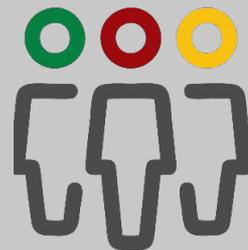


Gestão do Desempenho e do Desenvolvimento de Pessoas



Piloto SPGG

1. Objetivo do Projeto

2. OKRs

3. Matriz de Competência

4. Oportunidades de Desenvolvimento das Lideranças

5. Próximos passos

Gestão do Desempenho e do Desenvolvimento de Pessoas

A GESTÃO DO DESEMPENHO E DO DESENVOLVIMENTO SERVIRÁ COMO FERRAMENTA PARA...

Cumprir com as estratégias das políticas públicas, por meio do desenvolvimento dos Agentes Públicos

- Colaborar com o servidor no seu processo de desenvolvimento;
- Auxiliar os servidores a identificar pontos de melhoria;
- Identificar servidores que possuem maior grau de domínio sobre determinadas competências para melhor aproveitamento dos pontos fortes;
- Proporcionar momentos de feedback.

A GESTÃO POR DESEMPENHO NÃO INFLUENCIARÁ OU SERÁ BASE PARA...

- Promoções
- Penas disciplinares (advertência, repreensão, suspensão, demissão, ...)

Gestão do Desempenho e do Desenvolvimento de Pessoas

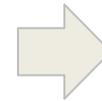
DESEMPENHO DO SERVIDOR

Dimensão Institucional

Metas do Acordo de Resultados desdobradas até o nível de Departamento

Dimensão Individual

Análise de competências e entregas pactuadas



DESENVOLVIMENTO



Dimensão Institucional

As metas do Acordo de Resultados serão desdobradas até o nível de Departamento, e o atingimento das metas por parte do Departamento fará parte do desempenho do servidor

Alinhamento com o Acordo de Resultados

Projeto Estratégico

Objetivo do Projeto

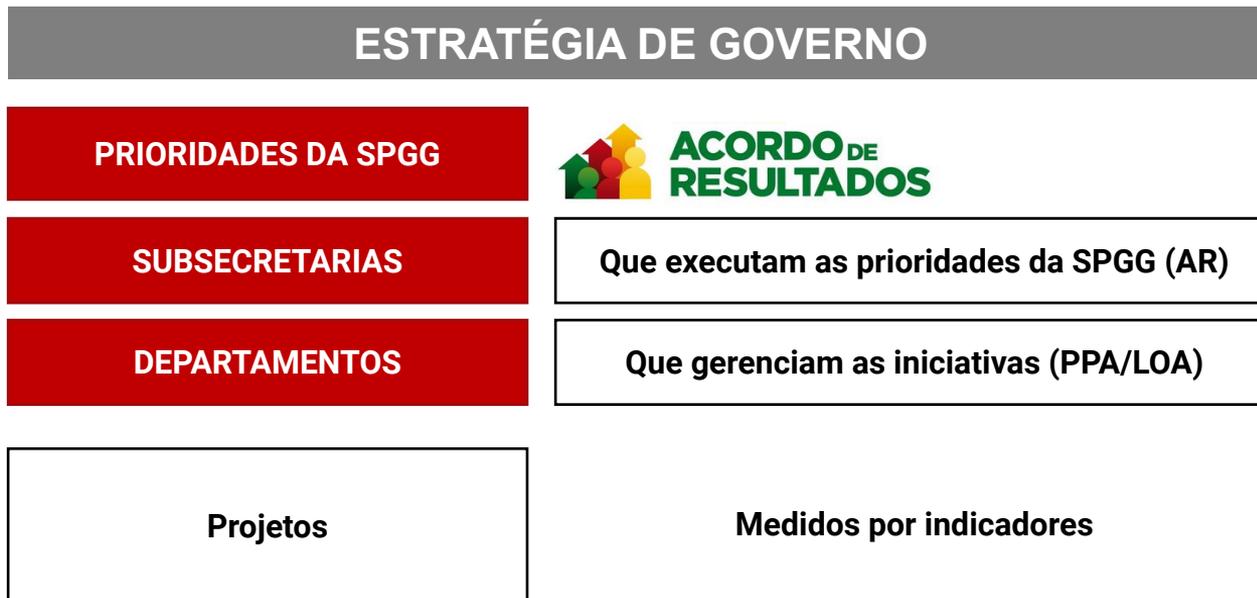
Entregas (cronograma)

Indicador(es)

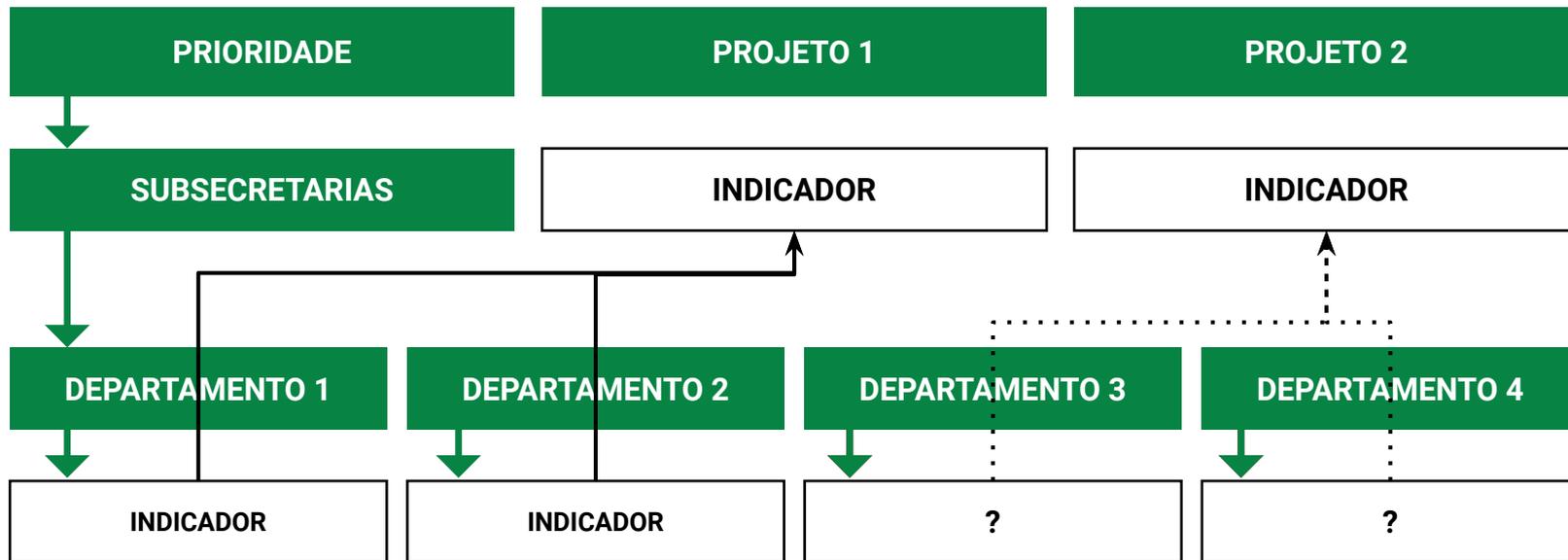
Impacto
Resultados
Andamento (cronograma)



Alinhamento da estratégia com os OKR de desempenho



Alinhamento da estratégia com os OKR de desempenho (Exemplo)



Matriz de Competências por nível de liderança

Dimensão Individual



Avaliação 180°

* realizada pelos gestores com apoio da Equipe de Desempenho e Desenvolvimento e DIPES

Oportunidades de Desenvolvimento das Lideranças do Piloto

Formação/Capacitação	Oferta
1. Apresentação do Projeto de Gestão do Desempenho e do Desenvolvimento	SUGEP
2. Desdobramento do AR em Indicadores e Metas (OKR)	DAE/SUGEP
3. INTRAEQUIPE/Preparação para Feedback (de março a junho)	SUGEP/BTA
4. Uso da Matriz de Competência e Construção de PDI	SUGEP/VAMOS
5. Lideranças de Impacto da FDC	SUGEP/FDC
6. Trilhas de Liderança do ENVOLVER	SUGEP/BTA
7. Gestão por Competência (até nível de Diretoria obrigatório)	SUGEP/ENAP
8. Dar e Receber Feedback (até nível de Diretoria obrigatório)	SUGEP/ENAP



Gestão do Desempenho e do Desenvolvimento de Pessoas

Próximos passos	Cronograma
1. Reunião SPGG (Secretário, Subsecretários, DIPES e Equipe SUGEP)	16/02/2022
2. Alinhar o entendimento com a DIPES	08/03/2022
3. Alinhar o entendimento com as lideranças da SPGG	15/03/2022
4. Desdobramento do Acordo de Resultados	a partir de 21/02
5. Apresentação do sistema (GESCOMP da SEFAZ)	a definir



GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Governador: Eduardo Leite

Vice-Governador: Ranolfo Vieira Júnior

SECRETARIA DE PLANEJAMENTO, GOVERNANÇA E GESTÃO • SPGG

Secretário: Claudio Gastal

Secretária Adjunta: Izabel Matte

SUBSECRETARIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS • SUGEP

Subsecretária: Iracema Castelo Branco

Diretora do Departamento de Gestão de Pessoas: Andrea Quadros Pasquini

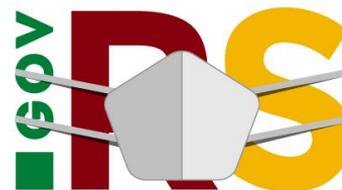
Liderança Interina Equipe de Gestão do Desempenho e do Desenvolvimento de Pessoas: Thayse Reinheimer

Apoio Técnico: Thomaz Willian de Aguiar da Silva

SUBSECRETARIA DE PLANEJAMENTO • SUPLAN

Subsecretário: Antônio Paulo Cargnin

Diretor do Departamento de Acompanhamento Estratégico: Vinicius Piccini



NOVAS FAÇANHAS

NO PLANEJAMENTO,
GOVERNANÇA E GESTÃO