



AGILE PEOPLE LEADERSHIP WORKSHOP

Versão 1.0



Management 3.0 - Experiência de aprendizado do Workshop Agile People Leadership © 2022 por [Management 3.0 BV](#) e licenciado através do [Attribution-NoDerivatives 4.0 International](#)



Você é livre para:

Compartilhar — copiar e redistribuir o material em qualquer meio ou formato para qualquer finalidade, mesmo comercialmente.

O Management 3.0 não pode revogar essas liberdades desde que você siga os termos da licença.

Nos seguintes termos:

Atribuição — Você deve dar o crédito apropriado, fornecer um link para a licença e indicar se foram feitas alterações. Você pode fazê-lo de qualquer maneira razoável, mas não de forma que sugira que o licenciante endossa você ou seu uso.

Sem derivações — Se você remixar, transformar ou construir sobre o material, não poderá distribuir o material modificado.

Sem restrições adicionais — Você não pode aplicar termos legais ou medidas tecnológicas que restrinjam legalmente outras pessoas de fazer qualquer coisa que a licença permita.

CONTEÚDO

| | |
|----------------------------|----|
| Conteúdo | 3 |
| Introdução | 4 |
| Sumário | 5 |
| Resultados de Aprendizagem | 6 |
| Significado | 7 |
| Inteligência Emocional | 8 |
| Contrate Ótimas Pessoas | 9 |
| Incentivos e Recompensas | 10 |

INTRODUÇÃO

Este documento foi preparado para facilitadores licenciados do Management 3.0 e participantes do Workshop Agile People Leadership do Management 3.0.

O documento descreve os resultados esperados de um Workshop Agile People Leadership padrão. Como organização, o Management 3.0 visa que todos os participantes, em todo o mundo, experimentem os mesmos resultados de aprendizado, módulos e práticas, independentemente de qual Facilitador licenciado conduz o workshop. No entanto, os Facilitadores licenciados podem personalizar a experiência de aprendizado de acordo com as diretrizes descritas neste documento.

Além disso, o documento descreve a agenda recomendada, número mínimo de horas e informações adicionais relevantes.

Para obter mais informações sobre o Management 3.0 Agile People Leadership Workshop, visite www.management30.com/agile-people

– Equipe Management 3.0

SUMÁRIO

| | |
|---|---|
| Duração | 8 horas |
| Pré requisito | Este workshop pretende ser um acompanhamento após o Workshop Management 3.0 Foundation ou o Workshop Management 3.0 Fundamentals descontinuado (final de 2022). |
| Máximo de participantes | 20 |
| Formato | Presencialmente ou Online ao vivo |
| Certificado por atender a todas as sessões |  |
| Módulos cobertos | Significado & Propósito Inteligência Emocional Contrate Ótimas Pessoas Incentivos & Recompensas |
| Práticas introduzidas | Histórias sobre Valores Exposição do Trabalho Matriz de competências da Equipe STAR(T) Questões Comportamentais de Recrutamento Kudo Cards Merit Money |

O Management 3.0 Agile People Leadership Workshop é um dos quatro workshops oficiais de acompanhamento. O objetivo destes workshops é obter novas perspectivas e ferramentas para ampliar seu impacto em sua organização, para apoiar a transformação Agile como líder e agente de mudança. Para uma experiência de aprendizagem holística, participe também destes workshops: Agile Team Leadership, Agile Co-Creation Leadership, Agile Change Leadership

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

Gerenciar o sistema, não as pessoas, é mais importante do que nunca na liderança. Transforme sua organização combinando as melhores estratégias e práticas.

Você não pode fazer as pessoas se sentirem motivadas ou engajadas. O que você pode fazer é configurar as condições certas. Neste workshop Agile People Leadership, você verá como criar uma organização pronta para o futuro, uma organização baseada em um propósito forte ao qual as pessoas podem se conectar. Você obterá insights sobre o que motiva as pessoas e que diferença líderes emocionalmente inteligentes podem fazer em sua organização. Você discutirá estratégias sobre como contratar ótimas pessoas - e como reter os melhores talentos com sistemas de recompensa à prova de futuro.

Os módulos abordados neste workshop são:

- Significado & Propósito
- Inteligência Emocional
- Contrate Ótimas Pessoas
- Incentivos & Recompensas

Ao final deste workshop e da sua participação ativa em todas as sessões, você será capaz de:

- Formular o propósito de sua equipe ou organização
- Descrever quais são as características das pessoas Inteligentes Emocionalmente e como fomentar o desenvolvimento da Inteligência Emocional dentro de sua organização
- Diferenciar entre uma mentalidade fixa e uma mentalidade de crescimento e aprenda a cultivar uma mentalidade de crescimento em sua equipe
- Aplicar perguntas comportamentais STAR(T) para entrevistas melhores e respeitadas
- Identificar melhores esquemas de recompensa e configure um sistema eficaz para sua equipe ou organização

SIGNIFICADO & PROPÓSITO

O que você vai aprender?

- Por que é importante ter um propósito e por que o crescimento e os lucros não são propósitos sustentáveis.
- Que um bom propósito usa a mentalidade e os princípios do Management 3.0.
- Quem é responsável por criar, manter e compartilhar um propósito.
- Quais são os benefícios de ter um bom propósito, e também os perigos de ter um propósito.
- A diferença entre o estabelecimento de metas tradicional e modernas.
- Como usar o modelo IKIGAI para descobrir o seu propósito.
- Como revisar seu propósito usando quatro categorias diferentes: bom serviço, verdadeira descoberta, bela excelência ou coragem heróica.
- Como o storytelling pode ajudar sua organização a descobrir seu propósito.
- A vantagem de usar exposições de trabalho e definição de metas visuais para tornar seu propósito vivo e tangível.
- Entender que definir um propósito é o primeiro passo, mas o verdadeiro trabalho é mantê-lo vivo.
- Maneiras de verificar se seu propósito está claro e vivo em sua organização.

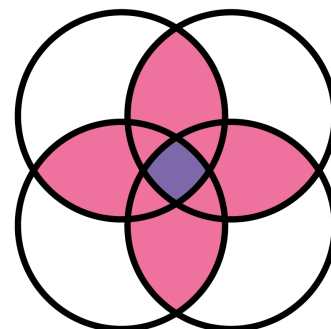
O que vamos discutir?

- Uma equipe pode ter um propósito diferente da organização? Como lidar com propósitos conflitantes?
- Como definir ou encontrar o propósito de uma organização e quem é responsável pelo propósito?
- Você acha que ter um propósito claro é mais importante para os jovens profissionais, e por que isso aconteceria (ou não)?

Quais práticas você vai experimentar ou aprender?

Histórias sobre Valores

Como usar as Histórias sobre Valores para descobrir o propósito de uma organização ou verificar se o propósito ainda está alinhado com a organização atualmente.



INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

O que você vai aprender?

- Como a Inteligência Emocional é definida.
- Por que a Inteligência Emocional é importante e como ela pode ajudá-lo pessoalmente?
- Os três componentes que compõem a Inteligência Emocional.
- As sete características das pessoas emocionalmente inteligentes: agentes de mudança, autoconscientes, empáticos, não perfeccionistas, equilibrados, curiosos e audaciosos.
- Cinco passos para desenvolver sua Inteligência Emocional: estar em contato, aumentar a alegria, estratégias positivas de auto-regulação, gerenciar a conversa interna e se inclinar.
- Como medir a Inteligência Emocional em uma organização.

O que vamos discutir?

- Mostrar emoções é um sinal de fraqueza em algumas organizações, por que seria assim?
- A Inteligência Emocional é tipicamente uma característica de uma organização Management 3.0, você concorda ou discorda?
- Algumas pessoas têm uma instância de trabalho e uma instância pessoal de si mesmas. Eles se comportam de maneira diferente no trabalho em comparação com como se comportam em casa. Como isso pode ser útil ou não?



CONTRATE ÓTIMAS PESSOAS

O que você vai aprender?

- Como atrair candidatos, contratar ótimos membros da equipe e organizar boas entrevistas.
- Razões para a atual escassez de talentos
- Mentalidade fixa versus crescimento e contratações incorretas versus funcionários de primeira linha.
- As cinco etapas do recrutamento: definição do trabalho, busca, entrevista, contratação e onboarding.
- Como escrever uma vaga de trabalho atrativa. Por que você deve se concentrar nas habilidades que são necessárias, em vez de uma lista de habilidades.
- Os pontos fortes e fracos de usar referências para encontrar novos profissionais e entender o recrutamento é uma responsabilidade compartilhada de todos os funcionários.
- A importância das entrevistas, situacionais e perguntas STAR(T) questões de entrevistas comportamentais.
- Onboarding como parte do processo de contratação, novas abordagens para integrar novos colegas de trabalho e o valor de uma boa abordagem de integração.

O que vamos discutir?

- Quem deve estar envolvido no processo de contratação, como a gestão e a liderança estão envolvidas?
- Por que um candidato diria sim à sua oferta de emprego? Quais são os motivos mais importantes?
- O que é diferente quando você contrata online?

Quais práticas você vai experimentar ou aprender?

Moving Motivators

Ajuda você a aprender sobre o que motiva pessoas e equipes.

Matriz de Competências da Equipe

Identifique lacunas de conhecimento em uma equipe e compare diferentes candidatos com as habilidades desejadas para uma equipe.

Personal Maps

Faça com que os candidatos se apresentem durante uma entrevista. Uma abordagem informal, centrada na pessoa.

STAR(T) Questões Comportamentais de Recrutamento

Recrute ótimas pessoas para sua equipe realizando entrevistas comportamentais.

INCENTIVOS E RECOMPENSAS

O que você vai aprender?

- Entenda a conexão entre o desempenho e o valor criado pelos profissionais e os sistemas de recompensa.
- A diferença entre motivação intrínseca e extrínseca e onde focar em um contexto de Management 3.0.
- Como o trabalho realizado por pessoas se relaciona com propósito, maestria e liberdade?
- O risco de prometer recompensas antecipadamente.
- O risco de grandes recompensas em uma organização.
- Por que recompensar continuamente é mais poderoso do que apenas uma vez por ano.
- Como as recompensas podem ajudá-lo a desenvolver uma cultura e um comportamento desejado em uma organização.
- Por que as recompensas devem ser sobre comportamento e não apenas sobre resultados.
- A força dos sistemas de recompensa influenciados pelos pares.
- A vantagem de Kudo Cards e Kudo Walls, e o poder de dizer obrigado.

O que vamos discutir?

- É errado recompensar as pessoas e por que poderia ser bom ou ruim?
- Qual seria o melhor sistema de bônus em uma organização?
- Quanto os gerentes e líderes devem ser envolvidos na decisão sobre recompensas e incentivos, e por quê?

Quais práticas você vai experimentar ou aprender?

Kudo Cards

Faça um gesto de agradecimento, mostre a alguém que você se importa, reconheça que você aprecia os esforços de alguém.

Merit Money

Pagar às pessoas com base em méritos reais em vez de desempenho suposto.

