



finanças «
Carreiras

- capacitação
- direitos trabalhistas
- entrevista de emprego
- estágio
- ética profissional
- mudar de emprego
- mercado de trabalho

Ferramentas

- ferramentas
- agendas
- perfil do investidor
- stock search
- painel de mercado
- carteira de acompanhamento
- carteira avançada
- calculadoras
- conversor de moedas
- glossário

Comunidade

- comunidade
- blogs
- fórum
- newsletters
- rss
- cadastro

Notícias

Avaliação de desempenho pode desestimular profissional, diz empresário

27 de setembro de 2011 • 10h52
Por: Equipe InfoMoney

Curtir Tweet 4

Comentários: (0)

SÃO PAULO – 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 90º, entre gestor e subordinado, quanto a de 360º, 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 360º certamente prolongará o processo", explica Cuellar, que lembra que nem todas as empresas dispõem de tempo.

Crítérios 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.



Últimas Notícias

Terça-Feira, 27/09/2011

21h02 economia-e-politica
LCA: projeção de avanço do saldo de crédito total no País segue em 15,5% neste ano

20h42 csn
Dúvidas sobre capacidade de execução da CSN pressionará ações no curto prazo

20h34 titulos-publicos
Preços dos Treasuries recuam diante do clima mais ameno sobre a crise grega

20h23 titulos-publicos
Otimismo com o cenário econômico externo reduz risco País em 12 pontos

20h16 mmxmineracao
Expansão do Superporto Sudeste pela MMX ainda não foi precificada, diz banco

20h02 fundos-de-investimento
Fundos dos EUA que investem em títulos de curto prazo reduzem exposição a Europa

Anúncios Google

Modelos online de pesq.
Líder em pesquisas grátis online. Atualize p/o Pro por só R\$ 49/mês.
www.SurveyMonkey.com

Promoção: Cadastre-se
Cadastre-se em 5 Seg e Receba Todo Dia Ofertas de no Mínimo 50% OFF!
PeixeUrbano.com.br/Cadastre...

Imóveis Zona Sul
Vila Nova Luxury Home Apts, lofts e Penthouses
tsvilanova.com.br

Curso Avaliação Imóveis
Curso a Distância c/ 80 Horas, 6 Módulos e Certificado. Não Perca!
DiarioDasLeis.com.br/Avalliar...

Imóveis em Miami, Florida
Corretor brasileiro e experiente. Luiz Suplicy - Radio: 159*499152*9
www.VendeMiami.com