

Como ser bem sucedido na avaliação de desempenho

As avaliações de desempenho podem ser uma experiência um pouco stressante para muitas pessoas, no entanto, para outros é uma oportunidade para discutir o desempenho e destacar o valor que acrescentaram à empresa durante todo o ano. Estas avaliações também são uma ótima oportunidade para discutir planos futuros, potenciais oportunidades de crescimento pessoal e desenvolvimento no ano seguinte.

Prepare-se para a avaliação!

Se estiver bem preparado para a avaliação vai sentir-se mais confiante. Mostrar bons resultados é fundamental, por isso é importante que recolha e prepare todos os factos do seu desempenho antes de ir para a reunião. As avaliações podem ser pontos determinantes na sua carreira e, como tal, é vital preparar-se para a reunião como se fosse para um exame ou para uma entrevista importante.

O que quer alcançar?

Pense no que deseja conquistar na sua carreira no decorrer dos próximos anos e como o seu atual emprego o pode ajudar a lá chegar. Certifique-se de que dispõe de tempo para possíveis treinos, qualificações específicas nas quais esteja interessado ou como pode ganhar experiências para ampliar suas capacidades.

Compromisso

Esteja preparado para aceitar que o seu empregador pode não

ser capaz de corresponder positivamente a todos os seus pedidos e pense também sobre aquilo que está disposto a aceitar. Considere os compromissos que garantam resultados win-win para a avaliação. Por exemplo, definir metas em troca da oportunidade de ter acesso a programas de formação específicos.

Diga o que pensa

Se tem ideias que podem melhorar as suas funções, a própria equipa de trabalho ou um processo específico dentro da empresa, então esta é a oportunidade de falar. Deve aproveitar esta oportunidade para manifestar o seu interesse em assumir responsabilidades extra – esta é uma maneira de ficar à frente, de se destacar, de mostrar o seu compromisso com a empresa e a sua posição dentro dela. Considere compromissos que garantam resultados win-win para a avaliação.

Seja factual

Acima de tudo, lembre-se de que uma avaliação de desempenho é uma conversa de negócios. Evite linguagem emotiva e reações ao feedback que poderá receber. Concentre-se em factos que devam ser considerados para um aumento salarial ou promoção e não se baseie apenas em exemplos que outros colegas receberam. Esta é a melhor oportunidade de convencer o seu empregador acerca do valor que tem trazido ao negócio e o quanto pode continuar a contribuir no futuro.

Tudo o que é discutido numa avaliação não deve parecer uma surpresa para qualquer das partes – não guarde as suas queixas para uma próxima avaliação. Os problemas devem ser discutidos quando acontecem e este será um bom momento para falar daquilo que aconteceu no ano corrente.

As avaliações de desempenho devem ser experiências positivas e boas oportunidades para conversar honestamente com o seu diretor acerca de uma progressão na carreira. Tenha confiança

e vai ver que as coisas surgem por si próprias.

Cedido por: Robert Walters Portugal

Últimos posts:



[Pessoas](#)

[Ricardo Monteiro, Ex-Presidente da Havas – “As empresas investem muito dinheiro para encontrar os melhores talentos, com capacidades novas que ninguém sabe muito bem o que são.”](#)

[27 Julho, 2017](#)

3



[AtualidadeRHmagazine](#)

[Employer Proposition Value – Edição de](#)

julho/agosto da RHmagazine já está nas bancas!

27 Julho, 2017

12