

## **Avaliação 360 graus no Alvo da Moda.**

### ***Avaliação 360 graus no Alvo da Moda*** ***por Diego de Oliveira Santos***

Desde os trabalhos de Taylor e Fayol, grandes precursores no estudo da administração, que as empresas vêm se esforçando para aumentar o desempenho e a produtividade de seus funcionários, visando um melhor ambiente organizacional e claro, a maximização de seus lucros. Muitas ferramentas foram criadas para proporcionar aos funcionários melhores condições de produzir, estando estes sempre satisfeitos. Porém, poucas alcançaram os resultados pretendidos.

Entretanto, recentemente surgiu uma nova ferramenta na área de Recursos Humanos, que tem inovado o sistema de desempenho nas grandes empresas.

Tal ferramenta é o sistema de Avaliação 360°. Este instrumento de desempenho tem como objetivo mostrar ao funcionário como está o seu desempenho na empresa, através de avaliações e opiniões de seus supervisores, de seus pares, de seus subordinados e de suas próprias.

O objetivo da Avaliação 360° é fazer com que o funcionário tome conhecimento de sua performance, através de um feedback que é feito, para que se necessário for, haja mudanças para reforçar ou desenvolver melhor suas habilidades, atitudes e conhecimentos.

Várias empresas aplicam esta avaliação através de questionários que são distribuídos entre grupos pequenos, que as respondem fazendo referência às pessoas que compõem o próprio grupo. Contudo, esta não é a única maneira para aplicar a Avaliação 360°. Existem também, relatórios, entrevistas ou até mesmo debates entre os envolvidos. Ou seja, é preciso fazer uma análise do ambiente organizacional antes da definição da aplicação da Avaliação, pois talvez seja necessária uma adaptação para atingir os resultados com êxito.

Como foi dito anteriormente, esta ferramenta tem inovado e até mesmo, revolucionado o sistema de desempenho nas organizações. No entanto, é preciso certa cautela por parte dos aplicadores deste instrumento, pois da mesma forma que resultados positivos podem ser alcançados, os negativos também podem. Portanto, a especialização e o total domínio da Avaliação 360°, se faz imprescindível para os aplicadores.

## **Avaliação 360 graus no Alvo da Moda.**

Um ponto a ser ressaltado no sucesso da Avaliação é que ele se faz mais presente nos feedbacks em que há comentários críticos de avaliações negativas dos funcionários. Por incrível que pareça, é a partir destas avaliações que estes funcionários sentem um desconforto em relação as suas atitudes e em seguida, um desejo de mudança. Alguns psicólogos chamam este fato de dissonância cognitiva.

Este não foi um primeiro e nem será o último método criado para melhorar o desempenho dos funcionários, promover a motivação e maximizar os lucros das organizações. Mais com certeza, a Avaliação 360º é a mais inovadora e eficaz ferramenta que busca melhorar o potencial dos recursos humanos nas empresas.

**Diego de Oliveira Santos**  
[dyadm@yahoo.com.br](mailto:dyadm@yahoo.com.br)

**Treinamentos em São Paulo**