



crescimentum

A evolução da liderança.

**PESSOAS, CULTURA, E PERFORMANCE
ESTRATÉGIAS DO VALE DO SILÍCIO**



Arthur Diniz

Em 2003, fundou a **Crescimentum**. Autor do livro “**Líder do Futuro – A Transformação em Líder Coach**”.

Foi alto executivo de empresas como **Unibanco, Deutsche Bank e Santander**

Especialista em Gestão de Cultura Organizacional pelo **Barrett Values Centre**

Neurociência aplicada a Liderança pelo **MIT Sloan Executive Education**

Authentic Leadership Development pela **Harvard Business School**

Leadership and High Performance Teams na **Kellogg School of Management**

Zappos Culture Camp em Las Vegas

Estratégia do Oceano Azul pelo **Insead**, na França

Exponential Innovation Program na **Singularity University**

People, Culture and Performance – Silicon Valley Strategies pela **Stanford Graduated School of Business**

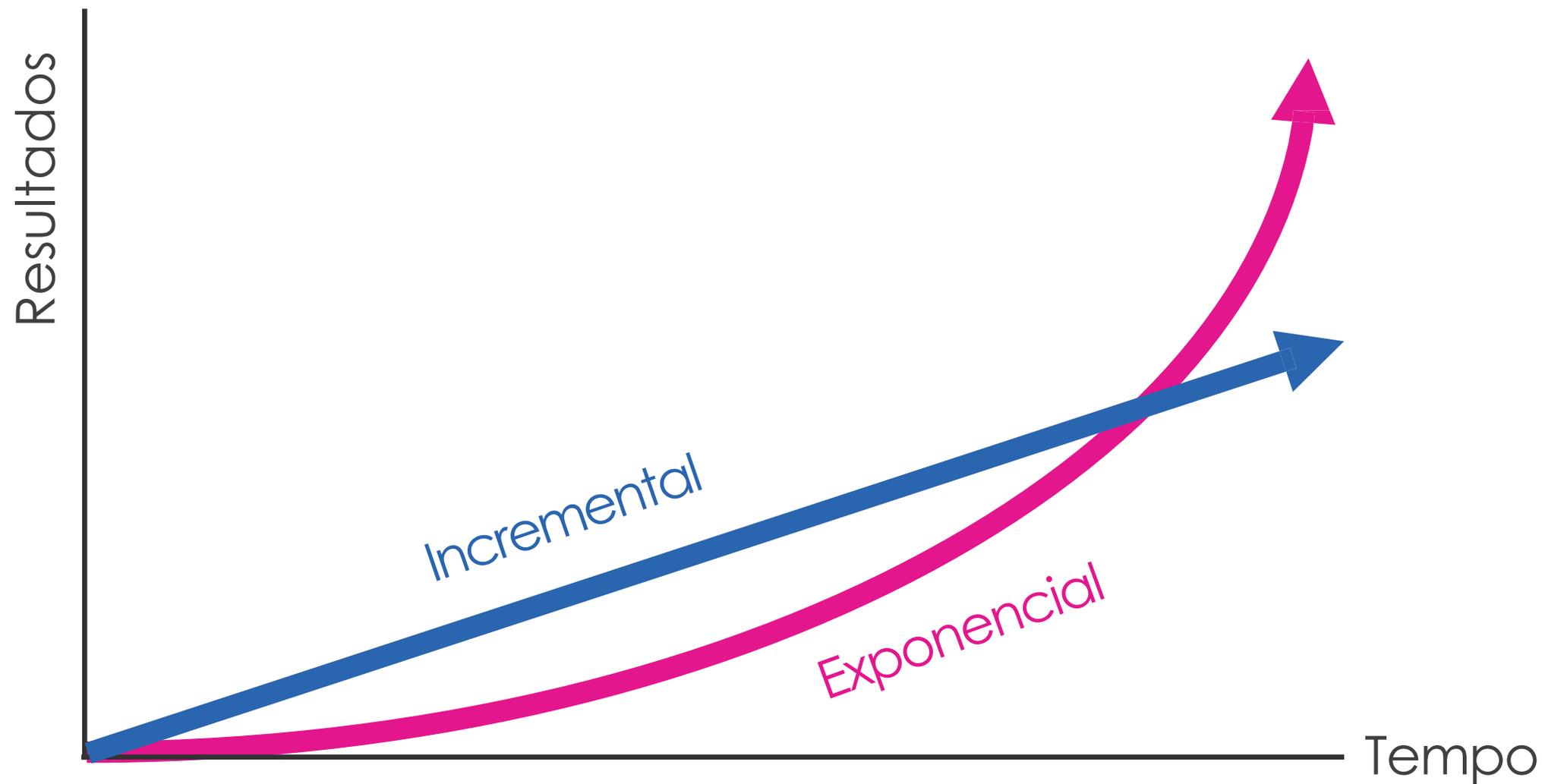
MBA pela **Columbia Business School**

Escolhido um dos 20 CEOs do Futuro pela **KornFerry**

Top 5 palestrante do **CBTD 2018**

Top 15 palestrante do **RD Summit 2018**

Dois Caminhos



A mentalidade INCREMENTAL

10%

Estipule objetivos realistas

Siga o plano

Minimize o risco

Padronize

Centralize a tomada de decisões

Aumente a autoridade

“Faça seus números”

A mentalidade EXPONENCIAL

10x

Estipule objetivos ~~realistas~~ **AMBICIOSOS**

Siga o ~~plano~~ **VISÃO**

~~Minimize o risco~~ **MAXIMIZE O APRENDIZADO**

~~Padronize~~ **PERSONALIZE**

~~Centralize~~ **EMPODERE** a tomada de decisões

Aumente a ~~autoridade~~ **INFLUÊNCIA**

“~~Faça~~ **AUMENTE** ~~seus números~~ **A SUA REDE**”

Estudo sobre o Vale do Silício - Stanford

Qualcomm

YAHOO!

Google

SYNOPSYS®

INTUIT.



SanDisk®

JUNIPER
NETWORKS



NetApp®



amazon



ebay



IBM



Agilent
Technologies



ORACLE®



Google

AUTODESK

Cultura e Performance

Culturas fracas

166%

Aumento de receitas

36%

Expansão mão de obra

74%

Aumento do preço das ações

1%

Crescimento da renda líquida

Culturas fortes

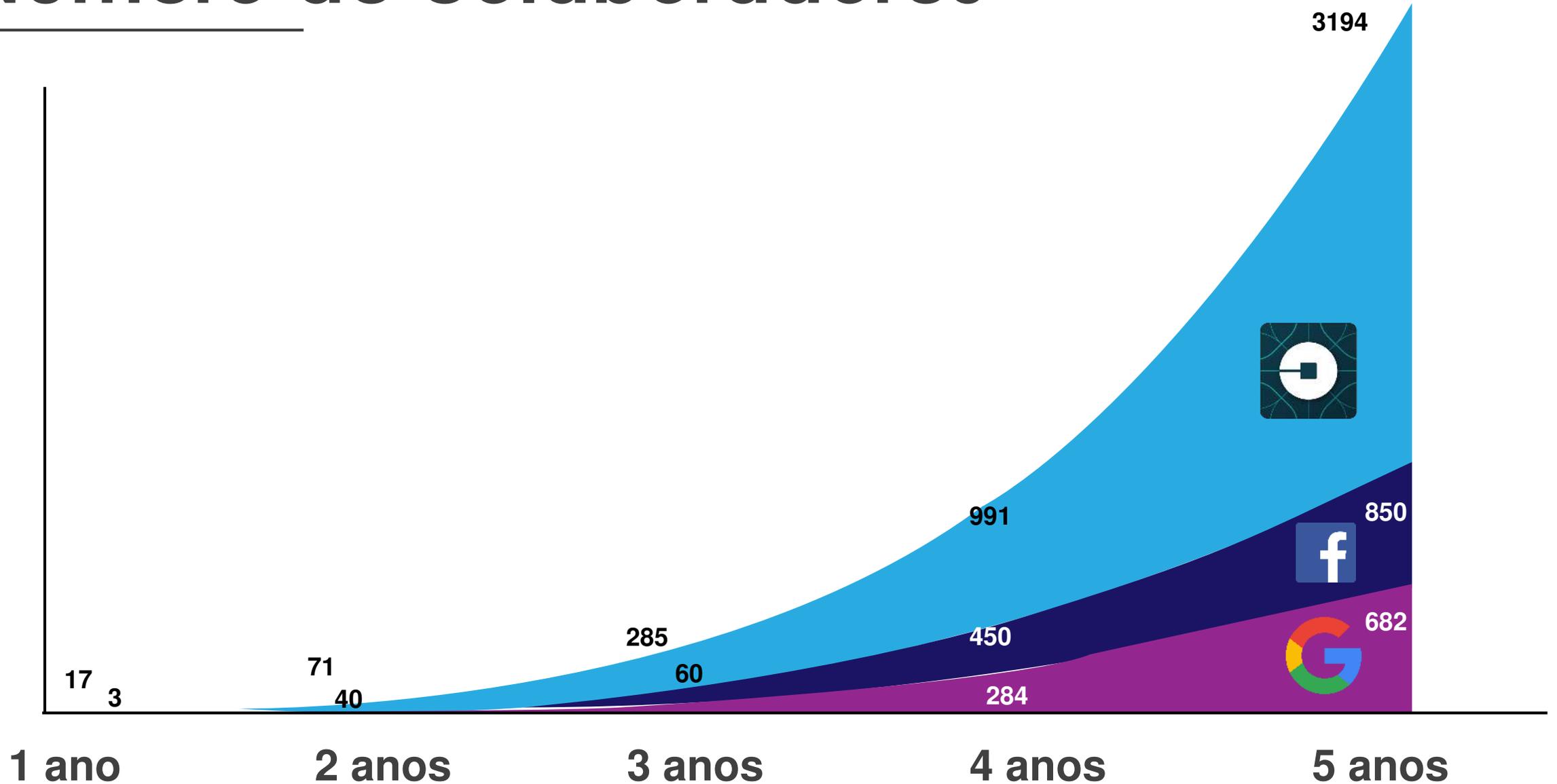
682%

282%

901%

756%

Número de colaboradores



PTM – Propósito

PROPÓSITO

Há um “porquê” por trás do trabalho sendo feito. Algo que une e inspira ações.

TRANSFORMADOR

Pode causar transformação significativa à uma indústria, comunidade ou para o planeta.

MASSIVO

Audaciosamente grande e aspirador





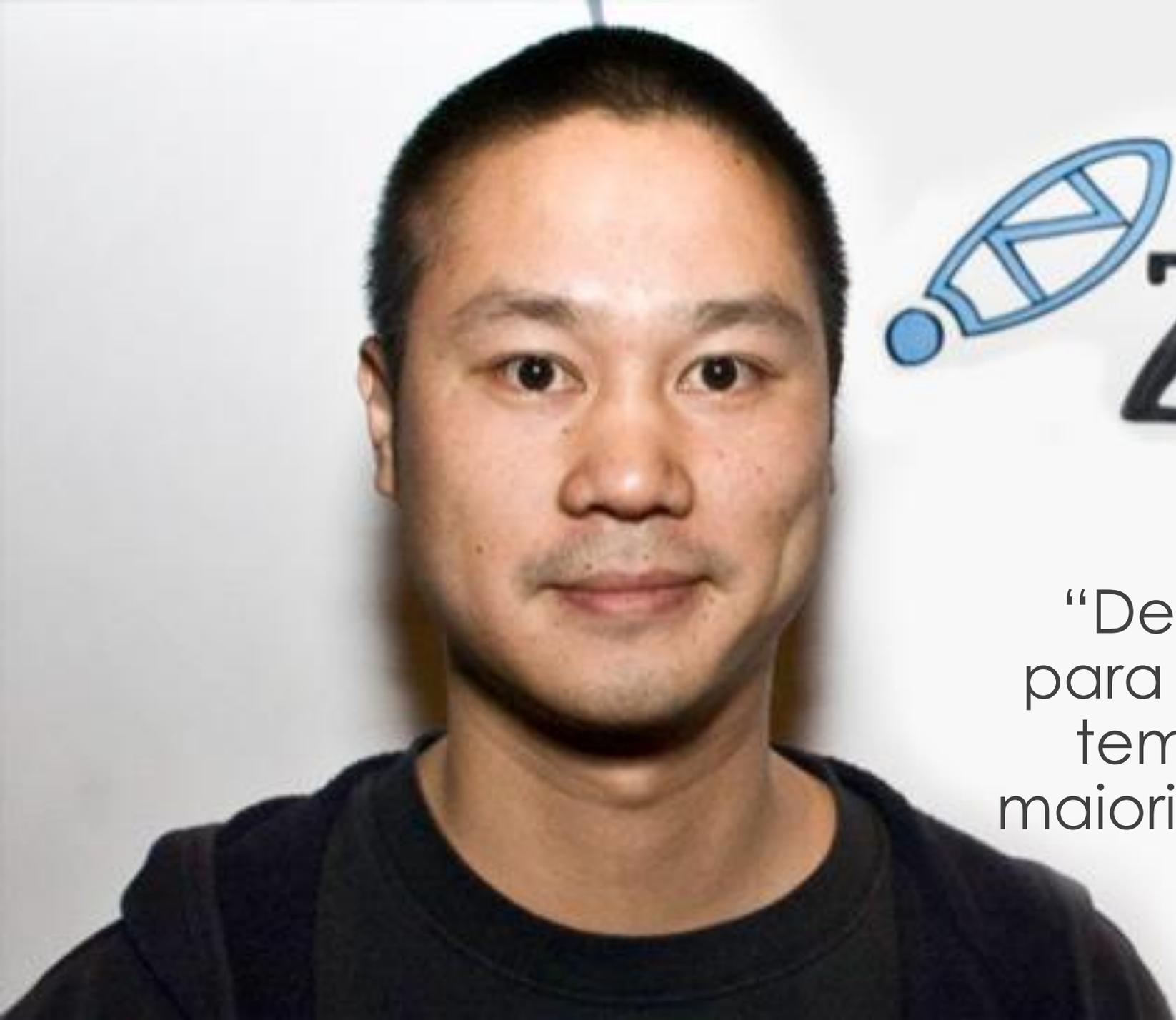
Organizar a informação do mundo e torná-la universalmente acessível e útil

Modelo FARTHER de Stanford



Contratação
é a coisa mais
importante
que você faz





“Demore muito tempo para contratar e pouco tempo para demitir. A maioria das companhias faz o oposto.”

Fazendo boas decisões de contratação



**Habilidade
cognitiva geral**



**Conhecimentos
relacionados
à função**



Liderança



**Googlicidade
(Aderência
à cultura do
Google)**

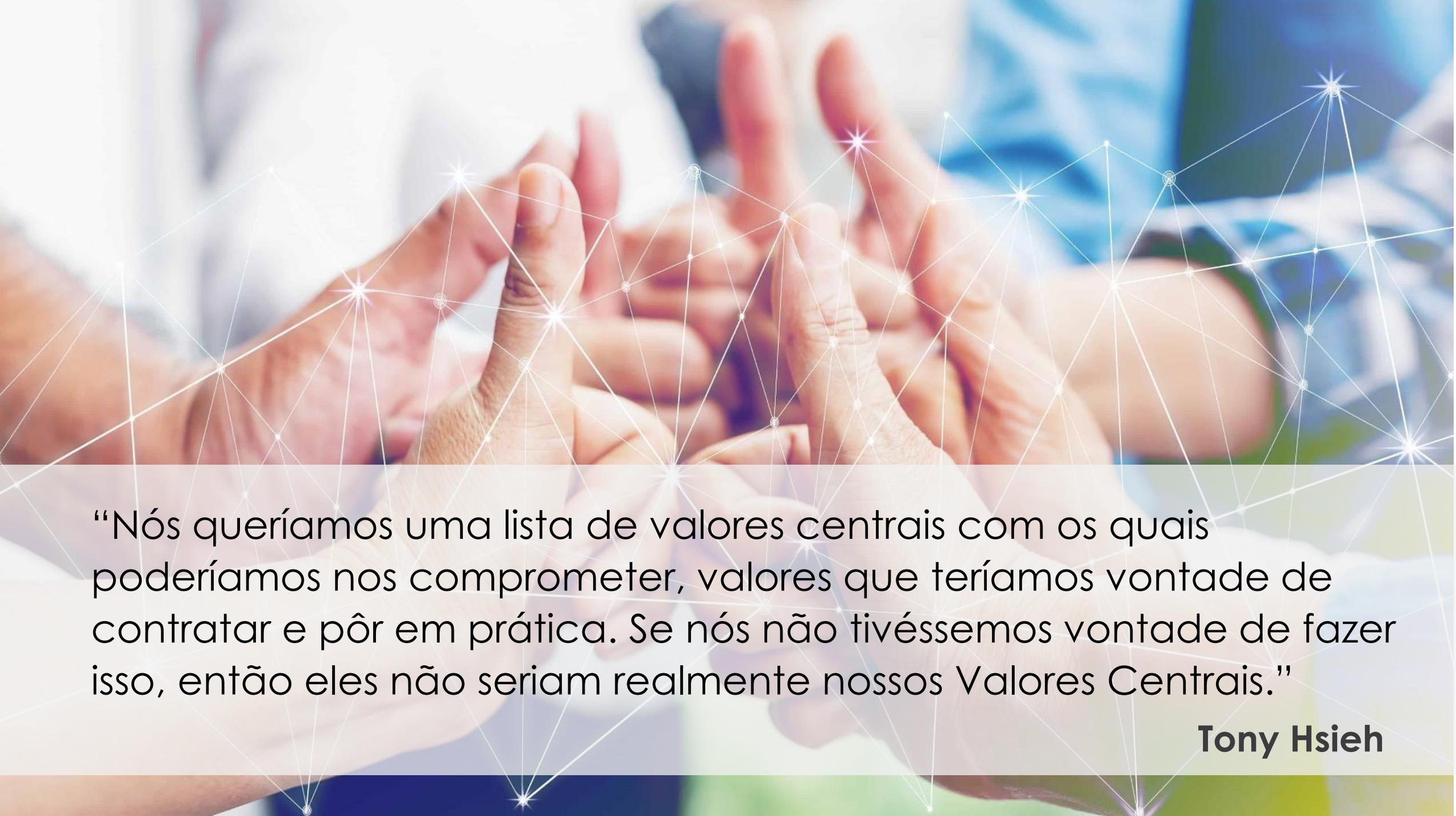


CULTURA?

Tony Hsieh

“Desde 2005, nossa estratégia de negócio tem sido em investir na cultura da companhia, com a crença de que a cultura irá em última instância guiar a produtividade dos funcionários, qualidade de serviço ao cliente e força da marca.”





“Nós queríamos uma lista de valores centrais com os quais poderíamos nos comprometer, valores que teríamos vontade de contratar e pôr em prática. Se nós não tivéssemos vontade de fazer isso, então eles não seriam realmente nossos Valores Centrais.”

Tony Hsieh

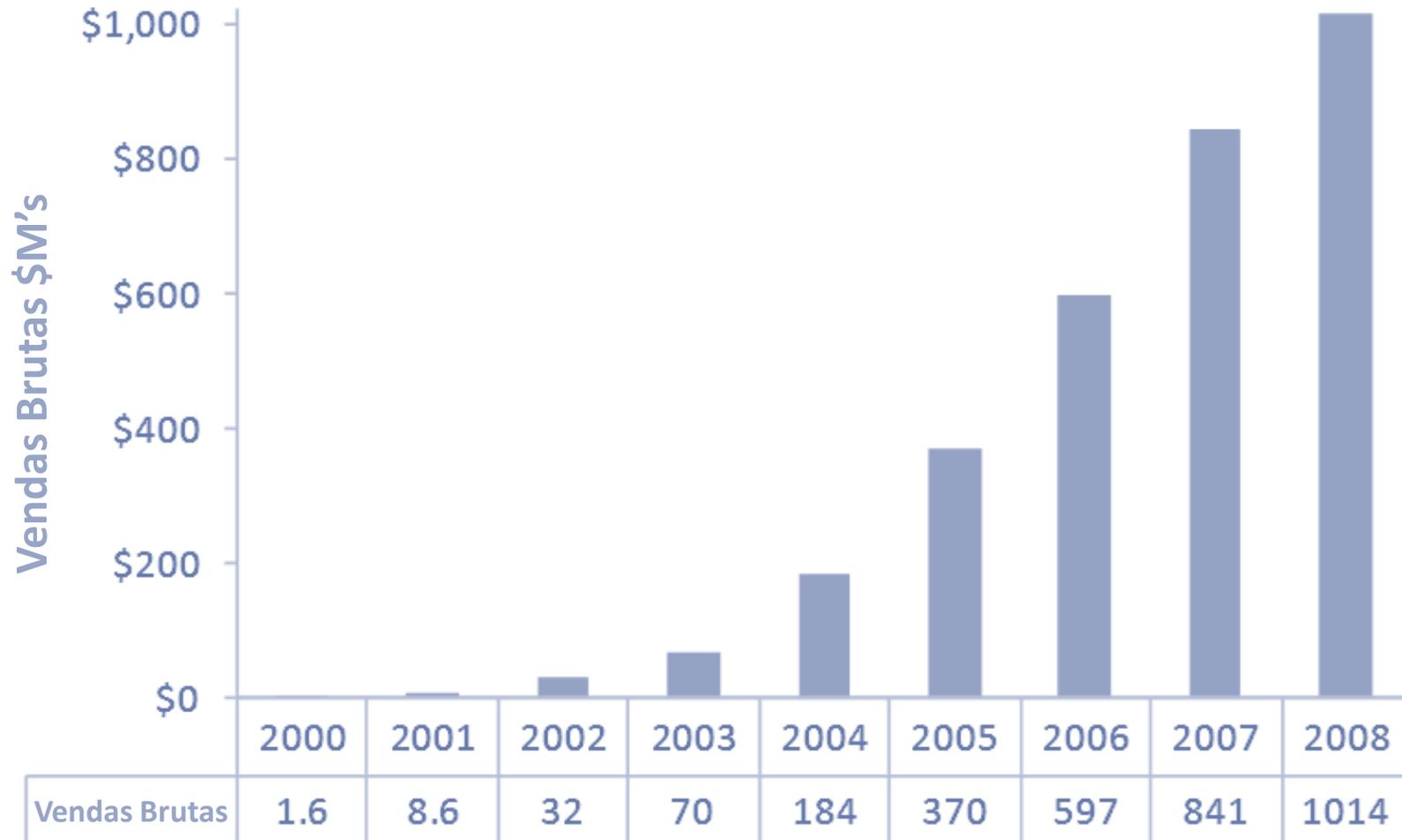
part of the
Zappos!
family

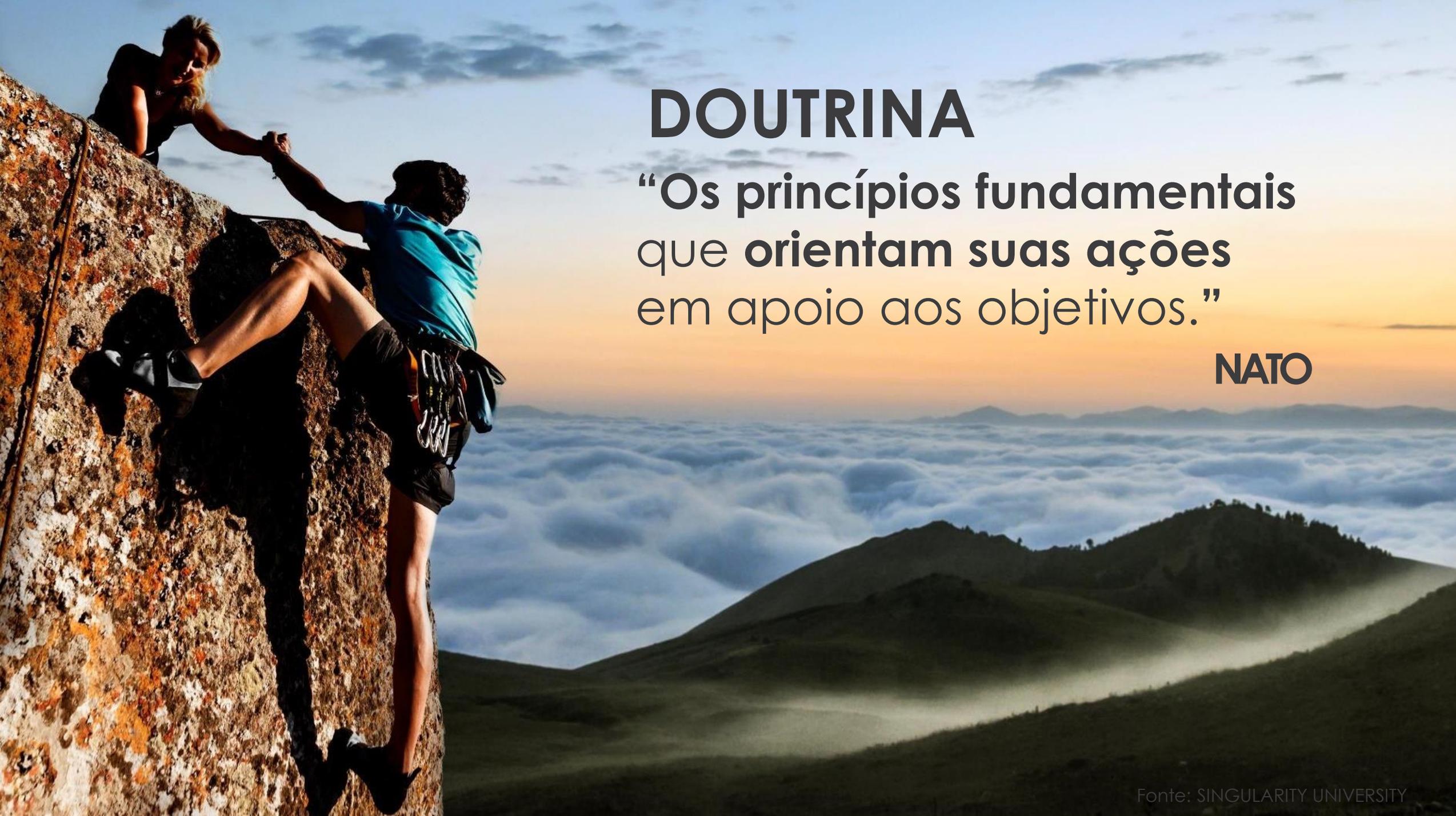
1. Deliver Wow Through Service
2. Embrace and Drive Change
3. Create Fun and a Little Weirdness
4. Be Adventurous, Creative and Open-Minded
5. Pursue Growth and Learning
6. Build Open and Honest Relationships with Communication
7. Build a Positive Team and Family Spirit
8. Do More with Less
9. Be Passionate and Determined
10. Be Humble



Honorary Zapponian

Um pouco sobre a Zappos: Crescimento



A woman in a black top is perched on the edge of a large, textured rock face, reaching out to assist a man. The man, wearing a blue shirt and black shorts, is climbing the rock. The background features a vast landscape of rolling hills and mountains under a sky transitioning from blue to orange, suggesting a sunrise or sunset. The overall scene conveys a sense of teamwork and overcoming challenges.

DOCTRINA

“Os princípios fundamentais que orientam suas ações em apoio aos objetivos.”

NATO



- Os funcionários são cobrados pelo que entregam e não pela carga horária.
- Quanto menos política melhor.
- Faça o que for melhor para a Netflix, pensando que esses custos seriam do seu bolso.
- Um funcionário excepcional faz mais e custa menos que 2 funcionários inadequados. Nos esforçamos para ter apenas funcionários excepcionais.

“Nossos princípios de liderança não são inspirações penduradas nas paredes. Esses princípios trabalham duro, assim como nós fazemos.

Amazonianos usam eles todos os dias, não importa se eles estão discutindo ideias para novos projetos, decidindo a melhor solução para os problemas dos clientes, ou entrevistando candidatos.”



- Obsessão pelos clientes
- Líderes começam com os clientes e trabalham na direção inversa.
- Apesar dos líderes prestarem atenção nos concorrentes, eles são obcecados pelos clientes

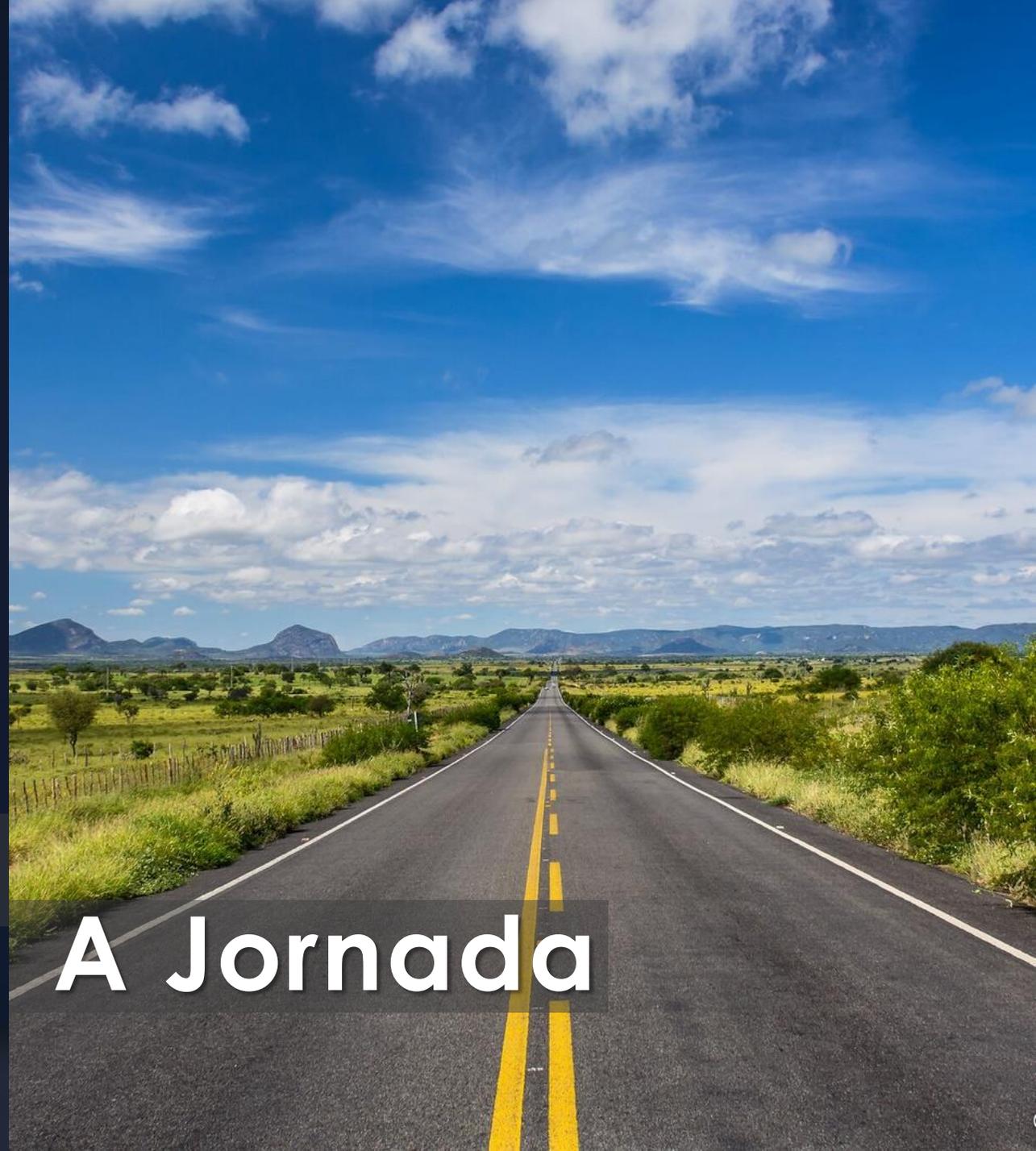


1. Inovação vem de qualquer lugar.
2. Adapte projetos, não os mate.
3. Termine rápido, depois aperfeiçoe.
4. Compartilhe o máximo de informação possível.
5. Criatividade adora limitações/obstáculos.

Do fit ao aculturamento



A Entrada



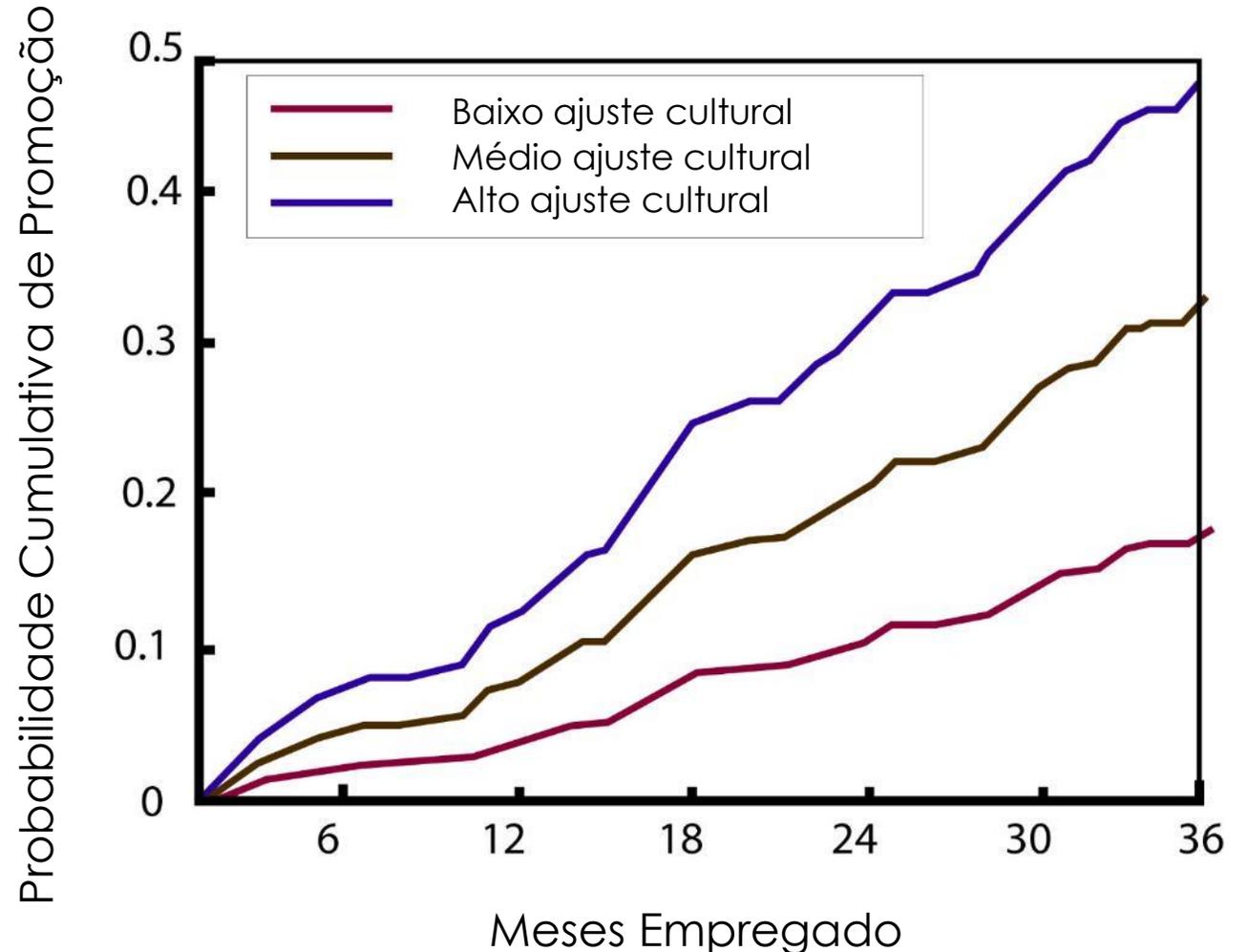
A Jornada

Alinhamento Cultural Prediz a Realização

Promoção a Gerente

Modelo de risco proporcional
(com previsões de variação
de tempo).

Controle: sociodemográfico
(idade, gênero),
departamento



Alinhamento Cultural Prediz a Realização

Saída Involuntária

Modelo de risco

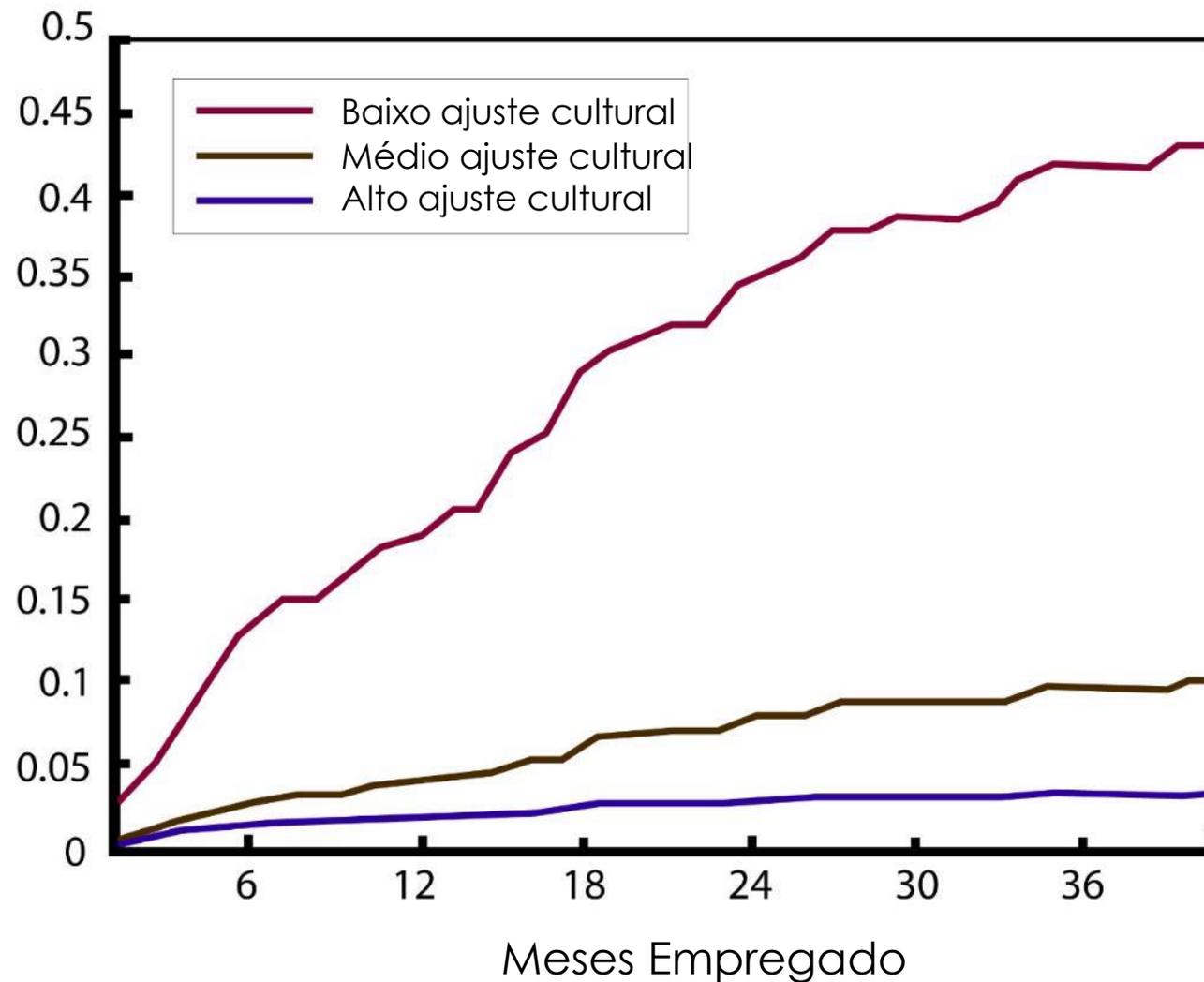
proporcional (com previsões de variação de tempo).

Controle: sociodemográfico

(idade, gênero),

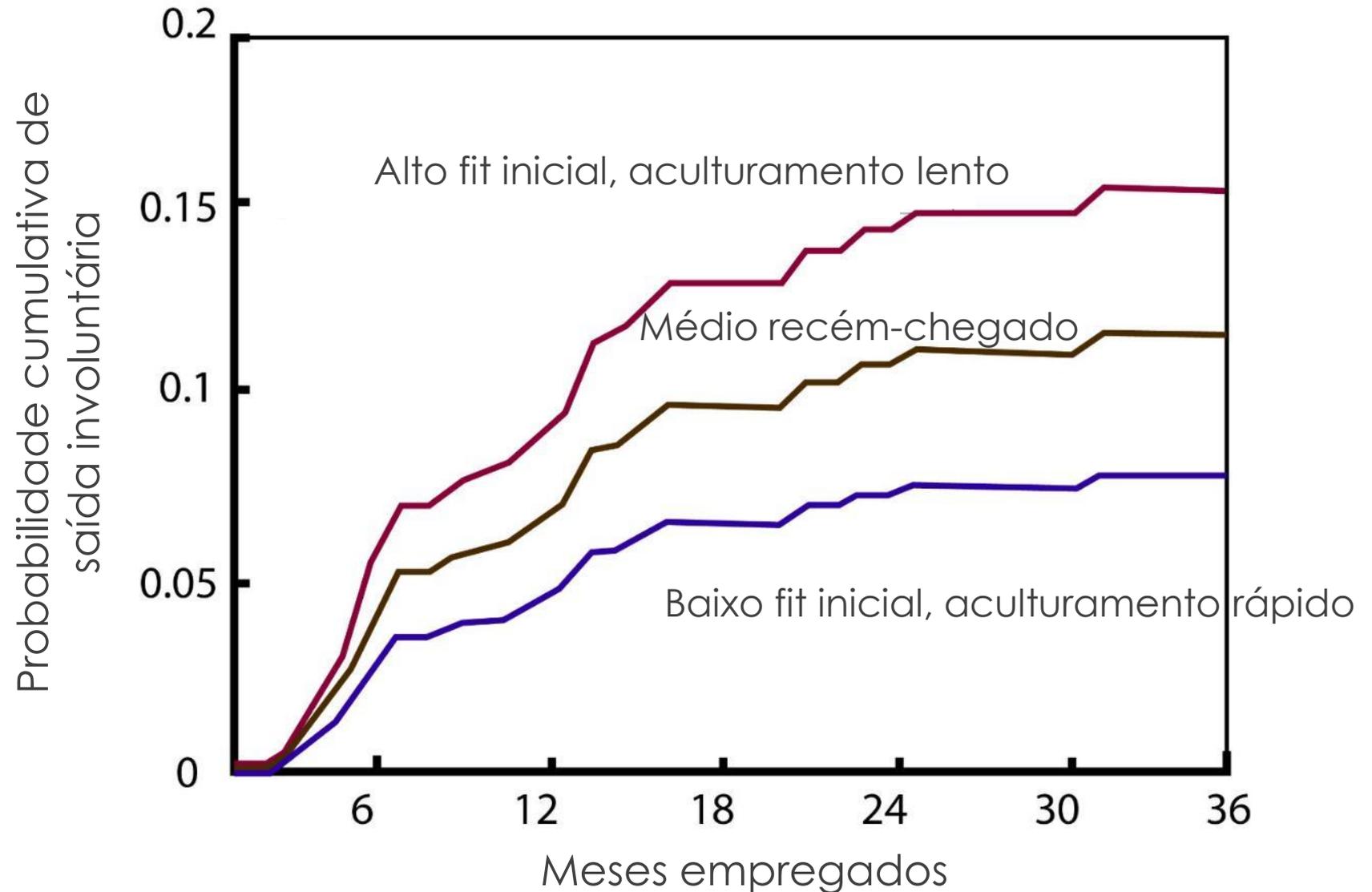
departamento

Probabilidade Cumulativa de Saída Involuntária



Aculturamento é mais forte que o fit inicial

Rápida
enculturação
diminui a
probabilidade
de saída
involuntária





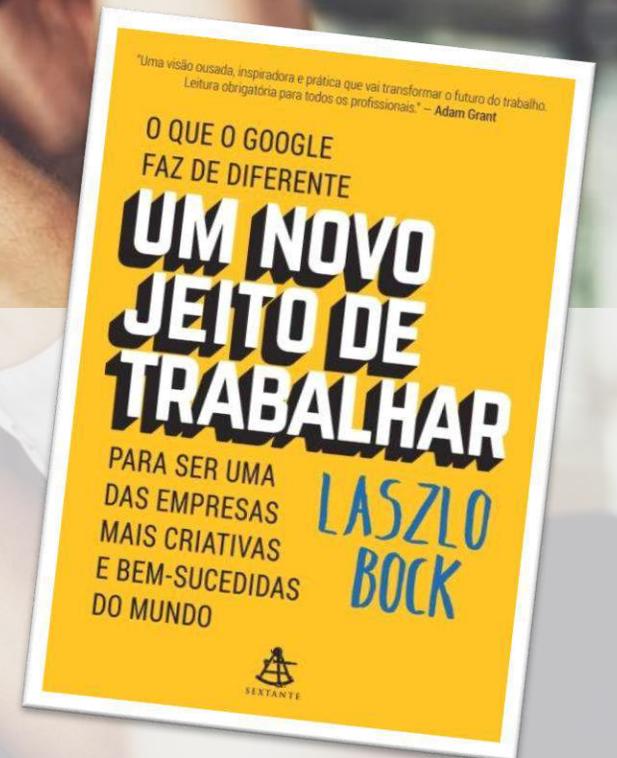
ALINHAMENTO



AUTONOMIA

“Dê as pessoas um pouco mais de confiança, liberdade e autoridade, além do limite que você consideraria confortável. Se não ficar nervoso com isso, você não lhes deu o suficientes”

Laszlo Bock



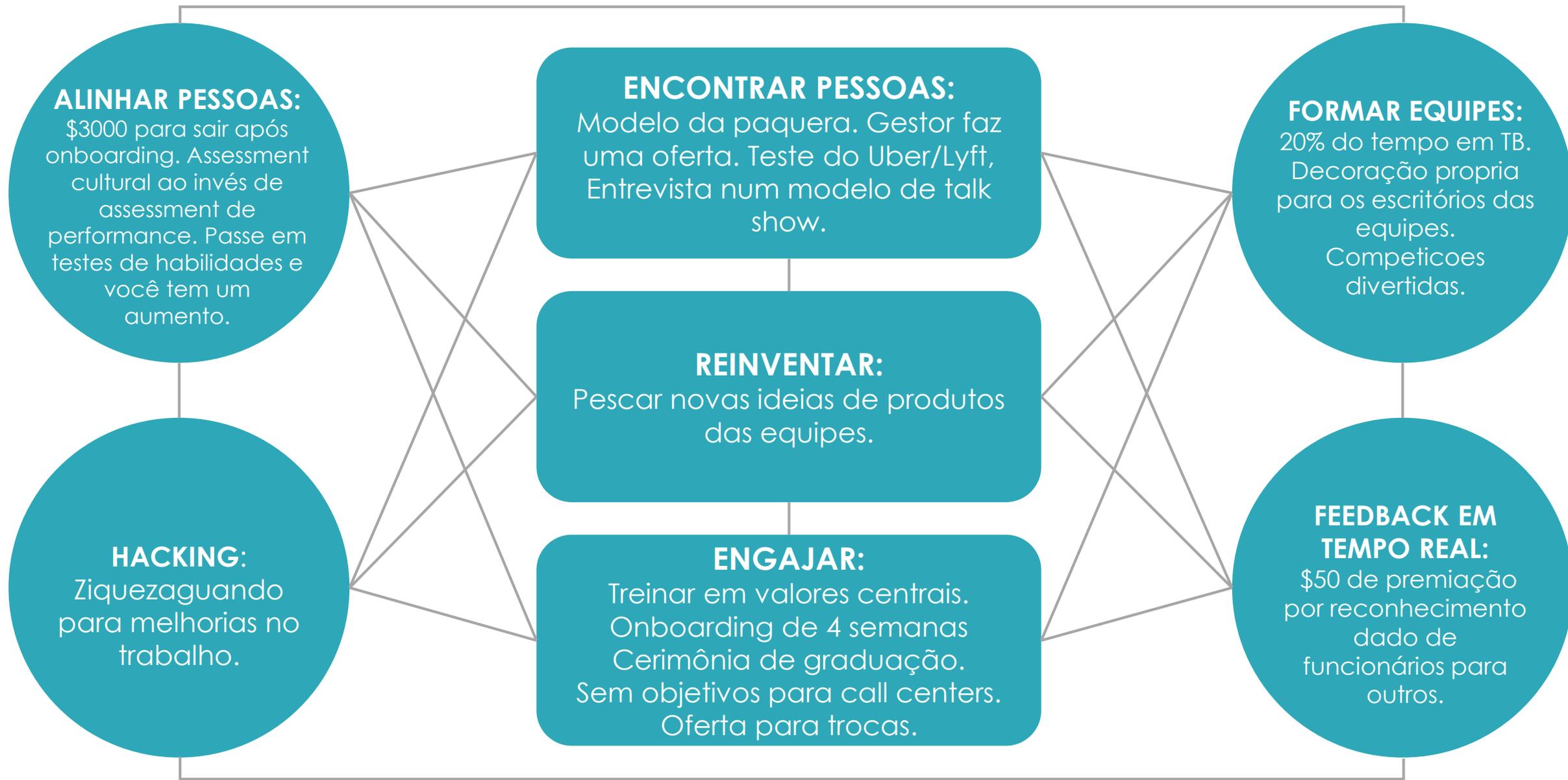
Alinhamento x Autonomia





Como acelerar a performance do colaborador?

Criando o mindset UAU: mais longe



Criando o hack mindset no facebook: mais longe



7 segredos da Cultura Exponencial

1. Tenha o propósito como base de tudo



3. Construa uma cultura baseada na doutrina



5. Dê autoridade e espaço para as pessoas resolverem o que for necessário



7. Use o *feedback* como um acelerador



2. Desenvolva uma doutrina baseada em valores



4. Treine e desenvolva



6. Incentive ideias e aprenda com os erros



Slides

Pessoas, Cultura, e Performance
Estratégias do Vale do Silício



<http://bit.ly/arthur-criarh>

Baixe o e-book:

Guia de introdução à Cultura
Organizacional



<http://bit.ly/ebook-guia-cultura-organizacional>



crescimentum

A evolução da liderança.

MUITO OBRIGADO!

Arthur Diniz

adiniz@crescimentum.com.br

Whats(11)98456-0011