

## **AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (PARTE 1)**

Avaliação e desempenho (AD) constitui-se numa série de técnicas com a finalidade de obter informações sobre o comportamento profissional do avaliado durante o seu desempenho no trabalho.

Sua importância está em direcionar os membros da equipe de trabalho para os objetivos da empresa. A função da AD visa comparar:

DESEMPENHO x Descrição do cargo + padrões de desempenho + instruções complementares

### **O que é Avaliação do Desempenho**

É uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa no cargo e o seu potencial de desenvolvimento futuro. Avaliação do desempenho é um conceito dinâmico, pois os empregados sempre são avaliados, seja formal ou informalmente.

Pode receber várias denominações dentro das organizações como:

- Avaliação do desempenho
- Avaliação do mérito
- Avaliação dos empregados
- Relatórios de progresso
- Avaliação de eficiência funcional
- Avaliação comportamental, etc.

### **A Responsabilidade pela Avaliação do Desempenho**

Depende da política de RH utilizada pela empresa. As mais comuns são:

- ✗ **Gerente** – faz a avaliação das pessoas de sua equipe
- ✗ **O próprio indivíduo** – cada indivíduo de auto-avalia quanto à sua performance, eficiência e eficácia, de acordo com os parâmetros dados pelo gerente
- ✗ **O indivíduo e o gerente** – definição conjunta das metas, recursos, responsabilidades, entre o gerente e o indivíduo.
- ✗ **A equipe de trabalho** – a equipe avalia o desempenho de cada um de seus membros e programa com cada um destes as providências necessárias para melhorá-lo
- ✗ **Comissão de avaliação** – constitui-se uma comissão pertencentes a várias áreas da empresa.
- ✗ **Avaliação 360°** - a avaliação é feita de forma circular, todos as pessoas que tenham contato com o indivíduo opina sobre o desempenho dela. Ex: clientes, colegas de equipe, fornecedores, supervisor, etc.

**“O que o avaliado faz” x “O que deveria Fazer”**

### **Análise da “PERFORMANCE” (avaliação do rendimento)**

A avaliação da capacidade e da performance foi constituída a partir do momento que uma pessoa começou a trabalhar para outra; mas a questão central é saber quanto vale este trabalho.

Assim a organização deve atribuir um certo ao trabalho, tal como o seu funcionário executa. Para chegar a uma avaliação correta do rendimento a forma mais correta possível, recorre-se a dois instrumentos essenciais, a saber:

- \* A avaliação do trabalho
- \* A avaliação do empregado
- Ajuda para a formação de um banco de talentos
- Descrição dos padrões de desempenho
- Verificação das necessidades de treinamento
- Contribuição para melhor adequação salarial

### **Objetivos Fundamentais da Avaliação de Desempenho**

1. Medir o potencial humano visando sua plena aplicação.
2. Tratar dos RH como recurso básico e cuja capacidade de produção é indefinida (depende da administração).
3. Fornecer oportunidade de crescimento e participação a todos os membros da organização.