

Avaliação de Desempenho



Construa este Processo









Para Começar...

Uma reflexão sobre motivação:



Porquê...

As empresas querem avaliar

-  MENSURAR RESULTADOS;
-  IMAGEM POSITIVA DO PÚBLICO INTERNO;
-  QUALIDADE SERVIÇOS/PRODUTOS;
-  CRESCIMENTO SUSTENTADO;
-  PRODUTIVIDADE;
-  SOBREVIVÊNCIA;
-  COMPETITIVIDADE;
-  IMAGEM NO MERCADO.

X

Os empregados querem ser avaliados

- † RECONHECIMENTO;
- † POSSIBILIDADE DE CARREIRA;
- † ORIENTAÇÃO PARA CRESCIMENTO
- † MELHORES SALÁRIOS;
- † MELHORES BENEFÍCIOS;
- † SEGURANÇA NO TRABALHO;
- † ESTABILIDADE;
- † LIBERDADE PARA TRABALHAR.

Nós avaliamos para **DECIDIR!**

- ✦ Avaliar é base para a apreciação de um fato, de uma idéia, de um objeto ou resultado...
- ✦ É a base para a tomada de decisão sobre qualquer situação que envolva uma escolha!!!



Quando Surgiu?

A avaliação é
tão antiga quanto
o próprio homem.

Digamos que é tão
natural quanto
comermos, pois
desde o início dos
tempos fazemos
julgamentos.

Julgamos:

- ▶ O que é bom ou não...
- ▶ O que é azedo ou doce...
- ▶ Se é um dia bom para fazer um churrasco...
- ▶ e assim por diante!!!!

Avaliação Sistemática

X

Avaliação Casual



Avaliação Sistemática

- A Avaliação de Desempenho deve fazer parte das Políticas de RH de uma empresa.
 - Se é uma política, não deve ser efetuada ao sabor do acaso.
- **Sistemática:** é o conjunto sistemático, periódico e, tanto quanto humanamente possível, imparcial de avaliação do colaborador.

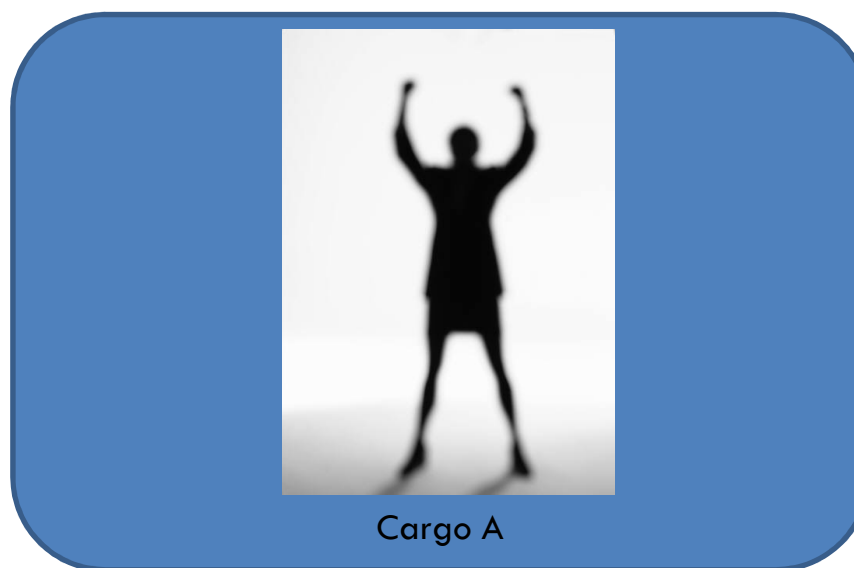


Avaliação Casual

- **Gera desconfiança**, em épocas de crise a pessoa se pergunta: “**por que avaliar agora?**”
 - **Mais difícil justificar as decisões** quando o acerto das decisões for contestado pelos empregados. Nos EUA os registros sistemáticos tem valor de evidência, enquanto os testemunhos “de memória” são considerados apenas opinião.
 - O empregado sente-se **negligenciado** pelo superior.
 - Falta de tratamento estatístico de dados.
 - Os gerentes relaxam no acompanhamento periódico dos colaboradores.
-

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Verifica o comportamento do homem frente às obrigações do cargo.



AVALIAÇÃO DE MÉRITO

Enfoque em comportamentos voltados à atender a Cultura Organizacional

São critérios baseados naquilo que a empresa considera importante

Não está relacionado ao desempenho em si

Pode ser visto como um facilitador do bom desempenho

Critérios de pontuação:

- Tempo de Casa
- Efetuar cursos internamente
- “Usar terno verde limão e sapato roxo”



AVALIAÇÃO DE POTENCIAL



Efetuar uma avaliação de algo que ainda não é palpável e sim latente.

Pode ser desenvolvido

Envolve muito a questão do **Querer**.

Predizer a adequação futura profissional a determinada situação ou objetivo de trabalho.

Propõe-se prever o desempenho futuro de uma pessoa.

PARA QUE UM SISTEMA DE A.D.?

- Para evitarmos ficar só na percepção;
- Porque contribui com o feedback;
- Porque as pessoas necessitam do reconhecimento do seu trabalho;
- Porque ajudará a decidir muitas coisas;
- Para evitarmos ficar na subjetividade decidindo cada um por sua própria “cabeça” ou “gosto”.



Avaliando

Que desempenho deve ser avaliado?	Quem deve avaliar o desempenho?
<p>Desempenho no cargo.</p> <p>Alcance de metas e objetivos.</p> <p>A pessoa em relação a uma proposição (cargo, papel, projeto).</p>	<p>Auto-avaliação</p> <p>Gerente</p> <p>O colaborador e o gerente</p> <p>A equipe de trabalho</p> <p>Avaliação para cima</p> <p>Comissão de Avaliação</p> <p>Avaliação 360º</p>

Conclusões

Atualmente as avaliações fazem parte do cotidiano de toda Organização.

Não existem soluções únicas quando o assunto é:

- Gente
- Avaliação

Produzir ferramentas comuns aos diversos gestores e colaboradores, vinculando a objetivos e estratégias da organização.

É importante porque subsidia a decisão gerencial, com base em critérios definidos como legítimos pela Organização e por seus colaboradores.



Obrigado!