|  |  |
| --- | --- |
|  | Questionário para Formação NP (Nota Processual) |
| Curso / Matéria | Análise e Desenvolvimento de Sistema / Gestão de Pessoas |
| Professor: | Isabel Cristina Moreno Alves |

Orientações: Responda todas as questões conforme orientação do material aplicado em sala de aula e enviado para o e-mail da turma. Após respondido entregar o questionário para a professora na data da prova, antes do início.

Sua pontuação para a NP será conforme seus acertos.

**1- O que é pessoa?**

Um **ser** ou **criatura humana**, um **homem** ou **mulher**, enquanto ser moral.

**2- Na contextualização da gestão de pessoas, cite três objetivos das organizações e três objetivos individuais das pessoas.**

Objetivos das organizações: produtividade, lucratividade e competitividade.

Objetivos individuais: melhores salários, melhores benefícios, segurança no trabalho.

**3-A Gestão de Pessoas é Contingencial e Situacional, explique:**

Gestão de pessoas é contingencial e situacional pois depende de vários aspectos, como cultura e estrutura organizacional, o ambiente em que a organização se encontra, entre outros.

**4-Quais são os principais parceiros das organizações são: Acionista/Investidores, Empregados, Fornecedores, Clientes e Consumidores, com o que cada um contribuí?**

Acionistas/Investidores: capital de risco, investimentos.

Empregados: trabalho, esforço, conhecimentos e habilidades.

Fornecedores: matérias-primas, serviços, insumos básicos, tecnologias.

Clientes/Consumidores: compras e aquisição dos bens e serviços.

**5-Qual é a definição de: “Proporcionar competitividade à organização”?**

Significa saber empregar a força de trabalho, ou seja, extrair o melhor desempenho possível das pessoas da organização.

**6- O que proporciona o Programa de Qualidade de Vida (PQV) no trabalho?**

Estrutura de trabalho e ambiente de trabalho satisfatório para satisfazer as necessidades individuais do empregado e tornar a organização em um local desejável e atraente. A felicidade na organização e a satisfação no trabalho.

**7- Quais são os fatores que influenciam na percepção de uma pessoa?**

1. Observador: forte influência de suas características;
2. O alvo: você pode ignorar uma presença perto de você e outra não;
3. A situação: o contexto.

**8- O que é uma DISTORÇÃO?**

Uma distorção é uma alteração do conteúdo da experiencia para se adequar ao modelo mental do indivíduo.

**9-Das formas de distorções mais comuns, conceitue:**

1. a) Projeção: identificar ou não com uma pessoa ou situação.
2. b) Efeito Halo: a construção de uma expressão geral que se faz de um indivíduo.
3. c) Estereotipagens: expressões genéricas.
4. d) Efeito de Contraste: uma pessoa é qualificada ou desqualificada não com base em suas próprias características.

**10-Qual o conceito de “Empregabilidade”?**

Capacidade das pessoas de conquistar e manter empregos. Capacidade das empresas para desenvolver e utilizar as habilidades intelectuais e competitivas de seus membros.

**11-O que é um ORGANOGRAMA?**

Organograma é um gráfico que representa a estrutura formal de uma organização, seja esta uma empresa, um grupo de pessoas ou uma estrutura hierárquica.

**12- Cite as vantagens do organograma.**

Visualização rápida de quem é quem na estrutura, visualização dos assessores e responsabilidades, demonstra fluxos de autoridade e relacionamentos formais.

**13- Quais são os tipos de organograma?**

Clássicos, radial, em barras, setorial e informativo.

**14- O que é um fluxograma?**

É um diagrama que descreve um processo, sistema ou algoritmo de computador.

**15- Defina funcionograma.**

É um gráfico que amplia as partes setoriais de um organograma, respeitando suas características estruturais, tornando clara as atividades ou funções que o justificam, possibilitando conhecer a interdependência das partes componentes do organismo.

**16-Quais são os objetivos do estudo de gestão de pessoas?**

Consolidar conceitos relacionados à Gestão de Pessoas;

Conhecer os processos básicos da Gestão de Pessoas;

Compreender os desafios da Gestão de Pessoas;

Conhecer as políticas de Gestão de Pessoas mais utilizadas pelas organizações modernas;

Compreender os mecanismos práticos da Gestão de pessoas e sua importância nas as organizações torne capaz de competir com todos aqueles que disputam e lutam por um emprego

**17- As organizações estão passando por mudanças e transformações a cada dia, cite-as.**

Formato piramidal

Criação do modelo burocrático;

Centralização das decisões no topo das organizações;

Criação de regras e regulamentos para disciplinar e padronizar o comportamento dos participantes.

**18- No período da “Era da Industrialização Clássica” quais eram as principais características das organizações?**

- Formato piramidal;

Criação do modelo burocrático;

Centralização das decisões no topo das organizações;

Criação de regras e regulamentos para disciplinar e padronizar o comportamento dos participantes.

**19- A “Era da Industrialização Neoclássica”, que teve seu início com o final da grande segunda Guerra Mundial, teve como destaque as mudanças rápidas, intensas e pouco previsíveis. Como foram essas mudanças em relação as “Transações Comerciais”?**

As transações comerciais passaram da amplitude local para regional, de regional para internacional e tornaram-se gradativamente mais intensas.

**20- Na moderna Gestão de Pessoas, assume-se um novo e importante papel porque os seres humanos se constituem o maior ativo das organizações. Quais são essas atribuições da Gestão de Pessoas?**

**21- Há vários termos utilizados para definir pessoas que trabalham nas organizações, quais são?**

Vários termos são utilizados para definir as pessoas que trabalham nas organizações: funcionários, empregados, pessoal, trabalhadores, operários, recursos humanos, colaboradores, associados, talentos humanos, capital humano, capital intelectual etc.

**22-O que é uma solução Ganha-Ganha?**

Trata-se de uma solução que requer negociação, participação e sinergia de esforços.

**23- A gestão de pessoas se baseia em três aspectos, quais são?**

As pessoas como seres humanos: dotados de personalidade própria, profundamente diferente entre si, com uma história particular e diferenciada, possuidores de conhecimentos, habilidades, destrezas, e capacidades indispensáveis à adequada gestão dos recursos organizacionais. Pessoas como pessoas e não como meros recursos da organização;

As pessoas como ativadores inteligentes de recursos organizacionais: como elementos impulsionadores da organização e capazes de dota-la de inteligência, talento e aprendizados indispensáveis à sua constante renovação e competitividade em um mundo de mudanças e desafios. As pessoas como fonte de impulso próprio que dinamiza a organização e não como agentes passivos, inertes e estáticos;

As pessoas como parceiras da organização: capazes de conduzi-la à excelência e ao sucesso. Como parceiros, as pessoas fazem investimentos na organização – como esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento, riscos etc. – na expectativa de colher retornos desses investimentos – como salários, incentivos financeiros, crescimento profissional, carreira etc. Qualquer investimento somente se justifica quando traz um retorno razoável. Na medida em que o retorno é bom e sustentação ou aumento do investimento. Daí o caráter de reciprocidade na interação entre pessoas e organizações. E também o caráter de atividade e autonomia e não mais de passividade e inércia das pessoas. Pessoas como parceiros ativos da organização e não como meros sujeitos passivos.