

Portanto, há algo que lhes mostrarei hoje, que é a ciência da mudança acelerada..

E eu vou te explicar... você vai dizer, ah, agora eu entendo porque estou tendo tantos problemas com os frameworks..

Muitos de vocês estão usando a estrutura "SAFe", ou usando a estrutura "SCRUM", ou usando suas próprias abordagens agora..

O problema aqui é se você não entender a ciência por trás da mudança acelerada,.

e você não entende como isso afeta as pessoas, então você vai lutar com isso..

Agora, algumas das coisas que provavelmente aconteceram nos últimos dois anos, especialmente depois do COVID,.

é que você começa a ver as empresas de forma mais agressiva tentando competir nos mercados, demitindo pessoas,.

tentando competir e tentando fazer mais pressão sobre as pessoas..

Há um grande número de interrupções, então talvez as coisas mudem de uma semana para outra, etc..

Agora, tenho boas notícias para você. Temos uma solução para estas situações..

Tenho outra notícia que podemos ou não querer ouvir,.

é que se você não adicionar a ciência da mudança acelerada em suas estruturas existentes, você terá dificuldades com isso..

Quando estou falando sobre frameworks existentes, estou falando sobre o framework "SAFe", e especificamente "SCRUM"..

SEGURO e SCRAM, quando você começa a ler o livro, quem começou a ler o livro?.

Alguém começou? Ou ainda não?.

Oh, Ronny, você não. E como você começou a ler o livro? Ainda não? Você não teve tempo?.

Infelizmente, eu não poderia ter tentado, mas não consegui baixá-lo..

Ah, você não pode. Por motivos legais, você não pode, mas pode obter o do Kindle..

Acho que são \$3. Infelizmente, não temos acordo com a Amazon, mas você pode obter a versão para Kindle..

Agora, lembre-se que se você passar em todos os testes, quando fizer o exame final,.

você se torna um profissional certificado de agilidade empresarial e entra na universidade para cobrir seu exame..

Agora, aceleração na mudança do mercado, o jogo, porque a maioria dos frameworks são,.

Eu acho que isso vai ser realmente interativo..

Então deixe-me, estarei copiando do livro, e estarei fazendo isso ao vivo..

Então basicamente vou mudar essa conversa..

E basicamente, agora estou copiando um dos gráficos, que é a matriz de três valores..

E então vou tentar explicar alguns dos nossos parceiros, um dos nossos parceiros na Argentina..

Estávamos trabalhando com ele, o nome dele é Walter Schraver..

Estávamos trabalhando, ele trabalhava para uma grande consultoria na Argentina..

Ele basicamente está encarregado de lidar com as empresas o tempo todo..

Ele usou isso para explicar a todos como a situação mudou e como as coisas estão no momento, como as coisas estão evoluindo..

E então eu vou usar isso agora. O que estou fazendo agora, você não está vendo isso,.

mas o que estou fazendo é copiá-los nas apresentações..

Então, estou criando a apresentação neste momento..

Vou mostrar a vocês algo que é a matriz trivial..

Deixe-me ver. Aí está você. Não sei porque não está atualizado..

Deixe-me tentar ver o que está acontecendo aqui..

Oh sim. Ok, vou mostrar-lhe a matriz trivalie..

Então você pode dizer o que diabos é isso?.

Tudo bem, então lado esquerdo. Vamos começar com o básico..

Este é o canto superior esquerdo, canto superior direito. Nossa empresa é focada em receita..

E essas empresas, e antes de começar, você pode concordar e também pode discordar disso. Esta é a vida..

Portanto, empresa focada apenas em receita. Eles tentam otimizar tudo o que fazem..

Eles pegam um fluxo de valor, pegam um monte de gente e tentam otimizá-lo..

Agora, o que quer que a empresa faça, eles tentam otimizá-lo..

Geralmente, eles falam sobre recursos em vez de pessoas..

Eles tentam proteger sua receita e aumentar a receita..

E eles tentam massivamente reduzir custos. Isso é o que essas empresas são..

Então, quando o mercado acelera, essas empresas estão na pior posição de todas..

Porque uma empresa centrada no lucro,.

eles geralmente tentam se concentrar em reduzir o custo o tempo todo..

Agora, obviamente, há um problema aqui quando o mercado acelera,.

você precisa de muita criatividade de como resolver as situações..

E a maioria dessas empresas funciona como uma máquina..

Eles focam, eles têm esse paradigma de organização como uma máquina..

Então eles acham que, veja bem, a gente despede esse time, economiza um dinheirinho,.

mas também estão destruindo esse conhecimento compartilhado..

Essas empresas estão no pior cenário quando o mercado acelera..

O que significa que o mercado não acelera?.

Bem, isso significa que o número de situações que você vive e muda.

são muito mais elevados do que antes..

E eles falam concretamente sobre disrupções de mercado..

Isso pode atrapalhar o seu mercado. Seu mercado pode ser interrompido,.

e eles podem atrapalhar seu produto..

Agora, vou falar sobre a diferença entre as estruturas atuais.

e disrupção do produto e disrupção do modelo de negócios,.

que é uma ideia completamente diferente..

Então, estamos bem com o canto superior esquerdo?.

Acho que todo mundo está trabalhando em uma empresa que está tentando se concentrar na receita..

Agora, do lado esquerdo, temos os modelos baseados em princípios ágeis,.

e é isso que chamamos de agilidade clássica..

Agora, a agilidade clássica vem de 2000..

Em 2000, há algumas coisas muito importantes para entender..

Primeiro, mercado naquela época, não era como agora,.

com inteligência artificial, ciclos curtos de trabalho, loucura, eram completamente diferentes..

Em segundo lugar, o bando de caras, e estou dizendo caras porque eram todos homens,.

o bando de caras era muito esperto, mas eles vinham da tecnologia da informação..

Portanto, estamos perdendo muitas partes da neurociência da mudança, da psicologia e de outras áreas..

E a terceira coisa é que eles eram homens de dois ou três países..

e o mundo está realmente globalizado agora..

e nas organizações, buscamos equidade, diversidade e neurodiversidade..

Então, em um lugar onde temos equidade, diversidade e neurodiversidade, as ideias fluem..

Agora, a agilidade clássica é restrita..

Agora, começamos a construir no topo disso, temos estruturas como a estrutura "SAFe" ou a estrutura "SCRUM"..

eles têm tentado se adaptar..

Agora, mesmo que se adaptem e melhorem, têm os mesmos fundamentos..

Portanto, eles são centrados no cliente e tentam encantar seus clientes..

fornecer, você sabe, foco no cliente..

Agora, você pode dizer, Erich, o que há de errado com isso?.

Ok, isso é o que chamamos de empresas de valor único..

As empresas Univalue são baseadas em um tipo de valor..

Na realidade, eles têm mais tipos de valor..

mas no final do dia, quando precisam tomar uma decisão, focam em um deles..

Então, as empresas no topo focam em, você sabe, se eu preciso ganhar dinheiro..

Não tenho outra opção, demito as pessoas..

Empresa de cima, de baixo, se eu precisar terminar um produto.

porque preciso agregar mais valor ao cliente..

e preciso trazer meus funcionários nos finais de semana, ou muitos finais de semana para trabalhar..

Eu os trarei..

Estamos felizes com esta explicação?.

E você pode me ouvir bem?.

Dê-me um polegar..

Ok, algo que você tem aqui também é, temos essa reação aqui..

Deixe-me ver se eu posso colocar isso..

Não sei, está funcionando..

Sim, está funcionando..

Então você tem as reações que pode usar..

Tudo bem, então esta é a primeira coisa..

Agora, o problema é, bem, existem vários problemas..

Em primeiro lugar, e quero que você se lembre disso,,

você não pode resolver o problema com algo que originalmente criou parte do problema..

Certo?.

Portanto, o foco na receita é muito bom, mas cria um problema..

E algum problema que você pode ver nas empresas,,

demitindo massivamente pessoas no momento..

Centrado no cliente, também cria outros problemas..

Quando você foca tanto no cliente, você não foca em outras áreas da empresa,,

e pode criar alguma cultura disfuncional..

Obviamente, se você não focar no seu cliente, sua empresa não funciona..

Então a ideia é criar um equilíbrio..

Agora, à medida que avançamos para o mercado acelerado,,

como os mercados estão acelerando, mostrarei em breve como os mercados aceleraram..

Então o que aconteceu aqui é que você faz as pessoas trabalharem mais,,

porque você precisa entregar mais para o seu cliente,,

você coloca muita pressão nas pessoas..

Em segundo lugar, se você está lucrando no topo, você demite pessoas..

Agora, as empresas parecem ótimas entre esses dois..

Portanto, você deve ter em mente que as empresas centradas no cliente,,

quando têm muita pressão, tendem a se deslocar para o quadrante superior..

Veja o que aconteceu com o Google, Netflix ou outras empresas..

Por outro lado, amamos nossos funcionários, amamos nosso pessoal,.

e então, de repente, de um dia para o outro, eles demitem 120.000 pessoas..

Estamos felizes com esta explicação?.

Alguma pergunta sobre a esquerda?.

Você acha que estou perdendo alguma coisa aqui, Greg, se estamos indo para a direita?.

Apenas explicando a empresa Univalue, e este é o modelo trivalue..

A mão esquerda é um valor único..

No final das contas, a empresa se concentra em um tipo,.

embora existam mais valores..

No final do dia, quando a empresa está sob muita pressão,.

eles vão para um tipo de valor..

Agora, para o que nos movemos, como você pode ver no lado direito,.

é baixa incerteza no mercado linear,.

que você não tenha interrupções..

Você pode ter alguma interrupção, mas neste mercado,.

quando você tem uma interrupção, para você é uma exceção..

Alguém lançou um produto que agora é gratuito,.

mas então não vai acontecer de novo..

Bem, como você, isso não vai acontecer de novo..

Então, quando estamos nos movendo para o lado direito,.

você não pode resolver o problema do que está vendo agora nas organizações.

sem alterar o modelo financeiro e de criação de valor..

Um dos maiores problemas de falácia aqui,.

Espero ter dito as palavras certas em inglês..

Às vezes eu faço as palavras,.

é que eles podem resolver algo com algo que criou,.

eles originalmente criaram o problema..

O foco no cliente começou a usar ciclos de trabalho curtos.

e criou uma aceleração no mercado,.

e mais inovação com design thinking, etc..

Isso criou também alguns outros problemas..

Você não pode realmente resolver o problema com o mesmo,.

se tudo que você tem em seu lugar,.

e provavelmente aconteceu com você, é um martelo,.

você vê tudo como um prego..

Provavelmente aconteceu com você,.

tentar fazer algo com eles, você sabe,.

quantas facas eu quebrei,.

tentando ferrar,.

porque eu não tinha uma chave de fenda,.

Tentei parafusar alguma coisa, quebrei a ponta da faca..

Então, provavelmente aconteceu com você..

Ok, então, em primeiro lugar,.

uma vez que entendemos que o mercado acelerou,.

você pode,.

Sim, claro, você pode compartilhar no grupo do WhatsApp.

qualquer texto aqui..

Você também pode compartilhar essas ideias, se quiser, no LinkedIn..

Você pode fazer capturas das telas..

Então, as telas são gratuitas para você distribuir,.

para elaborar..

Além disso, se você quiser escrever algum artigo,.

entre em contato conosco, podemos também publicá-lo.

em nosso boletim informativo..

Então, uma vez que entendemos que o mercado está se comportando de maneira diferente,.

Eu vou te mostrar em alguns minutos como eles se comportam.

e os números, etc..

Você precisa entender que o valor do modelo de criação,.

como as empresas criam valor,.

e como eles não precisam mudar..

Qualquer empresa do lado esquerdo,.

onde sentem muita pressão,.

mesmo que tenham foco no cliente,.

eles se movem para o quadrante superior e começam a demitir pessoas..

Vou escrever com a tradução da esquerda..

Sim?.

Você parece muito sério hoje?.

O que você acha, Greg?.

Todo mundo parece muito sério hoje..

Oh meu Deus..

Ok, então vamos tentar passar para o seguinte..

Então, do lado direito,.

temos um modelo diferente, como criamos valor..

Então, é chamada de empresa Trivalúe..

Eu estava trabalhando há muito tempo neste modelo..

Na empresa trivalúe,.

a ideia é fácil e tem muita ciência no livro,.

a psicologia por trás, os tipos de agilidade,.

e eu vi que tinha muito....

Estávamos falando sobre níveis de sustentabilidade..

OK? Deixa eu copiar de....

Estou apenas copiando aqui do livro..

Estou criando os slides,.

onde estou falando com você e também estou....

Também estou reaproveitando alguns slides que tinha..

Então, deixe-me adicionar mais um slide aqui,.

e então volto a este slide..

Deixe-me copiar um gráfico agora..

Quando comecei a falar sobre níveis de sustentabilidade,.

Acho que a maioria de vocês estava muito, muito interessada em saber.

sobre os níveis de sustentabilidade..

E acho que uma das coisas importantes sobre os níveis de sustentabilidade,.

deixe-me mostrar quais são os níveis de sustentabilidade muito, muito rapidamente..

Não vou entrar em detalhes..

Vou mostrar a captura de tela, para que você saiba do que estou falando..

A agilidade empresarial possui seis tipos diferentes de sustentabilidade..

A agilidade corporativa é um ecossistema, não uma estrutura..

Uma estrutura tem uma parte muito certa..

A agilidade corporativa aumentou tudo isso..

A agilidade corporativa pode ser conectada a qualquer estrutura,.

e todos os conceitos e ideias e modelos.

temos na recomendação do livro.

para pessoas que usam safe as-cram e outros..

E os níveis de sustentabilidade, se você estiver interessado em saber mais,.

isso é o que a outra estrutura chama de níveis de maturidade,.

e você pode ver onde sua empresa está..

Quando você identifica qual nível de maturidade,.

nível de sustentabilidade que sua empresa está,.

então você pode começar a entender o que fazer..

Agora no livro também falamos sobre a psicologia da empresa,.

quão seguros eles são, quão flexíveis eles são,.

quais áreas melhorar, quais tecnologias eles possuem, etc..

Então você sabe como mover uma empresa de um para outro..

Ok, então vamos voltar..

Alguma pergunta sobre a esquerda antes de passar para a direita?.

Não? OK..

Ok, então, conforme o mercado acelera,.

a incerteza é muito alta..

Portanto, muda a maneira como você precisa lidar com a incerteza..

Desculpe, Erich, não estamos apenas vendo a ciência da mudança acelerada,.

não estamos vendo slides de sustentabilidade, se é isso que você está mostrando..

Ah, sim, voltei para o anterior..

Você está vendo a empresa Trivalve novamente?.

Sim? Ok, sim, voltei para o anterior..

Era apenas algo que eu queria mostrar para você, para se conectar com isso..

Obrigado Greg por isso..

Avise-me se não estiver no slide certo..

Assim, à medida que os mercados aceleram, o problema é uma estrutura como Scram ou Safe,.

eles tentam focar demais no cliente e tentar entregar mais,.

e tentar colocar algo mais rápido no mercado,.

e começar a criar pressão sobre as pessoas e certas estruturas..

Seguro é integração, e existem outros frameworks,.

mas a maioria das estruturas do lado esquerdo é o que chamamos de agilidade clássica,.

ou vêm dessas teorias..

Agora, se você assumir que não pode resolver o problema com a mesma ferramenta,,
então você precisa encontrar outras ferramentas..

Agora, movendo-se para o lado direito, temos a empresa Trivalue..

A empresa Trivalue possui três tipos de valor,,

e os três tipos de valor são igualmente importantes,,

que é o valor do cliente, o valor do bem-estar da força de trabalho e o valor da empresa..

Não vou me aprofundar muito nisso,,

mas também temos dimensões em cada um deles..

Então, temos um tipo de OKR para medir cada um deles, certo?.

E você pode encontrá-los no Capítulo 8..

Capítulo 8, tem todos os OKRs do que você mede..

Agora, há duas coisas que as empresas precisam saber.

ao lidar com o mercado acelerado..

Está presente, como eu lido se houver uma disrupção no mercado agora,,

e meu povo está todo nervoso, eles não sabem o que fazer,,

e alguém lançou um produto concorrente do meu,,

talvez três seja melhor que o meu, e o segundo é pensar no futuro,,

como eu lido com interrupções futuras,,

gosto de como preparo o meu próprio essencial para o futuro..

Isso é o que se chama de pensamento futuro..

Há um capítulo enorme, é o Capítulo 9..

OK, e pensar no futuro, se você estiver usando esse pensamento de tempo, é uma evolução..

Agora, eu também diria, oh, Greg está com o livro..

Agora, infelizmente, mostre o tamanho do livro..

Comecei a escrever este livro com 20 páginas,,

e então acabei com um livro enorme, enorme..

Tudo bem, então se você conseguir colocar no papel,,

coloque-o no papel porque você pode destacá-lo..

Estamos obtendo lucro zero agora com o livro,.

apenas para, você sabe, há muitas pessoas que conhecemos,.

eles perderam seus empregos e nós tentamos ajudá-los..

OK, então depois de dito isso, a empresa Trivalue tem OKR,.

então você pode chamá-lo de OKR, Spot Indicators,.

e também temos o que chamamos de Futuros, certo,.

e Futuros é lidar com o futuro..

Não vou me aprofundar nisso,.

mas há um caminho inteiro nesse caminho..

Podemos fazer vários workshops se você for a favor..

Agora, conforme nos movemos para a direita, existem dois comportamentos.

que as empresas precisam fazer e precisam se sentir confortáveis com isso..

A primeira, quando você está do lado esquerdo.

e você usa o Scrum of Safe, Scrum of Safe.

pode lidar com interrupções nos produtos..

Então alguém cria um produto melhor, então eu coloco mais inovação..

Mas o Scrum of Safe, ou qualquer outro do lado esquerdo,.

não consegue lidar com a disrupção do modelo de negócios..

Portanto, temos dois tipos de interrupções..

Disrupção do produto e disrupção do modelo de negócios..

A interrupção do produto é que alguém colocou algo melhor.

do que o meu produto ou, você sabe, eu mudei o produto,.

Eu ofereço outra coisa..

Agora, o que é disrupção do modelo de negócios?.

A ruptura do modelo de negócios é que eu estava criando sapatos,.

e então alguém começou a trazer sapatos de outros países..

É um décimo do preço dos meus sapatos e é de melhor qualidade..

Então não posso continuar vendendo sapatos..

Não posso mudar o modelo de negócios..

Então, quando você muda o modelo de negócios,.

Enterprise AGD tem 12 princípios baseados na ciência..

Acho que é o princípio 11 ou 12..

Ele ensina como lidar com mercados adjacentes..

Então você está produzindo algo em um mercado..

Alguém interrompe seu mercado..

Você precisa se mudar para outro mercado..

A melhor maneira é mudar para um mercado adjacente..

que são muito parecidos..

Aí talvez você não consiga mais produzir sapatos,.

mas você pode produzir botas ou algo parecido..

E você usa as mesmas habilidades,.

você não precisa demitir pessoas..

Tudo bem, falarei sobre isso talvez no futuro..

Agora, esses são os dois comportamentos que você deseja ver.

em uma empresa que exporta para mudanças exponenciais,.

que é a capacidade de poder.

para recriar o modelo de negócios..

Portanto, meu modelo de negócios não está mais funcionando..

Eu preciso recriar..

Talvez eu estivesse vendendo um software.

e esse software agora é gratuito..

Todo mundo oferece de graça..

Eu não posso continuar indo nessa direção.

caso contrário, eu vou falhar, certo?.

Agora, a maioria das empresas do lado esquerdo,.

quando são expostos a uma situação como esta,.

a primeira reação é demitir pessoas..

Veja o que o Google fez quando eles têm chatGPD..

Eles demitem milhares de pessoas..

Agora, falarei sobre ondas em alguns minutos..

Veja a que distância estamos, temos mais meia hora..

Então lembre-se de se mexer..

Vou me levantar mais tarde para mover meu corpo..

Preciso apenas me oxigenar..

Portanto, sinta-se à vontade para fazer o mesmo..

Então, em empresas onde o modelo de negócios é interrompido,.

se estiverem do lado esquerdo,.

eles geralmente demitem pessoas, ok?.

No custo reduzido ou como uma empresa para a qual trabalho,.

não conseguimos imprimir mais de X páginas por mês.

porque você sabe, esse tipo de situação da cidade,.

eles queriam economizar em papel..

Então é isso, esse tipo de força.

que começam a acontecer nas empresas..

Agora, comportamento, dois comportamentos que precisamos nas empresas.

exposto a mudanças aceleradas é.

ser capaz de recriar o modelo de negócio..

Isso não é o mesmo que interromper seu produto..

Tão seguro e scrum podem lidar com a interrupção do produto,.

mas eles não podem lidar com a disrupção do modelo de negócios..

Então, o que significa é adaptar-se estrategicamente à nova realidade..

E os meios estratégicos também se adaptam de forma sustentável..

E, novamente, aqui precisamos cuidar de sua força de trabalho,.

sua empresa e seu cliente..

E a segunda coisa é tentar atrapalhar todo o mercado..

Tente criar coisas que perturbem o mercado..

Estes são dois comportamentos que são necessários em,.

quando estamos falando de mercado exponencial.

e você não pode obtê-lo, ok?.

Não vou me aprofundar muito nisso,.

mas também temos uma agilidade empresarial,.

algo chamado os três resultados universais.

de agilidade empresarial..

Também explicamos como incorporar isso.

em seus quadros..

E é sempre inovador, sempre pronto,.

sempre responsivo e sempre inovador..

Foi quando estávamos tentando falar sobre.

tipo de OKRs de alto nível..

Existem apenas três OKRs que se aplicam a qualquer empresa,.

não importa o que, que tipo de empresa é, certo?.

E é isso que chamamos de três resultados universais.

de agilidade empresarial..

E isso nos ajuda a alinhar onde estamos..

E há um capítulo inteiro sobre a psicologia.

de todos esses três..

Estes estão sempre prontos..

Ok, ótimo, você diz isso porque sabe..

Eu quero ouvir isso por mim mesmo..

Sim..

Vá em frente, temos três valores universais..

Está sempre pronto..

Resultados, resultados, resultados..

Desculpe, resultados..

Sempre pronto..

Sempre, é realmente de manhã aqui..

Sempre responsivo e sempre inovador..

E quando estávamos falando sobre estar sempre pronto,.

é prontidão nas pessoas e na empresa..

Mas fizemos muitas pesquisas..

O ser humano não está preparado para mudanças exponenciais.

no mercado..

Então tivemos que fazer muita pesquisa em neurociência.

para tentar, oi, Irina, como você está?.

Estou no, só estou aqui para dizer..

Ela é outra sócia da Enterprise Agility University..

Ela está no norte da Macedônia..

Oi pessoal..

Oi pessoal,.

Só queria atrapalhar essa conversa de duas pessoas.

porque é algo que me veio a cabeça.

quando Greg disse sempre pronto, sempre responsivo.

e sempre inovador..

Isso é o que Greg é na realidade..

Ele está sempre pronto, mesmo às 2 da manhã para o nosso grupo..

E sempre responsivo e sempre inovador..

É um prazer trabalhar com Greg todos os anos..

Então, se estamos interrompendo vocês, eu ainda estou lá..

Não, isso é muito, muito importante.

porque é muito importante o que Ire na está dizendo..

Um dos problemas da empresa.

é como você faz as pessoas estarem sempre prontas..

Porque precisa, fizemos muitos estudos.

e temos muito estudo..

Você verá no livro, Neurociência,.

de como você pode vir e ter pessoas sempre prontas.

com baixos níveis de estresse..

Essa é a chave porque quando as pessoas começam a se sentir estressadas,.

a quantidade de cortisol no cérebro aumenta..

E depois há o número do princípio da mudança acelerada..

Um teria 12 princípios de mudança acelerada.

na agilidade empresarial,.

que permite que você crie seus próprios frameworks..

E aquela diz que quando os níveis de cortisol aumentam,.

a pessoa sente estresse,.

eles são capazes de ver diferentes perspectivas..

Agora, quando as pessoas começam a sentir estresse,.

a inovação diminui e o valor do negócio diminui.

e as pessoas começam a lutar e se proteger..

Que isso é para outro,.

temos tantas coisas sobre as quais podemos conversar..

Ok, então está sempre pronto..

Significa a capacidade de uma organização.

de pessoas para poder estar pronto para o que vier..

E isso requer a ciência da mudança acelerada..

Se você não entende a ciência,.

você não pode ter pessoas que estão sempre prontas para a mudança..

Porque estar sempre pronto para a mudança,.

significa ter níveis mais baixos de cortisol.

e estresse o tempo todo..

Ok, mas vamos em frente..

Não quero ficar aqui para sempre..

OK, então,.

apenas confirme que você pode ver agora.

como a inteligência artificial aumentou.

nos últimos anos..

Você consegue ver isso?.

Ok, então no lado direito é,.

do lado esquerdo,.

temos algumas das curvas.

que parecem estar crescendo lentamente..

E os outros estão crescendo ligeiramente lineares.

no início..

Mas quando o reconhecimento de imagem começou,.

você pode ver o reconhecimento de imagem.

começar a ser exponencial, certo?.

E se você ver no lado direito,.

compreensão de leitura e compreensão da linguagem.

é duplamente exponencial..

Então imagine que essas tecnologias,,

o número de disrupções que estão criando nos mercados,,

nas suas empresas..

Então você está lidando com algo,,

e dois dias depois você está lidando com outra coisa.

e isso começa a acelerar..

Alguma pergunta sobre isso?.

Alguma coisa que você queria adicionar aqui?.

Então isso gera impacto na sua empresa..

Quanto mais a tecnologia se torna exponencial,,

mais seu pessoal precisará mudar e se adaptar..

Mas então se você não entende a ciência.

da mudança acelerada e neurociência da mudança,,

então é muito difícil..

E os procedimentos, estruturas, etc, certo?.

Agora, foi aqui que tudo começou..

Então é aqui que esta apresentação começou..

Deixa eu ver a hora..

Vamos terminar em 15, 20 minutos..

Tudo bem, isso é o que chamamos de ondas..

Se você trabalha em um scam ou seguro.

ou qualquer outra estrutura semelhante,,

você precisa, você tem um sprint,,

e então você termina algo,,

você lança algo no mercado,,

e aí você começa a pegar, e isso gera ondas..

Se você prestar atenção aos comportamentos nas empresas,.

aí é repetitivo né?.

Então é como uma onda..

Então você está no topo,.

as pessoas estão correndo tentando encontrar requisitos.

de qualquer coisa, então há um desenvolvimento,.

então há alguns problemas..

Mas essas ondas são semelhantes o tempo todo, certo?.

Mais, menos, gera certas ondas..

E essas ondas são como se você fosse um surfista..

Você pode surfar nas ondas..

Agora, o problema é quando você está se movendo.

para mercados exponenciais,.

as ondas são assim,.

assim..

Apenas ignore o que é o foco amplo e o foco da disciplina..

Mas então, eles não são assim..

Portanto, a diferença entre um evento.

e o outro é muito, muito grande,.

o que significa que estou produzindo algo.

e eu poderia ter uma interrupção aqui..

Não tenho ideia de como resolver..

E então eu resolvo,.

e então há uma interrupção,.

mas agora a diferença é maior, né?.

Então olhe para isso..

Imagine que você está no mar,.

você é um surfista,.

você provavelmente pode surfar isso..

Você não pode surfar isso, certo?.

Agora, no livro, falamos sobre o cérebro.

e dois tipos diferentes de foco que as pessoas têm.

quando esse tipo de coisa aconteceu..

Eu não vou fundo,.

mas a ideia é que essas ondas também produzem ações.

na empresa, comportamentos, exigência de exigência,.

demanda de coisas..

Mas então a demanda entre o que você precisa.

e o que você tem é muito grande..

No anterior, você pode surfar..

Estamos bem com isso?.

Estou tentando ser muito fácil com a explicação..

Está claro as ondas?.

Por exemplo, você está produzindo algo,.

você está usando o Safe for Scrum,.

e então alguém, um cliente, colocou um produto como o seu de graça,.

e outro cliente colocou um produto 10 vezes melhor,.

e é um décimo do preço do seu..

Esta é a primeira maneira..

E então você faz as pazes massivamente.

para tentar obter algo melhor,.

e de repente acontecer,.

mas agora é ainda maior..

Então ele cria essas ondas..

Então, essas ondas, você não pode navegar nessas ondas.

com os quadros atuais..

E é disso que precisamos,.

a ciência da mudança acelerada e novas ideias de modelos..

Agora, a agilidade empresarial não é uma estrutura,.

não é como Safe..

A agilidade corporativa é uma abordagem abrangente e.

modelo organizacional, social e de negócios.

que permite que sua empresa se adapte,.

para acelerar a mudança.

e condições de mercado exponenciais,.

enquanto prioriza o bem-estar da força de trabalho,.

necessidades do cliente e valor global da empresa..

Então, qual é a diferença entre um ecossistema?.

Assim, a agilidade empresarial é um ecossistema,.

e um quadro..

Bem, eu estava conversando com Davis agora, muitos anos atrás,.

e concordamos que se quisermos resolver muitos dos problemas.

estamos tendo uma situação,.

estamos tendo agora, você não pode ter uma estrutura rígida, certo?.

Você precisa ter algo como um quebra-cabeça,.

onde você tem uma estrutura menor.

do que você conecta ou desconecta,.

você sabe, você conecta quando precisa..

Agora, muitos deles, os modelos de estrutura que criamos,.

você pode inseri-los em sua realidade existente,.

mesmo que seja seguro, embaralhado ou qualquer outra coisa..

Então vou te dar um exemplo..

Imagine uma empresa,.

e isso é algo que estávamos discutindo no grupo,.

onde os líderes não podem falhar..

Eles não acham que falhar é bom, certo?.

Bem, temos muita pesquisa.

em termos de algo chamado humildade intelectual..

E nós agora sabemos.

como aumentar a humildade intelectual nos líderes..

Temos uma estrutura chamada Lighthouse Model..

Então, o que você faz é pegar essa estrutura.

e você liga,.

não importa se você está seguro ou em um matagal..

Certo?.

Os modelos e a estrutura podem ser conectados em qualquer situação..

E por que é um ecossistema?.

É um ecossistema porque impacta tudo, certo?.

Completamente, e então estamos falando de esgotamento..

Quem disse isso?.

Deixe-me falar sobre esgotamento..

Foi você, Greg?.

Greg, sim..

Então, estamos falando de esgotamento..

E então estamos esgotando muitos dos recursos..

Então tudo está interligado..

Você não pode resolver o problema com os modelos existentes..

Portanto, a agilidade corporativa tem uma visão super holística..

E quando você vai para o capítulo oito às nove,.

e você aprende sobre os indicadores pontuais,.

você aprende sobre o pensamento futuro..

E quando você for, até o capítulo seis,.

os 12 princípios da mudança acelerada.

que permitem que você crie sua própria estrutura..

Porque uma das coisas que queríamos com a agilidade empresarial.

para que os consultores possam criar seus próprios frameworks,.

personalizado para a empresa..

Como saber se vai funcionar?.

Bem, o que decidi é criar 12 princípios..

Se você seguir esses princípios,.

ou alguns desses princípios,.

você pode criar qualquer estrutura que desejar para seus clientes..

E vai funcionar bem..

Tudo bem..

Estamos claros com a explicação até agora?.

Sim, tudo bem..

Sim, chega disso..

Orçamento,.

uh,.

orçamento,.

disse,.

não admira que sejamos uma sociedade exausta.

de todas essas ondas de mudança..

Sim, exatamente..

Exatamente..

E foi isso que produziu..

Tendo essas ondas produzindo esgotamento,.

produzir demissões em massa..

E veja o que eu te digo o padrão..

E eu sabia que o padrão é o Google demitido.

100.000 pessoas.

E então, dois meses depois,.

eles precisavam recontratar pessoas..

Certo?.

Isso acontece porque os mercados estão mudando..

E então você provavelmente precisará dessas habilidades novamente..

Mas enquanto eles se movem e entram em pânico,.

eles se movem para o,.

você se lembra da matriz de três valores,.

eles se movem para o topo..

Certo?.

Portanto, a maioria das empresas,.

quando demitem alguém,.

a menos que eles estejam em uma situação muito ruim,.

eles provavelmente precisariam demitir e recontratar essas pessoas..

Tudo bem..

Então vamos em frente..

Não tenho ideia do que está por vir..

Então, depois de entendermos que a agilidade empresarial.

é um ecossistema,.

Eu me sinto muito melhor..

Porque eu sei que não vai.

apenas resolver problemas de software..

Não vai apenas me permitir correr melhor..

E não vai apenas me permitir.

para reduzir o desperdício na minha empresa..

Tudo bem?.

Ou sem usar nomes,.

Eu não vou apenas mencioná-lo nisso..

Então é um ecossistema..

Agora, uma das coisas importantes.

Eu queria mencionar aqui,.

e eu acho que estou perdendo,.

vou falar sobre isso,.

mas sinto falta de algo aqui,.

e eu vou mencionar isso antes..

Então algumas pessoas me perguntam,.

o que a ciência de acelerar a mudança?.

A ciência da aceleração da mudança na agilidade empresarial.

é um tópico completo..

Ok, isso é como,.

Acabei com um livro Onion..

Em um livro de cebola,.

se você entrar em algo,.

e então você acabou em outra coisa..

Portanto, a ciência da aceleração da mudança.

é o que você precisa para ajudar suas empresas.

para lidar com uma nova situação, certo?.

Agora, a ciência da aceleração da mudança.

tem três áreas diferentes..

Neurociência da mudança,.

onde você precisa entender.

como o cérebro reage para acelerar a mudança..

O cérebro, que não está reagindo da mesma maneira.

à mudança linear que acelera a mudança..

O tipo de estruturas que você precisa na empresa.

são diferentes,.

e como você lida com isso é diferente, né?.

Neurociência da mudança,.

se você não sabe,.

é o estudo do cérebro.

e como o cérebro reage a situações externas..

E nós temos muita neurociência da mudança..

Agora, no meu livro,.

Eu fiz um esforço enorme para explicá-lo.

em uma linguagem muito simples, muito, muito simples..

E falarei sobre por que a interdependência.

o quadro inclusivo.

e o que isso significa para você,.

que é algo muito importante..

Agora, esta é a primeira área..

A segunda área,.

deixe-me ir para o lado esquerdo na parte inferior,.

é ciência comportamental..

Estamos realmente avançando na ciência comportamental.

e os modelos né?.

acho muito importante aqui.

porque quando estamos falando de ciência comportamental,.

estamos nos certificando de que entendemos,.

Não sei por que a mudança de idioma..

Eu vou me dar um segundo..

Configurações de alteração de idioma..

Eu não sei que linguagem muda aqui..

Tudo bem, eu não sei..

Então, quando estamos falando sobre ciência comportamental,.

sim, existem algumas iniciativas.

como agilidade de negócios do Business Agility Institute..

Vamos adicionar alguns conceitos básicos.

da ciência comportamental..

Mas, em comparação com a agilidade empresarial,.

Acho que a agilidade empresarial é superavançada.

com todos os modelos que temos para isso..

Bem, outros modelos ou estruturas.

começou a adicionar alguns conceitos.

já temos vários anos,.

mais de três anos desenvolvendo teorias.

sobre ciência comportamental..

A ciência comportamental está tentando entender.

por que as pessoas fazem o que fazem.

e tentar entender como mudar comportamentos..

Então, basicamente, se você entende de ciência comportamental,.

você pode, é mais maleável a sua cultura..

Tudo bem, e nós temos um monte..

Acho que temos um dia quatro ou cinco anos,.

estamos quatro ou cinco anos à frente.

das outras pessoas nos mercados..

E também fornecemos algumas recomendações.

para adicioná-los a outras estruturas..

E depois o outro,.

então, alguém quer fazer alguma pergunta sobre isso?.

Não, ok, então vamos..

E a outra é o que chamamos de mobilidade estratégica..

Este é um novo termo, mobilidade estratégica.

é uma parte muito importante da agilidade empresarial..

Sim, Greg..

E isso tem uma pergunta..

Sinto muito, pensei que você tivesse chegado a este lado.

de mobilidade estratégica..

Então é por isso que eu levantei minha mão..

Então, por favor, vá em frente, desculpe..

Não, não, não, eu vou nessa..

Eu estou indo para isso..

Então, se você vê, precisamos de três áreas diferentes.

para criar qualquer estrutura ou modelo..

Precisamos entender como o cérebro reage..

Você precisa entender a psicologia dos comportamentos..

E precisamos entender como os indivíduos agem.

no aspecto social também, né?.

Então, psicologia social, neurociência..

Então, quando você mudar sua estratégia,.

imagine que seu modelo de negócios foi interrompido,.

nem seus produtos, seu produto, você resolve..

Seu modelo de negócios, as pessoas não sabem.

se eles vão estar trabalhando no próximo mês.

porque você sabe, de repente você não pode vender nada..

Neste ponto, como líder,.

você precisa fazer algo crucial..

E temos um nome em agilidade empresarial,.

que é rápido, realinhamento rápido..

Você precisa realinhar as pessoas com uma nova estratégia muito rapidamente..

Quando você realinha as pessoas,.

você precisa entender que as pessoas precisam estar seguras.

porque se as pessoas, você está comandando as pessoas,.

eles dizem, estamos indo nessa direção..

E você vê que há um penhasco lá..

E então ele não é uma boa ideia..

Portanto, realinhar as pessoas com uma nova estratégia é crucial..

Agora realinhando pessoas ou sua empresa.

com uma nova estratégia no passado,.

levou meses para realinhar toda a empresa..

Agora, um dos problemas que temos com a mudança exponencial.

é que você tem várias semanas ou meses,.

talvez em dois meses você precise realinhar toda a empresa..

Então a questão é como faço para realinhar toda a empresa.

e pessoas, obviamente pessoas com baixo nível de estresse?.

Certo?.

Agora, a mobilidade estratégica é um novo conceito.

que faz parte das ciências sociais.

e a outra parte das minhas teorias em mudança acelerada.

é como realinho as pessoas para uma nova situação.

com baixo nível de estresse.

e as pessoas começam a amar o que fazem..

Então é caminhar em que direção, nesta direção,.

you sabe, imagine que você está andando e está escuro,.

you não sabe o que está acontecendo lá..

E então, de repente, ele diz:.

não, caminhe comigo nesta outra direção..

A mobilidade estratégica tem muito a ver.

com a nova teoria de liderança que temos,.

que é chamado, temos uma estrutura chamada M,.

quadro de liderança..

Temos esse quadro há alguns anos,.

já M é de mobilidade..

Se você não pode remobilizar pessoas ou mobilizar pessoas.

em uma empresa exposta a mudanças exponenciais,.

mesmo se você tiver os melhores frameworks, você está morto..

OK?.

Vou limpar com isso com mobilidade..

Então a mobilidade, como realinhar as pessoas e caminhar como líder,.

diga às pessoas para se moverem em uma direção diferente.

e realinhá-los..

Sim, Andy, vá em frente..

Sim, desculpe interrompê-lo novamente..

Não, você não pede desculpas, vamos lá..

Você poderia, por favor, apenas sublinhar algumas frases.

entre a ciência comportamental e a mobilidade estratégica?.

Parece um pouco combinado entre si..

Sim, eles são combinados..

Eles são combinados..

Mas então, quando estamos falando sobre ciência comportamental,.

vemos que muitas vezes você pode usar a ciência comportamental.

de uma perspectiva de grupo.

ou de uma perspectiva individual,.

mas a mobilidade estratégica parte da perspectiva social..

Agora, todos esses três estão interconectados..

OK..

Mas temos práticas diferentes..

Por exemplo, se você quiser realinhar as pessoas,.

temos certas estruturas e modelos..

Se quiser mudar comportamentos, temos outros..

Mas no final das contas, como consultor,.

você vai usar os três..

Mas tentar entender os três conceitos é importante..

Mesmo que eu tenha bons comportamentos na minha empresa,.

mesmo que eu saiba como permitir que as pessoas.

ter baixos níveis de estresse,.

se eu não entender como realinhar as pessoas,.

não vai funcionar..

Assim, os três estão interligados,.

mas o foco é diferente..

Então, quando você está falando sobre mobilidade social,.

é mais sobre a parte social..

Que tal levar as pessoas em uma direção diferente?.

Lá, temos algo da estrutura de liderança M..

Chama-se propósito mobilizador..

Um propósito mobilizador é um tipo diferente de propósito..

Você o cria de uma maneira diferente,.

que tem ativação diferente no cérebro.

e estruturas sociais, etc..

Você cria seu propósito ingênuo,.

mas esse propósito vai permitir que as pessoas se movam.

porque você pode mudar comportamentos,.

mas isso não significa que as pessoas vão coesamente.

trabalhar em uma direção diferente, certo?.

Por exemplo, posso estar correndo uma maratona.

e continuar melhorando minha maratona e mudando meus hábitos..

Isso é ciência comportamental..

Mas talvez isso não signifique que eu queira trabalhar.

com outras pessoas juntas.

e correr juntos em uma direção diferente..

Isso está um pouco mais claro, Hamdi?.

Sim muito obrigado..

Não sei, estou tentando descobrir..

Muitas frases são muito claras e esclareceram minha mente..

Muito obrigado..

E esta é a parte..

Agora temos mais nove minutos.

Eu quero cobrir mais algumas coisas..

Então isso é muito importante.

porque a maioria das estruturas e modelos.

estão apenas no primeiro estágio inicial.,

que é a ciência comportamental..

Você pode ver que você pode ver outros institutos.

ou outras pessoas falando sobre agilidade de negócios.

ou scram, falando sobre ciência comportamental..

Eles começaram a viagem..

Eu acredito que nós temos feito.

Eu tenho feito uns quatro anos de pesquisa sobre isso..

Então eu acho que eles estão quatro anos à frente do mercado.

e você não pode resolver o mercado agora.

apenas com ciência comportamental, certo?.

Tudo bem, então deixe-me tentar ver..

Oh sim..

Ok, então há algo muito importante..

E esta é a última coisa que abordarei..

E são duas coisas..

Estou apenas copiando agora do livro..

Então me dê apenas um segundo..

Greg, você quer adicionar mais alguma coisa.

quando copio o último slide.,

que é onde eu te mostro algo.

isso vai dar sentido a tudo o que fizemos hoje?.

Greg, você quer, ou eu arena.,

você quer adicionar algo aqui ou mais alguém?.

Eu acho que as ciências comportamentais são importantes.

porque à medida que mudamos,

são os comportamentos que precisam se adaptar..

E a maioria das empresas não está fazendo muito com comportamentos..

É tudo uma questão de mudança de estruturas..

Está mudando de estrutura..

Mas não é sobre a mudança de comportamento real..

Então eu acho que é uma área muito importante..

E um dos modelos que temos.

é chamado de modelo para meninos, "BOIS"..

E, na verdade, tomamos objetivos.

e vinculá-los a comportamentos.

para que os objetivos sejam mantidos..

Não será apenas um processo de tipo único..

Eu acho que é uma área bastante importante..

Deixe-me pará-lo por um segundo, Greg..

Então, algo que vimos não funciona muito bem.

é o OKR..

Portanto, quando os objetivos mudam o tempo todo,.

não funciona bem..

Então criamos algo chamado modelo de objetivos comportamentais.

na agilidade empresarial..

O modelo objetivo comportamental é um modelo.

que pode permitir que você use objetivos.

em ambiente altamente mutável..

Temos também um treinamento chamado modelo objetivo comportamental..

Boom, chama-se boom, "BOM"..

BOM é o futuro dos OKRs.

porque OKR não pode lidar..

E Ismail e Sirai Mahal também fizeram o treinamento lá..

Então você pode levantar a mão para que as pessoas o conheçam..

O modelo objetivo comportamental faz parte desse ecossistema..

Agora, deixe-me ir para a última parte..

É aqui que começo a conectar tudo..

Tudo bem, então o primeiro problema que temos,,

e então você provavelmente vai reconhecer isso,,

é que nos últimos anos,,

quando você tem um cientista falando sobre organizações,,

foi muito confuso com papéis.

e linguagem que não entendíamos..

Temos um líder, eles falam uma língua diferente,,

temos um consultor de mudança,,

falamos uma língua diferente, certo?.

Agora, era muito difícil para eles entenderem e se conectarem..

E esse é um dos problemas que temos no momento..

Como eu me certifico de conectar muito bem essas três pessoas..

Assim, a agilidade empresarial fez algo excelente,,

que é o que chamamos, oh meu Deus, eu esqueci agora,,

um quadro inclusivo..

O que é um quadro inclusivo?.

OK, então o que fizemos com a agilidade empresarial.

foi uma peça muito, muito difícil..

E nós meio que temos definições,,

e todas as definições podem ser compreendidas,,

e temos palavras-chave e podem ser entendidas por um cientista,,

por um líder e por um consultor de mudança ou qualquer outra pessoa..

Agora, o que fazemos com isso,.

se usarmos alguma ciência da linguagem,.

que eu também comecei a fazer mudanças exponenciais..

Então agora, quando um cientista fala com um líder,.

e um líder conversa com um consultor de mudança,.

os três, ou qualquer outro,.

eles podem se entender, eles podem sincronizar, certo?.

Então, uma das coisas que precisamos entender.

é se as pessoas falam línguas diferentes,.

você sabe, se um neurocientista vier e disser,.

OK, vamos tentar aumentar a neuroplasticidade nas pessoas,.

porque, você sabe, você começa a falar sobre neurônios,.

e todos esses tipos de coisas, talvez um líder,.

ele poderia dizer, bem, isso é como um cara extraterrestre.

vindo de, você sabe, alguma base secreta na América..

Agora, o que fizemos com a agilidade empresarial,.

isso é crucial, criamos uma língua franca..

OK, então agora, todas as três pessoas, cientistas,.

líderes, consultor de mudança, RH,.

todos podem falar a mesma língua..

Foi muito difícil enquanto o conseguíamos..

E colocamos as definições de uma forma.

que todos possam entender, certo?.

Obviamente, então, o líder pode evoluí-lo mais para a estratégia,.

o cientista, leva essas ideias para fazer mais pesquisas,.

e o consultor de mudanças.

necessidade de implementar mudanças na empresa..

Aqui, a agilidade empresarial é a primeira,.

acredito, é o primeiro framework inclusivo do mundo,.

que tentou ter uma linguagem comum.

para esses três grupos completamente diferentes,.

que são líderes, profissionais da mudança,.

e cientistas, obviamente, e qualquer outra pessoa, certo?.

E então, quando eles conversam entre eles,.

todos podem se entender, certo?.

Esta é, do meu ponto de vista, a primeira mudança..

E enquanto precisamos disso, precisamos disso,.

vamos acabar com os caras em quatro minutos..

Desculpe a demora..

Enquanto fizemos isso, porque acreditamos.

que quando tudo está mudando,.

precisamos sincronizar o máximo de cabeças possível..

E não podemos ter silos,.

onde porque os cientistas têm uma ótima ideia,.

mas não sabe como comunicá-lo a um líder,.

ou um consultor de mudança tem uma ideia,.

mas não tem ideia de como falar com um líder,.

falando sobre a estratégia e outras coisas,.

então não vai dar certo né?.

Portanto, a agilidade empresarial é uma estrutura inclusiva,.

Eu acredito que é a primeira estrutura inclusiva do mundo..

Agora, temos três áreas em agilidade empresarial,.

que são a ciência da mudança acelerada,.

a segunda área é componente para construir.

ou fortalecer pessoas ou organizações..

Imagine que você é um consultor de mudança.

e você deseja construir uma estrutura..

Então você tem em toda essa parte,.

você tem todas as bases que precisa seguir,.

a etapa para criar seus quadros..

E então já temos frameworks que criamos.

para você sentir o mercado, etc..

E então temos a dinâmica do utilitário corporativo,.

que é um nível muito alto dos aspectos.

da agilidade empresarial, os aspectos são domínios..

Temos quatro estratégias de liderança de domínio.

mudar indivíduos, e este é um nível muito alto, certo?.

E isso é tudo que tenho para você hoje..

Espero que pelo menos abra um pouco,.

mas antes, acho muito, muito importante.

para entender que estamos tentando criar.

esta comunidade para ajudá-lo..

Então, vamos construir nos próximos fins de semana.

com conversas diferentes..

Temos muita gente competente ajudando..

E a ideia é que podemos pegar um desses tópicos,.

desenvolvê-lo..

Algo que eu também queria mostrar para vocês hoje,.

antes de sairmos, deixe-me parar de compartilhar,.

é que eu sei que alguns de vocês já o usaram..

Também temos HANA..

Portanto, HANA é nossa inteligência artificial..

Então o HANA foi treinado com todos esses modelos..

E o HANA pode fazer coisas muito, muito complexas..

Por exemplo, HANA está sempre tentando ver.

se houver opções para não demitir pessoas na empresa.

e obter a seca vem ou para resolver problemas..

Então, como você acessa HANNA, HANNA é totalmente treinado..

Deixa eu te mostrar aqui, HANNA..

HANNA está lá..

Então você inicia uma nova conversa com HANNA.

e então você pode escrever algo..

Olá, HANNA, por exemplo, HANNA..

Eu tenho uma equipe onde dois membros não querem mudar..

Estou inventando, certo?.

E não há uma liderança clara..

O que devo fazer?.

E então você pode começar com algo muito genérico assim..

E então você também pode perguntar quais frameworks.

da atividade empresarial você pode usar.

e vai conectá-lo..

Ela é muito boa..

ela tem uma personalidade muito legal.

e tem um conjunto de dados massivo, massivo e massivo..

Ela é capaz de lidar com situações muito complexas..

Ok, olhe para isso..

Parece que você está enfrentando um desafio com 2T,.

blá blá blá..

É importante abordar com foco.

na construção de uma dinâmica de equipe saudável, etc..

Então, por trás disso está rodando todos os nossos modelos.

para criar esta resposta..

Facilidade de recomendação, esclarecer a visão,.

promover blá, blá, blá, fornecer suporte,.

encontrar catalisadores de liderança..

E então comece a recomendar alguns dos modelos..

Eles mudam a pirâmide de jornada,.

qual é o modelo de break favorito..

Nós vamos estar falando sobre isso..

É uma estrutura poderosa para as empresas criarem mudanças..

Então, por favor, sinta-se livre..

Estamos ajudando pessoas em todo o mundo a usar o HANA..

HANNA pode lidar com situações muito, muito complexas.

e dar novas ideias, certo?.

Agora, antes de sair, se em algum momento,.

Eu tento criar, separar a comunidade.

da universidade de atividade empresarial,.

mas, ao mesmo tempo, tento também apoiar os nossos treinadores..

Tão bom é começar um treinamento.

sobre a atividade empresarial no próximo mês..

Se quiser saber mais, fale com o Greg, certo?.

E depois é só falar com ele..

Ele pode ajudar..

E Irina está por aí..

Ela está começando depois disso..

Portanto, dependendo de qual local,.

talvez se você for da América ou da Ásia, vá com Greg,.

ou se você estiver na Europa, pode falar com a Irina, certo?.

E também fornecemos isso em espanhol com Walter..

Walter não está aqui hoje..

Portanto, essas pessoas também estão apoiando a comunidade..

E também temos uma sala onde você pode conhecer qualquer pessoa..

Se na sala de bate-papo você precisar de ajuda,.

você pode simplesmente ir e encontrar alguém lá, certo?.

Esta sala aberta 24 horas por dia, 7 dias por semana, você pode dizer,.

Ei, você pode ir para esta sala.

e me explique esse conceito?.

Você pode ir lá, certo?.

Então essa é a ideia..

Você quer compartilhar alguma coisa antes de nós....

Eu gosto de você..

Você está comigo hoje,.

Estou com Greg e outras pessoas,.

você sabe, a hesitação, e você quer compartilhar qualquer coisa.

antes de irmos, temos dois minutos antes de irmos..

Nossa primeira sessão..

Oi, minha pergunta é, você sabe, hoje em dia estamos.

sob o bombardeio da caixa de bate-papo de inteligência artificial..

Então, se minha pergunta é, se eu fizer qualquer pergunta a Hannah,.

ela vai responder do seu livro?.

ou coletar alguma outra informação extra.

de outros recursos?.

Ok, então foi assim que fizemos isso..

Nós treinamos Hannah para seguir.

todos os princípios de agilidade empresarial..

Fornecemos a Hannah todos os modelos de agilidade empresarial..

E também adicionamos algumas informações adicionais.

como outras estruturas, como, você sabe,.

economize ou volte em comparação com a agilidade empresarial..

E nós conectamos isso com a ciência que tínhamos..

Então a resposta é, Hannah sempre tentará.

para usar os modelos de sustentabilidade para sua resposta..

Tudo bem, então isso torna....

Amamos a Hanna..

Sim, sim, nós amamos Hanna..

E o que Erich também fez foi adicionar alguns outros recursos.

lá, como se ele tivesse adicionado alguns, você sabe,.

CURRÍCULO e currículos..

Você pode pedir a ela para ajudá-lo a criar seu currículo.

e coisas assim também..

Ele nos deu algumas noções básicas sobre como criar currículos.

e coisas assim também..

Então tem muito....

Sim, é muito, muito, muito grande,.

conjunto de dados muito, muito grande..

Demorou quase um ano e foi um projeto secreto.

pois não sabia se daria certo..

E então aqui para os membros da comunidade,.

também temos muitos recursos..

Temos cento e poucos vídeos..

Então, no EAWC, a comunidade da Enterprise Agility University..

Também os embaixadores, preparem pastas de trabalho..

Eles têm vídeos..

Os vídeos estão em idiomas diferentes..

Como pelo menos também temos turco e outras línguas..

Você sabe, os vídeos são pelo menos legendas..

E se você for até o fundo daqui,.

você também tem um enorme banco de dados de vídeos.

e você pode pesquisar por alguém, por exemplo,.

agora dizendo resistência à mudança..

E então vai encontrar aqui todo mundo.

quem disse resistência para mudar em algum momento, né?.

E tudo isso está disponível gratuitamente..

Agora, uma coisa que vou te perguntar é.

se você tiver pessoas ou outro consultor,.

Eu sei que vocês são ótimos..

Se você tem amigos, colegas.

que você queria adicionar no grupo,.

por favor, adicione-os porque estamos tentando construir.

a comunidade com grandes pessoas como você..

Então, se você tem colegas, converse com eles,.

adicioná-los no grupo,.

e eles serão muito úteis para manter esta comunidade..