

SOFTWARE PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE COLABORADORES

Kevin Vanderlei Lopes Carneiro¹; Maria Aparecida Reis Franca¹
Universidade de Uberaba - UNIUBE
kevin_vanderlei@hotmail.com; maria.franca@uniube.br

Resumo

Este artigo busca mostrar o quão simplificado e eficaz pode ser o processo de avaliação de um colaborador, isso através de um sistema *web* onde o colaborador ou a pessoa que esteja sendo avaliada possa informar suas habilidades e conhecimentos, a partir deste ponto, avaliadores e gestores poderão fazer melhores escolhas no momento de uma contratação ou tomadas de decisão.

Palavras-chave: Tecnologia, Avaliação, Desempenho.

1 Introdução

Atualmente, com a falta de emprego em nosso país, nem sempre as oportunidades são ofertadas estão de acordo com o perfil dos candidatos, pois para uma única vaga existem dezenas de pessoas, que na maioria das vezes, não atendem aos requisitos daquela oportunidade.

Muitas vezes os departamentos de recursos humanos falham na contratação desses profissionais, causando, assim, uma situação difícil para as empresas com consequentes despesas na rotatividade de funcionários em vários setores. Essa situação pode ser decorrente: do desinteresse pelo trabalho por parte dos contratados; da falta de capacidade no desempenho de suas funções e também pelo desvio de função determinado pelas próprias instituições, para economizar com novas contratações; da falta de aplicação no treinamento

desses profissionais, de maneira a direcioná-los para os trabalhos de acordo com suas capacidades e, principalmente que lhes dê prazer no que fazem.

De acordo com Bavaresco e Salvagni (2015, p. 333), a avaliação de desempenho, utilizada sob condições adequadas dentro da organização, pode ser um instrumento que possibilita a busca pela excelência organizacional. Atualmente, percebe-se que algumas empresas não sabem se beneficiar adequadamente desde recurso que possibilita o desenvolvimento individual, da equipe e, por consequência, o corporativo.

Na avaliação de desempenho é possível acompanhar o desenvolvimento individual e mensurar o desempenho e comportamento de seus colaboradores a partir de critérios comuns, identificando suas deficiências e qualidades.

A avaliação de desempenho trata-se de um processo de mensuração e avaliação rotineira do desempenho e do desenvolvimento dos empregados de uma organização, devendo ser contínuo para a obtenção de resultados desejados. (BODART; SANTOS; FERREIRA, 2016, p. 3).

A avaliação de servidores reflete também como um funcionário é capaz de trabalhar com as pessoas e como eles são posteriormente capazes de usar o conhecimento obtido o âmbito da avaliação para atingir os objetivos estratégicos. (KACHANAKOVA, 2013 apud GAVAZINI, 2018, p. 3).

Nesse contexto, uma avaliação interna com um sistema direcionado conforme o seguimento de cada empresa poderá definir e indicar o perfil daquele colaborador que tenha o verdadeiro encaixe para as necessidades de determinadas tarefas. Logo, tanto a empresa quanto os profissionais teriam um caminho bem mais direcionado conforme suas aptidões, gosto e qualidades.

2 Materiais e Métodos

Viabilizar infraestrutura em nuvem que suporte a plataforma “WebApp” para implementação do sistema, bem como os recursos de banco de dados que serão necessários para atender aos requisitos e funcionalidades da plataforma.

Utilizar o PHP como linguagem base de todo o projeto, que por sua vez é uma linguagem *open-source*, oferece portabilidade e escalabilidade (é uma das linguagens de programação na internet, com mais de 40% das aplicações desenvolvidas). A linguagem PHP está instalada em mais de 22 milhões de servidores e possui mais de 2,5 milhões de desenvolvedores. (LEDORF, TATROE, MACINTYRE, 2006 apud, ROSA, SOARES, SILVA, 2011, p. 49).

A linguagem PHP é usada para criar sites *web*, fazendo interações com seus usuários por meio de formulários e links. Comparando com outras linguagens de programação *web*, a principal diferença do PHP é que seu código é executado no servidor. Significa que é possível interagir com as aplicações do servidor e não mostrar o código fonte da página para o usuário. (RLSYSTEM.Aprendendo mais sobre PHP.2019.)

Utilizar também e as tecnologias do Adianti *Framework* para agilizar o

processo de criação dos perfis dos colaboradores, administradores, avaliadores e gestores, telas de login, cadastro de habilidades, níveis de conhecimento e avaliar conhecimento.

Criar um banco de dados utilizando o MySQL para armazenar todas as informações, desde o perfil dos usuários até funções e atividades que a organização deseje que seus funcionários executem.

3 Resultados

Como resultado espera-se disponibilizar mais informações para as empresas clientes quando essas submeterem seus funcionários a uma avaliação de desempenho. Tais informações podem reduzir custos, fazendo uma melhor alocação dos recursos disponíveis, por exemplo. Ao conhecer melhor os atributos de cada funcionário, a empresa poderá fazer uma melhor alocação de tarefas, adequando as pessoas às suas tarefas designadas por suas aptidões.

Conhecendo melhor as capacidades dos colaboradores, a empresa poderá propor treinamentos e formas de desenvolvimento cada vez mais eficazes para seus funcionários, fazendo os mesmos criarem vínculos e se sentirem mais importantes dentro da empresa.

O Engajamento dos Colaboradores implica não apenas receber o que se espera do emprego, mas, a criação de um vínculo de reciprocidade, ou seja, haverá uma dedicação maior ao trabalho e à empresa. Dessa forma, o funcionário engajado poderá até mesmo recusar propostas de trabalho com melhor remuneração por causa do estabelecimento deste vínculo.

A figura 1 retrata os cinco pilares das ações de recursos humanos para motivar o desenvolvimento dos funcionários.

Figura 1: Pilares RH



Fonte: Blogluz(2018)

Utilizando as definições citadas anteriormente para o plano de desenvolvimento individual, retenção de talentos, engajamentos dos colaboradores e uma gestão de pessoas mais eficiente será apresentada uma solução para os problemas. Tendo o conhecimento das aptidões e capacidades de seus colaboradores será bem mais coerente e prático atender, primeiramente, uma busca interna dos talentos que já se encontram em atuação, no cenário real de cada instituição. Desse ponto de vista, são cidadãos que já compõem o corpo da empresa que terão oportunidades para crescimento e progressões de carreira fazendo com que se esforcem para concessão dessas oportunidades.

Avaliação de desempenho não só depende de uma boa estratégia e sim de como será a maneira mais correta de implementá-la. Nesse momento se aplica

a capacidade de grande parte do seu capital intelectual das organizações, como eles são tratados, suas habilidades e competências e os seus esforços em contribuir para a empresa.

4 Discussão

Um fator que deve ser amplamente discutido e otimizado é a comunicação nas empresas.

Até pouco tempo atrás nas empresas, a comunicação não era tratada como uma coisa importante, por este motivo, qualquer colaborador da empresa era designado para tratar da mesma.

Atualmente, grande parte das empresas tem ciência do quão importante é a comunicação, não responsável apenas por uma comunicação interna, mas é também uma área estratégica e que em muitos casos pode alavancar a sua imagem.

E seus colaboradores são os que mais contribuem para transparecer uma imagem sólida para a empresa e dessa forma devem ser valorizados pela mesma.

A retenção de talentos por sua vez, é uma prática da gestão estratégica em que a empresa promove fidelização com seus colaboradores através de políticas e práticas a serem desenvolvidas por meio de um programa específico para cada organização, as empresas oferecem meios atrativos aos seus colaboradores de crescimento, incentivo, além de desenvolvimento profissional e pessoal.

Com os colaboradores se sentindo cada vez mais importantes na empresa, sem dúvida irão trabalhar de forma mais eficaz. "A comunicação empresarial deixou de ser uma atividade que as empresas abrem mão quando estão em crise ou com carência de recursos para se firmar como insumo estratégico para idealizar clientes, sensibilizar

multiplicadores de opinião ou interagir com a comunidade” (BUENO, 2003). É importante também frisar que a sensação e a imagem de uma boa comunicação empresarial podem ser refletidas para clientes e fornecedores.

5 Conclusão

Conclui-se que durante os estudos realizados para implementação desse projeto foi possível construir uma ferramenta de extremo valor que poderá ser implementada em várias instituições, onde necessitam muito desse material relacionado ao Capital Intelectual, nesse caso: "SISTEMA PARA AVALIAÇÃO DO PERFIL DOS COLABORADORES". Atualmente as empresas têm dificuldade para análises referentes aos assuntos relacionados ao tema apresentado, dessa forma, a proposta é direcionar uma ferramenta capaz de orientar e gerar resultados valiosos para tomada de decisão dos gestores.

Referências

ÁVILA, Rafael. **Os 5 pilares da gestão de pessoas**. jul, 2018. Disponível em: <https://blog.luz.vc/o-que-e/os-5-pilares-da-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 23 ago. 2019.

BAVARESCO, Giovana Casanova; SAVAGNI, Julice. Avaliação de desempenho em empresas de telecomunicações: as percepções dos gestores. **ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo. v. 5, n.3, p. 330-346, set. -dez., 2015.

BUENO, Wilson da Costa. **Comunicação empresarial: teoria e pesquisa**. São Paulo: Manole, 2003.

BODART, Cristiano das Neves; SANTOS, Glauca dos; FERREIRA, Lilian da Penha Neves. **Avaliação de desempenho: uma análise crítica a partir da perspectiva dos avaliados**. 2016.

CHAEN, Roger. **Tudo que seus grupos não lhe contaram sobre comunicação empresarial**. São Paulo: Best Seller. 1990.

GAVAZINI, André Antônio. Comparativo entre os modelos de avaliação de desempenho organizacional: um mapeamento em períodos nacionais. **REEN Revista Eletrônica e Negócios**. Florianópolis, v.7, n.2, p. 148-164, mai.-ago., 2014.

MOORE, M; KEARSLEY, G. **Educação a distância: uma visão Integrada**. São Paulo: Thompson, 2007.

PHP - HYPERTEXT PREPROCESSOR. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/computacao/php--hypertext-preprocessor.htm>. Acesso em: 11 set. 2019.

ROSA, Marcelo V. C.; SILVA, Francisco A.; SOARES, João Lucas P. Uma ferramenta web para auxiliar o desenvolvimento de relatórios em pdf para sistemas em php. 2011.

RLSYSTEM. **Aprendendo mais sobre PHP**., 2019. Disponível em: <https://www.rlsystem.com.br/php/noticia/aprendendo-mais-sobre-php/>. Acesso em: 27set. 2019.

SOFTWARE AVALIAÇÃO. Sistema de avaliação de desempenho e competências com metas e PDI., 2010.



Disponível em:
<https://blog.softwareavaliacao.com.br/>.
Acesso em: 21 ago. 2018.

