Diagnóstico da realidade da Gestão de Pessoas no Estado - PFGP

Caro time,

Este questionário vai mapear dados para o Diagnóstico da Realidade da Gestão de Pessoas no seu Estado, um dos itens dos processos de inscrição e seleção para o Programa de Formação em Gestão de Pessoas. Este questionário conta com 48 questões abertas e fechadas. Orientamos que leiam todas as perguntas, antes de começar a respondê-lo. As questões abertas demandam pesquisa e, portanto, maior tempo para elaboração. Só será aceito um questionário por equipe. Logo, as respostas devem refletir a opinião do time que se inscrever.

Ressaltamos que o fato de o Estado estar mais, ou menos, avançado nas políticas de gestão de pessoas não será definidor da seleção do time para o Programa. As informações constantes do diagnóstico devem refletir com a máxima fidedignidade a realidade da gestão de pessoas do Estado e serão importante subsídio para o desenvolvimento do Programa.

*Obrigatório

Endereço de e-mail *

Seu e-mail

Próxima

Página 1 de 5

Diagnóstico da realidade da Gestão de Pessoas no Estado - PFGP

*Obrigatório

Identificação da Equipe

1. Nome do Time *

Sua resposta

2. Estado em que atuam: *

Escolher

Diagnóstico da realidade da Gestão de Pessoas no Estado - PFGP

*Obrigatório

Composição da Força do Trabalho do Poder Executivo Estadual

(Considerar Administração Direta, Autarquias e Fundações)

3. Total de servidores do Poder Executivo Estadual: *

Sua resposta

4. Total de servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo: *

Sua resposta

5. Total de servidores ocupantes de cargos de provimento em comissão: *

Sua resposta

6. Existe um quadro estruturado de cargos de provimento em comissão no Estado? *

- ○ Não
- ○ Sim

7. Se você respondeu sim à questão anterior, descreva o modelo adotado, identificando os tipos de cargos e respectivas remunerações (caso a informação esteja disponível em sítio eletrônico oficial, adicione o link de acesso).

Sua resposta

8. Total de servidores que trabalham sob o regime de contrato administrativo, se houver.

Sua resposta

Diagnóstico da realidade da Gestão de Pessoas no Estado - PFGP

*Obrigatório

Estrutura e Modelo de Gestão de Pessoas

As questões 9 a 18 referem-se ao posicionamento e ao tipo de atuação da área de gestão de pessoas na organização administrativa do Estado.

9. Qual é o órgão/entidade/unidade administrativa responsável pela formulação de políticas de gestão de pessoas no Estado? *

Sua resposta

10. Como este órgão/entidade/unidade administrativa está situado(a) na estrutura organizacional do Estado? (caso o organograma esteja disponível em sítio eletrônico oficial, adicione o link de acesso). *

11. Identifique qual é o grau de centralização da formulação de políticas de gestão de pessoas no Estado. (Considere 1 para nada centralizado, ou seja, cada órgão/entidade formula as suas próprias políticas sem seguir diretrizes de um órgão central e 4 para muito centralizado, ou seja, cada órgão/entidade segue diretrizes de um órgão central do Estado.) *

1 2 3 4

12. Identifique qual é o grau de centralização do planejamento e gestão da força de trabalho no seu Estado. (Considere 1 para nada centralizado, ou seja, cada órgão/entidade planeja e gerencia a sua força de trabalho sem diretriz de um órgão central e 4 para muito centralizado, ou seja, cada órgão/entidade segue diretrizes de um órgão central do Estado.) *

1 2 3 4

13. Quanto ao grau de atuação estratégica, como você classifica a área de gestão de pessoas do Estado? (Considere 1 para nada estratégica, ou seja, muito operacional e 4 para muito estratégica) *

1 2 3 4

14. Identifique quais os 3 (três) principais desafios da área de gestão de pessoas do Estado para o alcance de uma atuação mais estratégica.

14.1 Desafio 1 *

Sua resposta

14.2 Desafio 2 *

Sua resposta

14.3 Desafio 3 *

Sua resposta

15. Como a unidade de gestão de pessoas está situada na estrutura organizacional do seu órgão/entidade? (caso o organograma esteja disponível em sítio eletrônico oficial, adicione o link de acesso) *

Sua resposta

16. Quanto ao grau de atuação estratégica, como você classifica a área de gestão de pessoas do seu órgão/entidade? (Considere 1 para nada estratégica, ou seja, muito operacional e 4 para muito estratégica) *

1 2 3 4

17. O que vocês consideram um atuação estratégica da área de gestão de pessoas? *

Sua resposta

18. Identifique quais os 3 (três) principais desafios da unidade de gestão de pessoas do seu órgão/entidade para o alcance de uma atuação mais estratégica.

18.1. Desafio 1 *

Sua resposta

18.2. Desafio 2 *

Sua resposta

18.3 Desafio 3 *

Sua resposta

Voltar Próxima

Análise dos Subsistemas de Gestão de Pessoas

Para responder todas as questões desta seção, considere o grau de institucionalização de políticas, práticas e processos de gestão de pessoas no Estado. Quanto mais, estruturados, consolidados e disseminados em diferentes órgãos e entidades do Estado, maior será o grau de institucionalização.

Atração, Seleção e Alocação de Pessoas

19. Quanto ao grau de institucionalização de processos de Atração, Seleção e Alocação de Pessoas, classifique cada um dos seguintes itens (Marque 1 para inexistente e 4 para muito institucionalizados no Estado): *

	1	2	3	4
Processo de Atração de pessoas	○	○	○	○
Procedimento de seleção específico para cargos de liderança/gestão	○	○	○	○
Seleção para outros cargos de provimento em comissão	○	○	○	○
Planejamento da força de trabalho	○	○	○	○

Alocação de pessoas	○	○	○	○
Treinamento Introdutório	○	○	○	○
Política de mobilidade dos servidores entre diferentes áreas	○	○	○	○
Processo de avaliação do estágio probatório	○	○	○	○
Concursos que contemplem outros tipos de avaliação, além de prova de conhecimento, teste físico ou prova de títulos	○	○	○	○

20. No que se refere aos processos de Atração, Seleção e Alocação de Pessoas, classifique cada um dos seguintes itens quanto à percepção do time em relação aos alcance dos resultados (Marque 1 para um resultado inexistente e 4 para resultados ótimos): *

	1	2	3	4
Processo de Atração de pessoas	○	○	○	○
Procedimento de seleção específico para cargos de liderança/gestão	○	○	○	○
Seleção para outros cargos de provimento em comissão	○	○	○	○
Planejamento da força de trabalho	○	○	○	○
Alocação de pessoas	○	○	○	○
Treinamento Introdutório	○	○	○	○
Política de mobilidade dos servidores entre diferentes áreas	○	○	○	○

Processo de avaliação do estágio probatório	○	○	○	○
Concursos que contemplem outros tipos de avaliação, além de prova de conhecimento, teste físico ou prova de títulos	○	○	○	○

21 Relate aqui o escopo, a legislação, o público-alvo e a abrangência dos processos de Atração, Seleção e Alocação de pessoas que obtiveram classificação igual ou superior a 3 nas duas questões anteriores, se houver.

Sua resposta

22. Relate aqui o escopo, a legislação, o público-alvo e a abrangência de políticas e práticas de Atração, Seleção e Alocação de pessoas, não implementadas no Estado como um todo, mas que se configuram como casos de sucesso, referentes aos processos elencados nas questões anteriores, se houver.

Sua resposta

23. Destaque os 3 (três) principais desafios enfrentados pelo Estado no que se refere à Atração, Seleção e Alocação de pessoas para o alcance de uma atuação mais estratégica.

23.1. Desafio 1 *

Sua resposta

23.2 Desafio 2 *

Sua resposta

23.3 Desafio 3 *

Sua resposta

Gestão do Desempenho

24. Quanto ao grau de institucionalização de processos de Gestão do Desempenho, classifique cada um dos seguintes itens (Marque 1 para inexistente e 4 para muito institucionalizados no Estado): *

	1	2	3	4
Processo de Avaliação de Desempenho para servidores efetivos	○	○	○	○
Ações para melhoria do performance de servidores efetivos que possuem desempenho inferior ao desejado	○	○	○	○
Processo de Avaliação de Desempenho para ocupantes de cargos de provimento em comissão	○	○	○	○

Processo de Avaliação de Desempenho específico para cargos de Alta Liderança	○	○	○	○
Preparação dos gestores de equipe para realização da gestão do desempenho	○	○	○	○
Programa de Monitoramento de Metas para a Alta Liderança	○	○	○	○

25. No que se refere aos processos de Gestão do Desempenho, classifique cada um dos seguintes itens quanto à percepção do time em relação aos alcance dos resultados (Marque 1 para um resultado inexistente e 4 para resultados ótimos): *

	1	2	3	4
Processo de Avaliação de Desempenho para servidores efetivos	○	○	○	○

Ações para melhoria do performance de servidores efetivos que possuem desempenho inferior ao desejado	○	○	○	○
Processo de Avaliação de Desempenho para ocupantes de cargos de provimento em comissão	○	○	○	○
Processo de Avaliação de Desempenho específico para cargos de Alta Liderança	○	○	○	○
Preparação dos gestores de equipe para realização da gestão do desempenho	○	○	○	○
Programa de Monitoramento de Metas para a Alta Liderança	○	○	○	○

26. Relate aqui o escopo, a legislação, o público-alvo e a abrangência dos processos de Gestão do Desempenho que obtiveram classificação igual ou superior a 3 nas duas questões anteriores, se houver.

Sua resposta

27. Relate aqui o escopo, a legislação, o público-alvo e a abrangência de políticas e práticas de Gestão do Desempenho, não implementadas no Estado como um todo, mas que se configuram como casos de sucesso, referentes aos processos elencados nas questões anteriores, se houver.

Sua resposta

28. Destaque os 3 (três) principais desafios enfrentadas pelo Estado no que se refere à gestão do desempenho de pessoas para o alcance de uma atuação mais estratégica.

28.1 Desafio 1 *

Sua resposta

28.2 Desafio 2 *

28.3 Desafio 3 *

Sua resposta

Qualificação e Desenvolvimento de Pessoas

29. Quanto ao grau de institucionalização de processos de Qualificação e Desenvolvimento, classifique cada um dos seguintes itens (Marque 1 para inexistente e 4 para muito institucionalizados no Estado): *

	1	2	3	4
Programa de treinamento e capacitação	○	○	○	○
Programa de desenvolvimento de competências	○	○	○	○
Seleção de servidores para participar de programas de treinamento e capacitação	○	○	○	○

Seleção de servidores para participar de programas de desenvolvimento de competências	○	○	○	○
Avaliação do impacto das ações de capacitação e treinamento	○	○	○	○
Avaliação do impacto das ações de desenvolvimento de competências	○	○	○	○
Mapeamento de competências e perfis dos servidores efetivos (banco de talentos)	○	○	○	○
Programa de Desenvolvimento de Lideranças	○	○	○	○

30. No que se refere aos processos de Qualificação e Desenvolvimento, classifique cada um dos seguintes itens quanto à percepção do time em relação aos alcance dos resultados (Marque 1 para um resultado inexistente e 4 para resultados ótimos): *

	1	2	3	4
Programa de treinamento e capacitação	○	○	○	○
Programa de desenvolvimento de competências	○	○	○	○
Seleção de servidores para participar de programas de treinamento e capacitação	○	○	○	○
Seleção de servidores para participar de programas de desenvolvimento de competências	○	○	○	○
Avaliação do impacto das ações de capacitação e treinamento	○	○	○	○

Avaliação do impacto das ações de desenvolvimento de competências	○	○	○	○
Mapeamento de competências e perfis dos servidores efetivos (banco de talentos)	○	○	○	○
Programa de Desenvolvimento de Lideranças	○	○	○	○

31. Relate aqui o escopo, a legislação, o público-alvo e a abrangência dos processos de Qualificação e Desenvolvimento que obtiveram classificação igual ou superior a 3 nas duas questões anteriores, se houver.

Sua resposta

32. Relate aqui o escopo, a legislação, o público-alvo e a abrangência de políticas e práticas de qualificação e desenvolvimento, não implementadas no Estado como um todo, mas que se configuram como casos de sucesso, referentes aos processos elencados nas questões anteriores, se houver.

Sua resposta

33. Destaque os 3 (três) principais desafios enfrentados pelo Estado no que se refere à qualificação e desenvolvimento de pessoas para o alcance de uma atuação mais estratégica.

33.1. Desafio 1

Sua resposta

33.2. Desafio 2

Sua resposta

33.3. Desafio 3

Sua resposta

Gestão de Carreiras

34. Quanto ao grau de institucionalização de Gestão de Carreiras no seu Estado, classifique cada um dos seguintes itens (Marque 1 para inexistente e 4 para muito institucionalizados no Estado): *

	1	2	3	4
Desenho de carreiras de estrutura linear	○	○	○	○
Desenho de carreiras em Y, transversais ou paralelas	○	○	○	○
Critérios de evolução na carreira diversos do tempo de serviço	○	○	○	○
Programa de sucessão para cargos de gestão	○	○	○	○
Seleção interna para a ocupação de cargos de provimento em comissão	○	○	○	○

Programa de Gestão do Conhecimento	○	○	○	○
Programa de Preparação para a Aposentadoria	○	○	○	○

35. No que se refere aos processos de Gestão de Carreiras no seu Estado, classifique cada um dos seguintes itens quanto à percepção do time em relação aos alcance dos resultados (Marque 1 para um resultado inexistente e 4 para resultados ótimos): *

	1	2	3	4
Modelo de carreiras de estrutura linear	○	○	○	○
Modelo de carreiras em Y, transversais ou paralelas	○	○	○	○
Adoção de critérios de evolução na carreira diversos do tempo de serviço	○	○	○	○

Programa de sucessão para cargos de gestão	○	○	○	○
Seleção interna para a ocupação de cargos de provimento em comissão	○	○	○	○
Programa de Gestão do Conhecimento	○	○	○	○
Programa de Preparação para a Aposentadoria	○	○	○	○

36. Relate aqui o escopo, a legislação, o público-alvo e a abrangência dos processos de Gestão de Carreiras no seu Estado, que obtiveram classificação igual ou superior a 3 nas duas questões anteriores, se houver.

Sua resposta

37. Relate aqui o escopo, a legislação, o público-alvo e a abrangência de políticas e práticas de Gestão de Carreiras, não implementadas no Estado como um todo, mas que se configuram como casos de sucesso, referentes aos processos elencados nas questões anteriores, se houver.

38. Destaque os 3 (três) principais desafios enfrentados pelo Estado no que se refere à Gestão de carreiras para o alcance de uma atuação mais estratégica.

38.1. Desafio 1 *

Sua resposta

38.2 Desafio 2 *

Sua resposta

38.3 Desafio 3 *

Sua resposta

Engajamento de Pessoas e Incentivos

39. Quanto ao grau de institucionalização de processos de Engajamento de Pessoas e Incentivos no seu Estado, classifique cada um dos seguintes itens (Marque 1 para inexistente e 4 para muito institucionalizados no Estado): *

	1	2	3	4
Programa de Engajamento de Pessoas	○	○	○	○
Programa de incentivos que garanta minimamente a diferenciação de funções e responsabilidades e a equidade	○	○	○	○
Programa de incentivos não pecuniários como forma de engajar equipes	○	○	○	○

40. No que se refere aos processos de Engajamento de Pessoas e Incentivos, classifique cada um dos seguintes itens quanto à percepção do time em relação aos alcance dos resultados (Marque 1 para um resultado inexistente e 4 para resultados ótimos): *

	1	2	3	4
Programa de Engajamento de Pessoas	○	○	○	○
Programa de incentivos garante minimamente a diferenciação de funções e responsabilidades e a equidade	○	○	○	○
Programa de incentivos não pecuniários como forma de engajar equipes	○	○	○	○

41. Relate aqui o escopo, a legislação, o público-alvo e a abrangência dos processos de Engajamento de Pessoas e Incentivos que obtiveram classificação igual ou superior a 3 nas duas questões anteriores, se houver.

Sua resposta

42. Relate aqui o escopo, a legislação, o público-alvo e a abrangência de políticas e práticas de Engajamento de Pessoas e Incentivos, não implementadas no Estado como um todo, mas que se configuram como casos de sucesso, referentes aos processos elencados nas questões anteriores, se houver.

Sua resposta

43. Destaque os 3 (três) principais desafios enfrentadas pelo Estado no que se refere ao Engajamento de Pessoas e Incentivos para o alcance de uma atuação mais estratégica.

43.1 Desafio 1

Sua resposta

43.2 Desafio 2

Sua resposta

43.3 Desafio 3

Sua resposta

Agradecemos pelas respostas e desejamos sucesso no processo seletivo!

Envie-me uma cópia das minhas respostas.

Voltar Enviar