

AQUILA

ESCOLA DE GESTÃO



6 PASSOS PARA DEFINIR METAS ESTRATÉGICAS

ÍNDICE

INTRODUÇÃO | 3

6 DE GESTÃO | 4

PASSO #1 | 5

PASSO #2 | 6

PASSO #3 | 7

PASSO #4 | 8

PASSO #5 | 9

PASSO #6 | 11

A ESCOLA DE GESTÃO AQUILA | 12

INTRODUÇÃO

VOCÊ TEM QUE ESTAR FELIZ POR TER UM EMPREGO!”

Com certeza, você já ouviu alguém falar essa frase. O Brasil passa por um momento de recessão, mas, isso não significa que as empresas devem seguir essa linha de pensamento. Se adotar essa prática, o risco de êxodo de talentos na troca por um concorrente será uma consequência. Neste e-book, vamos destacar a importância do alinhamento de metas entre os profissionais e a empresa.

G DE GESTÃO

O resultado é feito por pessoas e requer conhecimento. Quanto maior a capacidade de transformar informação em conhecimento, melhor será o resultado de uma organização. O envolvimento das pessoas é fundamental para se desafiar o sistema e alcançar os sonhos e ambições das organizações.



PASSO #1: PRIORIZE AS GRANDES METAS ESTRATÉGICAS DO CEO QUE SUSTENTAM A AMBIÇÃO

É imprescindível entender e priorizar quais são as metas estratégicas que sustentarão a ambição para satisfazer os principais stakeholders. Os acionistas visam lucros, resultados e objetivos de mercado, econômicos, financeiros e sociais (capacitação e remuneração).



PASSO #2: RELACIONE AS GRANDES METAS ESTRATÉGICAS COM A OPERAÇÃO DA EMPRESA E AVALIE O NÍVEL DE ALINHAMENTO



Todas as organizações têm metas financeiras, como sobreviver a longo prazo e gerar resultados. É fundamental estabelecê-las e correlacioná-las com as grandes alavancas (boa administração, custo dos serviços e produtos, geração de receitas e mercadorias vendidas). Os resultados são decorrentes da relação: meio e fim.

PASSO #3: DEFINA PROJETOS ESTRUTURAIS PARA SUSTENTAREM AS RELAÇÕES FRACAS

É preciso desenvolver projetos estruturais para criar mecanismos que sustentem a estratégia. Exemplos de projetos: Estruturação de uma força de vendas, desenvolvimento de sistemas, projetos relacionados a área financeira e de pessoas.

PASSO #4: ALINHE CORRETAMENTE AS RESPONSABILIDADES



Existem três tipos de alinhamento que precisam estar bem claros na organização:

METAS DE ESFORÇO PRÓPRIO

Meta de inovação e melhoria estrutural
QUAL INDICADOR PRECISO MELHOR EM ATÉ 10 VEZES?

METAS DE EQUIPE

Entregar o orçamento contratado
O ORÇAMENTO JÁ FOI CONTRATADO E PRECISA SER ENTREGUE

METAS DE INFLUÊNCIA

Nos processos essenciais para evitar as metas contraditórias

PASSO #5: IMPLEMENTE O BOOK DE METAS

O Book de metas foca em melhores resultados para a organização, visando o acompanhamento e a aplicação da meritocracia, sendo a base da remuneração variável, bonificação e alinhamento de incentivos.



LEMBRE-SE:

É preciso ter em mente que os gestores que estão atingindo resultados, mas, não contribuem efetivamente para o sucesso da organização, **NÃO** devem ser premiados.



FORMALIZAÇÃO DO BOOK

- | Compromissos validados, publicados e assinados |
- | Normas da empresa claramente definidas |
- | Funcionários treinados para entenderem quais são os critérios de apuração de resultado e recebimento de bonificação |

PASSO #6: ALINHE OS PROGRAMAS DE INCENTIVO



Os programas de incentivo iniciam com um acordo assinado pelas partes, envolvendo embasamento jurídico, treinamentos e um sistema robusto para avaliação de desempenho.

A ESCOLA DE GESTÃO AQUILA

A Escola de Gestão Aquila acredita que para as organizações alcançarem a qualidade total, devem gerar conhecimento em relação ao que é feito na empresa e na cadeia de valor. A escola foca na formação de pessoas em metodologias de gestão, visando resultados rápidos.

AQUILA

ESCOLA DE GESTÃO

