



MANAGING HUMAN PERFORMANCE

Reter o talento dos seus colaboradores é um desafio de respeito, mas também o é igualmente manter os seus colaboradores focados e alinhados. Colaboradores de alta performance nem sempre são motivados pelo dinheiro, mas sim pela responsabilidade e pelo reconhecimento. Precisam de sentir que são parte do sucesso da sua organização.

Por essa razão, a avaliação da performance deve ser um processo contínuo, e não apenas um evento que ocorre uma vez por ano. O objectivo deve ser construir uma cultura que encoraje a criatividade e o crescimento, em vez de manter o *status quo*. As conquistas pessoais devem ser encorajadas e premiadas. Agora, mais do que uma vez por ano, os seus

colaboradores querem participar no estabelecimento de objectivos de trabalho – querem saber como é a sua performance – bem como querem ver caminhos claros para o desenvolvimento e crescimento da sua própria carreira. A gestão e o *coaching* envolvem muito mais do que um simples preenchimento de um formulário de revisão de performances.

MANAGING HUMAN PERFORMANCE

Manter as linhas de comunicação abertas no ambiente de trabalho é vital e especialmente importante quando as prioridades e as tarefas de trabalho se transformam diariamente. *Managing Human Performance* ajuda os gestores a trabalharem proximamente com os seus colaboradores, avaliando e guiando a sua performance e desenvolvimento, de forma a reflectir um equilíbrio entre as necessidades individuais e organizacionais, ao mesmo tempo que introduzem refinadas competências de *coaching* que são simultaneamente produtivas e compensatórias.

RESUMO DO PROGRAMA

Quer a sua companhia esteja a estabelecer novos recordes de lucros, quer esteja a meio de uma grande mudança, os seus colaboradores de alta performance precisam de saber que fazem parte da solução. A incerteza ou rápidas situações de mudança ou transformação podem desviar a sua motivação de trabalho ou afectar negativamente a sua habilidade para agir.

DETALHES DO PROGRAMA

Managing Human Performance está dividido em sete módulos, e a melhor combinação depende apenas das necessidades da sua organização. O processo

certo pode rapidamente tornar-se uma parte integrante da revisão dos formatos, políticas ou procedimentos estabelecidos pela sua organização; criando um ambiente de comunicação aberta e esforços cooperativos entre os gestores e os seus colaboradores.

RESULTADOS

-Uma introdução à Performance da Gestão e Avaliação ajuda os gestores a compreenderem melhor a importância deste processo de avaliação e estima sobre a melhoria da produtividade individual e sobre o progresso da própria organização.



-Os Objectivos da Performance e Expectativas mostram como ver objectivos mutuamente aceitáveis para o sucesso.

-Observar e Documentar a Performance explica o valor do feedback diário e do *coaching* que é oferecido.

-Conduzir o *Coaching* para a Melhoria da Performance ilumina os gestores sobre a utilidade de observações frequentes e objectivas acerca das competências e comportamentos dos seus colaboradores.

-A Revisão Global da Performance constrói competências e proporciona ferramentas que conduzem a revisões formais.

-O Planeamento do Desenvolvimento dos seus Colaboradores é uma capacidade crítica da gestão, que não se foca apenas no crescimento, mas também na melhoria da moral e na retenção do seu activo.

-O Planeamento da Implementação no Trabalho ajuda os gestores a avaliarem a performance individual com objectivos fixados no desenvolvimento ou na promoção.

AVALIAÇÃO E GESTÃO

Managing Human Performance inclui questionários para leitura, avaliação e reforço pós-programa, compreendendo exercícios de

follow-up e testes. A Wilson Learning pode trabalhar com os seus gestores, desenvolvendo planos de acção que os ajudarão a tornar este processo interno.