



PORTFÓLIO PROFISSIONAL

RICHARD MÄNNICH

**Compreender pessoas muda a maneira como
lideramos, decidimos e construímos organizações.**

PESSOAS · LIDERANÇA · EMPRESAS FAMILIARES
GOVERNANÇA · SUCESSÃO · RELACIONAMENTOS



Antes de organizar uma empresa, procuro compreender as pessoas que fazem parte dela.

Duas pessoas podem estar diante da mesma situação e enxergar realidades completamente diferentes. Isso acontece entre fundador e sucessor, entre sócios, entre líderes e suas equipes, entre familiares que trabalham juntos e entre uma empresa e seus clientes.

Cada pessoa interpreta responsabilidades, decisões, mudanças e relacionamentos a partir da maneira como enxerga o mundo. Por isso, meu trabalho começa procurando compreender essas perspectivas.

Não porque todas as percepções estejam corretas. Mas porque dificilmente conseguiremos desenvolver alguém sem compreender de onde essa pessoa está olhando.



EU TRABALHO COM PESSOAS.

Governança, processos, diagnósticos, métodos e tecnologias apoiam esse trabalho. As pessoas continuam sendo o centro.

OBSERVAR



COMPREENDER

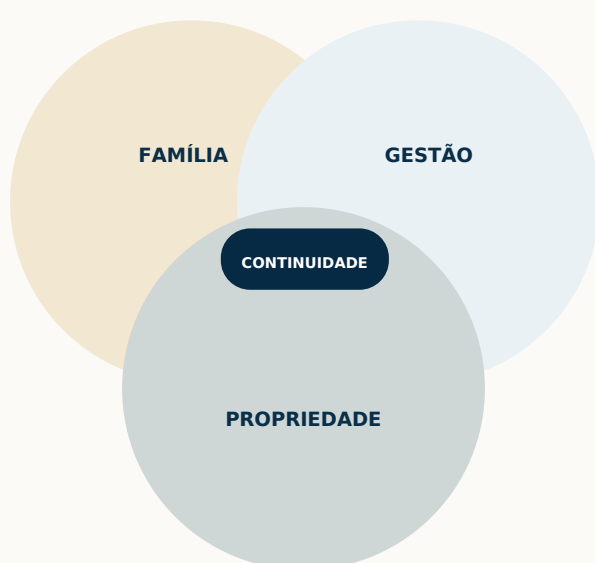


ADAPTAR



DESENVOLVER

Quando família, propriedade e gestão ocupam o mesmo espaço, as relações se tornam parte da estratégia.



Empresas familiares possuem algo que outras organizações não conseguem simplesmente reproduzir: história, identidade, legado e relações construídas ao longo de muitos anos.

Essa força também pode produzir desafios.

- O fundador conhece cada detalhe do negócio.
- Os herdeiros precisam encontrar seu lugar.
- Gestores precisam compreender até onde podem decidir.
- Decisões empresariais convivem com expectativas familiares.

Problemas aparentemente técnicos muitas vezes possuem também uma dimensão humana.

Delegação pode envolver confiança. Cargos podem esconder expectativas. Resistência à sucessão pode envolver identidade. Centralização pode existir porque a autoridade nunca foi claramente definida.

Nas empresas familiares, essa perspectiva encontra um campo especialmente importante de aplicação.

Clareza para continuar.

Nas empresas familiares, concentro essa perspectiva em transformar relações, expectativas e responsabilidades em uma estrutura capaz de sustentar a próxima etapa da empresa.



CLAREZA

Papéis, responsabilidades e critérios de decisão.



RESPONSABILIDADE

Autonomia para agir e responder pelos resultados.



CONTINUIDADE

Pessoas e estruturas preparadas para a próxima etapa.

Governança não deveria significar criar burocracia.

● papéis e responsabilidades

● decisões e alçadas

● família, propriedade e gestão

● acompanhamento de resultados

● tratamento de divergências

● desenvolvimento de lideranças

● preparação de sucessores

● continuidade do conhecimento

● transição do papel do fundador

Sucessão começa quando responsabilidades deixam de estar concentradas, sucessores são preparados, lideranças crescem e fundador e sucessores compreendem melhor o lugar um do outro.

Antes de propor mudanças, precisamos compreender o que realmente está acontecendo.

Nem toda empresa precisa começar pelo mesmo lugar. Uma possibilidade de entrada é o Diagnóstico Organizacional: uma leitura estruturada da empresa para além do que aparece nos documentos ou no organograma.

No diagnóstico organizacional, essa lente se traduz em quatro movimentos complementares para compreender a realidade antes de propor mudanças.

01

OUVIR

Conversar com as pessoas e compreender percepções.

02

OBSERVAR

Ler relações, decisões, dependências e padrões.

03

COMPREENDER

Conectar sintomas, causas e contexto.

04

PRIORIZAR

Definir o que precisa avançar primeiro.

A leitura pode envolver

- fundador e sucessores
- estrutura societária e organizacional
- papéis e responsabilidades
- liderança e comunicação
- processos decisórios
- cultura e ritos de gestão
- processos críticos
- dependências excessivas
- desenvolvimento das equipes
- preparação para sucessão
- ruídos e indefinições
- concentração de decisões

O objetivo é ir além de simplesmente encontrar problemas.

ONDE ESTAMOS?

O QUE IMPEDE NOSSO AVANÇO?

O QUE PRECISA SER PRIORIZADO AGORA?

Nenhuma estrutura funciona se as pessoas não estiverem preparadas para ocupar seus lugares.

Em empresas familiares, governança e sucessão frequentemente exigem desenvolvimento individual.



FUNDADORES

Transferir responsabilidade sem abandonar sua contribuição. Evoluir de executor central para orientador, conselheiro, guardião da cultura ou estrategista.



SUCESORES E HERDEIROS

Receber uma empresa começa por estar preparado para conduzi-la: competência, responsabilidade, autonomia e identidade própria.



LÍDERES E GESTORES

Decidir, comunicar, delegar, desenvolver pessoas e responder pelos resultados à medida que novas responsabilidades são distribuídas.

O desenvolvimento pode acontecer por diferentes meios, conforme a realidade:

MENTORIA

COACHING

ACOMPANHAMENTO INDIVIDUAL

FORMAÇÃO DE SUCESSORES

REUNIÕES ESTRUTURADAS

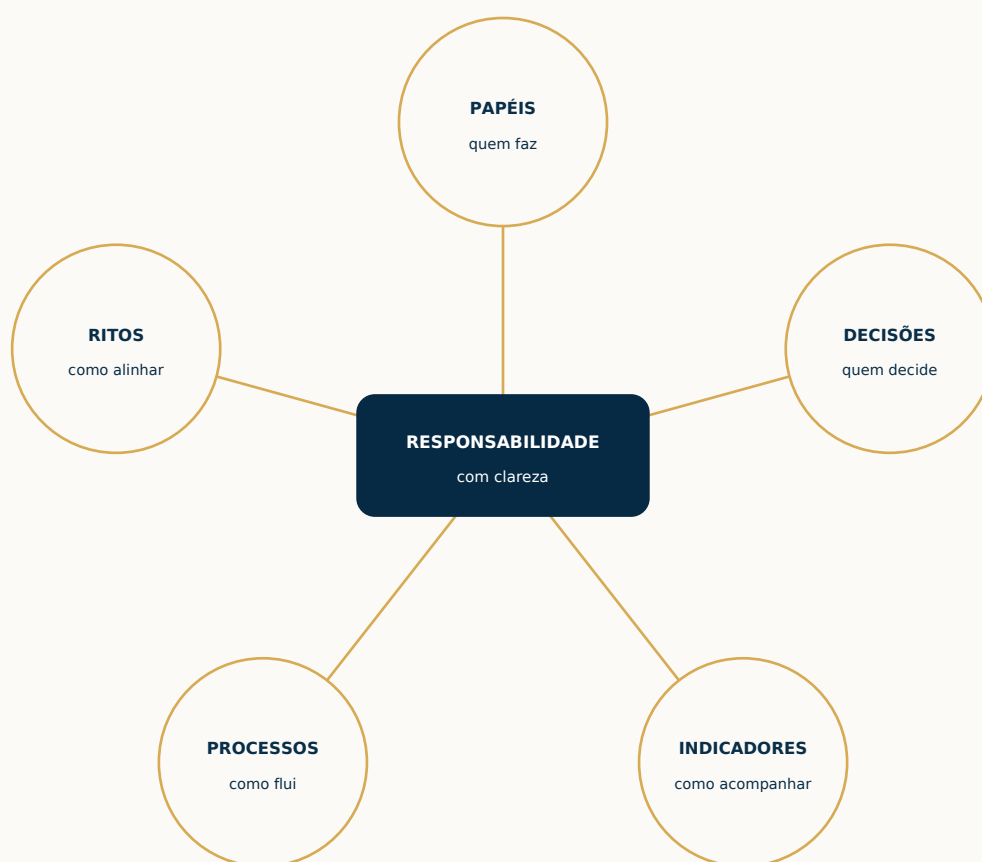
FEEDBACK E PDI

AS TÉCNICAS APOIAM O PROCESSO.

O desenvolvimento acontece na pessoa.

Processos e estruturas existem para servir a organização e as pessoas que trabalham nela.

Muitas empresas ainda dependem da memória, da experiência ou da presença constante de poucas pessoas para funcionar. Outras criam controles porque ainda não existe clareza ou confiança.



Faço esse trabalho porque clareza ajuda pessoas a exercerem responsabilidade. Documentos, métodos e ferramentas apoiam o processo. Uma boa estrutura existe para reduzir dependências, evitar conflitos previsíveis e criar espaço para decisões responsáveis.

UMA PERSPECTIVA.

Diferentes conversas.

Falo sobre liderança, influência, comunicação, networking, cultura, empresas familiares, governança e sucessão a partir da mesma lente: compreender melhor as pessoas envolvidas.

Meu objetivo não é apenas transmitir conteúdo. Quero ajudar pessoas a perceberem aquilo que talvez ainda não estejam enxergando.

“Será que realmente conhecemos as pessoas que estamos tentando liderar?”

Uma palestra pode criar consciência sobre comportamentos e relações que se tornaram tão comuns que já não percebemos.

TEMAS

LIDERANÇA

PESSOAS

CONFIANÇA

INFLUÊNCIA

COMUNICAÇÃO

RELACIONAMENTOS

NETWORKING

CULTURA

EMPRESAS FAMILIARES

O assunto muda. A pergunta permanece: o que ainda não estamos enxergando da perspectiva das pessoas envolvidas?



Conhecer muitas pessoas não significa conhecer pessoas profundamente.

Networking costuma ser associado a eventos, cartões, contatos e oportunidades. Para mim, começa pela mesma perspectiva que orienta a liderança e as organizações: antes do contato, existe uma pessoa.

QUEM É A PESSOA QUE ESTÁ DIANTE DE MIM?



- O que está construindo?
- Quais desafios enfrenta?
- Como enxerga o mundo?
- De que maneira posso cooperar?

Relacionamentos profissionais consistentes são construídos quando existe interesse genuíno pelo outro, confiança e continuidade.

NETWORKING INTELLIGENCE

Uma metodologia para desenvolver relacionamentos de maneira mais intencional.

Pode apoiar a organização de contatos, histórico de interações, oportunidades de cooperação, referências e próximos passos.

NENHUM SISTEMA SUBSTITUI RELACIONAMENTO.

A tecnologia ajuda a lembrar. O método ajuda a organizar. Mas é a pessoa que precisa conhecer, ouvir, cooperar e construir confiança.

A mesma lente orienta tudo: observar, compreender e cooperar antes de transformar um contato em oportunidade.

Uma trajetória diversa, atravessada pela mesma forma de olhar.

Minha trajetória passou por gestão, finanças, processos, tecnologia, comportamento, liderança, desenvolvimento de pessoas e ministério. Sou formado em Administração e Gestão da Informação, com formação teológica e em coaching profissional.

Essas experiências aconteceram em ambientes muito diferentes, mas revelaram um fio condutor: antes de tentar mudar uma situação, conduzir alguém ou organizar uma solução, procuro compreender como as pessoas percebem e respondem à realidade.

Foi assim no ambiente corporativo, no empreendedorismo, na atuação pastoral e no acompanhamento de líderes, empresários, famílias e equipes. Aprendi que uma mesma decisão pode ser interpretada de maneiras distintas - e que comunicar, liderar e desenvolver melhor exige reconhecer essas diferenças sem abandonar a clareza, a verdade e a responsabilidade.

Hoje, essa lente orienta toda a minha atuação. Meu principal foco comercial é governança e sucessão de empresas familiares, mas também a aplico em palestras, workshops, mentorias e trabalhos relacionados à liderança, comunicação, relacionamentos e networking.



VAMOS CONVERSAR?



Aponte a câmera para salvar o contato

Richard Männich

Liderança · Pessoas · Organizações

41 99620-7993

contato@richardmannich.com

richardmannich.com

**COMPREENDER PESSOAS.
CONSTRUIR CLAREZA.
PREPARAR A CONTINUIDADE.**