



Técnico em Administração



Gestão de Pessoas

PROFESSOR: APOENA AMORIM

**CONTEÚDO: AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO**

DATA: 09.10.2018

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.

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 realocação dessas pessoas.

2.15 - Balanced Scorecard:

sistema desenvolvido por Robert S. Kaplan e David P. Norton na década de 90, avalia o desempenho sob quatro perspectivas: **financeira**, **do cliente**, **dos processos internos** e **do aprendizado e crescimento**. São definidos objetivos estratégicos para cada uma das perspectivas e tarefas para o atendimento da meta em cada objetivo estratégico.

2.16 - Avaliação 360 graus:

nesta *Interna* método o avaliado recebe feedbacks (retornos) de todas as pessoas com quem ele tem relação, também chamados de stakeholders, como pares, superior imediato, subordinados, clientes, entre outros.

03 – Vícios da avaliação de desempenho:

3.1 SUBJETIVISMO:

Atribuir ao avaliado qualidade e defeitos que são próprios do avaliador

3.2 UNILATERALIDADE:

E, L, P, R, P, Pr →

Valorizar aspectos que apenas o avaliador julga importante

3.3 TENDÊNCIA CENTRAL:

Não assumir valores extremos por medo de prejudicar os fracos e assumir responsabilidade pelos excelentes

3.4 EFEITO HALO:

Contaminação de julgamentos, generalização (é a possibilidade de que a avaliação de um item possa interferir no julgamento sobre outros fatores e a interferência causada devido à simpatia ou antipatia que o avaliador tem pela pessoa que está sendo avaliada).

3.5 FALTA DE MEMÓRIA:

Ater-se apenas aos últimos acontecimentos

(Anual) 365 dias

3.6 SUPERVALORIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO:

Acreditar que os avaliados mudem suas condutas de maneira milagrosa

3.7 DESVALORIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO:

Pouca credibilidade nos benefícios da avaliação

$$A = 10\%$$

3.8 FALTA DE TÉCNICA:

Agir pelo bom senso

3.9 FORÇA DE HÁBITO:

Não perceber as variações e continuar avaliando da mesma forma anterior

3.10 POSIÇÕES CONTRÁRIAS:

Distorções sobre a finalidade da avaliação. Ex. para redução de pessoal