RESUMÃO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE RH

OBS.:

EM VERMELHO MINHA CORREÇÃO, AW QUE NÃO POSSUEM ALTERAÇÕES EM VERMELHO ESTÃO DE ACORDO COM O ESPERADO.

1 Quais os 3 pilares de uma empresa?

R: Missão, visão e valores

2 Por conta a competitividade, uma empresa que visa mudar sei foco para a estratégia de diferenciação de produtos, como o RH pode recomendar internamente uma ação entre seus colaboradores?

R: Elaborando uma analise de possíveis ameaças ( forças econômicas, setorial, etc.) e possíveis forças e fraquezas ( matéria prima, propaganda, etc.).

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

3 O que compreende o perfil profissional, segundo pelo menos 2 autores?

R: Lucena – Responsabilidade, conhecimento, qualificações experiências, habilidades e aptidões, como competência.

Ribeiro – É um ponto de partida para o planejamento de recursos humanos.

Lacombe, Francisco (2011): O perfil profissional compreende o dimensionamento das responsabilidades, conhecimentos, qualificações, aptidões e requisitos exigidos por um cargo, e que representam a capacitação necessária ao desempenho do ocupante.

4 Descreva pelo menos 2 características da organização criativa definida por Chiavenato?

R: Identificar maios para alcançar os objetivos

Identificar os planos de ação necessários

1. Canais abertos de comunicação Interação com fontes externas Territórios sobrepostos. Sistemas de sugestões Técnicas grupais (brainstorming);

2. Atribuição de problemas a não-especialistas; Atribuições excêntricas; Utilização intensiva de equipes;

3. Descentralização. Posições pouco definidas; Controle frouxo. Aceitação de erros; Normas para assumir riscos;

4. Liberdade de escolha e busca de problemas; Cultura descontraída e mais flexível; Liberdade para discutir ideias;

5. Recursos alocados ao pessoal criativo e a projetos sem retorno imediato; Sistema de recompensas para a inovação; Atribuição de responsabilidades periféricas.

5 Defina brainstorming e dia o que significa?

R: Atividade desenvolvida para explorar a potencialidade criativa de um individuo ou de um grupo.

Significa - Tempestade de ideias

6 Com relação a analise Swot(FOFA) em um cenário com mão de obra escassa, como podemos descrever esse tipo de ameaça para o mercado interno (contratação) e mercado externo(capacitação de empregado no setor)?

R: interno – alta de salários

Externo - VAGAS OCIOSAS E FALTA DE MÃO-DE-OBRA QUALIFICADA.

7 Quais os tipos de planejamento organizacional que existe e explique cada um:

R: estratégico – formulação de planos de uma ação que a organização devera seguir para competir no mercado.

Tático – voltado para o departamento ou unidades de uma organização, com foco nos objetivos de cada setor.

Operacional – voltado ao operacional da empresa, abrange cada tarefa ou atividade realizada.

8 Descreva os papeis de modelo por David Ulrich?

R: Administração de estratégia de RH

Administração de transformação e mudanças

Administração de infraestrutura da empresa

Administração da contribuição dos funcionários

Administração de Estratégias da Empresa, Administração do Tempo, Administração da Infraestrutura da Empresa, Administração das Finanças.

9 Cite pelo menos 5 cenários de um analista de RH deve considerar para uma empresa que fabrica bens de consumos que são considerados meios ambientais?

R: \*definição dos propósitos dos cenários e organização da equipe

\* Levantamento dos dados para a montagem dos cenários

\*Seleção dos fatores mais influentes

\*Listagem dos fatores relevantes

\*Desenvolvimento do cenário mais provável

10 Com relação às avaliações de cenário, como projeções demográficas pode influenciar na escolha do ramo de atuação de uma empresa?

R: Identificando os impactos da tendência nas organizações, considerando o mapeamento do ambiente geral e perguntas sobre tendências, oportunidades e ameaças relacionadas ao ramo de escolha.

11 Cite pelo menos 4 exemplos de gastos ou custos primários vinculados à rotatividade de pessoal?

R: - despesa no desligamento do funcionário

- contratação de pessoal

- treinamento e integração

- tempo de pessoas envolvidas no RH

Despesas de manutenção do órgão de recrutamento - Despesas de emissão e processamento da requisição de empregados - Gastos com testes de Seleção

12 Por que planejar a área de RH é fundamental hoje em dia?

R: É uma estratégia de abordagem de um tratamento global da administração, que se integra com o negocio da empresa e inclui a preocupação com a frente.

É preciso procurar equilibrar o planejamento de Recursos Humanos com as demais áreas da empresa, pois, na maioria das vezes, é desse setor que virá o suporte para continuidade das metas planejadas.

Trabalhar com motivação, desenvolvimento e recompensa dos seres humanos, definindo o desempenho a partir do comportamento, é um desafio crescente e fundamental em um ambiente bastante afetado pela escassez de recursos e a excessiva concorrência.

A integração entre as várias partes é fundamental, relacionar o planejamento de Recursos Humanos com o planejamento estratégico, fará com que os objetivos da empresa sejam mais facilmente alcançados.

Fazer um planejamento da área de RH é uma estratégia de abordagem e um tratamento global da administração, que se integra com o negócio da empresa e inclui preocupação com o futuro

13 Cite pelo menos 4 componentes do planejamento de RH?

R: Planejamento organizacional

Estrutura e descrição do cargo

Linha de sucessão

Perfil profissional

14 Qual a principal característica do modelo operacional de planejamento de RH?

R: Colocar em pratica cada um dos planos táticos da empresa

15 Cite 4 vantagens do planejamento estratégico que evite o afastamento da rotina operacional, garantindo o futuro da organização?

R: identificar e usar seus pontos fortes

Identificar e extinguir ou adequar seus pontos fracos

Identificar ameaças externas

Identificar oportunidades externas

16 Defina plano de sucessão segundo Lucena?

R: Indicação pela empresa, de empregados para ocuparem na futuro, posição de maior conteúdo de acordo com as linhas de sucessão definidas em prazos estimados. São formulados a partir do interesse e necessidade da organização.

17 Defina:

1. Missão – è a existência da empresa, como a empresa deve atuar para cumprir seus objetivos
2. Visão – situação futura em que a empresa pretende chegar.
3. Valores – são princípios e crenças fundamentais de uma empresa, fornece a sustentação para a tomadas de suas principais decisões.

18 Cite pelo menos 4 etapas do planejamento estratégico?

R: analise externa do ambiente(oportunidades e ameaças)

Desenvolvimento do plano tático e operacional

Analise interna do ambiente( forças e fraquezas)

Formulação de alternativa estratégica e escolha utilizada

Análise externa do ambiente (oportunidades e ameaças do mercado)

Desenvolvimento de planos táticos e operacionais

Formulação das alternativas estratégicas

Análise interna do ambiente (forças e fraquezas)

19 O que aborda o planejamento organizacional no nível:

1. Estratégico – aborda a organização como um todo
2. Tático – aborda cada departamento ou unidade da empresa
3. Operacional – aborda cada tarefa ou operação realizada na empresa

20) Defina:

1. Modelo operacional de planejamento X modelo tático de planejamento

R: modelo operacional – planejamento focado no curto prazo e na rotina, buscando garantir a eficácia nas operações.

Modelo tático – refere -se aos planos estratégicos visando à eficiência, melhor utilização dos recursos e foco no resultado, em médio prazo.

1. Modelo estratégico de planejamento X modelo operacional de planejamento

R: modelo estratégico – é o âmbito institucional envolvendo a organização como um todo e definindo seus rumos, no longo prazo

Modelo operacional – foca nos processos burocráticos e administrativos da área.