

«A gestão do desempenho [performance] é um tema central na gestão das organizações. Pode ser definida como “um processo contínuo de identificação, medição e desenvolvimento dos indivíduos e equipas, e de alinhamento do respetivo desempenho com os objetivos estratégicos da organização” (Aguinis, 2009). Dela depende o sucesso estratégico da organização e, numa linguagem empresarial, a capacidade competitiva da empresa. No âmbito da GRH, quer em termos conceptuais quer práticos, a gestão do desempenho tem sido muitas vezes confinada à avaliação do desempenho, pressupondo-se que o desempenho da organização depende da soma dos contributos individuais dos seus membros. Descura-se, pois, o efeito dos contextos interno e externo da organização. (...) Neste capítulo, gestão de desempenho é definida como o processo organizacional através do qual se definem os padrões de resultados e valores organizacionais, em termos de resultados e valores organizacionais, conformes à estratégia e objetivos da organização, em termos de *benchmarking* (i.e., comparação com as melhores práticas) e / ou em termos longitudinais (i.e., considerando a evolução ao longo do tempo (De Hartog, 2004). Espera-se que este processo estimule a melhoria de processos, das atividades e resultados do trabalho das pessoas, de forma a atingir ou ultrapassar os padrões definidos. Envolve atividades como: a definição de objetivos organizacionais, departamentais, de equipas e individuais; a implementação de um sistema de avaliação de desempenho; o desenho de sistemas de compensação apropriados à estratégia e que reforcem o desempenho; as estratégias de formação e desenvolvimento que promovam o desempenho; o feedback, a comunicação, e o *coaching* que permitam definir melhorias relativamente a desempenhos passados; o planeamento de carreiras; a gestão da / pela cultura. Esta definição contempla o alinhamento entre a ação dos indivíduos e os objetivos e valores da organização, o que é fundamental para que cada colaborador compreenda o seu papel e o seu contributo para o sucesso da organização.»

Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., Marques, C. A., Gomes, J. F. S. (2012). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*. Lisboa : Sílabo (pp. 492-493)

PSI/RH CNH*MAN

Mostra
bibliográfica
05.2019

Faculdade de Psicologia | Instituto de Educação
UNIVERSIDADE DE LISBOA
Alameda da Universidade
1649-013 Lisboa
Tel.: 21 794 3891/92
E-mail: biblio@fpie.ulisboa.pt



Performance nas
Organizações



Almeida, P. P. (2003). *The service enterprise: work, competence and performance in servicelization contexts*. Lisboa: Dinâmia.
PSI/ORG ALM*SER

Bain, N., Mabey, B. (1999). *The people advantage: improving results through better selection and performance*. Houndmills: Macmillan.
PSI/RH NVL*PEO

Bennett Jr., W. Lance, C. E., Woehr, D. J. (Eds.) (2006). *Performance measurement: current perspectives and future challenges*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass.
PSI/ORG BNN*PER

Cherniss, C., Goleman, D. (Eds.) (2001). *The emotionally intelligent workplace: how to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
PSI/ORG CHR*EMO

Cotton, J. L. (1993). *Employee involvement: methods for improving performance and work attitudes*. Newbury Park, California: Sage.
PSI/ORG CTT*EMP

Cross, J. (2007). *Informal learning: rediscovering the natural pathways that inspire innovation and performance*. San Francisco: Pfeiffer.
PSI/RH CRS*INF

Edwards, J. E., Scott, J. C., Raju, N. S. (2007). *Evaluating human resources programs: a 6-phase approach for optimizing performance*. San Francisco: Pfeiffer.
PSI/RH EDW*EVA

Fleishman, E. A., Quaintance, M. K. (1984). *Taxonomies of human performance: the description of human tasks*. Orlando, Florida: Academic Press.
PSICOM FLS*TAX

Gagné, R. M., Fleishman, E. A. (1959). *Psychology and human performance: An introduction to Psychology*. New York: Henry Holt and Company.
PS-594

Henderson, R. I. (1985). *Compensation management: rewarding performance*. Reston, Virginia: Reston, a Prentice-Hall Company.
PSI/ORG HND*COM

Holloway, J., Lewis, J., Mallory, G. (Eds.) (1995). *Performance measurement and evaluation*. London: Sage.
PSI/ORG HLL*PER

Ilgen, D. R., Pulakos, E. D. (Eds.) (1999). *The changing nature of performance: implications for staffing, motivation, and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
PSI/ORG ILG*CHA

Jay, M. R. (1999). *Coach2 the bottom line: an executive guide to coaching performance, change and transformation in organizations*. [Bloomington]: Trafford.
PSI/RH JAY*COA

Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: theory, research, and implications for managerial practice*. Thousand Oaks: Sage.
PSI/ORG JEX*STR

Kearney, G. E., Creamer, M., Goynes, A., Marshall, R. (Eds.) (2003). *Military stress and performance: the Australian Defence Force experience*. Carlton, Victoria: Melbourne University Press.
PSI/ORG KRN*MIL

Larson Jr., J. R. (2010). *In search of synergy in small group performance* New York: Psychology Press.
PSI/ORG LRS*IN

Locke, E. A., Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
PSI/ORG LCK*THE

Mager, R. F., Pipe, P. (1976). *Análise de problemas de desempenho: ou, você precisa realmente querer*. Porto Alegre: Globo.
PSI/RH MGR*ANA

Matthews, G., Davies, D. R., Westerman, S. J., Stammers, R. B. (2000). *Human performance: cognition, stress and individual differences*. Hove: Psychology Press.
PSI/COGN MTT*HUM

Murphy, K. R., Cleveland, J. N. (1995). *Understanding performance appraisal: social, organizational, and goal-based perspectives*. Thousand Oaks, CA : Sage, cop..
PSI/RH MRP*UND

Passmore, J. (Ed.) (2010). *Leadership coaching: working with leaders to develop elite performance*. London: Kogan Page.
PSI/RH PSS*LEA

Risher, H., Fay, C. (Eds.) (1995). *The performance imperative: strategies for enhancing workforce effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
PSI/ORG RSH*PER Ex. 1

Ronan, W. W., Prien, E. P. (1971). *Perspectives on the measurement of human performance*. New York: Appleton-Century-Crofts, Educational Division, Meredith Corporation.
PSI/RH RNN*PER

Spencer, L. M., Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
PSI/RH SPN*COM

Stolovitch, H. D., Keeps, E. J. (Eds.) (1992). *Handbook of human performance technology: a comprehensive guide for analyzing and solving performance problems in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
PSI/ORG STL*HAN

Whitmore, J. (2012). *Coaching for performance: growing human potential and purpose: the principles and practice of coaching and leadership*. London: Nicholas Brealey.
PSI/RH WHT*COA