

BANCO DE BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO

Prática: Avaliação de Desempenho

Área de Atuação: Gestão de Pessoas

Responsáveis: Fernanda Barbosa Nunes , José Adriano Donzelli e Sabrina I. Braga da Silva

Cidade/Estado: Goiânia – GO

Órgão/Entidade: Agência Goiana de Turismo – Goiás Turismo

Período de Execução:

Início: 31/07/2012

Até: Contínuo

RESUMO

Avaliação Individual de Desempenho com análise 360°

DESCRIÇÃO DETALHADA

Foram criados 3 (três) modelos de avaliação de desempenho, divididos por nível hierárquico (Presidência e Diretorias; Gerentes e Supervisores e demais servidores). Na avaliação do Presidente, Chefe de Gabinete e Diretores havia 11 (onze) questões que avaliavam os seguintes requisitos: Liderança, Paixão/Vontade, Flexibilidade, Disponibilidade, Integração, Colaboração, Organização, Ética e Proatividade. Na avaliação de gerentes e supervisores continham 12 (doze) questões divididas em: Pontualidade, Assiduidade, Iniciativa, Habilidade no uso da Autoridade, Capacidade de Síntese, Organização e Método, Qualidade, Interesse pelo Trabalho, Equilíbrio Emocional, Capacidade de Persuasão e Comunicabilidade e Relacionamento. E por fim a avaliação dos servidores continha em seu formulário 11 (onze) questões que avaliam os seguintes requisitos: Pontualidade, Assiduidade, Qualidade, Interesse pelo Trabalho, Capacidade de Aprendizagem, Comportamento no Trabalho, colaboração com o grupo, Conhecimento do trabalho, Iniciativa, Disciplina e Apresentação Pessoal. A nota do servidor se deu pela somatória dos pontos das avaliações do próprio servidor, dos pares, dos subordinados e da chefia imediata. Foi feita a média das avaliações e apresentado em forma de gráfico e nota o desempenho de todos os servidores em planilha de Excel. Os requisitos de avaliação e a forma de tabulação está passando por revisão.

RECURSOS DISPONIBILIZADOS

Formulários impressos e planilhas de Excel

RECURSOS ECONOMIZADOS

Não houve

RESULTADOS OBTIDOS

Todos os servidores puderam ter noção do seu desempenho. E a alta direção ganhou uma forma de valorizar os bons servidores.

CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO ANTERIOR

Anteriormente não eram realizadas avaliações de desempenho dos servidores.