

### **Diagnóstico e Levantamento das Necessidades de Formação- Planeamento e Gestão Orçamental da Formação**

#### **Objetivos Gerais:**

Este curso é dirigido a todos os profissionais que pretendam ter uma forte alternância entre exposições teóricas e exercícios práticos (individuais e em grupo) sobre avaliação e desempenho e análise de casos em subgrupos e simulações de situações representativas do contexto profissional.

#### **Objetivos Específicos:**

No final do curso os formandos ficarão aptos:

- Integrar a relevância e impactos da Avaliação e Gestão do Desempenho na gestão da organização;
- Compreender a inevitabilidade da integração das diferentes dimensões da performance organizacional;
- Participar ativamente na conceção, implementação e operacionalização de um Sistema de Avaliação e Gestão de Desempenho

#### **Destinatários:**

A todos os profissionais que necessitem conhecer e aplicar Gestores de topo responsáveis pela gestão estratégica, gestão de operações e gestão de equipas, Gestores e Técnicos de Recursos Humanos e Gestores e Controllers de Planeamento e Controlo de Gestão.

#### **Carga Horária:**

30 Horas

#### **Conteúdo Programático:**

##### **Módulo I - Integrar a Avaliação e Gestão de Desempenho como um Instrumento Indispensável à Gestão da Organização**

- A importância da avaliação e gestão de desempenho para a organização.
- A importância da avaliação e gestão de desempenho para os colaboradores.
- A ligação da avaliação e gestão de desempenho com os subsistemas de gestão de recursos humanos.
- Fazer o diagnóstico das práticas e das expectativas.

### **Módulo II - Conceber um Sistema de Avaliação e Gestão de Desempenho (SAGD)**

- Princípios e pressupostos orientadores de um SAGD.
- As dimensões de performance numa organização:
  - Performance estratégica;
  - Performance operacional;
  - Performance individual.
- Principais componentes do SAGD:
  - Processo;
  - Intervenientes e responsabilidades;
  - Instrumentos de monitorização e avaliação;
  - Sistemas de Informação.
- Gestão por objetivos: o “centro” de um SAGD:
  - Alinhamento e desdobramento de objetivos;
  - Indicadores e métricas;
  - Fixação de objetivos: princípios e metodologias;
  - Monitorização e acompanhamento de resultados: a gestão da ação.

### **Módulo III - Dominar a Avaliação e Gestão do Desempenho Individual**

- Confiança e motivação: impactos psicológicos do processo.
- Avaliação, gestão e desenvolvimento de competências.
- A definição e negociação de objetivos:
- O estabelecimento de compromisso entre chefia e colaborador.
  - As entrevistas de avaliação e gestão de desempenho.
  - A formação dos avaliadores.

### **Módulo IV - Implementar um Sistema de Avaliação e Gestão de Desempenho**

- As etapas da implementação do sistema.
- A campanha de divulgação.
- A gestão da mudança.
- O Sistema piloto – ano zero.
- As correções e os ajustamentos.

### **Módulo V - Alternativas de Melhoria de Desempenho e Re-Skilling - Interligação com os Sistemas de Compensação e Benefícios da Organização e Iniciativas de Reconhecimento**

- Planeamento e Gestão de carreiras;
- Sistemas remuneratórios integrados;
- Carreiras profissionais e sua relação com os objetivos das empresas.

### **Módulo VI - A Gestão de Desempenho de “Colaboradores Difíceis”**

### **Módulo VII - Estratégias de Coaching e de Feedback no Âmbito da Gestão de Desempenho**

### **Módulo VIII - Estratégias de Comunicação Organizacional de Equipa e Individual. Novas Tendências a este Nível.**