Ciclo de Desempenho Motiva

Ciclo de Desempenho

A Avaliação de Desempenho é um elemento primordial do Ciclo de Desempenho da CCR, que serve de referência para desenvolvimento, reconhecimento e manutenção da cultura da Motiva.

GESTÃO DE DESEMPENHO

1. DEFINIÇÃO DE DESAFIOS E METAS

O primeiro passo é avaliar o ciclo anterior (avaliação de cultura e desempenho). Dialogar sobre os desafios do ano e definir as metas.

2. ACOMPANHAMENTO E FEEDBACK CONTINUO

Estabelecer rituais de gestão para acompanhamento e feedback de resultados e comportamentos e registrá-los no sistema HCM (exemplos: reuniões 1:1, reuniões de performance, reuniões de gestão etc.)

3. AVALIAÇÃO DE CULTURA E DESEMPENHO + MENSURAÇÃO DAS METAS

Formalizar a entrega de resultados (o quê) e comportamentos (Como).

4. DIALOGOS SOBRE DESENVOLVIMENTO E CARREIRA E PDI

A partir da avaliação dos resultados e comportamentos, dialogar sobre objetivos de desenvolvimento e carreira, pontos de melhoria e construir o PDI – Plano de Desenvolvimento Individual.

Etapas

AVALIAÇÃO CULTURA E DESEMPENHO
PDI
ABRIL
FEEDBACK
MARÇO
FÓRUM DE PESSOAS
(GRADE 18+)
MARÇO
AVALIAÇÃO DE LIDERANÇA
DEZEMBRO / JANEIRO
AQUECIMENTO: REGISTRO DE DESENVOLVIMENTO E ATUALIZAÇÃO DE PDI
OUTUBRO
LIVE CORPORATIVA PARA COORDENADORES E ACIMA
NOVEMBRO
FORMAÇÃO DE COLABORADORES
NOVEMBRO
AUTOAVALIAÇÃO
NOVEMBRO

Formulários

180°

PARTICIPANTES:

Pessoas em Grade 13 ou maior.

ETAPAS:

- Autoavaliação;
- Avaliação da liderança ;
- Fórum de pessoas;
- Feedback;
- PDI.

90°

PARTICIPANTES:

Pessoas em Grade 12 ou menor.

ETAPAS:

- Avaliação da liderança;
- Feedback.

OBS. Autoavaliação não faz parte desse modelo, e o PDI é opcional.

Premissas

- Todos os colaboradores da Motiva participam da avaliação, com exceção de: BH airport, aprendizes e colaboradores admitidos após o início do ciclo;
- Não terão diferenças entre os questionários, exceto diretores executivos;
- 20% da PLR de todos os colaboradores, refere-se ao resultado da avaliação de desempenho, por isso, TODAS as pessoas elegíveis devem, obrigatoriamente, serem avaliadas pela sua liderança.