

INTRODUÇÃO

Na vida prática, a nossa atenção está sempre voltada para avaliar as coisas que nos envolvem no cotidiano. Quase sem querer avaliamos o filme que assistimos, ao programa de TV, o carro novo do vizinho, o comportamento dos filhos e etc. A estratégia da introdução da avaliação de desempenho numa empresa deve supor um conhecimento sobre a organização. Para que se tenha sucesso nesse processo é preciso não só investir no início das mudanças, mas principalmente cultivar uma postura de antecipar as dificuldades desse caminho dentro da organização, pensando em como planejar as correções necessárias e prevendo maneiras de conciliar ou combinar as diferentes visões.

METODOLOGIA

A metodologia aplicada para a elaboração do trabalho em questão foi, além de pesquisas em geral (livros, internet) a discussão do tema abordado com os integrantes do grupo.

Foi essencial a análise do cotidiano da empresa citada, uma vez que perante os problemas que surgiram no dia-a-dia, foram implantadas novas ideias para a aplicação da avaliação de desempenho em uma empresa que não exerce esta prática.



Figura 1. Avaliando o capital intelectual.

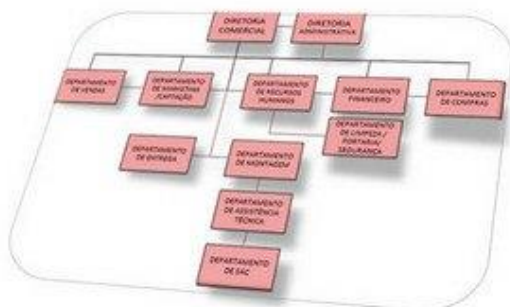


Figura 2. Organograma Empresarial.

As dificuldades na implantação da Avaliação de Desempenho de uma empresa podem surgir por motivos específicos na gestão da empresa quando não há uma estratégia definida.

PROBLEMÁTICA E HIPÓTESE



Dificuldades para avaliar seus colaboradores?

O FUNIL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Os passos para tornar sua Avaliação de Desempenho mais eficaz
por Samara Leão Moreira



Figura 3. Modelo estratégico para implantação da Avaliação de Desempenho.

CONCLUSÃO

Através da Avaliação do Desempenho é possível avaliar o serviço prestado pelos colaboradores dentro de uma empresa, pois nos tempos de hoje nossos clientes buscam excelência no atendimento, desde uma banca de jornal até uma multinacional, a cada dia que passa o consumidor fica mais exigente, e por isso surge a importância de avaliar o serviço prestado pelo colaborador.

Portanto, a Avaliação do Desempenho surgiu para realização pessoal de seus colaboradores e não deve ser vista como ameaça, com medo ou insegurança pelo avaliado, a fim de valorizar os pontos fortes de cada um.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- CHIAVENATO, I. (1994). Gerenciando pessoas: O passo decisivo para a administração participativa. São Paulo: Makron, 1994.
- LUCENA, M. D. S. (1992) Avaliação de Desempenho. São Paulo: Atlas, 1992.
- VICTOR, Avaliação de Desempenho. 1997. Disponível em: <http://www.eburlgts.com/artigos/avaliacao-de-desempenho17861/>. Acesso em: 22 de Junho de 2012.
- Pieri, Avaliação de Desempenho: o termômetro do calor. 2012. Disponível em <http://blog.lician.com.br/avaliacao-de-desempenho-o-termometro-do-calor/>. Acesso em 15/10/2012.
- Pieri, Avaliação de Desempenho - O que é e como funciona? 2011. Disponível em <http://www.sobreadministrao.com/avaliacao-de-desempenho-o-que-e-e-como-funciona/>. Acesso em 15/10/2012.
- Souza, A importância da avaliação de desempenho na gestão de pessoas. Disponível em: <http://www.monet.com.br/blog-a-importancia-da-avaliacao-de-desempenho-na-gestao-de-pessoas/>. Acesso em 15/10/2012.
- Moreira, O funil da avaliação de desempenho. Disponível em <http://mauun.wordpress.com/2010/07/07/o-funil-da-avaliacao-de-desempenho/>. Acesso em 15/10/2012.
- Chavenato, I. (1994). Gerenciando pessoas: O passo decisivo para a administração participativa. São Paulo: Makron, 1994.
- Bergamini, C. W., Berardo, D. G. R. (1998) Avaliação de Desempenho Humano na Empresa. São Paulo: Atlas, 1998.
- Rataglio, Avaliação de desempenho com foco em competências. 2004. Disponível em: <http://www.abdshare.net/abshare/avaliacao-de-desempenho-com-foco-em-competencias/>. Acesso em: 11 Maio 2012.
- Entrevista: Zoghbi, Hsuan KHUI - proprietário.