

Princípios básicos de como fazer uma análise de performance entre colaboradores.

1 Elaborar em conjunto critérios claros, com base no valor da empresa/do grupo. Isto deve ser feito com a presença de todos os avaliadores, para cada etapa.

2 Para cada critério, devemos utilizar um sistema de trade-offs para avaliar os colaboradores (ex.: no caso de um concurso, para o critério “didática”, poderíamos escolher o candidato que teve a melhor performance e qual teve a pior; depois atribuir um valor (score) máximo para o primeiro e mínimo o último, e valores (scores) intermediários para os demais, de forma comparativa, SEMPRE).

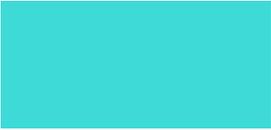
3 Utilizar um sistema rigoroso de pesos entre todos os critérios (evite usar escalas do tipo: 1 a 4, 1 a 5, 0 a 10, etc.). Faça um trade-off entre os critérios.

* Dica: De todos os critérios, escolha o mais importante. Este receberá um peso de 100, e atribua pesos proporcionais para os demais, referente a este; depois faça a normalização e terá os pesos finais.

Veja o Exemplo



@jgvv-ufscar



ANÁLISE DE PERFORMANCE:

Competência a ser avaliada: **Foco no Cliente**

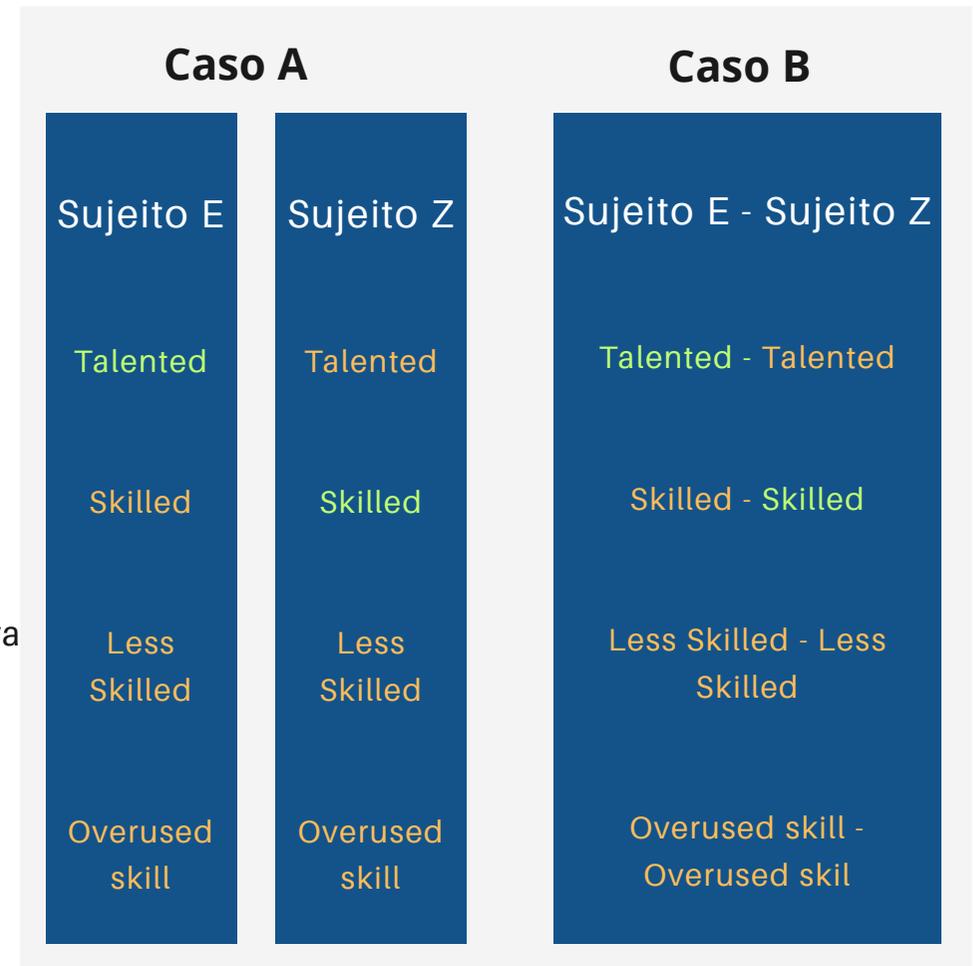
O sujeito tem habilidade para construir e manter a satisfação do cliente, seja na oferta de produto ou serviço da empresa.

Escala (métrica): Talented - Skilled - Less Skilled - Overused skill

- No caso A, os Sujeitos E e Z recebem avaliação individual e em momentos distintos. Ver ao lado a classificação em verde.
- No caso B, os Sujeitos E e Z recebem avaliação de forma comparativa em um dado momento. Ver ao lado a classificação em verde.

QUAL CASO VOCÊ CONSIDERA SER MAIS EFICIENTE A AVALIAÇÃO?

Resposta: Caso B, pois tem uma ANÁLISE DAS MÉTRICAS de um indivíduo em relação ao outro para a mesma performance. Neste caso hipotético, a classificação dos sujeitos E e Z ficou invertida (poderia ter sido a mesma, mas seria garantida uma maior eficiência na avaliação usando este modelo).



Obs.: Por vezes, na prática são usadas escalas de likert (mais usada de 1-5). Em Decision Science, estas são consideradas escalas ambíguas. Temos várias formas de priorizar os nossos objetivos, não só com escalas mais eficientes, mas principalmente a maneira como avaliamos uma dada performance.

_____ @jgvv-ufscar