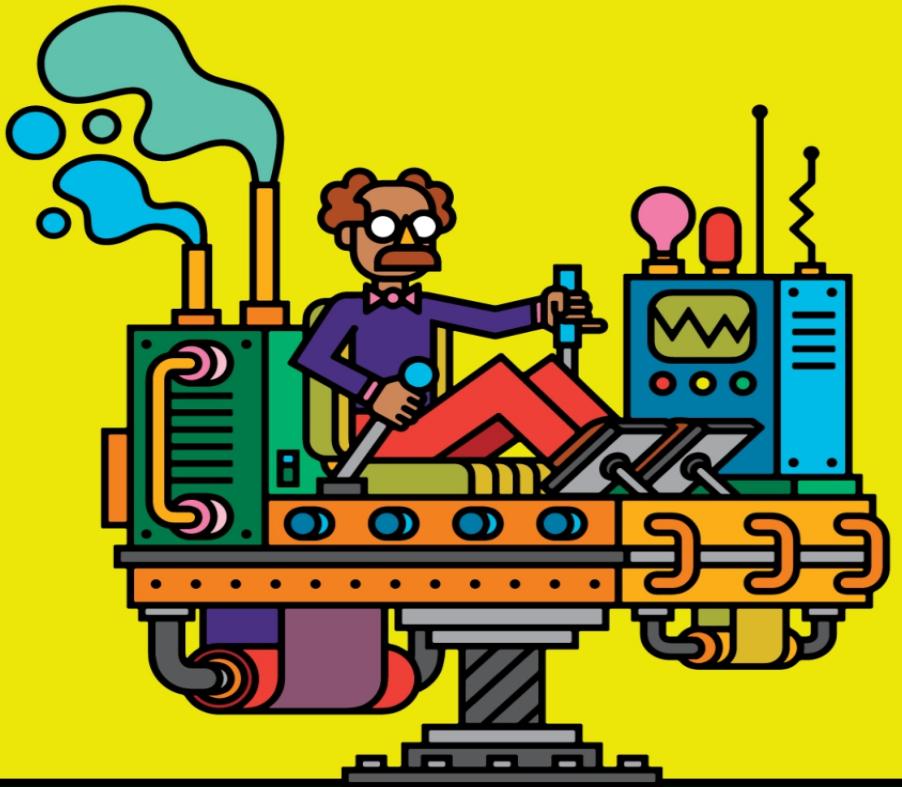




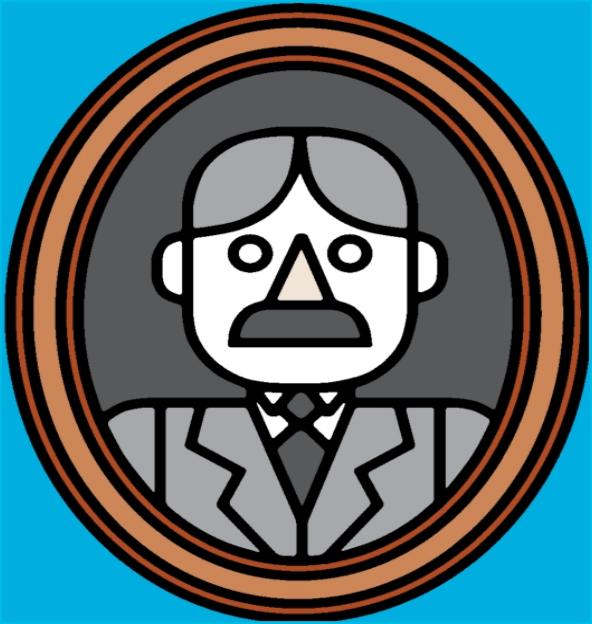
<https://bit.ly/3xPvj6f>

# 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



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.



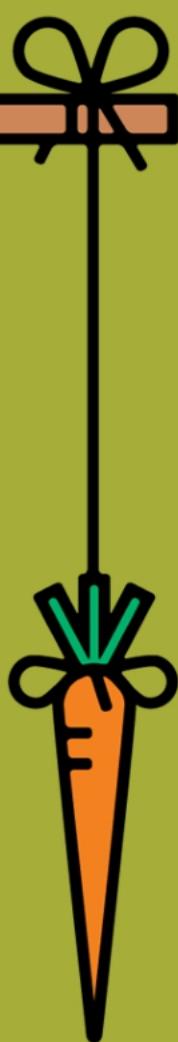
Em uma organização que pratica **Management 2.0**, todos reconhecem que “as pessoas são os ativos mais valiosos” e que os gerentes precisam tornar- se “líderes - servidores”.

Mas, ao mesmo tempo, os gerentes preferem manter a hierarquia.

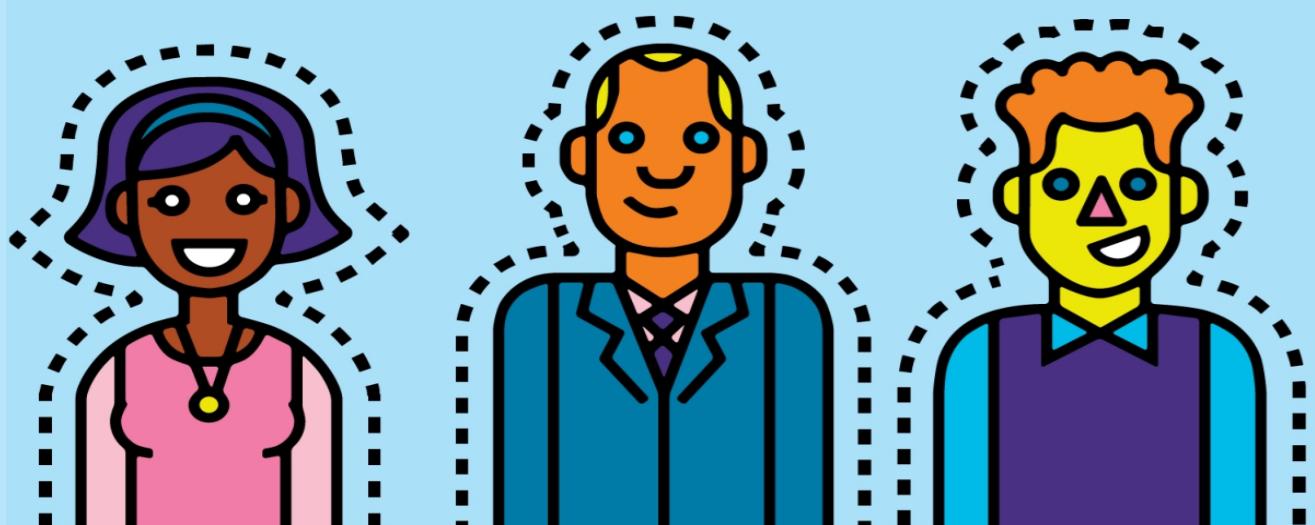


## **Péssima Ideia:**

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

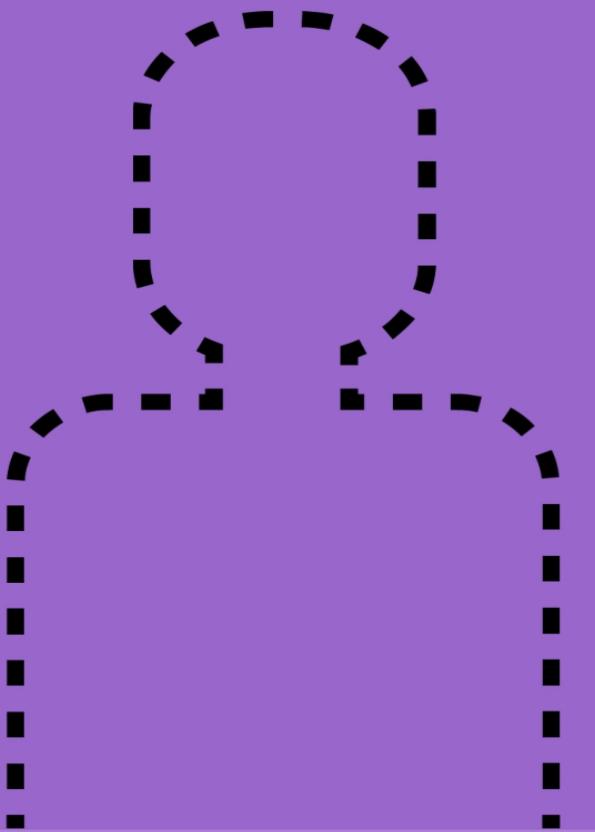


A maioria dos profissionais criativos não percebe que também são responsáveis por assuntos de gestão. **A gestão é importante demais para ficar somente com os gerentes.**



# 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.

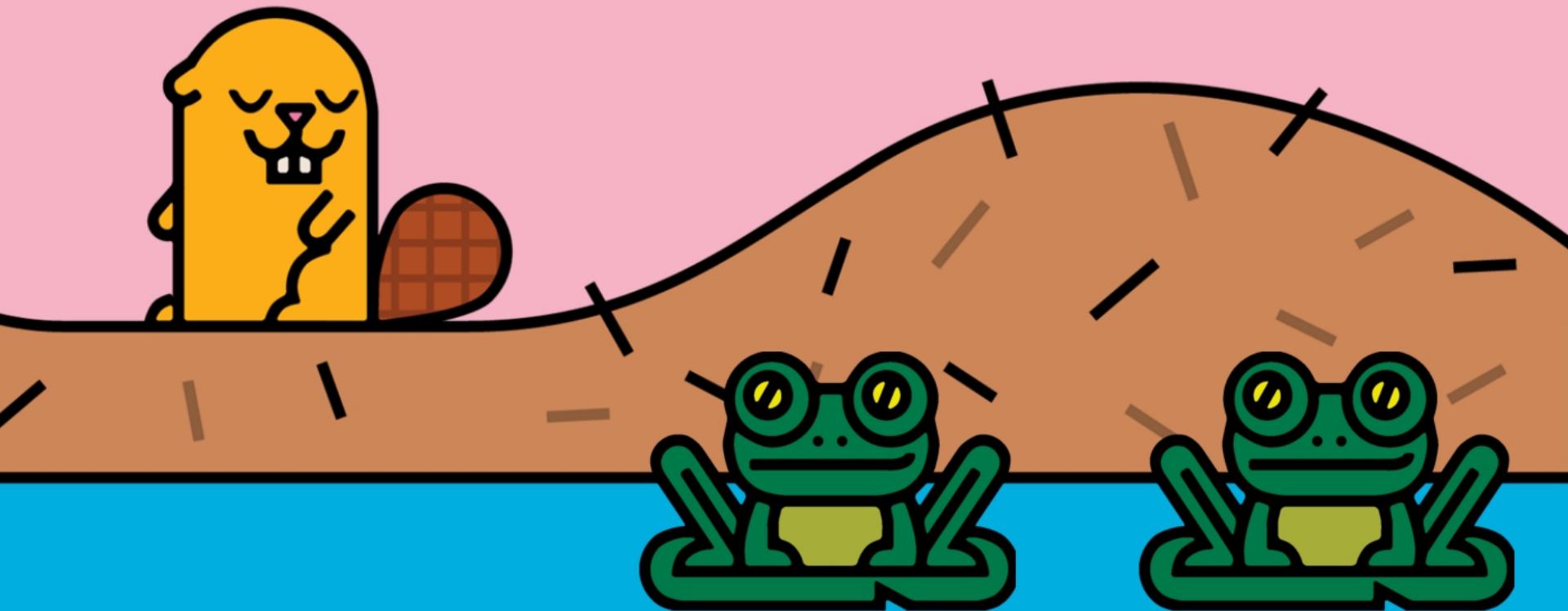


A principal atividade que  
resta aos gerentes é cultivar  
e nutrir todo o sistema.



Management 3.0 =

Gerencie o sistema, não as pessoas.



# Técnicas de feedback

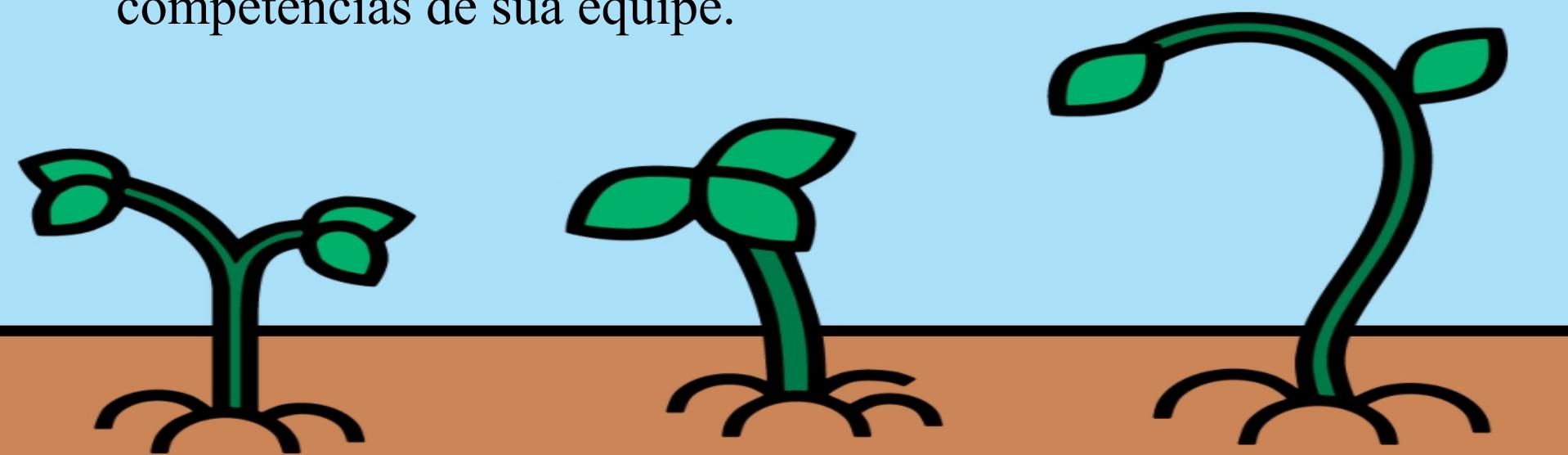


Feedback deve ser sempre

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

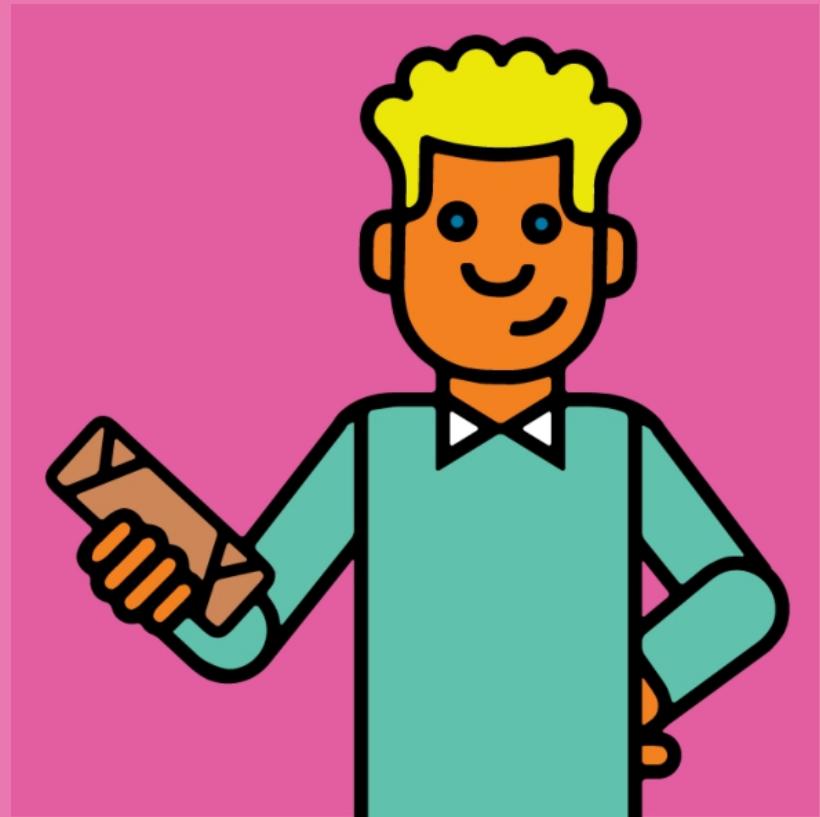
permite que seu colega de

trabalho decida como agir

em relação ao feedback.

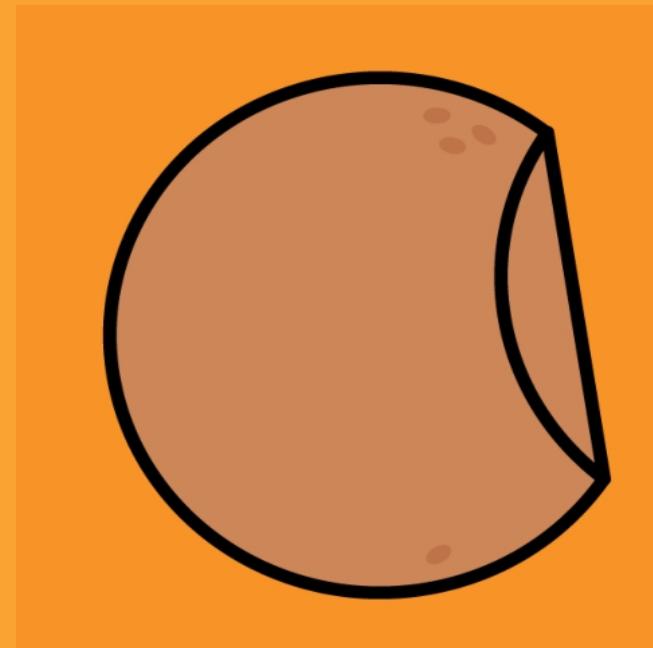
Faça um com os cinco

ingredientes



## **Ingrediente 1: Descreva seu contexto**

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



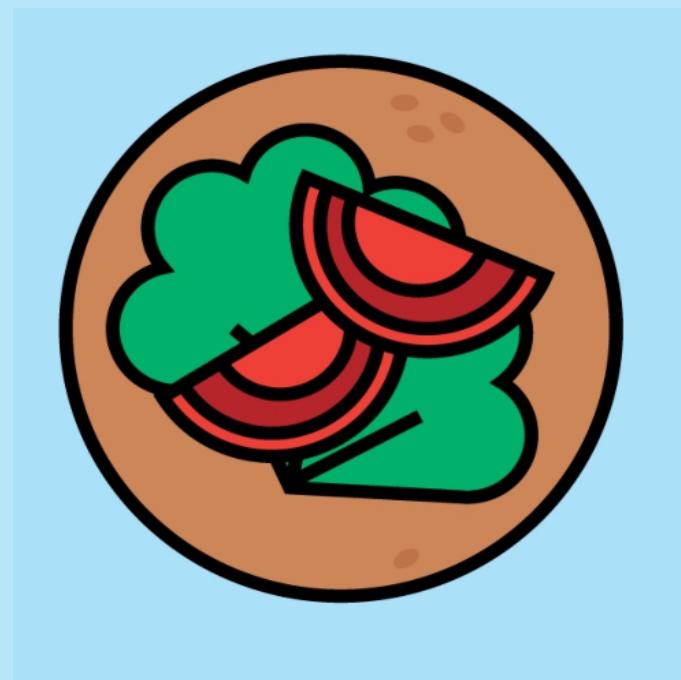
## Ingrediente 2: Liste suas observações

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



## Ingrediente 3: Expressse 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



## 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 que  
precisa ser feito para  
fechar a lacuna entre as  
necessidades e os fatos,  
e você oferece uma sugestão



Você se lembra da



ém

ore  
ia

# Delegation Poker



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



C . E . S . A . R

Pessoas impulsionando inovação.  
Inovação impulsionando negócios.

