GID.rh

MAKIYAMA

Gestão integrada de desenvolvimento Organizacional

CONFIDENTIAL

This report is solely for the use of client personnel. No part of it may be circulated, quoted, or reproduced for distribution outside the client organization without prior written approval from Donuts4U . This material was used by Donuts4U during an oral presentation; it is not a complete record of the discussion.

O GID é um sistema integrado que auxilia equipes de RH na gestão de um grande volume de servidores, otimizando os custos de operação e apresentando uma confiável visão gerencial do capital humano e intelectual da empresa.

Principais Módulos do GID

Avaliação de Desempenho (c/ PDI)	Treinamento e Desenvolvimento	Gestão de Metas e Desempenho (BSC)
Nove Blocos e Sucessão	Capital Humano/Perfil do Colaborador (c/ diário de bordo)	Portal de Conteúdos
Pesquisa de Clima Organizacional	Recrutamento e Seleção (Interno/Externo)	Mapa de Carreira
Pesquisa de Satisfação	Gestão de Feedback	Comunicação Coorporativa
Cargos, Salários e Movimentação de Colaboradores	E-Learning (padrão SCORM) – em desenvolvimento	

SISTEMA WEB DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDORES PÚBLICOS

AVALIAÇÕES DOS SERVIDORES PÚBLICOS EM ESTABILIDADE, PERÍODO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO E ESTAGIÁRIOS.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - APRESENTAÇÃO

Esta apresentação tem objetivo de promover a ferramenta de avaliação sistematizada e adequada às demandas do Órgão, além de estabelecer padrões e procedimentos avaliativos a Lideranças e liderados.

Suas funcionalidades sistêmicas permitem total controle do processo por parte e acesso a todas as informações e avaliações, bem como sua inteligência colabora para que o processo ocorra dentro de cronogramas, padrões e políticas pré estabelecidas.

FUNDAMENTAÇÃO

A Avaliação periódica de desempenho surgiu no ordenamento constitucional como uma forma de representação do princípio da eficiência. A avaliação, também foi inserida na Constituição por meio da E.C. nº 19/98.

O art. 41 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público."

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

Sobre o Grupo Makiyama

- Mais de 15 anos de experiência no mercado de RH e TI;
- + de 50 clientes ativos;
- Empresas públicas e privadas que prezam pelo foco estratégico em resultados de negócio, qualidade de atendimento. A ferramenta é flexível para atender e evoluir frente as reais necessidades da Gestão Pública/Empresa:

senior solution financial expertise

Prefeitura Municipal Franco Inspiração e Inovação

AON

PARQUE TECNOLÓGICO São José dos Campos

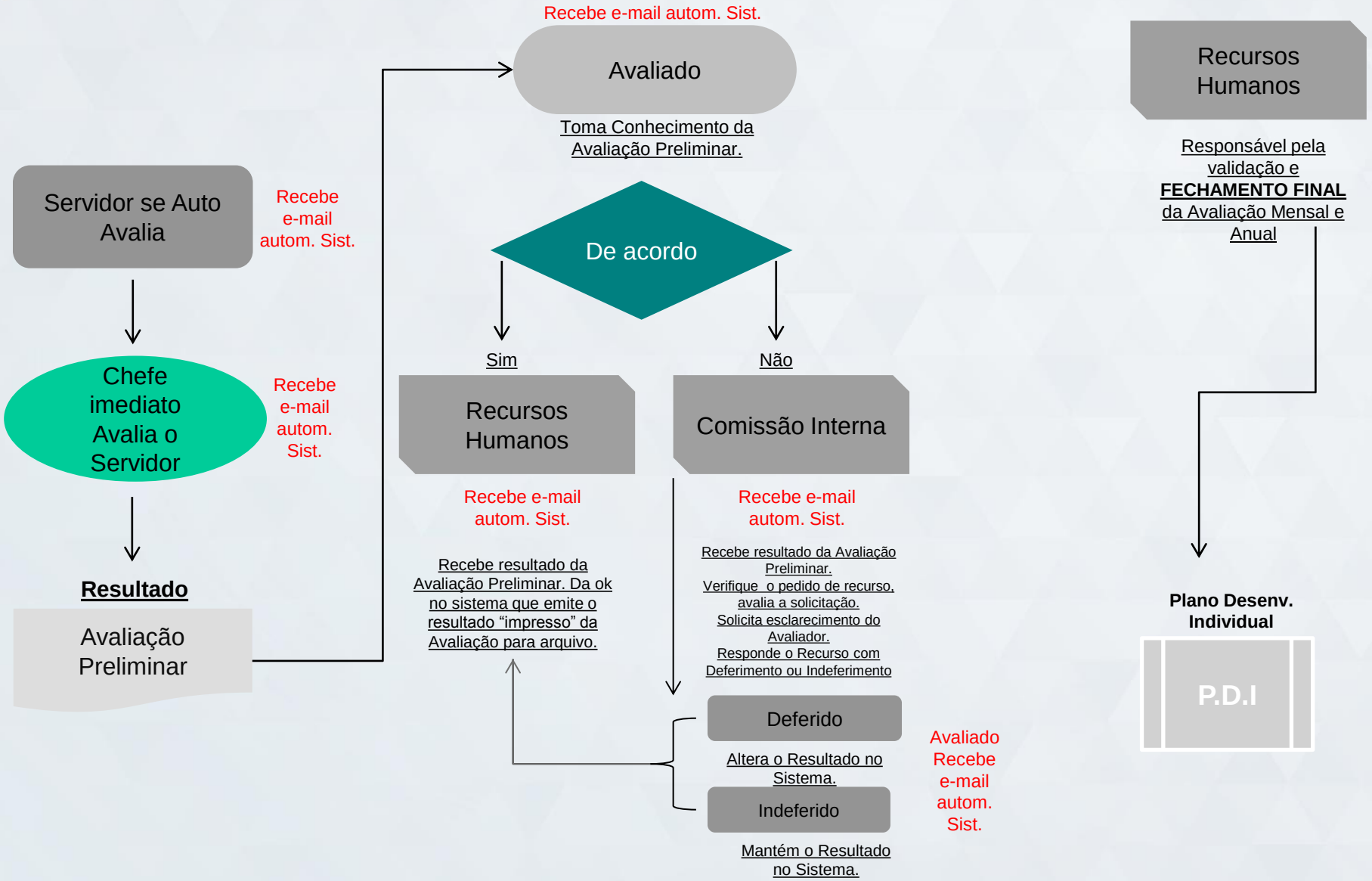
GOVERNO DE MINAS

Secretaria da Fazenda PERNAMBUCO GOVERNO DO ESTADO

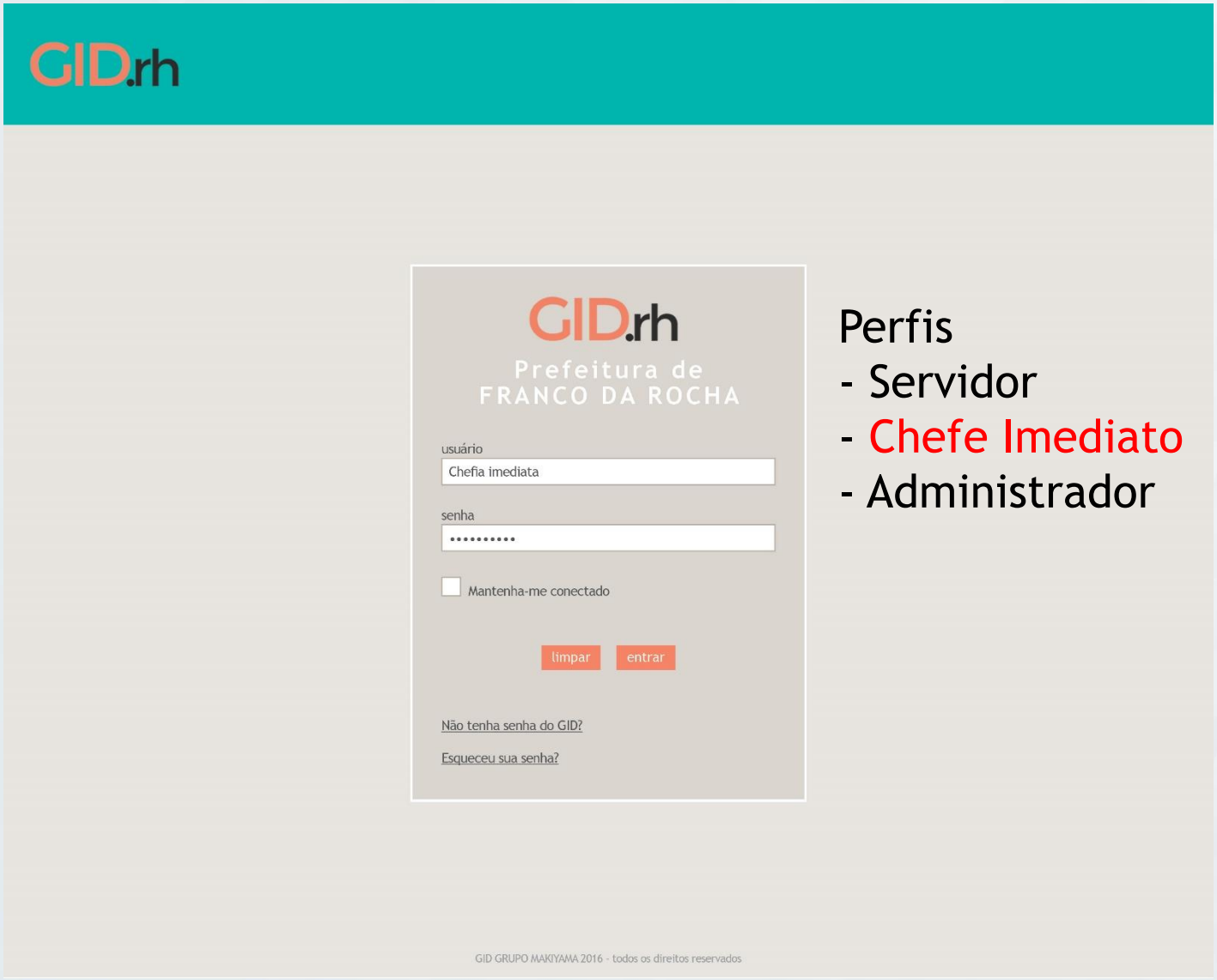
FLEXIBILIDADE

- Devido a sua flexibilidade, o GID pode ser adaptado as necessidades reais de qualquer empresa, de todos os portes e estruturas, além de permitir a implantação de cada módulo separadamente de acordo com a necessidade, garantindo que o processo seja feito de forma gradativa considerando o tempo de assimilação da utilização da nova ferramenta.
- O layout e o posicionamento dos links, listas e formulários também é totalmente flexível para refletir a política do funcionalismo público.
- O que será apresentado é somente um exemplo de como o sistema pode atuar nas avaliações de desempenho.

AVALIAÇÃO DESEMPENHO - PROCESSO / FLUXO AVALIAÇÃO PROPOSTO.



Autenticação



Perfis
- Servidor
- Chefe Imediato
- Administrador

Perfil: Chefe Imediato

Inicio / Menu

GID.rh Prefeitura de FRANCO DA ROCHA

Olá Luciano Moraes de Mesquita (líder)
Supervisor: Larissa Carvalho Rodrigues
alterar senha | sair

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
- home
- cronograma de atividades
- avaliação
- resultado da avaliação
- entrevista devolutiva

Bem-vindo ao GID RH!

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Fundamentação:

A Avaliação periódica de desempenho surgiu no ordenamento constitucional como uma forma de representação do princípio da eficiência. A avaliação, também foi inserida na Constituição por meio da E.C. nº 19/98.
O art. 41 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público."

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

Metas:

Estabelecer um vínculo importante entre a Estratégia Organizacional, as operações cotidianas e a sua contribuição para o sucesso do negócio é o objetivo do Módulo de Metas.

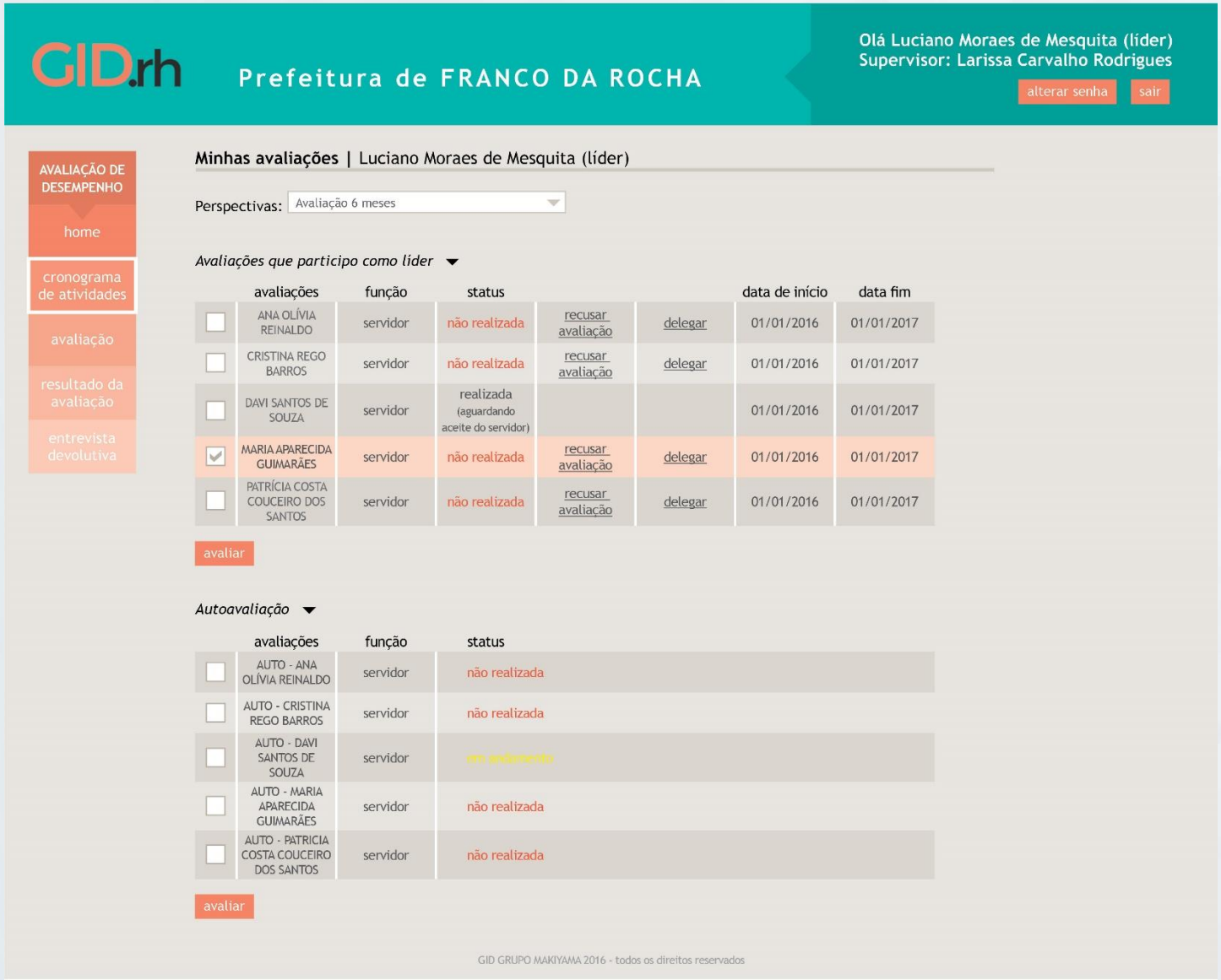
Com este programa você tem a oportunidade de desdobrar as metas organizacionais até a esfera individual e acompanhar o resultado mês a mês destes indicadores em todos os níveis.

Neste módulo é possível definir um catálogo de metas, compor suas metas de organizacionais, setoriais e individuais, definir facilitadores para apurar estas metas para você mês a mês e por fim visualizar painéis com os seus resultados e de todos os níveis da organização.

GID GRUPO MAKIYAMA 2016 - todos os direitos reservados

Perfil: Chefe Imediato

Avaliação - Selecionar Servidor



Coletar Avaliações

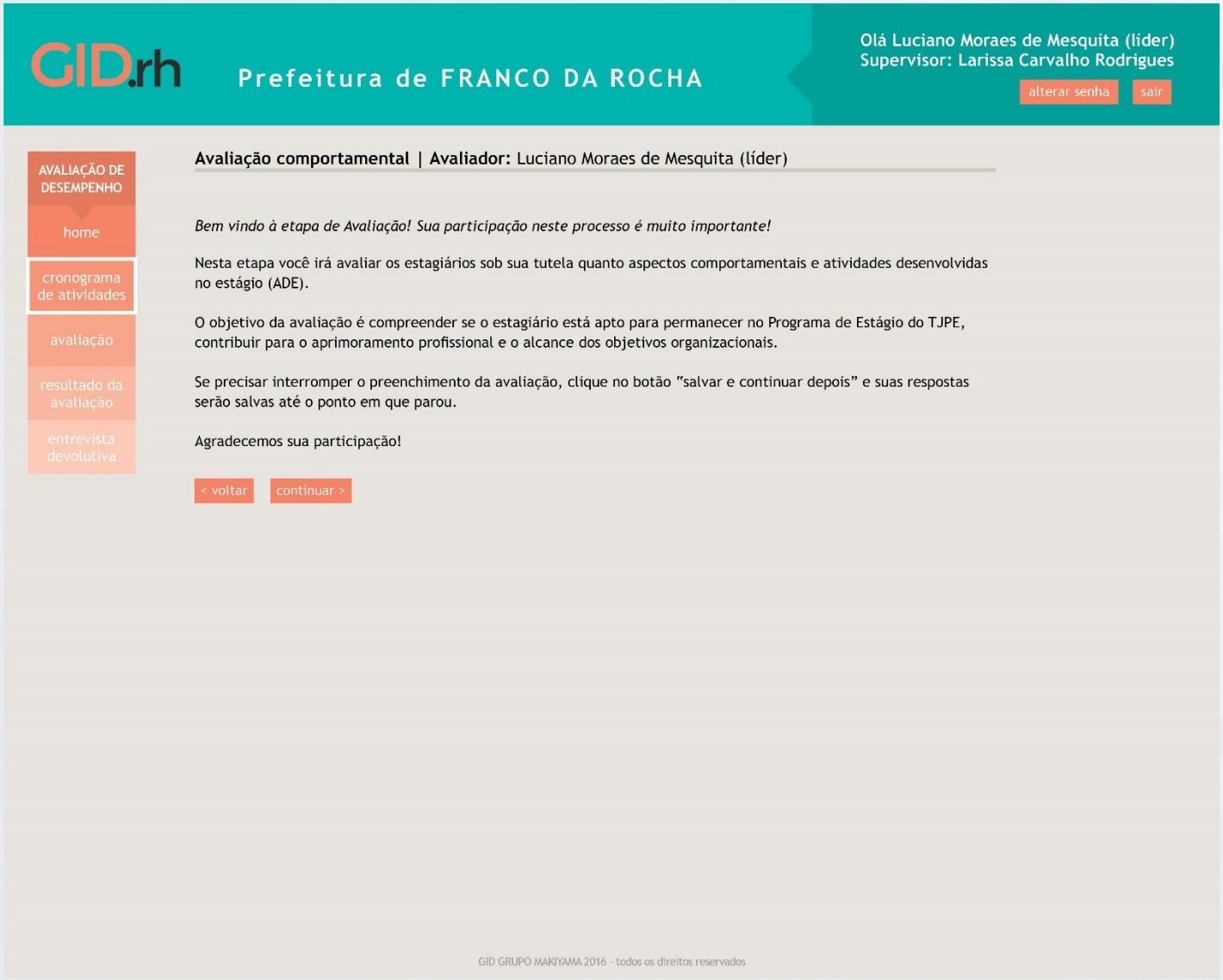
- O GID por padrão, possibilita vários modelos de avaliação:
  - Competências página a página, com controle ou não de sequência de preenchimento nas páginas;
  - Todas as competências em uma única página;
  - Inclusão de comentários por competência e/ou geral;
  - Inclusão de tela de revisão das respostas;
  - Definição de subgrupos para organizar os níveis de cada competência;
  - Determinação de textos distintos em cada nível por competência;

- Após definição do modelo e liberação da fase é possível comunicar os participantes diretamente via e-mail. Também é possível cobrar por e-mail, via sistema, todos os colaboradores com avaliações pendentes;

- Durante toda a fase de avaliação é possível consultar online o status de avaliações realizadas por perspectiva (líder, liderado, cliente/fornecedor e pares);

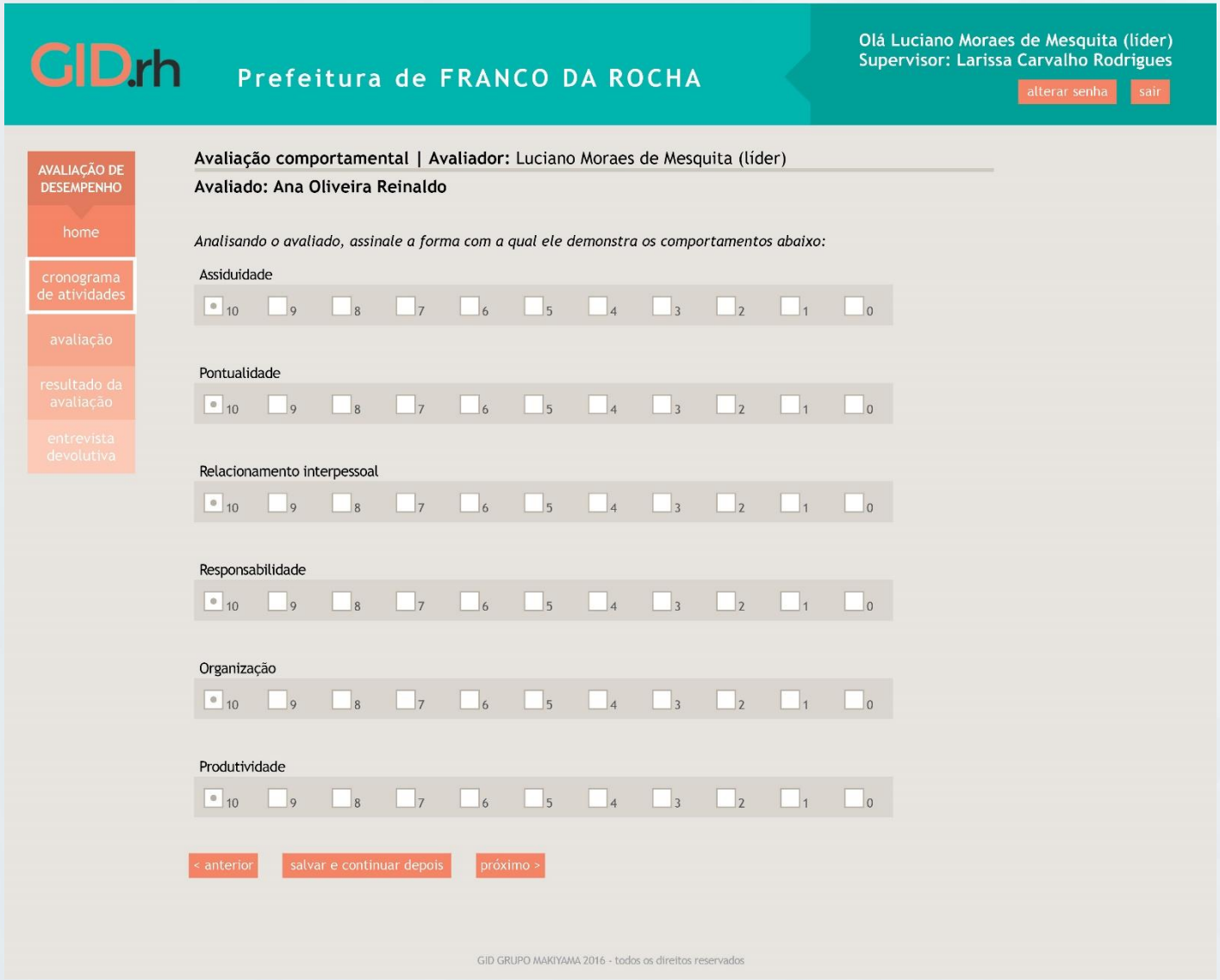
Perfil: Chefe Imediato

Avaliação - Etapa 1 - Introdução



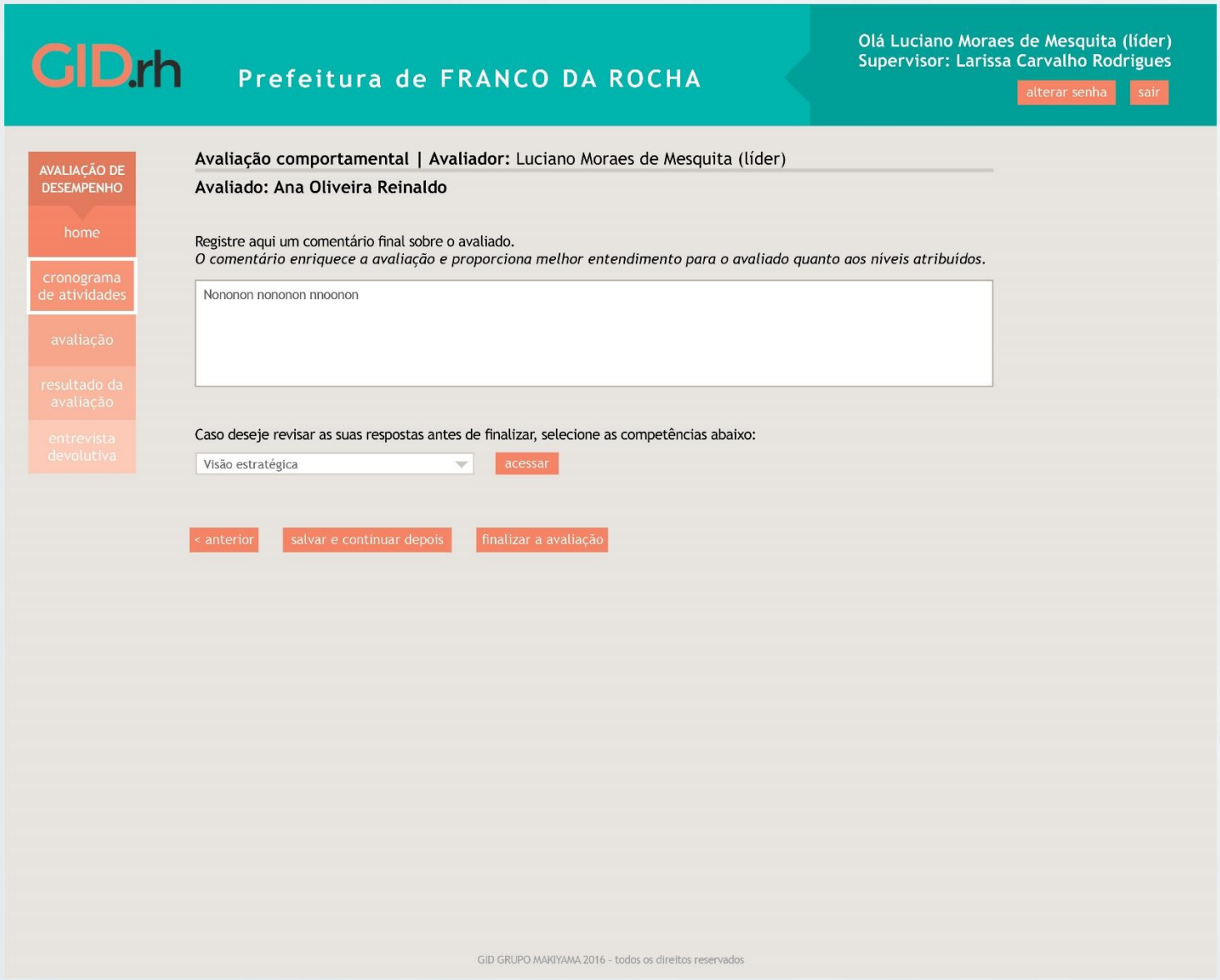
Perfil: Chefe Imediato

Avaliação - Etapa 2 - Definir níveis



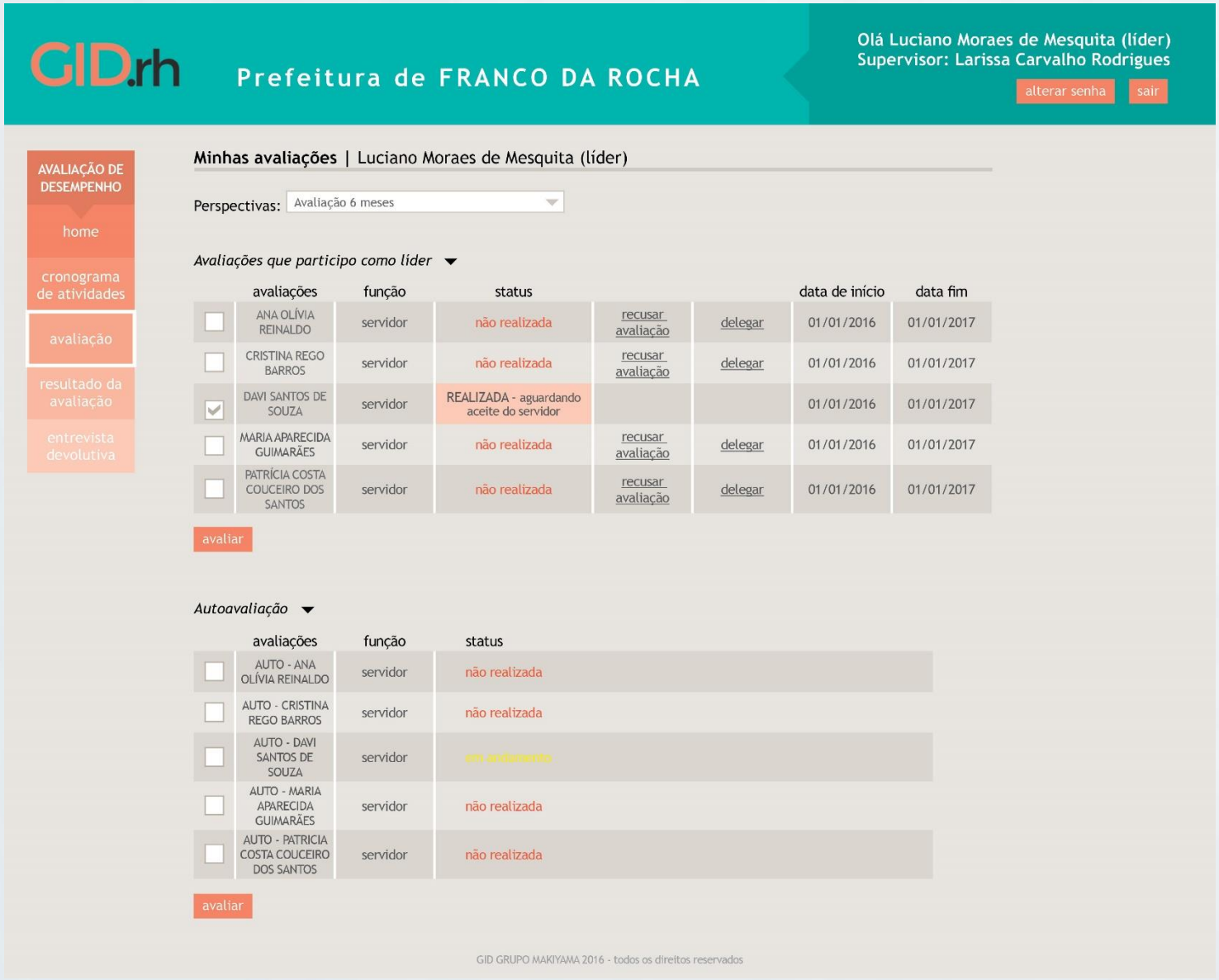
Perfil: Chefe Imediato

Avaliação - Etapa 3 - Comentários Finais



Perfil: Chefe Imediato

Avaliação - Visualizar Status



Autenticação

Perfis
- Servidor
- Chefe Imediato
- Administrador

GID GRUPO MAKIYAMA 2016 - todos os direitos reservados

Perfil: Servidor

Resultado da Avaliação

GID GRUPO MAKIYAMA 2016 - todos os direitos reservados

Apresentar Resultados

- Os resultados são apresentados através de um relatório individual e relatórios gerenciais;

- Por padrão, é possível definir diversos modelos de relatório individual a partir de um modelo com mais de 15 diferentes relatórios e visões;

- O relatório individual pode ter sua visualização atrelada à realização de um feedback e pode ter sua permissão de acesso restrita ao líder ou ao próprio avaliado;

Resultado da Avaliação

Avaliação de Desempenho do Estagiário

FRANCO Prefeitura

TEMPO DE ESTÁGIO: **6 meses**

Nome do Avaliado: [TESTE] GISELE CRISTINA BARTH	Nº de Identificação: TJ00026
Curso: ODONTOLOGIA	E-mail: dina.makiyama@gmail.com
Lotação: SGP - DIRETORIA DE SAUDE	Telefone: -
Nome do Avaliador: [TESTE] ALCIONE APARECIDA HUPALO	Matrícula TJ00009
Cargo: SUPERVISOR	Função Gratificada ou Cargo Comissionado: Supervisor
E-mail: maria.consuelo@tjpe.jus.br	Telefone: -

ITEM	ASPECTOS COMPORTAMENTAIS (AC)	CONCEITO		
		SUPERA	ATENDE	NÃO ATENDE
01	Assiduidade	10		
02	Pontualidade	10		
03	Relacionamento Interpessoal	10		
04	Responsabilidade	10		
05	Organização	10		
06	Produtividade	10		
07	Comprometimento	10		
08	Vestuário	10		
09	Vocabulário	10		
10	Ética	10		
O resultado será obtido através da média aritmética das notas atribuídas (USO EXCLUSIVO DA GERÊNCIA DE ESTÁGIO)				**Resultado AC: 10,00**

ITEM	ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO ESTÁGIO (ADE)	CONCEITO		
		SUPERA	ATENDE	NÃO ATENDE
01	Planejamento do atendimento clínico individual	10		
02	Realização de procedimentos clínicos e cirúrgicos conforme as técnicas preconizadas	10		
03	Realização de atividades de biossegurança	10		
04	Conhecimento e realização de atividades de promoção de saúde	10		
05	Conhecimento das rotinas e funcionamento dos serviços de saúde onde estão inseridos	10		
O resultado será obtido através da média aritmética das notas atribuídas (USO EXCLUSIVO DA GERÊNCIA DE ESTÁGIO)				**Resultado ADE: 10,00**

APTO A PERMANECER NO PROGRAMA DE ESTÁGIO ⇒ ((AC+ADE)/2≥ 70%)) (ESTE CÁLCULO É PARA USO EXCLUSIVO DA GERÊNCIA DE ESTÁGIO)	**Resultado Geral: 10,00 Apto**

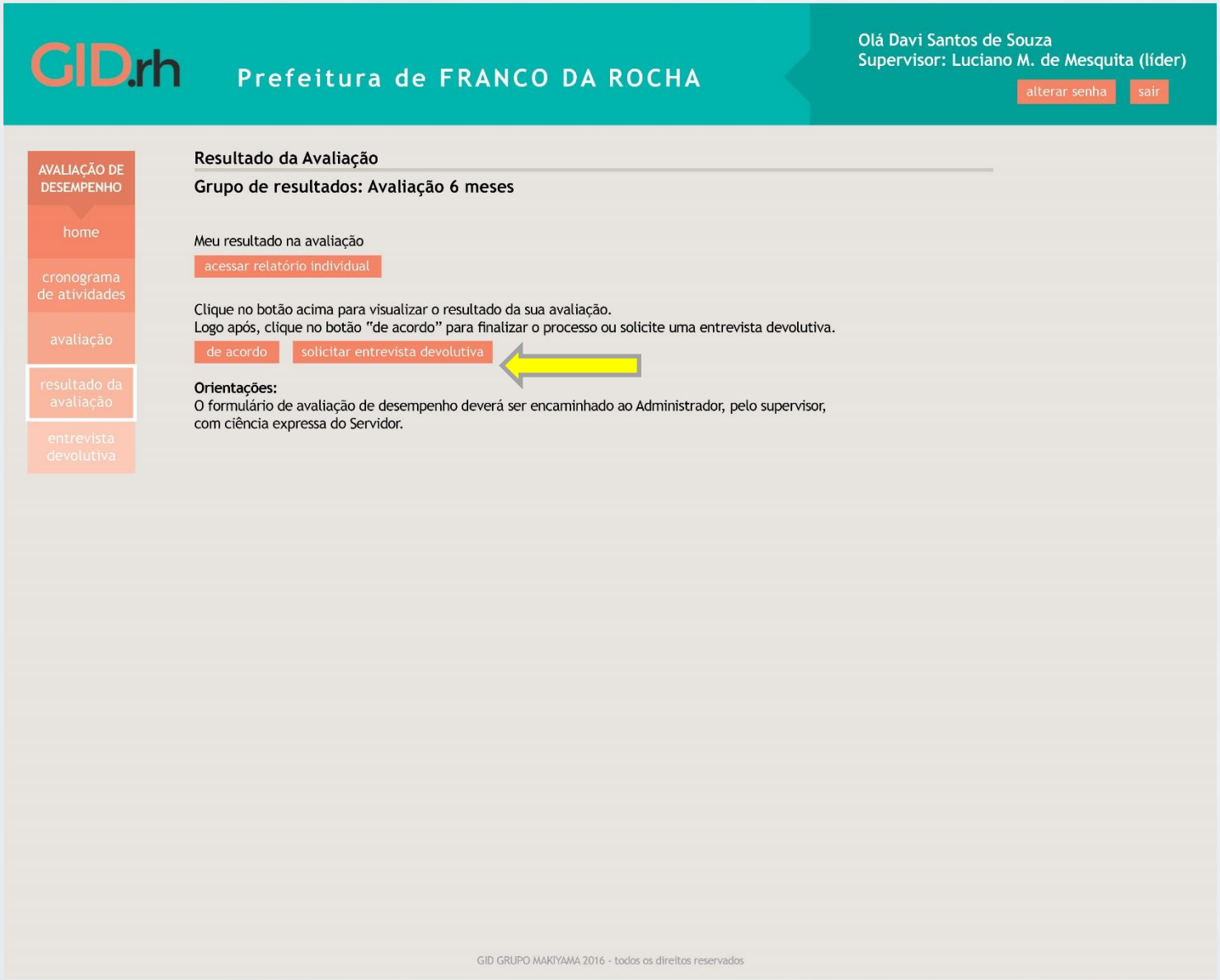
Local/Data: _____, ____/____/20____. Assinatura do Avaliador	Local/Data: _____, ____/____/20____. Ciência do Avaliado

Observações:

- **O preenchimento deste formulário será sem emendas e/ou rasuras, com o conceito em destaque. Fica vetada a alteração das características deste formulário. Formulários estranhos serão desconsiderados.**
- **O cumprimento dos prazos e o envio deste formulário à Gerência de Estágio são obrigações do estagiário avaliado.**
- **A avaliação de desempenho deverá estar assinada pelo estagiário e pelo supervisor.**
- **Caso o estudante tenha mais atividades desenvolvidas no estágio, favor inserir no verso e seguir o mesmo sistema de notas.**

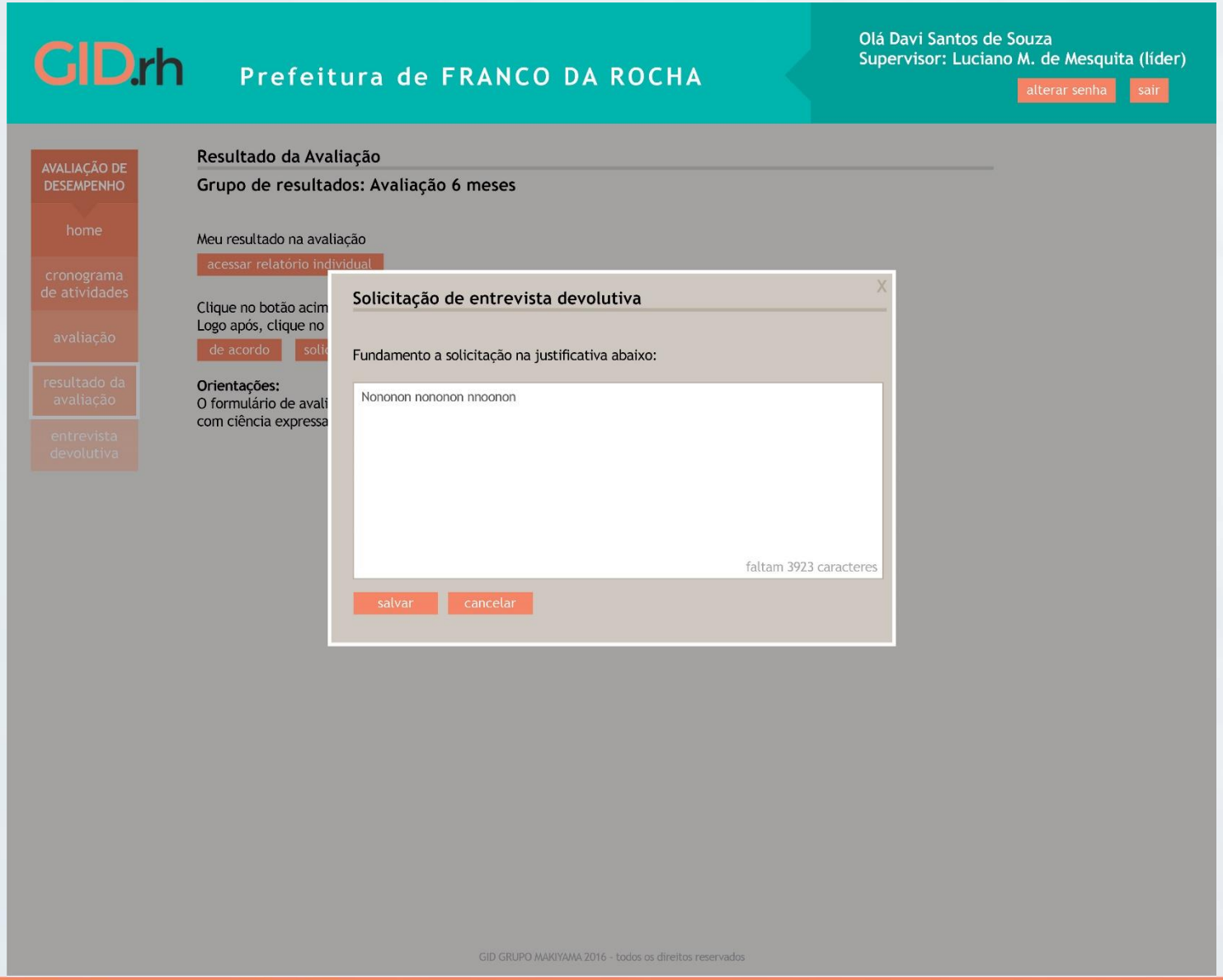
Perfil: Servidor

Resultado da Avaliação



Perfil: Servidor

Resultado da Avaliação



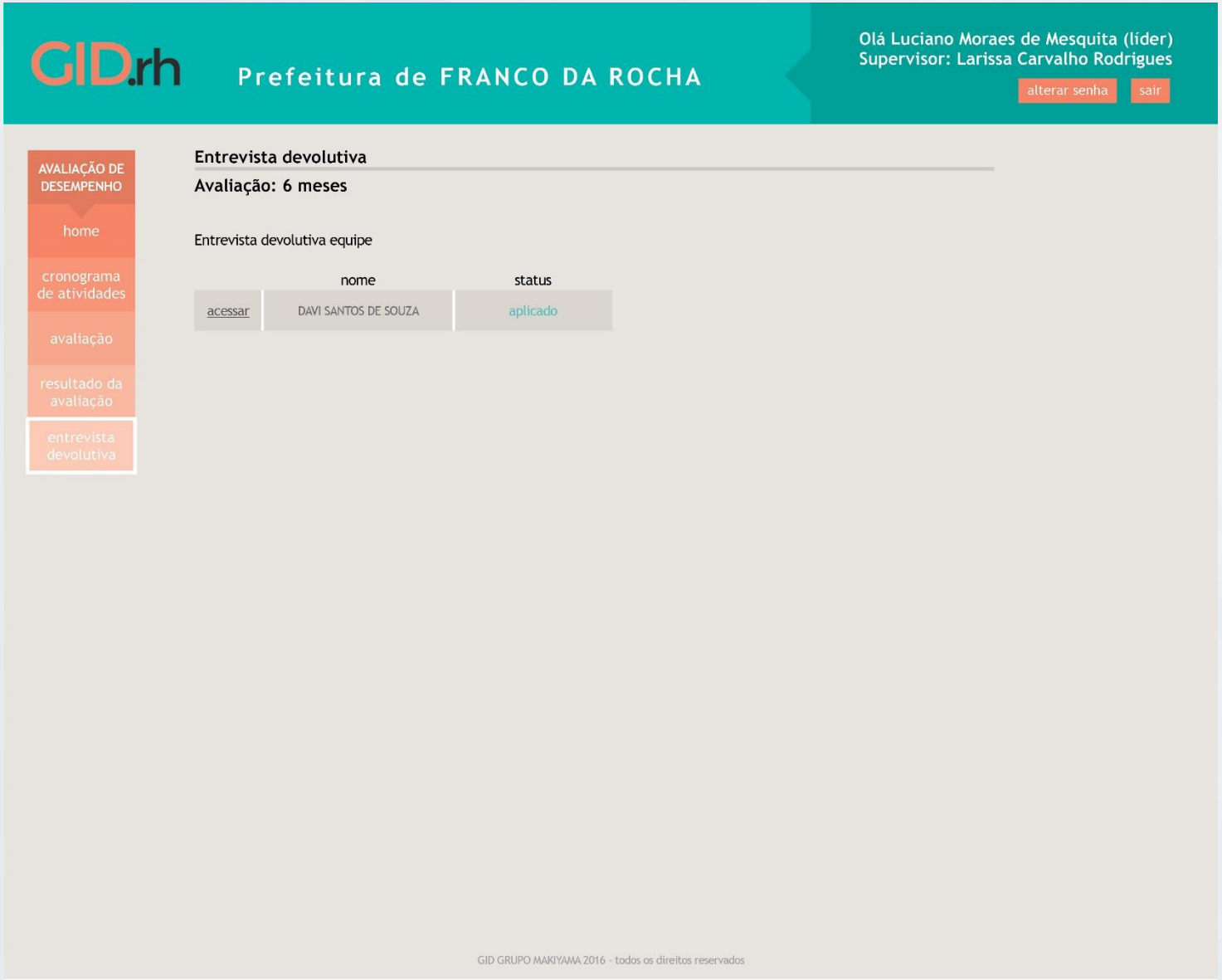
Autenticação

Perfis
- Servidor
- Chefe Imediato
- Administrador

GID GRUPO MAKIYAMA 2016 - todos os direitos reservados

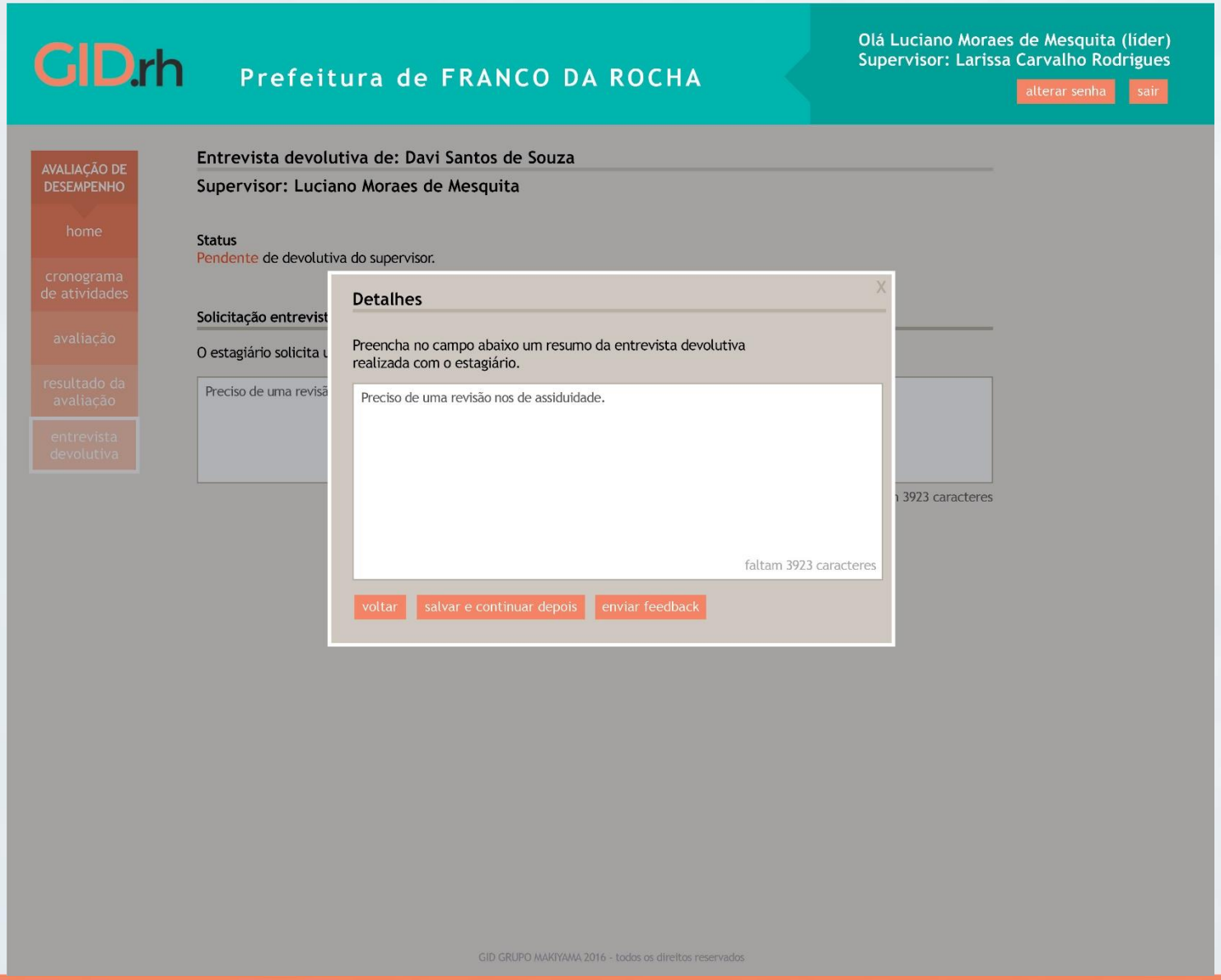
Perfil: Administrador

Entrevista Devolutiva



Perfil: Administrador

Entrevista Devolutiva



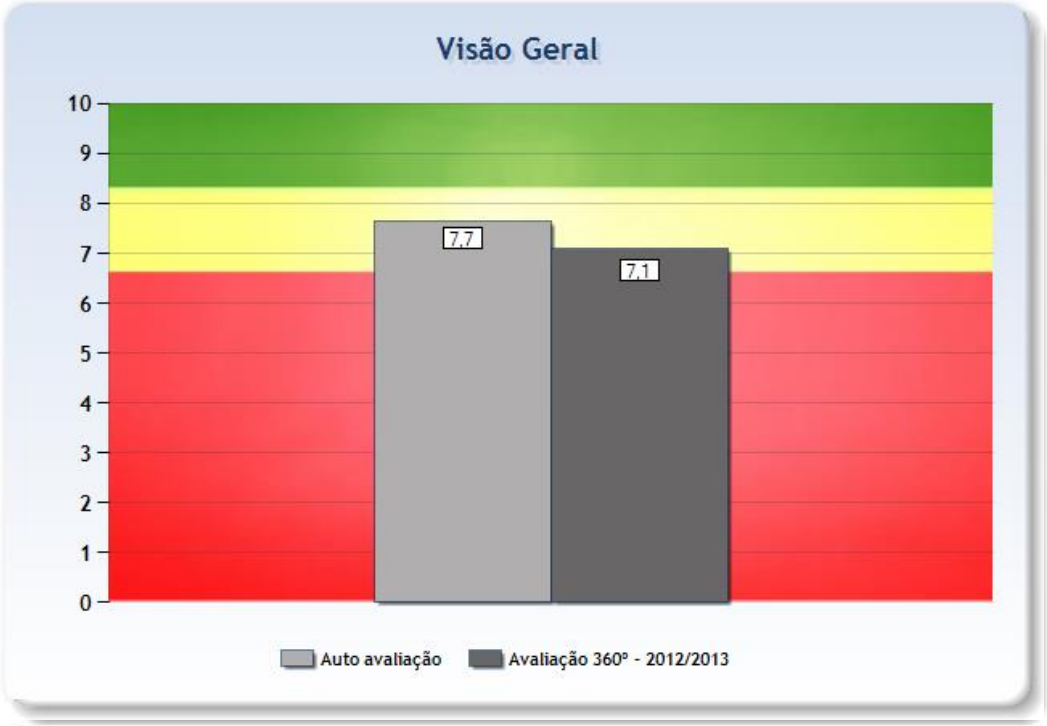
Perfil: Administrador

Relatórios Gerenciais

I - Visão Geral

No gráfico a seguir são apresentados os resultados gerais da Auto-Avaliação, Avaliação consolidada do ciclo atual.

Para uma boa análise observe os resultados da sua auto avaliação com as demais, veja como você se avaliou e como a sua rede o avaliou.



Legenda

Acima do esperado - de 80 a 100 | Dentro do esperado - de 50 a 79,9 | Abaixo do esperado - de 0 a 49,9 | NA Não houve avaliação

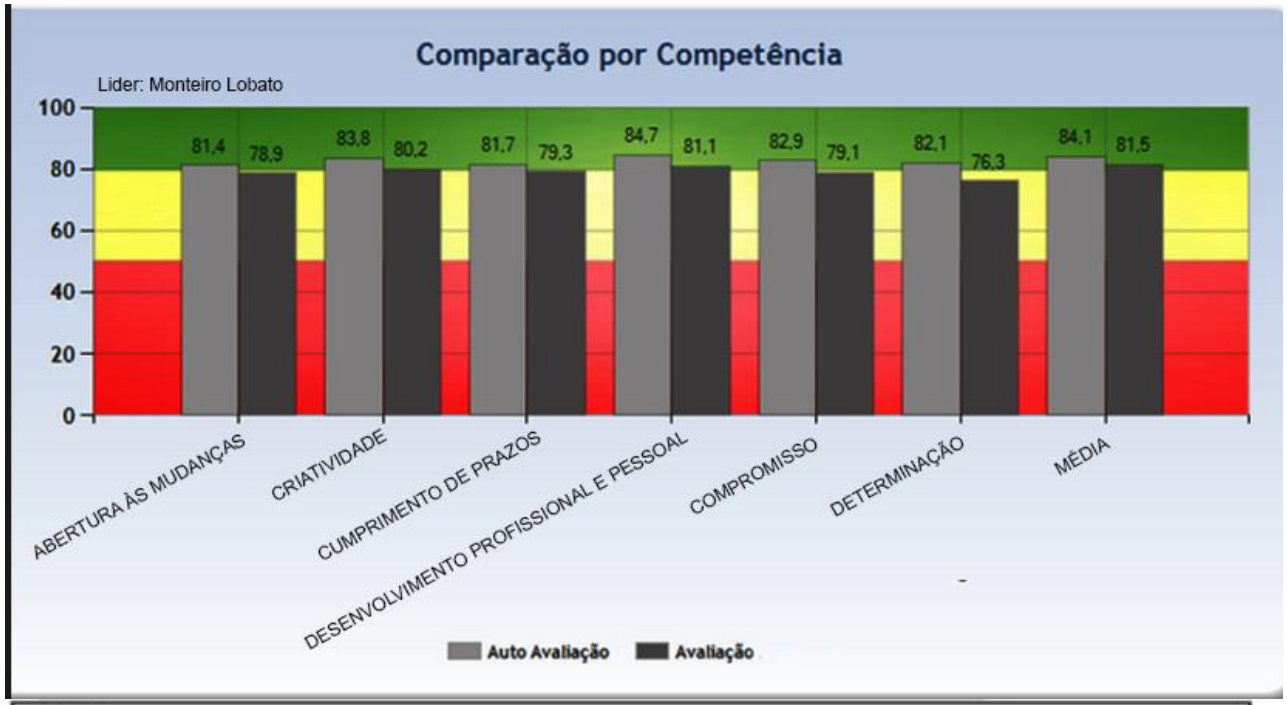
Perfil: Administrador

Relatórios Gerenciais

II - Resultados Gerais por Competência

No gráfico a seguir são apresentados os resultados de cada competência em relação à Auto-avaliação, e a Avaliação

É importante você analisar se há diferença na percepção da sua rede de relacionamento em relação a sua percepção .



Legenda

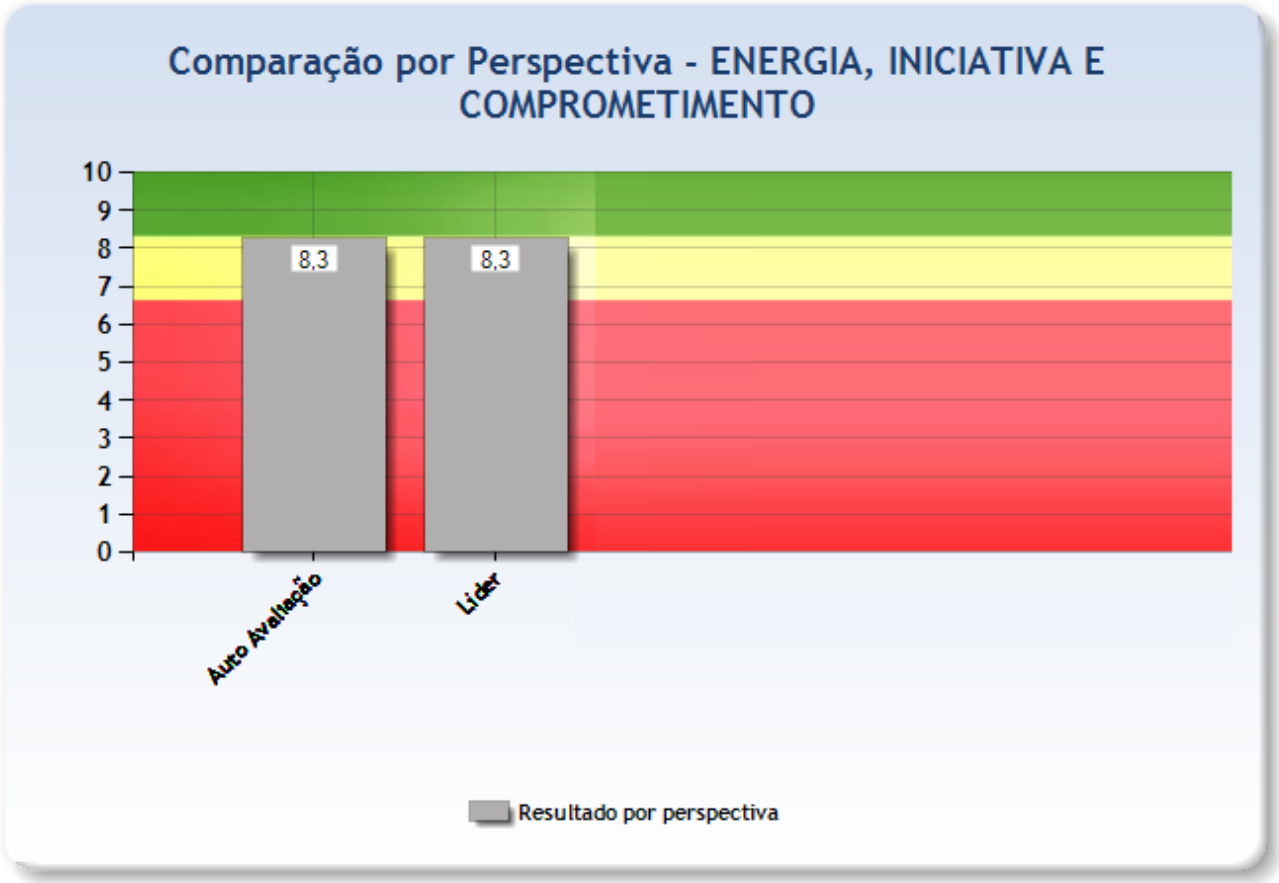
Acima do esperado - de 80 a 100 | Dentro do esperado - de 50 a 79,9 | Abaixo do esperado - de 0 a 49,9 | NA Não houve avaliação

Perfil: Administrador

Relatórios Gerenciais

ENERGIA, INICIATIVA E COMPROMETIMENTO

É a capacidade de se mobilizar e alcançar objetivos desafiadores com determinação e empenho, mesmo na presença de obstáculos e imprevistos, exerce influência nas outras pessoas. Busca colocar o próprio empenho e energia a serviço dos objetivos e dos interesses da Empresa.

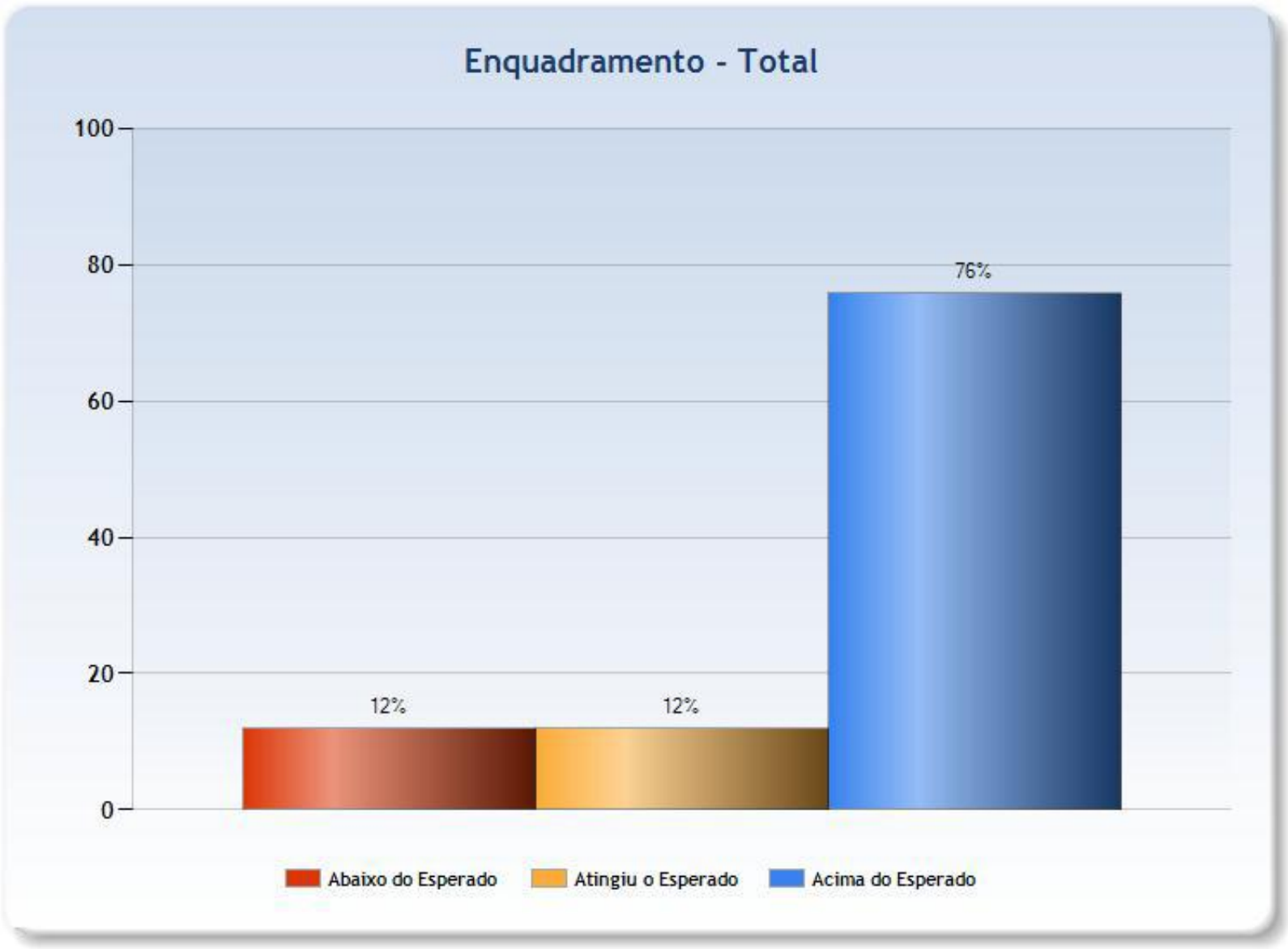


Legenda

Acima do esperado - de 8,3 a 10 | Dentro do esperado - de 6,7 a 8,2 | Abaixo do esperado - de 0 a 6,6 | NA Não houve avaliação

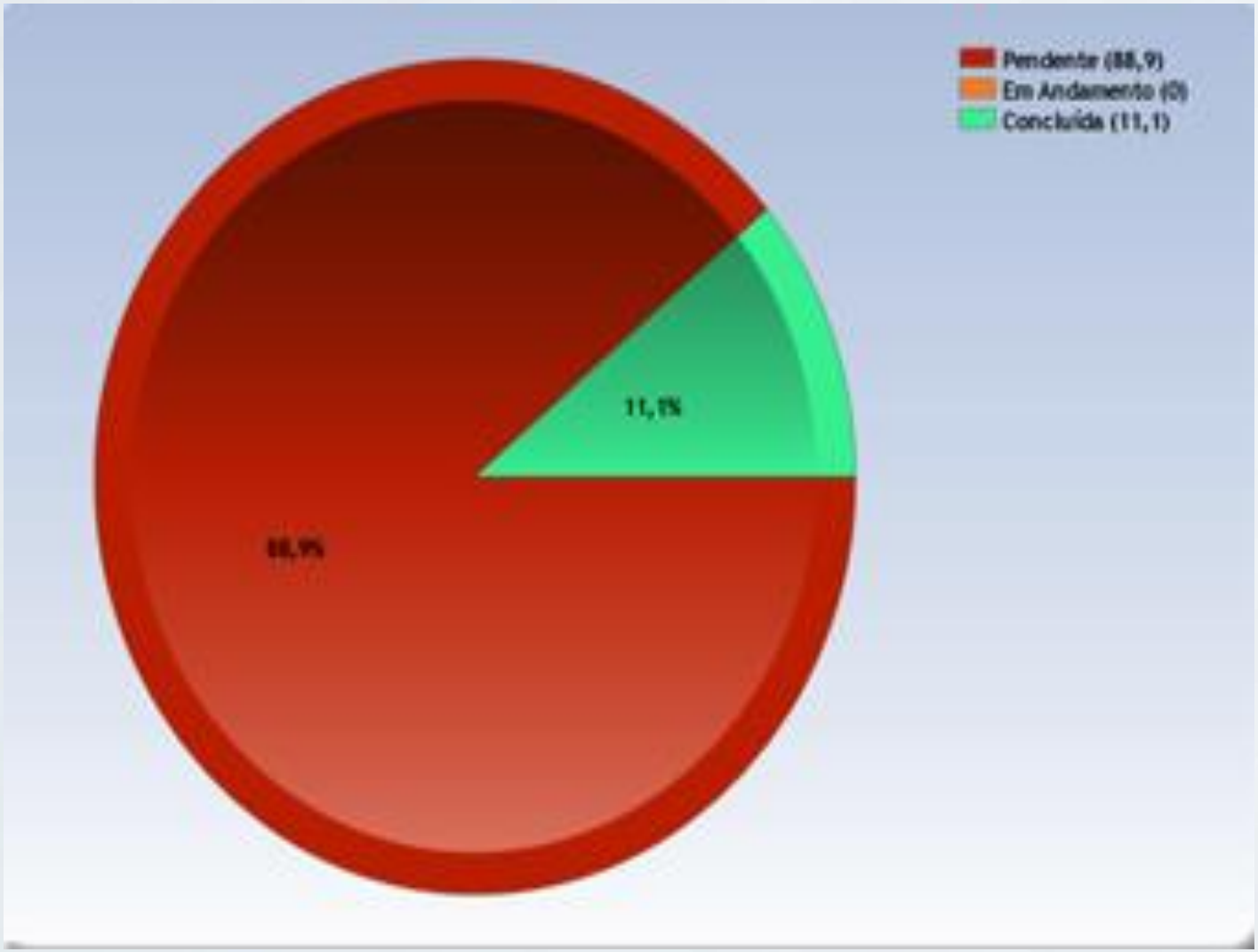
Perfil: Administrador

Relatórios Gerenciais



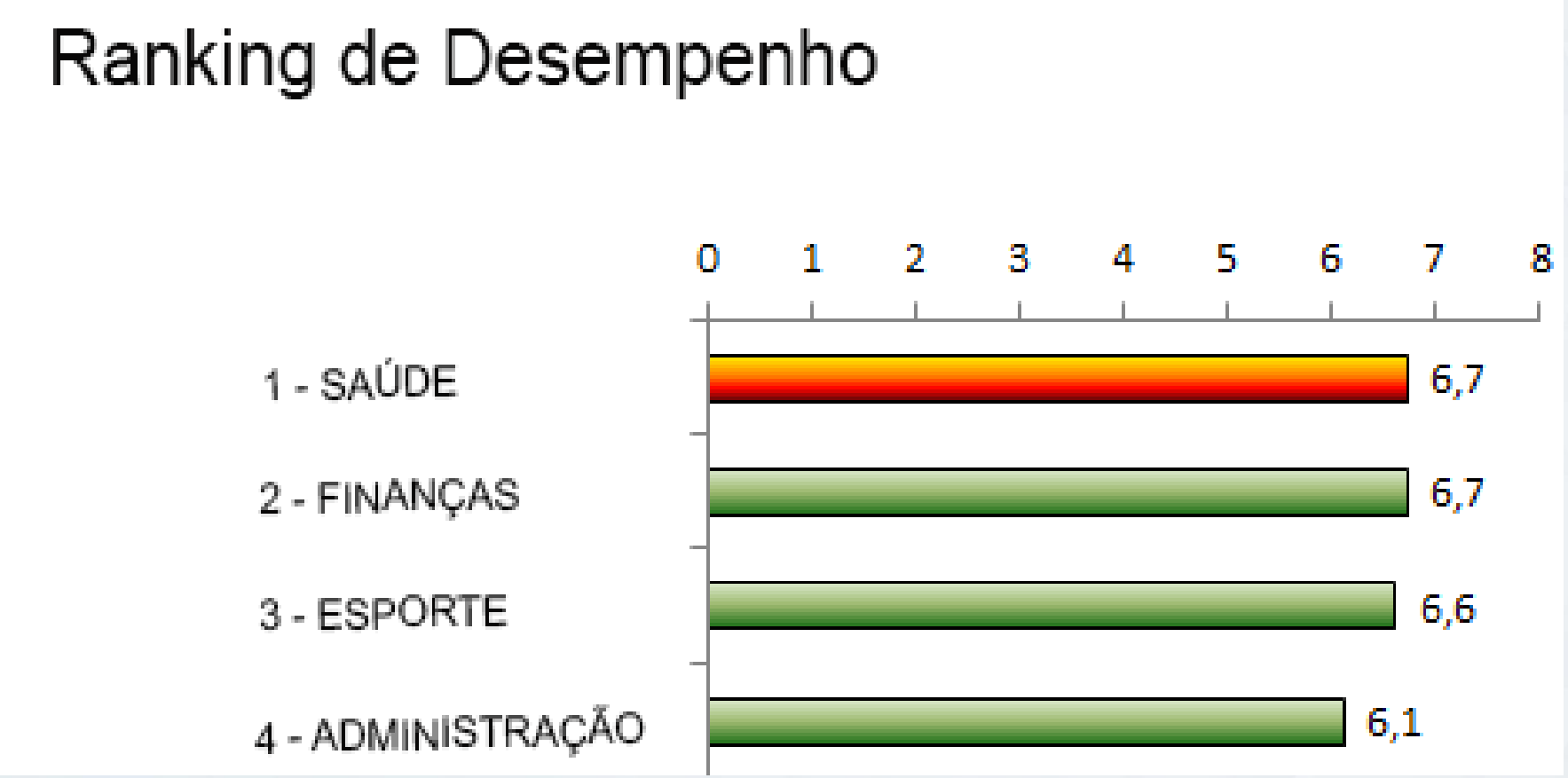
Perfil: Administrador

Relatórios Gerenciais



Perfil: Administrador

Relatórios Gerenciais



MODELO DE SERVIÇO / ESTRUTURA

- Garantias da empresa fornecedora do sistema web de avaliação:
  - Suporte
  - Infraestrutura para hospedagem;
  - Equipe de suporte técnico com experiência de mais de 13 anos no suporte técnico a aplicações de RH;
  - Possuir o Código do módulo de Gestão das Avaliações da Plataforma GID, desenvolvida em .net.e.

MODELO DE AQUISIÇÃO

- SaaS (Software as a Service - entrega do software como serviço) é o modelo onde as empresas contratantes deixam de comprar licenças e passam a ser “assinantes” dos softwares, que são acessados pela internet.

Do Cronograma de Avaliações:

Servidores e Estagiários admitidos no Mês de:	Etapas das Avaliações Individual			
	Período de Liberação das Avaliações e análise das Hierarquias.	**Período de Auto Avaliação**	**Período de Avaliação do Líder**	**Período de Fechamento das Avaliações pela Comissão e Recursos Humanos.**
Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio
Fevereiro	Março	Abril	Maio	Julho
Março	Abril	Maio	Junho	Agosto
Abril	Maio	Junho	Julho	Setembro
Maio	Junho	Julho	Agosto	Outubro
Junho	Julho	Agosto	Setembro	Novembro
Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Dezembro
Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Janeiro
Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Fevereiro
Outubro	Novembro	Dezembro	Janeiro	Março
Novembro	Dezembro	Janeiro	Fevereiro	Abril
Dezembro	Janeiro	Fevereiro	Março	Maio

MODELO DE AQUISIÇÃO

- SaaS (Software as a Service - entrega do software como serviço) é o modelo onde as empresas contratantes deixam de comprar licenças e passam a ser “assinantes” dos softwares, que são acessados pela internet.

LICENCIAMENTO - PARCERIA

- **Esta proposta apresenta uma relação de parceria com muitos benefícios para as partes envolvidas:**
  - **Para Contratante:**
    - Pioneirismo na aplicação de processo informatizado na Gestão de Competências;
    - Agilidade nos processo avaliativos e conhecimento das competências dos funcionários;
    - Estímulo ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores;
    - Maior idoneidade e transparência no processo de avaliação dos servidores;
    - Benchmark de boas práticas da nossa experiência em processos de avaliação no mercado privado e público;
  - **Para o Orgão**
    - Fazer parte da busca pela eficiência e eficácia no setor Público;
    - Apoiar a processo com ferramentas que possibilitam a Transparência e a Confidencialidade das Avaliações.

OBRIGADO!

CONFIDENTIAL
This report is solely for the use of client personnel. No part of it may be circulated, quoted, or reproduced for distribution outside the client organization without prior written approval from Donuts4U . This material was used by Donuts4U during an oral presentation; it is not a complete record of the discussion.