

**sólidas**

**3 Dicas para  
começar a fazer  
uma avaliação  
de desempenho**

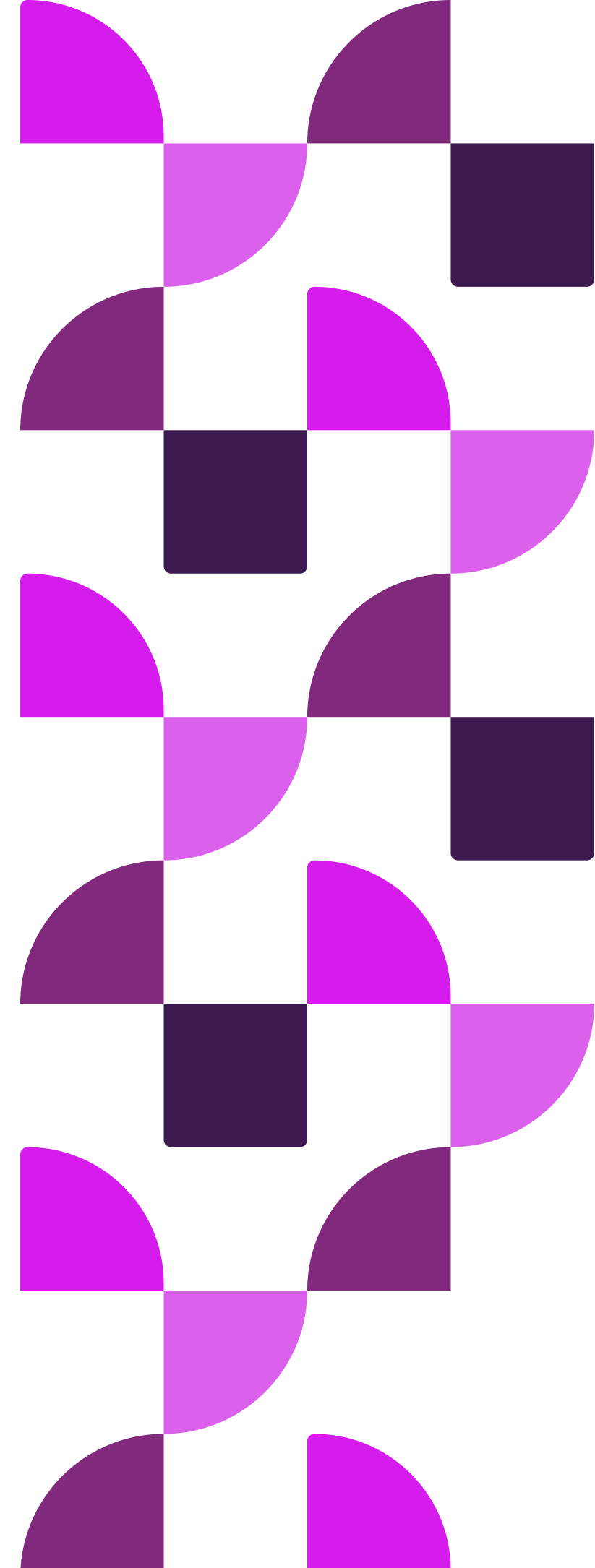


Será que cuidar da saúde mental dos colaboradores é papel da empresa? Hoje, a atuação do RH dentro das organizações vai muito além de lidar com questões burocráticas. Esse setor também é responsável por garantir a satisfação dos profissionais e assegurar que eles se mantenham produtivos e motivados.

Mas como fazer isso? Neste conteúdo, vamos abordar o impacto dos problemas de saúde mental nas empresas, como o RH pode identificar colaboradores que precisam de ajuda e ainda como prestar o suporte necessário.

Quer garantir uma gestão de pessoas mais humanizada e eficiente na sua empresa?

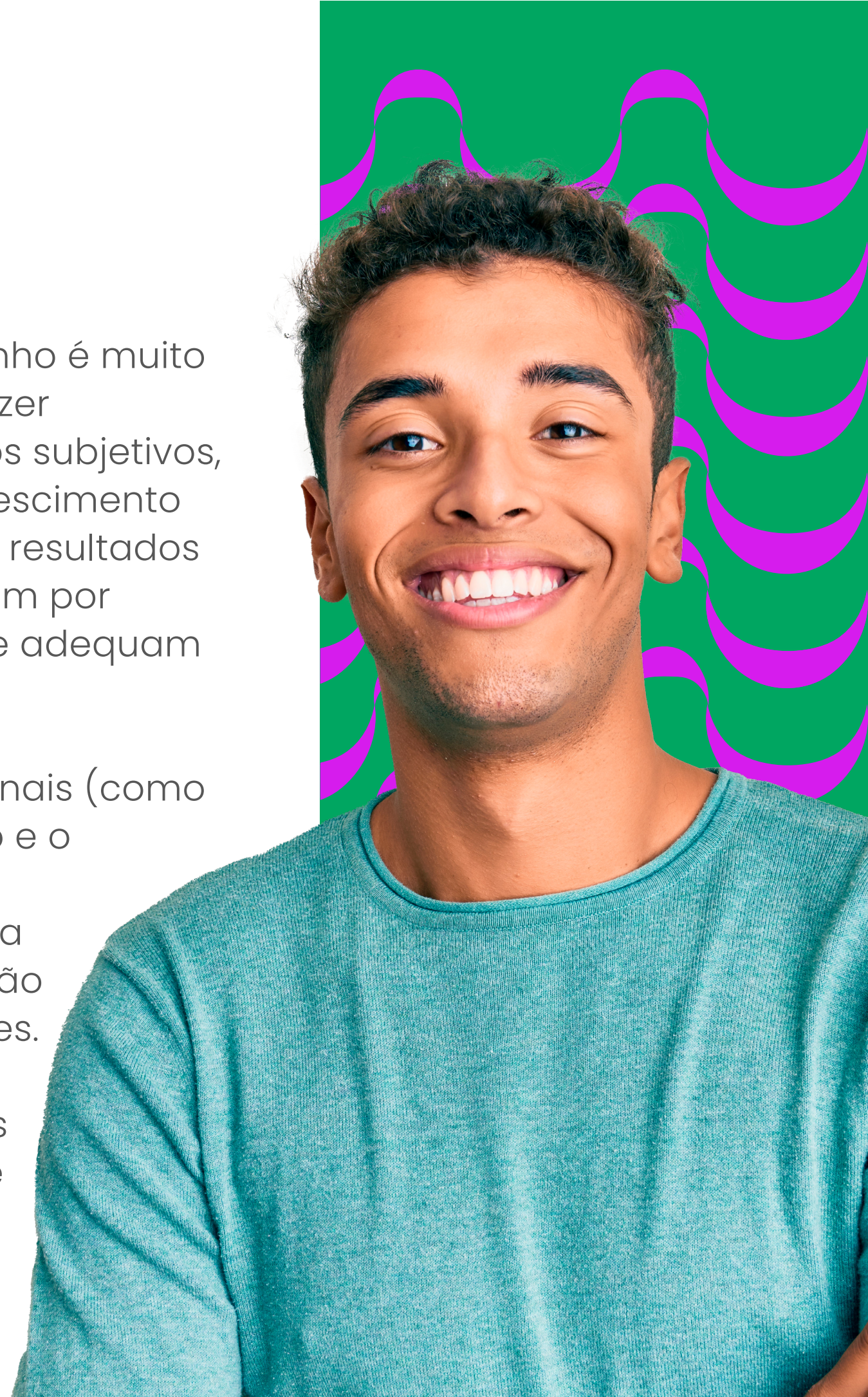
**Então, confira todo o conteúdo que preparamos para você.**



## 1. Domine o simples para evoluir para o complexo

Começar um processo de Avaliação de Desempenho é muito importante para toda área de RH. Afinal, ele vai trazer objetividade a muitos aspectos antes considerados subjetivos, além de garantir dados que contribuem para o crescimento de toda a empresa. Porém, a vontade de alcançar resultados positivos acaba fazendo com que muitos RHs optem por modelos de Avaliação de Desempenho que não se adequam à realidade da empresa.

Então, ao começar, escolha modelos mais tradicionais (como o modelo de 90º) e entenda qual será a aceitação e o entendimento do seu público interno a respeito da ferramenta. Avalie os dados e insumos adquiridos a partir dos resultados, programe seus planos de ação e valide se o modelo trouxe resultados interessantes. Se você chegar à conclusão que a ferramenta fez sentido para sua empresa, é possível avaliar novos modelos, mais complexos e com mais variáveis de análise, com o passar dos processos.



## 2. Analise estrategicamente os critérios de avaliação

Esse momento é o que vai ditar o sucesso na aplicação da ferramenta. Ao elaborar os critérios da Avaliação de Desempenho, entenda a importância de cada um deles para o atingimento de metas de cada função, além da influência no alcance dos resultados de cada área e na empresa como um todo. Entenda que a Avaliação de Desempenho é fundamental para o desenvolvimento de cada um de seus colaboradores, afinal, a partir da ferramenta se tem um ponto de partida.

Então, entenda que cada cargo deve ser avaliado, tanto de maneira técnica como de maneira comportamental, levando em consideração a especificidade e a personalização necessária. Além disso, cada líder deve ter em mente qual a estratégia de cada posição e saber o que faz sentido para ser defendido como alvo de desenvolvimento.



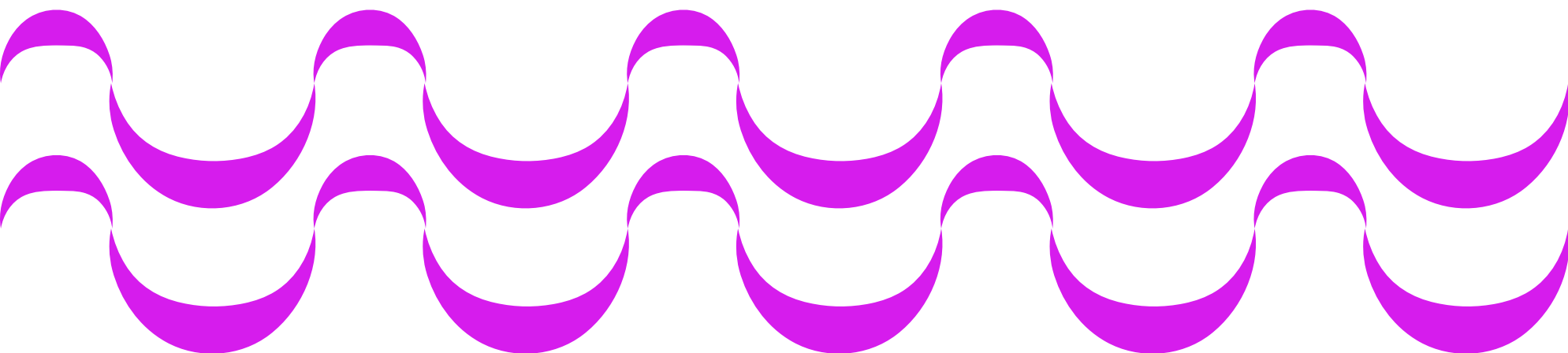
### 3. Peça a colaboração das lideranças e colaboradores

O RH pode ter um trabalho excepcional na organização e planejamento da Avaliação de Desempenho, mas sua execução não depende exclusivamente dele. A ferramenta só pode ser operacionalizada com a participação de líderes e colaboradores que entendam sua importância e seu valor para a empresa.

Infelizmente, nem sempre a realidade é essa. Por ser uma avaliação muitas vezes obrigatória, muitos líderes e colaboradores passam pelo processo sem utilizá-lo para um momento de troca e de crescimento. Portanto,

o RH precisa trabalhar para conscientizar as equipes sobre o que significa esse momento. A liderança precisa entender a importância de metrificar a performance em busca de mais produtividade. Já os colaboradores, precisam entender o momento como uma oportunidade de crescimento.

Para que esse cenário seja possível, o trabalho do RH em criar uma cultura que incentive feedbacks e compartilhamento de ideias deve ser contínuo. Apenas quando os colaboradores perceberem o cenário como favorável ao desenvolvimento, a Avaliação de Desempenho será também um momento de feedbacks realmente construtivos.



## Vamos juntos?

Ter um processo de Avaliação de Desempenho ideal é um desafio para a maioria dos setores de Recursos Humanos. Por isso, é muito importante trabalhar em parceria. Todos são responsáveis por um bom resultado e pelo crescimento da empresa, então, todos devem compartilhar também da relevância da ferramenta. Traga sua alta direção, líderes e RH para pensarem juntos no caminho da evolução.

Ah! E não se esqueça dos seus parceiros! Nós, da Solides, estamos à disposição para automatizar seus processos e te ajudar a construí-los de maneira mais estratégica, garantindo resultados ainda melhores.



# sólides

Esperamos que você tenha gostado do conteúdo que preparamos para você. Qualquer dúvida, entre em contato com a Solides.

**Sucesso Sempre!**  
**Time de Sucesso do Cliente Sólides**