

Novo Papel

Menos 6 meses na função ou empresa.
Aprofundar entendimento da situação.
Clarificar expectativas de desempenho.

Observar e acompanhar desenvolvimento e entrega de resultado.

Feedback constante.
Tirar da zona de conforto.
Eventual Coaching.
Completar ciclos

4

Desempenho Consistente, Alto Potencial

Talento Futuro

Resultados sólidos e alto potencial.
Objetivos desafiadores para alavancar resultados.
Investir em desenvolvimento.
Possivelmente pronto para um novo papel.
Não existem questionamentos sobre a promotabilidade.
Plano de Retenção.
Prazo: 1 a 2 anos

2

Alto Desempenho, Alto Potencial

Talento

Resultados extraordinários.
Não existem questionamentos sobre a promotabilidade. Pronto para investir.
Pode subir até dois níveis.
Expor - Desafiar - Testar Limites.
Dar Visão Clara da Evolução.
Plano de Retenção
Prazo: imediato

1

Baixo Desempenho, Médio Potencial

Aumentar os desafios para alavancar performance.
Testar em situação de diferentes naturezas ou mais complexas.
Tirar da zona de conforto.
Ensinar, encorajar. Eventual Coaching.
Dúvida de promotabilidade.
Prazo: 3 a 4 anos

7

Desempenho Consistente, Médio Potencial

Dúvida da permanência.
Checar se trabalho se encaixa com motivação, bem como adequação à liderança.
Criar plano sólido de desenvolvimento.
Metas claras, prazo e follow-up.
Instrumentalizar para melhoria de desempenho. Testar potencial.
Prazo: até 12 meses.

5

Alto Desempenho, Médio Potencial

Talento Emergente

Entrega superior e bom potencial.
Pronto para mudança lateral.
Criar objetivos altamente desafiadores para crescer e expandir.
Encorajar, promover.
Não existem questionamentos sobre a promotabilidade.
Plano de Retenção.
Prazo: 2 a 3 anos

3

Baixo Desempenho Baixo Potencial

Desempenho e potencial abaixo do necessário.
Decidir imediatamente, ou
Feedback imediato com metas claras, prazo e follow-up.
Ter plano de saída.
Prazo: até 6 meses.

9

Desempenho Consistente, Baixo Potencial

Resultado sólido.
Alcançou nível de potencial, mas pode mover-se horizontalmente. Desafiar na mesma função.
Instrumentalizar para melhoria de performance. Definir se outro papel seria apropriado. Criar plano de desenvolvimento.
Não promovível para o próximo nível.

8

Alto Desempenho, Baixo Potencial

Especialista motivado pelo fato de adicionar valor ao trabalho.
Manter a motivação.
Reconhecer e/ou premiar.
Mover para os lados. Ampliar responsabilidades na mesma função.
Não promovível para o próximo nível.

6

Novo Papel

Menos 6 meses na função ou empresa.
Aprofundar entendimento da situação.
Clarificar expectativas de desempenho.

Observar e acompanhar
desenvolvimento e entrega de
resultado.

Feedback constante.
Tirar da zona de conforto.
Eventual Coaching.
Completar ciclos

Desempenho Consistente, Alto Potencial

Resultados sólidos e alto potencial.

Objetivos desafiadores para alavancar resultados.

Investir em desenvolvimento.

Possivelmente pronto para um novo papel.

Não existem questionamentos sobre a promotabilidade.

Plano de Retenção.

Prazo: 1 a 2 anos

Alto Desempenho, Alto Potencial

Talento

Resultados extraordinários.
Não existem questionamentos sobre
a promotabilidade. Pronto para
investir.

Pode subir até dois níveis.
Expor - Desafiar - Testar Limites.
Dar Visão Clara da Evolução.

Plano de Retenção
Prazo: imediato

Baixo Desempenho, Médio Potencial

Aumentar os desafios para alavancar performance.

Testar em situação de diferentes naturezas ou mais complexas.

Tirar da zona de conforto.

Ensinar, encorajar. Eventual Coaching.

Dúvida de promotabilidade.

Prazo: 3 a 4 anos

Desempenho Consistente, Médio Potencial

Dúvida da permanência.

Checar se trabalho se encaixa com
motivação, bem como adequação à
liderança.

Criar plano sólido de
desenvolvimento.

Metas claras, prazo e follow-up.
Instrumentalizar para melhoria de
desempenho. Testar potencial.

Prazo: até 12 meses.

Alto Desempenho, Médio Potencial

Talento Emergente

Entrega superior e bom potencial.

Pronto para mudança lateral.

Criar objetivos altamente desafiadores para crescer e expandir.

Encorajar, promover.

Não existem questionamentos sobre a promotabilidade.

Plano de Retenção.

Prazo: 2 a 3 anos

Baixo Desempenho Baixo Potencial

Desempenho e potencial abaixo do
necessário.

Decidir imediatamente.

ou

Feedback imediato com metas claras,
prazo e follow-up.

Ter plano de saída.

Prazo: até 6 meses.

Desempenho Consistente, Baixo Potencial

Resultado sólido.

Alcançou nível de potencial, mas pode mover-se horizontalmente. Desafiar na mesma função.

Instrumentalizar para melhoria de performance. Definir se outro papel seria apropriado. Criar plano de desenvolvimento. Não promovível para o próximo nível.

Alto Desempenho, Baixo Potencial

Especialista motivado pelo fato de adicionar valor ao trabalho.

Manter a motivação.

Reconhecer e/ou premiar.

**Mover para os lados. Ampliar responsabilidades na mesma função.
Não promovível para o próximo nível.**