

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE TECNOLOGIA DE RECURSOS HUMANOS
RELATÓRIO DE PROJETO INTERDISCIPLINAR II

RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, TREINAMENTO E
AValiaÇÃO DE DESEMPENHO

ALUNAS

Ana Paula Faria Monteiro
Geovanna Alves de Oliveira
Leielane Vivaldo da Silva
Leticia Nogueira Barbosa
Ludmila Francielly B. Teixeira

Prof. Orientador e título: Prof. Esp. Orlando Dias Costa

APARECIDA DE GOIÂNIA, 1º SEMESTRE /2019

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
RELATÓRIO DE PROJETO INTERDISCIPLINAR II**

**RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, TREINAMENTO E
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Relatório do Projeto Interdisciplinar II apresentado em cumprimento às exigências do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

APARECIDA DE GOIÂNIA, 1º SEMESTRE /2019

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
RELATÓRIO DE PROJETO INTERDISCIPLINAR II

ALUNAS

Ana Paula Faria Monteiro
Geovanna Alves de Oliveira
Leielane Vivaldo da Silva
Leticia Nogueira Barbosa
Ludmila Francielly B. Teixeira

RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, TREINAMENTO E
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Avaliado em ___/___/___

Nota Final: () _____

Prof. Orientador e título: Prof. Esp. Orlando Dias Costa
Prof. Ms Renato Medeiros de Souza Mendes

APARECIDA DE GOIÂNIA, 1º SEMESTRE /2019

SUMÁRIO

Introdução	4
1. Conceito do negócio	5
1.1 Razão Social	5
1.2 Nome fantasia	5
1.3 Endereço	5
1.4 Telefone	5
1.5 Histórico da empresa	5
1.6 Descrição das características do Negócios	5
1.7 Missão, Visão e Valores	5
2. Objetivo	6
2.1 Objetivo geral	7
2.2 Objetivo específicos	7
3. Metodologia	7
4.1 Posição do setor de Pessoal/RH na Estrutura Organizacional da Empresa....	8
4.2 Recrutamento de pessoal	9
4.3 Seleção de pessoal	12
4.4 Treinamento de pessoal	15
4.5 Avaliação de desempenho	17
5. Conclusão	18
6. Referências	20

Introdução

A Pantera Locações é uma empresa de Aparecida de Goiânia que está em expansão, foi feita uma escolha pela facilidade de coletas de informação sendo que uma integrante do grupo é colaboradora e está a mais de dez anos na mesma empresa e poderia fornecer informações concretas.

A Pantera Locações forneceu os dados do seu funcionamento e principalmente sobre os seus processos de Recursos Humanos. Podemos analisar que os processos de RH são feitos de forma simples e prática.

Com o passar dos anos os recursos humanos vem sofrendo com mudanças e as novas empresas estão se adaptando a atualidade neste trabalho pode se apresentar as novas tendências do mercado e as mais utilizadas.

Trazendo novas soluções para Pantera Locações com ideias de pouco custo e com grande resultado em pouco tempo. Os processos de recrutamento e seleção são de extrema importância para quaisquer empresas. O funcionamento de uma empresa acontece quando temos pessoas que acreditam no que fazem a recrutação e um bom recrutador abrir caminhos para o seu andamento.

1 Conceito do negócio

1.1 Razão Social: PANTERA LOCACOES E COMERCIO LTDA

1.2 Nome fantasia: PANTERA LOCACOES

1.3 Endereço: Av. Vicente de Paula Souza Qd.06 Lt.01 – Setor Serra Dourada – Aparecida de Goiânia – Go

1.4 Telefone: 62 3584-5002 E-mail: panteralocacoes@hotmail.com

1.5 Histórico da empresa

A Pantera Locações foi iniciada em 2007, por Marildo Gonçalves da Silva como uma pequena empresa. Em seu início possuía como equipamento para locação uma única betoneira que era levada em uma pick-up fiat Strada. Com o tempo foi adquirindo outros equipamentos tais como andaimes, compactadores, escoras metálicas, longarinas e marteletes. O volume do negócio exigiu a aquisição de novos caminhões capazes de realizar as entregas e recolhimentos dos equipamentos.

Já com uma clientela formada, surge a oportunidade de locar caçambas para entulho. Que exigiu novos caminhões capazes de transportar este novo equipamento. Mais recentemente a empresa amplia seu ramo de atividade com a aquisição de containers para locação. São equipamentos com um custo-benefício mais atraente que construções de alvenaria. Podem ser utilizados para diversos fins, tais como escritórios, casas e outros, esse material gera sustentabilidade e economia.

1.6 Descrição das características do Negócio

O negócio consiste na locação de equipamentos e máquinas para utilização na construção civil, objetivando reduzir custos para seus clientes e promover a agilidade na execução de obras. Dispõe de variedade e quantidade de equipamentos para atender a demanda com máquinas de qualidade.

O processo de locação é iniciado com o cadastramento do cliente, a confecção de contrato específico, onde são descritas as cláusulas de obrigação e direitos do cliente e da empresa.

Os principais fornecedores são empresas que comercializam equipamentos para construção civil e peças para estes equipamentos. Pode-se citar como exemplo as empresas Casa do Pica-Pau, Peçasmaq, Metalplan, Condor, Nova Casa.

Também compõe o quadro de fornecedores alguns prestadores de serviço (e insumos) que contribuem viabilizando para a operação da empresa, tais como o Posto Village, Órion Sistemas e Escritório de Contabilidade.

A clientela da empresa é composta por pessoas físicas e jurídicas, como construtoras de pequeno, médio e grande porte que empreitam construções ou reformas prediais, residenciais ou de infraestrutura. Trata-se de uma clientela diversificada e com perfis variados que vão desde mestre de obras a engenheiro de uma grande empresa que atua em todo entorno do Estado de Goiás.

1.7 Missão, Visão e Valores

A Missão, Visão e Valores foi elaborada pelas integrantes do grupo, pois a empresa não apresenta no seu segmento.

Missão: Oferecer os melhores equipamentos de aluguel do mercado visando sempre a satisfação e a fidelização do cliente.

Visão: Se tornar referência no segmento de entulho e todo o mercado da construção civil com equipamentos e máquinas modernas de última geração.

Valores: Compromisso, ética e dedicação buscam inovação para oferecer serviço de qualidade.

Fonte: Pantera locações

2. Objetivo:

2.1 Objetivo geral:

Descrever e conhecer os processos de gestão de Recursos Humanos para analisar seus pontos fortes e pontos fracos, buscando apresentar propostas de melhorias para o seu desempenho

2.2 Objetivos específicos:

- ✓ Descrever os processos de recrutamento, seleção, treinamento e avaliação de desempenho.
- ✓ Analisar os procedimentos e compará-los com o recomendado de acordo com as opiniões coletadas nas pesquisas bibliográficas.

3. Metodologia

Segundo Bruyne (1991), a metodologia é a lógica dos procedimentos científicos em sua gênese e em seu desenvolvimento, não se reduz, portanto, a uma “metodologia” ou tecnologia da medida dos fatos científicos. A metodologia deve ajudar a explicar não apenas os produtos da investigação científica, mas principalmente seu próprio processo, pois suas exigências não são de submissão estrita a procedimentos rígidos, mas antes da fecundidade na produção dos resultados. (BRUYNE, 1991p 29).

Conclui-se que a metodologia é o processo para atingir um determinado fim para se chegar ao conhecimento.

A presente pesquisa será classificada como pesquisa de campo, pesquisa descritiva e qualitativa, pois será realizada uma descrição dos processos, e os dados serão coletados através de entrevista.

A pesquisa de campo consiste na observação de fatos na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes, para analisá-los, segundo Lakatos, 2010.

Serão descritas as etapas do departamento de recursos humanos e como a empresa conduz estes processos. O processo descritivo visa a identificação, registro e análise das características, fatores ou variáveis que se relacionam com fenômeno ou processo (PEROVANE, 2014).

Por meio da pesquisa qualitativa, será feita análise, compreensão e descrição dos processos da hierarquização das ações de descrever, compreender e explicar, precisão das relações entre o global e o local em determinado fenômeno (GEHRARLDT e SILVERA, 2009).

4.1 Posição do setor de Pessoal/RH na Estrutura Organizacional da Empresa.

A Empresa não conta, hoje, com profissional ou departamento que cuide do RH, pois é uma empresa familiar pequena e que está processo em expansão.

O Conceito de Cultura

A visão da Antropologia sobre a cultura parte do próprio objetivo desta ciência, expresso por Marconi e Presotto (1989, p.21) nos seguintes termos: "Como ciência da humanidade, ela se preocupa em conhecer cientificamente o ser humano na sua totalidade". Os estudos antropológicos são geralmente realizados em sociedades primitivas, por considerar que tais sociedades possuem estruturas culturais menos complexas, o que pode facilitar o trabalho do pesquisador. Neste sentido, o pesquisador da Antropologia normalmente vive com o grupo estudado como se fosse um membro nativo, até identificar o significado dos diversos símbolos, sejam eles concretos como os artefatos ou subjetivos como a linguagem ou os ritos e cerimônias.

Em sua história, de acordo com Kuper (1978), a Antropologia desenvolveu escolas de pensamento, que interpretam a cultura sob diferentes aspectos:

a) Evolucionismo: considera o desenvolvimento da cultura como dependente de fases anteriores. Neste sentido, a situação atual de uma cultura é consequência da anterior. Para esta escola o que diferencia a cultura de um povo de outro é a fase de evolução em que estes se encontram. Em consequência, afirmam que todas as culturas poderão conquistar o mesmo grau de sofisticação;

b) Difusionismo: a interação entre culturas, através da difusão de artefatos que representam e expressam seus valores e crenças, é o aspecto de maior significado para a mudança cultural;

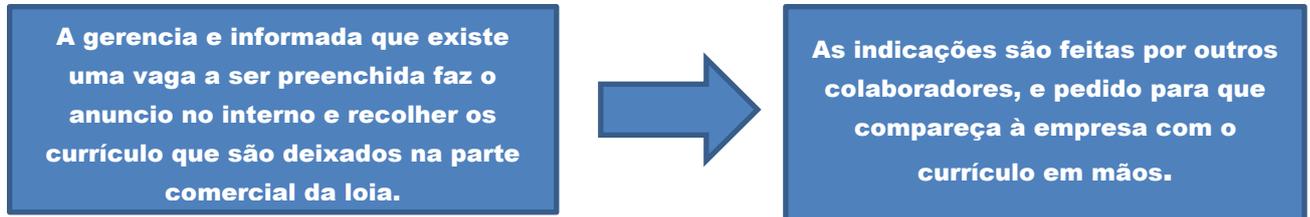
c) Funcionalismo: esta escola considera a utilidade dos elementos culturais, atribuindo a cada um uma função específica bem como a respectiva identificação com os valores e crenças, sem a qual os elementos deixam de existir;

d) Configuracionismo: identifica a cultura como uma rede quase infinita de significados, com destaques a alguns que determinam o tom da cultura, dos quais os demais elementos são derivados ou mantêm relação de dependência;

e) Estruturalismo: parte da visão sistêmica, como o configuracionismo. Estuda a cultura considerando-a uma estrutura de trocas como meio de interação, tanto em nível de indivíduos dentro do grupo, como dos grupos em uma sociedade. Algumas culturas trocam mercadorias internamente, outras apenas externamente.

Pode-se concluir que, na visão antropológica, a cultura representa um conjunto de símbolos (artefatos, língua, estrutura familiar etc.) partilhados pelos membros de um grupo de pessoas. Na organização, a qualidade e a quantidade das instalações e dos materiais consumidos e produzidos, as características de embalagem dos produtos etc., são exemplos de artefatos.

Através destes, podem ser identificados valores da cultura da organização. A Sociologia, nascida em épocas de revolução industrial e do despertar do racionalismo na Europa, estuda as estruturas sociais. No enfoque cultural a sociologia estuda os relacionamentos sociais para entender a formação da identidade do indivíduo e da coletividade. Abaixo será mostrado o organograma da empresa.



Forte: Pantera locações

4.2 Recrutamento de pessoal

O recrutamento funciona através de anúncios de vaga no interno, no qual um colaborador da empresa indica uma pessoa, ou através da coleta dos curriculum que são deixados na recepção, a gerente analisar os curriculum e pede para o futuro colaborador vir até a empresa para poder fazer uma entrevista pessoalmente.

É de extrema necessidade que o recrutador esteja alinhado com a empresa e sua cultura organizacional para que não haja falhas na hora do recrutamento. Devem ser seguidos quatro importantes passos:

Primeiro passo- divulgação e captação para essa parte é necessário que o recrutador saiba exatamente o que está procurando no mercado para poder alinhar o candidato com a vaga;

Segundo passo- é uma triagem para definir melhor, o alinhamento com a empresa;

Terceiro passo -é muito importante que a empresa esteja familiarizada de ferramentas para que saia mais barata a contratação, tais como ferramentas virtuais e outras;

Quarto passo -no passo seguinte, a admissão. Essa é a última etapa do processo, pois agora o candidato começa a conhecer a fundo a empresa e passa a se sentir parte dela.

O recrutamento é a ferramenta que as empresas buscam para atrair seus candidatos, dentre os quais serão selecionados os futuros participantes da empresa. O recrutamento é feito a partir das necessidades dos presentes e futuras de recursos humanos da organização, a vários tipos de recrutamento. O interno que é aquele que o RH faz dentro da empresa buscando remanejar os colaboradores através de processos de avaliação de desempenho.

Vantagens do recrutamento interno

Segundo Ribeiro (2005) apresenta como vantagens o fato de ser mais barato, rápido, oferecer vantagens de crescimento para os funcionários já existentes e por motivar o funcionário aproveitado e também os demais.

Assim, essa forma de recrutamento estimula o desenvolvimento profissional e gera perspectiva de crescimento aos funcionários dentro da empresa, além de ter como positivo, o conhecimento prévio do perfil de desempenho do candidato.

Aliado a essas vantagens, Chiavenato (1999) destaca o melhor aproveitamento do potencial das pessoas da organização, incentivo a permanência dos funcionários e fidelidade destes para com a organização, pouca mudança ambiental e ausência de necessidade de socialização da organização de novos membros.

Vantagens do recrutamento externo

O recrutamento externo no qual busca profissionais fora da empresa, há várias formas para encontrar esses profissionais como anúncios em diversos meios tais como jornais, revistas, cartazes, panfletos, agência de emprego e outros. Esse processo gera um custo maior para empresa, por isso deve ser com cautela pois além dos custos a quantidades de hora de trabalho gasta para fazer o recrutamento e as demais variações.

Ele traz várias vantagens pois nesses processos a empresa trás sangue novo, motivação nova e uma forma de cortar antigos hábitos e maus costumes dentro da empresa. A principal desvantagem é a demora para a transição do profissional pois, em várias situações o candidato já foi chamado por outras empresas. Nesse caso o RH tem que recomeçar o processo, o que gera mais custos para empresa.

Vantagens do recrutamento misto

O recrutamento misto é, aquele que une interno e o externo. Esse tipo de recrutamento é aquele que dá oportunidade de se candidatar a vaga, tanto os colaboradores, quanto as pessoas que estão à procura de uma oportunidade no mercado de trabalho. Ele pode ser feito de várias maneiras, tais como no interno e depois no externo, ao mesmo tempo, o que gera uma concorrência, mais equilibrada. Ela pode gerar diversos benefícios para a empresa, pode ser uma forma de levar motivação aos colaboradores por saberem que tem chances de crescimento dentro da empresa.

Chiavenato (1999) ensina que o recrutamento misto é uma solução formada a partir de diversos gêneros ou opiniões com a liberdade de escolher o que julgar melhor, abordando tanto as fontes internas quanto as externas dos recursos humanos para o recrutamento.

Fontes de recrutamento

Com o advento da internet no final da década de 60 e início da década de 70, diversas possibilidades surgiram em todos os segmentos industriais e sociais, e com isso a área de Recursos Humanos não ficaria de fora destas adequações.

Segundo pesquisa realizada pelo IBGE nos anos 2000 no Brasil havia cerca de 39,1 milhões de empregados com carteira assinada, esse número em 2010 subiu para

61,1 milhões de profissionais empregados formalmente. Como a área de tecnologia da informação está em constante evolução tem que estar sempre atento para as novas tendências do mercado, e com isso as formas de recrutamento veio com o passar dos anos sofrendo algumas transformações.

Onde antes, o candidato precisava percorrer de empresa em empresa deixando seu Currículo, mesmo sem saber se a empresa no qual o deixava tinha vaga em aberto para a Função desejada, por outro lado aumentando o banco de dados do departamento. Porém sem um filtro específico do que era recebido, demandando altas horas, para o recrutador, apenas com a separação e seleção dos currículos escolhidos para entrevista.

Hoje, os meios de recrutamento estão mais dinâmicos, onde através das facilidades de envio de currículo por e-mail, o que contribui com a diminuição de volume de papeis.

Há também aplicativos específicos para seleção de candidatos, e outros com banco de dados diversos, ali disponíveis ao alcance de um clique. Além do mais, hoje não necessariamente o candidato precisa estar presente na empresa para realização da Entrevista, está cada vez mais comum a utilização de entrevistas por vídeo para alguns cargos específicos.

Esses meios hoje disponíveis para recrutamento tendem a otimizar o tempo do Profissional de RH, promovendo mais produtividade nas atividades do dia a dia. Além disso trabalhando com ética com os candidatos, cumprindo com os horários marcados, transparecendo desta forma os valores da empresa e o respeito com o candidato / colaborador ali presente.

4.3 Seleção de pessoal

É feita uma rápida análise dos curriculum e repassado para o presidente da empresa para uma avaliação e após a sua aprovação é dado andamento no processo. A gerente liga para confirmar as referências que estão no curriculum se for indicação e chama o colaborador que indicou para que possa passar algumas informações sobre o candidato.

O candidato é chamado para uma entrevista na qual será confirmada todas as informações à empresa, já aprovado são recolhidos os documentos e é emitido o

pedido de exame admissional. O colaborador faz o exame que é anexado aos documentos que serão encaminhados para a empresa de contabilidade que faz a formalização do contrato de trabalho. A empresa não faz nem um tipo de teste psicológico, nem prático, nem escrito por não ter o RH dentro da empresa.

Seleção é um processo que identifica os melhores candidatos para uma vaga específica, buscando o candidato certo para aquela vaga. Os critérios de informação baseiam-se em dados e informações a respeito do cargo a ser preenchido. Segundo Guimarães & Arieira (2005) “Todo processo de seleção é único e deve ser entendido como uma ferramenta de marketing interno e externo”.

Tipos de testes de seleção

Teste de habilidades - esse tipo de teste pode ser usado para processos seletivos de cargos específicos, para avaliar a eficiência em idiomas e a capacidade de raciocínio, de liderança e de negociação.

Teste técnicos - usado para avaliar o nível de experiência dos candidatos em cargos que exigem conhecimentos específicos. Esses testes podem ser realizados por meio de uma prova presencial ou online. O recrutador pode fazer essa avaliação de conhecimentos específicos tais como redação ou teste de conhecimentos gerais.

Testes psicológicos -são análise das características psicológicas do candidato conforme sua emoção ou afeto, cognição, inteligência, motivação, personalidade, atenção, foco e memória.

Teste de perfil comportamental é aquele a fim de identificar competências necessárias exigidas pela organização. Esse teste tem valor tangível e pode ser um diferencial na hora de formar uma equipe mais produtiva. Atualmente, já estão disponíveis no mercado alguns softwares que permitem fazer o mapeamento de perfil comportamental do candidato. Eles definem as características do profissional e traçam bases de seu comportamento.

Teste curricular - Nos vários fatores importantes na hora de avaliar um curriculum, alguns deles são: formação educacional que teve priorizar qual o nível exigido para a

vaga. Se for de extrema necessidade deve se separa apenas os currículos que atendam ao esse requisito. Se tiver flexibilidade deve se separar os currículos em pastas separadas.

Outro critério é o tempo de experiência exigida para a vaga. Esse critério é tão importante quando a formação profissional é o tempo de experiência, muito importante pois se for um candidato que tem um curriculum com alta rotatividade, isso pode ser um sinal ruim, que deve ter uma maior atenção.

Segundo Guimarães & Arieira (2005) “a Entrevista é seguramente a técnica mais utilizada em todas as organizações. Ela tem inúmeras aplicações, desde uma Entrevista Preliminar, Entrevista de Desempenho, Entrevista de Caráter Social, até Entrevista de Desligamento, a qual poderá ser subsídio para as políticas de Gestão de Recursos humanos das organizações” e que para Chiavenato (2009) “é a técnica mais amplamente utilizada nas grandes, médias e pequenas empresas, embora careça de base científica e situe-se como a técnica mais subjetiva e imprecisa de seleção.

4.4 Treinamento de pessoal

O treinamento é passado aos colaboradores por um outro colaborador que desempenha a mesma função, pois a empresa não tem um profissional específico que cuide de treinar e desenvolver os colaboradores, treinamento e o ato de aperfeiçoar.

Treinar. Segundo Milkovich e Bourdreau (2010) conceituam o treinamento como sendo um processo sistematizado com o intuito de promover a aquisição de habilidades, regras e, atitudes resultando numa melhor adequação entre as características dos colaboradores e as exigências diante de sua função.

Exemplos de treinamento de pessoal:

Integração de novos colaboradores: a finalidade é agregar aos novos colaboradores a rotina da nova empresa, mostrando sua missão, visão, valores, tipo de conduta e comportamento adequado. Além disso, faz parte a familiarização com os demais profissionais da organização.

Treinamento de habilidades técnicas: o foco aqui é o de aprimorar os métodos de trabalho dos profissionais por meio de formação de novas tecnologias e modelos organizacionais. Somente com o conhecimento, eles poderão desenvolver as técnicas inovadoras.

Treinamento de comunicação: o objetivo desse tipo de prática é desenvolver a comunicação e o relacionamento interpessoal dos colaboradores para que haja uma melhor interação entre todos e a otimização do cumprimento dos processos.

Treinamento de liderança: a preparação de lideranças promove aos profissionais que ainda não são adquiriram as habilidades, tais como saber desenvolver os integrantes da equipe, gerenciamento do tempo e de atividades, como aumentar a produtividade focada em resultado, como ser mais criativo e muito mais!

Treinamento motivacional: essa modalidade tem como objetivo o desenvolvimento humano dos colaboradores por meio de ações de incentivo, potencialização das habilidades e mudança de comportamentos.

Treinamento de habilidades: essa capacitação tem como intuito aprimorar as habilidades e competências já presentes no profissional. Quando eles estiverem devidamente imponderados poderão agir com mais autonomia, mantendo a alta performance e entregando resultados de excelência.

Palestras de colaboradores: os funcionários que possuem habilidades e talentos específicos podem compartilhá-los com os demais colegas de trabalho por meio de palestras, cursos e workshops.

Treinamento para equipe de vendas: o objetivo desse exercício é a otimização da capacidade de vendas das equipes da empresa. Para tanto, a modalidade aborda temas como comunicação, inteligência competitiva, planejamento, negociação e muito mais.

Benefícios do treinamento de pessoa

1. Otimização de processos;
2. Aumento da motivação;

3. Retenção de talentos;
4. Maximização da produtividade;
5. Construção e fortalecimento de relacionamentos interpessoais;
6. Crescimento da qualidade de vida dos colaboradores;
7. Vantagem competitiva;
8. Adequação à cultura organizacional;
9. Diminuição do estresse;
10. Desenvolvimento de habilidades e competências;
11. Planejamento estratégico;
12. Mudança de atitudes e comportamentos;
13. Elevação dos níveis de qualidade;
14. Aumento da eficiência dos processos;
15. Maximização da inovação;
16. Melhoria na imagem da empresa perante os stakeholders;
17. Ampliação da autoconfiança.

Segundo Almeida (2007) as funções de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações adquire um papel de preparação de indivíduos para o exercício satisfatório de suas atividades, especificamente no cargo que ocupam.

Ultimamente visualiza-se no treinamento e no desenvolvimento uma maneira eficaz para ampliação de competências que aumentam a produtividade e a criatividade, como também, à competitividade no atual mercado.

Diferença entre treinamento e desenvolvimento

É de grande valia para qualquer empresa que queira alcançar o sucesso, o treinamento e o processo de aprendizado para usar novas ferramentas, conceitos, técnicas e habilidades relacionadas a um cargo específico de atuação do profissional, visando o aumento do seu desempenho.

Desenvolvimento é a utilização das capacidades e experiências do indivíduo, visando o máximo aproveitamento de seu potencial, conhecimento adquiridos

anteriormente, desenvolver e aprimorar essas técnicas para uma maior facilidade na hora de realizar tarefas.

4.5 Avaliação de desempenho

Atualmente não conta com nem um tipo de programa ou plataforma que ajude no desempenho do colaborador nem um com profissional capacitado para fazer esse desempenho.

Chiavenato diz que “A avaliação de desempenho é um processo que serve para julgar ou estimar o valor, a excelência e as competências de uma pessoa e, sobretudo, qual é a sua contribuição para o negócio da organização” (2010, p. 241).

O conceito de Avaliação de Desempenho serve para identificar, medir e melhorar os processos internos. Este é um dos principais benefícios da Avaliação de Desempenho em uma organização, principalmente para empresário, é fundamental conhecer.

Quais são os pontos fortes e fracos de sua equipe tanto no profissional quanto ao gerenciador. Essa ferramenta serve para medir o desempenho dos colaboradores e avaliar as suas performances com os resultados esperados, além de fazer um diagnóstico sobre a eficiência e a eficácia do trabalho de cada avaliado

Este estudo também permite conhecer os talentos e os profissionais de destaque, bem como identificar aqueles que precisam ser acompanhados mais de perto e que precisam de maior capacitação.

Avaliações de desempenho são feitas de acordo com a necessidade das empresas, podem ser feitas de 6 em 6 meses ou anualmente, dependendo da necessidade de cada empresa. O essencial é que seja feito pelos recursos humanos em conjunto com a gestão. Deve ser de uma forma sigilosa onde somente o profissional que está aplicando saiba os resultados para conseguir passar um feedback positivo ou negativo, mas que não tem impacto no clima organizacional da empresa.

Segundo Bohlander e Scott (2011) também comentam que “(...) as avaliações de desempenho são uma das ferramentas mais versáteis de que os gerentes dispõem. Elas servem a vários propósitos que beneficiam tanto a empresa quanto o funcionário cujo desempenho está sendo avaliado (p. 299)”.

Há vários métodos para fazer uma avaliação de desempenho, mas as mais comuns são:

Avaliação 360 Graus -é uma ferramenta muito eficiente e que dá um feedback rápido Ela pode ser feita através de sistemas online ou por formulários onde o colaborador que está sendo avaliado nem as pessoas que estão avaliando não se identificam pois correm em sigilo e o avaliador que passa esse feedback juntamente com a empresa mas, lembrando que é sigiloso a empresa avaliar o candidato e o candidato a avaliar a empresa e seus colegas de trabalho.

Sistemas Representacionais -Esse sistema é uma avaliação ou um questionário com cinco ou mais perguntas que serve para analisar cada colaborador que pode ser feito por programas virtuais.

Avaliação de perfil comportamental -Esse teste consiste em 25 perguntas ou mais. É um teste muito poderoso pois consegue analisar o perfil comportamental de cada profissional. O resultado é detalhado, preciso e tem necessidade de ser comparado com outros testes de perfis diferentes onde é possível identificar se o candidato é um colaborador forte e motivado com valores.

Avaliação de potencial -E um tipo de análise que é realizada no sentido de identificar se o colaborador tem as habilidades e competências necessárias para realizar as funções que foram atribuídas. Além disso, esse tipo de avaliação também permite que seja feita uma verificação dos talentos dos profissionais e se eles estão sendo bem aproveitados nas funções nas atividades que executam caso não esteja é possível fazer equações necessárias para que o potencial do colaborador seja bem mais aproveitado.

5 Conclusão

Este trabalho mostra que as empresas precisam estar o tempo todo se modificando e atualizando para não ficar para trás no mercado de trabalho, mostra que o RH dentro das empresas tem que estar atento para múltiplas coisas, além de ter um olhar globalizado. Ele precisa ser atualizar o tempo todo trazendo sempre

métodos novos de melhoria e inovação para fazer um melhor treinamento, recrutamento e desenvolvimento dos colaboradores pois o mercado está cada vez mais automatizado está tomando conta das empresas.

Resta aos Recursos Humanos ter a visão de usá-lo de maneira sensata buscando integração múltipla entre colaborador e as ferramentas virtuais que auxiliam no dia-a-dia para assim diminuir índices de doenças ocupacionais, rotatividade, definir melhor plano de benefício, crescimento intelectual e financeiro dos colaboradores e das empresas

Hoje o mercado de trabalho está carente de colaboradores que faça um bom recrutamento de pessoas, pois recrutar é uma ferramenta que as empresas buscam para atrair candidatos e conseguir suprir suas necessidades a vários tipos de recrutamento O interno, externo e o misto onde, gestores precisam estar atentos para saber das suas necessidades na hora de fazer este processo para selecionar candidatos.

É um processo complexo o que pode acarretar horas de trabalho além de ser exaustivo. O outro ponto importante é o treinamento de todo colaborador recém contratando que precisa de um bom treinamento para poder executar suas funções com qualidade e perfeição.

A avaliação de desempenho vem para medir e modificar as empresas pois traz com ela ferramentas que ajuda no desempenho operacional deixa claro pontos forte, fracos e mostra como o funcionário pode permanecer motivado dentro da organização.

6 Referências

ALMEIDA, M. A. Percepção de Gestores e Técnicos sobre o processo de Gestão por Competências em Organizações no Brasil. Dissertação mestrado em Administração. Universidade de Brasília. Brasília, 2007.

BOHLANDER, George.; Scott, Snell. Administração de Recursos Humanos. 14. Ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. O novo papel de recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e ARIEIRA, Jailson de Oliveira. O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão. Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

KUPER, Adam. Antropologia e antropólogos. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1978.

MARCONI, Marina A.; PRESOTTO, Zelia M. N. Antropologia - uma introdução. 2. ed., São Paulo: Atlas, 1989. Ribeiro, A.L. Gestão de pessoas. São Paulo : saraiva, 2005

www.shutterstock.com.pt/g - www.IBCcoaching.com.br