**Revisão Administração da Produção – discursivas:**

1 - Quais são as limitações do Planejamento de RH?

2 - Segundo Chiavenato (2009), existem diversos modelos quantitativos, baseados em dados estatísticos. Descreva o Modelo baseado na procura estimada do produto ou serviço.

3 - Defina Estratégia.

4 - Qual a diferença entre estratégia pretendida e realizada:

5 - Defina Tática:

6 - Cite pelo menos 2 componentes da estratégia:

7 - Cite pelo menos 2 componentes da tática:

8 - Defina planejamento estratégico:

9 - Como se desdobra o planejamento estratégico?

10 - Defina APO:

11 - Cite pelo menos 4 características da APO.

12 - Explique o ciclo da APO segundo John Humble.

13 - Cite pelo menos duas teorias que influenciaram a administração estratégica.

14 - Quais as etapas da Administração Estratégica?

15 - Quais os níveis de análise da administração estratégica?

16 - Cite pelo menos 4 forças do macro ambiente.

17 - Explique Macroambiente no contexto da estratégia empresarial.

18 – O que é matriz GUT?

19 - O que significa análise SWOT.

20 - Como podemos estruturar a análise SWOT para uma empresa?

21 - Quais são os principais recursos empresariais que podem ser aplicado pela matriz GUT?

22 - Como a análise SWOT influencia na formulação de metas empresariais?

23 - Defina “Missão” da organização.

24 - Diferencie os objetivos gerais e específicos da organização.

25 - Qual a importância da responsabilidade social para a estratégia empresarial?

26 - Qual a importância da ética para a estratégia empresarial?

27 - No planejamento estratégico da Petrobras, a empresa declara que deve Atuar de forma segura e rentável, com responsabilidade social e ambiental, nos mercados nacional e internacional, fornecendo produtos e serviços adequados às necessidades dos clientes e contribuindo para o desenvolvimento do Brasil e dos países onde atua. Que elementos típicos de um processo de planejamento estratégico, podemos associar essa declaração?

28 - Em muitas empresas, as expressões “Plano de Carreira” e “Plano de Sucessão”, são utilizadas com o mesmo significado, o que é compreensível dada a interação que existe entre as duas atividades. Explique o que é um Plano de Carreira e um Plano de Sucessão.

**Revisão Administração da Produção – objetivas:**

1 - Sobre o Planejamento Estratégico Empresarial. É INCORRETO afirmar:

A Planejamento estratégico é um conjunto inflexível de informações consolidadas, que serve de referência e guia para a ação organizacional.

B Planejamento estratégico é o processo de estruturar e esclarecer os caminhos da organização e os objetivos que ela deve alcançar.

C Para começar, vale dizer que a estratégia empresarial pode ser feita pelo dono ou mesmo por um consultor ou equipe de consultoria.

D Planejamento estratégico é contínuo, ele se desenvolve na existência constante de fenômenos do ambiente organizacional.

E Planejamento estratégico procura responder a questões básicas, como: Por que a organização existe? O que e como ela faz? Onde ela quer chegar?

2 - Em relação aos modelos operacionais de planejamento de RH é correto afirmar, com EXCEÇÃO da opção?

A Deve ser um plano mais genérico que os demais, pois seu objetivo é garantir a eficácia da empresa

B É projetado para o curto prazo

C Planeja os prazos, metas e recursos para implantação de um projeto ou tarefa dentro da empresa

D Abrange cada uma das tarefas e metas da empresa

E Coloca na prática cada um dos planos táticos dentro da empresa

3 - A Análise SWOT ou Análise FOFA ou FFOA (em português) é uma ferramenta utilizada para fazer análise de cenário (ou análise de ambiente), sendo usada como base para gestão e planejamento estratégico de uma corporação ou empresa, mas podendo, devido a sua simplicidade, ser utilizada para qualquer tipo de análise de cenário, desde a criação de um blog à gestão de uma multinacional. A Análise SWOT é um sistema simples para posicionar ou verificar a posição estratégica da empresa no ambiente em questão. A técnica é creditada a Albert Humphrey, que liderou um projeto de pesquisa na Universidade de Stanford nas décadas de 1960 e 1970, usando dados da revista Fortune das 500 maiores corporações. Quais são os 4 elementos que são analisados e interpretados numa análise SWOT

A Forças, Virtudes, Defeitos e Rotatividade

B Organização, Planejamento, Controle e Adequação

C Forças, Fraquezas, Ameaças e Oportunidades.

D Gerenciamento, Organização, Controle e Supervisão

E Faturamento, Vendas Líquidas, Finanças e Despesas

4 - Em relação a avaliação de desempenho por competência podemos afirmar que:

I - No modelo de gestão por competências, a avaliação de desempenho não é uma ferramenta que auxilia o funcionário a clarear para si mesmo e para a organização quais as competências que possui e quais deverão buscar desenvolver.

II - Na avaliação de desempenho por competência o feedback é fundamental, pois é o retorno da avaliação ao colaborador. Por meio do feedback o gestor esclarece, posiciona, mostra caminhos, estabelece metas de aperfeiçoamento, reconhece e valoriza os funcionários pelo que eles fazem ou pela forma como se comportam

III - A avaliação de desempenho por competência é apenas para a empresa dizer que é moderna, pois na prática não tem diferença em relação aos outros modelos de avaliação de desempenho.

A I e II

B II

C III

D I e III

E I

5 - De modo geral, percebe-se um redirecionamento de atividades por área de Recursos Humanos. A tendência que se verifica para os próximos anos inclui, com EXCEÇÃO da opção?

A Formação das competências do corpo gerencial

B Colaboração indireta com a linha hierárquica

C Gestão das previsões relativas a força de trabalho

D Gestão do corpo gerencial

E Desenvolvimento organizacional

6 - Para fazer sua empresa dar certo e obter lucros é preciso planejamento e adoção de estratégias, afinal, a concorrência nunca é nula. Planejar cada detalhe de funcionamento empresarial faz parte do trabalho árduo de ser proprietário. Admitir para a própria empresa que ela precisa de um planejamento não é fracasso empreendedor, mas pelo contrário, demonstra maturidade empresarial. Muitos perguntam sobre o que é um planejamento estratégico empresarial. Basta saber que é uma série de ações que em conjunto possibilitam obter resultados positivos para a empresa. É INCORRETO afirmar que:

A Planejamento estratégico é contínuo, ele se desenvolve na existência constante de fenômenos do ambiente organizacional.

B O planejamento é imaginar uma situação futura e trabalhar para construí-la. Ou “a melhor forma de prever o futuro é inventá-lo”. Alan Key.

C Para começar, planejamento é muito mais uma questão de ideias aleatórias, pensamentos sistêmicos, do que uma questão de atitudes favoráveis à mudança.

D O processo de planejamento é definir objetivos e resultados a serem alcançados, bem como os meios para realiza-los.

E Para começar, vale dizer que a estratégia empresarial pode ser feita pelo dono ou mesmo por um consultor ou equipe de consultoria.

7 - No planejamento de Recursos Humanos são definidos antecipadamente os talentos e a força de trabalho que serão necessários para alcançar os objetivos organizacionais. Segundo Chiavenato (2004), existem cinco modelos de planejamento de RH, dentre os quais o Modelo de substituição de postos-chaves, descrito na alternativa abaixo:

A Neste modelo é feito um mapeamento do fluxo de pessoas que entram e saem da empresa, através de uma análise de entradas, saídas, promoções e transferências internas;

B Neste modelo é feito um mapeamento das possíveis substituições para o planejamento de funcionários;

C Este modelo de planejamento é um modelo mais abrangente e amplo.

D Modelo restrito a nível operacional, utilizado por empresas de grande porte e que consiste em: escolher um fator estratégico cuja variação afeta proporcionalmente a necessidade de pessoal, em seguida estabelecer o nível histórico e futuro para cada fator;

E Este modelo se baseia na ideia de que a necessidade de pessoal é uma variável que depende da procura por um produto ou serviço;

8 - Os desenhos de carreiras assumem formas distintas que variam de acordo com a influência dos aspectos relacionados e geram combinações e variações. Caracteriza a estrutura paralela:

A sistema baseado no trabalho executado pelas pessoas e centrados na capacitação.

B sequência de posições alinhadas em uma única direção.

C sistema de diferenciação influenciando o desenho de carreira.

D alternativa para todas as posições de gestão na organização.

E instrumento abrangente e flexível para a administração de carreiras.

9 - As organizações devem operar com base da previsão para não funcionar ao acaso. Nada pode ser deixado ao sabor dos ventos. Elas requerem planejamento para todas as suas atividades, principalmente quando operam em ambientes dinâmicos, complexos e competitivos para dar continuidade às suas operações em direção ao sucesso. Com base nestas afirmações, indique abaixo a opção que define o que é Planejamento:

A Planejamento é o ato de determinar as ações no momento de sua ocorrência visando o alcance dos objetivos

B Planejamento é o ato de analisar o passado e tomar ações para corrigir o presente;.

C Planejamento é o ato tomar ações corretivas ao longo da execução das tarefas, visando a entrega dos objetivos esperados

D Planejamento é o ato de determinar os objetivos da organização e os meios para alcançá-los;.

E Planejamento é o ato de avaliar os resultados e verificar o alcance das metas estabelecidas;.

10 – Luiz e Cláudio são analistas de RH e estão discutindo sobre os recursos organizacionais intangíveis que em relação aos concorrentes são difíceis de ser imitados; em relação a mercados e clientes são essenciais para que a empresa possa prover produtos e serviços diferenciados e; em relação ao processo de mudança e evolução da própria organização são fatores fundamentais, de grande flexibilidade e que permitem a exploração de diferentes mercados. O termo a qual eles se referem é denominado competências:

A organizacionais

B individuais

C coletivas

D nos negócios

E essenciais

11 - Veja as afirmações a seguir sobre o planejamento estratégico:

I- Definição dos objetivos e estratégias que garantam o futuro da empresa.

II- Promover ações de curto prazo que atendem às necessidades operacionais imediatas.

III- Analisar de forma crítica o ambiente interno com objetivo de levantar forças e fraquezas para promover ações corretivas.

IV- Identificar oportunidades e ameaças presentes no ambiente externo e promover ações permitam a empresa ter vantagem competitiva em relação aos seus concorrentes.

V- Estabelece objetivos táticos e operacionais, bem como tarefas que devem ser realizadas com eficiência e eficácia.

VI- Estabelece objetivos gerais da empresa.

Está CORRETO apenas o que se afirma em:

A I, III, IV e VI.

B II, III, V e VI.

C I e V apenas.

D I, III e V.

E III, IV, V e VI.

12 - Segundo Chiavenato (2009) os modelos operacionais de planejamento de RH, podem ser de diversas formas. Assinale a alternativa INCORRETA:

A Modelo baseado no fluxo de pessoal, necessidade de mão de obra.

B Modelo baseado em segmentos de cargos, nível operacional.

C Modelo de substituição de postos-chave, mapa de substituição.

D Modelo baseado na procura estimada do produto ou serviço.

E Modelo baseado na gestão de pessoas e estratégica interna.

13 - Marque V para Verdadeiro e F para Falso:

A ( ) Quanto mais organizações em uma região, maior o mercado de trabalho e maior o numero de vagas e oportunidades de emprego.

B ( ) Se ocorre alteração em um tipo de mercado, não haverá modificações no outro tipo de mercado.

C ( ) O mercado de trabalho em alta faz com que as empresas consigam manter seus funcionários trabalhando com motivação.

D ( ) O ambiente organizacional é formado por Mercado de Trabalho e Mercado de Recursos Humanos.

E ( ) Um grande número de vagas poderá provocar absenteísmo e turnover.

14 - Luiz trabalha no RH de uma empresa de autopeças chamada LOBATON LTDA. É uma empresa de médio porte e tem uma administração familiar. O RH da LOBATON LTDA é focado no conceito de cargo, todos os processos básicos estão centrados no cargo: recrutar e selecionar para preencher cargos vagos, remunerar de acordo com a classificação dos cargos, treinar para preparar as pessoas para ocupar os cargos, avaliar em função do desempenho no cargo, etc.

Percebe-se que o RH funciona em função dos cargos existentes. Considerando o contexto, pode-se afirmar que o RH da Empresa LOBATON LTDA é:

A RH Tático em fase de transição para o RH Operacional

B RH Tático em fase de transição para o RH Estratégico

C RH Operacional

D RH Tático

E RH Estratégico

15 - Uma das etapas do Planejamento Estratégico de RH é

A o mapeamento, apenas, das habilidades técnicas necessárias para a execução das tarefas atuais.

B a alocação das pessoas disponíveis nas vagas existentes.

C a consolidação dos instrumentos de promoção, avaliação e remuneração para atendimento dos anseios do quadro de pessoal.

D a definição do perfil qualitativo e quantitativo necessário para o alcance dos objetivos organizacionais.

E o mapeamento dos desejos e das ansiedades do quadro de pessoal para alocação em vagas existentes.

16 - Em uma reunião sobre o planejamento de recursos humanos da empresa X um dos executivos falou da importância de levar em consideração o Core Business e a Core Competence da empresa. Sobre estes dois termos é correto afirmar:

A Não há como afirmar que existam fatores relevantes sobre o assunto abordado na reunião da empresa X.

B O Core Business é a parte essencial de um negócio e é definido em função da tática da empresa para o mercado, trata-se do Cerne das atividades do negócio. A Core Competence é a competência essencial. São recursos intangíveis que: Em relação a mercados e clientes são os recursos essenciais para que a empresa possa prover produtos / serviços diferenciados.

C O Core Business é a parte essencial de um negócio e é definido em função da tática da empresa para o mercado, trata-se do Cerne das atividades do negócio. A Core Competence é a competência essencial. São recursos tangíveis que: Em relação ao processo de mudança e evolução da própria organização são fatores fundamentais, de grande flexibilidade que permitem a exploração de diferentes mercados.

D O Core Business é a competência essencial. São recursos intangíveis que: Em relação aos concorrentes são difíceis de serem imitados. A Core Competence é a parte central de um negócio e é definido em função da estratégia da empresa para o mercado, trata-se do Cerne das atividades do negócio.

E O Core Business é a parte central de um negócio e é definido em função da estratégia da empresa para o mercado, trata-se do Cerne das atividades do negócio. A Core Competence é a competência essencial. São recursos intangíveis que: Em relação aos concorrentes são difíceis de serem imitados.