

SCALING UP GROWTHTOOLS™

FERRAMENTAS DO PLANO EM UMA PÁGINA PARA EXPANSÃO DO SEU NEGÓCIO

- **PESSOAS:** Plano Pessoal de Uma Página (PPUP)
PESSOAS: Quadro dos Responsáveis por Funções
PESSOAS: Quadro dos Responsáveis por Processos
- **ESTRATÉGIA:** Pontos Fortes, Pontos Fracos, Tendências
ESTRATÉGIA: Sete Camadas
ESTRATÉGIA: Plano Estratégico de Uma Página
ESTRATÉGIA: Resumo da Visão
- **EXECUÇÃO:** Quem, O Que, Quando (QQQ)
EXECUÇÃO: Checklist dos Hábitos de Rockefeller™
- **CAIXA:** Estratégias para Acelerar a Geração de Caixa
CAIXA: O Poder de Um

PESSOAS

ESTRATÉGIA

EXECUÇÃO

CAIXA

Elementos Básicos das 4D de Scaling Up

Alcançando Resultados

Um método comprovado de crescimento, utilizado por milhares de empresas para obter **MELHORES RESULTADOS**

1 Impulso (com Aceleradores)

Coaching – Conselheiros, Consultores, Coaches
Aprendizagem – Educação Executiva Contínua (EEC)
Tecnologia – Sistemas de Controladoria Empresarial

2 Exigências (A Equilibrar)

Pessoas (Reputação) – Funcionários, Clientes, Acionistas
Processo (Produtividade) – Fazer/Comprar, Vender, Manutenção de Registros

3 Disciplinas (Rotinas)

Prioridades – A Coisa Mais Importante
Dados – Qualitativos / Quantitativos
Ritmo de Reuniões – Diária, semanal, mensal, trimestral, anual

4 Decisões (As Perguntas Certas)

Pessoas – Felicidade / Prestação de Contas
Estratégia – Receitas / Crescimento
Execução – Lucro / Tempo
Dinheiro – Oxigênio / Opções



Resultados

Melhor fluxo de caixa, aumento significativo nos lucros e valorização da empresa, mais tempo para os executivos se concentrarem na estratégia!

Nome: _____

Data: _____

		Relacionamentos	Realizações	Rituais	Patrimônio (R\$)
Fé	10-25 Anos (Aspirações)				
	1 Ano (Atividades)				
Família					
Amigos					
Atividade Física		Começar	Começar	Começar	Começar
	90 Dias (Ações)				
Finanças		Parar	Parar	Parar	Parar

- 1 Nomeie uma pessoa responsável por cada função-chave.
- 2 Responda as quatro perguntas na parte inferior da página em relação a cada nome (s) que você listou para cada função.
- 3 Liste indicadores-chave para cada função.
- 4 Use seus relatórios financeiros de Lucros & Perdas (L&P), Balancete e Fluxo de Caixa e nomeie uma pessoa para cada linha/item definido, e depois, defina os resultados esperados respectivamente para cada função,

Funções	1 Pessoa Responsável	3 Indicadores para prever o desempenho futuro (KPI - Indicadores-Chave de Desempenho)	4 Resultados (itens no L/P ou Balancete)
Presidente da Empresa			
Marketing			
I & D / Inovação			
Vendas			
Operações			
Tesouraria			
Controlador			
Informática			
Recursos Humanos			
Desenvolvimento de Talentos / Treinamento			
Ouvidoria para os clientes			
Diretores de Unidades de Negócios			
• _____			
• _____			
• _____			
• _____			

2 Verifique: 1. Se há mais do que uma pessoa por função 2. Se uma pessoa for responsável por mais de uma função, 3. Funções sem responsável, e 4. Identifique as pessoas que você recontrataria entusiasticamente”

Tendências

Quais são as mudanças significativas em: tecnologia, distribuição, inovação de produtos, mercados, consumidores e tendências sociais ao redor do mundo que podem ter impacto na sua indústria e na sua organização?

Pontos Fortes / Competências Fundamentais

Quais são os pontos fortes inerentes à sua organização que têm sido a origem de seu sucesso?

Pontos Fracos

Quais são os pontos fracos inerentes à sua organização que não são susceptíveis a mudança?

Palavras que identificam você e o tornam único (na mente dos clientes):

"Caixa de Areia" e Promessas da Marca:

Quem/Onde (Clientes Principais)	O Que (Produtos e Serviços)	Promessas da Marca	KPIs

Garantia da Promessa da Marca (Mecanismo Catalítico):

Estratégia em Uma Só Frase (A chave para ganhar dinheiro):

Atividades nos diferenciam (3-5 Coisas como fazer):

Fator-X (10x-100x Vantagem Oculta):

Lucro por X Impulsionador do Lucro Econômico:

BHAG® (Objetivo para os Próximos 10 a 25 anos)*

**BHAG é uma marca registrada de Jim Collins e Jerry Porras*

Pessoas ("Impulsionadores de Reputação")

Funcionários

Cientes

Acionistas

- | | | |
|----------|----------|----------|
| 1. _____ | 1. _____ | 1. _____ |
| 2. _____ | 2. _____ | 2. _____ |
| 3. _____ | 3. _____ | 3. _____ |

VALORES / CRENÇAS FUNDAMENTAIS (Fazer ou Não fazer?)	SEU PROPÓSITO (Porquê)	ALVOS (3-5 Anos) (Onde?)	OBJETIVOS (1 ANO) (O Que?)																														
		<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table> <p style="text-align: center;">Caixa de Areia</p>									<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>																						
	<p style="text-align: center;">Ações Para viver os Valores, os Propósitos, BHAG®</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td></tr> </table>	1		2		3		4		5		<p style="text-align: center;">Principais Impulsionadores/ Capacidades Prioridades próximos 3-5 anos</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td></tr> </table>	1		2		3		4		5		<p style="text-align: center;">Iniciativas chave Prioridades próximo ano</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td></tr> </table>	1		2		3		4		5	
1																																	
2																																	
3																																	
4																																	
5																																	
1																																	
2																																	
3																																	
4																																	
5																																	
1																																	
2																																	
3																																	
4																																	
5																																	
	Profit per X	KPIs da Promessa da Marca	<p>Nº Crítico: Pessoas ou Balancete</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: green; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: yellow; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: red; margin-bottom: 5px;"></div> <p>Entre verde e vermelho</p> </div>																														
	BHAG®	Promessas da Marca	<p>Nº Crítico: Processos ou L/P</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: green; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: yellow; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: red; margin-bottom: 5px;"></div> <p>Entre verde e vermelho</p> </div>																														

Pontos Fortes/ Competências Fundamentais:

1. _____
2. _____
3. _____

Pontos Fracos:

1. _____
2. _____
3. _____

BHAG é uma marca registrada de Jim Collins e Jerry Porras.

Seu Nome: _____

Data: _____

Processos (Impulsionadores de Produtividade)

















Produzir / Comprar

Vender

Atualização dos Registros

- | | | |
|----------|----------|----------|
| 1. _____ | 1. _____ | 1. _____ |
| 2. _____ | 2. _____ | 2. _____ |
| 3. _____ | 3. _____ | 3. _____ |

AÇÕES (TRIMESTRE) (Como)	TEMA (Trim./Anual)	SUA RESPONSABILIDADE (O Que/Quando)																																																														
<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>																					<table border="1"> <tr> <td>Prazo:</td> <td> </td> </tr> <tr> <td colspan="2">Objetivo Mensurável / N° Crítico</td> </tr> <tr> <td colspan="2"> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Nome do Tema</td> </tr> <tr> <td colspan="2"> </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Desenho do Painel de Controle <i>Descreva ou desenhe um croqui do seu painel nesse espaço</i> </td> </tr> </table>	Prazo:		Objetivo Mensurável / N° Crítico				Nome do Tema				Desenho do Painel de Controle <i>Descreva ou desenhe um croqui do seu painel nesse espaço</i>		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Seus KPIs</th> <th>Objetivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Suas Prioridades no Trimestre</th> <th>Data</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>		Seus KPIs	Objetivo	1			2			3				Suas Prioridades no Trimestre	Data	1			2			3			4			5		
Prazo:																																																																
Objetivo Mensurável / N° Crítico																																																																
Nome do Tema																																																																
Desenho do Painel de Controle <i>Descreva ou desenhe um croqui do seu painel nesse espaço</i>																																																																
	Seus KPIs	Objetivo																																																														
1																																																																
2																																																																
3																																																																
	Suas Prioridades no Trimestre	Data																																																														
1																																																																
2																																																																
3																																																																
4																																																																
5																																																																

N° Crítico Pessoas ou Balancete    Entre verde e vermelho 	Comemoração	N° Crítico Pessoas ou Balancete    Entre verde e vermelho 
N° Crítico Processos ou L/P    Entre verde e vermelho 	Recompensa	N° Crítico Processos ou L/P    Entre verde e vermelho 

Tendências:

- | | |
|----------|----------|
| 1. _____ | 4. _____ |
| 2. _____ | 5. _____ |
| 3. _____ | 6. _____ |

VALORES FUNDAMENTAIS	PROPÓSITO	PROMESSAS DA MARCA
<div style="border: 1px solid #ccc; border-radius: 15px; padding: 10px; display: inline-block; background-color: white;"> <p style="color: red; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">BHAG</p> </div>		
PRIORIDADES	ESTRATÉGICAS	
3–5 Anos	1 Ano	Trimestre

SEU NOME: _____

Seus KPIs	Objetivos	Suas Prioridades no Trimestre	Data	
1	<p>Nº Crítico: Pessoas ou Balancete</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #006400; margin-right: 5px;"></div> Verde </div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #90ee90; margin-right: 5px;"></div> Amarelo </div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #ffff00; margin-right: 5px;"></div> Entre verde e vermelho </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #ff0000; margin-right: 5px;"></div> Vermelho </div> </div> <hr/> <p>Nº Crítico: Processos ou L/P</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #006400; margin-right: 5px;"></div> Verde </div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #90ee90; margin-right: 5px;"></div> Amarelo </div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #ffff00; margin-right: 5px;"></div> Entre verde e vermelho </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #ff0000; margin-right: 5px;"></div> Vermelho </div> </div>	1		
			2	
2			3	
		4		
3		5		

BHAG é uma marca registrada de Jim Collins e Jerry Porras.

1. A equipe executiva é saudável e está alinhada.

- Os membros da equipe compreendem as diferenças entre eles, suas prioridades e estilos.
- A equipe se reúne com frequência (semanal é melhor) para uma sessão de pensamento estratégico.
- A equipe participa em educação executiva de forma regular (recomendamos mensalmente).
- A equipe é capaz de se envolver em debates construtivos em que todos os membros se sintam confortáveis em participar.

2. Todos estão alinhados com a prioridade #1 que precisa ser realizada neste trimestre para que a empresa avance.

- Um Número Crítico foi identificado para levar a empresa para frente neste trimestre.
- 3-5 Prioridades (Rochas) que apoiam o Número Crítico foram identificadas e classificadas para o trimestre.
- Um Tema Trimestral e Comemoração/Prêmio são anunciados a todos os funcionários para dar vida ao Número Crítico.
- O Tema Trimestral e o Número Crítico são divulgados pela empresa toda, e os funcionários ficam cientes do seu progresso a cada semana.

3. Um ritmo de comunicação está estabelecido e as informações circulam rapidamente pela empresa toda, e com precisão.

- Todos os funcionários participam de uma reunião diária.
- Todas as equipes têm uma reunião semanal.
- O Comitê Executivo e os gerentes de nível médio se encontram cada mês para um dia de aprendizagem, resolução de temas importantes, e transferência de "DNA".
- O Comitê Executivo e os gerentes de nível médio fazem reuniões trimestrais e anuais "off-site" para trabalhar nas 4 Decisões.

4. Cada área da organização tem uma pessoa responsável por garantir que as metas serão cumpridas.

- O quadro de Responsabilidades por Funções está completo (pessoas certas, fazendo as coisas certas, da maneira certa).
- Para os relatórios financeiros, existe um responsável por cada linha.
- Cada um dos 4-9 processos no Quadro de Responsabilidades por Processos tem um responsável.
- Existe um especialista no Conselho Consultivo para cada um dos Esforços / Capacidades chave para os próximos 3-5 anos, caso não haja conhecimento específico interno.

5. Existe um processo de coleta das sugestões dos funcionários para identificar obstáculos e oportunidades.

- Todos os executivos (e gerentes de nível médio) têm uma conversa sobre o que Parar/Iniciar/Continuar com pelo menos um funcionário cada semana.
- Pontos de vista manifestados pelos funcionários são compartilhados na reunião semanal da equipe executiva.
- Sugestões dos funcionários sobre obstáculos e oportunidades estão sendo coletados semanalmente.
- Uma equipe de gerentes de nível médio é responsável pelo processo de fechar o ciclo em relação a todos os obstáculos e oportunidades.

6. Relatórios e análise de feedback dos clientes são feitos com a mesma frequência e precisão que os relatórios financeiros.

- Pelo menos semanalmente, todos os executivos (e gerentes de nível médio) têm uma conversa (abordando as 4 Perguntas) com um cliente ou usuário final.
- Os pontos de vista dos clientes são compartilhados na reunião semanal da equipe executiva.
- Todos os funcionários estão envolvidos na coleta de dados dos clientes.
- Uma equipe de gerentes de nível médio é responsável pelo processo de fechar o ciclo em relação ao feedback dos clientes.

7. Os Valores/Crenças Fundamentais e o Propósito estão "vivos" na organização.

- Os Valores Fundamentais foram descobertos, e o Seu Propósito é articulado, e ambos são conhecidos por todos os funcionários.
- Todos os executivos e gerentes de nível médio se referem aos Valores Fundamentais e ao Propósito ao dar elogios ou críticas.
- Os processos e atividades de RH estão alinhados com os Valores Fundamentais e o Seu Propósito (contratação, integração, avaliação, reconhecimento, etc.).
- Ações são identificadas e implementadas cada trimestre para fortalecer os Valores Fundamentais e o Propósito da organização.

8. Os funcionários podem expressar os seguintes componentes-chave da estratégia da empresa com precisão.

- BHAG® (Big Hairy Audacious Goal) - o progresso em relação a este objetivo é monitorado e visível.
- O perfil do Cliente (s) Alvo (s) - existe em 25 palavras ou menos.
- As 3 Promessas da Marca - e os KPIs correspondentes são acompanhados semanalmente.
- "Discurso de Elevador" - Existe uma resposta convincente para a pergunta "O que faz a sua empresa?"

9. Todos os funcionários podem responder quantitativamente se eles tiveram um bom dia ou uma boa semana (coluna 7 do Plano Estratégico em Uma Página).

- 1 ou 2 Indicadores de Desempenho Chave (KPIs) são acompanhados semanalmente para cada função / pessoa.
- Cada funcionário tem um Número Crítico que se alinha com o Número Crítico da empresa para o trimestre (linha clara de visão).
- Cada indivíduo / equipe tem 3-5 Prioridades / Rochas Trimestrais que se alinham com os interesses da empresa.
- Todos os executivos e gerentes de nível médio tem um coach (ou um par como coach) para "cobrar" mudanças em termos de seu comportamento gerencial.

10. Os Planos da empresa e seu desempenho são visíveis para todos.

- Foi designada uma "sala de análise" para as reuniões semanais (físicas ou virtuais).
- Os Valores Fundamentais, o Seu Propósito e as Prioridades são divulgados pela empresa toda.
- Painéis são visíveis em todas as partes, exibindo o progresso atual dos KPIs e dos Números Críticos.
- Há um sistema em vigor para o acompanhamento e a gestão das cascatas das Prioridades e dos KPIs.



Encurte o Tempo dos Ciclos	Elimine os erros	Melhore o Modelo de Negócios & Lucros e Perdas (L/P)
----------------------------	------------------	------------------------------------------------------

A Formas para melhorar seu Ciclo de Vendas

1			
2			
3			
4			
5			

B Formas para melhorar sua Produção e Ciclo de Estoque

1			
2			
3			
4			
5			

C Formas para melhorar seu Ciclo de Entregas

1			
2			
3			
4			
5			

D Formas para melhorar seus ciclos e Faturamento e Pagamento

1			
2			
3			
4			
5			

O Seu Poder de Uma Unidade

Fluxo de Caixa Líquido R\$

EBIT R\$

Sua Posição Financeira Atual

O Seu Poder de Uma Unidade

As mudanças que
você gostaria de fazer

Impacto Anual sobre o
Fluxo de Caixa R\$

Impacto Anual sobre o
Fluxo de Caixa R\$

Aumento de Preço - %

%

Aumento de Volume - %

%

Redução CVP - %

%

Redução de Custos Administrativos %

%

Redução do Prazo Médio (dias) Contas
a Receber

Dias

Redução do Estoque (dias)

Dias

Aumento do Prazo Contas a Pagar (dias)

Dias

Impacto do Poder de Uma Unidade

O Seu Poder de Uma Unidade

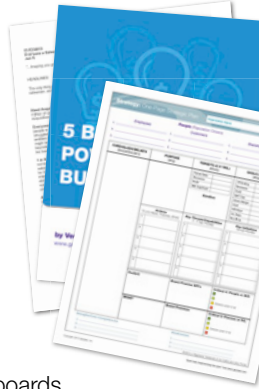
Fluxo de Caixa Líquido R\$

EBIT R\$

Sua Posição **Ajustada**

3 SUGGESTED PRIORITIES FOR SCALING YOUR BUSINESS

1. Sign up for Verne Harnish's "Weekly Insights" to receive the latest in ideas, tools, and techniques for growing your business.
2. Download copies of the **One-Page Strategic Plan** and other One-Page tools.
3. Access, on scalingup.com, short "Growth Guy" articles offering practical tips on setting up advisory boards, daily huddles for sales people, and 75 other topics.



Go to **www.ScalingUp.com**



SCALING UP SCOREBOARD

The Official Software Tool for Implementing Scaling Up.

Scale 2x faster:

Companies using the software typically see a **2x increase in number of priorities completed** after 12 months.



Run Daily and Weekly Huddles.



Your hub for your One Page Strategic Plan and other growth tools.



Cascade priorities and track KPI progress



Power of One and Cash Acceleration Strategies.

Request a demo at scalingup.com/software or call **888.315.4049**

DRIVE CULTURE. DELIVER KNOWLEDGE. REWARD RESULTS.



- Effective and inexpensive training program
- Increase your team's human capital
- Reward your employees for reading relevant books

When individual team members learn and grow, the entire company learns and grows.

For more info visit betterbookclub.com

SCALING UP COACHES

Our coaches use the **Scaling Up (Rockefeller Habits 2.0)** tools to help leadership teams align their decisions and actions around **People, Strategy, Execution and Cash**, based on proven best practices.

"Recordsforce has been using Scaling Up for a year and a half and we love it! It has made an amazing difference for me as CEO to have a real methodology for running my business."

— Bill Becker, President

PEOPLE

Become a magnet for A-players, increase accountability, and boost performance.

STRATEGY

Align your values, be honest about your SWTs, and develop a 3 to 5 year strategy to catapult growth.

EXECUTION

Drive flawless execution into your organization and fine-tune processes to run without drama.

CASH

Streamline cash flow to fuel growth and tighten your sales cycle to keep cash reserves healthy.

LET US CONNECT YOU WITH YOUR SCALING UP CERTIFIED COACH!

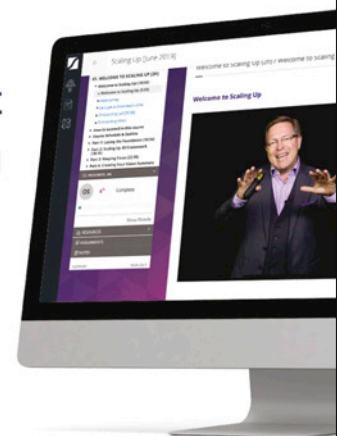
To get started, email us at: coaching@ScalingUp.com



Transform your organization into a SCALING UP MACHINE!

Be a part of the next online class of **75 selected leaders** who, within 3 months, will remodel their company's operations with the guidance of **Verne Harnish & Scaling Up Coaches.**

Join the next class at scaleupU.com



SCALING UP
A GAZELLES COMPANY

