



**Técnico em
Administração**



**Gestão
de Pessoas**

PROFESSOR: APOENA AMORIM

**CONTEÚDO: AVIAÇÃO DE
DESEMPENHO**

DATA: 08.10.2018

2.4 - Incidentes críticos:

enfoca as atitudes que representam desempenhos altamente positivos (sucesso), que devem ser realçados e estimulados, ou altamente negativos (fracassos), que devem ser corrigidos através de orientação constante. **O método não se preocupa em avaliar as situações normais.** No entanto, para haver sucesso na utilização desse método, é necessário o registro constante dos fatos para que estes não passem despercebidos.

Prós:

(Vantagens)

1. Avalia o desempenho excepcionalmente bom e excepcionalmente ruim.
2. Enfatiza os aspectos excepcionais do desempenho. As exceções positivas devem ser realçadas e melhor aplicadas, enquanto as exceções negativas devem ser eliminadas ou corrigidas.
3. Método de fácil montagem e fácil utilização.

Contras:

(Desvantagens)

1. Não se preocupa com aspectos normais do desempenho.
2. Peca por fixar-se em poucos aspectos do desempenho. Daí, sua tendenciosidade e parcialidade.

2.5 - Comparação de pares:

também conhecida como comparação binária, faz uma comparação entre o desempenho de dois colaboradores ou entre o desempenho de um colaborador e sua equipe, podendo fazer o uso de fatores para isso. É um processo muito simples e pouco eficiente, mas que se torna muito difícil de ser realizado quanto maior for o número de pessoas avaliadas.

2.6 - Auto-avaliação:

→ VERDADEIRO

é a avaliação feita pelo **próprio avaliado com relação a sua performance**. O ideal é que esse sistema seja utilizado conjuntamente a outros sistemas para minimizar o forte viés e falta de sinceridade que podem ocorrer.

2.7 - Avaliação por resultados:

é um método de avaliação baseado na **comparação entre os resultados previstos e realizados**. É um método prático, mas que depende somente do ponto de vista do supervisor a respeito do desempenho avaliado.

META INICIAL > +
FINAL > -

+
-

2.8 - Relatório de performance:

também chamada de **avaliação por escrito ou avaliação da experiência**, trata-se de uma descrição mais livre acerca das **características do avaliado**, seus pontos fortes, fracos, potencialidades e dimensões de comportamento, entre outros aspectos. Sua desvantagem está na dificuldade de se combinar ou comparar as classificações atribuídas e por isso exige a suplementação de um outro método, mais formal.

30 → 40

2.9 - Avaliação por objetivos:

METAS

baseia-se numa avaliação do alcance de objetivos específicos, mensuráveis, alinhados aos objetivos organizacionais e negociados previamente entre cada colaborador e seu superior. É importante ressaltar que durante a avaliação não devem ser levados em consideração aspectos que não estavam previstos nos objetivos, ou não tivessem sido comunicados ao colaborador. E ainda, deve-se permitir ao colaborador sua auto-avaliação para discussão com seu gestor.

2.10 - Padrões de desempenho:

também chamada de padrões de trabalho é quando há **estabelecimento de metas somente por parte da organização**, mas que devem ser comunicadas às pessoas que serão avaliadas.

2.11 - Avaliação de competências: (Técnica).

trata-se da identificação de competências conceituais (conhecimento teórico), técnicas (habilidades) e interpessoais (atitudes) necessárias para que determinado desempenho seja obtido.

2.12 - Frases descritivas:

trata-se de uma avaliação através de comportamentos descritos como ideais ou negativos. Assim, assinala-se “sim” quando o comportamento do colaborador corresponde ao comportamento descrito, e “não” quando não corresponde. **É diferente do método da Escolha e distribuição forçada no sentido da não obrigatoriedade na escolha das frases.**

Uma mudança marcante nos métodos de avaliação é a passagem do avaliado como ser passivo para ser agente. Além disso, a introdução do conceito de competência, compreendido como “o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes do indivíduo” (ZARIFIAN, apud SOUZA, 2005, p.96) levou à criação de novas formas de avaliar as pessoas em uma organização

2.13 - Avaliação de competências e resultados:

é a conjugação das avaliações de competências e resultados, ou seja, é a verificação da existência ou não das competências necessárias de acordo com o desempenho apresentado.

Volta AQUI

2.14 - Avaliação de potencial:

com ênfase no **desempenho futuro**, identifica as **potencialidades do avaliado** que facilitarão o desenvolvimento de tarefas e atividades que lhe serão atribuídas. Possibilita a identificação de talentos que estejam trabalhando aquém de suas capacidades, fornecendo base para a recolocação dessas pessoas.

Promoção