**DADOS FUNCIONÁRIOS**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nome** | **Cargo** | **DataDeContratacao** | **Cidade** | **Pais** | **Telefone** |
| Nancy | Representante de Vendas | 01/05/1992 | Seattle | EUA | (206) 555-9857 |
| Andrew | Vice-Presidente de Vendas | 14/08/1992 | Tacoma | EUA | (206) 555-9482 |
| Janet | Representante de Vendas | 01/04/1992 | Kirkland | EUA | (206) 555-3412 |
| Margaret | Representante de Vendas | 03/05/1993 | Redmond | EUA | (206) 555-8122 |
| Steven | Gerente de Vendas | 17/10/1993 | London | Reino Unido | (71) 555-4848 |
| Michael | Representante de Vendas | 17/10/1993 | London | Reino Unido | (71) 555-7773 |
| Robert | Representante de Vendas | 02/01/1994 | London | Reino Unido | (71) 555-5598 |
| Laura | Coordenador de Vendas Internas | 05/03/1994 | Seattle | EUA | (206) 555-1189 |
| Anne | Representante de Vendas | 15/11/1994 | London | Reino Unido | (71) 555-4444 |

***Os principais métodos de avaliação de desempenho de funcionários*** Por melhores que sejam os funcionários, um chefe ambicioso sempre desejará que eles se tornem ainda mais competentes. Uma das principais formas de ajudar profissionais a crescer é fazer uma avaliação de desempenho. É assim que podemos identificar competências e comportamentos que merecem ser aprimorados, além de qualidades com potencial de ser reforçadas.

*Escrito por* ***Alexandre Rangel,*** *especialista em gestão de pessoas*

Qualquer que seja a técnica de avaliação escolhida pelo empregador, seu ponto de partida deve ser a fixação de objetivos claros, que possam ser mensurados de forma simples e assertiva. Por exemplo, emitir todas as notas fiscais até o primeiro dia útil do mês e fechar o relatório de custos dos produtos no primeiro dia útil do mês seguinte.

ADVERTISEMENT

É com base na análise de quanto e como metas como essas foram cumpridas que a avaliação será feita. A seguir, veja quais são os métodos mais utilizados atualmente e como eles funcionam:

**1. Avaliação pelo superior hierárquico**Trata-se do método mais comum e simples. Como o próprio nome diz, neste caso, quem faz a avaliação é a chefia e ninguém mais.   
  
**Vantagem**O fato de haver apenas um avaliador permite que haja uma certa uniformidade entre os critérios usados na avaliação.   
  
**Desvantagem**O funcionário pode ser prejudicado caso a relação da dupla não seja boa ou o avaliador tenha uma percepção equivocada do desempenho de seu subordinado.

**2. Auto avaliação**   
Esta técnica é dividida em duas etapas. Primeiro, o funcionário reflete sobre o próprio desempenho. Em seguida, ele e seu superior discutem sobre os achados do avaliado.   
  
**Vantagem**  
Propõe uma autorreflexão, exercício que nos permite pensar sobre nossa performance e identificar tanto as habilidades que precisam ser melhoradas como aquelas tarefas em que estamos nos saindo bem e não tínhamos percebido antes da avaliação.   
  
**Desvantagem**  
Os resultados podem ser condicionados pelos pontos de vista e interesses individuais do avaliado, o que dificulta o diálogo com o superior.

**3. Avaliação a 360º**   
É o método mais completo. Todos os colaboradores, independentemente da sua posição hierárquica, são simultaneamente avaliadores e avaliados. Para garantir a validade desta técnica, o anonimato deve ser assegurado.   
  
**Vantagem**   
Os subordinados têm a oportunidade de avaliar livremente o desempenho de seus superiores, o que torna o processo muito rico porque toda a equipe tem a chance de melhorar sua performance.   
  
**Desvantagem**  
Este processo requer um nível de maturidade profissional mais elevado, sobretudo da chefia, que deverá estar aberta a receber críticas.

Não importa o método escolhido, deve-se ter em mente que o mais importante é apontar, junto com o colaborador, qual será a mudança de comportamento necessária para melhorar as fraquezas identificadas no processo.

A avaliação deve ser finalizada com a elaboração de uma lista de três ações que o avaliado deverá praticar para mudar determinado comportamento. O processo se tornará mais efetivo e trará os resultados esperados se o avaliador ajudar o avaliado acompanhando a realização das ações propostas.

***Alexandre Rangel é sócio da Alliance Coaching.***

<http://exame.abril.com.br/pme/noticias/3-metodos-para-avaliar-o-desempenho-de-funcionarios>