

This edition published by arrangement with Portfolio,
an imprint of Penguin Publishing Group, a division of Penguin Random House LLC

All In: How Great Leaders Build Unstoppable Teams

Copyright © 2024 by Mike Michalowicz

All rights reserved

© 2025 Editura ACT și Politon pentru prezenta ediție românească

Editura ap!

(ACT și Politon)

Str. Înclinată, nr. 129, Sector 5, București, România, C.P. 050202.

tel: 0751.066.694, e-mail: office@actsipoliton.ro

www.actsipoliton.ro

Înregistrările au fost făcute în studiourile ap!

Durata: 8:28 ore

Traducător: **Mihaela Ioncelescu**

Redactor: **Maria Nicula**

Lectura: **Laurențiu Drăgan**

Sunet: **Radu Pîndaru**

Muzica: Jay Brown – „Success” Axis Music – royaltyfreemusiclibrary.com/

Coperta: **Alexandra Ilie**

Copyright Manager: **Andrei Popa**

Producător: **Adrian Hoțoiu**

Avertisment: Distribuirea, copierea sau piratarea în orice fel a acestui audiobook de către dumneavoastră nu este pedepsită numai prin lege, dar contravine și tuturor normelor și principiilor etice și sănătoase pe care un astfel de audiobook le promovează. Ce fel de efect va avea energia pe care vreți să o dați mai departe, dacă aceasta vine prin furt, ilegalitate și lipsă de respect față de autor și față de toți cei care au contribuit la crearea acestui audiobook, astfel ca el să ajungă la dumneavoastră? Împărtășiți cu ceilalți informațiile importante, valorile și lecțiile pe care le-ați aflat din acest material, într-un mod corect și responsabil. Vă mulțumim.

CUPRINS

00. AVERTISMENT	00:45
01. Introducere	13:22
02. Capitolul 1. De ce majorității echipelor nu le pasă	45:04
03. Capitolul 2. Elimină entropia	38:23
04. Capitolul 3. Recrutează potențialul	54:51
05. Capitolul 4. Recurge la Potrivirea de Cinci Stele	44:53
06. Capitolul 5. Menține un mediu sigur și de acceptare	27:52
07. Capitolul 6. Încurajează proprietatea psihologică	43:31
08. Capitolul 7. Stabilește un ritm de retenție	45:58
09. Capitolul 8. Stăpânește instrumentul motivațional suprem	34:39
10. Capitolul 9. Mai întâi construiește comunitatea	32:42
11. Capitolul 10. Îmbunătățește experiența și performanța angajaților	42:13
12. Capitolul 11. Adaptează-te la schimbarea mediului de lucru	30:51
13. Capitolul 12. Lasă oamenii să plece	38:11
14. Încheiere. Leadershipul tău supraviețuiește peste generații	15:08

BROȘURĂ

ALL IN – FORMULA IMPLICĂRII TOTALE

Cum construiesc marii liderii echipe de neoprit

de Mike Michalowicz

Punctul 1

POST: COPYWRITER (LA FAȚA LOCULUI)	
RESPONSABILITATE	CLASAMENT
Editarea articolelor	
Promovare pe rețelele de socializare	
Verificarea și corectarea greșelilor gramaticale	
Monitorizarea rețelelor de socializare	
Scrierea de articole	
Documentare	

Tabelul 1.0

Notează fiecare responsabilitate îndeplinită acum de angajatul sau angajații de pe postul respectiv.

POST: COPYWRITER (LA FAȚA LOCULUI)	
RESPONSABILITATE	CLASAMENT
Editarea articolelor	4
Promovare pe rețelele de socializare	2
Verificarea și corectarea greșelilor gramaticale	5
Monitorizarea rețelelor de socializare	6
Scrierea de articole	AP
Documentare	3

Tabelul 1.1

Clasamentul importanței fiecărei responsabilități în relație cu toate responsabilitățile enumerate.

POST: COPYWRITER (LA FAȚA LOCULUI)	
RESPONSABILITATE	CLASAMENT
Editarea articolelor	4
Promovare pe rețele de socializare	2
Verificarea și corectarea greșelilor gramaticale	5
Monitorizarea rețelelor de socializare	6
Scrierea de articole	AP
Documentare	3

Tabelul 1.2

Subliniază responsabilitățile minime „obligatorii” ale postului pentru toți candidații viitori (sau actuali).

Punctul 2

SARCINI ÎNDEPLINITE DE: KELSEY						
	CALITĂȚI		CALIFICĂRI	DE LA	SARCINI	OBLIGATORIU
1	Incluziune	A	Abilități de dactilograf	AVUTĂ	Unu la unu	1, 2, 5, 7, B
2	Amabilitate	B	Fluență în limba engleză	AVUTĂ	Programul lui Mike	2, 3, 6, A, B
3	Documentare minuțioasă	C	Diplomă de studii superioare	AVUTĂ	Scrierea articolelor	3, 8, A, B
4	Rapiditate	D	Experiență în asistență socială	AVUTĂ	Documentare	3, A, B
5	Inteligență emoțională	E	Cunoștințe de social media	DOBÂNDITĂ	Scrierea articolelor	3, 4, A, B
6	Programare dinamică	F	Cetățean SUA	AVUTĂ	Contabilitate	8, A
7	Bun ascultător	G			Scriere	7, 8, A, B
8	Meticulozitate	H			Rețele de socializare	A, E
9	Cumpătare	I				
10	Loialitate acerbă	J				

Tabelul 2.0

Segmentarea activității unui membru actual al echipei.

Punctul 3

ORGANIZEAZĂ UN ATELIER		
PASUL 1	PASUL 2	PASUL 3
CERINȚELE OBLIGATORII ȘI ABILITĂȚILE DE DEZVOLTAT	CREEAZĂ UN ATELIER	PROMOVEAZĂ ATELIERUL
Enumeră CALIFICĂRILE obligatorii și CALITĂȚILE obligatorii pentru participanții la atelier. Enumeră abilitățile pe care trebuie să le DEZVOLȚI la candidații cu potențialul corespunzător.	Folosește CALIFICĂRILE obligatorii pentru a crea premisele atelierului. Folosește CALITĂȚILE obligatorii pentru a stabili testele care scot la iveală calitățile. Folosește abilitățile care trebuie DEZVOLTATE pentru a crea un atelier care să ofere acest nivel de instruire și dezvoltare.	Promovează atelierul în comunitățile în care se găsesc candidații care au CALIFICĂRILE obligatorii. De exemplu, asociații, întruniri și competiții. Pe lângă instruirea pe care o asiguri, oferă un certificat de absolvire și alte metode de recunoaștere a realizărilor.
PASUL 4	PASUL 5	PASUL 6
ORGANIZEAZĂ ATELIERUL	ABORDEAZĂ CANDIDAȚII	ATELIERE AVANSATE
Folosește metoda IIM (învățare, imersare, monitorizare), pentru a le preda cursanților. Străduiește-te să ajuți fiecare cursant, observându-i totodată pe toți pentru a le verifica CALIFICĂRILE și CALITĂȚILE. Monitorizează potențialul manifestat, de obicei, prin curiozitate, interes și sete.	Abordează cursanții care dovedesc că au CALIFICĂRILE, CALITĂȚILE și abilitățile DE DEZVOLTAT (potențialul) și explică-le că le-ai observat competențele și că ar fi niște candidați nemaipomeniți pentru munca în compania ta.	Folosește atelierele avansate pentru a menține implicarea candidaților și pentru a păstra legătura cu cei cărora nu poți sau nu ar trebui să le oferi un post în acel moment. Folosește pașii de la 1 la 5 pentru a organiza atelierele avansate.

Tabelul 4.0

Cum să organizezi un atelier pentru a recruta candidați care să aibă calificările, calitățile și potențialul pe care le cauți în compania ta.

Punctul 4

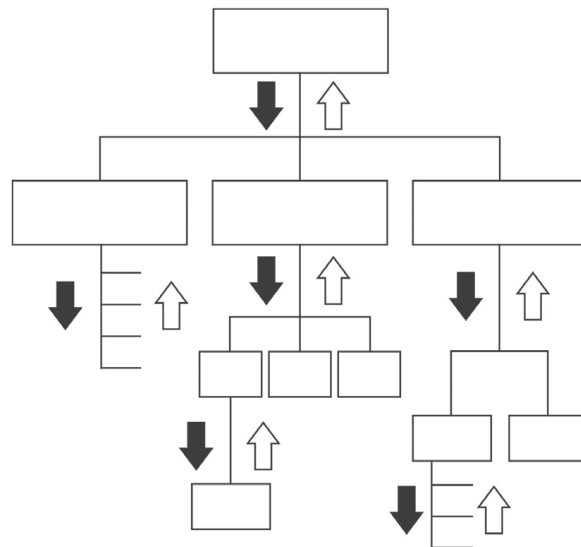


Figura 6.0 COMANDĂ ȘI CONTROL

În structura piramidală tradițională, comenzile se dau de sus în jos, nivel cu nivel, iar fluxul feedbackului (presupunând că este încurajată comunicarea bidirecțională) este orientat în sus, nivel cu nivel. Comunicarea poate să încetinească, iar mesajele sau intenția pot să-și piardă din semnificație sau să se schimbe în acest flux.

Punctul 5

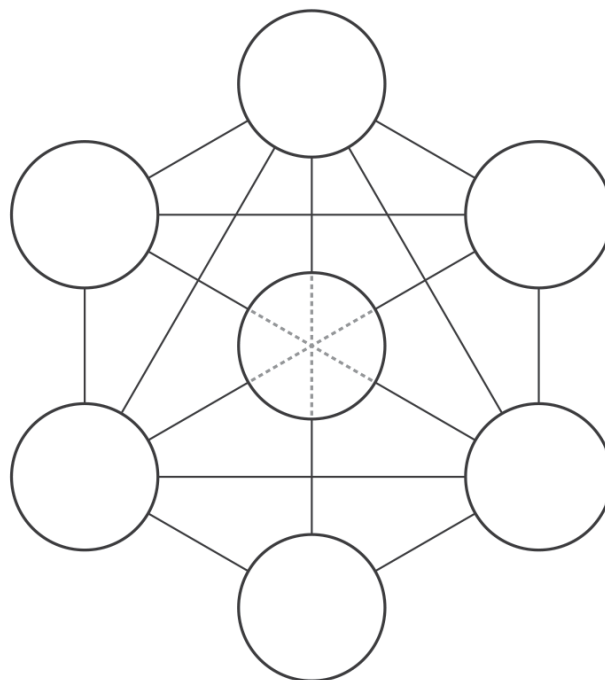


Figura 7.0 COMUNICAREA TIP REȚEA

În structura tip rețea, comanda și controlul curg direct către indivizi. Liderul (punctul central din acest grafic) este angajat în comunicări relevante pentru a asigura păstrarea direcției. Comunicarea este mai rapidă și este mai puțin probabil ca mesajele sau intenția să-și piardă din semnificație sau să se schimbe.