



## **GESTÃO DE DESEMPENHO COM FOCO EM ALINHAMENTO DE INTERESSES**

Eduardo Nunes Souza

Orientador: Prof.º Ms. Juarez Aparecido Domingos

eduardonunessouza96@gmail.com

Universidade Estadual de Goiás . Câmpus Goianésia . Administração  
Goianésia . GO

**RESUMO** . A Gestão de Pessoas é um conjunto de conhecimento e técnicas usados para desenvolver o capital humano de uma empresa. Ela compromete-se manter uma boa relação entre a equipe e a organização usando como base os pilares da Gestão de Pessoas, que são: Motivação, processos de comunicação, trabalho em equipe, conhecimento, competência e treinamento, para que tudo isso ocorra é necessário deixar claro os interesses de ambas as partes e trabalhar para o alinhamento destes em prol da empresa. Para que aja esse alinhamento, uma das ferramentas desenvolvidas foi a Gestão de Desempenho, que tem o intuito de medir e melhorar os resultados, alinhando o desempenho com os objetivos estratégicos.

**Palavras-Chave** . Pessoas, interesses, desempenho.

### **PERFORMANCE MANAGEMENT WITH A FOCUS ON ALIGNMENT OF INTERESTS**

**ABSTRACT** . People Management is a set of knowledge and techniques used to develop the human capital of a company. It commits itself to maintaining a good relationship between the team and the organization, based on the pillars of People Management, which are: Motivation, communication processes, teamwork, knowledge, competence and training, for all this to happen is necessary make clear the interests of both parties and work towards the alignment of these in favor of the company. To achieve this alignment, one of the tools developed was Performance Management, which aims to measure and improve results, aligning performance with strategic objectives.

**KEYWORDS** . Peoples, interests, performance.

## **I. INTRODUÇÃO**

O cenário do mercado atual encontra-se em uma fase de adaptação, com a crescente demanda de novos produtos e/ou serviços torna mais complexa a gestão de seus colaboradores. A Gestão de Pessoas deve formar e consolidar equipes internas que produzam bons resultados e que estejam comprometidas com a estratégia e as metas da empresa. Esta gestão precisa atuar na busca da satisfação mútua, traçando objetivos comuns aos colaboradores e a empresa. A manutenção dessas relações implica na compreensão de que hoje os cenários mudam com muita rapidez e reflete no comportamento e nas ambições de cada um, não é uma missão das mais fáceis, mas é indispensável a qualquer empresa que queira efetivamente transformar as pessoas que nela trabalham em parceiros motivados e comprometidos com os seus resultados.

## **II. METODOLOGIA**

Este resumo teve como conteúdo bibliográfico obras de autores como Vergara (2000) e Chiavenato (1999). Além da experiência vivenciada pelo acadêmico no âmbito empresarial e do conhecimento recente devido à conclusão de um curso direcionado a área de Gestão de Pessoas e Equipes.

Segundo Paduá (1997), pesquisa bibliográfica é fundamentada nos conhecimentos de documentação e bibliografia, tem como finalidade colocar o pesquisador em contato com o que foi produzido e registrado sobre o assunto.

## **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU DISCUSSÕES**

A gestão de Pessoas tornou-se um assunto muito importante, tanto para a organização quanto para seus colaboradores, pois grande parte da vida dessas pessoas é dentro do ambiente de trabalho e as empresas dependem muito dos esforços dessas pessoas (VERGARA, 2000).

Chiavenato (1999) diz que para ambas as partes conciliarem seus objetivos é necessário que a administração de recursos humanos mudem a visão que tem das pessoas na empresa, é necessário enxergar os colaboradores como parceiros para assim obterem um resultado melhor.

Gestão de pessoas é o conjunto de processos, práticas e ferramentas destinadas ao gerenciamento das pessoas nas organizações. Para Chiavenato (1999), administração de recursos humanos pode contribuir de sete formas:

- Ajudar a organização a alcançar seus objetivos;

25 a 27 de outubro de 2018

- Proporcionar competitividade;
- Empregados motivados e capacitados;
- Aumentar a satisfação e instigar a auto avaliação do funcionário;
- Desenvolver a qualidade de vida no trabalho;
- Administrar a mudança constante;
- Manter a ética e responsabilidades na empresa.

### **III. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Tendo em vista os aspectos observados, nota-se que a valorização do capital humano dentro de uma organização é de extrema importância para superar desafios, pois somente ele é capaz de agir de maneira estratégica mantendo as perspectivas e possibilidades sempre alinhadas. Mas, para que isso ocorra é necessário que o capital humano seja colocado como parceiro da organização, esse envolvimento poderá beneficiar de forma mais eficaz ambas as partes.

Dessa forma entende-se que é necessário fazer uma gestão do desempenho, uma vez que essa gestão é um processo permanente de avaliação e aconselhamento, caracterizado pela interação entre o gerente e o subordinado visando direcionar e adequar o desempenho de ambos e promover o crescimento pessoal, profissional e de toda a organização. A gestão do desempenho contribui para a formação de uma visão objetiva de cada funcionário da empresa, mediante cálculo de grau de contribuição e resultado em prol da empresa.

O ciclo da Gestão do Desempenho funciona da seguinte maneira:

- Definição dos indicadores, forma e apuração e periodicidade;
- Negociação de metas com o funcionário;
- Avaliação de desempenho;
- Análise dos resultados em conjunto;
- Feedback;
- Elaboração de planos de ação.

25 a 27 de outubro de 2018

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** . Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas.** 2. ed. S9ão Paulo: Atlas, 2000.

PÁDUA, Elisabete Matallo Marchezine de. **Metodologia da pesquisa: abordagem teóricoprática.** 2. ed. Campinas: Papiros, 1997.