

Que bom que você se interessou por conhecer melhor o trabalho que desenvolvemos na área de **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**. Lendo o texto abaixo será possível visualizar a abordagem que damos ao assunto. Caso tenha interesse, entre em contato conosco através do link no final dessas páginas ou pelos telefones: (SP) 11- 3171-1645 / (RJ) 21- 2222-0888.

AVALIANDO COM JUSTIÇA O DESEMPENHO DE SEUS COLABORADORES

OBS: Para simplificar a leitura dessa proposta, várias informações são fornecidas sob a forma de **LINK**.

▶▶ JUSTIFICATIVAS

- Avaliar pessoas é um processo que acontece permanentemente em nossas vidas, principalmente nas organizações. Ainda que inconscientemente, todos nós avaliamos e somos avaliados, tanto na situação trabalho como em nossos relacionamentos sociais. Podemos afirmar que é algo inerente a todo ser humano. Essa colocação se torna mais verdadeira quando a avaliação ocorre em processos de mudança organizacional.
- No entanto, na situação trabalho, essas avaliações assumem proporções e conseqüências bastante sérias, pois, na maioria das vezes, avaliamos com base em critérios extremamente subjetivos, opiniões vagas e sentimentos ambíguos.
- Como conseqüência, 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 requeridas por parte daqueles que têm a responsabilidade de gerenciar desempenhos e tomar decisões sobre os mais variados assuntos relacionados à gestão de recursos humanos.

▶▶ OBJETIVOS

- Vivenciar uma situação real de avaliação de pessoas, no que se refere à concessão de aumento por mérito e promoção.
- Dialogar a respeito de aspectos considerados condicionantes ao êxito de qualquer processo de avaliação de pessoas.
- Diferenciar fatores que medem desempenho daqueles relacionados a identificar potencial.
- Nivelar conceitos sobre a importância de serem definidos objetivos de trabalho que atendam aos seguintes critérios: Por escrito, mensuráveis; desafiantes, porém viáveis; orientados para resultados que agreguem valor (e não simples tarefas; com prazo determinado).
- Apresentar experiências de avaliação de pessoas nas mais diferentes organizações brasileiras, bem como sobre novas maneiras de avaliar pessoas e grupos, através da utilização da metodologia de múltiplas fontes.

▶▶ CONTEÚDO PROGRAMÁTICO (8 horas – 1 dia)

- Apresentação dos objetivos e metodologia de trabalho;
- Estudo de caso;
- O que representa avaliar pessoas e sua importância para os resultados organizacionais;
- A premissa de avaliação de pessoas: tudo que não agrega valor, destrói valor;
- Os aspectos comportamentais da avaliação de pessoas;
- Saindo da subjetividade das avaliações para "disciplinar as subjetividades";
- Qualidades requeridas de um avaliador de pessoas;
- Avaliação em equipe diminui a subjetividade;
- Novas formas de avaliação baseada em múltiplas fontes.
- Um Plano de Ação Individual e Organizacional

▶▶ CONSULTOR - (Clique no nome do consultor) : [JOÃO ALFREDO BISCAIA](#)

▶▶ SOLICITE-NOS UMA PROPOSTA COMPLETA: costacurta@institutomvc.com.br ou mariateresa@institutomvc.com.br