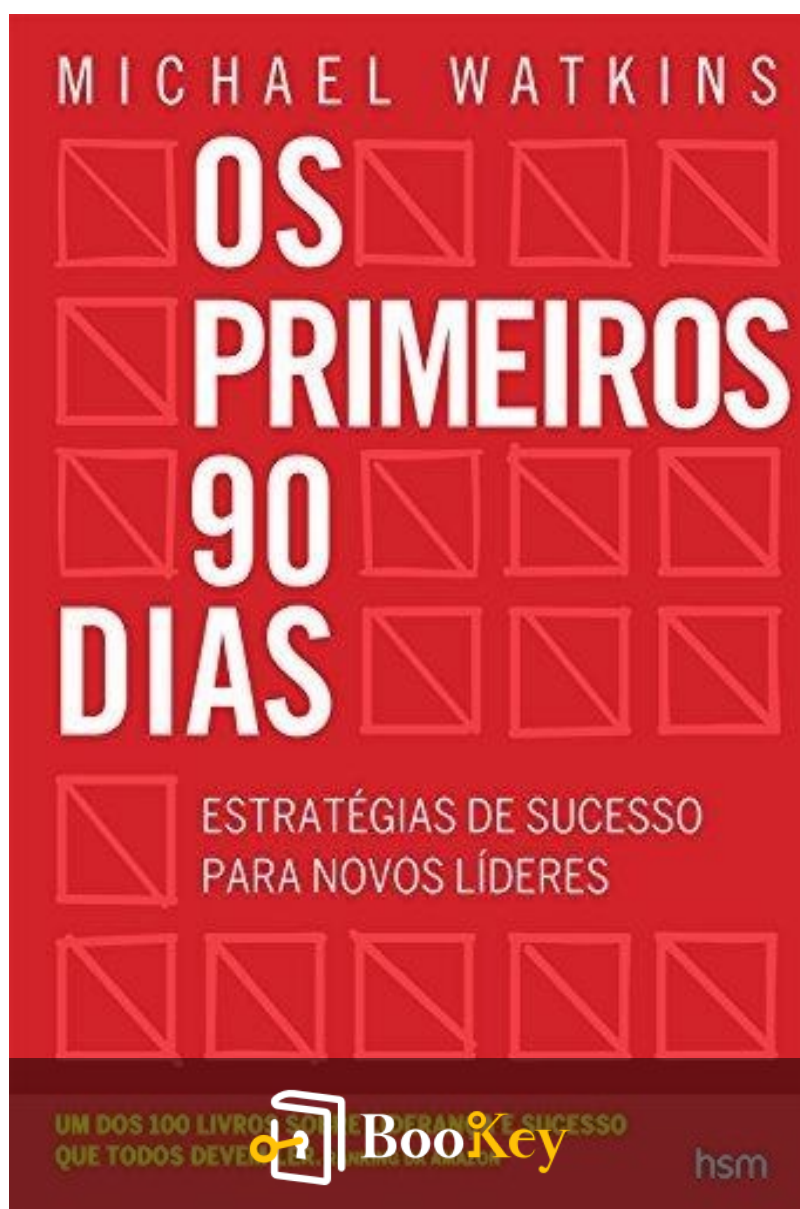


# Os primeiros 90 dias PDF

Michael D. Watkins



Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar

# Os primeiros 90 dias

Dominando Transições de Carreira em Apenas 90  
Dias.

Escrito por Bookey

[Saiba mais sobre o resumo de Os primeiros 90 dias](#)

[Ouvir Os primeiros 90 dias Audiolivro](#)

Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar

## Sobre o livro

Na sua edição atualizada de 10 anos, *\*Os primeiros 90 dias\** de Michael D. Watkins continua a ser o guia definitivo para navegar nas transições de liderança e carreira. Reconhecido mundialmente como um recurso essencial, esta edição oferece insights valiosos para anyone que esteja entrando em um novo cargo, avançando dentro de sua organização ou enfrentando uma missão internacional. Watkins apresenta estratégias eficazes adaptadas para acelerar seu progresso até o "ponto de equilíbrio", onde suas contribuições se tornam vitais para seu empregador. Esta edição conta com um novo prefácio que redefine caminhos de carreira como uma série de transições e enfatiza as habilidades essenciais necessárias para prosperar durante essas mudanças. Aprimorada com estatísticas atualizadas e ferramentas práticas, *\*Os primeiros 90 dias\** serve como um mapa indispensável para assumir o controle e alcançar o sucesso em momentos críticos da carreira, seja você um gerente de primeira viagem ou um executivo experiente.

Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar

## Sobre o autor

Michael D. Watkins é um renomado especialista em liderança e consultor organizacional, conhecido por seu trabalho influente na área de transições executivas e desenvolvimento de liderança. Com uma formação que inclui um doutorado na Harvard Business School, Watkins dedicou sua carreira a ajudar líderes a navegarem pelas complexidades de novos papéis e ambientes. Seu livro seminal, "Os primeiros 90 dias," tornou-se um recurso crucial para gerentes e executivos que buscam realizar transições bem-sucedidas em suas carreiras. Através de suas percepções e estruturas práticas, Watkins capacita os líderes a acelerarem sua eficácia e impulsionarem o sucesso organizacional, consolidando-se como um conselheiro confiável e um pensador de destaque no âmbito da liderança e gestão de mudanças.

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar



Ad



Escanear para baixar




# Experimente o aplicativo Bookey para ler mais de 1000 resumos dos melhores livros do mundo

Desbloqueie **1000+** títulos, **80+** tópicos

Novos títulos adicionados toda semana

Product & Brand

 Liderança & Colaboração

 Gerenciamento de Tempo

 Relacionamento & Comunicação

 Estratégia de Negócios

 Criatividade

 Memórias

 Conheça a Si Mesmo

 Psicologia

Empreendedorismo

 História Mundial

 Comunicação entre Pais e Filhos

 Autocuidado

 Mente

## Visões dos melhores livros do mundo

amento  
pos

Os 7 Hábitos das  
Pessoas Altamente  
Eficazes



Mini Hábitos



Hábitos Atômicos



O Clube das 5  
da Manhã



Como Fazer Amigos  
e Influenciar  
Pessoas



Com  
Não



Teste gratuito com Bookey



# Lista de conteúdo do resumo

Capítulo1 : Prepare-se

Capítulo2 : Acelere Seu Aprendizado

Capítulo 3 : Alinhar Estratégia à Situação

Capítulo4 : Negociar Sucesso

Capítulo5 : Garanta Vitórias Iniciais

Capítulo6 : Alcançar Alinhamento

Capítulo7 : Construa sua Equipe

Capítulo8 : Criar Alianças

Capítulo9 : Gerencie a Si Mesmo

Capítulo10 : Acelerar Todos

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

# Capítulo 1 Resumo : Prepare-se

## Resumo do Capítulo 1 de "Os primeiros 90 dias" de Michael D. Watkins

### Introdução aos Desafios de Transição

A transição de Julia Gould do marketing para a gestão de lançamento de produtos ilustra as dificuldades que os líderes podem enfrentar ao mudar de função. Apesar de um histórico de sucesso, o estilo de microgerenciamento de Julia alienou sua equipe, levando à sua reatribuição de volta ao marketing. Isso destaca a importância de se adaptar a novas funções de liderança.

### Lições Principais sobre Promoções

-

#### Entendendo Novos Papéis

: Promoções exigem que os líderes aprendam o que é necessário para se destacar em suas novas posições enquanto gerenciam responsabilidades mais amplas.



-

## **Equilibrando Amplitude e Profundidade**

: Os líderes devem mudar o foco de uma visão restrita para considerar todas as questões relevantes, equilibrando perspectivas de alto nível com atenção aos detalhes necessários.

-

## **Repensando a Delegação**

: As responsabilidades precisam mudar com o tamanho da organização; os líderes devem delegar tarefas de forma apropriada com base no tamanho e nas capacidades da equipe.

-

## **Influenciando de Forma Diferente**

: À medida que os papéis se expandem, influenciar os outros se torna mais sobre construir alianças políticas do que depender apenas da autoridade posicional.

-

## **Aumentando a Comunicação Formal**

: Os líderes devem estabelecer novos canais de comunicação para se manterem informados sobre as realidades no terreno enquanto também divulgam sua visão estratégica.

-

## **Exibindo Presença de Liderança**





: Novos papéis vêm com maior escrutínio, exigindo que os líderes definam e adaptem seus estilos de liderança.

## **Integração em uma Nova Empresa**

Os líderes que ingressam em novas organizações enfrentam desafios únicos, incluindo a adaptação a diferentes culturas e a construção de credibilidade. Experiências pessoais como a de David Jones na Energix enfatizam a necessidade de adaptação cultural e compreensão das redes informais.

## **Quatro Pilares de uma Integração Eficaz**

1.

### **Orientação Empresarial**

: Aprender rapidamente sobre o ambiente e as operações da organização aumenta a produtividade.

2.

### **Conexão com Stakeholders**

: Estabelecer relacionamentos com stakeholders chave é crucial para navegar na nova organização de forma eficaz.

3.

### **Alinhamento de Expectativas**

: Esclarecer expectativas desde o início ajuda a evitar



desalinhamentos que podem prejudicar o sucesso.

4.

## **Adaptação Cultural**

: Compreender e assimilar a cultura da organização, incluindo suas normas e valores, é essencial para a integração.

## **Preparando-se para Novos Papéis**

A preparação envolve reconhecer vulnerabilidades potenciais relacionadas a pontos fortes e fracos individuais que podem dificultar o sucesso. Os líderes também devem reestruturar suas redes para buscar conselheiros que possam orientá-los efetivamente em seus novos papéis.

## **Conclusão: Preparação Contínua**

O capítulo enfatiza que preparar-se para um novo papel é uma jornada contínua. Os líderes devem avaliar continuamente seus desafios e se adaptar para evitar cair em hábitos familiares, mas potencialmente ineficazes.

## **Lista de Verificação de Preparação**

Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar

Os líderes devem refletir sobre sua capacidade de se adaptar a novos papéis ou organizações e buscar conselhos sobre como superar desafios específicos em seus novos ambientes.

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

# Capítulo 2 Resumo : Acelere Seu Aprendizado



## Resumo do Capítulo 2: Aprendendo em Transição

### Visão Geral

Chris Hadley, que liderava a garantia de qualidade na Dura Corporation, foi convidado a se juntar ao seu ex-chefe na Phoenix Systems como responsável pela qualidade e testes de produtos. Apesar das suas habilidades, Chris percebeu rapidamente que a operação da Phoenix estava muito atrasada em relação à Dura em tecnologia e capacidade da força de trabalho, levando-o a implementar mudanças

Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar

apressadamente sem entender a dinâmica da organização.

## **Ações Iniciais e Consequências**

Ao chegar, Chris anunciou a necessidade de uma reestruturação imediata dos processos de acordo com os padrões da Dura. Essa decisão, no entanto, resultou em uma queda na produtividade e na moral, culminando em uma reação negativa de seu chefe a respeito de sua abordagem e da falta de aprendizado sobre a força de trabalho existente e os processos.

## **Lições sobre Aprendizado Eficaz**

A experiência de Chris destacou a necessidade crítica de novos líderes se concentrarem em aprender sobre sua organização antes de tomar ações decisivas. Erros iniciais podem comprometer a credibilidade e o apoio, criando um ciclo de decisões ruins. Um aprendizado eficaz ajuda os líderes a analisar os desafios da organização e a elaborar estratégias subsequentes com sabedoria.

## **Superando Obstáculos ao Aprendizado**

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

Novos líderes frequentemente enfrentam uma enxurrada de informações, levando a um foco deslocado. Muitos falham em planejar seu processo de aprendizado ou enfrentam barreiras internas à compreensão, como a pressão para agir decisivamente sem informações suficientes.

## **Investimento em Aprendizado**

Ver o aprendizado como um investimento pode gerar insights que podem ser colocados em prática. Os líderes devem proativamente criar uma agenda de aprendizado estruturada e um plano para maximizar o retorno de seu tempo e esforço.

## **Definindo a Agenda de Aprendizado**

Uma agenda de aprendizado sistemática foca no passado, presente e futuro da organização, ajudando os líderes a formular perguntas essenciais que guiam suas investigações e refinam sua compreensão ao longo do tempo.

## **Identificando Fontes de Insights**

Os líderes devem interagir com diversas fontes de informação, tanto internas quanto externas, para reunir





perspectivas sobre o desempenho e a cultura de sua organização. Insights multifacetados podem informar uma tomada de decisão mais eficaz.

## **Métodos de Aprendizado Estruturados**

Utilizar métodos estruturados, como entrevistas um a um com subordinados diretos usando perguntas consistentes, pode ajudar os líderes a reunir insights diversificados sem serem excessivamente influenciados por indivíduos. Essa abordagem sistemática acelera o processo de aprendizado.

## **Criando um Plano de Aprendizado**

Um plano de aprendizado delinea ações e métodos específicos para reunir insights e ajustar hipóteses sobre a organização. Este processo cíclico facilita uma compreensão mais profunda e apoia a transição do líder.

## **Contando com Apoio**

O apoio de superiores e colegas é crucial nos primeiros dias de transição. Os líderes devem ser abertos sobre suas necessidades de aprendizado e buscar assistência daqueles



que entendem a cultura e a dinâmica da organização.

## **Reavaliando as Estratégias de Aprendizado**

À medida que os líderes progridem em seus papéis, devem continuamente reavaliar suas estratégias de aprendizado, adaptando-se a novos insights e condições dentro da organização.

## **Lista de Verificação para Aprendizado Acelerado**

Os líderes devem avaliar a eficácia de seu aprendizado, estabelecer uma agenda de aprendizado relevante, identificar fontes-chave de insights, aprimorar a eficiência do aprendizado, aproveitar o apoio disponível e começar a desenvolver um plano abrangente de aprendizado.



# Capítulo 3 Resumo : Alinhar Estratégia à Situação

## Compreendendo a Mudança nas Organizações

### Introdução à Situação de Karl

Karl Lewin, um executivo experiente, foi encarregado de supervisionar as operações na América do Norte da Global Foods após reestruturar com sucesso a fabricação na Europa. No entanto, ele enfrentou desafios diferentes de sua experiência anterior em recuperação, reconhecendo que, embora a organização não estivesse em crise aguda, havia questões subjacentes que precisavam de atenção.

### A Importância da Consciência Situacional

Para liderar efetivamente, os líderes devem compreender o tipo específico de mudança requerido. Isso envolve entender se estão em uma situação de startup, recuperação, crescimento acelerado, realinhamento ou manutenção do



sucesso. Essa consciência ajuda a moldar estratégias e ajustar estilos de liderança para se adequar aos seus contextos únicos.

## O Modelo STARS

O modelo STARS identifica cinco situações empresariais prevalentes:

1.

### **Startup**

: Iniciando novos empreendimentos com potencial empolgante, mas sem direção clara.

2.

### **Turnaround**

: Resgatando uma entidade problemática que exige decisões imediatas e difíceis.

3.

### **Crescimento Acelerado**

**Instalar o aplicativo Bookey para desbloquear  
texto completo e áudio**

Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar



Escanear para baixar



# Por que o Bookey é um aplicativo indispensável para amantes de livros



## Conteúdo de 30min

Quanto mais profunda e clara for a interpretação que fornecemos, melhor será sua compreensão de cada título.



## Clipes de Ideias de 3min

Impulsione seu progresso.



## Questionário

Verifique se você dominou o que acabou de aprender.



## E mais

Várias fontes, Caminhos em andamento, Coleções...

Teste gratuito com Bookey



# Capítulo 4 Resumo : Negociar Sucesso

Seção	Resumo
Introdução	Michael Chen enfrenta desafios como o novo CIO, se preparando para conflitos com seu chefe exigente, Vaughan Cates, alinhando expectativas e estratégias de comunicação.
Negociando o Sucesso	O sucesso requer engajamento com o novo chefe para fomentar um relacionamento positivo que impacta a realização de metas. Uma negociação eficaz é fundamental para estabelecer expectativas realistas e garantir os recursos necessários.
Construindo um Relacionamento - O que fazer	<p>Esclareça as expectativas de forma consistente.</p> <p>Assuma a responsabilidade pelo sucesso do relacionamento.</p> <p>Negocie tempo para diagnóstico de problemas e planos de ação.</p> <p>Concentre-se em vitórias iniciais que estejam alinhadas com as prioridades do chefe.</p> <p>Busque feedback positivo dos contatos.</p>
Construindo um Relacionamento - O que não fazer	<p>Evite o isolamento; mantenha a comunicação.</p> <p>Não surpreenda com notícias ruins; reporte os problemas cedo.</p> <p>Apresente soluções junto com os problemas.</p> <p>Concentre-se em tópicos-chave acionáveis em vez de uma lista de verificação.</p> <p>Adapte seu estilo de trabalho para corresponder às preferências do chefe.</p>
Estrutura das Cinco Conversas	<p>Diagnóstico Situacional: Entenda o contexto de negócios usando o modelo STARS.</p> <p>Expectativas: Negocie metas claras e medidas de sucesso.</p> <p>Recursos: Identifique e negocie os recursos necessários.</p> <p>Estilo: Discuta os estilos de comunicação e de tomada de decisão.</p> <p>Desenvolvimento Pessoal: Avalie o progresso e o crescimento de habilidades após os primeiros meses.</p>
Ajustando Abordagens	Adapte as abordagens com base na situação do negócio, avaliando necessidades e fornecendo suporte personalizado.
Gerenciando Múltiplos Chefes e Distância	A comunicação clara é crucial ao gerenciar múltiplos chefes ou equipes remotas; estabelecer conexões face a face logo no início é benéfico.
Conclusão	Um plano estruturado de 90 dias é essencial para navegar em novos papéis e aprimorar as discussões com o chefe, promovendo relacionamentos fortes e sucesso.





## **Resumo do Capítulo 4: Negociando Sucesso**

### **Introdução**

A promoção de Michael Chen a CIO em uma empresa de petróleo de médio porte apresentou-lhe desafios sob um novo chefe conhecido por seu estilo de gestão rigoroso.

Preparando-se para potenciais conflitos, ele estabeleceu, de forma estratégica, expectativas e prazos para se alinhar com Vaughan Cates, garantindo comunicação durante seus primeiros meses.

### **Negociando Sucesso**

Negociar sucesso envolve engajar-se ativamente com um novo chefe para criar um ambiente propício ao alcance de metas. Estabelecer um relacionamento positivo é crucial, uma vez que o chefe influencia a rapidez com que alguém pode ter sucesso ou enfrentar desafios. Uma negociação eficaz define expectativas realistas, consenso e garante os recursos necessários.

### **Construindo um Relacionamento**

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

Pontos-chave para promover um relacionamento produtivo com um novo chefe incluem:

-

## **Fazer**

:

- Esclarecer expectativas consistentemente.
- Assumir total responsabilidade pelo sucesso do relacionamento.
- Negociar tempo para diagnosticar problemas e criar planos de ação.
- Focar nas vitórias iniciais alinhadas às prioridades do chefe.
- Buscar feedback positivo de contatos em comum.

-

## **Não Fazer**

:

- Evitar isolamento; entre em contato frequentemente para manter a comunicação.
- Não surpreender seu chefe com más notícias; reporte os problemas cedo.
- Evitar apresentar apenas problemas; traga planos para soluções.
- Não passar correndo por uma lista de tarefas; foque em



questões chave que podem ser acionadas.

- Ajustar seu estilo de trabalho para se adequar às preferências do chefe.

## **Estrutura das Cinco Conversas**

Desenvolver um diálogo robusto com um novo chefe gira em torno de cinco conversas:

1.

### **Diagnóstico Situacional**

: Entender o contexto empresarial e os desafios enfrentados usando o modelo STARS.

2.

### **Expectativas**

: Negociar metas de curto e longo prazo, clareza sobre o que define sucesso e medidas de desempenho.

3.

### **Recursos**

: Identificar e negociar os recursos e o apoio necessários do chefe.

4.

### **Estilo**

: Discutir preferências de comunicação e estilos de tomada de decisão para promover melhores interações.



5.

## **Desenvolvimento Pessoal**

: Após os primeiros meses, avaliar o progresso e identificar áreas para aprimoramento de habilidades e crescimento.

## **Abordagens Personalizadas**

Diferentes situações empresariais (startups, reviravoltas, etc.) exigem abordagens personalizadas para trabalhar com os chefes. É vital avaliar as exigências de cada situação e adaptar o apoio de acordo.

## **Gerenciando Múltiplos Chefes e Distância**

Ao reportar a múltiplos chefes ou gerenciar remotamente, manter uma comunicação clara e alinhamento sobre expectativas é particularmente desafiador. Estabelecer conexões presenciais no início melhora a construção do relacionamento.

## **Conclusão**

Criar um plano estruturado para 90 dias ajuda a navegar em novos papéis e facilita discussões com o chefe. Essa



abordagem proativa, junto com as conversas delineadas, fomenta relacionamentos de trabalho fortes e auxilia na conquista do sucesso em novas posições.

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

## Exemplo

**Ponto chave:** Negocie e construa um relacionamento forte com seu novo chefe desde o início.

**Exemplo:** Imagine-se entrando em seu novo escritório como o líder de projeto da equipe, enfrentando um chefe admirado por ser exigente, mas justo. Você compreende a importância de estabelecer um relacionamento de trabalho sólido. Você inicia a primeira conversa, direcionando seus esforços para entender as expectativas e o estilo dele. Você não apenas concorda; você se envolve ativamente em um diálogo que esclarece os objetivos mútuos. À medida que as semanas passam, você toma a iniciativa de compartilhar atualizações de progresso e buscar feedback, promovendo uma comunicação aberta. Essa estratégia de engajamento consistente traz resultados ao enfrentar um projeto complexo—o chefe valoriza sua abordagem proativa, pavimentando o caminho para uma colaboração melhorada e sua rápida ascensão na equipe. Compreendendo que o relacionamento inicial que você cultiva pode impactar muito sua eficácia, você decide torná-lo uma prioridade.





# Capítulo 5 Resumo : Garanta Vitórias Iniciais



## Resumo do Capítulo 5 - Os primeiros 90 dias

## Introdução ao Caso de Elena Lee

Elena Lee foi nomeada chefe do atendimento ao cliente em uma grande varejista para melhorar a satisfação dos clientes e mudar a cultura de liderança autoritária anterior. Ela tinha experiência prévia na gestão de um call center de alta performance e priorizou a mudança cultural.

## Definindo Metas e Ações Iniciais

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

Elena comunicou sua visão para uma cultura participativa por meio de chamadas e reuniões com a equipe, gerando uma reação inicial mínima. Ela instituiu reuniões semanais com os gerentes do call center para enfatizar o coaching em vez da punição e mudou a cultura para um foco em apoio e responsabilidade.

## **Gestão de Desempenho e Desenvolvimento da Equipe**

Por meio de avaliações de desempenho, Elena identificou gerentes de baixo desempenho e tomou providências, incluindo a implementação de planos de melhoria. Ela também formou uma equipe para aprimorar métricas e processos de satisfação do cliente, aplicando posteriormente as recomendações da equipe em um projeto piloto.

## **Conquistando Vitórias Iniciais e Credibilidade**

Elena conseguiu gerar um impulso inicial, melhorando tanto o atendimento ao cliente quanto a satisfação dos funcionários em seu primeiro ano. Vitórias iniciais são cruciais para estabelecer credibilidade pessoal e criar entusiasmo em



relação às mudanças na organização.

## **Planejando e Implementando Ondas de Mudança**

Líderes devem abordar transições em fases ou "ondas" — começando com conquistas rápidas, seguidas de mudanças organizacionais mais profundas. Essas ondas de mudança incluem fases estruturadas de aprendizado, design e implementação de iniciativas com foco em metas de longo prazo.

## **Evitando a Armadilha dos Frutos ao Alcance**

Ao buscar vitórias iniciais, os líderes devem garantir que estas estejam alinhadas aos objetivos de longo prazo. Vitórias iniciais não devem apenas abordar questões fáceis, mas facilitar mudanças mais amplas e estabelecer as bases para o sucesso futuro.

## **Focando nas Prioridades de Negócio**

As metas devem ser definidas de forma clara para medir o sucesso, como a melhoria da satisfação do cliente.

Reconhecendo que a mudança de comportamento é essencial

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

para alcançar essas metas, os líderes precisam identificar comportamentos negativos a serem abordados e fomentar os positivos.

## **Adotando Princípios para Garantir Vitórias Iniciais**

Os princípios chave incluem:

- Focar em um número limitado de oportunidades promissoras.
- Priorizar vitórias que sejam importantes para a alta administração.
- Conquistar vitórias de uma maneira que reforce a cultura organizacional desejada.
- Ajustar estratégias com base na cultura organizacional.

## **Identificando Vitórias Iniciais**

Líderes eficazes devem elaborar uma agenda para vitórias iniciais no primeiro mês que construa credibilidade e direcione projetos futuros de melhoria.

## **Compreendendo a Reputação e Construindo Credibilidade**

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

Novos líderes devem estar cientes de sua reputação e trabalhar para influenciar como são percebidos, demonstrando competência, valores e energia. Ações iniciais moldam significativamente as percepções.

## **Liderando Antigos Colegas**

Ao fazer a transição de colega para líder, é vital ajustar relacionamentos, estabelecer autoridade enquanto mantém a acessibilidade e focar no que beneficia o negócio.

## **Engajamento e Interação com as Equipes**

Na fase inicial, novos líderes precisam se conectar de forma pensativa com suas equipes, comunicar seus valores e agir sobre questões persistentes para construir credibilidade.

## **Criando uma Narrativa Positiva**

Ações durante as primeiras semanas podem definir a reputação de um líder. É benéfico encontrar momentos de ensino que ilustrem comportamentos e valores desejados.

## **Lançando Projetos de Vitórias Iniciais**



Aproveitando a credibilidade pessoal, os líderes devem iniciar projetos para impulsionar rapidamente o desempenho, avaliando a candidatura com base em critérios como a visibilidade dos ganhos e alinhamento com metas de longo prazo.

## **Liderando e Gerenciando Mudanças**

Situações diferentes exigem abordagens de gestão de mudanças adaptadas. Urgência e diagnósticos claros são fundamentais em cenários de reestruturação, enquanto o aprendizado coletivo é benéfico em ambientes resistentes à mudança.

## **Evitando Surpresas Previstas**

Os líderes devem manter vigilância na identificação de problemas potenciais, incluindo pressões externas ou capacidades internas, para garantir que vitórias iniciais contribuam para o sucesso duradouro.

## **Lista de Verificação para Garantir Vitórias Iniciais**

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar



Uma lista de verificação final oferece uma abordagem estruturada para os líderes assegurarem que seus esforços estejam alinhados com os objetivos e para mitigar possíveis armadilhas durante a transição.

Este resumo encapsula os principais temas e estratégias discutidos no Capítulo 5, fornecendo um quadro para novos líderes navegando em seu período de transição.

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

## Exemplo

**Ponto chave:** Conquistar Vitórias Precoces é Fundamental para Construir Credibilidade

**Exemplo:** Imagine entrar na sua nova função, onde o peso das expectativas é grande. Você decide implementar uma iniciativa de feedback dos clientes que mostra melhorias imediatas, e esse sucesso chama a atenção da alta administração. Ao garantir estrategicamente essa vitória inicial, você não apenas fortalece sua credibilidade, mas também estabelece um ambiente positivo para as mudanças contínuas, provando que a liderança pode resultar em sucessos palpáveis que estão alinhados com os objetivos de longo prazo.



# Capítulo 6 Resumo : Alcançar Alinhamento

## Resumo do Capítulo 6: Arquitetura Organizacional e Alinhamento

### Visão Geral dos Desafios na Mudança Organizacional

- Hannah Jaffey foi nomeada vice-presidente corporativa de RH para resolver conflitos entre executivos senior em uma empresa em dificuldades.
- O crescimento rápido da empresa e a subsequente reorganização em unidades focadas em produtos geraram conflitos e confusão.
- Hannah identificou vínculos fracos na equipe executiva, mas reconheceu que mudanças estruturais eram necessárias antes de abordar questões relacionadas às pessoas.

### O Papel dos Arquitetos Organizacionais



- À medida que os líderes sobem nas organizações, devem atuar como arquitetos organizacionais, alinhando direção estratégica, estrutura, processos centrais e habilidades para um desempenho superior.
- Novos líderes devem analisar a arquitetura de sua organização e trabalhar no alinhamento, especialmente nos primeiros meses.

## **Erros Comuns em Liderança e Mudança**

- Soluções simplistas podem levar ao fracasso. Os líderes devem evitar:
  - Fazer mudanças apenas por fazer.
  - Aplicar soluções únicas sem considerar o contexto.
  - Usar reestruturação como uma fachada para problemas mais profundos.
  - Tornar as estruturas excessivamente complicadas.
  - Subestimar a capacidade da organização para mudanças.

**Instalar o aplicativo Bookey para desbloquear  
texto completo e áudio**

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

Ad



Escanear para baixar



App Store  
Escolha dos Editores



22k avaliações de 5 estrelas

## Feedback Positivo

Afonso Silva

... cada resumo de livro não só  
... o, mas também tornam o  
... n divertido e envolvente. O  
... tou a leitura para mim.

**Fantástico!**



Estou maravilhado com a variedade de livros e idiomas  
que o Bookey suporta. Não é apenas um aplicativo, é  
um portal para o conhecimento global. Além disso,  
ganhar pontos para caridade é um grande bônus!

Brígida Santos

F



O  
só  
o  
O

na Oliveira

... correr as  
... ém me dá  
... comprar a  
... ar!

**Adoro!**



Usar o Bookey ajudou-me a cultivar um hábito de  
leitura sem sobrecarregar minha agenda. O design do  
aplicativo e suas funcionalidades são amigáveis,  
tornando o crescimento intelectual acessível a todos.

Duarte Costa

**Economiza tempo!**



O Bookey é o meu apli  
crescimento intelectual  
perspicazes e lindame  
um mundo de conheci

**Aplicativo incrível!**



Eu amo audiolivros, mas nem sempre tenho tempo para  
ouvir o livro inteiro! O Bookey permite-me obter um resumo  
dos destaques do livro que me interessa!!! Que ótimo  
conceito!!! Altamente recomendado!

Estevão Pereira

**Aplicativo lindo**



Este aplicativo é um salva-vidas para  
de livros com agendas lotadas. Os re  
precisos, e os mapas mentais ajudar  
o que aprendi. Altamente recomend

Teste gratuito com Bookey



# Capítulo 7 Resumo : Construa sua Equipe

Seção	Resumo
Visão Geral	A experiência de Liam Geffen como um novo líder destaca a importância da formação de equipes na liderança e a necessidade de mudanças estratégicas com base em avaliações de desempenho.
Reconhecendo a Necessidade de Mudança	Identificou membros da equipe com baixo desempenho e implementou planos de melhoria de desempenho, enquanto buscava novos talentos.
Importância das Decisões sobre Pessoas	As decisões iniciais sobre pessoal têm grande impacto na criação de valor; equipes de alto desempenho são essenciais para resultados.
Armadilhas Comuns para Novos Líderes	Evitar criticar líderes anteriores, gerenciar a duração da equipe, equilibrar estabilidade e mudança, alinhar estratégia com desenvolvimento e reter bons performers enquanto gerencia transições.
Avaliação da Sua Equipe	Avalie os membros da equipe quanto a competência, julgamento, energia, foco, relacionamentos e confiança, considerando a dinâmica da equipe.
Evoluindo Sua Equipe	Categorize os membros com base no desempenho, considerando alternativas respeitosas a mudanças imediatas de pessoal.
Alinhando Sua Equipe	Defina metas claras com métricas mensuráveis, usando incentivos e estratégias visionárias para motivar.
Articulando uma Visão	Desenvolva uma visão inspiradora que se alinhe com valores compartilhados, utilizando a narrativa para comunicá-la.
Liderando Sua Equipe	Estabeleça processos eficazes para a equipe, ajustando os estilos de tomada de decisão com base na equipe e nas decisões.
Ajustando para Equipes Virtuais	Aprimore a comunicação, esclareça papéis e mantenha a coesão entre os membros da equipe à distância.
Pensamentos Finais	A construção de equipes bem-sucedida requer avaliação, evolução estratégica e alinhamento contínuo com os objetivos.
Lista de Verificação para Construir Sua Equipe	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Defina critérios e importância da avaliação.</li><li>2. Estabeleça métodos de avaliação.</li><li>3. Identifique mudanças urgentes de pessoal e opções.</li><li>4. Planeje mudanças respeitosas de alta prioridade.</li><li>5. Alinhe a equipe com metas claras e incentivos.</li><li>6. Defina funções operacionais e processos de tomada de decisão.</li></ol>

## Resumo do Capítulo 7: Construindo sua Equipe

Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar



## **Visão Geral**

A experiência de Liam Geffen como um novo líder em uma unidade de negócios problemática destaca a importância crítica da construção de equipes na liderança. Sua avaliação do pessoal existente revelou avaliações de desempenho distorcidas, necessitando de mudanças estratégicas para melhorar os resultados.

## **Pontos-Chave**

### **Reconhecendo a Necessidade de Mudança**

- Geffen encontrou discrepâncias nas avaliações de desempenho e identificou membros da equipe com desempenho abaixo do esperado.
- Apresentou de forma assertiva planos de melhoria de desempenho de dois meses para posições-chave enquanto buscava novos talentos.

### **Importância das Decisões sobre Pessoas**





- As decisões iniciais sobre pessoal podem impactar significativamente a capacidade de um líder de criar valor.
- Construir uma equipe de alto desempenho é essencial, pois nenhum líder pode alcançar resultados sozinho.

## **Armadilhas Comuns para Novos Líderes**

- Evite criticar a liderança anterior.
- Tenha cuidado ao manter a equipe existente por mais tempo do que o necessário.
- Garanta um equilíbrio entre estabilidade e mudança nos ajustes de pessoal.
- Alinhe a estratégia organizacional com os esforços de desenvolvimento da equipe.
- Preserve bons desempenhos enquanto gerencia as transições de pessoal de forma eficaz.

## **Avaliando sua Equipe**

- Avalie os membros da equipe com base em critérios específicos, como competência, julgamento, energia, foco, relacionamentos e confiança.
- Entenda a dinâmica dentro da equipe e o cenário político ao



redor dela durante os primeiros 30 a 60 dias.

## **Desenvolvendo sua Equipe**

- Categorize os membros da equipe com base no desempenho e nas mudanças necessárias.
- Considere alternativas às mudanças abruptas de pessoal e assegure um tratamento respeitoso a todos os indivíduos.

## **Alinhando sua Equipe**

- Defina objetivos claros com métricas de desempenho mensuráveis.
- Utilize uma mistura de estratégias de incentivo (metas de desempenho) e de inspiração (visão motivadora) para motivar efetivamente os membros da equipe.

## **Articulando uma Visão**

- Desenvolva uma visão inspiradora que ressoe com valores compartilhados e motivadores intrínsecos.
- Use narrativas e canais de comunicação para compartilhar e reforçar a visão.



## **Guiando sua Equipe**

- Estabeleça processos eficazes para reuniões, tomada de decisões e papéis individuais.
- Ajuste os estilos de tomada de decisão com base na natureza das decisões e na composição da equipe.

## **Ajustando para Equipes Virtuais**

- Foque na comunicação, clareza de papéis e na manutenção da coesão entre os membros da equipe que trabalham remotamente.

## **Considerações Finais**

- A construção bem-sucedida de equipes envolve uma avaliação minuciosa, evolução estratégica e alinhamento eficaz com os objetivos organizacionais.
- Os líderes devem constantemente avaliar a dinâmica da equipe e adaptar suas estratégias para garantir o desenvolvimento e sucesso contínuos da equipe.

## **Checklist para Construir Sua Equipe**



1. Defina critérios de avaliação e sua importância relativa.
2. Determine métodos para avaliar a equipe.
3. Identifique mudanças de pessoal urgentes e desenvolva opções.
4. Planeje a implementação de mudanças prioritárias de forma respeitosa.
5. Alinhe a equipe com objetivos claros e incentivos.
6. Estabeleça papéis operacionais e processos de tomada de decisão.



## Exemplo

**Ponto chave:** Compreender a dinâmica da equipe é crucial para uma liderança eficaz.

**Exemplo:** Considere quando você assume pela primeira vez uma equipe cheia de talentos diversos; aproveitar seus pontos fortes enquanto navega nas complexidades de personalidades e níveis de desempenho diferentes é vital. Você perceberá que decisões iniciais sobre papéis e responsabilidades podem definir o tom para um alto desempenho. Ao reconhecer e agir sobre a necessidade de mudança, você não apenas inspirará sua equipe, mas também promoverá melhorias significativas. Isso significa avaliar cada membro cuidadosamente e usar esse entendimento para criar um grupo coeso e motivado, alinhado com os objetivos do negócio. Sua habilidade de construir relacionamentos íntimos e estabelecer confiança torna-se essencial à medida que você incentiva a comunicação aberta e oferece apoio, criando assim um ambiente onde todos se sentem valorizados e empowered.



# Capítulo 8 Resumo : Criar Alianças

## Resumo do Capítulo 8: Navegando a Influência em um Novo Papel

### Introdução ao Desafio de Alexia Belenko

Alexia Belenko, frustrada com os obstáculos burocráticos na MedDev, fez a transição de diretora-geral na Rússia para vice-presidente regional de marketing para EMEA. O desafio em seu novo papel girava em torno de equilibrar centralização e descentralização nas decisões de marketing.

### Engajamento Inicial e Descobertas

Alexia se engajou ativamente com seus colegas, realizou uma revisão minuciosa e identificou questões urgentes nas estratégias de marketing. Ela propôs um caso de negócios defendendo um equilíbrio entre decisões de marca centralizadas e flexibilidade de marketing local. No entanto, tanto seus novos superiores, Marjorie quanto Harald, hesitaram em apoiar plenamente suas ideias, levando a uma



complexa teia de relacionamentos entre partes interessadas.

## **Construindo Capital Relacional**

Para ter sucesso, Alexia reconheceu a necessidade de construir apoio de aqueles sobre os quais não tinha autoridade. Investir na construção de relacionamentos era crítico para o sucesso, exigindo engajamento proativo e o estabelecimento de "contas bancárias de relacionamento."

## **Compreendendo os Desafios da Influência**

A autoridade posicional anterior de Alexia tornou-se menos eficaz; ela teve que adaptar suas estratégias de influência. Identificar partes interessadas chave, entender suas motivações e traçar uma estratégia de construção de alianças tornou-se crucial.

## **Definindo Objetivos de Influência**

Esclarecer o apoio necessário para alcançar vitórias iniciais era essencial. Alexia tinha como objetivo negociar um novo acordo entre as equipes corporativa e regional em relação aos processos de tomada de decisão, enquanto assegurava





alianças de apoio de ambos os lados.

## **Analisando o Cenário de Influência**

Identificando os principais tomadores de decisão e seus papéis, Alexia precisava entender tanto as alianças de apoio quanto os potenciais bloqueadores. Criar um mapa de influência para visualizar as conexões foi recomendado.

## **Mapeando Redes de Influência**

Compreender redes de influência informais dentro da organização ajudou Alexia a discernir a quem abordar. Identificar influenciadores-chave, aliados e potenciais bloqueadores facilitaria seus objetivos.

## **Identificando Apoio, Oponentes e Persuasíveis**

Alexia precisava avaliar sua base de apoio, reconhecendo adversários potenciais enquanto cultivava colegas persuasíveis. Solidificar alianças entre apoiadores aumentou sua influência.

## **Compreendendo Pessoas Pivô**

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

Engajar-se diretamente com indivíduos pivô, avaliar suas motivações e entender pressões situacionais eram cruciais. Alexia se concentrou em superar preocupações em relação às mudanças propostas para conquistar apoio.

## **Elaborando Estratégias de Influência**

Alexia precisava empregar consulta, enquadramento, formação de escolha, influência social, incrementalismo e eventos forçadores de ação para persuadir efetivamente os principais envolvidos. Construir um caso convincente por meio de escuta ativa e mensagens personalizadas era essencial.

## **Conclusão: Juntando Tudo**

O sucesso na construção de alianças requer mapear dinâmicas de influência, identificar forças de apoio e oposição, e elaborar estratégias eficazes. Uma lista de verificação guiou Alexia no desenvolvimento de alianças críticas para avançar sua agenda enquanto navegava nas complexidades de sua nova posição.



# **Capítulo9 Resumo : Gerencie a Si Mesmo**

## **Resumo do Capítulo 9: Gerenciando a Si Mesmo Durante Transições**

### **Introdução à Transição de Stephen Erikson**

Após seis anos de sucesso em uma empresa de mídia em Nova York, Stephen Erikson esperava uma transição tranquila ao assumir um cargo sênior na unidade canadense da empresa em Toronto. No entanto, logo enfrentou desafios que começaram a afetar tanto seu desempenho profissional quanto sua vida pessoal.

### **Desafios Enfrentados na Transição**

Stephen teve dificuldades para se adaptar à cultura de trabalho mais cortês do Canadá em comparação com a franqueza de Nova York. Suas dificuldades aumentaram quando sua esposa, Irene, e seus filhos enfrentaram desafios



para se ajustarem ao novo ambiente. O deslocamento entre as cidades ainda tensionou seus relacionamentos familiares, gerando conflitos e estresse.

## **Principais Aprendizados sobre Transições**

As transições são intrinsecamente complexas e afetam não apenas os indivíduos, mas também suas famílias. Um gerenciamento de transição bem-sucedido requer autoconsciência, apoio e adaptabilidade.

## **Avaliando a Situação**

Para avaliar o progresso pessoal durante uma transição, utilize a reflexão estruturada. Isso inclui avaliar os sentimentos sobre o novo papel, identificar aspectos problemáticos da transição e analisar tanto interações bem-sucedidas quanto negativas.

**Instalar o aplicativo Bookey para desbloquear  
texto completo e áudio**

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar





# Ler, Compartilhar, Empoderar

Conclua Seu Desafio de Leitura, Doe Livros para Crianças Africanas.

## O Conceito



Esta atividade de doação de livros está sendo realizada em conjunto com a Books For Africa. Lançamos este projeto porque compartilhamos a mesma crença que a BFA: Para muitas crianças na África, o presente de livros é verdadeiramente um presente de esperança.

## A Regra



Ganhe 100 pontos



Resgate um livro



Doe para a África

Seu aprendizado não traz apenas conhecimento, mas também permite que você ganhe pontos para causas beneficentes! Para cada 100 pontos ganhos, um livro será doado para a África.

Teste gratuito com Bookey



# Capítulo 10 Resumo : Acelerar Todos

**Resumo do Capítulo 10 de "Os primeiros 90 dias"  
por Michael D. Watkins**

## **Introdução à Gestão de Transições**

O capítulo enfatiza a importância de processos de transição estruturados para novos líderes, afirmando que sistemas adequados podem aumentar a eficiência e a eficácia durante as mudanças de liderança. Falhas nas transições podem resultar em custos substanciais para as organizações, tanto em termos monetários diretos quanto pela perda de talentos e oportunidades perdidas.

## **A Importância de um Sistema de Aceleração**

As organizações são incentivadas a adotar sistemas de aceleração para mitigar os riscos associados às transições de liderança. Ao processar e apoiar transições de forma eficiente, as empresas podem não apenas apoiar novos líderes, mas também otimizar o desempenho organizacional

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

global. Esses sistemas são vitais para navegar por mudanças relacionadas a reestruturações, aquisições ou fases de crescimento.

## **Desenhando Sistemas de Aceleração Eficazes**

Para criar sistemas de aceleração eficazes, as organizações devem:

1.

### **Identificar Transições Críticas**

: Reconhecer as transições em andamento dentro da empresa para priorizar e apoiar as mais impactantes.

2.

### **Evitar Dinâmicas de Configuração para Falhar**

: Compreender as armadilhas comuns que levam ao desvio de novos líderes e abordar essas questões por meio do design da estrutura de aceleração.

3.

### **Avaliar Estruturas de Suporte Existentes**

: Analisar os sistemas de suporte à transição atuais e determinar áreas onde melhorias são necessárias para criar uma abordagem coesa.

4.

### **Adoção de um Modelo de Núcleo Comum**





: Implementar uma estrutura unificada que padronize o processo de transição em todos os níveis de liderança para consistência e eficiência.

5.

### **Fornecer Suporte Justo a Tempo**

: Oferecer recursos oportunos que estejam alinhados com os estágios específicos pelos quais novos líderes passam em suas transições.

6.

### **Empregar Processos Estruturados**

: Integrar eventos que forcem ações que incentivem os líderes a se envolver ativamente no processo de transição.

7.

### **Personalizar Suporte para Tipos de Transição**

: Customizar os recursos com base no tipo e nível de transição (por exemplo, integração, promoções).

8.

### **Esclarecer Papéis e Alinhar Incentivos**

: Garantir que todos os stakeholders envolvidos no processo de transição entendam seus papéis e estejam motivados a apoiar o novo líder.

9.

### **Integrar com Sistemas de Gestão de Talentos**

: Garantir que os processos de recrutamento, integração e



desenvolvimento de liderança estejam alinhados para reduzir riscos relacionados a transições.

10.

### **Utilizar a Estrutura de 90 Dias para Mudanças**

: Aplicar planejamento estratégico estruturado para facilitar mudanças organizacionais.

### **Melhores Práticas e Lista de Verificação de Avaliação**

Na parte final do capítulo, uma lista de verificação é fornecida para que as organizações avaliem seu progresso e prontidão na implementação de sistemas eficazes de aceleração de transição, abordando questões cruciais sobre a frequência e gestão das transições, a existência de uma estrutura comum, disponibilidade de suporte e a integração dos processos de recrutamento e transição.

### **Conclusão**

O capítulo destaca a natureza crítica de sistemas eficazes de gestão de transições na redução de riscos e no aumento do desempenho organizacional durante as mudanças de liderança, apresentando um caso convincente para soluções integradas adaptadas a tipos e níveis específicos de transição.



## Pensamento crítico

**Ponto chave:** Processos de transição estruturados podem aumentar a eficácia e a eficiência da liderança.

**Interpretação crítica:** Enquanto Watkins defende que sistemas estruturados mitigam riscos durante as transições de liderança, pode-se argumentar que a dependência excessiva de abordagem padronizadas poderia inibir a criatividade e dificultar a adaptabilidade dos líderes em situações únicas. Essa crítica encontra respaldo em pesquisas que sugerem que uma liderança bem-sucedida envolve flexibilidade e percepção situacional, em vez de seguir rigidamente um sistema prescrito (ver Yukl, G. (2012). Liderança em Organizações). Essas considerações colocam em questão se o ponto de vista do autor leva em conta totalmente as complexidades dos estilos de liderança individuais e os desafios diversos enfrentados pelos líderes.







# As melhores ideias do mundo desbloqueiam seu potencial

Essai gratuit avec Bookey



Escanear para baixar



# Melhores frases do Os primeiros 90 dias por Michael D. Watkins com números de página

Ver no site do Bookey e gerar imagens de citações bonitas

## Capítulo1 | Frases das páginas 22-37

- 1.É um erro acreditar que você terá sucesso no seu novo emprego continuando a fazer o que fazia no seu emprego anterior, apenas de forma amplificada.
- 2.O ponto de partida para se preparar é entender os tipos de transições que você está vivenciando.
- 3.Ingressar em uma nova empresa é como um transplante de órgão — e você é o novo órgão.
- 4.Para superar essas barreiras e ter sucesso ao ingressar em uma nova empresa, você deve se concentrar em quatro pilares de integração eficaz: orientação para o negócio, conexão com as partes interessadas, alinhamento de expectativas e adaptação cultural.
- 5.Preparar-se para um novo papel se revela um trabalho

Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar

árduo, e algumas das barreiras podem estar dentro de você.

## **Capítulo2 | Frases das páginas 38-51**

- 1.A primeira tarefa para uma transição bem-sucedida é acelerar seu aprendizado.
- 2.O aprendizado eficaz fornece as percepções fundamentais que você precisa enquanto elabora seu plano para os próximos 90 dias.
- 3.Lembre-se: simplesmente demonstrar um desejo genuíno de aprender e entender se traduz em maior credibilidade e influência.
- 4.Se você abordar seus esforços para se atualizar como um processo de investimento — e seu tempo e energia escassos como recursos que merecem uma gestão cuidadosa — você perceberá retornos na forma de percepções acionáveis.
- 5.Chegar com a resposta deixa você vulnerável a cometer erros sérios e provavelmente alienará as pessoas.
- 6.O domínio político é ao mesmo tempo importante e difícil de entender, porque não é facilmente visível para aqueles que não passaram tempo na organização.



## 7. Suas prioridades e estratégias de aprendizado

inevitavelmente mudarão à medida que você se aprofundar.

### **Capítulo 3 | Frases das páginas 52-63**

1. Para assumir o controle com sucesso, você deve ter uma compreensão clara da situação que está enfrentando e das implicações do que precisa fazer e como precisa fazer.
2. Que tipo de mudança estou sendo chamado a liderar?  
Somente respondendo a esta pergunta você saberá como alinhar sua estratégia à situação.
3. Você não consegue descobrir para onde levar uma nova organização se não entender de onde ela veio e como chegou aonde está.
4. Não existe uma abordagem única para liderar mudanças. É por isso que é importante ser claro sobre a mistura de STARS.
5. Seu portfólio de STARS tem implicações para a mistura precisa de heróis e guardiões em sua equipe de liderança.







Baixe o app Bookey para desfrutar

# Mais de 1000 resumos de livros com quizzes

**Teste grátis disponível!**

Escanear para baixar



## Capítulo4 | Frases das páginas 64-79

1. Para ter sucesso como Michael teve com um novo chefe, é sábio negociar o sucesso.
2. Não espere que seu chefe mude.
3. Esclareça expectativas desde o início e com frequência.
4. Assuma que a responsabilidade de construir um relacionamento positivo com seu novo chefe é 100% sua.
5. O primeiro passo é decidir quais recursos—tangíveis e intangíveis—você precisa ter para ter sucesso.

## Capítulo5 | Frases das páginas 80-95

1. Elena conseguiu, rapidamente, criar impulso e construir credibilidade pessoal ao garantir vitórias iniciais.
2. Vitórias iniciais empolgam e energizam as pessoas e constroem sua credibilidade pessoal.
3. Enquanto você se esforça para criar impulso, lembre-se de que suas vitórias iniciais devem cumprir um duplo papel: devem ajudá-lo a construir impulso a curto prazo e estabelecer uma base para alcançar seus objetivos de



negócios a longo prazo.

4. Se você obtiver resultados impressionantes de uma forma que seja vista como manipulativa, desonesta ou inconsistente com a cultura, estará se colocando em apuros.
5. Concentre-se em algumas oportunidades promissoras. É fácil assumir demais durante uma transição, e os resultados podem ser devastadores.
6. Suas ações durante as primeiras semanas inevitavelmente terão um impacto desproporcional, porque são tanto sobre simbolismo quanto sobre substância.
7. Simplesmente destruir a cultura existente e começar do zero raramente é a resposta certa.
8. Você pode ter que mudar padrões de comportamento disfuncionais.
9. Identifique e aja o mais rápido possível para remover pequenos, mas persistentes, incômodos.
10. Para criar um ciclo virtuoso que reforça o comportamento desejado e contribui para ajudá-lo a alcançar seus objetivos acordados para a organização.



## Capítulo 6 | Frases das páginas 96-111

1. Quanto mais alto você escala nas organizações, mais assume o papel de arquiteto organizacional, criando e alinhando os elementos-chave do sistema organizacional: a direção estratégica, a estrutura, os processos centrais e as bases de habilidades que fornecem a fundação para um desempenho superior.
2. Mesmo que, como Hannah, você não tenha autoridade para alterar unilateralmente a arquitetura de sua nova organização, deve se concentrar em avaliar o alinhamento organizacional.
3. Muitos líderes confiam em soluções simplistas para abordar problemas organizacionais complicados, e acabam cometendo erros graves. Fique atento a essas armadilhas comuns: Fazer mudanças por pura mudança.
4. Comece pensando em si mesmo como o arquiteto de sua unidade ou grupo. Esse pode ser um papel familiar para você, mas provavelmente não é.



5. Não existe uma estrutura organizacional perfeita; cada uma incorpora trade-offs. Assim, seu desafio é encontrar o equilíbrio certo para sua situação.

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

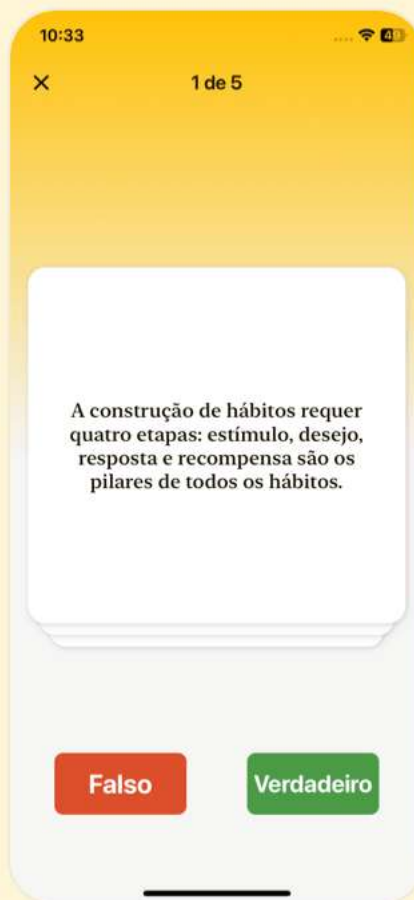
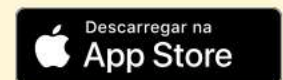


Baixe o app Bookey para desfrutar

# Mais de 1000 resumos de livros com quizzes

**Teste grátis disponível!**

Escanear para baixar





## Capítulo 7 | Frases das páginas 112-132

1. Se você conseguir criar uma equipe de alto desempenho, poderá exercer uma grande influência na criação de valor. Caso contrário, enfrentará sérias dificuldades, pois nenhum líder pode esperar alcançar muito sozinho.
2. Muitos novos líderes tropeçam quando se trata de construir suas equipes.
3. Você também herdarás um grupo com suas próprias dinâmicas internas e políticas; alguns membros podem até ter esperado pelo seu trabalho.
4. Durante cada fase do processo de evolução da equipe, esforce-se para tratar todos com respeito.
5. Você não pode esperar que os outros o apoiem se não se sentirem ouvidos e levados a sério.
6. A mistura correta depende da importância relativa da atividade independente e interdependente para o sucesso geral da sua unidade.
7. Quando você balança a árvore, boas pessoas podem cair





também.

8. Se você permanecer incerto sobre alguém, mantenha-a na categoria 'observar'.

9. A combinação certa de ferramentas de pressão e atração funciona melhor para alinhar e motivar uma equipe.

10. Você deve carregar a bateria antes de poder começar o motor.

## **Capítulo 8 | Frases das páginas 133-146**

1. Para ter sucesso no seu novo papel, você precisará do apoio de pessoas sobre as quais não tem autoridade direta.

2. Pense bem se há pessoas que você não conheceu e que provavelmente serão críticas para o seu sucesso.

3. Reconheça também quando um novo papel apresenta desafios de influência muito diferentes daqueles que você experimentou no passado.

4. Sua avaliação de apoio e oposição pode ser resumida no seu mapa de influência.

5. Compreender as motivações das pessoas é apenas parte da



história.

- 6.O incrementalismo refere-se à noção de que as pessoas podem avançar nas direções desejadas passo a passo, quando não conseguiriam dar um único salto.
- 7.Eventos que forçam a ação fazem com que as pessoas parem de adiar decisões, atrasar e evitar o comprometimento de recursos escassos.
- 8.Suas mensagens devem ter um tom apropriado, ressoar com as motivações dos jogadores influentes e as forças que atuam sobre eles.

## **Capítulo9 | Frases das páginas 147-157**

- 1.A vida de um líder é sempre um equilíbrio, mas nunca foi tão desafiador quanto durante uma transição. A incerteza e a ambiguidade podem ser paralisantes. Você não sabe o que não sabe.
- 2.Você está se concentrando nas coisas certas da maneira certa? Está mantendo sua energia e sua perspectiva?
- 3.Para ser eficaz, você deve estar conectado às pessoas que fazem a ação acontecer e ao fluxo subterrâneo de



informações.

- 4.As transições tendem a amplificar suas fraquezas. Portanto, examine a lista a seguir de comportamentos potencialmente disfuncionais...
- 5.Se sua nova posição envolve mudança de local, sua família também está passando por uma transição.

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

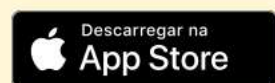


Baixe o app Bookey para desfrutar

# Mais de 1000 resumos de livros com quizzes

**Teste grátis disponível!**

Escanear para baixar



## Capítulo 10 | Frases das páginas 158-171

1. Uma única falha em nível executivo pode custar centenas de milhares de dólares em custos diretos, sem mencionar as oportunidades perdidas ou os danos aos negócios.
2. Imagine o valor de acelerar todas essas transições apenas em 10 por cento, sem falar em 40 por cento.
3. O lado emocional da mudança é o lado difícil.
4. Gerir a aceleração da transição de liderança como se fosse qualquer processo de negócio crítico é essencial.
5. O apoio à transição é um esporte em equipe.
6. Um primeiro passo necessário é tê-los sob o mesmo guarda-chuva organizacional e alinhar seus objetivos e incentivos.





Baixe o app Bookey para desfrutar

# Mais de 1000 resumos de livros com quizzes

**Teste grátis disponível!**

Escanear para baixar



# Os primeiros 90 dias Perguntas

Ver no site do Bookey

## Capítulo1 | Prepare-se| Perguntas e respostas

### 1.Pergunta

**Qual foi o grande erro de Julia Gould em sua transição para um novo papel?**

Resposta: Julia falhou em adaptar seu estilo de liderança de uma funcionária de marketing para uma líder de projeto em uma equipe multifuncional. Sua tendência de microgerenciar e se apegar à sua experiência anterior alienou os membros da equipe, levando ao seu retorno rápido ao cargo anterior.

### 2.Pergunta

**Como alguém pode se preparar para uma nova posição após uma promoção?**

Resposta: Para se preparar para uma nova posição após uma promoção, é essencial ampliar sua perspectiva, entender os principais desafios do novo papel e fazer uma transição mental, deixando o passado para trás e abraçando as novas

Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar



responsabilidades e relacionamentos.

### 3.Pergunta

**Quais são os fatores chave a serem considerados ao fazer a transição para uma nova empresa?**

Resposta:Os fatores chave incluem entender o ambiente de negócios, construir relacionamentos com as partes interessadas, alinhar expectativas e se adaptar à nova cultura corporativa.

### 4.Pergunta

**Por que é importante repensar o que você delega durante uma transição?**

Resposta:À medida que as responsabilidades aumentam com as promoções, a delegação precisa passar de tarefas específicas para projetos e processos mais amplos. A delegação eficaz requer a construção de uma equipe competente e a transformação de metas de nível superior em responsabilidades específicas, o que se alinha à complexidade de novos papéis.

### 5.Pergunta

**O que os líderes podem fazer para evitar falhas ao**

Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar

## **ingressar em uma nova organização?**

Resposta: Os líderes devem focar na orientação para os negócios, aprendendo sobre a estrutura organizacional e a estratégia, conectando-se com partes interessadas além de seus subordinados diretos, alinhando expectativas com seus superiores e se adaptando à cultura da empresa para garantir uma transição mais suave.

### **6.Pergunta**

#### **Quais armadilhas comuns os líderes enfrentam ao entrar em uma nova cultura corporativa?**

Resposta: Os líderes podem ter dificuldade em navegar por sistemas políticos desconhecidos, estabelecer credibilidade e se adaptar a diferentes normas e valores organizacionais, especialmente se vêm de uma cultura com práticas bastante diferentes.

### **7.Pergunta**

#### **O que significa demonstrar a presença de liderança apropriada?**

Resposta: Demonstrar a presença de liderança apropriada



envolve entender o que é esperado de você em seu novo nível, incorporar comportamentos eficazes e criar sua marca pessoal de liderança que se alinha com a cultura da organização.

## 8.Pergunta

**Como os líderes devem abordar a necessidade de influência em posições mais altas?**

Resposta:Os líderes devem reconhecer que a influência se torna mais crítica do que a autoridade posicional à medida que avançam. Eles devem construir alianças e se envolver politicamente, em vez de confiar apenas em seu poder diretivo.

## 9.Pergunta

**Quais passos os líderes devem dar para se preparar para a mudança mental necessária ao assumir um novo papel?**

Resposta:Os líderes devem designar conscientemente um tempo para fazer a transição mentalmente, refletir sobre as diferenças entre seus papéis antigos e novos, celebrar a mudança e se envolver com conselheiros para reforçar sua



nova mentalidade.

## 10.Pergunta

**Por que os líderes devem avaliar suas vulnerabilidades ao fazer a transição para um novo papel?**

Resposta:Avaliar as vulnerabilidades ajuda os líderes a identificar pontos cegos potenciais relacionados a suas forças e fraquezas, permitindo que desenvolvam proativamente habilidades e construam redes de apoio para enfrentar desafios de forma eficaz.

## **Capítulo2 | Acelere Seu Aprendizado| Perguntas e respostas**

### 1.Pergunta

**Qual foi a abordagem inicial de Chris Hadley em seu novo cargo na Phoenix Systems?**

Resposta:Chris Hadley imediatamente declarou que os processos da Phoenix estavam desatualizados e almejou reconstruir a operação 'do jeito Dura', demonstrando uma mentalidade fortemente voltada para a ação.

### 2.Pergunta

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

**Qual foi o erro crítico que Chris cometeu após ingressar na Phoenix?**

Resposta:Ele não dedicou tempo suficiente para conhecer a história da organização e sua equipe, o que alienou aqueles que ele pretendia liderar.

### **3.Pergunta**

**Que lição pode ser aprendida com a experiência de Chris em relação às transições de liderança?**

Resposta:Novos líderes devem priorizar o aprendizado sobre sua nova organização, sua cultura e sua história antes de implementar mudanças.

### **4.Pergunta**

**Como o chefe de Chris respondeu à situação na Phoenix?**

Resposta:O chefe de Chris apontou que ele havia alienado todos e o incentivou a ouvir em vez de agir apressadamente, destacando a importância de entender antes de executar mudanças.

### **5.Pergunta**

**Quais são os componentes chave de uma agenda de aprendizado eficaz para novos líderes?**



Resposta: Uma agenda de aprendizado eficaz inclui o estabelecimento de perguntas específicas sobre o passado, presente e futuro da organização para guiar inquéritos e avaliações.

## 6. Pergunta

**Quais são alguns exemplos de perguntas-chave que um novo líder pode fazer sobre o passado?**

Resposta: As perguntas podem incluir: 'Como esta organização se desempenhou no passado?' e 'Que esforços foram feitos para mudar a organização, e quais foram os resultados?'

## 7. Pergunta

**Por que o 'imperativo da ação' é uma barreira para novos líderes?**

Resposta: O 'imperativo da ação' leva os líderes a sentirem uma necessidade esmagadora de agir rapidamente, em vez de pausar para aprender e entender seu novo ambiente.

## 8. Pergunta

**Que passos os líderes devem tomar para gerenciar efetivamente seu processo de aprendizado?**





Resposta: Os líderes devem criar um plano de aprendizado estruturado que inclua a coleta de dados, reuniões com os principais envolvidos e avaliações e refinamentos repetidos de suas inquições.

### **9. Pergunta**

**Como Chris eventualmente mudou sua abordagem após receber feedback?**

Resposta: Chris conversou com seus gerentes e funcionários para obter insights sobre os sucessos existentes e buscou ajustar a nova estrutura com base em seu feedback.

### **10. Pergunta**

**Quais duas áreas Chris aprendeu que eram cruciais para entender antes de fazer mudanças?**

Resposta: Ele aprendeu a importância de compreender a história da organização e as capacidades e criatividade da força de trabalho para navegar por limitações passadas.

### **11. Pergunta**

**Qual é a importância de ter um plano de aprendizado para um novo líder?**

Resposta: Um plano de aprendizado ajuda um líder a definir



suas prioridades e ações para coletar insights que informarão seus processos de tomada de decisão em um novo cargo.

## **12.Pergunta**

**De que maneiras os novos líderes podem buscar apoio durante seu processo de integração?**

Resposta:Pedindo assistência de seus chefes, colegas ou membros da equipe existentes para entender melhor a cultura e identificar as partes interessadas chave.

## **13.Pergunta**

**Qual foi o resultado eventual dos ajustes de Chris após implementar uma abordagem de aprendizado mais considerada?**

Resposta:Chris conseguiu recuperar a confiança de sua equipe, levando a uma melhoria na moral e aumento da produtividade à medida que alinhou seus planos com os insights deles.

## **14.Pergunta**

**O que se pode inferir sobre a importância de adaptar o estilo de liderança ao entrar em uma nova organização?**

Resposta:Os líderes devem adaptar seu estilo para se adequar



à cultura da organização, entendendo que soluções universais baseadas em experiências anteriores podem não se aplicar.

### **15.Pergunta**

**Como processos de aprendizado estruturados podem beneficiar novos líderes?**

Resposta:Processos de aprendizado estruturados permitem que os líderes colem insights diversos de forma eficiente, minimizem preconceitos e tomem decisões informadas com base em uma compreensão abrangente.

### **16.Pergunta**

**Qual é uma armadilha comum que novos líderes caem quando iniciam um novo cargo?**

Resposta:Muitos novos líderes entram com noções preconcebidas sobre soluções, negligenciando o contexto e as necessidades únicas da nova organização.

## **Capítulo 3 | Alinhar Estratégia à Situação| Perguntas e respostas**

### **1.Pergunta**

**Que tipo de mudança estou sendo chamado para liderar?**

Resposta:Compreender o tipo específico de



mudança necessária—se é uma recuperação, realinhamento ou manutenção do sucesso—ajuda a alinhar a estratégia com a situação e os recursos atuais.

## 2.Pergunta

**Que tipo de líder de mudança sou eu?**

Resposta:A autoavaliação em relação ao próprio estilo de liderança (heroico vs. guardião) é essencial para determinar como abordar a transição de forma eficaz dentro da organização.

## 3.Pergunta

**Como diagnostico a situação STARS na minha organização?**

Resposta:Identifique e categorizar diversos elementos da organização (pessoas, processos, projetos) no modelo STARS, avaliando cada um para desafios e oportunidades específicas.

## 4.Pergunta

**Como posso criar urgência para a mudança em uma situação de realinhamento?**

Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar

Resposta: Para combater a negação e a complacência, é preciso destacar fraquezas críticas através de dados e avaliações de especialistas, fomentando uma compreensão compartilhada da necessidade de mudança.

## 5. Pergunta

**Qual deve ser o foco em uma situação de crescimento acelerado?**

Resposta: Durante o crescimento acelerado, enfatize a construção de estruturas, processos e contratações para a cultura da empresa, garantindo que o ritmo de crescimento não ultrapasse as capacidades da organização.

## 6. Pergunta

**Como posso equilibrar qualidades de liderança heroica em uma situação de guardião?**

Resposta: Utilizando tendências heroicas quando necessário, permitindo que os guardiões na equipe de liderança orientem o consenso para mudanças organizacionais mais amplas.

## 7. Pergunta

**Como consigo vitórias iniciais em uma recuperação?**

Resposta: Concentrar-se em ações imediatas que abordem



pontos críticos pode elevar rapidamente a moral, como cortar projetos desnecessários e reorientar o foco da equipe em pontos fortes essenciais.

## 8.Pergunta

**Por que a autoconsciência é importante como líder?**

Resposta:Ter consciência do próprio estilo de liderança ajuda a ajustar estratégias para atender às demandas da situação e às expectativas da organização.

## 9.Pergunta

**Como deve ser avaliado o desempenho em uma situação de realinhamento?**

Resposta:O sucesso em um realinhamento pode não ser medido por resultados visíveis, mas sim pela forma como potenciais crises foram evitadas, exigindo uma avaliação mais sutil da eficácia da liderança.

## 10.Pergunta

**Qual é a importância de entender a história organizacional como líder?**

Resposta:Conhecer os sucessos e fracassos passados de uma organização informa as estratégias presentes, permitindo que





os líderes construam sobre os pontos fortes e evitem que erros anteriores se repitam.

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

Ad



Escanear para baixar



# Experimente o aplicativo Bookey para ler mais de 1000 resumos dos melhores livros do mundo

Desbloqueie **1000+** títulos, **80+** tópicos

Novos títulos adicionados toda semana

Product & Brand

 Liderança & Colaboração


 Gerenciamento de Tempo

 Relacionamento & Comunicação

 Estratégia de Negócios

 Criatividade

 Memórias

 Conheça a Si Mesmo

 Psicologia

Empreendedorismo

 História Mundial

 Comunicação entre Pais e Filhos

 Autocuidado

 Mente

## Visões dos melhores livros do mundo

Desenvolvimento

Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes



Mini Hábitos



Hábitos Atômicos



O Clube das 5 da Manhã



Como Fazer Amigos e Influenciar Pessoas



Como Não



Teste gratuito com Bookey



## Capítulo4 | Negociar Sucesso| Perguntas e respostas

### 1.Pergunta

**Como Michael reagiu inicialmente à notícia de sua promoção a CIO sob um chefe difícil?**

Resposta:Michael ficou empolgado com sua promoção, mas essa empolgação rapidamente se transformou em preocupação quando colegas o alertaram para atualizar seu currículo porque seu novo chefe, Vaughan Cates, era conhecido por ser rigoroso e exigente.

### 2.Pergunta

**Qual estratégia Michael usou para ganhar tempo para diagnóstico e planejamento com seu novo chefe?**

Resposta:Michael se comunicou proativamente com Vaughan ao delinear um plano de 90 dias, começando com 30 dias dedicados a entender a situação antes de propor um plano de ação detalhado.

### 3.Pergunta

**Por que é importante negociar o sucesso com um novo chefe desde o início?**



Resposta:Negociar o sucesso permite que um novo líder alinhe expectativas, garanta os recursos necessários e crie um quadro de responsabilidade, moldando assim um relacionamento de trabalho produtivo que pode acelerar sua capacidade de alcançar metas.

#### 4.Pergunta

**O que você deve almejar ao abordar expectativas com seu novo chefe?**

Resposta:Você deve esclarecer o que constitui sucesso, negociar metas de curto e médio prazo, e verificar regularmente para garantir que sua compreensão das expectativas esteja alinhada com a do seu chefe.

#### 5.Pergunta

**Quais são algumas regras a seguir e a evitar ao construir um relacionamento com um novo chefe?**

Resposta:Não evite contato, surpreenda seu chefe com notícias ruins ou se aproxime apenas com problemas; em vez disso, clareie as expectativas, assuma a responsabilidade pelo relacionamento e busque conquistas iniciais em áreas



importantes para seu chefe.

## 6.Pergunta

**Quais são as cinco conversas essenciais para estabelecer um relacionamento produtivo com um novo chefe?**

Resposta: 1. Conversa de Diagnóstico Situacional 2. Conversa de Expectativas 3. Conversa de Recursos 4. Conversa de Estilo 5. Conversa de Desenvolvimento Pessoal.

## 7.Pergunta

**Como você pode garantir que se adapte efetivamente ao estilo do seu chefe?**

Resposta: Você pode se adaptar ao estilo do seu chefe observando suas preferências em comunicação e tomada de decisões, buscando feedback e ajustando sua abordagem para melhor se engajar com suas expectativas.

## 8.Pergunta

**Qual é a importância de conquistar vitórias antecipadas com seu chefe?**

Resposta: Vitórias iniciais ajudam a estabelecer credibilidade, fomentar confiança e permitir que seu chefe se sinta investido em seu sucesso, criando uma dinâmica positiva que





pode facilitar melhor apoio e recursos.

### **9.Pergunta**

**Por que nunca é aconselhável seguir um roteiro durante reuniões com seu chefe?**

Resposta: Seguir um roteiro pode sobrecarregar seu chefe com detalhes que podem não ser relevantes; em vez disso, concentre-se em três itens de alta prioridade que estejam alinhados com os interesses estratégicos do seu chefe.

### **10.Pergunta**

**Como você pode usar o quadro das cinco conversas para acelerar seu relacionamento com novos subordinados diretos?**

Resposta: Você pode apresentar o quadro a seus subordinados diretos imediatamente, garantindo que tenha conversas iniciais sobre situação e expectativas, o que ajuda na transição deles e impulsiona o sucesso coletivo.

## **Capítulo5 | Garanta Vitórias Iniciais| Perguntas e respostas**

### **1.Pergunta**

**Qual foi o principal desafio de Elena Lee após sua**

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar



## **promoção para chefe do atendimento ao cliente?**

Resposta:O principal desafio de Elena foi melhorar a satisfação dos clientes, que estava em queda, enquanto também mudava a cultura autoritária de liderança existente.

### **2.Pergunta**

#### **Como Elena iniciou sua liderança ao comunicar seus objetivos?**

Resposta:Elena começou comunicando seus objetivos de melhoria de qualidade e sua visão para uma cultura mais participativa e voltada para a resolução de problemas através de chamadas em equipe e reuniões individuais.

### **3.Pergunta**

#### **Que abordagem Elena adotou para mudar a cultura de punitiva para participativa?**

Resposta:Ela enfatizou que a cultura de punição era coisa do passado e esperava que os gerentes orientassem os funcionários em vez de impor medidas punitivas.

### **4.Pergunta**

#### **Qual foi o papel das vitórias iniciais na estratégia de**

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

## **Elena como uma nova líder?**

Resposta:As vitórias iniciais ajudaram Elena a criar momentum, construir credibilidade pessoal e energizar sua equipe e partes interessadas, sinalizando que mudanças positivas estavam ocorrendo.

### **5.Pergunta**

**Quais são as fases de mudança que o estudo sobre executivos em transição sugere?**

Resposta:O estudo sugere fases distintas: aprendizado focado, ondas iniciais de mudanças seguidas por consolidação, ondas mais profundas de mudanças e, finalmente, ajustes finos para desempenho máximo.

### **6.Pergunta**

**Por que é importante para os líderes alinhar vitórias iniciais com objetivos de longo prazo?**

Resposta:Alinhar vitórias iniciais com objetivos de longo prazo garante que iniciativas de curto prazo contribuam para os objetivos organizacionais gerais, evitando que os líderes se distraiam com resultados fáceis.



## 7.Pergunta

**Quais ações chave Elena tomou para avaliar e melhorar as métricas de atendimento ao cliente?**

Resposta:Elena designou seu melhor líder de unidade para liderar uma equipe no desenvolvimento de novas métricas e processos de melhoria relacionados à satisfação do cliente.

## 8.Pergunta

**Por que vitórias iniciais são consideradas vitais para novos líderes?**

Resposta:Vitórias iniciais são vitais pois ajudam a estabelecer credibilidade, criar momentum e demonstrar às partes interessadas que desenvolvimentos positivos estão em andamento.

## 9.Pergunta

**Quais fatores Elena focou para construir credibilidade pessoal em seu novo papel?**

Resposta:Ela se concentrou em ser decisiva, acessível e demonstrar alta energia, mantendo um equilíbrio entre tomar decisões difíceis e ser humana.

## 10.Pergunta

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

## **O que novos líderes devem fazer quando enfrentam surpresas previsíveis em suas organizações?**

Resposta: Novos líderes devem investigar problemas potenciais fazendo as perguntas certas e integrando informações críticas para desarmar bombas-relógio antes que explodam.

### **11.Pergunta**

## **Como os líderes podem garantir que seus projetos de vitórias iniciais introduzam novos comportamentos?**

Resposta: Ao fazer com que os projetos de vitórias iniciais exemplifiquem os comportamentos e métodos desejados, os líderes podem mostrar como querem que sua organização ou equipe funcione no futuro.

### **12.Pergunta**

## **Qual é a importância dos momentos de aprendizado na construção da reputação de um novo líder?**

Resposta: Momentos de aprendizado, como abordar comportamentos de forma eficaz, podem moldar positivamente a narrativa sobre um líder, demonstrando seus



valores e abordagem.

### **13.Pergunta**

**Que tipo de mudanças nos relacionamentos precisam ocorrer quando um colega é promovido a um papel de liderança?**

Resposta:A natureza dos relacionamentos deve mudar de pessoal para profissional, onde os líderes devem estabelecer autoridade enquanto mantêm o respeito.

### **14.Pergunta**

**Como os líderes podem evitar se sentir sobrecarregados durante transições?**

Resposta:Os líderes devem se concentrar em algumas oportunidades promissoras em vez de enfrentar muitas iniciativas simultaneamente para manter a clareza e evitar o esgotamento.

### **15.Pergunta**

**Quais aspectos-chave novos líderes devem ter em mente ao planejar vitórias iniciais?**

Resposta:Novos líderes devem considerar seus objetivos de longo prazo, identificar pontos focais promissores para



melhoria e remover qualquer irritação persistente na organização.

### **16.Pergunta**

**Quais qualidades vitais os funcionários buscam na credibilidade de um novo líder?**

Resposta:Os funcionários buscam insight, valores, energia e a capacidade de impulsionar alto desempenho, todos os quais moldam suas percepções sobre o líder.

### **17.Pergunta**

**Como entender a cultura existente pode ajudar a liderar mudanças de forma eficaz?**

Resposta:Reconhecer e elevar os bons elementos da cultura existente pode proporcionar estabilidade enquanto aborda os aspectos negativos, facilitando o processo de transição.

### **18.Pergunta**

**Que processo os líderes devem seguir para distinguir entre mudança planejada e aprendizado coletivo?**

Resposta:Os líderes devem avaliar a prontidão da organização e identificar se precisam construir consciência sobre a mudança ou implementar planos estruturados,





adaptando sua abordagem de acordo.

## **Capítulo6 | Alcançar Alinhamento| Perguntas e respostas**

### **1.Pergunta**

**Qual foi o principal desafio de Hannah Jaffey como a nova vice-presidente de recursos humanos da empresa?**

Resposta:O principal desafio de Hannah foi lidar com o intenso conflito entre os executivos seniores, que mal se falavam, originado por uma estrutura organizacional problemática e incentivos desalinhados que desencorajavam a cooperação.

### **2.Pergunta**

**Como a estrutura anterior da empresa impactou os relacionamentos com os clientes?**

Resposta:A reorganização em unidades de negócios focadas em produtos resultou em bases de clientes sobrepostas, causando confusão para os clientes e conflitos entre as unidades em relação à propriedade dos principais relacionamentos com clientes.

### **3.Pergunta**

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

## **Que insights Hannah obteve sobre os problemas da organização?**

Resposta:Hannah diagnosticou que as questões de pessoal não poderiam ser abordadas de forma eficaz sem primeiro corrigir os desalinhamentos estruturais e os sistemas de incentivo que favoreciam o conflito.

### **4.Pergunta**

#### **Quais mudanças estruturais Hannah propôs ao CEO?**

Resposta:Hannah propôs uma estrutura híbrida que retornava o foco nos segmentos de clientes em marketing e vendas, mantendo operações e P&D focados por linha de produto, criando serviços compartilhados para funções de suporte.

### **5.Pergunta**

#### **Quais foram os resultados do realinhamento implementado por Hannah?**

Resposta:Um ano depois, a empresa funcionava de forma mais tranquila, a satisfação do cliente melhorou, o crescimento robusto foi retomado, e ficou mais claro quais executivos precisavam ser substituídos.



## 6.Pergunta

**Que papel os líderes devem adotar à medida que avançam nas organizações?**

Resposta:Os líderes precisam se tornar arquitetos organizacionais, responsáveis por alinhar elementos-chave como direção estratégica, estrutura, processos centrais e habilidades para alcançar um desempenho superior.

## 7.Pergunta

**Quais armadilhas comuns os novos líderes devem evitar ao abordar problemas organizacionais?**

Resposta:Os líderes devem evitar fazer mudanças apenas por fazer, não adaptar sua abordagem com base na situação organizacional (STARS), e reformular estruturas sem entender questões mais profundas em processos ou cultura.

## 8.Pergunta

**Como os líderes podem avaliar o alinhamento organizacional?**

Resposta:Eles devem analisar a adequação de sua parte dentro da organização maior, identificar desalinhamentos e considerar como suas ações podem influenciar partes



interessadas chave.

### **9.Pergunta**

**Quais são os elementos cruciais da arquitetura organizacional?**

Resposta:Os elementos cruciais incluem direção estratégica, estrutura, processos centrais e a base de habilidades da organização.

### **10.Pergunta**

**Por que é importante entender a direção estratégica da organização?**

Resposta:Entender a direção estratégica ajuda a garantir que todos os elementos, como estrutura e processos, estejam adequadamente alinhados para apoiar a missão e os objetivos da organização.

### **11.Pergunta**

**Quais são os passos para diagnosticar desalinhamentos em uma organização?**

Resposta:1. Avaliar a direção estratégica em relação à base de habilidades, processos centrais e estrutura. 2. Identificar lacunas e áreas que exigem realinhamento. 3. Formular um



plano para ajustes e melhorias.

## **12.Pergunta**

**Como os líderes podem garantir uma implementação suave de mudanças estratégicas?**

Resposta:Os líderes devem monitorar de perto a adesão à direção estratégica, garantir a comunicação adequada dos objetivos e promover a colaboração entre equipes para apoiar as mudanças.

## **13.Pergunta**

**Como a cultura se relaciona com a arquitetura organizacional?**

Resposta:A cultura é influenciada pela arquitetura; assim, para mudar a cultura, é necessário ajustar a arquitetura organizacional e reforçá-la por meio dos comportamentos de liderança.

## **14.Pergunta**

**Quais armadilhas os líderes devem estar cientes em relação aos processos?**

Resposta:Os líderes devem ter cuidado com processos excessivamente complexos que podem obscurecer a



responsabilidade, processos desalinhados com os objetivos estratégicos e problemas que surgem durante as transições entre estágios de processos centrais.

### **15.Pergunta**

**Qual deve ser a primeira consideração na formação da estrutura do grupo?**

Resposta:Os líderes devem, em primeiro lugar, avaliar o quão bem a estrutura atual se alinha e apoia os objetivos estratégicos da organização.

### **16.Pergunta**

**Explique a importância de alinhar processos centrais com a direção estratégica.**

Resposta:Alinhar processos centrais com a direção estratégica garante que todas as atividades e fluxos de trabalho contribuam efetivamente para a missão, aumentando assim a eficiência e o sucesso geral.

### **17.Pergunta**

**O que os líderes devem analisar para melhorar efetivamente os processos centrais?**

Resposta:Os líderes devem analisar a produtividade,





pontualidade, confiabilidade e qualidade de cada processo central para garantir que atendam os objetivos estratégicos e agreguem valor.

## 18.Pergunta

**Como os líderes podem avaliar e desenvolver as habilidades de sua equipe?**

Resposta:Os líderes devem identificar lacunas de habilidades atuais em relação às habilidades necessárias com base nas necessidades estratégicas, criando um plano de treinamento e aproveitando talentos subutilizados dentro da equipe.

Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar



Escanear para baixar



# Por que o Bookey é um aplicativo indispensável para amantes de livros



## Conteúdo de 30min

Quanto mais profunda e clara for a interpretação que fornecemos, melhor será sua compreensão de cada título.



## Clipes de Ideias de 3min

Impulsione seu progresso.



## Questionário

Verifique se você dominou o que acabou de aprender.



## E mais

Várias fontes, Caminhos em andamento, Coleções...

Teste gratuito com Bookey



## **Capítulo 7 | Construa sua Equipe | Perguntas e respostas**

### **1.Pergunta**

**Qual foi a principal percepção que Liam Geffen teve sobre seu novo papel de liderança?**

Resposta:Liam percebeu que herdar uma equipe com avaliações de desempenho distorcidas significa que ele deve avaliar e possivelmente reestruturar a equipe para construir um grupo de alto desempenho capaz de alcançar resultados superiores.

### **2.Pergunta**

**Quais foram os erros que muitos novos líderes cometem ao formar suas equipes?**

Resposta:Líderes novos costumam criticar a liderança anterior, manter membros da equipe com baixo desempenho por muito tempo, falhar em equilibrar estabilidade e mudança e não trabalham na alinhamento organizacional e no desenvolvimento da equipe simultaneamente.

### **3.Pergunta**

**Como um líder deve avaliar a competência dos membros**

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar

**de sua equipe?**

Resposta: Os líderes devem avaliar a competência usando seis critérios: competência, julgamento, energia, foco, relacionamentos e confiança, que servem como uma estrutura para avaliar cada indivíduo.

#### **4.Pergunta**

**Qual é a importância de estabelecer critérios de avaliação?**

Resposta: Estabelecer critérios de avaliação ajuda os líderes a permanecer objetivos e rigorosos em suas avaliações, garantindo que possam identificar com precisão os pontos fortes e fracos dos membros da equipe.

#### **5.Pergunta**

**O que um líder deve fazer se descobrir que alguns de seus membros da equipe não atendem aos critérios mínimos de avaliação?**

Resposta: O líder deve planejar a substituição de quaisquer membros da equipe que não atendam aos critérios mínimos, considerando a urgência e possíveis restrições ao fazer



mudanças.

## 6.Pergunta

**Por que o alinhamento das metas da equipe é crítico para o sucesso?**

Resposta:O alinhamento das metas da equipe garante que todos estejam trabalhando em direção aos mesmos objetivos, promovendo responsabilidade e motivando os membros da equipe a se unirem na busca de resultados compartilhados.

## 7.Pergunta

**Que abordagem um líder deve adotar para motivar os membros da equipe de forma eficaz?**

Resposta:Os líderes devem combinar ferramentas de pressão (como metas claras e métricas de desempenho) com ferramentas de atração (como uma visão envolvente) para motivar e envolver os membros da equipe de acordo com suas preferências individuais.

## 8.Pergunta

**Como um líder pode avaliar a dinâmica geral de sua equipe?**

Resposta:Um líder pode avaliar a dinâmica da equipe



estudando dados de reuniões, fazendo perguntas sistematicamente e observando interações durante as primeiras reuniões para identificar quaisquer alianças ou conflitos.

## **9.Pergunta**

**Quais são algumas das melhores práticas para iniciar atividades de formação de equipe após uma mudança de liderança?**

Resposta:Os líderes devem evitar atividades de formação de equipe até que os membros principais da equipe estejam definidos, concentrando-se primeiro em avaliar o estado atual da equipe e abordar questões de desempenho.

## **10.Pergunta**

**Quais estratégias podem ser empregadas para reter os melhores desempenhadores durante a reestruturação da equipe?**

Resposta:Os líderes devem tranquilizar os melhores desempenhadores sobre seu valor para a organização, manter linhas de comunicação abertas e evitar criar um ambiente de incerteza que possa levá-los a sair.





### 11.Pergunta

**Por que é crucial para um líder tratar as pessoas com respeito durante a reestruturação?**

Resposta: Tratar todos os membros da equipe com respeito ajuda a construir confiança e mantém uma reputação positiva para o líder, garantindo que as decisões de reestruturação ou substituição de pessoal sejam vistas como justas.

### 12.Pergunta

**Qual é uma estratégia eficaz para a tomada de decisões dentro de uma nova equipe?**

Resposta: Os líderes devem aplicar diferentes processos de tomada de decisões dependendo do contexto, como usar uma abordagem de consultar e decidir para decisões altamente divisivas e uma abordagem de construir consenso quando é necessário apoio energético.

### 13.Pergunta

**Como os líderes podem garantir que estão se comunicando efetivamente sua visão para a equipe?**

Resposta: Os líderes devem articular sua visão usando uma linguagem inspiradora, desenvolver narrativas convincentes,



reforçar a visão com frequência e se envolver em consultas para promover propriedade compartilhada e compromisso.

## **14.Pergunta**

**Quais etapas os líderes devem seguir para facilitar reuniões off-site bem-sucedidas?**

Resposta:Os líderes devem esclarecer o propósito da reunião, delinear a logística, garantir que um facilitador qualificado esteja presente e limitar o escopo dos objetivos para garantir foco e produtividade.

## **Capítulo8 | Criar Alianças| Perguntas e respostas**

### **1.Pergunta**

**Quais desafios Alexia enfrentou em seu novo papel na MedDev?**

Resposta:Alexia enfrentou resistência burocrática tanto da sede corporativa quanto dos gestores de país na EMEA. Apesar de suas recomendações para uma melhor gestão das decisões de marketing, ela encontrou resistência em favor da centralização e ceticismo em relação às promessas corporativas de



flexibilidade.

## 2.Pergunta

**Como a experiência anterior de Alexia influenciou sua abordagem em seu novo papel?**

Resposta:Alexia havia operado com uma autoridade posicional significativa em seus papéis anteriores, o que a levou a subestimar inicialmente a necessidade de construir relacionamentos e influenciar por meio da persuasão, em vez de autoridade direta.

## 3.Pergunta

**Quais passos um novo líder como Alexia deve tomar para construir influência em uma nova organização?**

Resposta:Novos líderes devem investir na construção de relacionamentos desde o início, identificar partes interessadas chave, entender motivações e elaborar estratégias de influência personalizadas para obter apoio para suas iniciativas.

## 4.Pergunta

**O que é um 'plano de construção de alianças' e por que é importante?**

Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar

Resposta:Um plano de construção de alianças delinea as alianças necessárias para iniciativas-chave, identificando quem influenciar e como garantir apoio, o que é fundamental para alcançar vitórias iniciais e navegar no cenário político.

### 5.Pergunta

**Por que a suposição de Alexia sobre a força de seu caso de negócios foi enganosa?**

Resposta:Alexia assumiu que um caso de negócios forte e racional conquistaria as pessoas, mas não reconheceu a importância da dinâmica política e dos relacionamentos para obter apoio para suas iniciativas.

### 6.Pergunta

**Como compreender o cenário de influência pode impactar a estratégia de um líder?**

Resposta:Mapear o cenário de influência ajuda os líderes a identificar os principais atores, entender suas motivações e possíveis resistências, permitindo uma formulação de estratégia mais eficaz para persuadir as partes necessárias.

### 7.Pergunta

**Qual é o papel das 'pessoas pivôs' em um esforço de**



## **mudança organizacional?**

Resposta: Pessoas pivôs, como tomadores de decisão influentes, podem impactar significativamente o resultado de esforços de mudança. Compreender suas motivações e circunstâncias é essencial para elaborar estratégias de influência eficazes.

### **8.Pergunta**

**Qual é a importância do 'incrementalismo' na tomada de decisões?**

Resposta: O incrementalismo envolve guiar as partes interessadas por meio de pequenos passos gerenciáveis em direção a uma decisão, o que pode ajudar a criar um compromisso psicológico com a mudança e facilitar a aceitação de propostas mais amplas.

### **9.Pergunta**

**Como um líder pode estruturar efetivamente seus argumentos para a mudança?**

Resposta: Os líderes devem adaptar suas mensagens para abordar os valores e preocupações dos jogadores influentes,



utilizando raciocínio lógico, justificativa moral e apelos emocionais para construir um caso convincente.

## 10.Pergunta

**O que os líderes devem considerar ao analisar apoiadores e opositores potenciais?**

Resposta:Os líderes devem avaliar as motivações de apoiadores potenciais, entender as razões por trás da oposição e identificar indivíduos persuadíveis que possam estar dispostos a se aliar às suas iniciativas.

## Capítulo9 | Gerencie a Si Mesmo| Perguntas e respostas

### 1.Pergunta

**Em que os líderes devem se concentrar durante um período de transição para garantir o sucesso?**

Resposta:Os líderes devem se concentrar em gerenciar a si mesmos de forma eficaz, avaliando seus níveis de energia, mantendo a perspectiva e garantindo que suas famílias recebam o apoio necessário para se adaptarem às mudanças.

### 2.Pergunta

Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar



## **Como as vulnerabilidades pessoais podem impactar a eficácia de um líder durante as transições?**

Resposta:As vulnerabilidades pessoais podem se intensificar durante transições, levando a estresse, isolamento e tomadas de decisões ruins. Os líderes devem reconhecer essas vulnerabilidades para impedir que seu desempenho sofra.

### **3.Pergunta**

## **Quais são as disciplinas pessoais comuns que os líderes podem desenvolver para melhorar a autogestão?**

Resposta:As disciplinas pessoais comuns incluem priorizar o planejamento, evitar compromissos impulsivos, focar nas tarefas importantes e se envolver em uma auto-reflexão estruturada.

### **4.Pergunta**

## **Como os líderes podem criar um sistema de apoio durante sua transição?**

Resposta:Os líderes devem assumir o controle de seu ambiente local, estabilizar sua vida doméstica e construir uma rede diversificada de conselhos que inclua conselheiros



internos e externos de confiança.

### **5.Pergunta**

**Qual é a importância de reconhecer quando fazer uma pausa durante uma transição?**

Resposta:Reconhecer quando fazer uma pausa é crucial para evitar o burnout e manter a eficácia a longo prazo. Os líderes devem aprender a identificar quando sua produtividade atinge o pico e quando decline, para tomar melhores decisões.

### **6.Pergunta**

**Como um líder pode avaliar sua experiência de transição atual?**

Resposta:Um líder pode avaliar sua experiência de transição por meio da reflexão, perguntando a si mesmo sobre seus sentimentos de empolgação, confiança e controle, além de identificar qualquer desafio que esteja enfrentando.

### **7.Pergunta**

**Qual é o papel da reflexão estruturada na autogestão de um líder?**

Resposta:A reflexão estruturada permite que os líderes



avaliem suas experiências, compreendam suas respostas emocionais e desenvolvam estratégias para melhorar seu desempenho e bem-estar.

### **8.Pergunta**

**Por que é importante que os líderes gerenciem a transição de sua família durante sua própria transição de carreira?**

Resposta:Gerenciar a transição da família é essencial porque a estabilidade familiar impacta a capacidade do líder de se concentrar e ter sucesso no trabalho. Reconhecer e apoiar as mudanças familiares pode aliviar o estresse e melhorar a eficácia geral.

### **9.Pergunta**

**Como um líder pode evitar o isolamento ao transitar para um novo cargo?**

Resposta:Os líderes podem evitar o isolamento conectando-se ativamente com outros na organização, construindo relacionamentos e buscando feedback de conselheiros de confiança para se manterem informados e apoiados.



## 10.Pergunta

**Qual é o impacto de gerenciar o estresse no desempenho de um líder?**

Resposta:Gerenciar o estresse de forma eficaz pode aprimorar o desempenho, garantindo que os líderes mantenham foco e controle, enquanto o estresse crônico e não gerenciado pode levar a um desempenho abaixo do esperado e ao burnout.

Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar

Ad



Escanear para baixar



App Store  
Escolha dos Editores



22k avaliações de 5 estrelas

## Feedback Positivo

Afonso Silva

... cada resumo de livro não só  
..., mas também tornam o  
... divertido e envolvente. O  
... tou a leitura para mim.

**Fantástico!**



Estou maravilhado com a variedade de livros e idiomas  
que o Bookey suporta. Não é apenas um aplicativo, é  
um portal para o conhecimento global. Além disso,  
ganhar pontos para caridade é um grande bônus!

Brígida Santos

F



O  
só  
o  
O

na Oliveira

... correr as  
... ém me dá  
... comprar a  
... ar!

**Adoro!**



Usar o Bookey ajudou-me a cultivar um hábito de  
leitura sem sobrecarregar minha agenda. O design do  
aplicativo e suas funcionalidades são amigáveis,  
tornando o crescimento intelectual acessível a todos.

Duarte Costa

**Economiza tempo!**



O Bookey é o meu apli  
crescimento intelectual  
perspicazes e lindame  
um mundo de conheci

**Aplicativo incrível!**



Eu amo audiolivros, mas nem sempre tenho tempo para  
ouvir o livro inteiro! O Bookey permite-me obter um resumo  
dos destaques do livro que me interessa!!! Que ótimo  
conceito!!! Altamente recomendado!

Estevão Pereira

**Aplicativo lindo**



Este aplicativo é um salva-vidas para  
de livros com agendas lotadas. Os re  
precisos, e os mapas mentais ajudar  
o que aprendi. Altamente recomend

Teste gratuito com Bookey



## Capítulo 10 | Acelerar Todos | Perguntas e respostas

### 1. Pergunta

**Por que é importante gerenciar rigorosamente as transições executivas?**

Resposta: Transições executivas são críticas porque uma falha no nível de liderança sênior pode resultar em perdas financeiras significativas e oportunidades perdidas para a organização. Considerando que mais de um quarto dos líderes da Fortune 500 mudam de emprego anualmente, gerenciar essas transições de forma eficaz pode melhorar substancialmente o desempenho geral da empresa e reduzir riscos.

### 2. Pergunta

**Quais são os custos potenciais de uma transição de liderança malsucedida?**

Resposta: Transições de liderança malsucedidas podem levar a custos substanciais, como perda de receita, com exemplos indicando impactos entre 7 a 100 milhões de dólares,





dependendo da situação. Além disso, há o custo intangível de perder talentos de alto potencial, que pode drenar a organização de seus futuros líderes.

### 3.Pergunta

**Como um sistema de aceleração contribui para a vantagem competitiva durante as transições?**

Resposta:Um sistema de aceleração aumenta a vantagem competitiva permitindo que a integração de líderes ocorra mais rapidamente, melhorando assim a capacidade de resposta e agilidade da organização. Ao acelerar o processo de transição em apenas 10-40%, a organização se torna mais ágil, permitindo que se adapte rapidamente às mudanças de mercado.

### 4.Pergunta

**Quais são os elementos-chave que os líderes devem discutir durante suas transições?**

Resposta:Líderes em transição devem discutir seus desafios STARS, o progresso em conversas-chave com seus superiores e subordinados diretos, e concordar sobre as



vitórias iniciais e parcerias que precisam construir para o sucesso.

## 5.Pergunta

**Por que as empresas devem utilizar um modelo de núcleo comum para transições?**

Resposta:Um modelo de núcleo comum promove eficiência na comunicação e no planejamento em toda a organização, garantindo que todos os líderes tenham uma estrutura compartilhada, o que reduz mal-entendidos e favorece a colaboração para enfrentar desafios.

## 6.Pergunta

**Quais estratégias as organizações podem implementar para apoiar novos líderes em sua transição?**

Resposta:As organizações podem implementar processos de suporte pré-entrada, fornecer recursos no momento certo, usar processos estruturados para facilitar o aprendizado e o planejamento, e personalizar o suporte com base no tipo de transições que os líderes vivenciam.

## 7.Pergunta

**Como as empresas podem garantir que o apoio às**



**transições seja eficaz?**

Resposta:As empresas devem integrar sistemas de apoio com processos existentes de RH e gestão de talentos, fornecer recursos sob demanda personalizados para necessidades individuais e garantir que as partes interessadas-chave sejam incentivadas e treinadas para apoiar novos líderes de maneira eficaz.

## **8.Pergunta**

**Qual é o papel da estrutura de 90 dias na mudança organizacional?**

Resposta:A estrutura de 90 dias serve como uma abordagem estruturada para gerenciar transições e implementar iniciativas de mudança de forma eficaz, permitindo que os líderes alinhem os esforços da equipe, identifiquem prioridades e conquistem vitórias iniciais que estabeleçam um tom positivo para a transformação contínua.

## **9.Pergunta**

**Em que as organizações devem se concentrar ao diagnosticar o apoio à transição existente?**



Resposta:As organizações precisam avaliar seus sistemas de apoio à transição atuais, identificar lacunas e determinar como as práticas existentes se alinham às melhores práticas para melhorar a eficácia geral nas transições de liderança.

## 10.Pergunta

**Por que é importante vincular sistemas de recrutamento e integração?**

Resposta:Vincular sistemas de recrutamento e integração garante uma abordagem coesa que aborda os riscos de transição desde o início, facilitando integrações mais suaves e reduzindo a probabilidade de descarrilamento devido a desalinhamento cultural.







# Ler, Compartilhar, Empoderar

Conclua Seu Desafio de Leitura, Doe Livros para Crianças Africanas.

## O Conceito



Esta atividade de doação de livros está sendo realizada em conjunto com a Books For Africa. Lançamos este projeto porque compartilhamos a mesma crença que a BFA: Para muitas crianças na África, o presente de livros é verdadeiramente um presente de esperança.

## A Regra



Ganhe 100 pontos



Resgate um livro



Doe para a África

Seu aprendizado não traz apenas conhecimento, mas também permite que você ganhe pontos para causas beneficentes! Para cada 100 pontos ganhos, um livro será doado para a África.

Teste gratuito com Bookee



# Os primeiros 90 dias Quiz e teste

Ver a resposta correta no site do Bookey

## Capítulo1 | Prepare-se| Quiz e teste

- 1.O estilo de micromanagement de Julia Gould ajudou sua equipe a prosperar quando ela fez a transição para a gestão de lançamento de produtos.
- 2.Equilibrar a amplitude e a profundidade é importante para os líderes ao mudarem para um novo cargo.
- 3.Esclarecer as expectativas desde o início é irrelevante para o sucesso de um líder em uma nova organização.

## Capítulo2 | Acelere Seu Aprendizado| Quiz e teste

- 1.Chris Hadley teve sucesso em sua transição para a Phoenix Systems sem precisar aprender sobre a força de trabalho e os processos existentes.
- 2.A aprendizagem eficaz ajuda os líderes a formularem estratégias que são informadas pelos desafios da organização que estão liderando.
- 3.Os líderes devem evitar se envolver com fontes externas de

Mais livros gratuitos no Bookey



Escanear para baixar

informação ao tentar entender a cultura e o desempenho de sua organização.

## **Capítulo 3 | Alinhar Estratégia à Situação| Quiz e teste**

1. Karl Lewin era responsável por supervisionar as operações na Europa na Global Foods antes de se mudar para a América do Norte.
2. O modelo STARS inclui uma situação chamada 'Sustentando o Sucesso', que foca em preservar as conquistas organizacionais.
3. Os líderes devem se concentrar apenas em suas próprias forças, sem considerar a composição da equipe ao liderar mudanças.





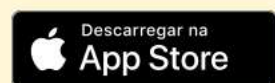


Baixe o app Bookey para desfrutar

# Mais de 1000 resumos de livros com quizzes

**Teste grátis disponível!**

Escanear para baixar



## **Capítulo4 | Negociar Sucesso| Quiz e teste**

- 1.Estabelecer um relacionamento positivo com um novo chefe é fundamental para alcançar um rápido sucesso em um novo papel.
- 2.A Estrutura das Cinco Conversas inclui discutir apenas os recursos necessários sem negociar metas ou expectativas.
- 3.Ao enfrentar desafios com múltiplos chefes, é suficiente comunicar-se apenas com um, ignorando os outros.

## **Capítulo5 | Garanta Vitórias Iniciais| Quiz e teste**

- 1.Elena Lee priorizou a mudança cultural e iniciou um estilo de liderança participativa para melhorar o atendimento ao cliente.
- 2.De acordo com o capítulo, as vitórias iniciais não têm impacto na credibilidade de um líder dentro de sua organização.
- 3.Os líderes devem evitar focar em ganhos de curto prazo e, em vez disso, priorizar exclusivamente objetivos de longo prazo sem vitórias iniciais.

## **Capítulo6 | Alcançar Alinhamento| Quiz e teste**



1. Líderes devem agir como arquitetos organizacionais, alinhando direção estratégica, estrutura, processos centrais e habilidades para um desempenho superior.
2. Hannah identificou fortes conexões entre a equipe executiva antes de abordar questões relacionadas às pessoas.
3. Novos líderes devem evitar fazer mudanças apenas por mudar e aplicar soluções padronizadas.





Baixe o app Bookey para desfrutar

# Mais de 1000 resumos de livros com quizzes

**Teste grátis disponível!**

Escanear para baixar



## **Capítulo7 | Construa sua Equipe| Quiz e teste**

- 1.Liam Geffen identificou membros da equipe que estavam com desempenho abaixo do esperado através de avaliações de desempenho precisas.
- 2.Construir uma equipe de alto desempenho é essencial para que os líderes alcancem resultados sozinhos.
- 3.Os líderes devem sempre criticar a liderança anterior para ajudar a fazer as mudanças necessárias.

## **Capítulo8 | Criar Alianças| Quiz e teste**

- 1.Alexia Belenko passou de diretora geral na Rússia para vice-presidente regional de marketing para a EMEA.
- 2.A autoridade posicional anterior de Alexia permaneceu efetiva em sua nova função sem nenhum ajuste.
- 3.Construir capital relacional e se envolver com os colegas foi considerado desnecessário para o sucesso de Alexia em sua nova função.

## **Capítulo9 | Gerencie a Si Mesmo| Quiz e teste**

- 1.As transições afetam apenas indivíduos e não



impactam suas famílias.

2. Estabelecer uma rede de apoio é um dos três pilares da auto-gestão eficaz durante a transição.
3. Avaliar regularmente o progresso em relação às metas é desnecessário durante os períodos de transição.

**Mais livros gratuitos no Bookey**



Escanear para baixar



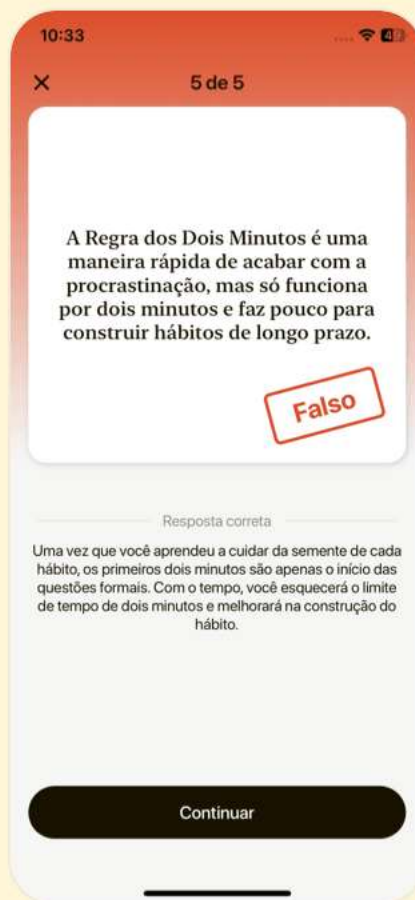


Baixe o app Bookey para desfrutar

# Mais de 1000 resumos de livros com quizzes

**Teste grátis disponível!**

Escanear para baixar



## Capítulo10 | Acelerar Todos| Quiz e teste

- 1.Processos de transição estruturados para novos líderes podem aumentar a eficiência e a eficácia durante mudanças de liderança.
- 2.Sistemas de aceleração são desnecessários para organizações que estão passando por transições de liderança.
- 3.É importante que as organizações personalizem o apoio com base no tipo e nível de transição.





Baixe o app Bookey para desfrutar

# Mais de 1000 resumos de livros com quizzes

**Teste grátis disponível!**

Escanear para baixar

