



Programa

Gestão empreendedora



Gestão empreendedora

As pessoas são o melhor resultado

Tenha um papel de responsabilidade, com ou sem colegas diretos para o apoiar. A gestão empreendedora consiste em fazê-lo a pensar no longo prazo e na manutenção do bem-estar das pessoas. Saiba o que fazem, como fazem e como se organizam. Uma função que podemos definir como “serviço” aos colegas, que atribui tarefas e delega, estimulando as pessoas a serem protagonistas dos seus resultados, o que nos torna um guia autorizado, com relações mantidas ao longo do tempo, medindo, observando para dar feedback proactivo às pessoas , complementar ao papel do nosso gestor.

Empreendedorismo gerencial

Resumidamente

O curso trata de aspectos do gerencialismo empreendedor, com foco em vários aspectos-chave do papel do gestor. São analisadas as principais responsabilidades, a importância de definir claramente os resultados, os recursos e as pessoas envolvidas, a dinâmica de delegação e trabalho em equipa e, por último, a gestão das relações profissionais como ferramenta de melhoria de desempenho.

Apresenta um modelo para o papel do gestor, enfatizando a necessidade de equilíbrio entre responsabilidade, gestão de pessoas, delegação eficaz, medição de desempenho e construção de relacionamentos profissionais sólidos. A visão está orientada para o crescimento tanto do gestor individual como da equipa, com foco na transparência e responsabilização a todos os níveis.

Pontos principais

Responsabilidades e Resultados

Aceitar a responsabilidade: Um gerente deve aceitar a responsabilidade por alcançar um resultado, quer tenha subordinados diretos ou não. O papel de um gerente exige uma mudança da execução direta para fazer com que outros executem. Obter resultado pensando no futuro é essencial. **Pessoas, Tempo, Orçamento:** Estes são os elementos fundamentais que um gestor deve gerir.

Gestão de Pessoas

Variabilidade de Gestão: Gerenciar pessoas é uma atividade extremamente variável. **Análise do Papel do Colaborador:** É essencial compreender o que os colegas fazem, quais são os resultados do seu papel e como as suas atividades contribuem para os objetivos da empresa. **Importância do Tempo Disponível:** É fundamental avaliar quanto tempo as atividades devem ocupar na função de colaboradores. Determine, mesmo que de forma aproximada, quanto eles podem ou devem preencher o tempo disponível na função.



Empreendedorismo gerencial

Habilidades do gerente

Das Competências Específicas às Competências de Responsabilidade: Um gestor deve aumentar gradualmente as suas competências de responsabilidade, sem perder as específicas. Evite a armadilha do “Primus Inter Pares”. Não fique preso ao papel de fazer tudo sozinho. Experiência e Aptidão: A capacidade de assumir responsabilidades é dada por uma mistura de aptidão e experiência inatas. Aceite a Fragilidade: Reconheça suas fraquezas e foque na excelência em outras áreas. Não acreditamos que tudo possa ser melhorado: em alguns casos é possível, mas noutros estamos estruturalmente um pouco mais frágeis. Aceitar que você tem ações de baixo desempenho permite que você seja honesto consigo mesmo e gerencie-as da melhor maneira possível. Habilidades principais: Um bom gestor possui: comunicação, escuta, observação, visão, organização e monitoramento.

Processo de Delegação

Atribuição de Tarefas: A atribuição de tarefas deve considerar competências, experiência, restrições e prazos. A responsabilidade final pelo resultado permanece sempre com o gestor. Comunicação Transparente: Em caso de falha, é importante assumir a responsabilidade como grupo. Envolvimento do Colaborador: O gestor deve perguntar ao colaborador como pretende realizar a tarefa e verificar se as ações propostas respeitam as regras e restrições. Ele faz a pergunta mais importante: “Como você vai fazer isso? Responsabilidade Psicológica: Se o colaborador tiver liberdade para escolher ações, ele se sentirá psicologicamente responsável.

Dinâmica de equipe

Equipes de Resultados Específicos: As empresas criam equipes dedicadas a resultados específicos, como inovação ou grandes clientes. Esclareça os resultados, as habilidades e os prazos: Os líderes de equipe devem esclarecer os resultados esperados, as habilidades, a experiência e os prazos necessários. Reuniões de disponibilidade: É necessário discutir a disponibilidade das pessoas com os gestores dos departamentos. Equipes Temporárias: uma equipe nasce quando é preciso alcançar um resultado. Uma vez alcançado, a equipe não tem mais razão de existir.



Empreendedorismo gerencial

Medição e Feedback

Definir claramente os resultados: Para medir o desempenho, é essencial ter definido previamente os resultados esperados. Mensuração Clara e Compartilhada: A mensuração deve ser clara, compartilhada com os colaboradores e deve orientar seu trabalho diário. Observação e Análise: Significa fazer trabalhos de observação, analisar atividades amostrais, verificar situações repetitivas, coletar exemplos reais e tempos de execução. Feedback Periódico: inclui pontos onde as expectativas foram superadas, pontos adequados e pontos de melhoria.

O papel do seu gerente

Para entender o seu gestor é importante se perguntar o que ele espera. É uma questão que nem sempre é abordada, mas achamos certo perguntar-se se você está em uma posição de responsabilidade. Resultados de Funções e Departamentos: Mesmo para funções e departamentos, o resultado é determinado pelo que é produzido, quem irá utilizar e para que será utilizado. Definição de Resultados: nosso gestor tem a tarefa de definir os resultados quantitativos, seu valor e a qualidade exigida. Relacionamento entre Papéis: O relacionamento entre gestor e gestor é fundamental, com um horizonte de mercado dividido entre uma visão micro e macro. As duas posições possuem características complementares.

Relações Profissionais

Além dos Relacionamentos Necessários: Os relacionamentos profissionais vão além daqueles estritamente necessários à sua função. Estímulos e sugestões: As relações profissionais podem fornecer estímulos e sugestões. Profissional vs. Pessoal: Algumas relações pessoais tornam-se profissionais e novas relações úteis para o desempenho são acrescentadas. Porém, quando falamos em relações profissionais, apenas algumas permanecem e outras são acrescentadas. São os relacionamentos que nos ajudam a desempenhar nosso trabalho como gestores. Alcance aprimorado: Relacionamentos fortes melhoram o alcance por meio de redes profissionais de contatos. Networking com Gestores e Líderes de Equipe: Ter outros gestores e quaisquer líderes de equipe em sua rede profissional permite que você esteja sempre atento ao que está acontecendo em seu ambiente de trabalho corporativo.



Empreendedorismo gerencial

	Funções intermédias	Gerentes
1	<p>Ser responsável: pessoas, resultados A combinação vencedora Um esforço concertado A visão para o futuro Aja no presente, pensar no bem-estar de amanhã</p>	
2	<p>O que fazem os colegas Resultados da função Atividades para fazer Atividades do departamento</p>	
3	<p>Não nasceu para o papel Aptidão e competências Excelências e fragilidades A determinação de competências</p>	
4	<p>Atribuição de tarefas Delegação participativa</p>	
5	<p>Trabalho em equipa Seja um líder de equipa</p>	
6	<p>Dê feedback às pessoas Medindo resultados A reunião de feedback</p>	
7	<p>O relacionamento com o nosso gerente Colaboração ativa Apoio motivador A informação certa</p>	
8		<p>A rede de contactos do gestor Rede pessoal Rede profissional A dinâmica Trabalho diário</p>
	Funções intermédias	Gerentes

