

Excertos:

Só podemos concretizar objetivos se formos capazes de alavancar o poder da Paixão, Emoção, Respeito e Amor das pessoas (PERA)

Conhecimentos, Habilidades, Atitudes (CHA)

A empresa necessita que todos façam o seu melhor

O sucesso dos negócios será cada vez mais uma questão de conduzir cérebros

Entrevista com candidatos para fazer parte do time:

- Como soube desta oportunidade?
- Por que se interessou por nossa empresa?
- Como definiria trabalho?
- Em que outro local está fazendo entrevistas?
- O que te move?
- Como você se vê daqui a dez anos?

Segredos da persuasão:

- Reciprocidade

- Compromisso
- Aprovação social
- Afeição
- Autoridade
- Escassez

Você tem que estar cercado de pessoas talentosas

Times perdedores sempre possuem estrelas que estão em busca dos seus resultados individuais

As pessoas das empresas vencedoras dividem seus conhecimentos

É importante criar equipes multifuncionais

O importante é a disciplina e temos que mensurar as coisas

A disciplina nas rotinas e métodos de trabalho são a essência da gestão eficaz

As pessoas que formam a empresa devem estar engajadas de coração, mente e alma com o negócio

Nunca contrate pessoas que não tenham potencial e não sejam extremamente entusiasmadas e que não estejam alinhadas com as estratégias da empresa no longo prazo

Holocracia

Gratidão funciona porque expressa uma das emoções mais básicas: ela não pode ser esperada ou exigida

Ter um trabalho baseado na ética quer dizer ter iniciativa para fazer o trabalho, entregar como foi acordado sem desculpas ou culpas, estar disposto a fazer sacrifícios pelo bem da organização e ser leal à empresa e às pessoas com quem trabalha

Elimine desculpas na sua empresa

Comportamentos de pessoas excelentes:

- Estado de alerta permanente
- Perceber
- Pegar para si
- Pensar diferente
- Empreender
- Agir
- Gerar resultados

➤ *Accountability*

Escreva um manual da integração para novos funcionários com a cultura, procedimentos e instruções de trabalho

Para você ter melhores funcionários: especifique as definições e expectativas do cargo de trabalho; crie tempo e espaço para o aprendizado; foque em cultivar o desenvolvimento pessoal e no que realmente importa

Faça o melhor que você pode

As conversas francas importam para definir a direção da empresa, dar feedback sobre deficiências e a realidade atual, elaborar plano de ação para resolver deficiências e para agir e avaliar resultados

Implante conversas francas em todos os níveis da empresa

Nenhuma organização merece ter desengajados em seu quadro

Empresas comprometidas com o sucesso:

- Pessoas com inteligência básica e desejo eterno de aprender
- Ética no trabalho
- Gostar mesmo da empresa e querer escalar algumas mudanças
- Otimismo
- Pensam como donos
- Eles pertencem a este lugar

Nunca contrate alguém que saiba menos do que você sobre aquilo que está sendo contratado para fazer

Empresa que todos amam:

- Alinhe o interesse de todas as partes interessadas no negócio
- Adote uma política de portas abertas

- Remunere seus funcionários acima da média
- Contrate pessoas que tenham entusiasmo pelos clientes
- Acredite que a sua cultura corporativa é seu maior ativo

Empresa de sucesso: estar permanentemente insatisfeito, ter descontentamento divino com o desempenho

Ter as pessoas certas ao seu lado é a primeira grande responsabilidade de um gestor

Faça um mapeamento dos processos mais importantes da sua empresa e questione: como podemos fazê-lo de forma mais rápida, mais barata, mais produtiva?

Como a empresa cuida dos banheiros reflete muito como ela dá atenção a tudo o que é realizado dentro da organização

Assegure-se de que todos entendam que quem paga todas as contas é o Cliente

Dimensões do nível de engajamento:

- Racional
- Emocional
- Motivacional

Classificação de engajamento:

- Engajados
- Envolvidos

- Descompromissados
- Desengajados

“Só há um patrão: o Cliente” (Sam Walton, fundador do Walmart)

Prometa menos, entregue mais e encante seus clientes

Com o crescimento da empresa, as pessoas perdem o sentido do todo e focam somente nas suas atividades

O que é realmente uma empresa:

- Você deve descobrir aquilo que as pessoas precisam ou querem e encarregar-se da sua criação
- Chamar atenção e desenvolver a demanda para o que você criou
- Transformar clientes potenciais em clientes pagantes
- Dar aos seus clientes o que você prometeu e assegurar-se que eles fiquem satisfeitos ou encantados
- Gerar dinheiro suficiente para manter as operações e para que seus esforços valham a pena

O que o seu trabalho tem contribuído para tornar este mundo melhor?

O que assegura o sucesso é a perseguição determinada de objetivos e a aderência a um conjunto de valores

Não estou interessado em quantas horas meus colaboradores trabalham, mas sim nos resultados que geram

Traga seus clientes, colaboradores, fornecedores e sociedade para cocriar seus produtos, serviços e processos

Perigos:

- Iludir-se a respeito do sucesso
- Alegar (e acreditar) que superam seus limites
- Delirar em relação ao sucesso obtido
- Equivocar-se em relação aos seus pontos fracos, negá-los

Fatores de sucesso:

- Possuir clara visão de futuro
- Ter metas definidas
- Buscar o autodesenvolvimento contínuo

Sempre pergunte “por que”: investigar, espiar a concorrência e saber como as coisas acontecem não é defeito e sim qualidade

90% procuram desculpas para justificar o fracasso

Especializar-se em algo valorizado pelos empregadores

Integridade é muito difícil de ser resgatada depois de tê-la perdido

Identifique os pontos que precisam ser aperfeiçoados na empresa

Diferenciação no produto, serviço, processos, marketing

Desenvolva uma proposta única de valor

Conforme os negócios crescem, as demandas mudam

Empresa lucrativa que tenta crescer muito rápido acaba ficando sem caixa

Sucesso = disciplinas praticadas todos os dias

Complacência, deixar para depois, perder o desejo, suprime o potencial de realizar

Motores de crescimento da empresa:

1. Caixa
2. Margem
3. Giro
4. Lucratividade
5. Clientes
6. Pessoas
7. Crescimento

Ninguém joga pedras em árvores que não dão frutos

Quanto mais eu trabalho, mais sorte eu tenho

O mundo fica de pé para aplaudir as pessoas que colocam 100% da sua energia e habilidade em seu trabalho

“Sonhar grande dá o mesmo trabalho de sonhar pequeno” (Marcel Herrmann Telles)

Buscar a excelência através da melhoria de processos, evolução da equipe, oferta de produtos

A excelência vem do foco nos custos, na equipe e no produto

Outras empresas tentam ser perfeitas em tudo, e comem poeira

Engajamento, entusiasmo e lealdade dos empregados são os pivôs do crescimento de qualquer organização

A contabilidade de uma empresa serve para criticar a gestão a todo tempo, poderoso instrumento de gestão

Componentes críticos de uma organização:

- Design organizacional

- Estrutura
- Pessoas
- Processos
- Recompensas
- Liderança

Nunca se acomode, sempre busque fazer as mudanças necessárias antes que seja tarde demais

“Erros são inevitáveis, o que não é aceitável são os erros repetidos que se transformam em fracasso” (Bernard Arnault)

Adote a atitude da proatividade

Mundo VICA: Volátil, Incerto, Complexo, Ambíguo

1. Adaptar-se, realizar mudanças
2. Focar nas prioridades
3. Ter recursos e capacidade para executar as mudanças
4. Responsabilizar as pessoas por implementar as ações

Empresas em declínio (83% das causas são internas);

1. Má gestão
2. Controle financeiro inadequado
3. Fraca gestão do capital de giro

4. Custos elevados
5. Esforço de marketing insuficiente
6. Exagerado nível de comercialização
7. Grandes projetos
8. Aquisições
9. Política financeira da empresa
10. Inércia e confusão organizacional

“Ser incansável e comprometido até a alma com o que faz, do esporte aos negócios, e não admitir que ninguém na sua equipe não dê o seu máximo” (John Locke)

Analise o que precisa ser mudado na sua organização e mude

67% das empresas acham que seus modelos de negócios só se sustentam por mais três anos

“Se o nível de mudanças internas for menor do que o externo, o fim está próximo” (Jack Welch)

Não faça o que você gostaria, mas o que é necessário ser feito

Dicas para nos reinventarmos (Gary Hamel):

- Recrute os melhores
- Mude as atribuições dos altos executivos a cada 36 meses
- Estimule cada unidade de negócio a iniciar grupos de pesquisa e desenvolvimento

- Aumente a tensão, não o consenso
- Louve resultados, não explicações

As empresas ou mudam ou morrem

2/3 das mudanças fracassam

80% das mudanças não foram aceitas por funcionários

Adote o método de Gestão de Mudanças Organizacionais que inclui promover a consciência da necessidade de mudar e engajar todos os corações, mentes e almas da empresa

Questione tudo o que você e sua empresa estão fazendo, com certeza existem várias oportunidades de melhoria

Não deixe nada para amanhã

Quem tem sucesso na vida é quem tem iniciativa

As palavras convencem, mas os exemplos arrastam

O sucesso depende da paixão e perseverança nas metas de longo prazo

Faça o que ama, e nunca terá que trabalhar

Pegue sua expertise e paixão, construa um modelo de negócios neste nicho e torne-se uma autoridade

Pessoas de sucesso nunca fazem de novo (Henry Cloud):

1. Retornar ao que não funcionou
2. Fazer alguma coisa que requeira que seja alguém que não é
3. Tentar mudar outra pessoa
4. Acreditar que podem agradar sempre e a todos
5. Escolher o conforto do curto prazo ao invés do benefício do longo prazo
6. Confiar em alguém ou algo que parece impecável
7. Tirar os olhos da grande imagem
8. Deixar de fazer as devidas diligências ou auditorias
9. Falhar em perguntar por que se encontram onde está
10. Esquecer que a felicidade interna determina seu sucesso exterior

Ter brilho nos olhos e paixão pelo que faz

Fazer acontecer

“Inovação é aquilo que gera nota fiscal, se não é invenção” (Endeavor)

Comportamento:

- Elogiar mais que criticar

- Ser comedido
- Escutar mais e falar menos
- Não discriminar
- Não humilhar

Marca pessoal:

- Definir a sua
- Ter atitudes profissionais
- Transmitir confiança e credibilidade
- Cultivar o carisma
- Encontrar seu próprio estilo
- Praticar o networking

Faça rápido o que tem que ser feito

Não deixe para amanhã o que você pode fazer hoje

Somente fazer não é o bastante, temos que fazer e verificar

Vivemos uma era de inovações disruptivas e com certeza elas chegarão até você

Busque fazer aquilo que gosta e dedique milhares de horas para adquirir a maestria pessoal

O que leva uma pessoa a ter sucesso é a determinação

Não se preocupe, ocupe-se

Na hora que você supõe ter alcançado o sucesso e acreditar ser o melhor, esse é o começo do fim

Mais de 50% do tempo é gasto no que é urgente, mas não importante

Não cumprir prazo é humano, mas não é humano dizer, no dia (*do vencimento do prazo*), que não dá para cumprir

Tome todas as decisões como se você fosse o dono da empresa

Reduzir o risco, aumentar o rigor na análise de crédito

Estabelecer política de cobrança

Renegociar com fornecedores e clientes

Fica muito difícil ouvir alertas quando estamos no topo

Os gastos são vistos com lupa continuamente

Renove o contrato a cada cinco anos

É a geração de caixa que determina a saúde e sobrevivência da empresa

Plano de metas:

- Definir o que se espera do futuro
- Quanto a empresa deve crescer no próximo ano
- Qual a diferença entre a situação desejada e a atual
- Definir as tarefas e ações necessárias mês a mês para atingir as metas
- Estabelecer um orçamento
- As metas devem estar alinhadas com os custos da empresa

É preciso estar atento aos indicadores

Muitos níveis hierárquicos e processos engessados -> fica lento e avesso às mudanças

67% das 500 maiores e melhores empresas do Brasil (Revista Exame de 1974) já não existem mais ou foram adquiridas

Alavancar a competitividade:

- Produtividade muito alta
- Excelente qualidade
- Baixos custos
- Alta velocidade de adequação

- Agressiva comercialmente
- Alta criatividade e inovação
- Alta capacidade de antecipação
- Atrair e manter talentos

Não se pode gerenciar o que não se pode medir

O preço do petróleo irá a zero nos próximos 20 anos

Quais serão as grandes mudanças que impactarão sua empresa

Identifique indicadores que estão pressionados, analise as causas, elabore plano de ação

Monte uma sistemática de gestão que garanta excelência da rotina, das ações, do atendimento e dos resultados

Quando as necessidades básicas estão satisfeitas, as pessoas querem significado para sua vida

Empresa precisa ser capaz de se reavaliar, regenerar suas estratégias e reinventar seu setor

Rapidez? Preço? Qualidade? Escolha dois. Não podemos oferecer tudo para os clientes.

Gerenciar processos

Fundamentos (Carlos Ghosn):

- Ter a certeza de ser objetivo e deixar as emoções de lado
- Construir visão de futuro clara e compreendida por todos
- Focar no máximo em três prioridades
- Ficar de olho na motivação das pessoas