



**PEOPLE SMART**  
AJUDANDO VOCÊ A ENTENDER DE PESSOAS

## ANALISANDO OS FATOS NO MUNDO CORPORATIVO

### **CRIAR AS CONDIÇÕES PARA ATRAIR RECURSOS E ATENÇÃO.**

Não faça nada! Às vezes é preciso que as coisas desmoronem para que surja a determinação a consertá-las.

### **DESENVOLVER INTUIÇÃO E HABILIDADE.**

Segundo estudiosos, o que as pessoas chamam de intuição é, no fundo, um poder altamente desenvolvido de reconhecimento de padrões.

### **CONVERTER SUPOSIÇÕES EM CONHECIMENTO.**

Quando a tarefa em mãos é fundamentalmente incerta, é quase certo que suas premissas serão incorretas. A única maneira de chegar a premissas melhores é fazendo testes. Mas ninguém deve começar a experimentar antes de deixar explícitas tais premissas.

Ponha tudo no papel, divida a informação com a equipe e certifique-se de que todos estejam abertos a rever essas premissas à medida que forem chegando novos dados – desafios.

\* 1ª Empresas que não põem no papel suas premissas tendem a enfrentar dois grandes problemas. O primeiro é que, na cabeça das pessoas, uma suposição vira fato.

\* 2ª O problema é que a organização dessas não aprende tanto quanto poderia. Pode corrigir o rumo à medida que avança, aprender ao fazer, mas, se não for rigorosa na comparação de resultados com expectativas, as lições não serão explícitas e disseminadas e projetos (metas) futuros não se beneficiarão delas. Desta forma pode exigir que se rompam hábitos arraigados.

\* 3ª Outra forma de experimentar sem se afastar demais do core é quebrar um projeto de longo prazo em blocos menores.

### **CRIAR UMA CULTURA QUE CELEBRE O ERRO INTELIGENTE.**

Alta gestão precisa criar um clima que incentive o pessoal a correr riscos inteligentes e não castigue eventuais falhas disso decorrentes.

### **CODIFICAR E COMPRATILHAR LIÇÕES.**

Um erro inteligente cujas lições não são disseminadas vale muito menos do que aquele que ensina algo ao grupo ou de preferência, a toda organização.

Em cada caso, a idéia é identificar que premissas foram usadas no início, o que aconteceu, o que isso significa para as premissas e o que deve ser feito em seguida.

É fundamental evitar a busca de culpados – moderação mais fácil de exercer quando ideais submetidos são rotuladas de “premissas” e não de “projeções” ou “dados”.



**PEOPLE SMART**  
AJUDANDO VOCÊ A ENTENDER DE PESSOAS

Para garantir que o aprendizado possa ser transferido, encarregamos certos indivíduos de documentar e comunicar essas lições!

- a) Um líder deve estar disposto a falar sobre falhas e sobre o que se aprendeu com elas.
- b) Tornar explícitas as regras básicas para assumir riscos, seja em um contrato ou outros meios pode ser útil. Contar histórias sobre erros no passado pode deixar as pessoas mais à vontade para falar sobre erros em andamento.
- c) Aprender com os erros para avançar rumo à meta nobre de sucesso vai distinguir empresas capazes de prosperar durante incerteza das demais.

Faça uma Reflexão sobre cada item.

Fabio Alexandre Mautari  
Consultor Organizacional & Coach  
(11) 8269.8861

