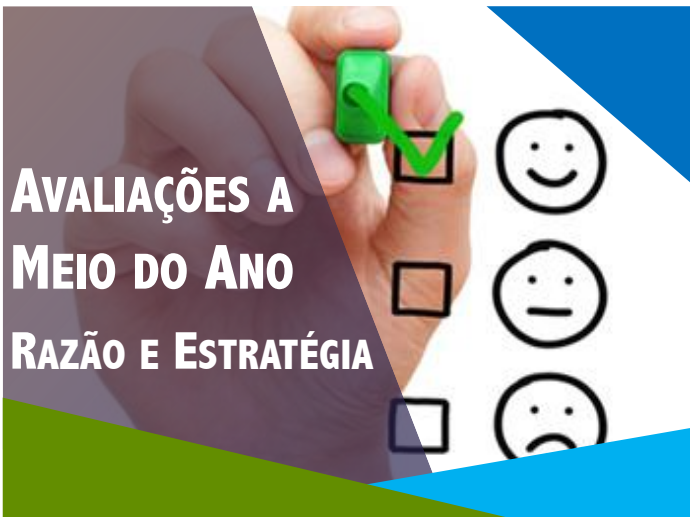




AVALIAÇÕES A MEIO DO ANO RAZÃO E ESTRATÉGIA

Podem parecer o patinho feio das revisões anuais, mas as empresas que não praticam as avaliações a meio do ano podem perder a mais substantiva das duas avaliações, por permitirem:

Focar-se no futuro. Ao contrário das avaliações de desempenho anuais, onde só se pode olhar para trás, as revisões no meio do ano abrangem tanto o passado como o futuro. Colaboradores e Chefias podem assim trabalhar em conjunto para criar planos de ação para melhorar o desempenho.

Aumento da comunicação face-a-face. Estas avaliações, geralmente renunciam à forma escrita típica das suas homólogas de fim de ano. Isso significa que os Colaboradores e Chefias têm assim uma boa oportunidade de comunicar formalmente e em pessoa, analisando o ano até à data.

Compensação e Retenção. Quando as avaliações ocorrem a meio do ano, as empresas podem, por exemplo, fornecer incentivos adicionais. Mais importante ainda, podem oferecer expectativas claras de melhoria e às suas “estrelas” dar o reconhecimento que almejam.

Bom, mas nem todas as avaliações a meio do ano são um sucesso. A satisfação do colaborador pode sofrer se as avaliações não tiverem um cariz construtivo. Para eliminar esse sentimento:

- Elimine surpresas, tratando os comentários como uma extensão de uma conversa em curso, comunicando novas questões verbalmente e não por escrito.
- Consulte os compromissos assumidos na última avaliação e os progressos realizados.
- Especifique, fornecendo exemplos do que está a resultar e maneiras de como se pode melhorar.
- Personalize o debate de carreira para com os objetivos individuais do colaborador.
- Reconheça as realizações do colaborador e observe projetos especiais e desafios que ele ou ela tenha assumido.
- Faça uma conversa, Pergunte e gaste mais tempo a ouvir que a falar.

Por último, se não tiver tempo para fazer uma reunião significativa, é melhor não a fazer.



aliados
para resultados

Basilaris