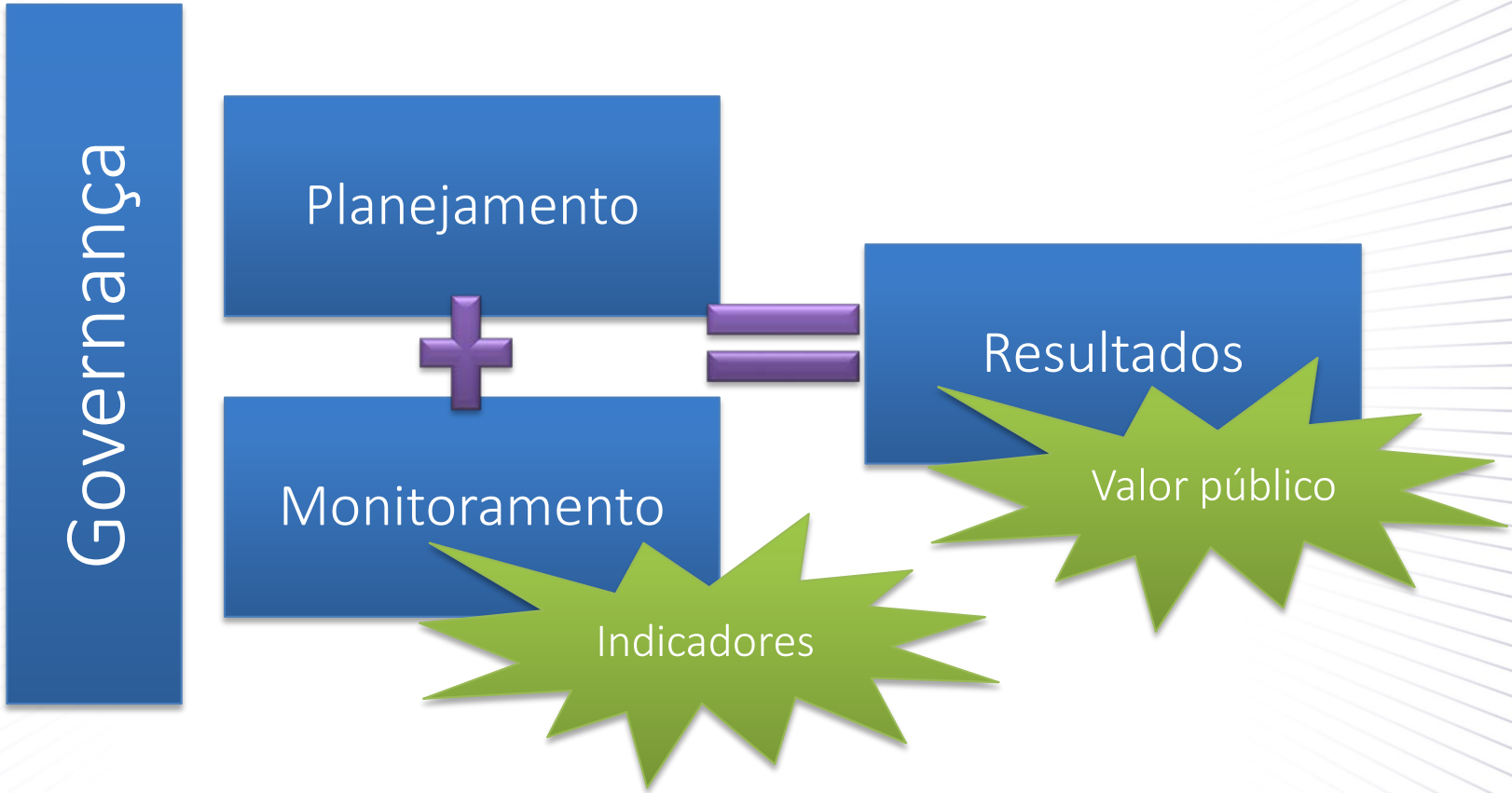
1º FÓRUM IBGP DE

Governança de Pessoas

LIDERANÇA, ESTRATÉGIA E RESULTADOS

PALESTRA 2: Como elaborar um Plano Diretor de Gestão de Pessoas

PALESTRANTE: Prof. Weskley Rodrigues - IBGP


Governança
Planejamento
Monitoramento
Resultados
Valor público
Indicadores

Governança

Planejame

Monitoramento

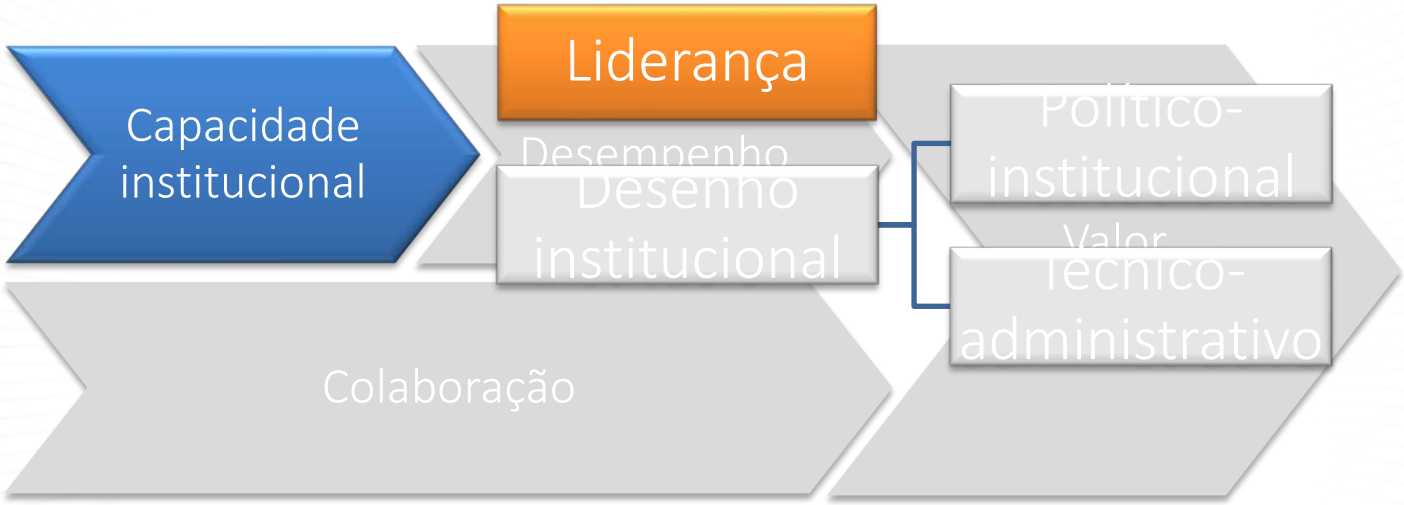
Valor público

Indicadores

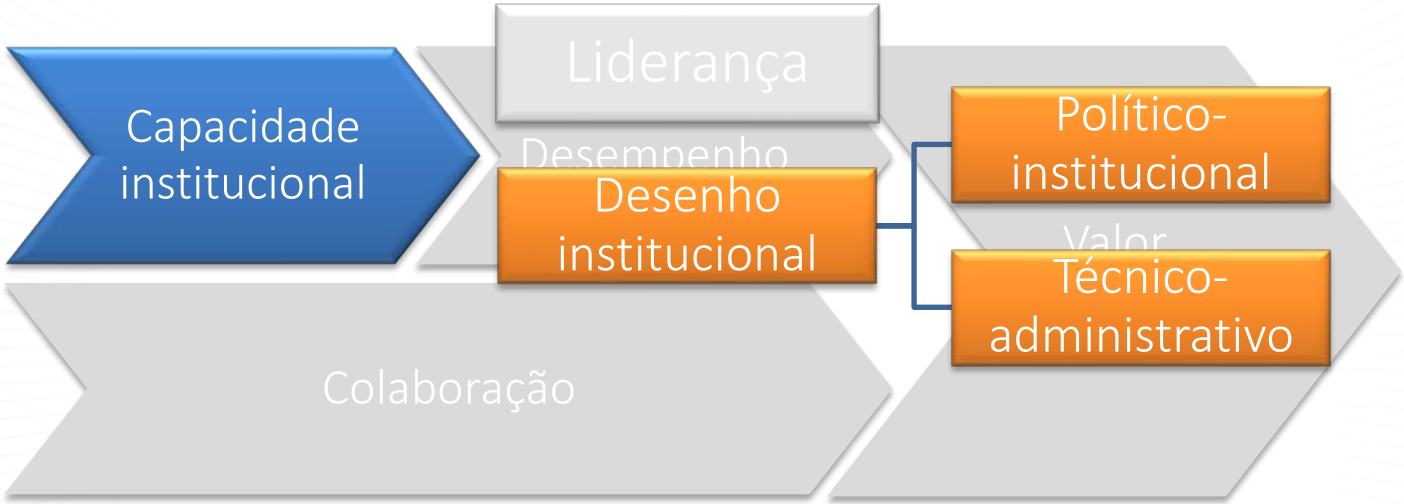
*"Modo de **dirigir**, **monitorar** e **incentivar** uma organização"*

Fonte: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa

Fonte: Martins, 2011a; 2011b.



Fonte: Martins, 2011a; 2011b.



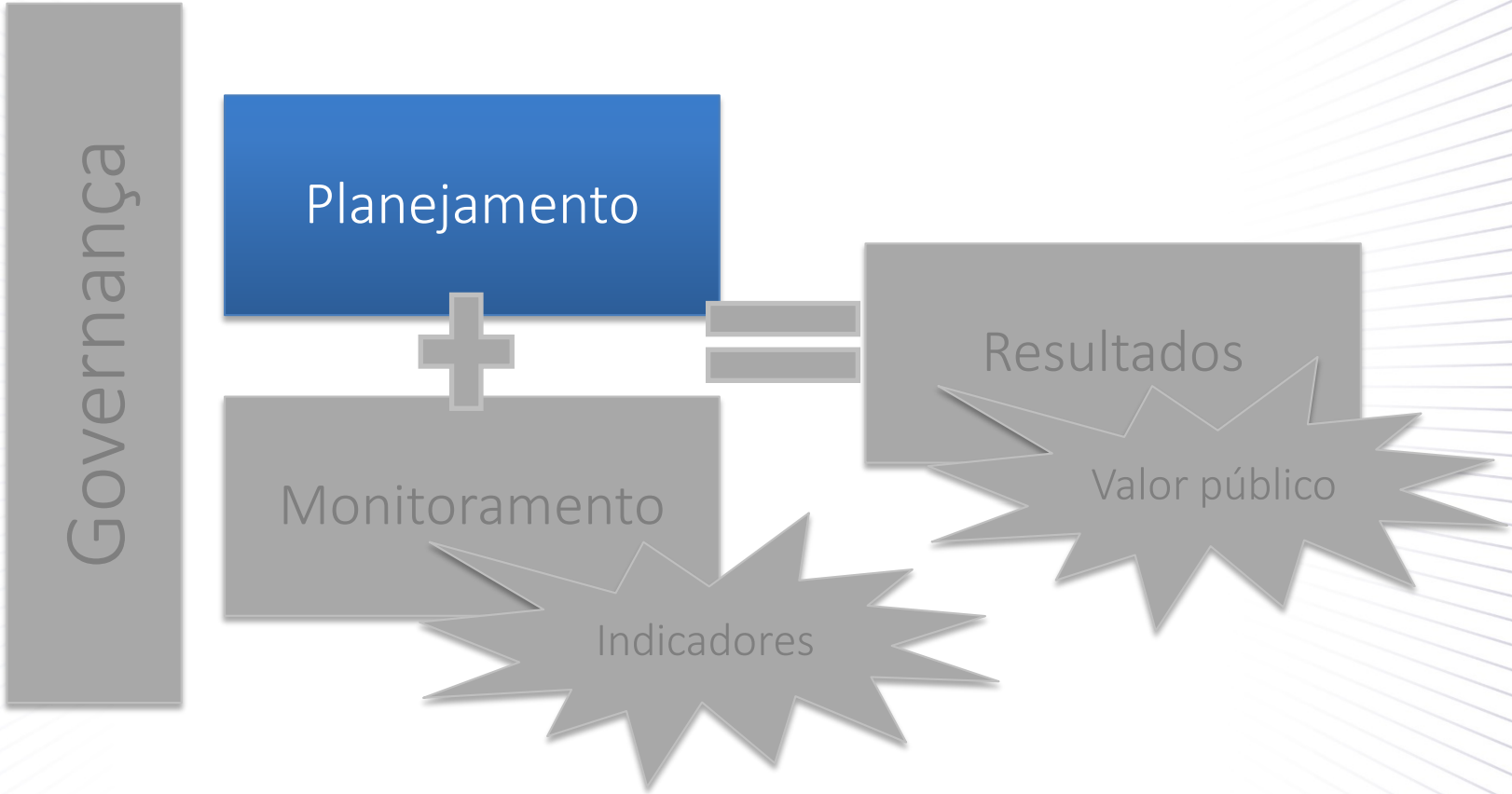
Fonte: Martins, 2011a; 2011b.

Fonte: Martins, 2011a; 2011b.

Fonte: Martins, 2011a; 2011b.

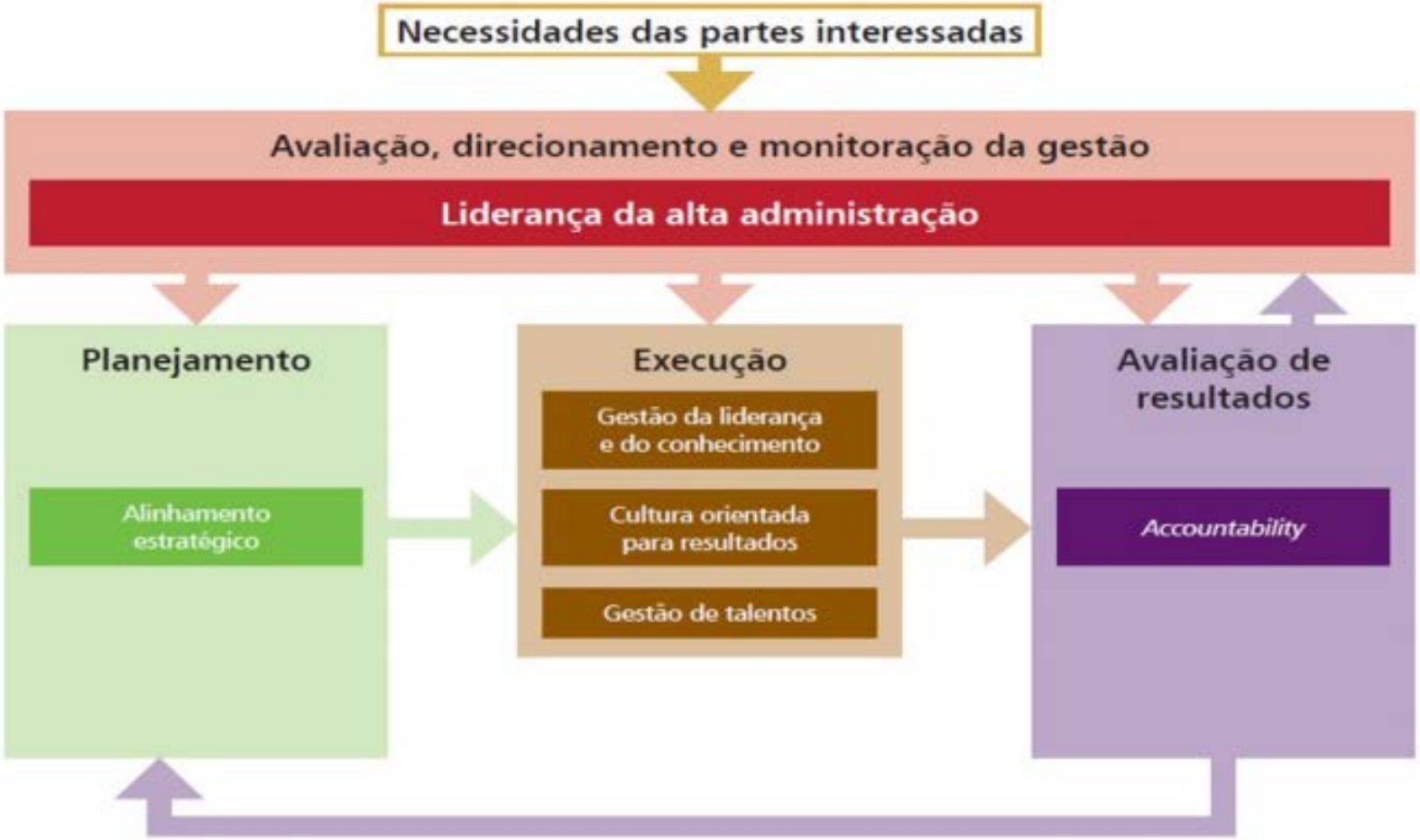
Fonte: Martins, 2011a; 2011b.

Fonte: Martins, 2011a; 2011b.

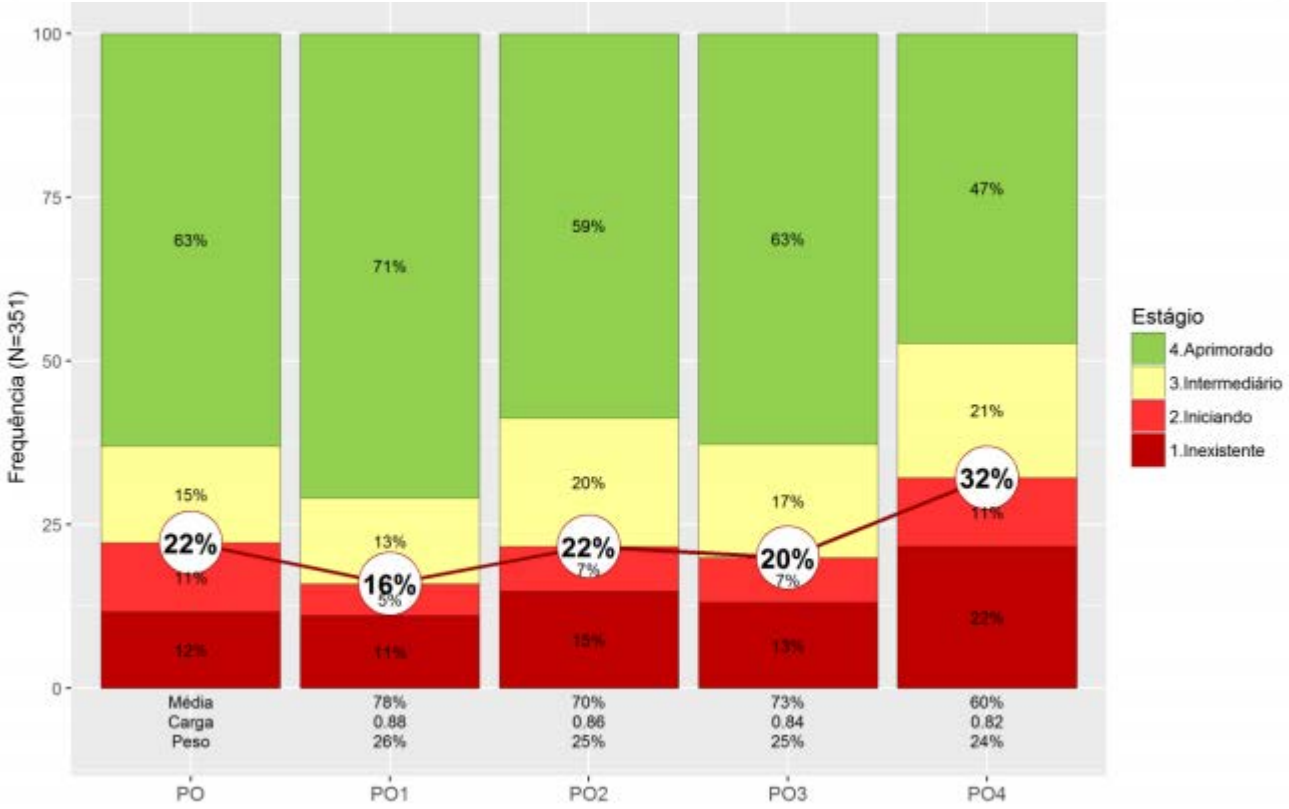

Governança
Planejamento
Monitoramento
Indicadores
Resultados
Valor público

2º Levantamento de Governança e Gestão de Pessoas - ciclo 2016

- ✓ Liderança da Alta Administração
- ✓ Planejamento Organizacional
- ✓ Planejamento da Gestão de Pessoas
- ✓ Planejamento da Força de Trabalho
- ✓ Unidade de Gestão de Pessoas como Parceira Estratégica
- ✓ Gestão da Liderança e Processo Sucessório
- ✓ Treinamento e Desenvolvimento
- ✓ Gestão do Conhecimento
- ✓ Comunicação



Fonte: Modelo de avaliação de governança e gestão de pessoas



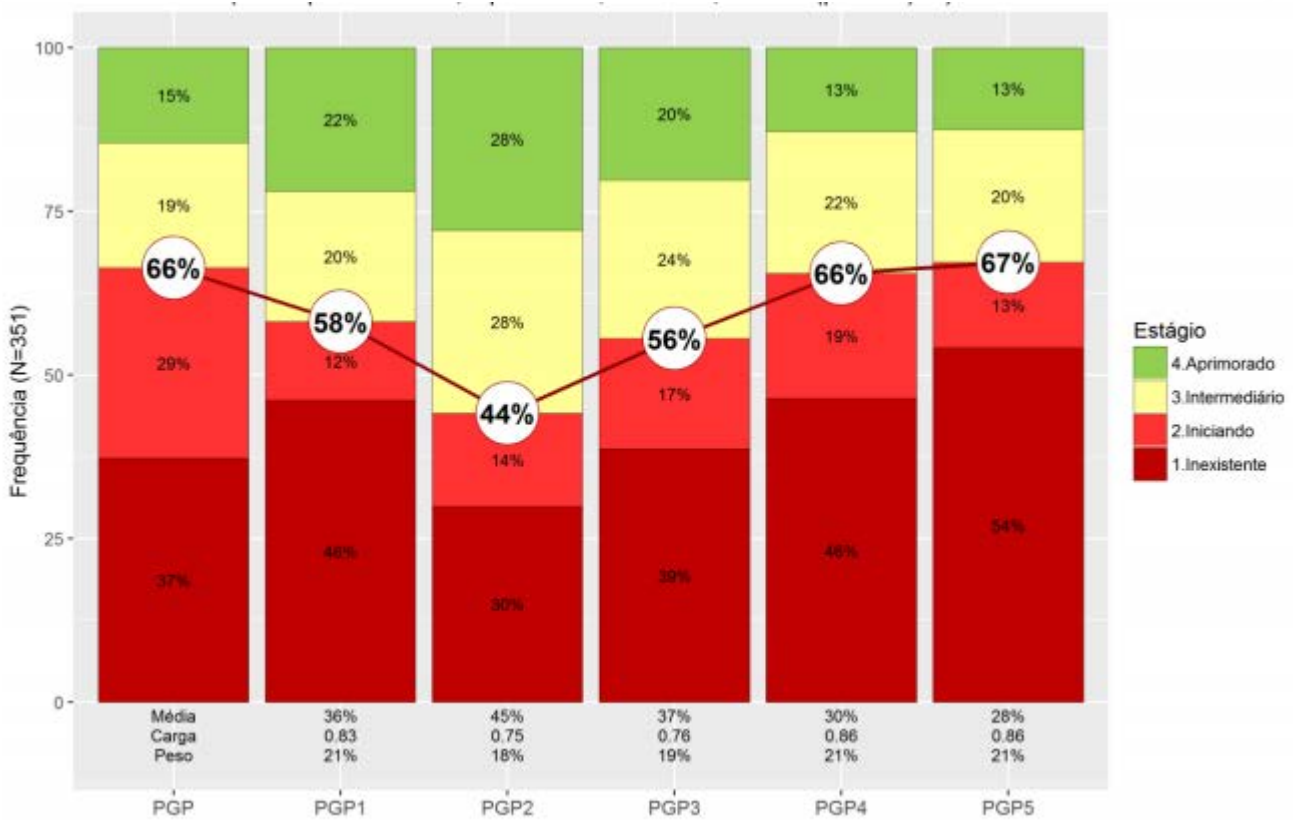
Fonte: Levantamento de Governança e Gestão de Pessoas - ciclo 2016

Planejamento Organizacional

63%

Estágio aprimorado

Fonte: Levantamento de Governança e Gestão de Pessoas - ciclo 2016



Fonte: Levantamento de Governança e Gestão de Pessoas - ciclo 2016

Planejamento de Gestão de Pessoas

66%

Estágio inexistente/iniciando

Fonte: Levantamento de Governança e Gestão de Pessoas - ciclo 2016

Recrutamento e seleção
Treinamento e desenvolvimento
Promoção da qualidade de vida no trabalho
Avaliação de desempenho
Pagamento
Concessão de benefícios e vantagens

Plano Diretor de Gestão de Pessoas

Instrumento de planejamento tático, alinhado ao Plano Estratégico Institucional, que estabelece objetivos, indicadores, metas e ações para a gestão de pessoas em uma organização

PDGP

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

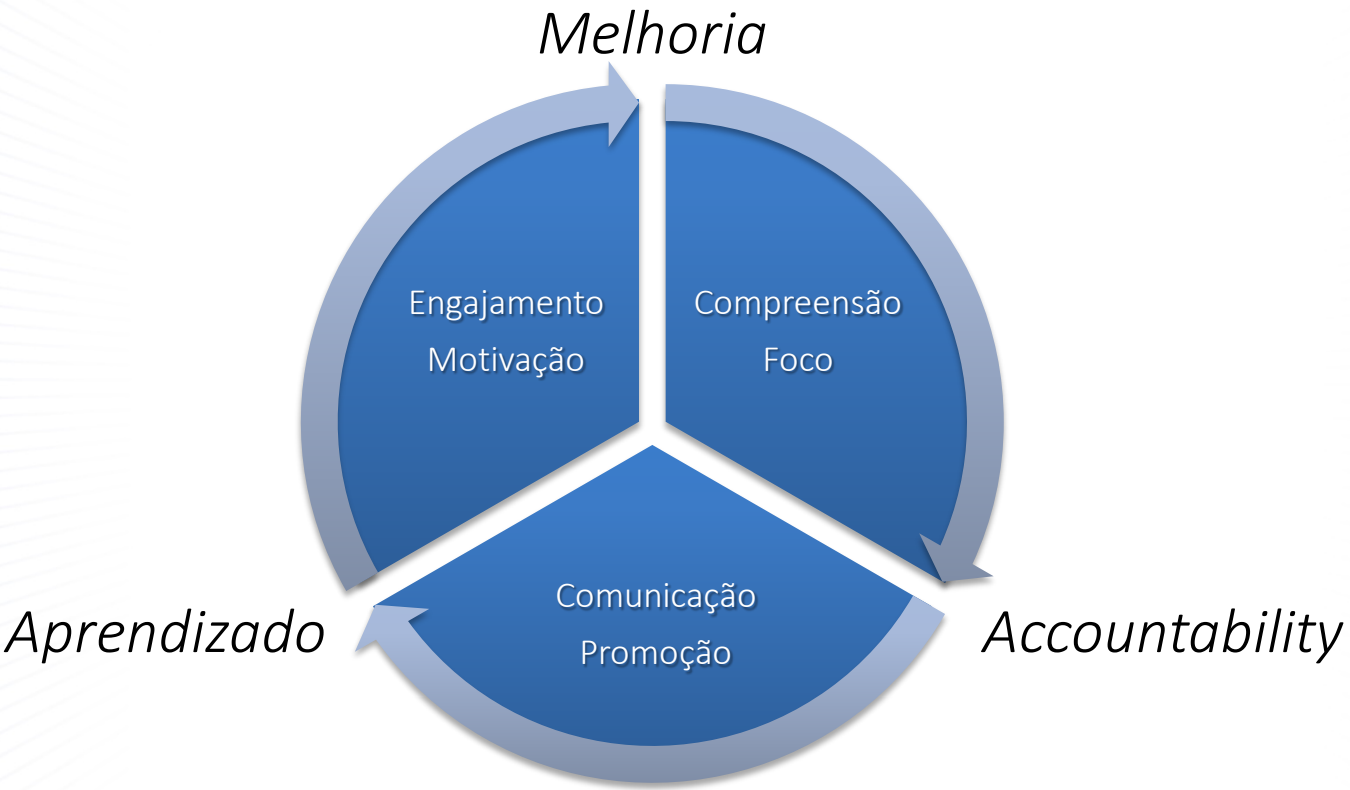
CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Recomendação nº 52/2017

Política Nacional de Gestão de Pessoas do Ministério Público

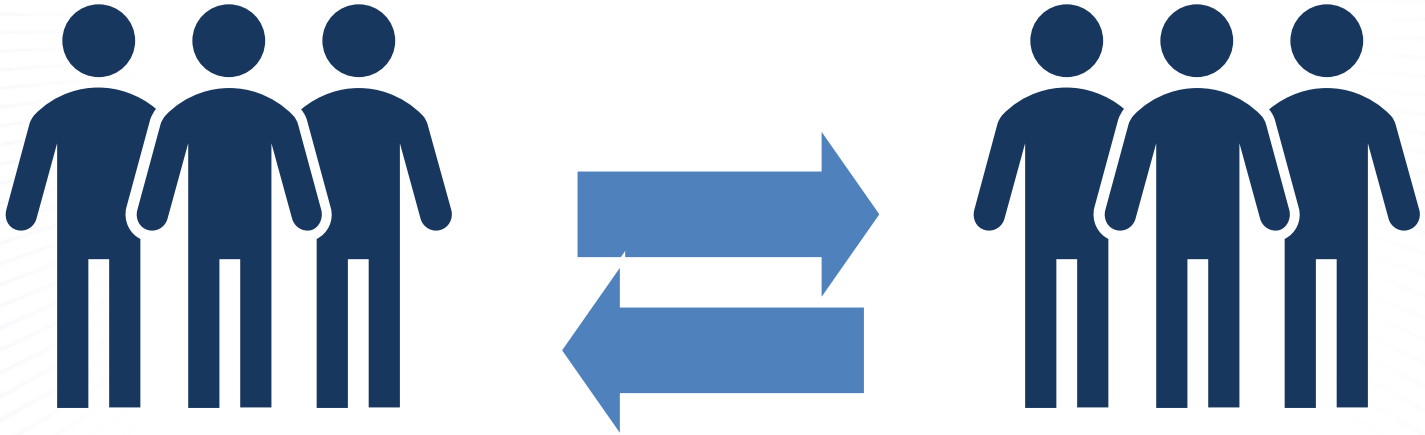
Resolução nº 240/2016

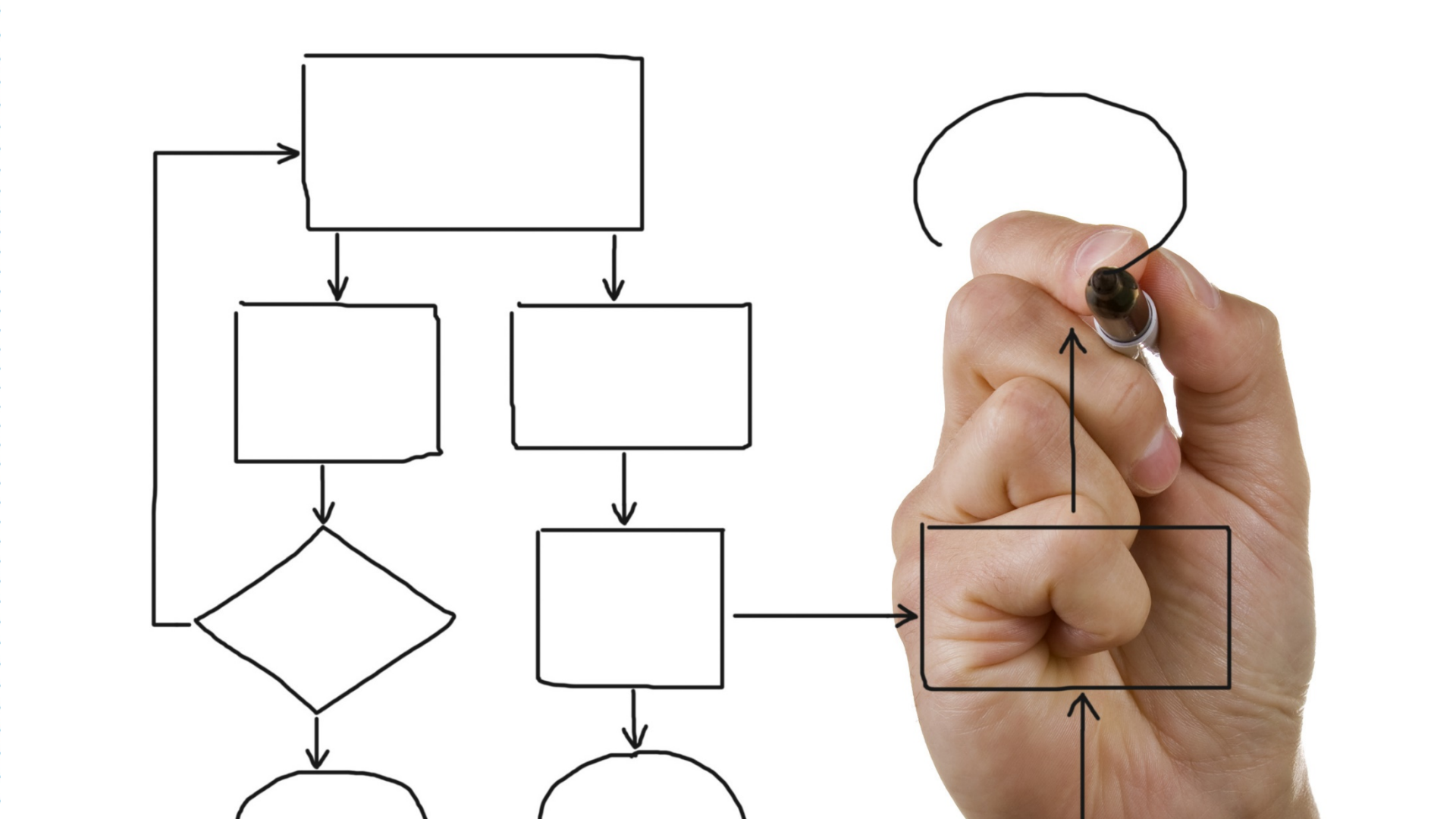
Política Nacional de Gestão de Pessoas no Âmbito do Poder Judiciário

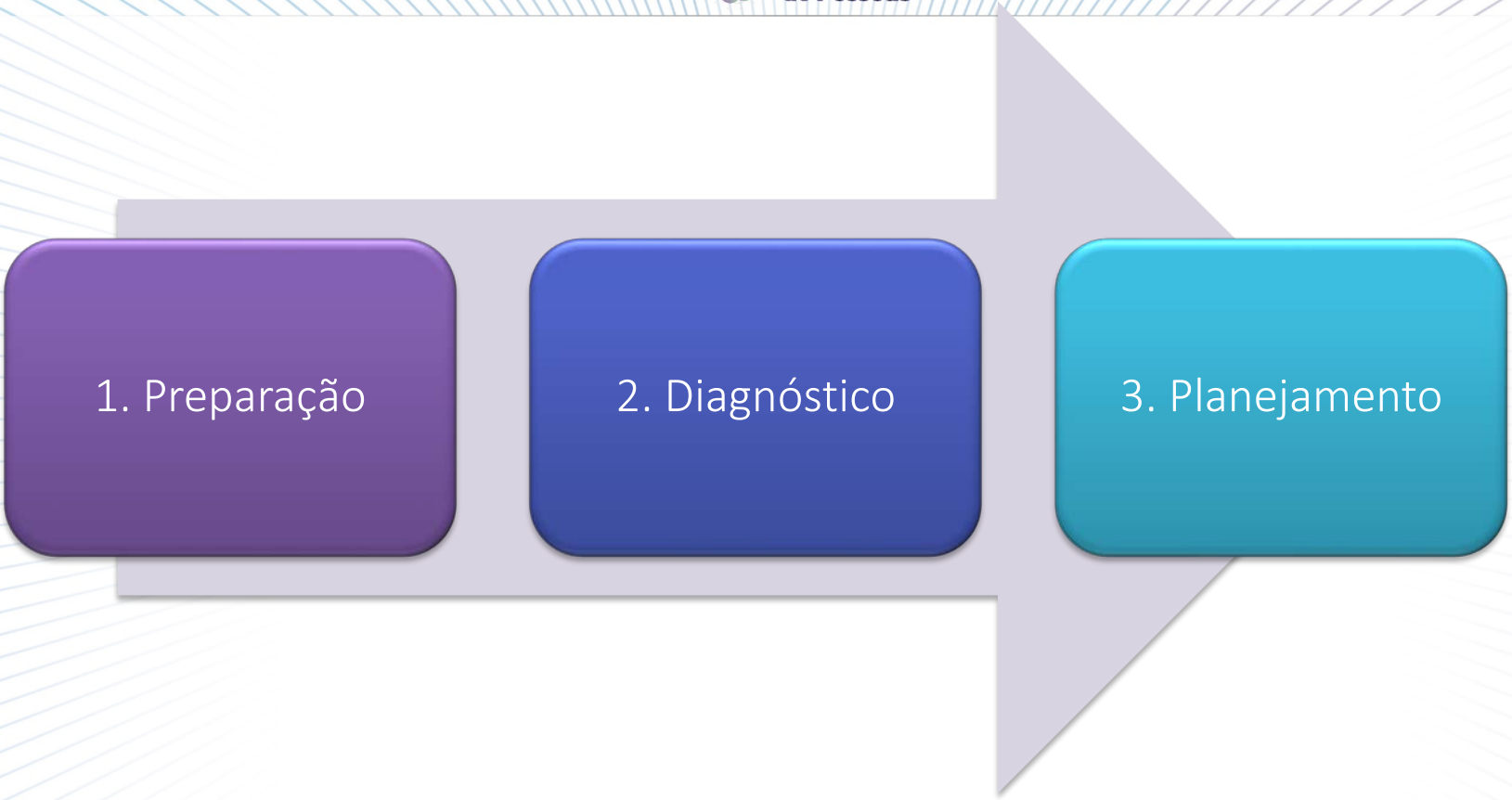

Melhoria
Engajamento
Motivação
Compreensão
Foco
Comunicação
Promoção
Aprendizado
Accountability

Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas

Equipe de elaboração do PDGP






1. Preparação
2. Diagnóstico
3. Planejamento

Estrutura organizacional

Referencial estratégico

Análise do ambiente

Inventário de necessidades

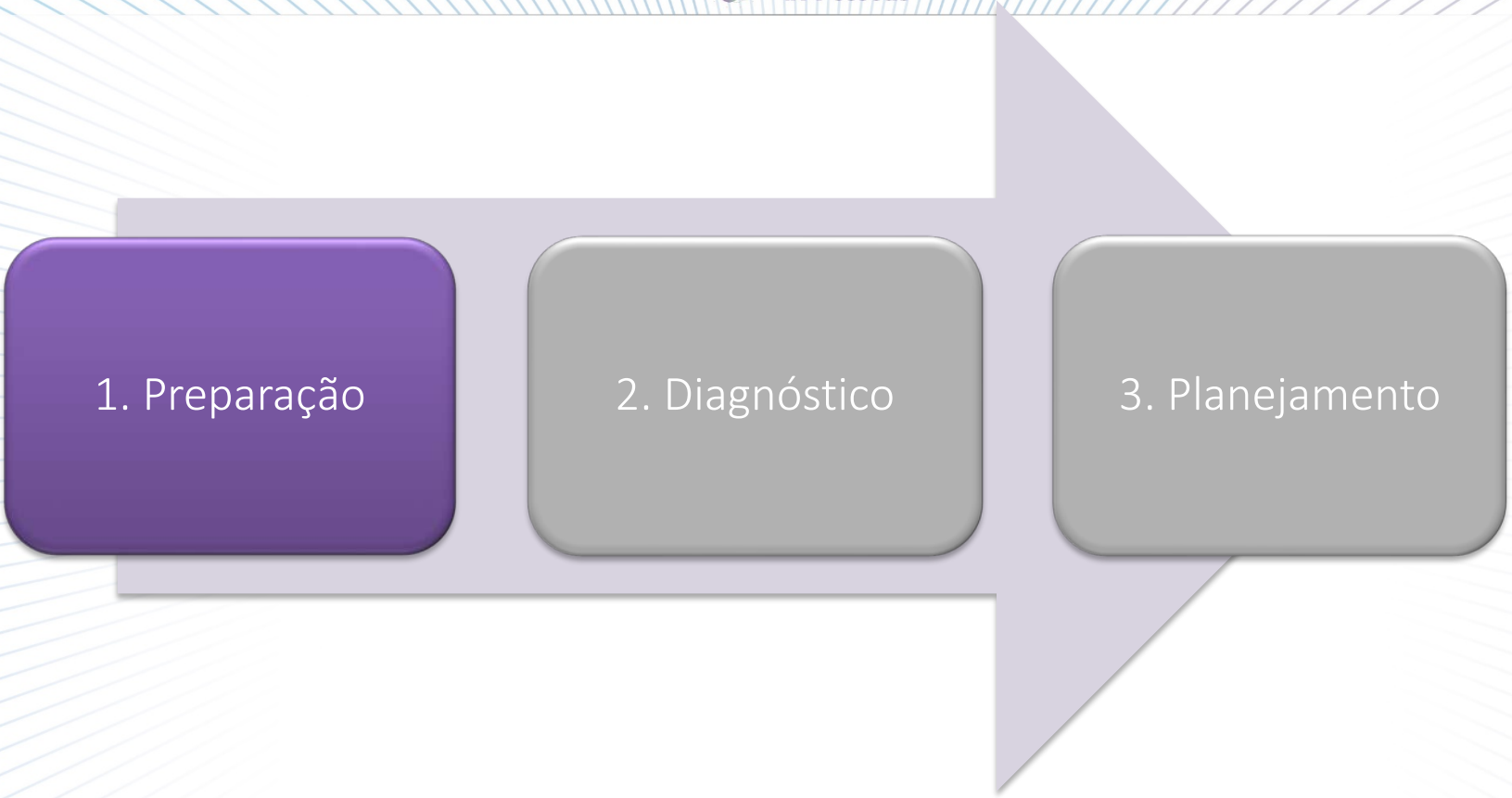
Objetivos de contribuição em gestão de pessoas

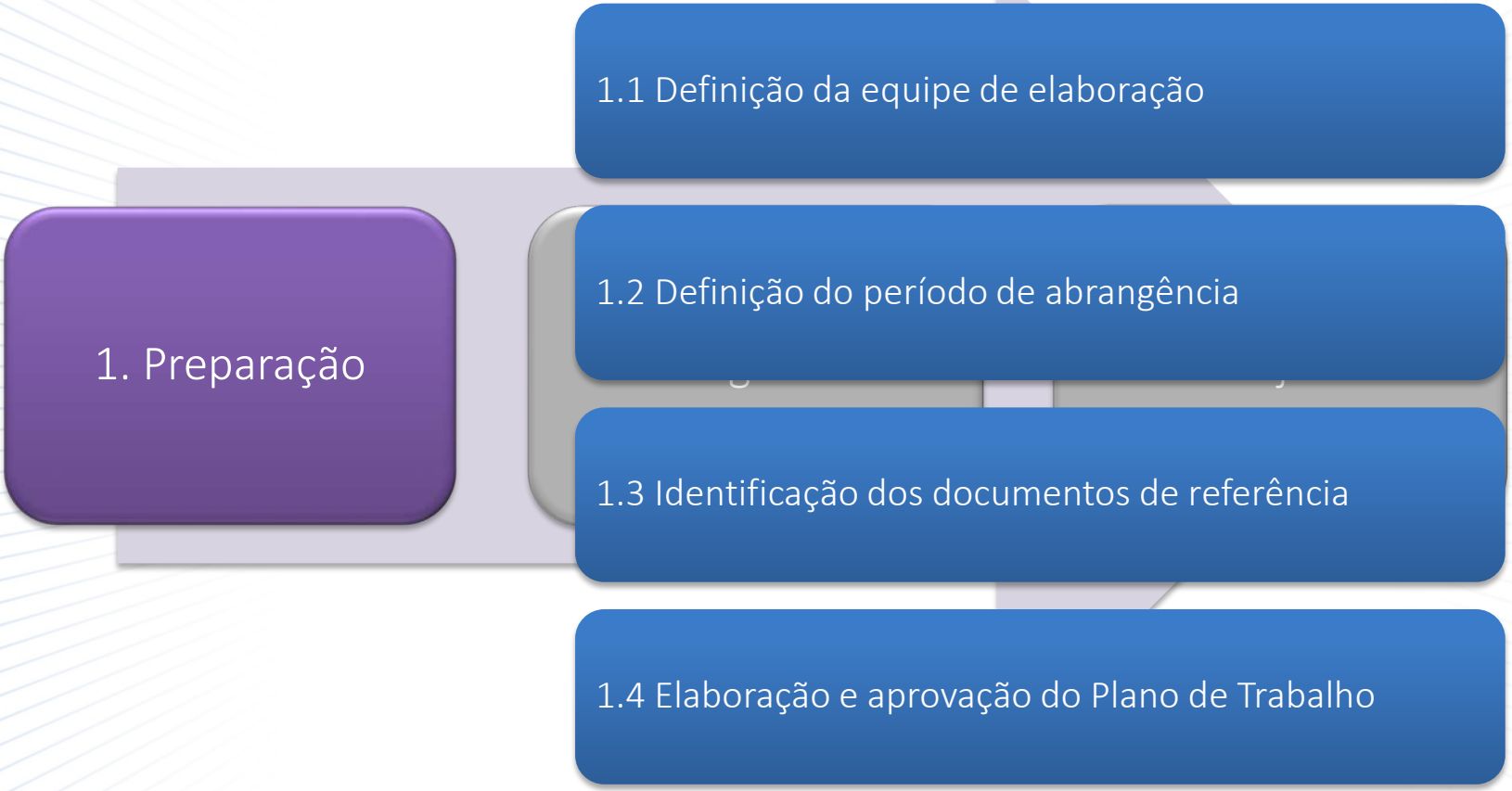
Indicadores e metas

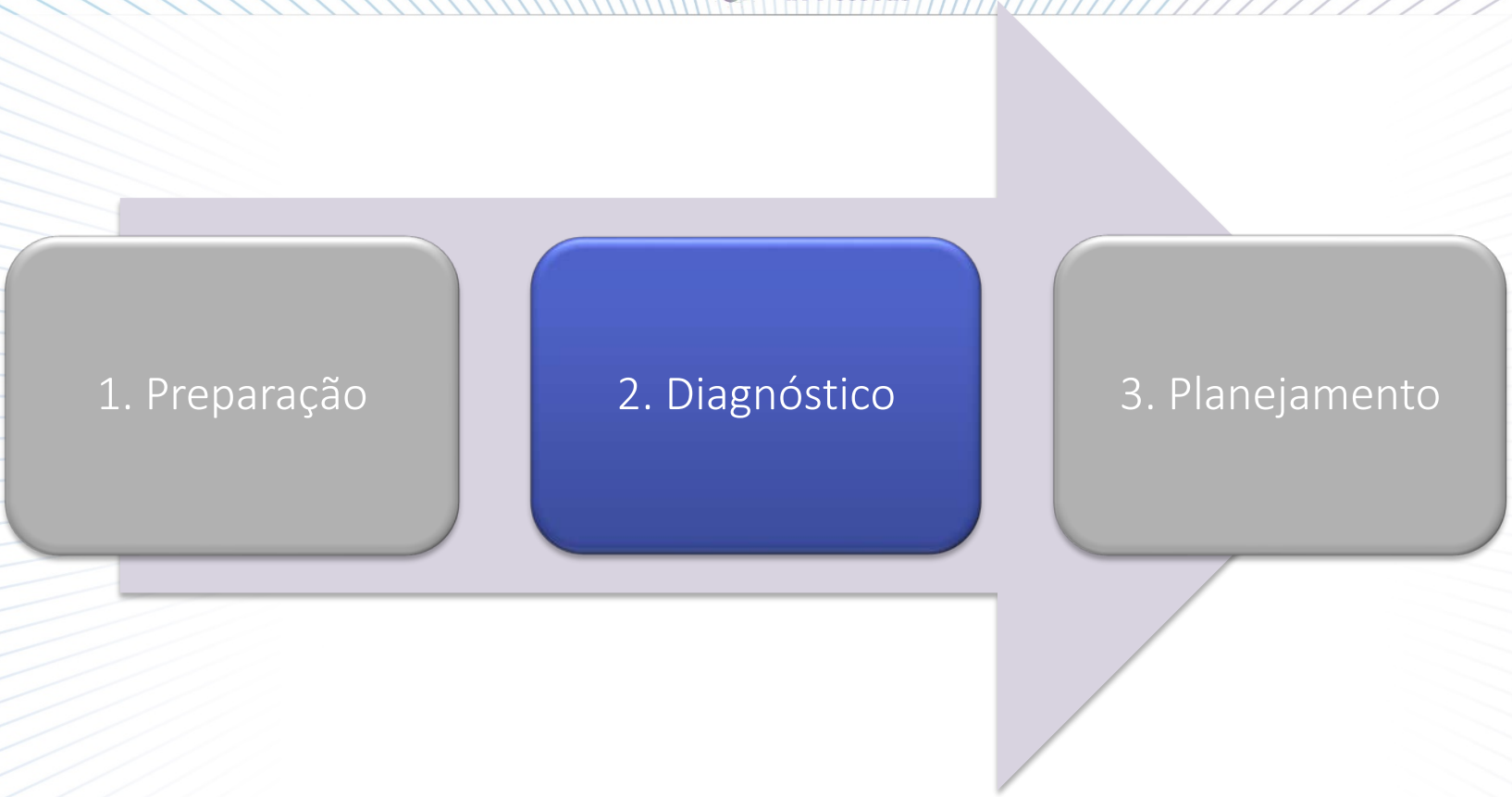
Portfólio de ações

Proposta orçamentária

Plano de gestão de riscos


1. Preparação
2. Diagnóstico
3. Planejamento


1. Preparação
1.1 Definição da equipe de elaboração
1.2 Definição do período de abrangência
1.3 Identificação dos documentos de referência
1.4 Elaboração e aprovação do Plano de Trabalho


1. Preparação
2. Diagnóstico
3. Planejamento

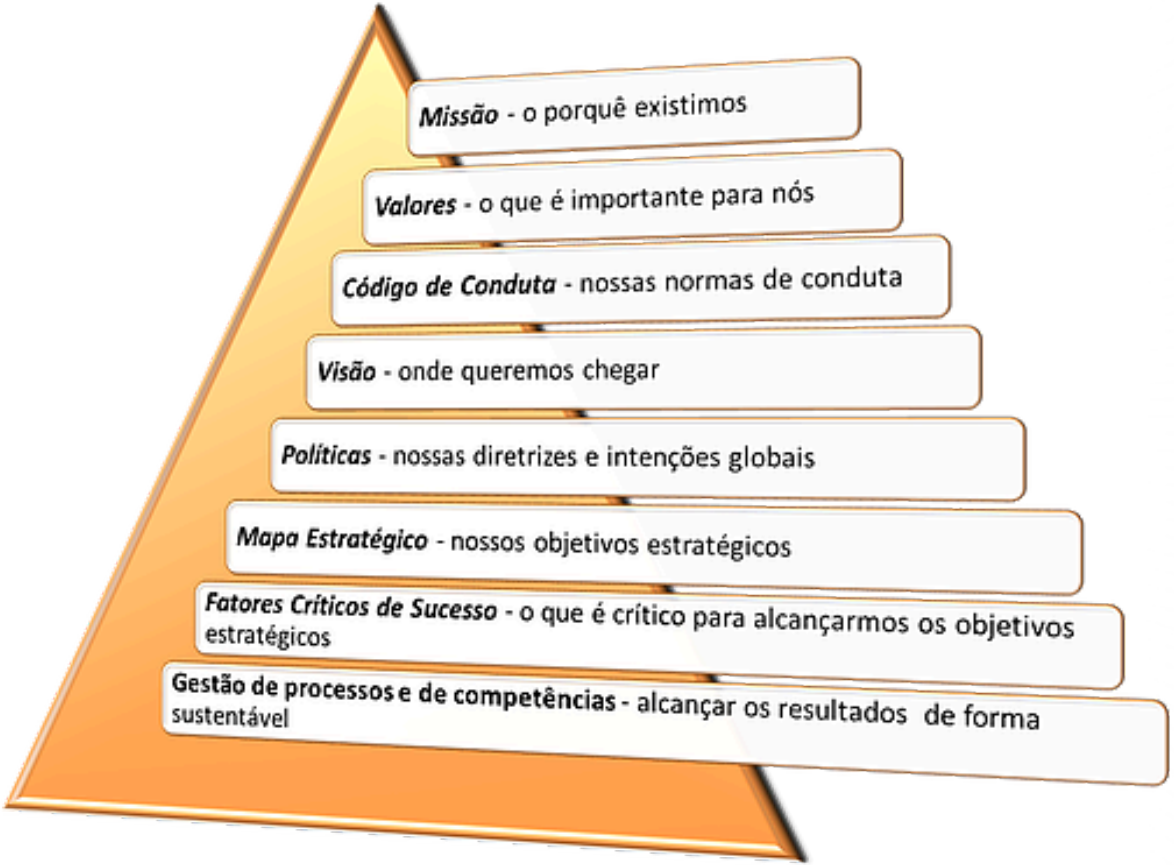
2.1 Estrutura organizacional

2.2 Referencial estratégico

2.3 Análise do ambiente

2.4 Inventário de necessidades

2.2 Referencial estratégico



2.3 Análise do Ambiente

Matriz Swot		Ambiente interno	
		Fraquezas (pontos fracos)	Forças (pontos fortes)
Ambiente externo	Oportunidades	Estratégias de Crescimento	Estratégias de Desenvolvimento
	Ameaças	Estratégias de Sobrevivência	Estratégias de Manutenção

2.4
Inventário de Necessidades

"Identificar as necessidades quantitativas e qualitativas relacionadas à gestão de pessoas para o desempenho da missão do órgão."

2.4 Inventário de Necessidades

Tema	Necessidade	Priorização			
		Gravidade	Urgência	Tendência	GUT

2.4 Inventário de Necessidades

GRAVIDADE - Os prejuízos ou dificuldades são:

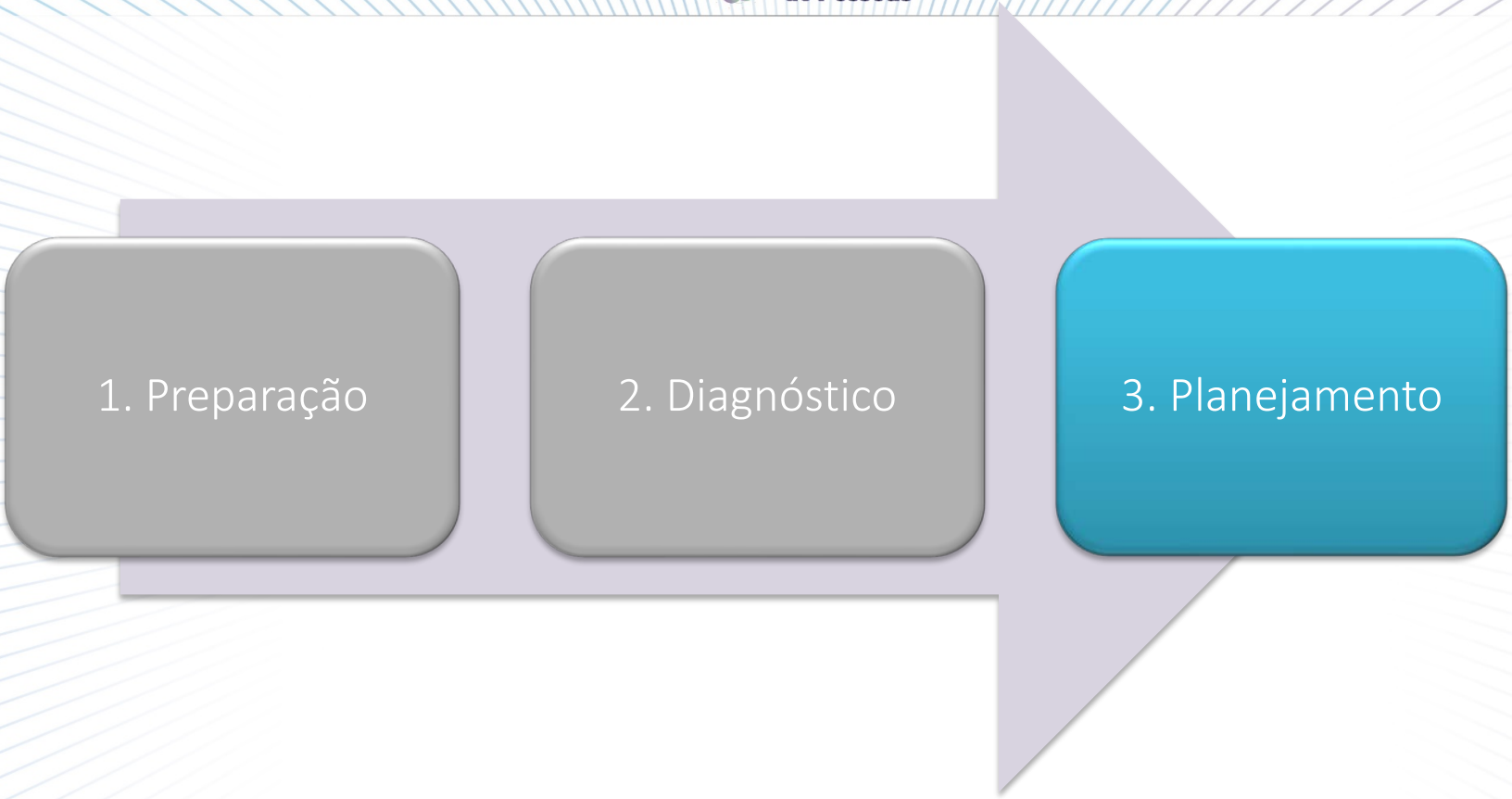
5 = Extremamente graves
4 = Muito graves
3 = Graves
2 = Pouco graves
1 = Sem gravidade

URGÊNCIA - Avaliação a respeito da necessidade de ação:

5 = É necessária uma ação imediata
4 = A iniciativa deve ser tomada com alguma urgência
3 = A ação deve ocorrer o mais cedo possível
2 = Pode-se esperar um pouco
1 = Não tem pressa alguma

TENDÊNCIA - O que acontece se nada for feito?

5 = A situação vai piorar rapidamente
4 = A situação vai piorar em pouco tempo
3 = A situação vai piorar a médio prazo
2 = A situação vai piorar, mas a longo prazo
1 = A situação não vai piorar e pode, até mesmo, melhorar


1. Preparação
2. Diagnóstico
3. Planejamento

3.1 Objetivos de contribuição em gestão de pessoas

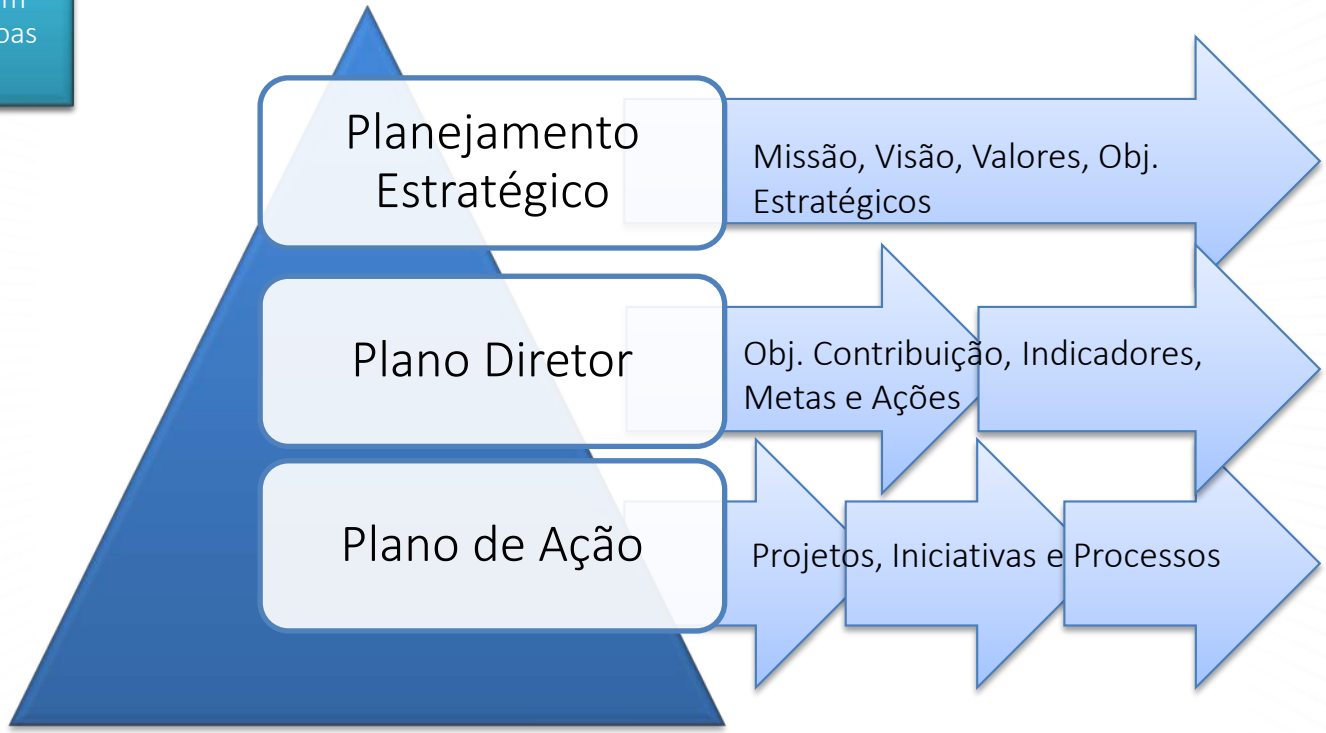
3.2 Indicadores e metas

3.3 Portfólio de ações

3.4 Proposta orçamentária

3.5 Plano de gestão de riscos

3.1 Objetivos de contribuição em gestão de pessoas



3.1 Objetivos de contribuição em gestão de pessoas

Desenvolver competências dos magistrados e dos servidores

Promover a qualidade de vida e a valorização das pessoas

Objetivo de contribuição 1

Objetivo de contribuição 2

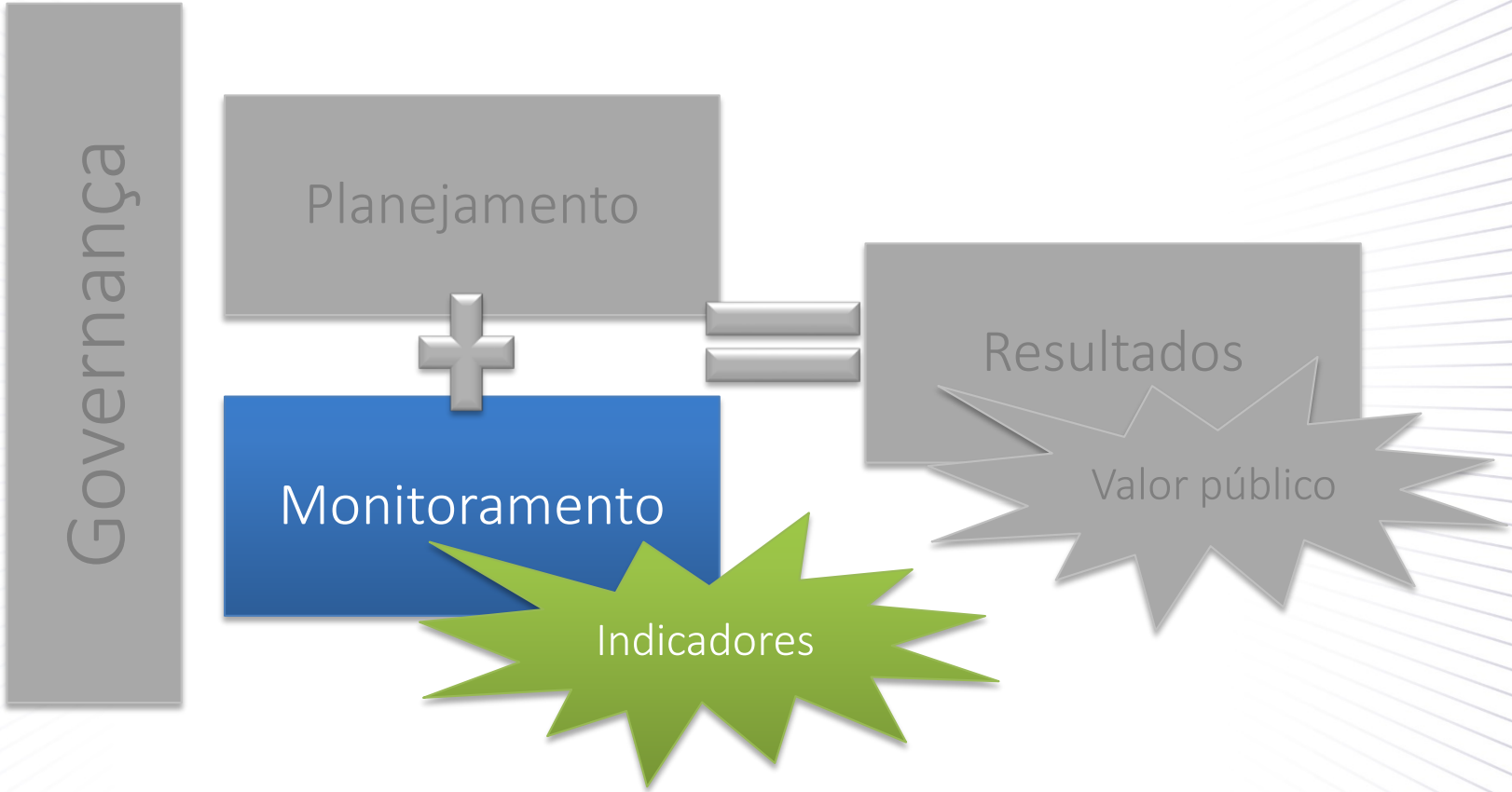
Objetivo de contribuição 3

...

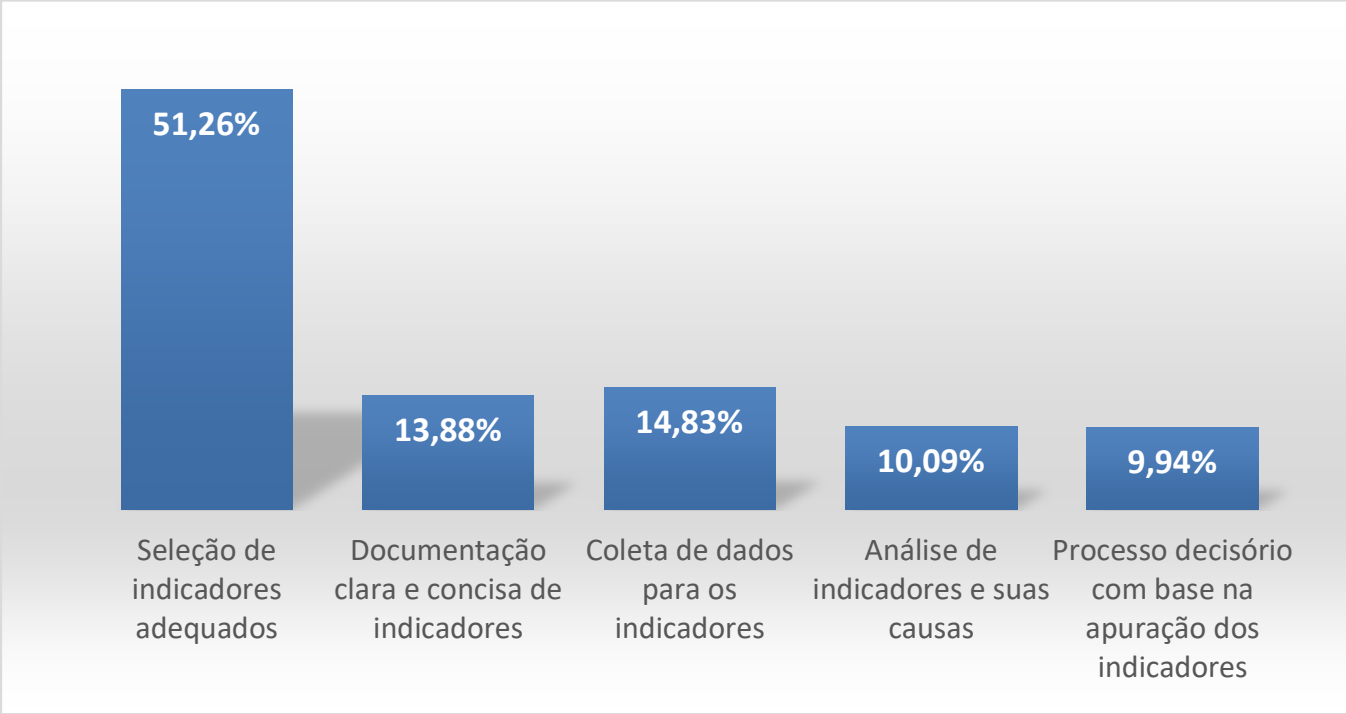
Objetivo de contribuição N

3.1 Objetivos de contribuição em gestão de pessoas

- ✓ Representam parâmetros de atuação, vinculados aos objetivos estratégicos, que orientam a definição de ações para a unidade organizacional.
- ✓ Definem, assim, os alvos a serem perseguidos pelo órgão em gestão de pessoas, garantindo-se uma atuação alinhada à estratégia, além de permitir uma mensuração dos benefícios agregados à instituição no alcance das metas definidas para cada objetivo.


Governança
Planejamento
Monitoramento
Indicadores
Resultados
Valor público

3.2 Indicadores e metas



Fonte: The KPI Institute.

3.2 Indicadores e metas

Atributos Essenciais

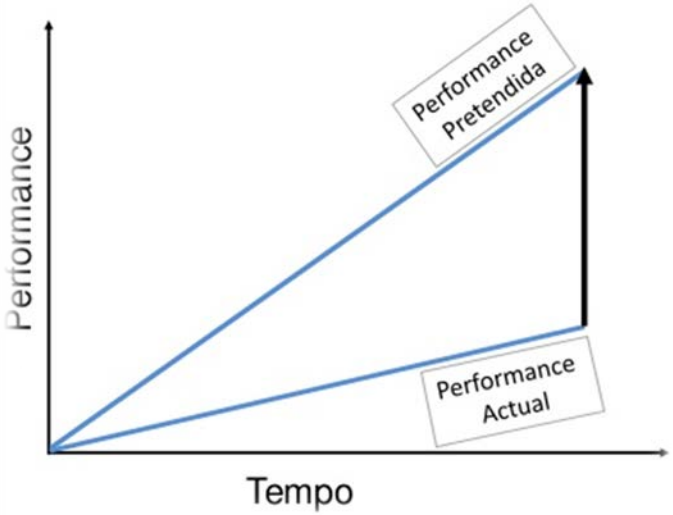
Validade

Confiabilidade

Simplicidade

3.2 Indicadores e metas

Fórmulas e metas



S	Específica
M	Mensurável
A	Alcançável
R	Relevante
T	Temporal

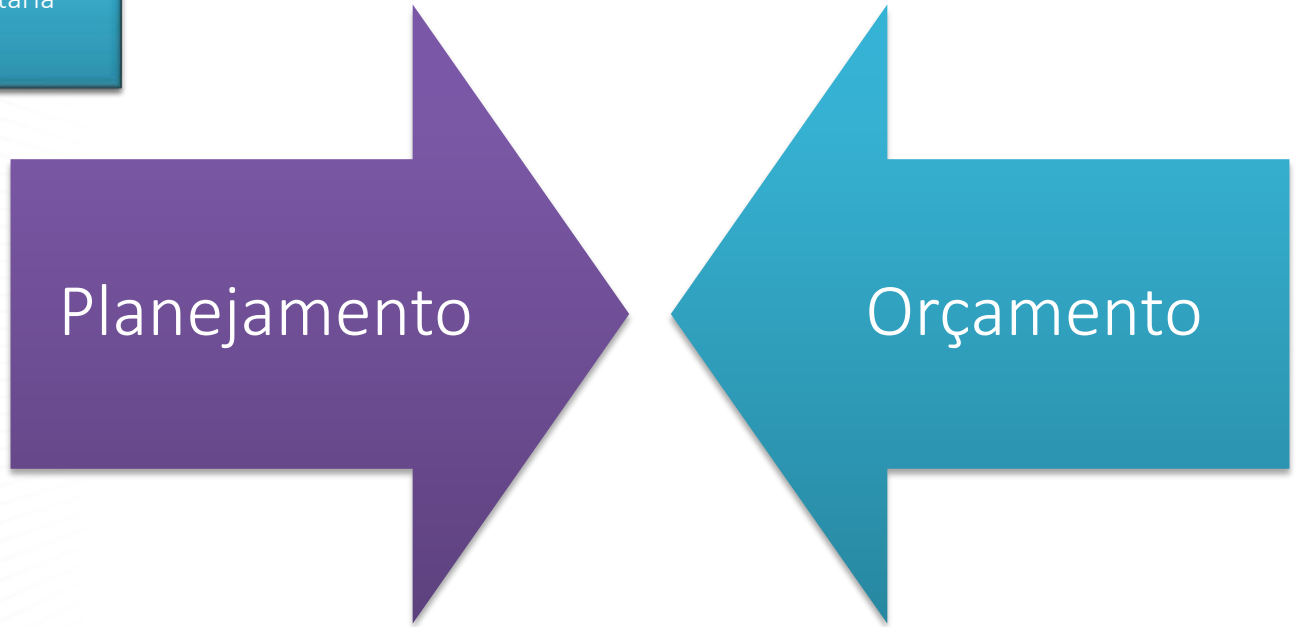
Fonte: Tribunal de Contas da União - Portaria-SEGECEX nº 33/2010.

3.3 Portfólio de ações

5W2H

- O que?
- Quem?
- Quando?
- Onde?
- Por que?
- Quantas unidades?
- Quanto custa?

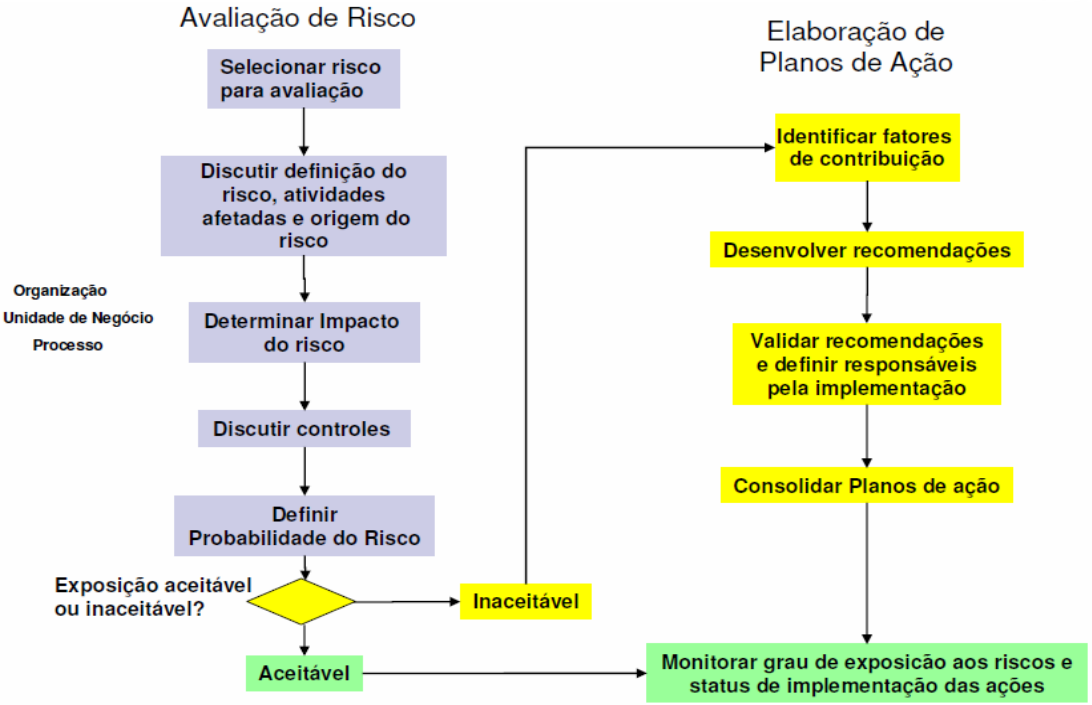
3.4 Proposta orçamentária



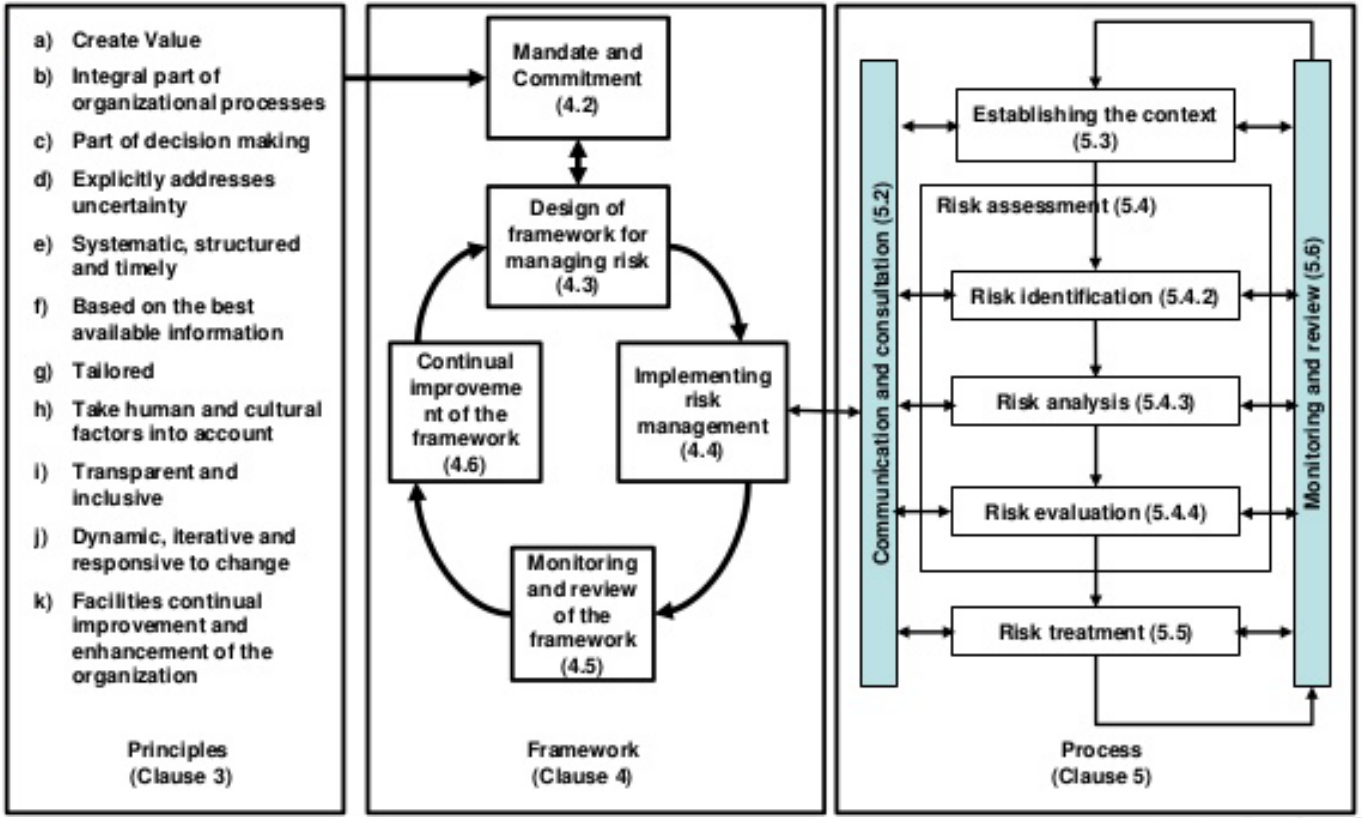
Avoid
Accept
Risk
Transfer
Reduce

3.5 Plano de gestão de riscos

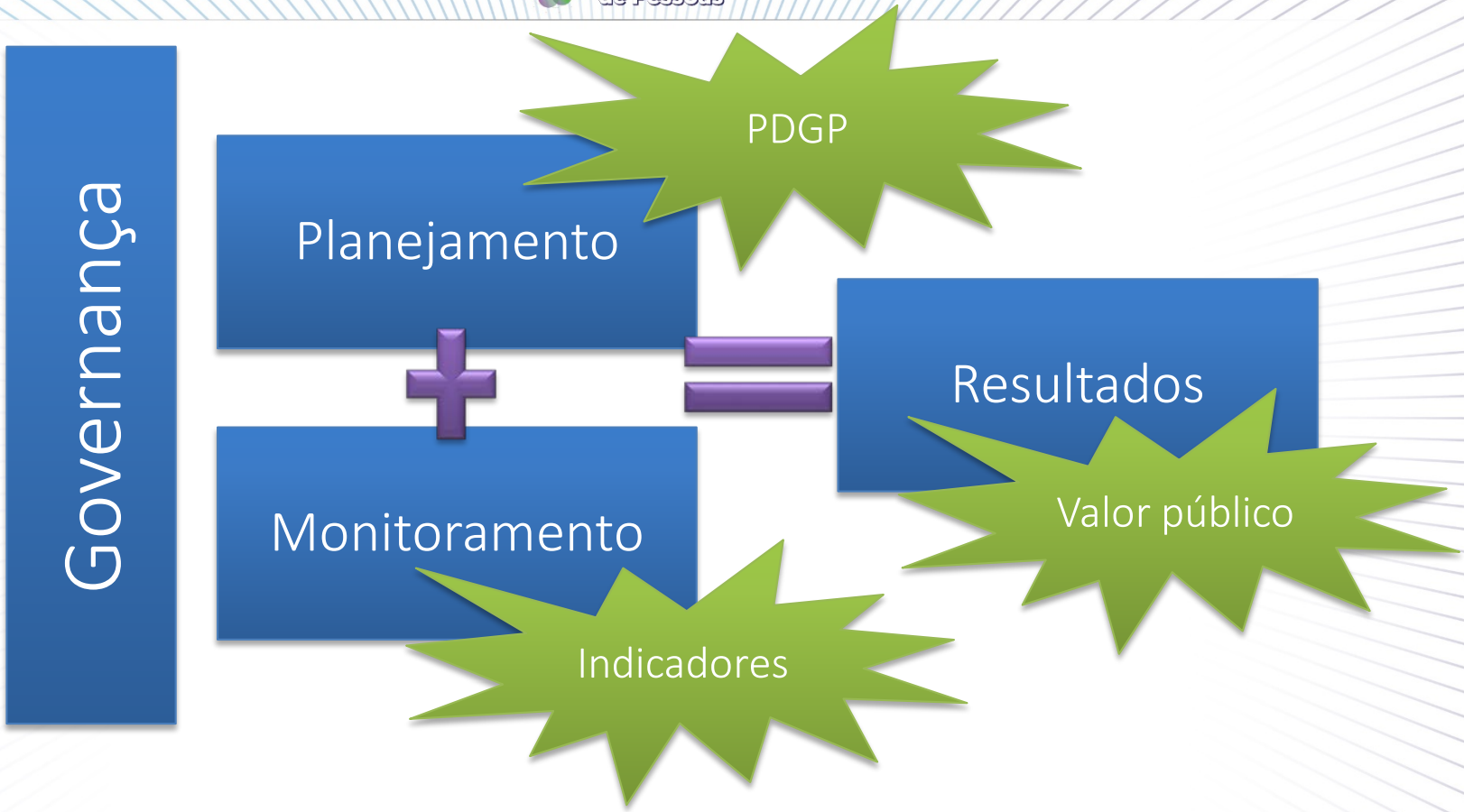
Sequência clássica na gestão de riscos



3.5 Plano de gestão de riscos



Fonte: ISO 30001.


Governança
Planejamento
PDGP
+
Monitoramento
Indicadores
=
Resultados
Valor público

Weskley Rodrigues
Professor do Instituto Brasileiro de Governança Pública
Weskley@cnmp.mp.br