|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Produto | Tipo de cliente | Dores | Benefícios | Palavras-chave |
| Radar 360 | **Quem procura o “Radar 360” (Feedback 360º)?**   1. **Empresas focadas em desenvolvimento de pessoas:** Organizações que valorizam a melhoria contínua dos colaboradores e desejam criar uma cultura de alto desempenho, com avaliações mais abrangentes e construtivas. 2. **Departamentos de RH e Pessoas & Cultura:** Equipes que buscam ferramentas sofisticadas para mapear competências, alinhar expectativas e promover planos de desenvolvimento individual. 3. **Líderes e gestores em busca de autoconhecimento:** Profissionais que desejam uma visão completa do seu desempenho, explorando pontos fortes e áreas de melhoria a partir de múltiplas perspetivas (chefia, pares e subordinados). 4. **Equipas que querem melhorar a comunicação interna:** Equipas que percebem a importância de receber feedback transparente e construtivo para fortalecer relações, ajustar processos e atingir resultados coletivos. 5. **Organizações em fase de transformação ou crescimento:** Contextos em que mudanças estruturais, expansão de mercado ou reestruturações exigem diagnósticos claros para manter (ou elevar) a eficácia das equipas. 6. **Profissionais que valorizam a credibilidade de dados e métodos:** Pessoas que preferem avaliações imparciais, quantitativas e qualitativas, que sejam confiáveis na hora de planejar o desenvolvimento profissional. |  **Falta de Visibilidade Completa do Desempenho**   * Só ter a avaliação da chefia ou do RH nem sempre mostra toda a realidade. Isso gera insegurança sobre quais áreas precisam de foco ou investimento para melhoria.    **Dificuldade de Identificar Pontos Fortes e Pontos de Melhoria**   * Sem perspectivas diversas, torna-se confuso saber se o problema é pontual ou se reflete um padrão de comportamento. * Isso atrapalha a criação de planos de desenvolvimento efetivos.    **Comunicação Interna Deficiente**   * Falta de feedback honesto ou construtivo entre equipa, líderes e pares. * A ausência de conversas francas pode levar a mal-entendidos e conflitos encobertos.    **Baixo Engajamento e Retenção de Talentos**   * Quando colaboradores não recebem insights claros sobre o seu desempenho, sentem-se pouco valorizados e podem perder motivação. * A falta de oportunidades de melhoria e reconhecimento impacta diretamente o clima organizacional.    **Dificuldade em Criar uma Cultura de Alto Desempenho**   * Sem um sistema estruturado de feedback, fica mais difícil promover uma cultura de responsabilidade mútua, onde cada um sabe o que melhorar e em que se destaca.    **Necessidade de Tomada de Decisão Baseada em Dados**   * As empresas muitas vezes carecem de dados consistentes e confiáveis sobre competências comportamentais e gaps de performance. * Isso dificulta ações de desenvolvimento assertivas ou mudanças estratégicas.    **Falta de Alinhamento com as Expectativas da Liderança**   * Equipes e gestores podem ter visões diferentes sobre prioridades e metas. * Sem feedback multidirecional, possíveis divergências não são detectadas a tempo, prejudicando resultados. | 1. **Falta de Visibilidade Completa do Desempenho**    * Só ter a avaliação da chefia ou do RH nem sempre mostra toda a realidade. Isso gera insegurança sobre quais áreas precisam de foco ou investimento para melhoria. 2. **Dificuldade de Identificar Pontos Fortes e Pontos de Melhoria**    * Sem perspectivas diversas, torna-se confuso saber se o problema é pontual ou se reflete um padrão de comportamento.    * Isso atrapalha a criação de planos de desenvolvimento efetivos. 3. **Comunicação Interna Deficiente**    * Falta de feedback honesto ou construtivo entre equipa, líderes e pares.    * A ausência de conversas francas pode levar a mal-entendidos e conflitos encobertos. 4. **Baixo Engajamento e Retenção de Talentos**    * Quando colaboradores não recebem insights claros sobre o seu desempenho, sentem-se pouco valorizados e podem perder motivação.    * A falta de oportunidades de melhoria e reconhecimento impacta diretamente o clima organizacional. 5. **Dificuldade em Criar uma Cultura de Alto Desempenho**    * Sem um sistema estruturado de feedback, fica mais difícil promover uma cultura de responsabilidade mútua, onde cada um sabe o que melhorar e em que se destaca. 6. **Necessidade de Tomada de Decisão Baseada em Dados**    * As empresas muitas vezes carecem de dados consistentes e confiáveis sobre competências comportamentais e gaps de performance.    * Isso dificulta ações de desenvolvimento assertivas ou mudanças estratégicas. 7. **Falta de Alinhamento com as Expectativas da Liderança**    * Equipes e gestores podem ter visões diferentes sobre prioridades e metas.    * Sem feedback multidirecional, possíveis divergências não são detectadas a tempo, prejudicando resultados.   Em suma, o **Radar 360** entra como uma solução que aborda essas dores, ao oferecer um panorama amplo do desempenho e fornecer bases sólidas para a evolução individual e coletiva.  **Dito por si:**  beneficios  **Dito pelo ChatGPT:**  Raciocinei durante um segundo  Aqui estão alguns **benefícios** de implementar o **Radar 360 (Feedback 360°)**:   1. **Visão Ampla e Objetiva**    * Obter feedback de diversas fontes (chefia, pares, subordinados e do próprio colaborador) traz um retrato mais completo das competências e áreas de melhoria. 2. **Autoconhecimento e Desenvolvimento Acelerado**    * Profissionais recebem informações claras sobre como são percebidos por diferentes grupos, o que facilita um plano de evolução mais certeiro. 3. **Melhoria do Clima Organizacional**    * Ao incentivar conversas abertas e construtivas, o Radar 360 promove relacionamentos mais saudáveis e reduz ruídos de comunicação. 4. **Aumento do Engajamento e da Motivação**    * Colaboradores que recebem feedback bem estruturado sentem-se mais valorizados e tendem a atuar com maior responsabilidade e pró-atividade. 5. **Cultura de Aprendizagem Contínua**    * Com feedback recorrente, a empresa estimula a busca constante por melhorias e o aperfeiçoamento profissional. 6. **Tomada de Decisão Baseada em Dados**    * As informações coletadas servem de base para ações de formação, promoções, realocações de equipe e outros movimentos estratégicos. 7. **Alinhamento de Expectativas**    * Equipes e gestores passam a ter mais clareza sobre metas e comportamentos esperados, tornando o trabalho mais coeso e produtivo. |  Feedback 360   Avaliação de desempenho   Desenvolvimento de competências   Crescimento profissional   Competências comportamentais   Autoconhecimento   Gestão de pessoas   Cultura de alto desempenho   Melhoria contínua   Desempenho profissional   Comunicação interna   Liderança e equipas   Planeamento de carreira   Engajamento de colaboradores   Ferramenta de avaliação |