

A group of people in a meeting room, smiling and holding up sticky notes. The scene is brightly lit, suggesting a positive and collaborative work environment. The people are diverse in age and appearance, and they are all looking towards the right side of the frame. The sticky notes are in various colors, including pink, blue, and green.

Gestão de Pessoas

Profa. Dra. Nádia Brunetta

OBJETIVO

- Compreender que propósito de toda gestão de desempenho deve ser assegurar que os colaboradores e a organização estão fazendo o seu melhor: seu melhor trabalho, seu melhor produto/serviço.





AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

De acordo com Pierro, Muniz e Lima (2017, p.13): a visão predominante é que a avaliação de desempenho não é apenas uma forma de mensuração dos resultados ou a verificação do quanto o profissional se adapta aos objetivos da empresa e às exigências do trabalho, mas é também um processo que objetiva, principalmente, o desenvolvimento dos profissionais e que promova o engajamento aos objetivos do negócio para o direcionamento e alcance dos resultados.



Avaliação de Desempenho

Investigação

de critérios

- ✓ Metas (SMART) e resultados.
- ✓ Desenvolvimento.
- ✓ Comportamento (autoavaliação e avaliação 360º).
- ✓ Perfil/Potencial.



METAS SMART

S

ESPECÍFICA
(specific)



M

MENSURÁVEL
(measurable)



A

ATINGÍVEL
(attainable)



R

RELEVANTE
(relevant)



T

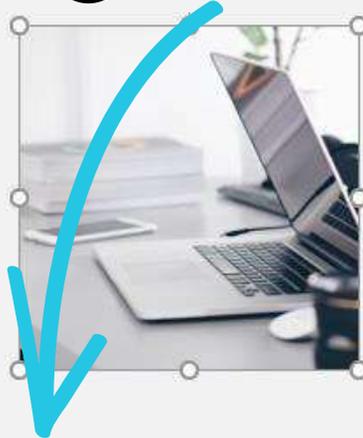
TEMPORAL
(time based)



Finalidades da
Gestão de
desempenho



1 Básica



Escopo é a melhoria do processo.

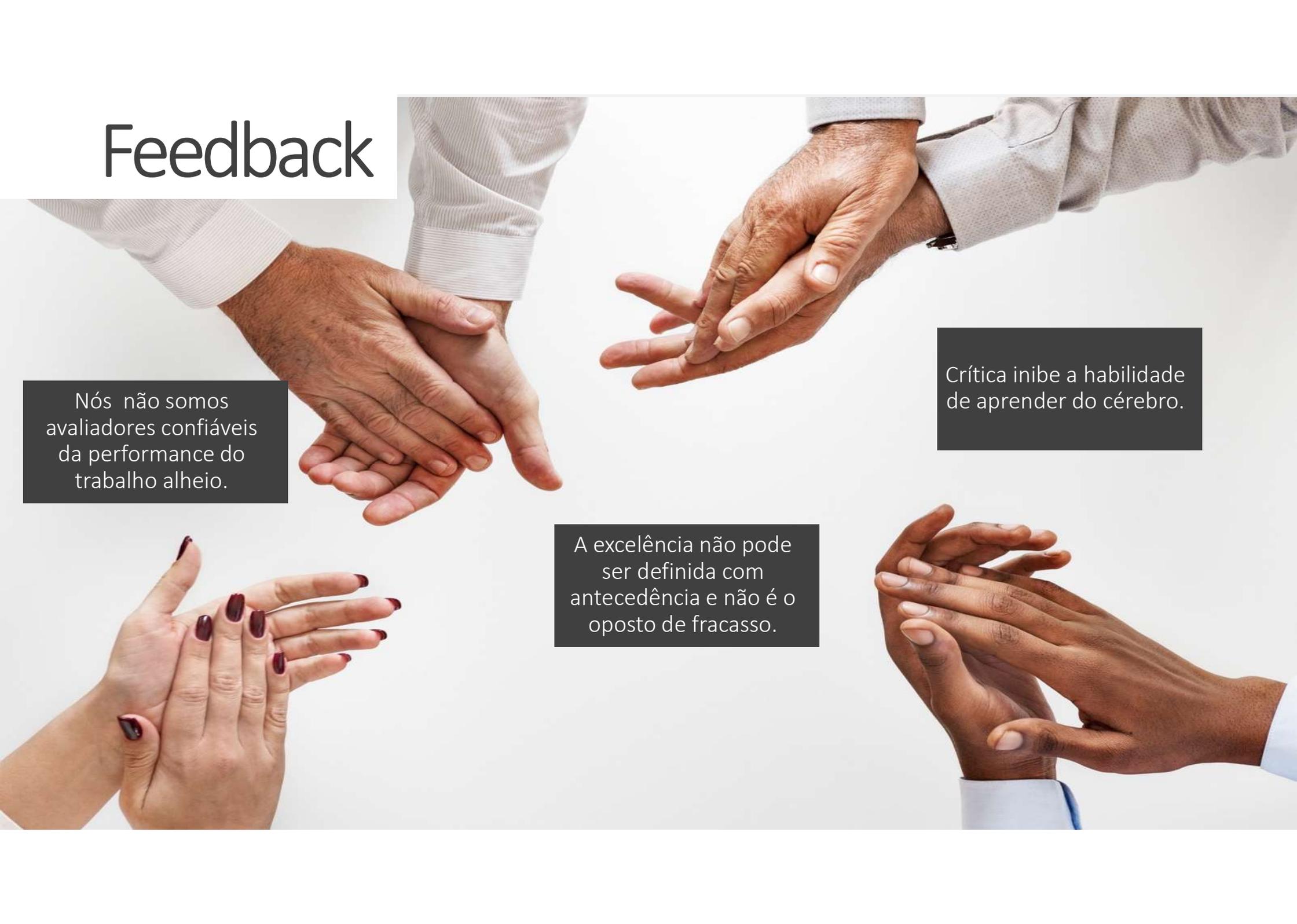
2 Estratégica

Quando intenção é direcionar esforços para a estratégia, meritocracia, reforçar e modelar a cultura organizacional, fazer gestão de talentos e embasar as decisões de gestão de pessoas.

Integradora **3**

Quando definem as consequências das decisões e previnem os possíveis vieses dos processos de avaliação.

Feedback



Nós não somos avaliadores confiáveis da performance do trabalho alheio.

Crítica inibe a habilidade de aprender do cérebro.

A excelência não pode ser definida com antecedência e não é o oposto de fracasso.

O feedback apropriado

- ❖ Específico e concreto.
- ❖ Equilibrado.
- ❖ Dado a tempo.
- ❖ Focalizado no comportamento que pode ser mudado – não em juízo de valor.





Obrigada!

