

PROGRAMA CLASSE MUNDIAL DIRIGIDO A LÍDERES DE
ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS E GOVERNAMENTAIS

APG AMANA-KEY

PROGRAMA DE GESTÃO AVANÇADA

ASSEGURANDO EXCELÊNCIA EM RESULTADOS
E *VACINAS CONTRA DECLÍNIO*

ALINHAMENTO HORIZONTAL E VERTICAL
POR INTEGRAÇÃO CULTURAL 360°

CUIDANDO DO HUMANO PARA DAR SENTIDO
ÀS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

A PREPARAÇÃO DE LÍDERES EM *SOFT SKILLS*
PARA OS DESAFIOS DO AMANHÃ

UM PROGRAMA QUE SE AUTOATUALIZA
MÊS A MÊS A PARTIR DOS DESAFIOS TRAZIDOS
PELOS PRÓPRIOS PARTICIPANTES

APG AMANA-KEY

PROGRAMA DE GESTÃO AVANÇADA

O APG Amana-Key é uma vivência super intensiva sobre o que há de mais inovador em gestão, estratégia e liderança, trabalhado de forma sistêmica e integrada. Ou seja, não é um mero ajuntamento de módulos fragmentados.

O APG Amana-Key não dá “receitas”. O APG foi concebido para provocar a geração de *insights*: os próprios participantes visualizam caminhos inéditos e “sob medida” para fazer suas organizações evoluírem e conseguirem resultados cada vez melhores (alta *performance*) em contextos cada vez mais desafiadores.

O APG Amana-Key tem como foco relevante “competências duráveis” – “soft skills” essenciais à todo líder. Especial ênfase é dada ao fator humano (“entender de gente”, o atitudinal e comportamental, à criatividade/inteligência coletivas, à cooperação 360°), ao desenvolvimento de valores, ao resgate da ética e à elevação do nível de consciência. E tudo isso aliado à capacidade de fazer acontecer, de assegurar excelência em execução.

O APG Amana-Key é uma intensiva “parada para reflexão”, um evento transformador que todo líder deveria se permitir (em meio à turbulência do dia a dia) pelo menos uma vez por ano para se reposicionar - pessoal e profissionalmente - em relação a um futuro repleto de promessas, oportunidades e riscos que vêm chegando até nós cada vez mais rapidamente...

UMA DAS “MARCAS REGISTRADAS” DO APG AMANA-KEY
SÃO OS 12 PAPÉIS DO LÍDER.



ALGUMAS DAS “EQUAÇÕES” QUE VÊM SENDO TRABALHADAS NOS APGS MAIS RECENTES:

01. QUALIDADE DOS RESULTADOS E GOVERNANÇA.

Como assegurar que os resultados que a organização gera sejam de alta qualidade (com base em valores nobres) para o conjunto de seus *stakeholders* e sejam sustentáveis no tempo (excelência no curto, médio e longo prazos e à prova de crises, acomodação e eventual declínio).

02. ALINHAMENTO CULTURAL HORIZONTAL E VERTICAL.

Na diversidade que existe em todo grupo humano, como assegurar uma cultura de essência (“espinha dorsal”) que consiga integrar a organização num todo sistêmico, não só no plano horizontal (*teamwork* na diretoria, entre gerentes etc.) como também no vertical (diretoria, gerentes e base atuando em alta sintonia).

03. ATITUDE PRÓ-SOLUÇÕES 360 GRAUS.

Como fazer com que cada pessoa que compõe o ecossistema da organização esteja focada em solução dos problemas e aproveitamento das oportunidades que existem e surgem o tempo todo, em vez de focar energia tão somente em diagnósticos, críticas e reclamações.

04. EXCELÊNCIA EM EXECUÇÃO.

Como fazer com que a organização como um todo esteja focada em assegurar um fazer acontecer de alta qualidade e velocidade. Como fazer da organização um grande time de alta performance. Como assegurar um “planejamento estratégico” que gire em torno de excelência em execução, em contextos de alta imprevisibilidade.

05. MOTIVAÇÃO E ENGAJAMENTO.

Como assegurar, em todas as áreas da organização, elevado grau de engajamento/motivação e senso de pertencimento, por meio de máxima participação (de grandes grupos). Como, por ação efetiva, fazer com que todos os colaboradores – da cúpula à base – conheçam com o todo da organização funciona.

06. LIDERANÇA E O “DESCONHECIDO”.

Como assegurar evolução contínua da organização mesmo em realidades de muitos altos e baixos e crescentes incertezas. Como fazer com que o próprio “desconhecido” do amanhã seja encarado de forma natural e serena (sem ansiedade e estresse) por todos, em todos os níveis.

07. EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA APLICADA AO “CRÔNICO”.

Como aproveitar ao máximo a evolução tecnológica, do digital, da I.A. e do que ainda estará emergindo na área de tecnologia para o processo de eliminação de problemas crônicos ao nosso redor. Como manter o necessário equilíbrio do digital com excelência humana e elevada consciência.

08. GESTÃO SEM LACUNAS, SEM “VAZIOS”.

Como assegurar que os maiores desafios da atualidade recebam a atenção devida por parte dos principais líderes/ pessoas chave e não haja “vazios” na gestão da organização como um todo, nas dimensões existenciais e de sustentabilidade, humano-culturais, estratégicas, operacionais e organizacionais.

09. “ALFABETIZAÇÃO” DIGITAL, SISTÊMICA E HUMANA DOS LÍDERES.

Como reinventar os processos de atualização e desenvolvimento dos líderes da organização para que não se tornem obstáculos às inovações cada vez mais radicais que os novos tempos estão exigindo, em velocidade cada vez maior.

10. CULTURA DE ALTA HUMANIZAÇÃO (NÃO MECÂNICA).

Como fazer a cultura organizacional (e o mindset das pessoas) evoluir dentro da premissa de que a organização é um organismo vivo e não uma máquina. Como transcender a cultura do “mecânico, hierárquico, de comando e controle” que faz a burocracia florescer, gerando lentidão e baixa produtividade..

11. SAÚDE ORGANIZACIONAL.

Como assegurar que todos os colaboradores da organização estejam o tempo todo em seu melhor estado físico, mental, emocional e existencial. Como criar um ambiente saudável em todos os sentidos que consiga fazer com que os grupos humanos que compõem a organização sejam produtores de alta performance de forma leve, criativa e sem estresse.

12. EMPREENDEDORISMO CONSCIENTE.

Como assegurar uma cultura empreendedora na organização como um todo (mesmo em instituições da área pública) em que todos os líderes e colaboradores busquem inovações que honrem os desafios da sustentabilidade do todo maior e assegurem um futuro cada vez melhor para todos os seres vivos do planeta.

OS DIFERENCIAIS DO APG AMANA-KEY

01. COORDENAÇÃO PELA EQUIPE DE FACILITADORES EXCLUSIVA DA AMANA-KEY.

Um programa que é coordenado/facilitado pela equipe exclusiva da Amana-Key, desenvolvida ao longo de décadas pelo criador do programa, Oscar Motomura e, por isso, tem condições de ser renovado e recriado a cada turma e a cada mês (atualização em tempo real e sempre “um passo à frente”).

02. FOCO PERSISTENTE NA ESSÊNCIA.

A consistência do programa - de seu design, conteúdo e metodologia - privilegia o que é nuclear e essencial (em contraposição a tudo que é “receita pronta” ou práticas-padrão - que ficam obsoletas cada vez mais rapidamente nos tempos atuais).

03. EMPATIA COM O LÍDER NÚMERO 1 DA ORGANIZAÇÃO.

Ampliação da visão dos participantes pela perspectiva de alta administração (CEO e diretoria executiva) que, de forma natural, gera saltos na “seniorização” dos participantes e no grau de iniciativa nas atividades do dia a dia (zero espera de ordens vindas de cima).

04. CORAGEM PARA ENCARAR OS DESAFIOS DE FRENTE.

A ousadia de trazer à mesa as “equações impossíveis” e os problemas crônicos das organizações (burocracia e lentidão, baixa qualidade dos serviços, equipes pouco engajadas, produtividade real em declínio, polarizações paralisantes, custos ocultos etc.).

05. SOLUÇÕES INÉDITAS QUE TRANSCENDEM O TEÓRICO.

O *know-how* (desenvolvido pela Amana-Key em projetos reais de viabilização do impossível para organizações-clientes) é compartilhado abertamente com os participantes do programa. Busca-se, assim, a formação de uma cultura “pró-soluções” nas organizações.

06. VIVÊNCIAS QUE EMULAM O REAL E ZERO DE RECEITAS PRONTAS.

Metodologia didática, originalíssima e em contínua evolução, que transcende o lógico-racional e o comodismo das receitas prontas (e foca a criatividade coletiva e a atenção aos *insights* que o próprio dia a dia pode gerar).

07. ESTÍMULOS CONTÍNUOS À AÇÃO EFETIVA DEPOIS DO PROGRAMA.

“Projetos segunda-feira” que os participantes visualizam no transcorrer do APG, a partir dos estímulos que o programa gera, dão um senso prático (“pé no chão”) a tudo que é trabalhado no programa (visando excelência em execução e não só planos no papel).

08. “SOB MEDIDA” E TAMBÉM AMPLIAÇÃO DE IDEIAS POR DIVERSIDADE.

Combinação ideal de “customização” - que líderes da mesma organização trabalhando juntos na mesma turma podem assegurar - com *benchmarking* amplo, gerado por conversas significativas com líderes de outras organizações.

09. CONDIÇÕES PARA REPLICAR “DIÁLOGOS APG” NA ORGANIZAÇÃO.

Materiais criados pela Amana-Key para gerar “diálogos robustos” nos *workshops de reinvenção* que conduz para seus clientes são compartilhados no APG para que os participantes possam usá-los rapidamente em suas organizações.

10. ACOMPANHAMENTO AMANA-KEY DEPOIS DO PROGRAMA.

Ampla espaço para continuidade da evolução depois da conclusão do programa:

- Abertura para pedidos de ajuda dos “apegeanos” para desenvolvimento dos “projetos segunda-feira” e outras iniciativas desencadeadas para evolução de suas organizações.
- Recomendações de livros/materiais para aprofundamento nos temas trabalhados no APG;
- Eventuais webinars de *coaching* coletivo para os “apegeanos”, quando as mudanças no contexto externo – no país e no mundo – vierem a exigir guinadas estratégicas radicais no processo de evolução de organizações públicas e privadas.

APG AMANA-KEY: INTEGRAÇÃO SISTÊMICA DE TODOS OS CONTEÚDOS

- Tudo o que pode afetar a evolução e *performance* da organização a curto, médio e longo prazos é trabalhado no APG de forma integrada (e não de forma separada, fragmentada).
- A integração inclui aspectos mais objetivos, mas principalmente os mais sutis e não aparentes (“meias-verdades”, informações distorcidas, competição por poder etc.) que não costumam ser trazidos à mesa de decisão.
- Grande ênfase é dada ao alinhamento cultural da organização como um todo, entre os principais líderes, entre suas equipes, entre áreas diferentes, entre diferentes gerações etc.
- Como indicado na matriz a seguir, o APG integra os aspectos técnicos aos políticos e culturais em todas as principais dimensões (existenciais, estratégicas, operacionais, humanas e relacionais) da vida organizacional.
- A integração dos conteúdos do APG é trabalhada na premissa de que a empresa/instituição é um organismo vivo e não uma máquina, um mecanismo. Portanto, é o “sistêmico-biológico” e não o “sistêmico-mecânico” que está na base de tudo que é trabalhado no APG Amana-Key.

GESTÃO E LIDERANÇA QUE NÃO DEIXAM “VAZIOS”

DIMENSÕES ASPECTOS	EXISTENCIAL (propósito, sentido)	ESTRATÉGICA (futuro a buscar)	OPERACIONAL (processos)	HUMANA (equipe e relações)
TÉCNICOS (tecnológicos)				
POLÍTICOS (poder, influência)				
CULTURAL (crenças e atitudes)				



AMANA-KEY

GRUPO AMANA-KEY

© Alameda Tangará, 80 | Granja Viana | CEP 06711-020 | Cotia SP
☎ 0800 770 2328 ou (11) 4613-2323 | 📞 (11) 97256-7934
www.amana-key.com.br | atendimento@amana-key.com.br