

## **Cuidado com sistemas ruins de avaliação de desempenho**

O que muitos suspeitavam agora não pode ser questionado: sistemas ruins de análise de desempenho podem ser mais danosos para as empresas do que simplesmente não fazer a avaliação. A constatação é de um estudo promovido por Tom McMullen, Líder do Grupo Norte-Americano de Práticas de Remuneração do Hay Group, para quem “fazer uma péssima avaliação de desempenho por meio de um sistema ruim é pior do que não fazer nada”.

McMullen assinala que um sistema ruim pode levar à geração de dados equivocados, o que fatalmente resultará em avaliações de desempenho ruins e decepcionantes para os empregados:

“Se a gestão de performance não é feita corretamente, torna-se perigosa. Há casos conhecidos de profissionais que são demitidos por baixo desempenho, mas que sempre receberam boas avaliações feitas por sistemas ruins, o que termina por destruir a credibilidade da análise de desempenho da empresa”, alerta o consultor do Hay Group.

Para o consultor, as empresas precisam entender que a análise de desempenho deve ir muito além do alcance de metas:

“Enquanto bater a meta é um dos componentes de uma análise de desempenho, há outros fatores que precisam ser bem desenvolvidos como a definição de objetivos e o treinamento para que o empregado esteja apto a alcançar suas metas. A fixação dos objetivos ajuda os empregados a entenderem a relação entre suas atividades e as metas da empresa, assim como o treinamento faz com que os empregados possam adicionar uma melhor contribuição às suas ações diárias”, explica.

McMullen assinala que nenhum executivo deve aceitar conviver com sistemas ruins de análise de desempenho, pois isso pode estar comprometendo o futuro da empresa. Para saber se a sua empresa tem um sistema ruim, McMullen recomenda que você responda três perguntas simples:

1. Se você perguntar a qualquer empregado quais são os objetivos da

empresa e qual o papel desse empregado na conquista desses objetivos  
você terá uma resposta satisfatória?

2. O feed back na sua empresa é permanente? (Ou só é feito uma a duas vezes por ano?)
3. Há uma clara diferenciação entre os empregados com ótimo, médio e ruim desempenhos em termos de classificação e recompensa?

Se as respostas a estas perguntas foram um sonoro “não”, então o sistema de análise de desempenho que sua empresa usa é ruim e talvez fosse melhor desligá-lo o mais rápido possível, pois ele pode estar recompensando quem não merece e deixando de valorizar quem merece.