



VALUEZ

EN X E R G U E A L É M

 [VALUEZ.IO](https://valuez.io)

MAV

METODOLOGIA ÁGIL DE **VALUATION**



I.4 MENTALIDADE DE EXCELÊNCIA

APRENDER . CONSTRUIR . REPLICAR



INQUIETUDE

ENTREGAR SEMPRE O MELHOR

100%
CLIENTES SATISFEITOS



INOVAÇÃO

FAZER SEMPRE DIFERENTE

100%
EM TRANSFORMAÇÃO



INSPIRAÇÃO

LIDERANÇA PELO EXEMPLO

100%
GESTÃO HUMANA



INTEGRIDADE

FAZER DO NOSSO JEITO

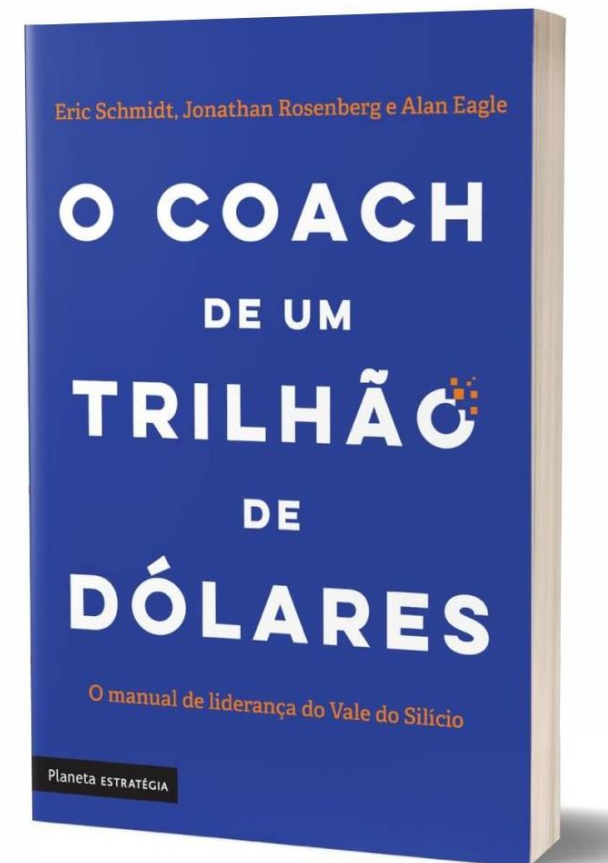
100%
JUSTO COM TUDO

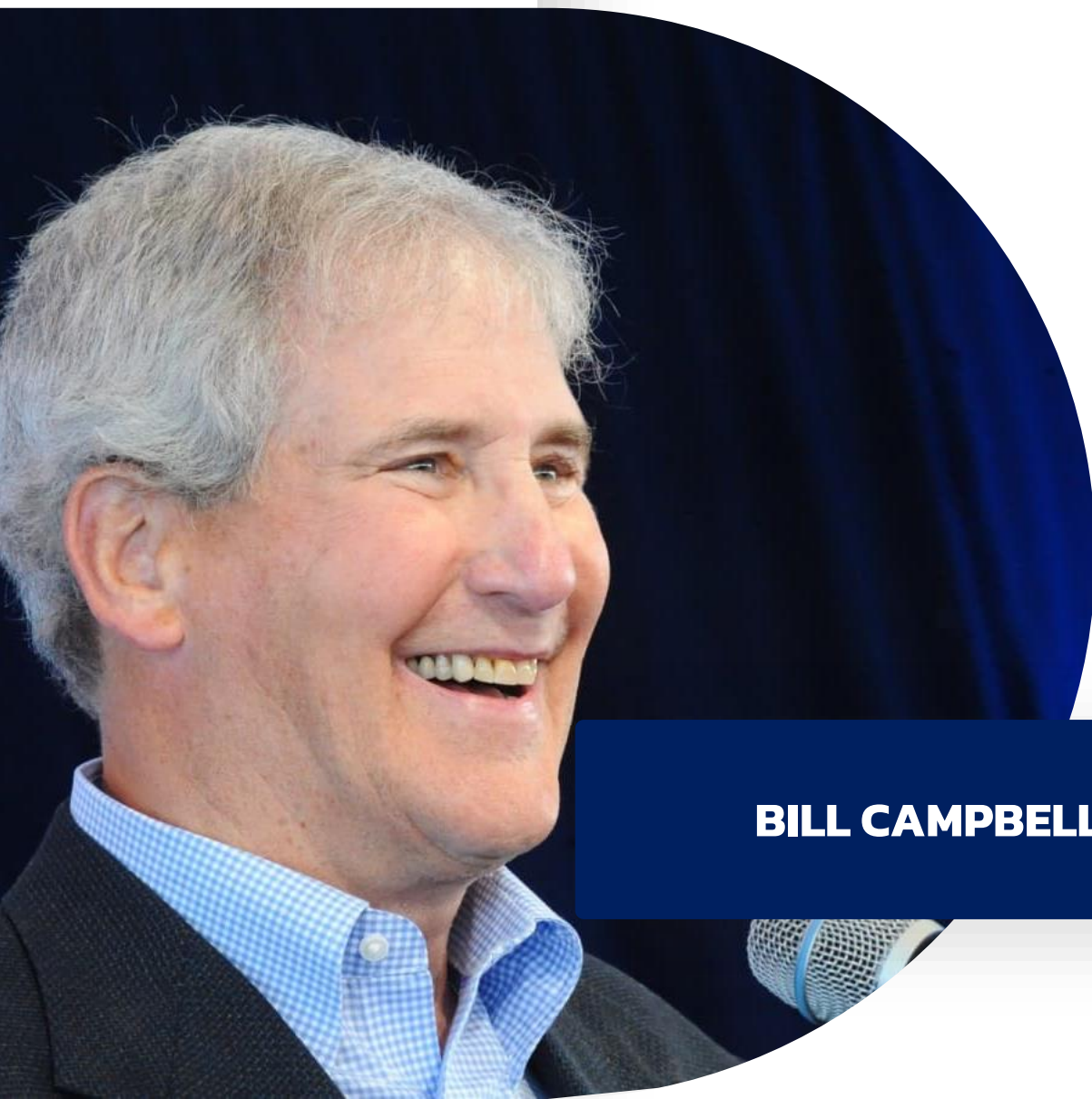
INSPIRAÇÃO



**TECNOLOGIA DE PONTA?
ANALYTICS? CAPITAL?**

**QUAL O SEGREDO AS EMPRESAS
DO VALE DO SILÍCIO?**





BILL CAMPBELL

Treinador de futebol americano que se tornou vendedor

Steve Jobs e Tim Cook (Apple), Eric Schmidt, Sergey Brin e Larry Page (Google), Mark Zuckerberg e Sheryl Sandberg (FB), Jeff Bezos (Amazon), Adam Grant (autor Originais), entre tantos outros, o chamavam de "o treinador".

Adorava virar os holofotes para os outros. Trabalhava nos bastidores.

Para você ser um ótimo gestor, você precisa ser um ótimo treinador.

Cabe a todos nós dar coaching a nossos funcionários, nossos colegas e até nossos chefes.

INSPIRAÇÃO

As pessoas são importantes, mas é preciso visão de time.

Tomava atitudes arrojadas: exemplo da propaganda do Apple Macintosh: 1984 não será como 1984” no intervalo do Super Bowl.



INSPIRAÇÃO

**SEU TÍTULO FAZ DE VOCÊ UM GESTOR.
SEU PESSOAL FAZ DE VOCÊ UM LÍDER.**

Time da Google Adwords – ótimos engenheiros, mas não bons líderes. Ideia: “desorg” = se livrarem de todos os gestores da área.

Porque não falar diretamente com os engenheiros?

Bill, esperou o tempo e disse para Larry: “precisamos de alguns gestores aqui”. Resposta dos engenheiros: “quero alguém com quem possa aprender e discutir”.



PERCEPÇÃO

INSPIRAÇÃO

**SEU TÍTULO FAZ DE VOCÊ UM GESTOR.
SEU PESSOAL FAZ DE VOCÊ UM LÍDER.**

Uma boa liderança implica: pessoas com forte cultura de equipe, mas que nunca perdia de vista o fato de que os resultados eram importantes, e que era frutos diretos de uma boa gestão.

Lema de Bill: "Não faça merda"



PERCEPÇÃO



ORGANIZAÇÃO DE REUNIÃO EM GRUPO

Use reuniões para colocar todos na mesma página, para permitir a participação, gerar debates e tomar decisões.

Inicie as reuniões de trabalho fazendo com que as pessoas se conheçam além do ambiente de trabalho (relatos de viagens), o que gostam de fazer, seus hobbies e família = comunicação socioemocional.

Você pode também iniciar uma reunião agradecendo a outra pessoa/equipe por algo que aconteceu durante a semana. Não pode agradecer a si mesmo e nem repetir o que outro já tenha dito. Isso promove uma recapitulação da semana e promove a conexão.

INSPIRAÇÃO

Quando for fazer ou participar de uma reunião individual, organize-se!

Cinco palavras para definir o tema, exemplo sobre a atuação profissional, questão operacional, cliente.

Enfrentamento do problema: aborde os problemas, mas não permita que a reunião apenas gire em torno disso. Deve se ter uma visão propositiva, busca da solução ou ação possível para o momento.



ORGANIZAÇÃO DE REUNIÃO INDIVIDUAL

INSPIRAÇÃO

O trabalho do gestor é dirigir um processo de tomada de decisões que garanta que todas as perspectivas sejam consideradas.

Deve dar o voto de Minerva, se necessário, e tomar a decisão.

Tomar decisões com integridade = sempre priorizar o que é certo para o negócio e não para um indivíduo apenas.

Na maioria das vezes, se a conversa estiver alinhada, as pessoas chegarão sozinhas à melhor conclusão. Quando não chegarem, cabe ao líder tomar a decisão e fazer os demais se unirem em torno dela.



LIDERANÇA

INSPIRAÇÃO

Podemos discutir opiniões, mas não podemos discutir princípios – quando existe uma decisão difícil a ser tomada o líder deve sempre descrever e fazer as demais pessoas do time saberem sobre os princípios fundamentais que movem o negócio.

Pessoas geniais e com gênio “aberrante” devem ser tolerados e até protegidos, desde que o seu comportamento não seja antiético ou abusivo, e que o seu valor compense os danos que possam causar na gestão, nos colegas e nas equipes.



LIDERANÇA

Como ajudar as pessoas a florescer no ambiente de trabalho?

Não é dizendo a elas o que devem fazer, mas sim estando atento ao que elas estão falando, prestando atenção, fazendo com que as pessoas se sintam valorizadas pelo tempo que estão em conjunto.

Nas equipes, particularmente nas de alta performance, propósito, orgulho, ambição, ego: são motivadores vitais também, assim como o dinheiro, e devem ser levados em conta por qualquer gestor ou coach.

LIDERANÇA

A remuneração não tem a ver apenas com o valor econômico do dinheiro, tem a ver com o valor emocional também. Todo ser humano precisa ser reconhecido, mesmo aqueles que já tem segurança financeira. Não é só pelo dinheiro, é pelo amor.

Contrate pessoas não apenas pela experiência, mas é importante ela ter vontade, brilho nos olhos.

Para construir o futuro é preciso contratar potencial, e isso não tem nada a ver com idade.

Se você for desligar alguém ou pedir desligamento, seja gentil, trate todos bem e celebre as realizações em conjunto.

Bill conversava com toda as partes envolvidas e certificava-se que o lado humano e emocional das coisas estivesse sendo levado em conta.

O amor e a motivação tem que estar sempre presente em tudo que fazemos.



COMO CONSTRUIR TIMES?

INSPIRAÇÃO

Um coach é alguém que diz o que você não quer ouvir, que o faz ver o que você não quer ver, para que você possa ser quem sempre soube que poderia ser.

Só dê coach a quem estiver aberto a isso. As características de uma pessoa aberta ao coaching são honestidade e humildade, disposição para perseverar e trabalhar duro, e uma abertura constante ao aprendizado.

Pratique a escuta livre: ouça as pessoas com sua atenção completa e indivisa – não pense no que vai dizer depois – e faça perguntas que levem ao problema real.

Não diga às pessoas o que fazer: conte histórias sobre outros que fazem o que você quer sugerir.



PERFIL DE TREINADOR

FATORES FUNDAMENTAIS NAS EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE DA GOOGLE

1 - SEGURANÇA PSICOLÓGICA

as pessoas devem saber que, ao assumir risco, seus gestores estariam com eles.

2 - METAS CLARAS

Cada papel é significativo.

3 - PESSOAS DEVEM SABER QUE

os demais membros são confiáveis.

4 - A EQUIPE FAZ DIFERENÇA

Tratar todos com dignidade e respeito.

5 - MOSTRAR INTERESSE

sincero pela vida das pessoas.



A close-up, circular crop of a person's face, showing their eyes and part of their nose. The person has light-colored eyes and is looking slightly to the right. A white rectangular box is overlaid on the bottom right of the face, containing the word "EXECUÇÃO" in bold black capital letters.

COMO FAZER?

Sessões semanais de coaching: primeiro sobre gestão, operação e táticas.

Quais são as crises atuais?

Com que rapidez vamos conseguir sair delas?

Como estão as contratações?

Como estamos desenvolvendo nossas equipes?

Como estão indo as reuniões de equipe?

Estamos recebendo contribuição de todos?

EXECUÇÃO

COMO FAZER

A preocupação deve ser que a empresa está bem administrada e que todos estejam desenvolvendo a capacidade de gestores.

“São as pessoas” = grandes gestores ajudam os outros a se destacar e crescer.



EXECUÇÃO



O QUE BILL FARIA?

1- SEJA CRIATIVO

Você tem sabedoria dada pela experiência de vida e liberdade para aplicá-la onde quiser.

2 – NÃO SEJA SUPERFICIAL

Seja o que for aquilo que se envolva, tenha responsabilidade e seja consequente. Siga em frente.

3 – ENCONTRE PESSOAS QUE TENHAM VITALIDADE

Cerque-se e envolva-se de pessoas; interaja com pessoas mais jovens que você, e que valorizam a vida.



O QUE BILL FARIA?

4 – APLIQUE OS SEUS DONS

Descubra no que você é excepcionalmente bom, o que o diferencia. Entenda o que lhe dá senso de propósito, o que lhe faz sentir melhor, e aplique-as.

5 – NÃO PERCA O SEU TEMPO SE PREOCUPANDO COM O FUTURO

Permita que o novo, ou acaso, desempenhe um papel na sua vida. A maioria dos movimentos decisivos da sua vida não podem ser previstos ou controlados. Faça bem e com muito amor o que você tem agora.

INSPIRAÇÃO

THE LEADERSHIP PRACTICES
OF SILICON VALLEY'S
BILL CAMPBELL

—
ERIC SCHMIDT

JONATHAN ROSENBERG

AND ALAN EAGLE



ANUNCIO DE PÁGINA INTEIRA FUNCIONÁRIO CLARIS

"Ate breve treinador.

**Bill, sentiremos falta de sua liderança, de sua
visão, sabedoria, amizade e espírito...
Você nos ensinou a andar com nossas próprias
pernas. Você nos construiu para durar. E mesmo
que você não esteja mais treinando nosso time,
faremos o melhor para continuar sendo um
orgulho para você"**



SOBRE COLABORADORES ESTRELAS

INSPIRAÇÃO

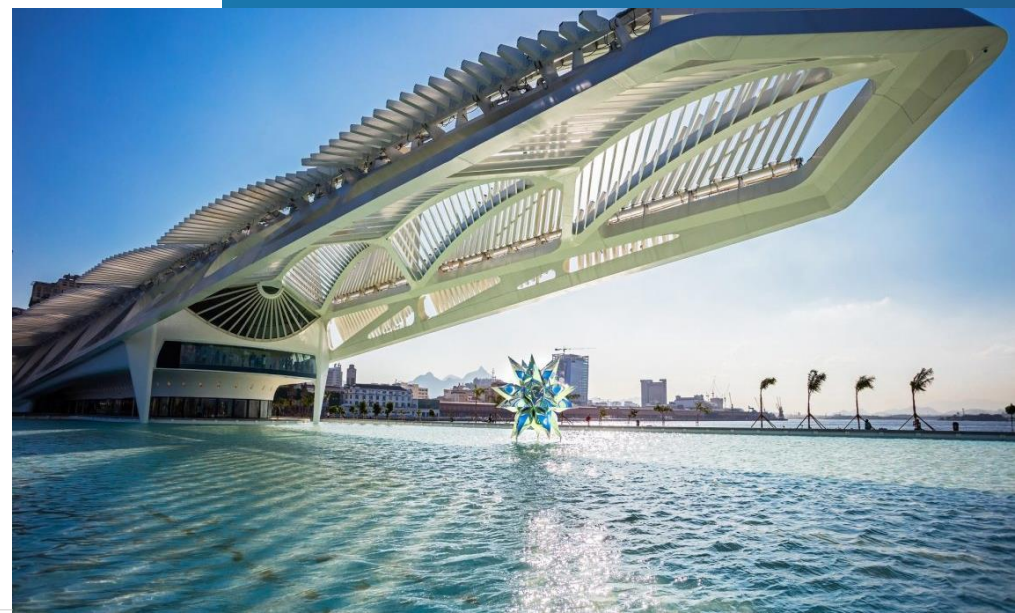
Pregador de coragem: a tarefa de um gestor é forçar a equipe a ser mais corajosa. Coragem é difícil. As pessoas naturalmente têm receio de correr riscos por medo do fracasso. É tarefa do gestor empurrá-los para além de suas reticências.

Acredite nas pessoas mais do que elas acreditam em si mesmas, e pressione-as para que sejam mais corajosas.

Seja a pessoa que dá a energia, não a que tira.

MENSAGEM FINAL

CORAGEM PARA FAZER DIFERENÇA



SANTIAGO CALATRAVA

Arquiteto espanhol mistura magistralmente a modernidade do aço e do vidro com formas de inspiração orgânica, que lembram de esqueletos a asas de pássaros em movimento.



2023

REFLEXÃO

DEVEMOS TER CORAGEM PARA ASSUMIR



QUE ERRAR É PARTE
DA EVOLUÇÃO



QUE A EFICIÊNCIA
OPERACIONAL É
SAGRADA



QUE AS PESSOAS
SÃO OS ELEMENTOS DE
CRESCIMENTO DA EMPRESA



VALUEZ

EN X E R G U E A L É M

 [VALUEZ.IO](https://valuez.io)

MAV

METODOLOGIA ÁGIL DE **VALUATION**