

A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NAS ORGANIZAÇÕES

NASCIMENTO, Sabrina da Silva¹; SILVA, Cristiane Elizandra Cruz²; MARTINS, Bianca Alves³; FERREIRA, Ana Paula Alf⁴; ARAUJO, Rozali⁵

Palavras-Chave: Avaliação. Desempenho. Desenvolvimento. Melhoria.

Avaliar pessoas é um processo que acontece permanentemente em nossas vidas, principalmente nas organizações. Inconscientemente avaliamos e somos avaliados, tanto no ambiente de trabalho como em nossos relacionamentos sociais. Podemos afirmar que avaliar é algo essencial a todo ser humano. A avaliação de desempenho é uma responsabilidade gerencial que procura monitorar o trabalho da equipe e de cada membro bem como de avaliar os resultados alcançados para compará-los com os resultados esperados. Preocupa-se com a eficiência e com a eficácia, com a qualidade e a produtividade. A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento. É uma importante ferramenta de Gestão de Pessoas que corresponde a uma análise sistemática do desempenho do profissional em função das atividades que realiza, das metas estabelecidas, dos resultados alcançados e do seu potencial de desenvolvimento e pode servir de base às políticas de promoção das organizações. O processo é efetuado periodicamente, normalmente anual ou semestral, e consiste no check-up do comportamento do avaliado no seu trabalho, e futuramente na comunicação dos resultados. Tradicionalmente compete aos superiores avaliarem os seus subordinados, estando à avaliação sujeita a correções posteriores para que os resultados finais sejam compatíveis com a política de promoções. O objetivo final da Avaliação de Desempenho é contribuir para o desenvolvimento das pessoas na organização. O resultado final da Avaliação de Desempenho deve apresentar as informações necessárias, para a identificação de oportunidades de melhoria e a elaboração de um plano de ações em relação a vários níveis como: geral da organização, por área e individual. No entanto, no ambiente de trabalho, essas avaliações adotam proporções e resultados bastante sérios, pois, na maioria das vezes, avaliamos com base em critérios extremamente subjetivos, opiniões vagas e sentimentos imprecisos. Como consequência, são cometidas sérias e graves injustiças sobre promoções, aumento de salário, concessão de bônus e, principalmente, na geração de um clima de trabalho de desconfiança, insegurança e de desunião. Saber avaliar pessoas é uma das competências mais solicitadas por parte daqueles que tem a responsabilidade de gerenciar desempenho e tomar decisões sobre os mais variados relacionados à gestão de recursos humanos, afinal são as pessoas que dão vida à organização. Elas constituem a mola mestra da dinâmica organizacional. O desempenho humano precisa ser excelente em todos os momentos para que a organização tenha competitividade para atuar e sair-se bem no mundo globalizado de hoje.

¹ Egressa do curso de Administração – Unopar. Email: sasanascimento8@hotmail.com

² Acadêmica do curso de Administração – Unicruz. Email: Bianca.alvesmartins@hotmail.com

³ Acadêmica do curso de Recursos Humanos – Unip. Email: Cristiane.cidusa@hotmail.com

⁴ Professora do curso de Administração – Unicruz. Email: alima@unicruz.edu.br

⁵ Professora do curso de Administração – Unicruz. Email: rozali@unicruz.edu.br