KM Coaching
Desenvolvendo Performance
para Aumento de Resultados

As principais competências que farão a diferença para os líderes 2016-17



Katya Mangili

- Atua como Coach de Carreira e Liderança.
- É sócia diretora da KM Coaching e Treinamentos.
- Há quase dez anos vem contribuindo com gestores e empresários a desenvolverem sua liderança e produtividade para aumentar os resultados e ter sucesso profissional e financeiro.
- É professora convidada do MBA de Comunicação Corporativa das Faculdades Rio Branco na Disciplina de Gestão Estratégica de Pessoas. Formada pela Universidade Anhembi Morumbi em Administração de Negócios Internacionais com MBA em Marketing Estratégico, pela Fundação Getúlio Vargas.
- Com mais de 20 anos de experiência no mercado corporativo, atuou como gerente de vendas, em empresas multinacionais e nacionais no segmento de Transporte Internacional e Logistica, como: Expeditors, Maersk, Savino Del Bene e DC Logistics.
- Certificação em Master Coach e membro da Sociedade Brasileira de Coach, reconhecida pelo ICC e BCI.
- Certificação em PNL (Linguagem Neurolingüistica) pela APNL.

Falaremos sobre "As principais Competências que farão a diferença para os líderes em 2016 e2017, no mundo corporativo onde cada vez mais se avalia a capacidade de responder aos desafios.

Objetivos:

- Elevar o nível de participação, comprometimento e o desempenho de cada profissional para o alcance de melhores resultados nas adversidades,
- Comunicação transparente, flexibilidade, resiliência e inovação,
- Impacto nos Resultados quando lideres e colaboradores estão alinhados e engajados a missão e visão da empresa

Comportamento esperado da liderança e do executivos



Até 2008

Mais importante :

- Especialização e know how técnico
- Detalhistas, raciocínio lógico e sequencial

• Seguia o processo de sua área

- sem entendimento do escopo
- Organização funcional

Visão

Atual

• Mais importante : Fundamentos e Estratégias

- Capacidade de Liderança
- Forte compreensão dos negócios
- executivo "híbrido

Inovação

- tomar decisões complexas com base na análise rigorosa do retorno sobre o investimento.
- Analisar os projetos certos
- Capacidade holística

Empower ment

Inovação

Visão

- Evitava- se o risco
- Controle de informações apenas com diretoria e gerência
- Economia mais estável

Empowe rment

- Contribuir com o presidente em estratégias de negócios,
- Oferecer insights
- Contribuir para decisões importantes.

Presidência

"O papel crucial do presidente hoje em dia é ouvir, ouvir, ouvir... e se comunicar, se comunicar, se comunicar."

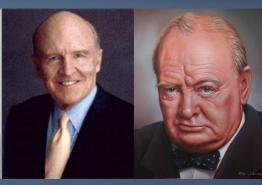
- RECRUTADOR DE EXECUTIVOS











Forte capacidade de :
Comunicação,
Empatia,
Colaboração,
Construção de confiança,
Ter raciocínio estratégico
Tendência rumo a uma orientação geral de gestão

Estilos de lideranças

O que cada estilo pode contribuir com resultado e na produtividade



Diretor de marketing e vendas	Diretor de TI	Diretor Financeiro	Diretor RH	Diretor de cadeia de abastecimento
Experiência em lidar com desafios comerciais e oportunidades em MKT por diversos canais	Atenção a processo e domínio organizacional	Ênfase menor na parte contábil e maior e foco maior em raciocínio estratégico	Tino comercial	Entender 4 quatro atividades (planejamento, compras, manufatura/operações e logística)
Capacidade de contato único com presidente para MKT, vendas e e-commerce	Experiência na alocação de recursos e no uso do ROI para gastos futuros de TI	Foco externo com relação a investidores	Credibilidade para agir como assessor internos do presidente e do conselho, Participação do conceito da implementação de planos de sucessão da liderança	Compartilhar estratégias de sustentabilidade por toda a cadeia de suprimento, de fornecedores a clientes.
Capacidade de gestão de crise e reputação	Futuramente conhecimento em vendas e MKT e cadeia de suprimento e logística	Abordagem global com outros países	Compreensão de diferenças culturais, mudanças demográficas e facilidade com iniciativa para mudança cultural.	derrubar custos com um sourcing cada vez mais diversificado, dentro e fora do país.
Promover transparência e gerenciar comunidade de clientes e dialogo com publico				trabalhará com o diretor de informação para novas maneiras de interagir com

Nova "raça da liderança moderna"



- Saber trabalhar mais em equipe,
- Cuidar continuamente de mil e uma coisas,
- Liderar mesmo sem ter autoridade formal,
- Ser capaz de resistir ao estresse e de garantir que seus subordinados não se esgotem,
- Com um grande sorriso estampado na cara,
- E num escritório sem divisórias.

CONSTRUA uma empresa que tenha um TIME que a REPRESENTE

Todos nós somos capazes de lembrar de líderes que nos inspiram na realização de uma atividade e daqueles, que ao contrário, passaram em nossas vidas sem deixar marcas, ou aquela negativa por sua conduta e personalidade.





6 possíveis ocorrências do por quê os líderes falham

Deixa de despertar paixão
 Paixão alinhado com Missão Empresarial



2. Desafiar o intelecto
valores das empresas e os valores pessoais dos
profissionais precisam estar alinhados.



3. Deixar de estimular a criatividade

Agregar valor com mudança e inovação.



Não desenvolve habilidades.
 Deixa de inovar usando seus pontos fortes.



5. Dono e líderes deixam de se importar com o propósito.

baixa produtividade, menos comprometimento



6. Deixar de aumentar as responsabilidades.

Para gerar Autonomia e resultados.



Como líderes transformam a crise em oportunidade?



1. Evitando negar a crise e seu impacto



Seja transparente, comunicando estratégias e objetivos em tempos de crise.



2. Assuma uma atitude de arrojo e de exploração de novas frentes.



Ouça o mercado para descobrir oportunidades. Tire o medo dos clientes.

Descubra quais são as principais objeções dos clientes e crie argumentos.



3. Assuma a liderança com atitudes positivas.



Praticando o empowerment e criando NOVOS líderes.
Desenvolvendo uma gestão horizontal e sem gargalos dando a voz aos clientes internos para aprimorar processos, produtos e servicos.



4. Coloque sua criatividade e de seus colaboradores para trabalhar.



Estimulando a inovação e premiando as melhores idéias. Construindo uma história de "superadores".

Transforme pequenas conquistas em grandes motivos de celebração



5. **Crie Time** evite grupos



Crie uma equipe sem máscaras e um ambiente aberto a críticas.
Criar sua rede de colaboradores



6. Motivação e Comprometimento



Identificar e fomentar motivação colaboradores envolvidos com os objetivos da empresa elevam o nível de participação.



7. Revise Pontos Fortes e Fracos, Competências e Habilidades



Sem treinamento, a equipe fica mais vulnerável, e age com menor competência e maior desânimo com seus clientes.



9. Invista em novos talentos e livrando-se de quem "tá lento".



Olhe o caráter Invista reciclando colaboradores que contêm ouro e prata no caráter



Estilos de liderança











Luiz Sacco, diretor da SafetyPay:

O QUE FAZ A DIFERENÇA

"...Vemos empresas ajustando projetos, mudando prioridades e avaliando se fazem investimentos antes ou depois. É preciso ter essa calibragem.

Crise é para reflexão, não para paralisia."

Fazer mais com menos

A regra na companhia gaúcha era uma só:

Como?

Fazer mais com menos

Muito treinamento, criatividade e melhoria de processos.

Importante era sair do "quadrado".

Na crise, os melhores se destacam

Enxugou despesas, mas não reduziu pessoal.
Foi implantado treinamento para melhorar o atendimento aos clientes, ampliar as vendas e qualificar os produtos.
Apostamos na valorização das pessoas.



Diretor-presidente das Empresas Randon



Vice-presidente do Grupo Herval

"...No mundo corporativo, as empresas vencedoras são aquelas que conseguirão desenvolver as pessoas da melhor forma.

Não é uma questão de somente desenvolver capacidade, mas sim de ampliar habilidades das pessoas perante o seu negócio.

Performance continua sendo prioridade, entretanto, aprendizado e diversão devem fazer ser a base desse triângulo.



Tim Gallwey (precursor do coaching)

Conclusões



- Estar aberto para as novas tendências e técnicas que muitas vezes são primordiais para o bom andamento da empresa e aumento no nível de participação, comprometimento e o desempenho profissional.
- O aperfeiçoamento contínuo e a busca constante em melhorar sempre, permite ao colaborador um lugar cada vez mais importante dentro das organizações.
- Estimular a inteligência e criatividade permite desenvolver o senso crítico que predispõe o colaborador a procurar ele mesmo soluções que poderão ser utilizadas em toda empresa.
- Comunicação transparente e inovação são pontos fundamentais de alta performance e da Liderança.

COACHING DAY



Novo programa para promover melhoria no desenvolvimento de todas as pessoas que não estejam em cargo de liderança.

Como funciona?

Durante 1 mês Um dia da semana Coach por meio período Sessões de 40 mnts

Objetivos:

Melhorar um comportamento específico, como: foco, emoção, atitude, perda de motivação, baixa estima, entre outros.

A empresa oferece como forma de benefício ao colaborador, sem custo.

Qual benefício para empresa que oferece esse serviço?

- Promove sensação de acolhimento para o colaborador
- Motiva o colaborador a se desenvolver sem sentir pressionado pois irá por livre espontânea vontade
- Estimula o colaborador ao engajamento e contribuição para a empresa através de gratidão
- É um regulador de temperatura para empresa reduzir custo com turn over.
- Estimula a sair da zona de conforto
- Se sente respeitado como pessoa e não apenas como funcionário