

Índice remissivo

- AARP, 199
- abordagens baseadas nas regras, 49
- adaptabilidade, 134
- Agnelli, Roger, 122-123
- Aida, 217-218, 220
- Airbnb, 204
- alcance externo, 95, 98
- Alexa, 210
- Algorta, Pedro, 110, 119-120
- alianças, patrão-empregado, 134- 135
- Amazon Web Services, 138-139
- Amazon, 41, 60, 117, 121, 124, 138-139, 143, 210
- ambientes VICA (voláteis, incertos, complexos, ambíguos), 113, 118
- analítica dos colaboradores, 85-107
- analítica relacional, 87-106
 - assinaturas de, 88-103
 - definição de, 87-88
 - descarga digital e, 86, 104-107
 - eficiência e, 93-95
 - ideação e, 89-91
 - influência e, 91-93
 - na inovação, 95-97
 - recolha de dados, 104-107
 - silos e, 97-99
 - sobre a vulnerabilidade, 99-101
- Andreessen Horowitz, 142
- ANZ, 124, 127-128
- apoio informático, 65
- Apple, 162, 210, 212, 226
- aprendizagem automática, 104-105, 210-211, 219
- aprendizagem e
 - desenvolvimento, 62-64, 67
- Aramaki, Kentaro, 124
- Arup, 155-156, 161, 167-168, 170
- Ascendify, 62
- assinaturas estruturais, 88
- associações imperativamente coordenadas, 169
- AT&T, 226
- atividades diárias, significativas, 166-168
- autenticidade,
 - das organizações, 152
 - permitir que os empregados a expressem, 153
- Autodesk, 213-214
- autonomia, 124
- autoridade moral, 169
- autoridade, 168-170
- avaliações 360°, 40. *Ver também* avaliações de desempenho
- avaliações de desempenho. *Ver também* avaliações 360° à medida de diferentes grupos, 53-54

- anual *vs.* frequente, 50-54
 de adultos mais velhos, 204-205
 diversidade e, 179-180
feedback multidirecional e, 56-57
 frequência das, 81
 individualidade e, 155-156
 na Netflix, 36-37
 parcialidade nas, 69-70
 transparência nas, 80-84
 avaliações operacionais, 26
 avaliações pós-ação, 58-59
- Bain, 135, 145
 Banco da Reserva Federal de São Francisco, 199
 Banco Mundial, 197
 Bank of America, 173, 191
 Bank of Montreal (BMO), 48, 58
 Barry, Michael, 165
 Barton, Dominic, 9-29
 Baweja, Sanjay, 24
 Bell Labs, 18
 Bernanke, Ben, 194
 Bezos, Jeff, 117, 124, 138-139
 BHP Billiton, 123
 Black, Benjamin, 138-139
 BMO. *Ver* Bank of Montreal (BMO)
 BMW, 164, 167, 203
 bonificações ocasionais, 59. *Ver também* remuneração
 bônus. *Ver também* compensação por desempenho, 40-42
spot, 59
 Booz Allen Hamilton, 145
 Boston Consulting Group, 116, 142
 Brooks Brothers, 202
 Buckingham, Marcus, 67-84
 Burstein, Arielle, 196
 Burt, Ronald, 89
- Cable, Dan, 152
 campeões da mudança, 53
 Carey, Dennis, 9-29
 Carfrae, Tristram, 167
 Carnival Corporation, 216-225
 carreiras, 48-49
 destacamentos, 131-149
 Carstensen, Laura, 198
 Casnocha, Ben, 131-149
 Castilla, Emilio, 187
 CEB, 145, 148
 CEO
 definição do CHRO pelo, 10-21
 nas decisões indenizatórias, 20
 parceria dos RH com, 9-29
 CFO
 adequação às funções do, 20-21
 em parceria com CEO e RH, 9-29
 na prescrição de ações que acrescentem valor, 12, 17-19
 nas decisões indenizatórias, 20
 Charan, Ram, 9-29
 chefias e gestores
 avaliação do potencial por, 121-122

- com base em empresas fabris/
/industriais, 38-39, 48
- criação de equipes e, 41-42
- de uma força de trabalho
multigeracional, 202-204
- diversidade, 191-192
- programas para a diversidade
e, 173-192
- resistência à mudança, 52
- CHRO
 - insatisfação dos CEO com, 9
 - medir o desempenho de, 21
 - previsão de resultados por,
12-16
 - diagnóstico de problemas por,
12. 16-17
 - redefinição do trabalho do,
2-29
- Cigna, 51, 54
- Cisco, 58-59, 62
- coaching*, 54-55, 64
- cobots*, 218-222
- Cohler, Matt, 140
- colaboração
 - cocriação, 219
 - compensação e criação, 60-61
 - humanos-IA, 207-227
 - liderança e, 125-126
 - multigeracional, 203
- Comissão para a Igualdade de
Oportunidade de Emprego,
180
- Comité Organizador dos Jogos
Olímpicos de Londres, 136
- competência, 113, 128-129
- competências
 - adequação cultural e, 34
 - fusão, 226-227
 - novas, para RH, 65
 - recrutar pessoas com as certas,
40-41
- competências de fusão, 226-227
- comportamento adulto, contratar
para, 34-36
- comunicação
 - entre CHRO, CFO e CEO,
25
 - gestão de desempenho e, 84
 - libertar fluxos de informação
e, 157-161
 - silos e, 97-98
- concorrência
 - obter informações sobre, 14
 - realizar previsões acerca,
14-15
- Conference Board, 9
- confiança
 - entrevistas de saída e, 147
 - tempo de serviço e, 136, 141
- confidencialidade, 161
- conflitos, inovação e, 95-96
- conformidade, 156
- «conhecidos conhecidos»,
«desconhecidos conhecidos»
e «desconhecidos
desconhecidos», 219
- Conley, Chip, 204
- Contractor, Noshir, 85-67
- contratação. *Ver também*
recrutamento;
 - adultos mais velhos, 198-199
 - adultos plenamente formados,
34-36
 - para potencial, 117-122
 - para tempos de serviço,
131-148

- talento para a excelência, 32
testes para, diversidade e,
178-179
- contrato empregador-empregado
131-148
círculo virtuoso nos, 148
desenvolvimento de pontos
fortes e, 161-163
envolvimento com o exterior
e, 136, 140-144
estabelecer tempos de serviço,
136-140
redes de alumni e, 144-146
- Cook, Mike, 190
- «coopetição», 143
- Corporate Executive Board,
145
- Cortana, 210, 217-218
- crescimento, 63, 220-223
- criação de valor
força de trabalho
multigeracional, 203-204
nos empregados, 162-163
pelos CHRO, 20
pelos empregados, 9
prescrever ações para, 12,
16-18
- cross-training*, 186
- cultura
de colaboração, 60-61
de excelência, criação, 38
de transparência, 160
diversidade e, 153
força de trabalho envelhecida
e, 205-206
líderes na criação, 42-44
na Netflix, 31-46
- Culture Amp, 61
- curiosidade, 119-120
- CVS, 202
- dados comportamentais, 103
dados de atributos, 87
dados dos traços, 87
dados estatais, 87
- Danske Bank, 222
- dashboards*, 102, 106
- Daugherty, Paul R., 207-227
- Dell, 86
- Deloitte, 47, 67-68, 70-76,
80-84, 86, 190-191, 199
- demografia, 114-117, 193-206
- densidade interna, 94-95, 98
- descarga digital, 86, 101-104
- desempenho,
alimentar, 74-80
analítica relacional e, 88
avaliações 360°, 37
bônus para, 40-42
- CHRO na criação dos,
12-15
- com a colaboração entre
humanos e máquinas,
207-208
- cultura e, na Netflix, 31-46
- dados sobre, recolha e
utilização, 67, 72-73
- diagnosticar problemas no,
12, 15-16
- dizer a verdade sobre, 36-37
- dos CHRO, 20-21
- envolvimento e, 152
- instantâneos, 74, 81-82
- potencial e, 111, 118
- software de monitorização,
75-80

- desenvolvimento dos
 empregados
 ampliar as forças e, 161-163
coaching e, 54-55
 dos empregados mais velhos,
 198-201
 em organizações ágeis, 62-64
 no Japão, 124-127
 para criar valor, 18-19
 para liderança dos RH, 27-28
pipelines para, 116-117
 prolongado, 124-128
- desenvolvimento organizacional,
 125-126
- despesas de viagem, políticas
 quanto a, 35-36
- deteção de fraude com cartões
 de crédito, 221-222
- determinação, 118-119
- DigitalOcean, 54, 60-61
- Dilley, Philip, 155
- direitos de decisão, 58, 106
- Disney, 137-138
- dissonância cognitiva, 182-183
- diversidade. *Ver também*
 população envelhecida
 abordagem de comando-
 -e-controlo ao alcançar da,
 175-181
 ausência de programas para,
 173-192
 autenticidade e, 153-156
 avaliações de desempenho e,
 179-180
 chefias, 191-192
 contacto e, 185-186
 desafios da, 170
 envolvimento e, 181-185
 esforços bem-sucedidos na,
 188-190
 forçada vs. voluntária,
 175-179
 inovação e, 95-97
 levar as chefias a apoiar,
 181-192
 procedimentos de reclamação
 e, 180-181
 redes sociais e, 141-142
 responsabilização social e,
 187-192
 testes de contratação e,
 178-179
 diversidade demográfica, 95-97
 Dobbin, Frank, 173-192
 Doerr, John, 18
 domínio, 123
 Dow Chemical, 18
 Dreamcatcher, 213
Drive (Pink), 123
 Durkheim, Émile, 156
- E*TRADE, 200
- efeitos de avaliador
 idiosincrático, 70, 72, 81
 eficiência, 93-95
 Egon Zehnder, 114-115, 118,
 124
 Electronic Arts, 168
 Elliott, Mary Anne, 22-23
 empreendedorismo
 inovação e, 18
 tempo de serviço e, 138-139
 empregabilidade, 134-136
 empregados. *Ver também*
 contratação; recrutamento
 criadores de energia, 17

- empreendedores, 138-139
- empregabilidade dos, 136-137
- escassez de topo, 113-114
- força de trabalho envelhecida e, 193-206
- influentes, 89-90
- multigeracionais, 194, 201-205
- orientação dos pontos fortes e, 71
- recolha de dados sobre e privacidade dos, 104-105
- relações para a vida com, 144-146
- retenção dos, 122-124
- empresas industriais, 38-39, 48
- Engelbert, Cathy, 190
- enquadramento das «cinco conversas», 51
- entrevistas
 - de localização de talentos, 121-122
 - de saída, 146-147
- envolvimento 151
 - com o exterior, 136, 140-144
 - desempenho e, 67
 - multigeracional, 204-205
 - potencial e, 118-124
 - programas de diversidade e, 181-184
- equipas
 - agilidade e, 55-59
 - dinâmicas complexas nas, 59
 - direitos de decisão e, 58-59
 - diversidade nas, 185
 - eficiência nas, 93-95
 - alcance externo das, 95
 - verificações frequentes nas, 74
 - inovação nas, 95-97
 - densidade interna das, 94-95
 - liderança das, 126
 - chefias na criação de grandes, 40-42
 - modelar comportamentos desejados nas, 51
 - mistura multigeracional nas, 203-204
 - gestão de desempenho das, 72-73
 - autogeridas, 185
 - orientadas para pontos fortes, 71-72
 - PEA, 52
- ergonómica, 203
- Ernst & Young UK, 169
- estratégia de longevidade, 197.
 - Ver também* população envelhecida
- estratégia, 26-28
- ética, 212, 227
- expectativas, 72
- explicadores, 210-213
- Facebook, 102, 140, 147, 157, 191
- facilitação organizacional, 157
- feedback*. *Ver também* avaliações de desempenho
- aplicações para gerir, 58
- contínuo, 51
- das entrevistas de saída, 146-147
- multidirecional, 56-58
- nas organizações ágeis, 58-59
- nos RH, 34
- sincero, 59-60

- feedback* dos pares, 56-57
- Fernández-Arâoz, Claudio,
109-129
- flexibilidade, 214, 220-221
na semana de trabalho, 202
prescrever ações que
acrescentam valor e, 17-19
- Ford, Henry, 141
- formação, 210-211
- Fundo Monetário Internacional,
114
- fundos de pessoas interessantes,
143-144
- fundos de redes, 144
- futuro, enfoque no, 80
- G3, 19
criar, 21-25
definir, 10
encontros regulares do,
25-26
- Gallup, 71
- Games Makers, 163
- «gêmeos digitais», 224
- General Electric, 10, 27, 215,
224
- Generalist Bankers Program,
128
- gestão de benefícios, 19
- gestão de desempenho, 68-71
alimentar o desempenho com,
74-80
analítica relacional para,
87-106
objetivos em, 72-73
parcialidade nas avaliações e,
69-70
recolha de dados, 101-105
- tempo passado na e valor da,
69
transparência na, 80-84
- GGH Morowitz, 215
- Gherson, Diane, 56
- Gigster, 214
- Global Entrepreneurship
Monitor, 138
- Global Human Capital Trends,
2018, 199
- globalização, 113-117
- GNS Healthcare, 219
- Goff, Maynard, 69
- Goffee, Rob, 151-171
- Goldman Sachs, 161, 164
- Goodall, Ashley, 67-84
- Google, 85, 162, 191
- Government Accountability
Office, 197
- Goyal, Aadesh, 24-25
- Greylock, 142
- Groysberg, Boris, 116
- grupo de trabalho para a
diversidade, 186-187
- HackerRank, 62
- Harvey, Jonathan, 124
- Hastings, Reed, 31, 38, 135
- Hay Group, 152
- Hill, Colin, 219
- Hoffman, Matt, 61
- Hoffman, Reid, 131-148
- Home Depot, 202
- How People Evaluate Others in
Organizations* (London), 69
- HSBC, 214, 221-222
- Huawei, 114
- HubSpot, 144

- Hyman, Jennifer, 60
Hyundai, 218
- IA. *Ver* inteligência artificial (IA)
- IBM, 51, 56, 62, 199
Icahn School of Medicine at Mount Sinai, 215
ideação, 89-90
impacto sobre o cliente, 126
individualidade, 153-156
influência, 91-93, 125-126
iniciativas de melhoramento da motivação, 45
- Inovação
agilidade dos RH e, 48
analítica relacional sobre, 95-97
empreendedorismo e, 17-18
gestão industrial e, 153
ideação e, 89-90
influência e, 91-93
na gestão de talentos, 44-45
nos RH, 44-45
redes sociais e, 142
- inteligência, talento e, 111, 125
- Inteligência artificial (IA), 207-227
amplificar com, 213
assistência aos humanos da, 212-217
benefícios da colaboração humana com, 207-208
escala e, 223-224
explicar à, 209-212
flexibilidade com, 222-223
incorporar, 218
interação com, 217-218
melhoramento dos processos de negócios com, 211-212
necessidade de novos papéis e talento com, 226-227
papéis para os seres humanos na assistência a, 209-212
personalização, 225-226
reimaginar o negócio com, 217-226
sustentar, 209-212
tomada de decisões e, 224-225
treinar, 209-211
velocidade da, 223
- Intuit, 52
investimento mútuo, 134-135
Irving, Paul, 193-206
- Jackson, Cindy Lewiton, 145
Japão, processo de desenvolvimento no, 124-127
Jenkins, Jo Ann, 200
Jobs, Steve, 137
John Lewis Partnership, 115, 166
Johnson & Johnson, 51
Jones, Gareth, 151-171
- Kalev, Alexandra, 173-192
Koko, 211
Korn Ferry, 20
KPMG, 204
Kumar, Vinod, 24-25
- Lasseter, John, 137-138
Legere, John, 200
Leimkuhler, Courtney, 22-23
lente cognitiva, 26
Leonardi, Paul, 85-107

- liderança para a mudança, 126
- líderes e liderança
- autênticos e eficazes, 151
 - canais para RH, 27-28
 - encontrar e desenvolver, 18-19
 - força de trabalho envelhecida e, 205-206
 - formação em métodos ágeis, 52
 - identificação de talentos para, 125-126
 - na criação da cultura da empresa, 42-44
 - pipelines* para, 116-117
 - planeamento da sucessão para, 63-64, 116
 - proximidade da reforma entre, 117
 - tornar o trabalho recompensador e, 167
- LinkedIn, 136, 140, 143, 145-147
- London, Manuel, 69
- Lucasfilm, 137
- LVMH, 153, 156
- Macy's, 59
- manutenção de equipamentos, 224
- Marsh, 10, 22, 24
- más notícias, preconceito em relação a dar, 157
- Mathas, Ted, 156, 165-166
- McClelland, David, 113
- McCord, Patty, 31-46
- McCracken, Douglas, 190
- McDonald's, 162
- McEvily, Bill, 93
- McKinsey & Company, 9, 17, 28-29, 145, 161
- melhor local de trabalho na Terra, 151-171
- ampliar os pontos fortes das pessoas nos, 161-164
 - atividades diárias significativas em, 166-168
 - autoavaliação da, 157-158
 - defender algo em, 164-166
 - deixar que as pessoas sejam elas mesmas no, 153-157
 - fluxo de informação na, 157-161
 - regras em, 168-170
- mentoring*, 105, 175, 183-186, 202, 204
- Mercedes-Benz, 214, 220-221
- Merrill Lynch, 173, 191
- métrica, 12-13,
- Michelin, 202
- Microsoft, 60, 102, 210
- Milken Institute Center for the Future of Aging, 196
- Mitre Corporation, 57
- modularidade, 98
- Morgan Stanley, 173, 215
- motivação, potencial e, 118. *Ver também* trabalho significativo
- Mount, Michael, 69
- National Institutes of Health, 202
- Netflix, 19, 135
- cultura na, 31-46
- New York Life, 156, 165, 167
- Nissan, 203
- Nohria, Nitin, 114

- Novo Nordisk, 157-161, 164, 170
- objetivos, 68-69
- orçamentos, para produção realizada, 13-14
- organização hierárquica, 168-169
- organizações ágeis, 17
- aprendizagem e desenvolvimento em, 62-64
- avaliações de desempenho e, 50-54
- coaching* em, 54-55
- desafios contínuos em, 64-65
- equipas em, 55-60
- gestão de desempenho e, 67
- Intuit, 52
- recrutamento em, 61-62
- remunerações em, 59-61
- RH em, 47-65
- orientação estratégica, 126
- orientação para os resultados, 126
- Øvlisen, Mads, 157, 160
- Pandora, 225
- partilha de tecnologias, 78-79
- PeopleCom, 160
- Pepsi, 64
- perseverança, 53
- personalização, 224-225
- Peter Jones, 166
- Pfau, Bruce, 204
- Pfizer, 204, 216
- Pink, Daniel H., 123
- Pinkham, Chris, 138-139
- Pixar, 137-138
- planeamento
- a três anos, 27-28
 - abordagem dos RH baseada no, 48-49
 - mensal, 27
- planos de melhoramento de desempenho (PMD), 36-37
- PNC Financial Group, 204
- políticas,
- férias pagas, 35
 - viagens e despesas, 35-36
- pontos fortes
- ampliar os das pessoas, 161-164
 - autoavaliação dos, 77-78
 - orientação para o desempenho, 71-72
- população envelhecida, 193-206
- alterações no local de trabalho e, 203
- impacto da, 194
- oportunidades da, 194-195, 206
- pontos fortes da, 198
- preconceito contra, 197-201
- redefinição da semana de trabalho, 202
- retratos nos media da, 200
- Postmates, 200
- potencial, 113
- círculo virtuoso em torno do, 147-148
 - contratar com base, 117-122
 - definição de, 111
 - desenvolvimento por tensão e, 124-128
 - dificuldade em discernir, 113

- entrevistas para determinar, 121-122
- marcos do, 118-121
- medir, 73
- retenção de, 122-124
- preconceitos
- contacto entre grupos e, 185-186
 - descobrimto pessoal, 155
 - efeitos dos programas de diversidade sobre, 175-181
 - formação em diversidade e, 175-178
 - idadismo, 197-201
 - na avaliação de desempenho, 69-70, 103
 - responsabilidade social e, 186-191
- Predix, 215, 224
- previsibilidade, 156
- previsões, realizar, 12-15
- PricewaterhouseCoopers, 116
- primeiros adotantes, 52
- privacidade dos empregados, 104-105, 212
- problema da caixa negra, 211
- problemas, diagnosticar, 12, 15-16
- procedimentos de queixa, 180-181
- Procter & Gamble, 55, 136
- produção, 38-39, 48
- produtividade, 132
- proeminência agregada, 89-90
- Proff, Kevin, 196
- programas de elevado potencial, 118
- programas de recrutamento na faculdade, 181-182
- propósito, 72, 123, 164-166
- Quinsa, 110, 119-120
- Rabobank Nederland, 166-167
- rácio de dependência, 197-198
- radical, sinceridade, 158-161
- Reagans, Ray, 93
- reciprocidade, 134-135
- recrutamento. *Ver também*
- contratação; talento
 - agilidade e, 61-62
 - colaboração de IA no, 215, 223
 - para a diversidade, 181-184
 - para competências, 40-41
 - tempo de serviço e, 136-137
- redes
- analítica relacional e, 87-106
 - eficiência e, 93-95
 - elevada restrição e baixa restrição, 89-91
 - encorajar o desenvolvimento de, 143-144
 - ideação e, 89-91
 - influência e, 89-91
 - para envolvimento além da empresa, 141-144
 - silos e, 97-99
 - vulnerável vs. robusto, 99-101
- redes de *alumni*, 144- 147
- redes sociais, 78-79
- Regeneron Pharmaceuticals, 53
- Regime Geral da Proteção de Dados (RGPD), 211-212

- Regional Advantage* (Saxenian), 142
- regras, importantes *vs.* arbitrárias, 168-170
- remuneração
- baseada em comportamentos adultos, 34-36
 - em organizações ágeis, 59-61
 - de banda larga, 49
 - ações, 42
 - G3 na definição, 19
 - na Netflix, 41-42
 - retenção e, 122-124
 - assalariados *vs.* externos, 44
 - valores ligados a, 59-60
- remuneração em ações, 42
- Rent the Runway, 60
- resistência, 64
- responsabilização social, 186-192
- responsáveis pelo data *compliance*, 212
- restrições, 89-90
- resultados, previsão de, 12-15
- retenção, 122-124
- tempo de serviço e, 136-141
- reuniões
- ansiar por mensalmente, 26
 - dos G3, 25-28
 - em equipas, 74-77
 - planeamento a três anos, 26-28
 - sondagem semanal, 25
- RGPD. *Ver* Regime Geral da Proteção de Dados (RGPD)
- Rio Tinto, 123
- Rivera, Lauren, 179
- robustez, 99-101
- Roche, 214
- Roger, Lynn, 50
- rotação de funções, 127
- Route 128 corridor (Boston), 142
- Ruef, Martin, 141
- Rumsfeld, Donald, 40, 219
- Sandberg, Sheryl, 31
- Sarbanes-Oxley, 35
- Saxenian, AnnaLee, 142
- scrums*, 56, 61
- Scullen, Steven, 69
- SEB, 217, 220
- semana de trabalho, redefinir, 202
- serviços financeiros, 173
- Silicon Valley, 31, 49, 132, 134, 139, 142-143, 148, 174
- silos, 97-99
- sinceridade, 40-42
- no *feedback* ascendente, 57-58
 - radical, 157-161
- Singapura, governo de, 214
- Siri, 210
- sistemas de reclamação flexíveis, 181-182
- sistema social
- criação de valor e, 19
 - diagnosticar problemas no, 12, 15-16
- Slack, 58, 102, 104
- Smith Barney, 173
- Smith, Greg, 164
- solidariedade mecânica, 156
- solidariedade orgânica, 156
- sondagens, entre os empregados, 102-103
- Standard & Poor's, 194

- Starbucks, 225
- Start-up of You, The* (Hoffman & Casnocha), 133, 143, 148
- start-ups*
- desalinhamento cultura/
/valores, 43-44
 - dupla personalidade, 44
 - empreendedorismo, 132-134
- Steelcase, 202
- Sternberg, Sy, 165
- Stitch Fix, 216
- Stouffer, Samuel, 185
- sucessão, planejamento da, 63-64
- sustentáculos, 210, 212
- Swift & Company, 178
- talento. *Ver também* contratação;
recrutamento
- atributos físicos e, 111-112
 - competência como, 113
 - encontrar e seguir, 62
 - escassez de topo, 113-115
 - identificar, 109-129
 - inteligência e, 112
 - na Netflix, 31-46
 - nas organizações ágeis, 62-64
 - para colaboração com IA, 225-226
 - pipelines*, 113
 - potencial e, 111
 - retenção de, 122-124
- Tata Communications, 10, 24-25
- Tata Consultancy Services, 86
- temperatura, medir a, 25
- tempo de serviço, 131-148
- determinar, 136-141
 - encorajamento do
 - desenvolvimento de redes e, 143-144
 - para lá da fronteira da empresa, 141-144
 - personalizado, mutuamente benéfico, 136, 141
 - reciprocidade no, 135-136
- tensão, desenvolvimento, 124-128
- «Testing for Competence Rather than for “Intelligence”» (McClelland), 113
- Thomas, David, 183
- Thomas, R. Roosevelt, Jr., 177
- Tierney, Tom, 135, 145
- T-Mobile, 200
- tomada de decisões, 224
- trabalho significativo, 159, 164-170
- transparência
- acerca da diversidade, 191-192
 - acerca da recolha de dados dos empregados, 104-105
 - acerca dos problemas, 17
 - gestão de desempenho e, 80-84
 - sinceridade radical e, 157-161
- treino para a diversidade, 175-178
- União Europeia, 211
- Unilever, 215, 222-223
- Vale do Rio Doce, 122
- validade do constructo, 82
- validade relacionada com critérios, 82

- valor para o acionista, 164-166
valores, 43
 na localização de talentos, 125
 remunerações que apoiam,
 59-60
Varley, Steve, 169
velocidade, 214
Vestergaard Frandsen, 168-169
Virgin Trains, 215
visão do mercado, 126
visão, 118-121
vulnerabilidade, 99-101
- Waitrose, 155-156, 166
Waller, Kathy, 184
- Weber, Max, 169
Weitzman-Garcia, Michelle,
 53-54
Wharton School, 140
Wilson, H. James, 207-227
Wright, Will, 167
- Xerox, 203
- Yeh, Chris, 131-149
Youssef, Joumana, 52
- Zaffino, Peter, 22-24
Zuckerman, Ezra, 93



