

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E SUAS CONTRIBUIÇÕES

FERREIRA, Caroline Monteiro¹; SOARES, Kaísa Cristina Santana².

1. Discentes do Curso de Psicologia do Centro Universitário de Patos de Minas – UNIPAM/ Patos de Minas/ MG.
2. Docente do Curso de Psicologia do Centro Universitário de Patos de Minas – UNIPAM/ Patos de Minas/ MG.

A Gestão de Pessoas diz respeito à forma como os indivíduos se estruturam na orientação e gerenciamento do comportamento humano nas organizações. Localizar talentos está relacionado ao recrutamento eficaz, programas de treinamento, capacitação e acompanhamento do desempenho contínuo. Dessa forma exige-se que o profissional atinja resultados positivos em menor tempo, desenvolver e aperfeiçoar habilidades como: criatividade, dinamismo, empreendedorismo, flexibilidade, liderança, trabalho em equipe, obter conhecimento e a experiência. A avaliação de desempenho tem se tornado o objeto de estudo na gestão de pessoas há algum tempo, pode-se dizer que avaliar é algo difícil, porém extremamente necessário. Após efetivado ao quadro, o colaborador será avaliado através de métodos de avaliação de desempenho, tradicionais ou modernos, como a avaliação 360°, que possibilitam que a organização mensure seu desempenho e visualize a necessidade de treinamento do mesmo. O presente trabalho tem como objetivo estudar a contribuição da Avaliação de Desempenho para os profissionais e organizações. Revisão bibliográfica em artigos científicos e livros que tratam do tema “Avaliação de Desempenho e suas Contribuições”. Foi realizada a pesquisa através de artigos da área organizacional dos anos de 2013 e 2015, tendo como critérios artigos sobre avaliação de desempenho. Palavras-Chave: Avaliação de Desempenho, contribuição, organizações. Evidenciou-se na análise da literatura consultada problemas de supervisão de pessoal, de integração do empregado à organização ou ao cargo que ocupa. Para satisfazer esta necessidade deve-se procurar atingir os seguintes objetivos: 1-Harmonizar os objetivos individuais dos colaboradores e os da organização; 2- Facilitar o diálogo entre os colaboradores e os superiores; 3-Promover a motivação dos colaboradores; 4-Incentivar o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores;5-Identificar necessidades de formação e avaliar a sua eficácia;6-Promover o auto-aperfeiçoamento;7-Favorecer a oportunidade do feedback contínuo;8-Implementar oportunidades as chefias de transmitir e clarificar os objetivos e a razão das suas exigências;9-Contribuir para a determinação da promoção nas carreiras;10-Validar o recrutamento e a seleção de pessoal;10-Identificar necessidades de recrutamento de pessoal;11-Melhorar a adequação da distribuição dos recursos humanos;12-Proporcionar indicadores. A avaliação de desempenho é um importante meio para identificar os potenciais dos funcionários, melhorar o desempenho da equipe e a qualidade das relações da organização. A avaliação permite que as empresas revejam as estratégias e os processos de trabalho para que a correção das falhas ocorra de modo natural, porém, durante a prática da avaliação há uma necessidade do acompanhamento contínuo, pois somente assim as falhas serão identificadas e tratadas com agilidade.

Categoria: Psicologia (Graduação)