

## COMO FAZER GESTÃO DE CONHECIMENTO A PARTIR DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?



*- Já fiz a avaliação de desempenho, e agora o que eu faço com estes resultados?*

Esta é a principal dúvida que muitos gestores de Recursos Humanos enfrentam, depois de tabularem os dados de uma Avaliação de Desempenho, porque não têm ideia do que podem fazer com estas valiosas informações.

**Aqui vou deixar algumas sugestões do que fazer com essas informações e como usar estes resultados para benefício da organização.**

Existem quatro passos que podem ser usados como pontapé inicial para a implantação da Gestão do Conhecimento em uma organização, a partir do que foi coletado na Avaliação de Desempenho.

**Tudo começa na Administração de Recursos Humanos: Gerir o conhecimento é utilizar os valores criados pelo capital humano, para agregar valor a organização, e para gerir o conhecimento, é necessário, antes de tudo, identificar, buscar, reforçar e aprimorar esse conhecimento a ser administrado, e em doses homeopáticas, aplicar aos setores, para evitar o colapso.**

Quando uma empresa despeja novidades em seus departamentos, é comum assustar a todos e causar grande desconforto no clima organizacional, correndo o risco de causar um desequilíbrio interno.

**Vamos comparar a falta da Gestão do Potencial Humano, como uma deficiência, uma patologia do trabalho que deve ser cuidada de fora assertiva, mas também com muita parcimônia. Como remédio para essa patologia, precisamos administrar um medicamento e não podemos nos esquecer que deve se administrado em pequenas doses.**

Em outras palavras: é preciso introduzir as mudanças organizacionais de forma cuidadosa e vagarosa, para não causar desentendimentos na empresa.

## **1º Passo - Planejar a Avaliação de Desempenho**

**Comunicar a equipe, que seu desempenho será medido e que estes resultados serão utilizados para desenvolvimento do próprio colaborador, é trabalho dos gestores. Contudo, é preciso garantir que os colaboradores tenham convicção de que essa é uma forma justa de mensurar os resultados da equipe e de distribuir as metas de forma igualitária.**

O colaborador precisa entender e abraçar estas metas como parte de seu legado em sua trajetória na empresa. A avaliação de desempenho só será bem aceita, quando a comunicação dos gestores com os colaboradores for perfeita, caso contrário, haverá um grande desencontro de informação, e essa avaliação, se tornará uma caça às bruxas o que é extremamente nocivo a uma organização.

## **2º Passo - Utilizar as Informações para Desenvolvimento**

Depois que o departamento de Recursos Humanos já tabulou os resultados, e sabe exatamente qual é o potencial de cada colaborador, com suas principais qualidades, é o momento de utilizar todos estes dados para o desenvolvimento profissional de seus talentos. É o momento da equipe de T&D promover plano de Carreiras com base em Desenvolvimento de talentos. Para isso, vale algumas dicas:

- **Formação de Academia de Líderes (núcleo de desenvolvimento de talentos);**
- **Plano de remuneração com base na formação profissional obtida;**
- **Bolsas de estudo (incentivo) em cursos de graduação, extensão etc.**
- **Plano de Carreira, com foco em melhoria no desenvolvimento (Júnior, Pleno Senior, nível I, II e III etc).**

Estas são apenas algumas formas de reconhecimento pelo empenho no desenvolvimento do colaborador. Essa avaliação, não deve ser feita unilateralmente, mas especialmente com a participação dos pares, subordinados, superiores, para que seja o mais transparente possível, pois o crescimento profissional, está sempre cercado de olhares maliciosos e a transparência no processo é o remédio mais eficaz para este cenário.

## **3º Passo - Utilizar o Desenvolvimento para Gerir o Conhecimento**

A partir do momento que a empresa tem todos os nomes e o quanto cada nome representa em atividade e em valor, ela conseguirá estabelecer estratégias, de crescimento que será responsável pelo melhor desempenho.

**Isso é Gestão do Conhecimento. Não basta apenas saber quem são as peças em potencial, na organização, mas montar esquemas que fará com que o melhor proveito seja tirado a partir das peças que foram descobertas. Cabe salientar que um líder ou gestor, não conseguirá apontar um colaborador para uma área diferente sem esse conhecimento prévio, de quem é o colaborador, de onde veio, a sua experiência, expectativas e formação e estes dados são essenciais para a aplicação do conhecimento.**

Observe até aqui que já é possível saber quem são os principais colaboradores, o rendimento real, o perfil, as possibilidades e suas habilidades em alta, e neste momento é possível delegar projetos com menos possibilidade de fracasso.

#### **4º Passo - Utilizar o Conhecimento para Gerar Valor**

Uma vez que foram eliminadas as possibilidades de fracasso, é o momento de ousar um pouco mais, é o momento de dar oportunidade a aqueles que de forma imediata se dedicaram ao desenvolvimento organizacional.

**A empresa precisa começar a olhar para os seus talentos de outra forma, agora pensando não somente, no quanto eles já fizeram para o seu crescimento, mas explorando o seu potencial inovador e desafiador e apostar no que ainda é possível fazer para gerar competitividade.**

Os olhares de desafio dos novos gestores, a sua capacidade de criar, de ousar, precisam estar atentos para encontrarem esses talentos e explorar ao máximo o potencial competitivo existente nestes recursos humanos.

**Quando este reconhecimento da importância do capital intelectual acontece, abre-se espaço para o Desenvolvimento Organizacional e é necessário que toda a organização se mobilize no sentido de reter esses talentos tão especiais, pois eles são capazes de mudar a trajetória de uma empresa e levá-la a alcançar a sua missão e visão de futuro.**

*Fonte: <http://jorgenca.blogspot.com.br/>*