

A woman with dark curly hair and glasses, wearing a white and red striped shirt, is smiling and talking to a man in a dark suit. The background is a blurred office setting.

OS 8 GRANDES DESAFIOS EM GESTÃO DE PERFORMANCE

OS 8 GRANDES DESAFIOS EM GESTÃO DE PERFORMANCE



ERRO 1: FALTA DE CRITÉRIOS CLAROS, EXCESSO DE SUBJETIVIDADE E FAVORITISMO

Se boa parte de seus colaboradores têm uma percepção de avaliações e feedbacks sem critérios claros, com alta subjetividade e parcialidade, você não tem um Modelo eficiente de Gestão de Desempenho.

Sem critérios claros, sua organização irá criar o efeito oposto: ela se tornará uma máquina de Desengajamento, de Perda de Tempo e de Redução da Produtividade de suas Equipes.

Alguns dos projetos que realizamos com nossos clientes está conectado diretamente à definição de critérios objetivos para reduzir e, em algumas situações, até eliminar essa percepção de parcialidade e favoritismo.

Uma das chaves para isso é definir objetivamente o que é sucesso para a empresa e conectar isso aos objetivos das equipes e indivíduos de cada uma das áreas da organização.

Mesmo que sua empresa tenha critérios claros, todo o investimento de tempo e energia nessa jornada pode ir por água abaixo.

Tudo porque em algumas empresas (sobretudo as de grande porte) é bastante comum vermos áreas utilizarem critérios muito distintos uma das outras para definir quem é um profissional de alta ou baixa performance.

ERRO 2: METAS QUE NÃO RESOLVEM PROBLEMAS REAIS

Se os seus objetivos não estão resolvendo um problema, eles não terão valor. Os objetivos que você vai definir para você e a sua área não podem ser uma lista de ações que você já faz todos os dias.

Apesar de parecer algo óbvio, muitas empresas e equipes não criam metas que estão resolvendo problemas que vão gerar benefícios reais para os clientes e para a sua empresa.

Dê uma olhada nos seus objetivos. Um por um. E se pergunte:

- Quais problemas esses objetivos estão resolvendo?
- Como você está medindo o impacto e resultado das ações que irá realizar?
- Por que isso será importante para a empresa?

- Como isso está conectado à estratégia da empresa?
- Qual será o valor desses objetivos se você precisar apresentar esses resultados para outras áreas ou para a Diretoria?

Pense sempre em como o seu trabalho vai gerar valor para o cliente. Não importa a área em que você atue. Finanças, RH, Jurídico, Vendas, TI, Produção, Marketing... Seus objetivos precisam ajudar a empresa a vencer em seu mercado.

Tudo que você fizer precisa impactar a experiência do cliente com a sua área e com a sua empresa. Tudo que você faz precisa ser orientado a criar soluções e resolver problemas.

ERRO 3: RH FAZENDO O PAPEL DO LÍDER

Gestão de Desempenho é papel do líder. O RH precisa garantir que os Líderes saibam como executá-lo com maestria. Parte da Avaliação de Performance desse Líder passa por ele desempenhar muito bem o seu papel com seus times.

O papel do RH não é fazer follow-up de avaliação de desempenho. O papel do RH é ajudar a acelerar o desenvolvimento desses líderes para que se tornem modelos de como conduzir um processo de gestão de performance no dia a dia.

Os líderes das áreas que você apoia como RH são formadores de equipes de Alta Performance? Os líderes contribuem para acelerar o desenvolvimento de suas equipes? Os líderes utilizam o mesmo critério para avaliar seus times?



ERRO 4: PROCESSO BUROCRÁTICO

Uma das maiores reclamações das equipes e líderes é a burocracia que envolve todo o tempo gasto para realizar o processo de gestão de performance.

Muitas empresas focam demasiadamente em etapas rígidas, datas para preencher formulários e sistemas. E esquecem do principal propósito de um Modelo de Gestão de Performance: turbinar o desenvolvimento das pessoas e criar uma organização de alta performance.

A experiência negativa com um processo burocrático pode fazer com que líderes e equipes não consigam visualizar todos os seus benefícios. A consequência de tudo isso é vermos o RH e a empresa perderem a oportunidade de transformar a gestão de performance em uma ferramenta de geração de valor.



ERRO 5: DADOS NÃO SÃO UTILIZADOS

As decisões de quem é promovido, demitido, reconhecido e desenvolvido na empresa precisam estar conectadas aos resultados da Gestão de Performance.

É preciso reconhecer os resultados dos profissionais que entregam resultados. É preciso promover aqueles que têm o potencial de atuar em posições de maior complexidade e responsabilidade. É preciso acelerar o desenvolvimento de quem pode ir além. É preciso contribuir para aqueles que não conseguiram dar o seu melhor.

Se você mobilizar toda a organização para conduzir um processo de Gestão de Performance e as pessoas perceberem que esses dados não são utilizados para as decisões importantes (promoções, reconhecimentos e até demissões) o efeito será imediato: o seu modelo de gestão de performance entrará rapidamente em descrédito.



ERRO 6: METAS QUE PRODUZEM SILOS

Em algumas empresas, as metas acabam gerando um efeito negativo: a criação de silos.

Isso ocorre principalmente onde não há metas que promovam a colaboração entre áreas. A área de Finanças acaba resolvendo os desafios da área de Finanças. A área de Marketing fica com metas desconectadas às áreas de vendas e de produção.

Isso acaba criando silos e não incentiva a colaboração entre áreas. Além disso, isso pode gerar um efeito colateral adicional: as áreas utilizarem critérios muito distintos uma das outras para definir quem é um profissional de alta ou baixa performance.



ERRO 7: METAS NÃO PROMOVEM A CULTURA DESEJADA E A ESTRATÉGIA DO NEGÓCIO

Se sua empresa precisa se tornar mais inovadora, o quanto seu Modelo de Gestão de Performance está considerando “Inovação” como critério para reconhecer os profissionais inovadores?

Analise bem os critérios do seu Modelo de Gestão de Performance. O seu modelo está contribuindo para acelerar a Transformação Cultural da sua Empresa? O desenho do seu modelo de gestão de desempenho está integrado aos pilares de sucesso do seu negócio?

Veja o vídeo abaixo onde eu falo mais sobre o tema:



ERRO 8: LÍDERES NÃO SABEM GERIR PERFORMANCE

Seu Modelo de Gestão de Desempenho irá falhar se os Líderes não souberem como fazer isso com maestria. E isso precisa começar pelo C-Level. Eles precisam se tornar exemplos dessa cultura de alta performance

Você não precisa construir um treinamento tradicional para isso. Parte das estratégias que utilizamos com nossos clientes contempla múltiplos formatos para que o desenvolvimento desses líderes ocorra.

Um deles vem de exemplos concretos de COMO FAZER. Já utilizamos, por exemplo, casos reais e simulações que fazem os líderes inverterem os papéis com suas equipes. Eles percebem claramente o sentimento de injustiça e alta subjetividade. Isso acaba abrindo portas para o aprendizado e a compreensão do impacto do modelo para a remuneração, para a carreira e para o desenvolvimento das pessoas.



A woman with dark hair, wearing a white and black striped shirt, is looking intently at a whiteboard. The whiteboard has several diagrams drawn on it with colored markers (red, green, blue). The background is slightly blurred, showing what appears to be a meeting room with other people and a window. The overall tone is professional and focused.

E COMO RESOLVER ESSES DESAFIOS?

FUTURO S/A
FAÇA A TRANSFORMAÇÃO ACONTECER

**SEU MODELO DE GESTÃO
DE PERFORMANCE NÃO É
SÓ UM PROCESSO DE RH.**

**É UM INSTRUMENTO
DE GERAÇÃO DE VALOR.**

André Souza

Fundador da FUTURO S/A

FUTURO S/A
FAÇA A TRANSFORMAÇÃO ACONTECER



5 ETAPAS PARA TRANSFORMAR O SEU MODELO DE GESTÃO DE PERFORMANCE



ANÁLISE DA EFETIVIDADE DO MODELO ATUAL



ANÁLISE DOS PRINCIPAIS GAPS



COCRIAÇÃO DO NOVO MODELO



GESTÃO E EFETIVIDADE DA MUDANÇA



AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

“

Tornar um RH realmente estratégico nada mais é do que fazer com que o RH gere alto valor para a empresa e, por consequência, para os seus *stakeholders*.

Quanto mais **valor** o RH conseguir gerar com as suas ações, mais estratégica será a área de RH.

André Souza

Fundador da FUTURO S/A

FUTURO S/A
FAÇA A TRANSFORMAÇÃO ACONTECER



QUER SABER MAIS?
CONHEÇA A FUTURO S/A



FUTURO S/A
FAÇA A TRANSFORMAÇÃO ACONTECER

www.futurosa.com.br

BEM-VINDO AO FUTURO DA SUA ORGANIZAÇÃO!



**DESENVOLVA UMA
NOVA CULTURA PARA
A SUA EMPRESA**



**CRIE A ESTRATÉGIA E
UMA NOVA FORMA DE
ATUAR PARA O SEU RH**



**TRANSFORME AS AÇÕES
DO SEU RH EM VALOR
REAL PARA O NEGÓCIO**

[**SAIBA MAIS**](#)

NOSSOS LIVROS



[CONHEÇA OS LIVROS](#)

CONHEÇA NOSSOS CONTEÚDOS



[SAIBA MAIS](#)



[SAIBA MAIS](#)



www.futurosa.com.br

FUTURO S/A

FAÇA A TRANSFORMAÇÃO ACONTECER