



TRABALHABILIDADE

Entrevista Avaliação de Desempenho

Numa época em que as organizações pretendem otimizar os seus recursos humanos e fazer de determinados indivíduos os seus “jogadores-chave”, a gestão desses recursos cada vez mais se constrói numa política de objetivos, que tem inerente uma forte necessidade de melhoria contínua, e para tal, a avaliação continuada de cada colaborador, é fundamental para o sucesso individual mas sobretudo, da equipa.

Facilmente se percebe que não há acordos perfeitos entre empresa e colaborador sobre qualquer avaliação, e este é de facto, um bloqueio deste processo e, um eventual impedimento à construção de um plano de desenvolvimento com verdadeiro empenho de ambas as partes.

Contudo, a estratégia de desempenho que temos desenvolvido, nas empresas onde desenvolvemos este tipo de projetos, passa por afastar o Gestor desta atividade e sermos nós (parte externa) a conduzi-la: não se pretende convencer o colaborador da excelência e justiça da avaliação, não se quer que fique com medo de represálias, procuramos antes ouvi-lo, dando a importância e o valor que precisa para se sentir confortável em discordar e cooperar com o objetivo da entrevista.

A entrevista tem de ser assertiva, sucinta e clara - afinal de contas, é a chave para abrir esta porta, o ponto de encontro entre empresa e colaborador e que irá resultar no Plano de Desenvolvimento Pessoal. Isto implica que o avaliado se envolva genuinamente na construção do Plano e tire proveito disso, dado que é o momento no qual se definem desde logo critérios precisos, nomeadamente das necessidades táticas e estratégicas da gestão da organização, do departamento ou da equipa, de maneira a que a avaliação de potencial e dos perfis funcionais presentes e futuros da organização resultem na gestão eficaz de carreiras.

Na preparação e condução desta Entrevista o avaliador deve ter em conta que existem degraus, etapas que devem ser respeitadas para que a Avaliação de Desempenho seja bem estruturada, pois a mesma tem de ser antes de mais preventiva, ou seja, antes de se saber para onde queremos ir, é necessário saber onde estamos.

Portanto estes degraus iniciam-se desta forma:

A Preparação, onde se define, com clareza, quais são os seus objetivos da entrevista, facilmente desdobrados em metas, indicadores relevantes e localizados no tempo, analisando a informação e desenhando a sua estratégia de entrevista.

O Contato, que deve durar alguns minutos, momento em que devemos posicionar corretamente o avaliado na finalidade da entrevista, gerando um clima de abertura, rompendo barreiras psicológicas e ideológicas entre empresa e colaborador, despertando para o diálogo e captando o interesse participativo do avaliado, se possível apresentando brevemente o motivo e as fases da entrevista, até dando a conhecer a sua avaliação, sem julgamentos ou repreensões ou justificações, deixar que se auto avalie.

O Detetar fazendo aceitar os pontos a melhorar, conduzindo a entrevista prioritariamente para chegar aos pontos a melhorar, levando o avaliado a refletir sobre os factos que podem levar ao aperfeiçoamento, fundamentalmente fazer ver ao colaborador o porquê da chefia estar a dar-lhe a oportunidade de se alinhar com a missão da empresa, enaltecendo a razão que leva a empresa a apostar nele, não a persegui-lo, mas a puxar pelas suas qualidades que podem contribuir para o sucesso da equipa. Finalmente se chegará ao Plano de Ação, depois de fechada a entrevista, onde se deve explicar no tempo, o Plano de Desenvolvimento Pessoal, sistematizando e implementando um conjunto de atividades que têm como fim, o cumprimento dos objetivos ora acordados e das metas marcadas pelo desenvolvimento, competências e habilidade do avaliado.

A Gestão de Carreiras é cada vez mais necessária para que colaborador e empresa permaneçam alinhados na missão que deve ser comum – viajar juntos, garantindo a manutenção necessária para atingir uma meta. Significa que, cada um de nós deve ter a oportunidade de se aperfeiçoar e cada organização deve ter a capacidade de dar as ferramentas certas para construir ou reconstruir os seus “jogadores-chave”.

Tânia Rosa

HR Consultant

taniarosa@humangext.com

PUB.

HUMANGEXT
CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS

humangext.com

hair fashion
cabeleireiro - estética

Precisa-se

Esteticista/ Cosmetologista/ Cabeleireira(o)
com experiência - **Telef:262845306**

(239)

PUB.



O **Grupo B&M** sediado em Gaeiras - Óbidos, com atividade na conceção, desenvolvimento e produção de Artigos Sanitários pretende recrutar para o **Departamento de Produção**:

Pintor/Lacador (M/F)

Requisitos:

- Habilitações ao nível do 9.º Ano;
- Experiência profissional em Lacagem de derivados de Madeira;
- Residência na zona Oeste;
- Disponibilidade imediata.

Carpinteiro (M/F)

Requisitos:

- Habilitações ao nível do 9.º Ano;
- Experiência profissional em Carpintaria;
- Residência na zona Oeste;
- Disponibilidade imediata.

Oferecemos:

- Integração em empresa estável;
- Remuneração de acordo com experiência demonstrada;
- Possibilidade de progressão profissional.

Os candidatos interessados devem enviar curriculum vitae com foto para **rhumanos@grupobm.pt**

(0609)

Precisa-se

Auxiliar Lar, dá-se preferência
c/ exp. cozinha
Benedita
961 777 688

(0141)

PRECISA-SE

Funcionário (a) dinâmico (a)
com espírito de equipa para
Bar de praia na Foz do Arelho
de 01/06/2016 a 30/08/2016.
Tel.: 968 049 090

(0241)

Precisa-se

Cozinheira(o) e
ajudantes de cozinha c/
experiência
Telm: 915944325

(223)

Precisa-se

Administrativo(a)
c/ experiência em
contabilidade
Telm: 915944325

(224)

Arrenda-se

Espaço comercial
135 cm2 em
tornada
917015323

(244)

OFERTA DE EMPREGO

Empresa do ramo Agro-Alimentar da zona de Alcobaça

RECRUTA

para as seguintes áreas:

- **Licenciados em Economia e Gestão**

- **Licenciados em Gestão da Cadeia de Abastecimento** (logística)

- **Técnico na área de Logística** com mínimo 12º ano

- **Técnico na área Administrativa/Recursos Humanos** com mínimo 12º ano

Perfil:

Dinâmico e activo, capacidade para trabalhar em equipa, sentido de organização e método de trabalho, conhecimentos em Línguas Estrangeiras (Inglês / outras), residência na zona ou facilidade de deslocação.

Enviar C.V. com fotografia atualizada para: **cvcandidaturatrabalho@gmail.com**

(0148)

Precisa-se

Empregado/a de mesa
Boa apresentação, dinâmica
Fale Inglês – Entrada imediata
Contatos: 262837550 - 913349168

(0301)

ADMITE-SE TÉCNICO DE REGA

com conhecimentos de
electricidade. Zona Oeste.
Resposta ao nº177 do jornal

(177)