**Revisão Administração da Produção – discursivas:**

Pergunta 1: A organização periodicamente, cada uma no seu tempo, necessita confrontar o desempenho esperado do empregado que contratou com o desempenho que ele efetivamente está tendo no seu dia a dia. Para facilitar esse processo e também para evitar parcialidade na avaliação o RH costuma realizar o Perfil Profissiográfico do Cargo. Qual a importância desse instrumento?

Pergunta 2: Não é tarefa fácil manter os talentos numa empresa, porque existem muitas restrições que podem afetar tal configuração de atendimento destas necessidades. Tais restrições advém do ambiente Externo, do Mercado. Que exemplos de restrições externas poderíamos citar?

Pergunta 3: Porque as intervenções nas mudanças organizacionais geralmente partem de iniciativas dos administradores?

Pergunta 4: Cite 03 (três) vantagens do planejamento de carreiras.

Pergunta 5: Explique o que é a Avaliação de Desempenho

Pergunta 6: O que é o perfil profissiográfico e qual a sua utilidade no planejamento de RH de uma empresa ?

Pergunta 7: A Gestão do Desempenho/Potencial utiliza uma série de ferramentas: avaliação de desempenho, do potencial, de resultados, avaliação de competências dentre outras, visando estabelecer uma relação entre o que a organização planeja e o que ela alcança dos seus objetivos, ou seja, monitora o desempenho das pessoas em diversos níveis, demonstrando as discrepâncias a serem sanadas. Descreva como a Gestão de Desempenho tem sido Implantada nas organizações ?

Pergunta 8: Em nossos estudos, verificamos que alguns pontos são importantes e devem ser observados quando da elaboração do inventário dos talentos da organização. Descreva, no que se refere ao DESEMPENHO/POTENCIAL, quais aspectos o gestor deverá analisar.

Pergunta 9: Para que a ARH cumpra sua missão é preciso que tenha uma série de modelos de controle, chamados de Instrumentos de Distribuição de Pessoas. Um desses instrumentos é o de Distribuição de Empregados por Nível de Escolaridade. Explique esse modelo.

Pergunta 10: Estruturada a organização faz-se necessário criar mecanismos para que as pessoas participem do processo de criatividade haja vista que as organizações precisam de ideias para crescer e manter sua competitividade e ideia não surge por acaso. A área de RH pode incentivar os funcionários a usarem sua criatividade por meio de diversas ações. Baseado em seus estudos, cite 3 (três) dessas ações:

.

Pergunta 11: Segundo Chiavenato (2009), existem diversos modelos quantitativos, baseados em dados estatísticos. Descreva o Modelo baseado na procura estimada do produto ou serviço.

Pergunta 12: Defina planejamento estratégico:

Pergunta 13: explique:

 a) matriz GUT

 b) análise SWOT.

**Revisão Administração da Produção – objetivas:**

Pergunta 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?

Pergunta 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

Pergunta 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

Pergunta 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

Pergunta 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

Pergunta 6: Se uma empresa tem pretensões de atualizar-se em relação ao mercado, trazer algumas novas idéias, atualizar a visão da realidade atual sobre gestão, renovando seu conhecimento neste sentido, qual das opções abaixo se enquadraria nesta situação:

A Contratar um Estagiário de nível superior da grande área de Gestão.

B Contratar um Estagiário de ensino médio de qualquer área de conhecimento.

C Contratar um Estagiário de curso Técnico em Administração.

D Contratar qualquer um Estagiário, pois mão de obra barata é com eles mesmo.

E Contratar um Estagiário de nível superior de qualquer área de conhecimento.

Pergunta 7: Um programa de estágio deve trabalhar para eliminar ou reduzir as discrepâncias de pessoal por meio da preparação da mão de obra.

Leia as sentenças abaixo e em seguida assinale a opção correta:

I- O Programa de Estágio visa à preparação de estudantes de nível médio e / ou superior, por meio da participação prática em atividades de sua formação.

II- O Estagiário é um estudante complementando sua formação profissional e não um profissional já pronto para atuar no mercado.

III- ao estudante, considerado estagiário, a garantia de que será preparado adequadamente, dentro de sua formação, sem ser utilizado como mão de obra barata. Opções:

A Apenas a resposta I está correta.

B Apenas a resposta II está correta.

C Apenas a resposta III está correta.

D Apenas as respostas II e III estão corretas.

E As respostas I, II e III estão corretas.

Pergunta 8: Através da Avaliação de Desempenho é mais fácil fornecer feedback às pessoas da organização, baseando-se em informações:

A Sólidas e Tangíveis.

B Pouco sólidas e mais Intangíveis.

C Muito sólidas e Intangíveis.

D Pouco Sólidas e Tangíveis.

E Intangíveis.

Pergunta 9: Preparação adequada do tipo de profissional que a organização irá necessitar ao longo do tempo, reduzindo a dependência exclusiva da mão de obra externa. Essa característica está relacionada à:

A Planejamento de carreiras na organização.

B Competência física e interpessoal.

C Planejamento pragmático e associações.

D Planejamento cognitivo relacional.

E Planejamento visual e organizacional.

Pergunta 10: É a representação gráfica dos níveis das distintas exigências de uma determinada atividade profissional, ou, em outras palavras, um inventário de aptidões psicológicas e fisiológicas requeridas para o exercício de uma profissão¿, este instrumento é denominado:

A Perfil Profissiográfico.

B Planejamento de Pessoal.

C Avaliação de Pessoal.

D Controle de Cargo.

E Ficha de Inventário.

Pergunta 11: As análises \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ basear-se-ão em dados numéricos que gerarão informações permitindo avaliar sobre o quantitativo de pessoal. Completa a lacuna:

A Quantitativas

B Qualitativas

C Combinatórias

D Sistemáticas

E Comportamentais

Pergunta 12: O Planejamento de Carreiras é uma atividade importante para o planejamento de recursos humanos. Assim podemos entender que construir carreiras que desenvolvam o funcionário e contribuam para o crescimento da empresa é essencial para a competitividade organizacional.

Leia as sentenças abaixo e em seguida assinale a opção correta:

I- Fixar critérios para movimentação dos funcionários entre as diferentes ocupações; tipos de especialização (técnica ou funcional); áreas; unidades ou regiões, e os vários tipos de carreira (gerencial; técnica; administrativa, entre outras).

II- Determinar os critérios de acesso a um trabalho cuja natureza possua maior complexidade / responsabilidade do que a atual ou os estágios de desenvolvimento pessoal e profissional do funcionário;

III- Definir os níveis de valorização existentes entre os trabalhos de diferentes naturezas e vários graus de capacitação;

A Apenas a alternativa I está correta.

B Apenas a alternativa II está correta.

C Apenas a alternativa III está correta.

D Apenas as alternativas I e II estão corretas.

E As alternativas I, II e III estão corretas.

Pergunta 13: Para Becker (2001), a capacidade de executar a estratégica pode ser mais importante do que a estratégia em si, por isso é fundamental que o gestor de RH tenha condições de implementar ações que estejam alinhadas à estratégia organizacional. Diante desta premissa, assinale a alternativa correta

A Tão importante quanto definir uma estratégia é perceber se todas as áreas da organização estão alinhadas ao que foi planejado

B Cabe à área de RH ¿ sozinha ¿ garantir que a execução esteja em acordo com o definido na estratégia organizacional

C As diferentes unidades de uma empresa não precisam de coordenação, pois atuam com propósitos desconexos e buscam objetivos conflitantes

D As diferentes unidades de uma empresa precisam de coordenação, pois atuam com propósitos interdependentes e comuns

E Perceber que as áreas da organização tem planos específicos

Pergunta 14: Considere este relato: "é a representação gráfica dos níveis das distintas exigências de uma determinada atividade profissional, ou, em outras palavras, um inventário de aptidões psicológicas e fisiológicas requeridas ao exercício de uma profissão. De um lado, é o levantamento da personalidade profissional do homem e suas relações com as distintas modalidades de trabalho e, de outro, o estudo objetivo e abstrato das formas de atividade representadas pelas profissões e dos fatores psicofisiológicos aos quais está relacionado o rendimento das pessoas". Essas considerações se referem ao seguinte instrumento de RH:

A perfil profissiográfico

B teste psicológico

C habilidade cognitiva

D habilidade comportamental

E controle de pessoal

Pergunta 15: A Gestão do Desempenho/Potencial utiliza uma série de ferramentas: avaliação de desempenho, do potencial, de resultados, avaliação de competências dentre outras. Das afirmativas a seguir, assinale aquela que explica com propriedade, a razão da aplicação destas ferramentas.

A O objetivo desta aplicação não está relacionado ao processo de Planejamento de RH

B Estabelecer uma relação entre o que a organização planeja e o que ela alcança dos seus objetivos

C Monitorar o desempenho das pessoas em determinados níveis, sem estabelecer correlação com outros aspectos

D Não demonstrar as discrepâncias no ambiente organizacional que precisam ser sanadas

E Identificar o que não precisa ser trabalhado para facilitar o alcance dos resultados

Pergunta 16: Sandro de Sá é analista de RH, está envolvido na elaboração do planejamento estratégico da Área e uma de suas preocupações é definir ações de Recursos Humanos que estejam em acordo com o planejamento organizacional de forma a ser elemento facilitador e de sinergismo para o alcance dos objetivos propostos. Esta postura de Sandro caracteriza uma preocupação em:

A Alinhar as ações de RH ao planejamento organizacional

B Alinhar atividades operacionais às ações das diversas áreas

C Resolver as dificuldades de RH e solucionar problemas organizacionais

D Mapear os problemas de RH e das demais áreas da organização

E Demonstrar o planejamento tático e operacional de RH independente das demais Áreas

Pergunta 17: Possibilita a identificação de talentos que estejam trabalhando aquém de suas capacidades, fornecendo base para a recolocação dessas pessoas. Marque dentre as opções apresentadas qual, especificamente, faz esta avaliação na empresa:

A Avaliação de Potencial.

B Recrutamento e seleção exclusivamente externos.

C Visão sistêmica organizacional.

D Diagnóstico organizacional.

E Todas as opções atendem plenamente ao enunciado da questão.

Pergunta 18: Uma das formas de se corrigir a falta de alinhamento organizacional é a implantação do sistema de gestão do Balanced Scorecard - BSC. Diante das afirmativas abaixo, marque a resposta incorreta:

A O BSC permite o uso de um conjunto de técnicas que podem se transformar em valores impróprios.

B Utiliza-se o BSC para definir, coordenar e supervisionar a implementação da estratégia.

C O BSC permite o uso de um conjunto de técnicas que podem se transformar em ação.

D Através da elaboração de mapas estratégicos (BSC) visa-se garantir o alinhamento estratégico das organizações.

E O modelo BCS busca criar valor por meio das sinergias produzidas pela própria organização que serão canalizadas para gerar um desempenho excelente.

Pergunta 19: Quando do estudo de cenários diversos fatores são analisados. Aquele que leva em consideração: regulamentação governamental; políticas públicas ¿ tributária, fiscal, educacional, salarial, etc.; legislação trabalhista é o fator:

A Exigências legais

B Tendências econômicas

C Aspectos Sociais

D Desenvolvimento de Tecnologias

E Ações da Concorrência

Pergunta 20: O Planejamento de RH comporta de forma absolutamente integrada, duas dimensões, quais são elas?

A Ação primária e ação secundária

B Ação imediata e ação futura

C Ação primordial e ação secundaria

D Ação mensal e ação anual

E Ação do passado e ação do futuro

Pergunta 21: 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.

Pergunta 22: 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;

Pergunta 23: 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.

Pergunta 24: 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;.

Pergunta 25: 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

Pergunta 26: 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

Pergunta 27: 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.

Pergunta 28: Qual a principal finalidade do Planejamento Organizacional?

A Estabelecer relações de trabalho

B Garantir a perenidade, o futuro da organização

C Avaliar o processo de gestão da organização

D Garantir indicadores de desempenho

E Permitir a seleção de pessoas adequadas

Pergunta 29: Por conta da competitividade uma empresa precisa mudar o foco de sua estratégia de liderança de custos para estratégia de diferenciação de seus produtos ou serviços. Certamente haverá mudança em sua Cultura Organizacional, porque sairá do foco de custos para diferenciação, isto é, haverá geração de valor para o cliente. Que ação o RH pode recomendar neste caso?

A Preparar e estimular os colaboradores na identificação de oportunidades de inovação com desempenho de excelência.

B Intensificar o foco apenas em melhoria de processos.

C Desenvolver cultura de eficiência e níveis de qualidade aceitáveis.

D Focar em preço baixo.

E Intensificar apenas cuidados com custos.

Pergunta 30: As atividades de RH sofreram cinco fases evolutivas e por esse motivo evoluiu não apenas em termos operacionais mais também em ações estratégicas com o objetivo de auxiliar no desenvolvimento do capital humano da empresa. As práticas de RH contribuem para a eficiência e a justiça organizacional. A questão que corresponde essa afirmativa é:

A através dos programas de treinamento que podemos identificar a não evolução do funcionário.

B as atividades de RH com práticas integradas e inovativas são suficientes para o aumento de produtividade de uma equipe de trabalho, pois não depende da parceria dos gestores.

C a remuneração estratégica é um dos processos mais utilizado pelo RH para reter talentos na empresa.

D com a avaliação de desempenho podemos identificar pessoas chaves que possam ser promovidas e também recolocadas em outros departamentos e funções, de acordo com suas habilidades identificadas.

E a saúde e segurança dos trabalhadores só é investida quando ocorre problemas de saúde do empregado.

Pergunta 31: A importância do planejamento de recursos humanos vem nos últimos anos ganhando força em virtude dos avanços tecnológicos tornando-se um elemento essencial no atendimento das demandas exigidas pelas estratégias organizacionais. Conforme o nosso material didático assinale a única questão incorreta em relação a disciplina de Planejamento de Recursos Humanos:

A A gestão do desempenho ou potencial tem sido uma ferramenta sem qualquer importância para a competitividade e a identidade organizacional.

B Entre os objetivos da nossa disciplina podemos citar: elaborar um planejamento de RH a partir da missão, visão, análise do ambiente externo e interno da empresa, identificar as metas a serem alcançadas.

C A gestão do desempenho ou potencial utiliza uma série de ferramentas: avaliação de desempenho, do potencial, de resultados, avaliação de competências dentre outras, visando estabelecer uma relação entre o que a organização planeja e o que ela alcança dos seus objetivos, ou seja, monitora o desempenho das pessoas em diversos níveis, demonstrando as discrepâncias a serem sanadas.

D Um banco de dados pode ser elaborado e, com a ajuda da tecnologia, pode ser acompanhado pela empresa, gerando um verdadeiro mapa de talentos e potenciais, onde os critérios do desempenho superior ficam mais claros e transparentes para todos os envolvidos no processo.

E Através do Planejamento de Recursos Humanos pode-se identificar discrepâncias entre as ações realizadas e as ações esperadas em relação aos colaboradores e a necessidade futura da organização e então desenhar as ações de desenvolvimento e capacitação dos recursos humanos.

Pergunta 32: A avaliação de desempenho, numa visão de RH, tem como principal objetivo:

A Avaliar o desempenho dos recursos humanos de uma organização de forma subjetiva para proporcionar condições de se premiar os funcionários que a chefia deseja

B Identificar funcionários que estejam abaixo do desempenho esperado para que a chefia possa utilizar meios de punição visando que se conscientizem da importância de suas atividades

C Diagnosticar e analisar o desempenho individual e grupal dos funcionários, promovendo o crescimento pessoal e profissional, bem como melhor desempenho

D Identificar os funcionários que não estão desempenhando suas atividades dentro dos padrões estabelecidos para demiti-los

E Verificar como os funcionários avaliam suas chefias para levantar dados relacionados a programas de gestão, notadamente comportamentais.

BOM ESTUDO ! ! !