**Revisão Gestão por Competência e do Conhecimento – discursivas:**

Pergunta 01: Carbone (2005) define: Para um melhor aproveitamento das possibilidades oferecidas por essa nova filosofia de gestão, deve-se compreender que as competências são multidimensionais. Defina as 4 características básicas das competências:

Pergunta 02: A partir das discussões em sala de aula, comente a frase: “As competências humanas são reveladas quando as pessoas agem ante as situações profissionais com os quais se deparam e servem como ligação entre os atributos individuais e a estratégia da organização. Assim, agregam valor econômico e valor social a indivíduos e a organizações, na medida em que contribuem para a consecução de objetivos organizacionais e expressam o reconhecimento social sobre a capacidade das pessoas..." Carbone, 2009

Pergunta 03: DADO: Descrição exata de algo ou algum evento. É a matéria-prima para geração de informação. Sozinho o dado não tem significado. INFORMAÇÃO: Dados interpretados, dotados de relevância e propósito. (Peter Drucker) CONHECIMENTO: Informação com valor adicionado pela mente humana - reflexão, síntese e contexto. ¿Conhecimento é informação eficaz em ação, focalizada em resultados (Peter Drucker) Analise o texto acima, e classifique V(Verdadeiro) ou F (FALSO) e justifique.

Pergunta 04: Você já ouviu falar que: “Quem não tem competência não se estabelece.” Colocado dessa forma, esse ditado popular exprime uma verdade que já é conhecida há muito tempo no mundo dos negócios e que nos dias atuais, impõe-se de cada vez mais implacável sobre as organizações. (HANASHIRO, 2007, P. 2015).

Tendo em vista a importância da área de Gestão por competência para a Gestão de Pessoas, redija um texto dissertativo contemplando os seguintes aspectos:

a. Conceito Competência;

b. A importância da Gestão por competência para a gestão e as etapas para a sua implantação.

Gabarito: Sendo competência é um conjunto de conhecimento, habilidade e atitude específica para cada cargo (RABAGLIO, 2012, p. 11), tornando-se uma ferramenta para a gestão. Sendo assim Gestão por competência é um conjunto de ferramenta práticas, consistente, objetivas e mensuráveis que torna possível realizar a Gestão de pessoas com foco, critério e clareza. Para a sua implantação podemos estabelecer as seguintes etapas: 1. Mapeamento do Perfil de Competência Organizacional; 2. Mapeamento e Mensuração do Perfil de Competências de cargos e funções. 3. Seleção por competência 4. Avaliação por competência 5. Treinamento por competência 6. Avaliação de eficácia das competências a serem desenvolvidas 7.Remuneração por competências

Pergunta 05: Relacione a Gestão por Competências ao subsistema de Administração de Recursos Humanos (ARH) ligado à provisão de pessoas numa organização. Esclareça essa ideia.

Gabarito: Gerir competências exige um olhar sobre todo o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que chegam à organização, é retido, desenvolvido e perdido. Assim, as informações mapeadas para essa gestão servem para orientar as competências que precisam pela ¿porta de entrada¿ da empresa abastecer as competências que representarem gaps da mesma forma que as informações do recrutamento e seleção precisam nortear as decisões em gestão como o fato de termos dificuldade de localização de determinadas competências no mercado de recursos humanos que precisarem sofrer maiores esforços de retenção pela organização.

Pergunta 06: Enumere e explique as fases por que passou o Conceito de Competência.

Gabarito: O desenvolvimento do conceito de competências passou por várias fases:  Na 1a. fase, o uso do conceito está centrado na concepção de McClelland (1973) e Boyatzis (1982), elaborada a partir da observação das competências diferenciadoras que conduziram pessoas ao sucesso profissional. Levantadas das histórias de sucesso, as competências eram usadas como padrão a ser aplicada indistintamente a todos os tipos de pessoas;  Na 2a. fase, começa a ser criada escalas de complexidade com diferentes níveis de entrega da competência, mas ainda nesta etapa as competências não estavam vinculadas aos objetivos estratégicos das empresas e nem integradas às diversas práticas de RH, ou seja, não eram integradas às ações de admissão, promoção, carreira, aumentos salariais, treinamentos, etc.  Na 3a. fase, as competências humanas deixam de estar embasadas nos desempenhos de sucessos de pessoas dentro da empresa e passam efetivamente a derivarem dos objetivos estratégicos e das competências organizacionais. Começa a haver também a integração da gestão de pessoas.  Na 4a. fase, as pessoas se apropriam dos conceitos de competência, complexidade e espaço ocupacional para o seu próprio desenvolvimento profissional, ou seja, tanto a organização quanto o próprio indivíduo utiliza-se desta ferramenta para promover o seu desenvolvimento

Pergunta 07: Considerando esse exemplo de Pergunta Comportamental - Qual a maior dificuldade que enfrentou para atingir suas metas de vendas? Conte com detalhes. RESPOSTA DO CANDIDATO: 1 Estávamos iniciando a campanha de lançamento da coleção de verão e todas as previsões Meteorológicos indicavam acentuadas quedas de temperatura por tempo indeterminado. Isso nos impedia de vender a coleção de verão. 2 Levantei as previsões de todas as cidades onde temos lojas; Solicitei a todas as lojas que enviassem sobras da coleção de inverno e meia estação Para minha loja; Fiz uma decoração especial com promoções de final de estação; fizemos ajustes e revisões nas promoções todos os dias e alguns dias várias vezes, de acordo com a oscilação da temperatura. 3 Consegui superar as metas; depois, regularizamos as transferências e os estoques E toda a equipe se sentiu gratificada com os resultados Segundo Rabaglio (2008), as perguntas comportamentais são perguntas abertas e específicas: abertas porque investigam uma situação completa, que traz como resposta um “SAC” completo. Pelo exposto acima responda o que se pede.

A) Identifique cada elemento do “SAC” com suas respectivas nomenclatura na resposta do candidato.

B) Descreva as principais características de cada elemento do “SAC”.

Gabarito: A) 1 Situação; 2 Ações; 3 Consequências. B) Situação: refere-se a todas as variáveis que envolvem o relato do candidato para que se possa compreender a dinâmica onde tudo aconteceu. Ações: referem-se a todas as ações que foram desencadeadas pelo candidato para administrar os acontecimentos. Consequências: os resultados atingidos através das ações.

Pergunta 08: Um dos elementos do ambiente geral e/ou macro ambiente é o elemento Tecnológico. Em que consiste?

Gabarito: As forças tecnológicas são desenvolvimentos no ambiente externo que podem causar impacto na organização de dois modos. O primeiro, podem influenciar o uso do conhecimento e das técnicas de organização do trabalho e segundo no desenvolvimento de novas formas de atuar.

Pergunta 09: “As competências só fazem sentido quando são disseminadas de forma envolvente, conscientizando as pessoas para os benefícios de incorporarem um perfil de competências que agregue valor à empresa e ao seu próprio perfil profissional”. (Rabaglio) Comente a frase acima, destacando a importância do desenvolvimento de competências.

Gabarito: Baseada nos debates em sala de aula sobre desenvolvimento de competencias; cultura de aprendizado continuo.

Pergunta 10: O conceito de Complexidade nos permiti avaliar o que?

Gabarito: O nível da entrega e o quanto a pessoa agrega valor para a organização. Segundo Dutra et al.(2001), agregação de valor é o quanto efetivamente a pessoa contribui para o patrimônio de conhecimentos da organização, permitindo com isso que ela mantenha suas vantagens competitivas.

Pergunta 11: Existem três dimensões das competências de um negócio. Conceitue:

a) Competências técnicas:

b) Competências de negócios:

c) Competências coletivas:

Gabarito: Técnicas: apreendidas através da prática e conhecimentos específicos. Négócios: competências que agregam valor ao negócio final da organização. Coerentes com sua missão. Coletivas: é a junção de todas as competências individuais em prol do trabalho em equipe de alta performance.

Pergunta 12: Quais são as Habilidades do gestor segundo KATZ?

Pergunta 13: Defina gestão por competências segundo Chiavenato 2009.

Pergunta 14: Diferencie os objetivos da organização dos objetivos das pessoas.

Pergunta 15: Como a Gestão por Competências cria um novo modelo?

Pergunta 16: Defina:

1. Eficiência
2. Eficácia
3. Efetividade

Pergunta 10: Sobral e Peci (2013), considera que todas as organizações são fortemente influenciadas pelo ambiente e cabe aos administradores detectar oportunidades e ameaças para transformá-las em forças para suas atividades. Nesse sentido, segundo os autores, quais são estes ambientes básicos?

Pergunta 11: Após o estudo do termo levando-se em consideração conhecimentos, habilidades e atitudes, conceitue competência como instrumento de gestão empresarial na atualidade.

**Revisão Gestão por Competência e do Conhecimento – objetivas:**

**INDIQUE VERDADEIRO OU FALSO**

Pergunta 01: Para Carbone(2009), Competencia é entendida como: Marque ¿V¿ para afirmativa verdadeira e ¿F¿ para afirmativa falsa.

(FVVFV)

A ( ) apenas um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes.

B ( ) desempenho expresso pelo profissional em um dado contexto organizacional a partir de conhecimentos, habilidades e atitudes.

C ( ) combinação sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes.

D ( ) algo que agrega valor somente para a organização

E ( ) comportamentos e realizações no trabalho decorrentes da mobilização e aplicaçao do CHA

Pergunta 02: Coloque V para afirmativa verdadeira e F para afirmativa falsa:

(VVVVV)

A ( ) Toda empresa deve fazer uso de ferramentas eficazes para identificar perfis dos cargos dos candidatos

B ( ) Os gestores devem ser treinados e com domínio da metodologia das ferramentas

C ( ) As empresas devem compreender a metodologia e fazer as devidas adaptações e customizações

D ( ) Cada empresa é um universo diferente e tem necessidades, cargos e atribuições específicos, por tanto deve ter uma metodologia personalizada para cada cargo.

E ( ) A formula mais consistente e objetiva para mapear e mensurar competências tem como base as atribuições do cargo (descrição do cargo)

Pergunta 03: O Mapeamento de Competências é a base de uma estrutura organizacional sólida, próspera e em constante desenvolvimento organizacional; assim:

(FVVFF)

A ( ) É pré-requisito para atuação efetiva em Gestão de Pessoas, mesmo que não hajam políticas de reconhecimento,

B ( ) Poderá ser utilizada por Recrutamento e Seleção, Avaliação de Desempenho, Treinamento e Desenvolvimento, entre outros subsistemas de RH,

C ( ) Possui perfis independentes e complementares que agregam valor econômico e social

D ( ) Somente a primeira afirmativa está certa

E ( ) Somente a segunda afirmativa está certa

Pergunta 04: Indique se as afirmações são verdadeiras ou falsas: A valorização da competência, entre outros resultados, proporciona:

(VVVF)

A ( ) Desenvolvimento organizacional e humano,

B ( ) Focar resultados com adaptabilidade diante de constantes mudanças e competitividade,

C ( ) Resultados empresariais efetivos

D ( ) Somente ocorre o desenvolvimento organizacional

Pergunta 05: Sobre a influência dos perfis de competências nos vários sub-sistemas de RH, verifique se as afirmações estão corretas:

(VVF)

A ( ) Deve-se considerar as competências organizacionais e funcionais

B ( ) A melhoria gradativa do potencial humano é um dos resultados que pode ser proporcionado através de Mapeamentos de Competências

C ( ) A Análise do Trabalho não favorece ao Mapeamento de Competências

**Revisão Gestão por Competência e do Conhecimento – objetivas:**

**INDIQUE UMA ÚNICA RESPSOTA**

Pergunta 01: A Era Industrial não morreu nem desaparecerá, mas seus princípios e valores estão sendo substituídos por princípios e valores de uma nova era em que estamos vivendo “A Era da Informação” (CHIAVENATO,2009). A partir dessa frase descreva as características básicas que diferenciam o conceito de organização como conjunto de recursos-humanos, financeiros, materiais e tecnológicos de organização como conjunto integrado e articulado de recursos de competências. Em relação ao termo COMPETENCIA podemos afirmar que:

I o termo competência foi utilizado na idade média no campo jurídico.

II o termo foi incorporado ao campo de gestão organizacional no século XX.

III o termo na linguagem organizacional é utilizado para qualificar a pessoa capaz de desempenhar eficientemente determinado papel.

A apenas afirmativa I está correta

B afirmativas I e II estão corretas

C afirmativas I e III estão corretas

D afirmativas II e III estão corretas

E todas afirmativas estão corretas

Pergunta 02: (FEPESE 2014 MPE-SC) O conceito de competência é explicado pela teoria administrativa como o(a):

A Capacidade de gerar lucros

B Conjunto de conhecimentos

C Conjunto de fatores que fazem parte da personalidade.

D Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes

E Forte apego para a competitividade e motivação.

Pergunta 03: - Leia o trecho: O movimento antiglobalização apresenta-se, na virada deste novo milênio, como uma das principais novidades na arena política e no cenário da sociedade civil, dada a sua forma de articulação/atuação em redes com extensão global. Ele tem elaborado uma nova gramática no repertório das demandas e dos conflitos sociais, trazendo novamente as lutas sociais para o palco da cena pública, e a política para a dimensão, tanto na forma de operar, nas ruas, como no conteúdo do debate que trouxe à tona: o modo de vida capitalista ocidental moderno e seus efeitos destrutivos sobre a natureza (humana, animal e vegetal). GOHN, 2003 .

É INCORRETO afirmar que o movimento antiglobalização referido nesse trecho:

A Cria uma rede de resistência, expressa em atos de desobediência civil e propostas alternativas à forma atual da globalização, considerada como o principal fator da exclusão social existente.

B defende um outro tipo de globalização, baseado na solidariedade e no respeito às culturas, voltado para um novo tipo de modelo civilizatório, com desenvolvimento econômico, mas também com justiça e igualdade social.

C é composto por atores sociais tradicionais, veteranos nas lutas políticas, acostumados com o repertório de protestos políticos, envolvendo, especialmente, os trabalhadores sindicalizados e suas respectivas centrais sindicais.

D recusa as imposições de um mercado global, uno, voraz, além de contestar os valores impulsionadores da sociedade capitalista, alicerçada no lucro e no consumo de mercadorias supérfluas.

E utiliza-se de mídias, tradicionais e novas, de modo relevante para suas ações com o propósito de dar visibilidade e legitimidade mundiais ao divulgar a variedade de movimentos de sua agenda.

Pergunta 04: Fatores culturais exercem influência no comportamento de compra dos consumidores. PORQUE A cultura consiste no conjunto compartilhado de valores e crenças duradouras que caracterizam e distinguem grupos sociais. A respeito dessas duas afirmações, é CORRETO afirmar que:

A as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda não justifica a primeira.

B as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda justifica a primeira.

C a primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa.

D a primeira afirmação é falsa, e a segunda

E apenas a segunda afirma tem foco fundamentado contexto teórico.

Pergunta 05: Leia o texto: Durante sua atividade profissional, os gestores precisam tomar inúmeras decisões que envolvem riscos com impacto no desempenho de suas organizações. Fazem-no num contexto em que não dispõem de informações suficientes e têm restrições de recursos e de tempo para coletar mais informações para apoiar o seu processo decisório. Além disso, possuem limitações cognitivas que impedem alcançar uma solução ótima para os problemas que enfrentam. Com base no texto, é CORRETO afirmar que os gestores tomam decisões num contexto de racionalidade

A instrumental.

B legal.

C limitada

D plena

E técnica

Pergunta 06: Dentre as diversas propostas de definição para o que se entende por Competência de uma pessoa ocupando um determinado cargo, podemos aceitar somente que é:

A um conjunto de expectativas reunidas por uma pessoa na direção de melhor se adaptar a um cargo;

B um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que permitem uma pessoa agir adequadamente diante de situações não rotineiras (ditas complexas), agregando valor à organização;

C a consolidação de todas as possibilidades e alternativas que uma pessoa reúne para decidir corretamente no exercício do seu cargo;

D o aspecto central de todas as estratégias organizacionais, pois as competências individuais são a garantia do sucesso de uma organização;

E a reunião de características da personalidade que definem aquelas pessoas que melhor desempenhariam um determinado cargo.

Pergunta 07: O ambiente organizacional é complexo e o fato social que pesa sobre essa realidade envolve a discussão entre individualidade e a formação das equipes. Sabe-se que as capacidades geradas em equipes são muito mais do que a simples soma das capacidades individuais, conforme já se estudou na teoria dos sistemas. Desta forma, podemos enunciar o seguinte desafio constante para os gestores de pessoas na atualidade:

A Captar sempre os melhores talentos individuais no mercado de recursos humanos;

B Identificar estratégias capazes de transformar competências individuais em competências organizacionais, alinhadas com o core competences da organização;

C Captar recursos financeiros suficientes para ser capaz de remunerar adequadamente os melhores talentos que estiverem disponíveis no mercado de recursos humanos;

D Identificar os talentos de sua organização a fim de que possam concentrar neles todas as estratégias e recursos que tiver disponíveis na gestão por competências;

E Avaliar as competências das pessoas e fazer com essas competências individuais passem a definir o core competences da organização.

Pergunta 08: Toda empresa tem competências consideradas essenciais, as quais também são conhecidas como “*core competences*.” Sobre isto está correta afirmar:

A Todas as organizações possuem competências semelhantes.

B É dever de cada departamento da empresa construir e possuir.

C É dever de cada líder construir e possuir para gerenciar pessoas.

D É dever de cada colaborador construir e possuir para desempenhar sua função.

E É necessário que cada organização construa e mantenha para que possa manter-se competitiva sobre as demais.

Pergunta 09: Leia o trecho: Dois membros do comitê de gestão dos Jogos Olímpicos de 2016, no Rio de Janeiro, discordam quanto ao local onde devem ser realizadas as provas de remo. Pode-se afirmar que o conflito entre esses dois membros será prejudicial para o desempenho do comitê. PORQUE O conflito não é possível de ser administrado, uma vez que resulta da incompatibilidade interpessoal ou de relacionamento entre dois ou mais membros de um grupo. A respeito dessas duas afirmações, é CORRETO afirmar que :

A as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda não justifica a primeira.

B as duas afirmações são verdadeiras, e a segunda justifica a primeira.

C a primeira afirmação é verdadeira, e a segunda é falsa.

D a primeira afirmação é falsa, e a segunda é verdadeira

E as duas afirmações são falsas.

Pergunta 10: Segundo Chiavenato(2009), podemos afirmar que todas as afirmaçoes são verdadeiras, EXCETO:

A Na Era Industrial, as organizações são entendidas como conjuntos de RH, financeiros, materiais e tecnológicos.

B Na Era da Informação, as organizações são conjuntos integrados e articulados de recursos de competências.

C Atualmente, as organizações estão migrando do conceito de cargo para conceitos novos, como trabalho em equipe.

D Na nova era, o RH das organizações esta focado no conceito de cargo.

E Hoje, as organizaçoes não consideram as pessoas como "recursos"

Pergunta 11: É evidente que vivemos em um ambiente de constantes turbulências, onde as vantagens competitivas precisam ser, permanentemente, reinventadas. Partindo desta premissa, assinale a resposta que, de forma correta, indica qual o principal desafio para a Gestão do Conhecimento,

A Criar novos produtos, serviços, processos e sistemas gerenciais

B Concentrar esforços em determinadas e específicas áreas da organização

C Incentivar a consolidação das práticas operacionais que deram certo

D Centralizar investimentos e ações de desenvolvimento, específicas para grupos de indivíduos dentro do ambiente organizacional

E Produzir mais e melhor, sempre

Pergunta 12: De forma prática, na descrição de competências, devem-se evitar as recomendações abaixo, com exceção de:

A a construção de descrições objetivas, claras e curtas e a utilização de termos que facilitem a compreensão das pessoas.

B ambiguidades, como, por exemplo, ¿implementar modelos de gestão bem sucedidos em outras organizações¿. Não se sabe, nesse caso, se a pessoa deve ser capaz de ¿implementar, na organização em que trabalha, modelos de gestão que foram bem sucedidos em outras organizações¿, ou, então, ¿implementar, em outras organizações, modelos de gestão bem sucedidos¿. Essa redação é ambígua, dando margem à dupla interpretação.

C irrelevâncias e obviedades como, por exemplo, ¿coordenar reuniões que são marcadas¿. Nesse caso, bastaria dizer: ¿coordena reuniões¿.

D a utilização de verbos que não expressem uma ação concreta, ou seja, que não representem comportamentos passíveis de observação no trabalho como, por exemplo, saber, apreciar, acreditar e pensar, entre outros.

E abstrações como, por exemplo, ¿pensa o inédito, sugerindo ideias que resolvam divergências¿. Nesse exemplo, seria melhor dizer simplesmente: ¿sugere ideias para solucionar problemas¿.

Pergunta 13: Ao implantar a gestão por competências, um dos grandes desafios é melhorar a ferramenta feedback, considerado por muitos autores, uma ferramenta poderosa. Para um gestor obter bom êxito em uma reunião de feedback, deve tomar cuidado para NÃO

A estimular que um comportamento adequado se repita, o chamado feedback positivo.

B manifestar disposição em ajudar e demonstrar confiança na capacidade de bom desempenho do avaliado.

C iniciar a reunião dando ênfase aos aspectos positivos do desempenho do avaliado.

D dar enfoque às críticas ao desempenho, não às características da personalidade do avaliado.

E encerrar o feedback destacando os aspectos negativos do desempenho do avaliado, com a finalidade de que ele não ocorra novamente.

Pergunta 14: A gestão por competências toma como referência a estratégia da organização e direciona as suas ações de recrutamento e seleção, treinamento, avaliação, remuneração e gestão de carreiras para atingir seus objetivos. Uma das etapas desse processo é o denominado mapeamento de competências que :

A é um processo de seleção e promoção pautado pela identificação de colaboradores dotados das competências requeridas pela organização.

B consiste na progressão funcional de acordo com processo de avaliação 360°, que leva em conta as competências pessoais e sua aderência às necessidades da organização.

C consiste no estabelecimento de um plano de carreira fundado na meritocracia.

D identifica a lacuna existente entre as competências já disponíveis na organização e aquelas necessárias para o alcance do desempenho esperado

E corresponde a um programa de desenvolvimento organizacional e educação corporativa que objetiva a identificação e valorização das competências existentes na organização.

Pergunta 15: O conceito de competência é explicado pela teoria administrativa como o(a):

A Capacidade de gerar lucro.

B Conjunto de conhecimentos.

C Conjunto de fatores que fazem parte da personalidade

D Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes

E Forte apego para a competitividade e motivação.

Pergunta 16: Um profissional deve desenvolver dois tipos de competências, a técnica e a interpessoal. O desenvolvimento da competência interpessoal exige a aquisição de habilidades que facilitem a compreensão do conteúdo da comunicação entre duas pessoas. Uma dessas habilidades é a verificação da percepção, que consiste em:

A identificar ou especificar sua percepção sobre os seus próprios sentimentos, esclarecendo ao outro como ele deve se relacionar em situações de conflito.

B dizer sua percepção sobre o que o outro está sentindo, a fim de verificar a compreensão de seus sentimentos, além do conteúdo das palavras. empatia

C dizer aquilo que você intui sobre as consequências que seus comportamentos podem ocasionar aos outros.

D identificar ou especificar os sentimentos que as equipes possuem em relação ao outro.

E relatar ao outro seus próprios sentimentos em relação ao comportamento que ele está adotando.

Pergunta 17: A gestão por competências é feita para prover a área de recursos humanos e gestores da organização de ferramentas para realizar a gestão e desenvolvimento das pessoas. Assinale a alternativa correta em relação ao tema.

A A seleção por competências é feita por meio da aplicação de provas objetivas e avaliação de títulos em larga escala

B A identificação de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para a realização das atividades de um cargo ou função é feita através do mapeamento e mensuração por competências.

C Por meio da avaliação por competências, pode-se verificar o perfil comportamental da clientela e estabelecer pontos positivos de conexão entre os clientes e os empregados da organização.

D O desenvolvimento de competências visa ao aperfeiçoamento da gestão de processos organizacionais

E A seleção por competências é feita por meio da observação da equipe de recursos humanos.

Pergunta 18: Traçando uma comparação entre a velha economia e a nova economia no que se refere a gestão de pessoas entendemos ao longo do curso que há muitas diferenças relacionadas a relação com clientes, produtividade, população e claro a tecnologia. Neste contexto há uma mudança substancial nas oportunidades de emprego, indique abaixo o que você considera como grande mudança nas oportunidades de emprego na nova economia se comparada com a velha economia.

A As Oportunidades de Trabalho se Destinam a Trabalhadores do Conhecimento;

B Haverá Mais Oportunidades de Trabalho para Pessoas com Maiores Experiências;

C Os Jovens Dominarão o Mercado de Trabalho na Nova Economia;

D As Empresas Investirão Mais em Capacitação das Pessoas;

E As Máquinas e a Tecnologia vão Absorver Todas as Oportunidades de Trabalho;

Pergunta 19: De acordo com a moderna Teoria da Administração, as organizações envoltas em uma nova ambiência competitiva, devem funcionar como um Sistema Aberto. Isso significa dizer que:

A As empresas recebem os produtos da natureza, os retrabalham e devolvem novos produtos para o mercado.

B As empresas recebem os insumos do ambiente, os processa e devolve, para o ambiente, produtos e serviços.

C As empresas recebem os insumos da natureza, os processa e devolve novamente insumos para a natureza.

D As empresas recebem os insumos, desenvolvem os seus processos que alteram os mercados produtores.

E As empresas recebem os insumos, processam os produtos e influenciam os regulamentos do governo.

Pergunta 20: Na Era da Informação o conhecimento passa a ser considerado um diferencial competitivo das organizações. Existem dois tipos de conhecimento e nas empresas têm diversos saberes. Ao conhecimento que visível, codificado pelo meio da linguagem; que apresenta uma estrutura formal e sistêmica, denomina-se:

A Conhecimento explícito

B Conhecimento científico

C Conhecimento tácito

D Conhecimento sensorial

E Conhecimento comum

Pergunta 21: A gestão do desempenho apresenta-se como ferramenta valiosa para as organizações como fonte de informação sobre o pessoal, configurando-se como importante componente estratégico relacionado aos resultados individuais ou os de equipes. As tendências futuras na avaliação de desempenho estão intimamente associadas ao desenvolvimento observado na organização do trabalho e em dinâmicas sociais mais amplas. Entres essas tendências, verifica-se que,

A a possibilidade do uso de procedimentos invasivos ou perversos para coleta de informações e acompanhamento levanta sérios questionamentos éticos.

B a percepção sobre o que é desempenho e seus resultados não apresenta variação entre os diversos países, pois o esforço legítimo de trabalho é sempre o mesmo.

C a utilização de equipes virtuais para a realização de tarefas de trabalho inviabiliza a avaliação, uma vez que não ocorrem mecanismos de cooperação e coordenação.

D a utilização da tecnologia nos sistemas de AD, embora seja um tema novo, encontra-se em um estágio de sofisticação que ainda não possibilita o processamento de um grande número de informações.

E Nenhuma das alternativas acima

Pergunta 22: A respeito da gestão de carreiras por competências, leia as asserções a seguir e marque a resposta correta: I - Após o ingresso do profissional na organização, é importante buscar total aproveitamento de suas competências. PORQUE II - A organização deve promover condições para que o profissional alcance seus objetivos e, se possível, adquira novas competências compatíveis com os objetivos organizacionais. A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

A As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas não têm relação entre si.

B As asserções I e II são proposições verdadeiras e têm relação entre si.

C A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.

D A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.

E As asserções I e II são proposições falsas.

Pergunta 23: Na gestão de carreira por competências uma das estratégias da metodologia de implantação do modelo de competências em 5 blocos, é a definição das competências essenciais e básicas, que denomina-se como a etapa de:

A Sensibilização

B Avaliação de potencial e formação do banco de talentos

C Definição de perfis

D Capacitação

E A gestão do desempenho

Pergunta 24: Em gestão de carreira por competências, as movimentações de carreira ou work-levels podem ser:

A Verticais, horizontais e diagonais

B Horizontais, diagonais e perpendiculares

C Diagonais, verticais e perpendiculares

D Perpendiculares, em linha e burocráticas

E Burocráticas, diagonais e em linha

Pergunta 25: Para Lacombe (2005), a carreira representa uma série de posições exercidas por uma pessoa ao longo de sua vida profissional. Em relação à responsabilidade sobre a gestão de carreiras pode-se afirmar que:

A As organizações são responsáveis pela gestão de carreira de seus funcionários

B O Gestor é quem tem a responsabilidade por fazer a gestão de carreira de sua equipe

C A área de RH é quem assume a responsabilidade pela gestão de carreira dos funcionários

D A responsabilidade pela gestão da carreira é dividida entre o funcionário e a empresa

E Nenhuma das opções anteriores

Pergunta 26: A utilização da comunicação estratégica como um princípio de gestão pode afetar, por exemplo, a execução de treinamentos, tornando necessário dedicar esforços para comunicar aos colaboradores a importância e os benefícios do programa, bem como deixar que apresentem sugestões e críticas. Trata-se de uma via de mão dupla, que permite com que a empresa esteja em constante adaptação. O vaivém de informações permite a entrada de novos conhecimentos, que constituem a aprendizagem organizacional contínua. A partir dessas informações, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas. I. Quando uma organização se compromete com uma perspectiva comunicacional estratégica, ela reduz o foco de sua visão do trabalho compartimentalizando problemas, o que pode aumentar a efetividade organizacional. PORQUE II. Entendida como um sistema processador contínuo de informações, a organização, ao assumir mudanças com base tanto no nível de conhecimento quanto na sua qualidade, gera o produto da aprendizagem organizacional. A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

A As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa correta da I.

B As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa correta da I.

C A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.

D A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.

E As asserções I e II são proposições falsas.

Pergunta 27: A aprendizagem como fenômeno organizacional representa um processo de mudança de entendimentos e de comportamentos que se dá no âmbito das experiências coletivas dos indivíduos. A necessidade de formular sistemas educacionais competitivos, que incorporem os recursos tecnológicos e os métodos de aprendizagem os quais promovam a transição de aprendizes passivos para ativos gestores de negócios, demanda uma forma de aprender mais dinâmica, ativa e participativa e, por sua vez, mais eficaz. Gerenciar o conhecimento consiste em procurar alinhar a educação dos colaboradores com os objetivos estratégicos do negócio. Para atingir esse objetivo, as organizações vêm privilegiando a educação corporativa, por meio de universidades próprias, criadas com o intuito de:

A aperfeiçoar seus funcionários continuamente

B centralizar o conhecimento como fator competitivo

C melhorar a descrição de cargo

D mudar o foco do cliente

E reter a informação

Pergunta 28: Dentre as alternativas abaixo, assinale a que indica ¿um processo corporativo, focado na estratégia empresarial e que envolve a gestão das competências, a gestão do capital intelectual, a aprendizagem organizacional, a inteligência empresarial e a educação corporativa¿

A Gestão das Competências.

B Gestão de Recursos Humanos

C Gestão do Capital Intelectual.

D Gestão do Conhecimento.

E Gestão da Contigência

Pergunta 29: Em Gestão de Conhecimento é preciso dar atenção ao compartilhamento de conhecimento, muito conhecidamente tratado como 'espiral do conhecimento'. Nesta, pode-se dizer que é correto chamar de:

A socialização, ao compartilhamento do conhecimento explícito, por meio da observação, imitação ou prática.

B externalização, à conversão do conhecimento tácito em explícito e sua comunicação ao grupo.

C internalização, à padronização do conhecimento com seu agrupamento em um manual ou guia de trabalho e sua incorporação a um produto.

D combinação, a quando novos conhecimentos explícitos são compartilhados na organização e com isso outras pessoas começam a utilizá-los para aumentar, estender e reenquadrar seu próprio conhecimento.

E socialização, à apropriação do conhecimento explícito transformando-o em conhecimento tácito.

Pergunta 30: O processo de gestão por competências tem se destacado como uma opção para o aprimoramento da gestão de pessoas nas organizações. Acerca desse tema, assinale a alternativa incorreta:

A A gestão por competência deve ser implantada a partir do mapeamento das competências organizacionais e profissionais desejadas bem como das competências existentes.

B Nesse processo deve-se considerar que as competências dos indivíduos são influenciadas por aspectos motivacionais, traços de personalidade e capacidades individuais.

C A gestão por competência é voltada para o desenvolvimento sistemático de competências profissionais das equipes e dos colaboradores.

D As competências humanas são mapeadas e reconhecidas quando as pessoas relatam verbalmente o os seus resultados na organização.

E Nas organizações, o enfoque com base em competências possibilita uma visão mais clara das possibilidades de ascensão do empregado, na medida em que especifica o conjunto de competências para diferentes níveis de carreira do mesmo eixo, ou mesmo para eixos distintos.

Pergunta 31: A gestão de competências tem como etapa inicial:

A pesquisar as competências mais valorizadas pelo mercado.

B desenvolver as competências necessárias para o sucesso da organização.

C estabelecer os objetivos e metas a serem alcançados pela organização.

D a identificação da lacuna de competências da empresa.

E captar as competências internas disponíveis na organização.

Pergunta 32: A estrutura de uma organização deve ser estabelecida de acordo com os objetivos e as estratégias determinadas pela alta administração. Para definir a estrutura, é necessário que se avaliem a rotina e os procedimentos que darão suporte às atividades para que os objetivos sejam alcançados. As empresas constituem organizações de dois tipos: a organização formal e a informal. A estrutura organizacional requer principalmente uma organização

A formal, que é aquela planejada e resultado das relações pessoais do corpo funcional.

B formal, que é instável porque está sujeita ao controle da direção da empresa.

C formal, que enfatiza as relações de autoridade e responsabilidade.

D informal, que pode ser extinta porque não faz parte do organograma.

E informal, que é aquela que se desenvolve espontaneamente e está retratada no organograma.

Pergunta 33: De acordo com Rabaglio, a premissa da Entrevista Comportamental é "comportamento passado prediz o comportamento futuro¿. Isso não significa que as pessoas são estáticas e seus comportamentos também, ao contrario, essa premissa é a melhor indicação encontrada até o momento para prever comportamentos futuros em situações criticas do perfil de competências que está sendo investigado." Então é correto afirmar que a ENTREVISTA COMPORTAMENTAL.

I refere-se à investigação do comportamento passado do candidato.

II é planejada com base no perfil de competências e personalizada para cada PC;

III é uma entrevista do tipo não estruturada, já que independe de planejamento de uma estrutura específica para cada processo seletivo;

IV as perguntas usadas nesse tipo de entrevista são abertas e específicas.

A Afirmativa I e II estão corretas

B Afirmativas I e III estao corretas

C Afirmativas I, II, III estão corretas

D Afirmativas I, II e IV estão corretas

E Afirmativas I e IV estão corretas

Pergunta 34: A entrevista comportamental com foco em competências é uma técnica de investigação comportamental, na qual se procura identificar no perfil comportamental dos candidatos comportamentos específicos para o sucesso do cargo. Nesse sentido, marque a pergunta comportamental voltada para uma entrevista com foco em competência.

A Qual a situação em que teve problemas para conseguir atender à exigência e necessidade de um cliente difícil e o que você fez?

B Por que você quer trabalhar em nossa organização?

C Quais as habilidades e conhecimentos que você possui?

D Quais são seus pontos fortes? E os pontos fracos?

E O que você acha que seu salário será em cinco anos?

Pergunta 35: Quando pensamos na efetividade dos processos, como podemos melhor definir?

A Atingir os objetivos (resultados) esperados utilizando corretamente os recursos disponíveis sem desperdícios;

B Relacionado ao uso dos meios e recursos;

C Relacionado aos objetivos e resultados esperados;

D Fazer as coisas da maneira certa;

E Fazer as coisas certas; fazer benfeito;

Pergunta 36: A respeito da gestão por competências, leia as afirmativas a seguir e marque a resposta correta.

I Representa uma alternativa aos modelos gerenciais tradicionalmente utilizados pelas organizações.

II Propõe-se a orientar esforços para planejar, captar, desenvolver e avaliar, nos diferentes níveis da organização (individual, grupal e organizacional) as competências necessárias para alcançar seus objetivos.

III Direciona sua ação prioritariamente para o gerenciamento da lacuna (gap) de competências eventualmente existente na organização ou equipe, procurando eliminá-lo ou minimizá-lo.

IV Visa afastar ao máximo as competências existentes na organização daquelas necessárias para a atingir os objetivos organizacionais. Está correto apenas o que se afirma em:

A I e II

B II e III

C I, II e III

D II, III e IV

E I, II, III e IV