

A+



Alterar modo de visualização

Peso da Avaliação 1,50

Prova 55956846

Qtd. de Questões 10

Acertos/Erros 10/0

Nota 10,00

1

Dziekaniak e Rover (2011), fala que as pessoas na Sociedade do Conhecimento devem ter formação crítica e elas próprias devem compreender qual informação possui fonte fidedigna, serem capazes de encontrar a informação que procuram e, ao mesmo tempo, produzirem informação para ser consumida, interpretada e criticada por terceiros, em um movimento de troca, colaboração e complementação de conhecimentos: “Se nossas sociedades contentarem-se em ser inteligentemente dirigidas, com certeza falharão em seus objetivos. Para ter alguma chance de viver melhor, elas devem se tornar inteligentes na massa” (LÉVY, 1998, p. 18).

Sobre o descrito, assinale a alternativa CORRETA:

FONTE: DZIEKANIAK, Gisele. ROVER, Aires. Sociedade do Conhecimento: características, demandas e requisitos. 2011. Disponível em: <http://www.dgz.org.br/out11/Art_01.htm>. Acesso em: 4 jan. 2016.

LÉVY, P. A inteligência coletiva: por uma antropologia do ciberespaço. São Paulo: Loyola, 1998.

- A Omita sua opinião. A organização não espera que você seja um formador de opinião.
- B** Nunca mais pare de estudar, de se capacitar, de se habilitar. O mundo não vê com bons olhos quem se julga pronto, acabado, realizado.
- C Nunca diga "EU ACHO". Na nova sociedade do conhecimento não há mais espaço para o empírico. É preciso se organizar com um discurso alinhado ao público ouvinte.
- D Cuidado nas redes sociais. Existem milhares, mas escolha aquelas que irão acrescentar em sua vida pessoal.

2

A gestão do conhecimento é reconhecida como um recurso estratégico inserido nas empresas e no cotidiano das pessoas. Estamos na era do conhecimento, Dentre as abordagens de GC propostas, Probst; Raub e Rombardt (2002) defendem a adoção de uma composição de seis processos. Qual opção define melhor as etapas do processo de Retenção do conhecimento?

FONTE: PROBST, G.; RAUB, S.; ROMHARDT, K. Gestão do conhecimento: os elementos construtivos do sucesso. Porto Alegre: Bookman, 2002.

- A** Selecionar pessoas e processos que valham a pena ser retidos; armazenar experiências de forma adequada; transferir dados, informações e habilidades valiosas aos sistemas organizacionais para que possam ser úteis a toda a organização; garantir que a memória organizacional seja atualizada; transferir o conhecimento do funcionário que está saindo para seu sucessor; registrar o conhecimento adquirido e desenvolvido para torná-lo acessível e recuperável para sempre.

- B Definir conhecimentos e desenvolvimentos internamente e os adquiríveis; adquirir conhecimentos de especialistas, consultores, parceiros e clientes, assim como produtos do conhecimento, como plantas industriais, softwares, equipamentos de alta tecnologia.
- C Facilitar o desenvolvimento de novas habilidades, produtos, ideais e processos mais eficientes; direcionar esforços para o desenvolvimento de conhecimento.
- D Propiciar o compartilhamento do conhecimento adquirido e desenvolvido na organização para que seja utilizável; aumentar a utilização do conhecimento oferecendo ambientes adequados para o trabalho individual e em grupo; compartilhar conhecimentos através de conversas, reuniões.

3

O conceito de mudança parece ser uma das palavras-chave da Era do Conhecimento, tendo em conta que vivemos nos contextos da gestão do conhecimento. Porém, não há uma via única para a mudança. Para que esta tome um rumo favorável ao desenvolvimento dos recursos humanos, a formação profissional terá que ser integrada na própria estratégia da empresa como aliada e impulsionadora da evolução. No entanto, a própria formação terá de ser alvo de mudança: das suas orientações, da formação como é implementada e não avaliada, e das posturas dos seus envolvidos. Silva (2004) ainda destaca que, para ocorrer a competitividade, o fator de mudança no que se refere aos desafios postos pela sociedade do conhecimento deverá atingir três planos: pessoas, empresas e governo. Sobre o exposto, assinale a alternativa INCORRETA:

FONTE: SILVA, Ricardo Vidigal. NEVES, Ana. Gestão de Empresas na Era do Conhecimento. São Paulo: Serinews Editora Ltda., 2004.

A Sociedade: espera-se da chamada sociedade ou economia do conhecimento é, para muito além da capacidade de reprodução humana, a capacidade de gerar conhecimento tecnológico e, por meio dele, inovar constantemente para um mercado ávido e nervoso nas exigências de consumo. O conhecimento é útil porque como outras ações do ser humano, corresponde à necessidade de uma prática que nos leva ao encontro de nossos semelhantes, reproduzindo e compartilhando a informação.

Governo: espera-se do governo que seja, ele próprio, aprendiz de maneira a sinalizar para o conjunto da sociedade civil os estímulos adequados a uma apropriada assunção dos desafios.

B Busque confiança e conhecimento dos processos que intervêm na formação das políticas públicas e consiga ordenar os saberes humanos e sociais em permanente melhoria para a gestão equilibrada e, conseqüentemente, para uma prestação ótima de bens e serviços dirigidos a cidadãos cada vez mais informados, educados e conhecedores.

Empresas: na esfera da responsabilidade empresarial, o novo tempo demanda uma reconversão profunda de comportamento organizacional. Ao paradigma mecânico da empresa industrial e clássica, sucede-se o imperativo da evolução constante por aprendizagem, o qual carece de políticas ativas de remoção e superação de alguns fatores.

C

Pessoas: a era do conhecimento destaca a aprendizagem contínua ao longo da vida, ou seja, “Aprender a Conhecer para Aprender a Ser”. As necessidades de aperfeiçoamento humano são inesgotáveis e estendem-se por três vertentes principais: desenvolvimento pessoal e cultural, desenvolvimento social e comunitário, desenvolvimento profissional e de empregabilidade.

D

4

Queiroz (2011, p. 5) enfatiza que “a gestão por competências é um modelo gerencial baseado no pressuposto de que o bom desempenho de pessoas e organizações está relacionado ao domínio de certos recursos”.

Como se compreende o sistema de gestão por competências?

FONTE: QUEIROZ, Tathiana M. V. S. Morandi de; CÂMARA. Mauro Araújo. Gestão por Competências e Gestão do Conhecimento: suas características e a área de Recursos Humanos. 2011. Disponível em: <http://revistappp.uemg.br/pdf/ppp8/Gest_PPP8.pdf>. Acesso em: 6 mar. 2016.

- A Recursos disponíveis no ambiente institucional, de complexa qualificação e mensuração, que contribuem para seus processos produtivos e sociais.
- B É o conhecimento acumulado sobre a melhor e mais efetiva forma de se empreender uma atividade ou processo.
- C** Compreende a gestão baseada nas competências requeridas para o exercício das atividades de determinado posto de trabalho.
- D É um repositório de informações sobre a localização de dados na organização, incluindo fontes de consulta, bem como as pessoas ou as equipes detentoras de determinado conhecimento.

5

A gestão do conhecimento está diretamente relacionada com o que o indivíduo sabe e como ele compartilha esse conhecimento, seja ele tácito ou explícito. O que são esses tipos de conhecimentos? (Bastiani, 2016). Segundo as definições de Nonaka e Takeuchi (1997, p. 63), os dois tipos de conhecimentos que uma organização deve levar em consideração são: Conhecimento Explícito e Conhecimento Tácito.

Sobre Conhecimento Tácito, assinale a alternativa CORRETA:

FONTE: BASTIANI, Jeison Arenhart de. Gestão do Conhecimento. Disponível em:

<<http://www.blogdaqualidade.com.br/gestao-do-conhecimento/>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. Criação de conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

- A Conhecimento tácito: diz respeito aos conhecimentos técnicos que são registrados em algum tipo de material físico, como em um vídeo, em um livro, manual, treinamento (*slides*), enfim é todo conhecimento que é possível compartilhar através de uma simples ferramenta. Ou seja, também poderia ser chamado de informação.
- B Conhecimento tácito: diz respeito é um método de raciocínio que tem como objetivo comprovar ou demonstrar uma teoria geral. Na lógica, a dedução serve como comprovação da validade de argumento. Assim, todos os casos particulares estarão submetidos a uma regra geral (universal).
- C Conhecimento tácito: diz respeito à bagagem que a pessoa traz consigo, todo conhecimento adquirido por meio de experiência de fé religiosa. É aquele conhecimento que a pessoa só consegue transmitir a outra através da transferência de experiência em um trabalho em grupo, pois é o conhecimento vivenciado, é de fato o que ele sabe e domina na prática.
- D** Conhecimento tácito: esse tipo de conhecimento diz respeito à bagagem que a pessoa traz consigo, todo conhecimento adquirido em outras experiências, em universidades, na participação de um curso. É aquele conhecimento que a pessoa só consegue transmitir a outra através da transferência de experiência em um trabalho em grupo, pois é o conhecimento vivenciado, é de fato o que ele sabe e domina na prática.

6

A presença de determinado fator na história do ser humano vai além de passagens históricas, ideias ou crenças, e representa o eixo estruturante do desenvolvimento das comunidades, regiões e organizações.

A qual fator o enunciado se refere?

- A Da experiência.

- B Dos dados.
- C Da Informação.
- D Do conhecimento.**

7

A gestão de conhecimento amplia a vantagem competitiva e concorrencial da empresa, reduz custos com P&D (Planejamento e Desenvolvimento), geração de novos modelos de negócio, melhor aproveitamento e desenvolvimento do capital intelectual da empresa, suporte às tomadas de decisão e melhorias na produção e na prestação de serviços. Em suma, é uma modalidade de gestão que facilita o controle e o acesso às informações relevantes num processo de trabalho e administração de seus meios. O conhecimento parte de uma informação, pesquisa, experiência e produz impactos positivos ou negativos na sociedade e em determinada organização, dependendo de como esse conhecimento é filtrado, analisado e gerido.

Acerca dos processos facilitadores da GC, assinale a alternativa CORRETA para Sistemas de gestão por competência:

A Sistema de gestão por competências: aponta a existência de uma estratégia de gestão baseada nas competências requeridas para o exercício das atividades de determinado posto de trabalho e a remuneração pelo conjunto de competências efetivamente exercidas. As ações nessa área visam determinar as competências essenciais à organização, avaliar a capacitação interna e definir os conhecimentos e as habilidades necessários para a superação de carências existentes em relação ao nível desejado para a organização.

B Sistema de gestão por competências: é o banco de talentos ou páginas amarelas que informa sobre a capacidade técnica, científica, artística e cultural das pessoas. O perfil pode ser limitado de acordo com a experiência obtida no ensino formal, através de eventos de treinamento e aperfeiçoamento reconhecidos pela instituição, ou pode-se analisar de forma mais ampla a capacidade dos funcionários, incluindo informações sobre conhecimento tácito, experiências e habilidades de negociação e processual.

C Sistema de gestão por competências: consiste em um repositório de informações sobre a localização de dados na organização, incluindo fontes de consulta, bem como as pessoas ou as equipes detentoras de determinado conhecimento.

D Sistema de gestão por competências: são recursos disponíveis no ambiente institucional, de complexa qualificação e mensuração, que contribuem para seus processos produtivos e sociais. A prática pode incluir o mapeamento dos ativos organizacionais intangíveis; gestão do capital humano; gestão do capital do cliente e política de propriedade intelectual.

8

A diferença entre informação e conhecimento está nas pessoas, porque estas possuem experiências, valores, crenças, *know-how* e *insights* que as ajudam a discernir e julgar o uso apropriado da informação.

O que explica Davenport e Prusak (1998) sobre o que é o conhecimento?

A “O conhecimento é definido como sendo uma mistura fluida de experiência condensada, valores e informação contextual, que proporciona uma estrutura para a avaliação e incorporação de novas experiências e informações. Ele tem origem e é aplicado na mente dos colaboradores. O conhecimento organizacional é o conhecimento tácito e explícito de cada organização” (DAVENPORT E PRUSAK (1998).

- B “O conhecimento é definido como sendo verdades condensadas, valores e informação visuais, que proporciona uma estrutura para a avaliação e incorporação de novas experiências e informações. Ele tem origem e é aplicado na mente dos colaboradores. O conhecimento organizacional é o conhecimento tácito e explícito de cada organização” (DAVENPORT E PRUSAK (1998).
- C “O conhecimento é definido como sendo uma mistura fluida de experiência condensada, valores e informação textual, que proporciona uma estrutura para a avaliação e incorporação experiências. Ele tem origem e é aplicado na mente dos colaboradores. O conhecimento organizacional é o conhecimento tácito e explícito de cada organização” (DAVENPORT E PRUSAK (1998).
- D “O conhecimento é definido como sendo uma mistura fluida de experiência crenças, valores e informação textual, que proporciona uma estrutura para a avaliação e incorporação de novas experiências e informações. Ele tem origem e é aplicado na mente dos colaboradores. O conhecimento organizacional é o conhecimento tácito e implícito de cada organização” (DAVENPORT E PRUSAK (1998).

9 Dentro da espiral do conhecimento podemos definir socialização de determinada forma. Acerca da definição para socialização, assinale a alternativa CORRETA:

- A O conhecimento tácito caminhando por entre o explícito é outra opção que deve ser mantida dentro da equipe.
- B O conhecimento que gira em torno do explícito para o explícito.
- C** Etapa o conhecimento que irá fluir do tácito para o tácito entre as pessoas da equipe.
- D É quando o conhecimento se desenvolve através do caminho explícito para o tácito.

10 A gestão do conhecimento está diretamente relacionada com o que o indivíduo sabe e como ele compartilha esse conhecimento, seja ele tácito ou explícito.

Sobre o conhecimento explícito, assinale a alternativa CORRETA:

- A** Aquele que se articula por meio da linguagem formal, com afirmações gramaticais, expressões matemáticas, especificações, manuais etc.; sendo facilmente transmitido, sistematizado e comunicado.
- B Resultado do processamento de informações utilizando-se da intuição e da subjetividade, podendo ser resumido pela palavra “implícito”.
- C Resultado do processamento de informações utilizando-se somente a subjetividade, podendo ser resumido pela palavra “implícito”.
- D Resultado do processamento de informações utilizando-se somente da intuição, podendo ser resumido pela palavra “implícito”.

Imprimir