



[Sumário](#) | [Editorial](#) | [Novidade](#) | [Tendência](#) | [Gestão](#) | [Empregabilidade](#) | [Tecnologia](#) | [Resp. Sócio-Ambiental](#) | [Ensino](#) | [Cultura](#) | [Saúde](#)



04 GESTÃO

Assessment propicia conhecimento do potencial humano

O **assessment management** vem se disseminando rapidamente como ferramenta de gestão profissional para avaliar competências, conhecer melhor as pessoas com critérios confiáveis e gerir o capital intelectual de uma organização. O termo origina-se do inglês e significa "avaliação".

O conceito compreende um conjunto de técnicas, avaliações comportamentais e atividades que propicia a investigação e o diagnóstico do conhecimento de potencial das pessoas que compõem uma organização nas competências do seu negócio. Fruto da economia globalizada, tem como premissas o respeito à cultura da organização, suas metas e objetivos, bem como às características estruturais dos indivíduos, além de seu conhecimento técnico e histórico profissional. A ferramenta também possibilita o autoconhecimento.

O emprego do *assessment* viabiliza uma análise sistematizada de comportamentos, mensurando-os em termos de liderança, resolução de problemas, assertividade, planejamento, gestão de tempo e recursos, flexibilidade, criatividade, estilo de comando e negociação. É fornecido um prognóstico do potencial de cada profissional observado, sugerindo o seu melhor aproveitamento de maneira ajustada aos interesses e identificação dele em determinado momento. A ferramenta é usada para confirmar ou não as competências dos executivos dentro das empresas e para formar bancos de talentos emergentes a partir da identificação do potencial de desenvolvimento dos profissionais avaliados. É comum seu uso no ensino superior, aplicado aos estudantes.

As técnicas de avaliação mais utilizadas são os exercícios de planejamento e tomada de decisões (*in basket, scheduling and planning exercises*), análise de situações simuladas, apresentação oral, jogos de empresa, avaliação 360 graus, discussões grupais voltadas a comando e negociação, entrevistas por competência. Em algumas situações e para determinados níveis hierárquicos podem ser utilizadas técnicas de avaliação individualizadas e *softwares* de análise comportamental sem os dados de interação grupal. Segundo a consultora do MVC, Sandra Moreira, o sucesso na aplicação desse método requer a observação de alguns fatores:

- ❖ Detalhamento dos comportamentos e competências relevantes para as funções analisadas ou previstas classificados segundo o propósito do *assessment*;
- ❖ As técnicas selecionadas devem ser baseadas nas funções analisadas e nas competências do negócio da sua empresa;
- ❖ Uso de múltiplas técnicas, incluindo simulações;
- ❖ Participação de vários consultores (observadores), treinados e cientes dos comportamentos a serem observados e da escala de mensuração;
- ❖ Métodos sistematizados de registro dos comportamentos, sobretudo discriminados na frequência, amplitude e qualidade destes; e
- ❖ Integração precisa do *pool* de informações, das observações e das técnicas utilizadas, do consenso das discussões e dos processos estatísticos de mensuração dos resultados dos jogos e simulações.

Para obter um desempenho eficiente como resultado, a consultora considera necessário que a própria ferramenta de análise seja compatível. "O *Assessment Center / Talent Pool* é esta ferramenta, uma vez que se trata de um sistema de análise personalizado para o negócio de cada empresa, capaz de compreender as nuances particulares dos mercados em que se atua, dos clientes específicos atendidos (ou pretendidos), de respeitar a cultura e os valores da organização e de ser flexível no prognóstico das possíveis modificações". Contudo, para que os resultados deste método realmente impactem na corporação, ela observa a importância da definição das competências (conhecimentos, *skills*, atitudes) relevantes e ideais para o negócio da empresa, as quais nortearão todas as medidas de análise a serem aplicadas e os programas de desenvolvimento sugeridos. Enfatiza ainda a projeção real dos planos de Desenvolvimento e Treinamento que serão empreendidos após o *assessment*, definindo claramente as responsabilidades pertinentes à autogestão da carreira e quais serão os investimentos da empresa.

Saiba mais:



<http://www.guiarh.com.br/pp62.htm>



<http://www.metodoquantum.com.br/empresa/assess.htm>

[Indique esta Matéria](#) | [Comente esta Matéria](#)

[Sumário](#) | [Editorial](#) | [Novidade](#) | [Tendência](#) | [Gestão](#) | [Empregabilidade](#) | [Tecnologia](#) | [Resp. Sócio-Ambiental](#) | [Ensino](#) | [Cultura](#) | [Saúde](#)

