Funcionários:

Camile:

1. Ter metas claras; Um cronograma de acompanhamento; Seguir o acordo Prévio; Feedback constante;
2. Conheço, ficou de indicar, mas ainda não passou o material.
3. Reconhecimento dos colegas; O desempenho como meta em decisões de projetos (evitar injustiças)

Edy:

1. De forma justa e objetiva
2. Conheço, não tenho material para indicar.
3. Dinheiro

Pergunta extra (defina gamaficação):

Modo lúdico de engajar os funcionários para cumprir determinado objetivo.

Tiago:

1. Fazer uma comparação justa entre o seu desempenho em relação à média dos colegas; uma medida Qualitativa em vez de Quantitativa.
2. Não.
3. Ser reconhecido na própria equipe, ter a sensação de importância e que seu crescimento ocorrerá na própria equipe (retenção de talentos).

Pergunta extra (defina gamaficação):

Uma forma de estimular a produção, facilitar o entendimento das meta, uma forma de aproximar o gestor dos funcionários.

Carol:

1. Atividade bem estabelecidas; Acompanhamento dessas atividades; Recompensa por essas atividades.
2. Sim, fantástica fábrica criativa

Pergunta extra (defina gamaficação):

Tornar atividade mais atrativas.

1. 1) Reconhecimento

2) Valorização

3) Ascenção Profissional

4) Dinheiro

Gerente:

Taluza (gerente de setor):

1. 1) Planejamento, volume por demanda.

2) Conseguir fazer distinção de tratamento dos funcionários

3) Valorização por igual dos funcionário .

1. Não adianta fazer rápido sem qualidade, então priorizo qualidade na hora de atribuir as tarefas
2. Sim, fantástica fábrica criativa

Pergunta extra (defina gamaficação):

Forma de moldar e induzir comportamentos através de uma atividade voluntaria com elementos/técnicas de jogos.

1. Conhecer as motivações individuais de cada funcionário
2. Estimular conversas extra trabalho.
3. Não, mas se tivesse um funcionário este teria um acompanhamento constante das suas demandas, além de um ponto de controle e encontros periódicos para avaliação.
4. Gestão desempenho e competências (GPD) - ferramenta institucional
5. Não é muito subjetivo, muito amplo, não tem como atribuir tarefas especificas por área.

Camile (gerente de grupo):

1. Blindar meus funcionários, conseguir fazer que eles focassem no que eles estão trabalhando, sem a necessidade de entender a regra de negócio. Ou seja, entregar a tarefa de maneira que o funcionário s. Estimular os funcionários a saírem das suas área de conforto.
2. Ordem de prioridade, atribuição por afinidade do funcionário pela tarefa.
3. Mesma resposta de como funcionaria.
4. Meus funcionários gostavam muito das atividades que realizavam, então a maior dificuldade era conseguir faze-los a buscarem novos conhecimentos. Estabelecia metas individuais, e metas para a equipe.
5. Sempre procuramos fazer eventos sociais extra trabalho, clube do café.
6. Eu não trabalhei com home office, mas a equipe e o funcionário teriam que ter o perfil, pois muitos não conseguiriam trabalhar sobre demando. Se tivesse um funcionário teria um acompanhamento periódico, bastante conversa.
7. Avaliação 360.
8. A ideia do método é eficiente, porem a sua aplicação dele é ineficiente, pois falta muito entendimento deste pelos usuários.

Coisa adicionais:

Bons métodos de avaliação avaliam o avaliador, além do avaliado.

Evitar distanção entre importância de trafas, ou seja, todas as tarefas são de vital importância para empresa.

Um sistema de avalição bom para trabalhar é consideram a avalição dos Gestor+Colegas+Sistema, e manter um feedback constante.