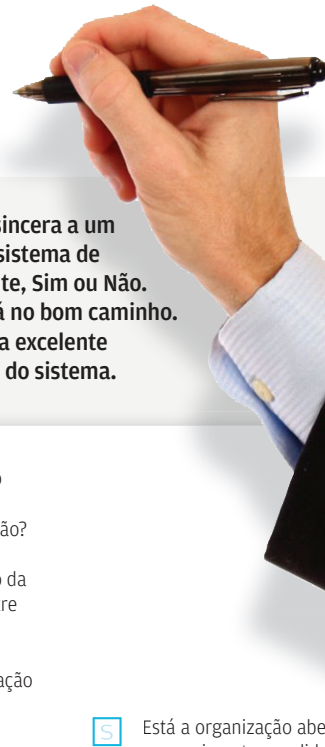


QUIZ Sistema de desempenho



Chegados a este ponto é o momento ideal para convidar o leitor a responder de forma sincera a um pequeno *assessment* do seu sistema de desempenho na componente específica do seu sistema de medição (D. Sptizer, 2007). Para cada uma das 20 características responda simplesmente, Sim ou Não. E, se no total obtiver 15 ou mais pontos é caso para celebrar pois a sua organização está no bom caminho. Ao contrário, se obtiver menos de 15 pontos é provavelmente sinal de estar perante uma excelente oportunidade para considerar desenhar um plano de intervenção com vista à melhoria do sistema.

S N Está confiante de que os fatores mais importantes para o sucesso presente e futuro da organização estão a ser medidos de forma eficaz?

S N Existe um processo contínuo de alinhar e realinhar as medidas do desempenho com a estratégia?

S N A importância e valor da medição do desempenho é reconhecida de forma generalizada na organização?

S N As pessoas procuram de modo proativo e aceitam bem o feedback baseado na medição do desempenho?

S N Os empregados demonstram uma atitude positiva a respeito do desempenho, confiam nele, e estão seguros que não será usado em seu desfavor?

S N A informação disponível sobre a medição do desempenho na organização é atempada e de fácil compreensão?

S N Os dados das medidas do desempenho são regularmente convertidos em conhecimento, reflexões profundas e sabedoria?

S N Os projetos e iniciativas da organização são medidos em termos de eficácia (não somente de custo e cumprimento de prazos)?

S N O sistema de medição do desempenho da organização promove a tomada de decisão, a transparência e a colaboração?

S N O sistema de medição do desempenho da organização reforça a colaboração entre áreas funcionais?

S N Os diferentes *stakeholders* da organização compreendem as relações de causa-efeito, dependência e contrapartidas existentes entre as principais medidas do desempenho?

S N Os diferentes *stakeholders* sentem-se confiantes que o sistema de medida do desempenho da organização fornece a análise retrospectiva e prospetiva que guia a tomada de decisões de elevada qualidade?

S N Têm sido realizados progressos significativos na integração dos dados (em especial, dados dos clientes) para permitir uma tomada de decisão mais holística?

S N A melhoria contínua do sistema de medição do desempenho e a atualização das medidas do desempenho constitui uma prioridade organizacional?

S N Estão a ser feitos progressos para medir as difíceis fontes de valor intangível (ex, o talento, o conhecimento, a inovação)?

S N Está a organização aberta a experimentar medidas do desempenho novas, inovadoras e multi-áreas?

S N Existe com regularidade interação e diálogo positivo sobre a medição do desempenho nas reuniões de gestão e com os colaboradores?

S N O sistema de medição do desempenho é suficientemente dinâmico e flexível para se adaptar com rapidez a circunstâncias crescentemente mais complexas e em mudança?

S N É o sistema de medição utilizado com igual relevo para a melhoria e a aprendizagem quanto o é para monitorar, reportar e recompensar?

S N Existe um esforço importante na organização para educar os colaboradores sobre a medição do desempenho?

O SEU TOTAL Sim Não

Uma última ideia à maneira de conclusão, para referir que o essencial desta discussão não será tanto uma questão de renovar o salão de baile, nem sequer de modernizar o estilo de música ou a decoração, mas antes de começar por mudar o paradigma de avaliar

para gerir o desempenho. E fazê-lo na consciência do que tal implica do ponto de vista de princípios e práticas de gestão. Sabendo que a GRH e a gestão do desempenho se combinam de forma ótima, quando o sistema de GRH para funcionar adequadamente neces-

sita de informação válida do desempenho, e, o sistema de gestão do desempenho para que seja útil tem de possuir conexões fortes com os outros sistemas de recursos humanos.

Ainda considera que devemos acabar com o baile porque a sala está torta!? ●