

Processo de avaliação de desempenho para os dirigentes, colaboradores e voluntários

1 - Objetivos e metas do Instituto: Antes de avaliar o desempenho dos seus membros, é necessário ter clareza dos objetivos e das metas do IMMEL. Isso ajudará a avaliar se cada membro está contribuindo de forma efetiva para o alcance dos resultados esperados.

2 - Critérios de avaliação: Para avaliar o desempenho de cada membro, é preciso definir os critérios que serão utilizados. Eles podem variar de acordo com o cargo ou função desempenhada. Algumas sugestões de critérios incluem: produtividade, qualidade do trabalho, capacidade de liderança, trabalho em equipe, iniciativa, capacidade de aprendizagem e desenvolvimento, entre outros.

3 - Avaliação periódica: A avaliação de desempenho deve ser realizada periodicamente, preferencialmente uma vez ao ano. É importante que a avaliação seja realizada de forma justa e imparcial, com base nos critérios definidos previamente.

4 - Ferramenta de avaliação de desempenho: Para tornar o processo mais eficiente, é possível utilizar uma ferramenta de avaliação de desempenho. Existem diversas opções disponíveis no mercado, desde planilhas simples até softwares especializados.

5 - Feedback: Após a avaliação de desempenho, é importante fornecer um feedback para cada membro avaliado. O feedback deve ser claro e objetivo, destacando pontos fortes e pontos de melhoria. É importante que o feedback seja dado de forma construtiva, com sugestões de como o membro pode melhorar o seu desempenho.

6 - Planos de ação: Para os pontos de melhoria identificados na avaliação, é importante definir planos de ação. Os planos devem ser realistas e concretos, com prazos bem definidos. É importante que o membro avaliado participe ativamente na definição dos planos de ação.

7 - Monitorar o desempenho: Após a avaliação e a definição dos planos de ação, é importante monitorar o desempenho dos membros avaliados. Isso permitirá avaliar se as ações estão sendo efetivas e se o desempenho está melhorando ao longo do tempo.