27 de setembro de 2011, às 17h18min

Avaliação de desempenho pode desestimular profissional, diz empresário

Análise subjetiva e sem critério dificulta avaliação e pode ser mal interpretada por funcionários de uma empresa

Infomoney

Tamanho do texto: A - A +

Tweet 0 | Curtir | +1 0 | Share

Avalie sua Equipe
Competências - Assessment e 360° Relatórios-Análises-Recomendações
www.msdh.com.br
Avaliação Desempenho 360
Competências, Resultados e Feedback Treinamento Remuneração Estratégica
www.OhlBraga.com.br
Anúncios Google

As avaliações de desempenho promovidas pelas empresas podem ser positivas quando bem aplicadas, mas extremamente negativas se realizadas de maneira inadequada. Exemplos disso são as análises subjetivas e sem critérios executadas por alguns gestores, que não apenas dificultam o processo de avaliação, mas que também desestimulam os profissionais contratados.

"Se mal feitas, sem critérios claros e definidos, as avaliações resultam em desestímulo, perda de confiança e até na saída do empregado", diz o sócio-diretor da Efix, Roberto Ventura.

E, ao contrário do que se possa imaginar, evitar a perda de talentos não é uma tarefa tão complicada assim, afinal, basta um pouco de equilíbrio durante o processo: nem 'vista grossa' demais para as atividades que não estão sendo realizadas, nem condescendência com os subordinados.

"Uma remuneração correta do trabalho, bem como uma avaliação justa, costumam ser instrumentos importantes e estimuladores", diz Ventura. Para ele, os trabalhadores cujos resultados são destaque no ano deveriam receber, obrigatoriamente, recompensas superiores às entregues aos demais.

Metodologia
Um ponto interessante sobre a avaliação anual diz respeito ao modo como ela é aplicada. Nestes casos, tanto a metodologia como a forma como a avaliação é implementada precisam obedecer a um padrão já adotado pela empresa.

Na opinião do headhunter da Michael Page, Marcelo Cuellar, por exemplo, quanto mais detalhada e complexa uma análise for, melhor ela é para verificar o perfil do profissional.

"Tanto a de 90°, entre gestor e subordinado, quanto a de 360°, mais complexa, são boas. O importante é detectar qual o melhor método para a empresa em questão. Nas grandes corporações, por exemplo, utilizar a de 360° certamente prolongará o processo", explica Cuellar, que lembra que nem todas as empresas dispõem de tempo.

Critérios de análise
Fórmulas à parte, o importante é ser objetivo, não se baseando em rixas pessoais, e avaliar o contratado de maneira imparcial, sem se ater a favoritismos. "É preciso levar em conta a competência do trabalhador, o cumprimento das metas e os resultados alcançados, e isso tanto de forma quantitativa quanto qualitativa", diz Ventura.

E nada de análises baseadas em suposições. "As avaliações precisam contemplar diversos aspectos, desde o individual até o coletivo. E conciliar tudo isso não é fácil para uma empresa", diz Cuellar.

Peça feedback
E, caso um funcionário não tenha entendido o que seu chefe quis dizer ao avaliá-lo, o importante é não hesitar e pedir explicações mais detalhadas do que foi abordado. Ou seja, se o perfil do profissional não está adequado ao que a empresa espera dele, é importante saber os motivos disso e pedir exemplos práticos que demonstrem o observado.

"Todo feedback só é feedback se for contextualizado. Ele é dado por quem ouve e não por quem faz a pergunta. Por isso, é importante verificar se a mensagem dita pelo gestor confere com a interpretação do profissional para evitar interpretações que não condizem com a realidade", avalia Cuellar.

Outra recomendação é avaliar o conteúdo do que é dito. Se o gestor informa que um determinado comportamento do profissional não está sendo bem visto pela empresa, o importante é reavaliar tal postura e, com isso, adequar o perfil às necessidades do empregador. "Trata-se de uma percepção da realidade, se as pessoas acham que o funcionário é grosseiro, é por que ele é percebido desta forma pelos colegas. Portanto, é preciso fazer algo a respeito. Se o profissional não quiser ser visto desta forma, ele deve mudar", completa Cuellar.

Compartilhar
Imprimir

Saiba mais
Média gerência tem mais influência no desempenho de empresas, diz pesquisa
Gestor mal preparado pode acabar com uma avaliação de desempenho
Avaliação de desempenho: 83% das empresas aplicam nos profissionais

clique e saiba mais. VISA WORLDWIDE SPONSOR

Vagas
Empregos
Estágios

Informe-se
Editorias
Administração e Negócios
Carreira e RH
Cotidiano
Economia e Finanças
Marketing
Notícias Acadêmicas
Oportunidades
Tecnologia
Entretenimento
+ Ver todas

+ Informe-se
Entrevistas
Artigos
Produção acadêmica
Eventos

O Portal
Apresentação
Anuncie
Contato

Anúncios Google
Modelos de pesq. grátis
Obtenha ajuda c/design, coleta de resposta e análise. Participe!
www.SurveyMonkey.c...
Mais Resultados para Sua
Empresa, + Produtividade e Lucros Veja esta Estratégia e Confirme!
GrupoSoma.net/Cons...
Desenvolvimento Web Sites
Web Sites Dinâmicos e Inteligentes Sites Integrados ao Marketing
www.levitron.com.br/...
Laudo Ergonômico - NR 17
Análise Ergonômica, Assessoria e Perícias Ocupacionais (11)3545 0223

Baixe gratuitamente o app da Revista Administradores
E tenha acesso às edições da revista. Disponível para iPad, iPhone e iPod Touch.

Últimas notícias
18h01 Ponto Eletrônico: mudanças para empresas e funcionários
17h41 Mundo: área de finanças e contabilidade são as mais difíceis de preencher vagas
17h18 Avaliação de desempenho pode desestimular profissional, diz empresário
17h05 Mozilla anuncia Firefox 7
17h01 Atitude colaborativa ajuda a prevenir assédio moral
+ Veja mais notícias

Últimos comentários
Nanda-prin 9 hora(s) atrás em Mudanças Organizacionais
Olá faço Gestão de RH,gostei muito da matéria sobre mudanças organizacionais,realmente tem tudo have...
Irapuan Carreira 10 hora(s) atrás em Veja os 10 fatores que amedrontam as pessoas na ho...
Cada um necessita saber até onde quer chegar,sempre dando o melhor de seu perfil profissional e não ...
Sousamenezes2010 10 hora(s) atrás em A economia chinesa atualmente
valeuuuuuuuuuuuuuuuuuuuuuuuuuuuuuuuuuu

Experiência Insper. Definitiva.
INSCREVA - SE
Insper Instituto de Ensino e Pesquisa
Inspirar para Transformar

Informativos
Receba nosso informativo em seu e-mail.
Nome
E-mail