



Técnico em Administração



Gestão de Pessoas

PROFESSOR: APOENA AMORIM

**CONTEÚDO: RECRUTAMENTO E
SELEÇÃO**

DATA: 25.09.2018

Volta A A Q N I

d) Testes de Personalidade: avaliam o temperamento e o caráter do candidato

- 1. **Genéricos** (psicodiagnóstico): revelam traços gerais de personalidade em uma síntese global.
- 2. **Específicos:** são os que pesquisam determinados traços ou aspectos da personalidade, como o equilíbrio emocional, as frustrações, os interesses, a motivação.

e) Técnicas de Simulação: submetem o candidato a uma simulação das atribuições do cargo. Centram-se no trabalho em grupo. Substituem o método verbal ou de execução pela ação social. Submetem o candidato a uma situação de dramatização de algum evento relacionado ao papel que irá desempenhar na organização, fornecendo uma visão mais realista acerca de seu comportamento no futuro.

IV - Sistemas de Seleção :

+ *Sequencial*

1 - Estágio único: utilização de uma única técnica. (*Entrevista*)

2 - Seleção sequencial em dois estágios: utiliza duas técnicas.

3 - Sequencial em três estágios: três técnicas.
Dinâmica + Entrevista

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

01 – Conceito:

A **avaliação de desempenho** pode ser definida como a identificação e mensuração das ações que os colaboradores de uma organização realizaram durante determinado período. A avaliação de desempenho tem como objetivo diagnosticar e analisar o desempenho individual e grupal dos funcionários, promovendo o crescimento pessoal e profissional, bem como melhor desempenho. Além disso, fornece à Administração de recursos humanos informações para tomadas de decisões acerca de salários, bonificações, promoções, demissões, treinamento e planejamento de carreira, proporcionando o crescimento e o desenvolvimento da pessoa avaliada.

Através da avaliação de desempenho é mais fácil fornecer feedback às pessoas da organização, baseado em informações sólidas e tangíveis, e auxiliá-las no caminho para o autodesenvolvimento. Outro benefício é a possibilidade de descoberta de talentos resultante da identificação das qualidades de cada pessoa da organização. Toda organização necessita ser avaliada através de um sistema para poder, através de um processo de retroalimentação, rever suas estratégias e métodos de trabalho, minimizando os efeitos da tendência à entropia e melhorando suas práticas. Assim ela se recicla, oxigena-se e torna-se capaz de sobreviver em ambientes turbulentos e mutáveis.

Volta AQT

02 – Métodos de avaliação de desempenho:

2.1 Escalas gráficas de classificação: + Outros Métodos

é o método mais utilizado nas empresas. Avalia o desempenho por meio de indicadores definidos, graduados através da **descrição de desempenho** numa variação de ruim a excepcional. Para cada graduação pode haver exemplos de comportamentos esperados para facilitar a observação da existência ou não do indicador. Permite a elaboração de gráficos que facilitarão a avaliação e acompanhamento do desempenho histórico do avaliado

Ótimo 3

BOM: 2

Escala 2
Gráfica 3

4

5

6

7

Fatores:	Ótimo	Bom	Regular	Sofrível	Fraco
Produção (Quantidade de trabalho realizada)	Sempre ultrapassa os padrões	Às vezes, ultrapassa os padrões	Satisfaz os padrões	Às vezes, abaixo dos padrões	Sempre abaixo dos padrões
Qualidade (Esmero no trabalho)	Excepcional qualidade no trabalho	Superior qualidade no trabalho	Qualidade satisfatória	Qualidade insatisfatória	Péssima qualidade no trabalho
Conhecimento do Trabalho (Perícia no trabalho)	Conhece todo o trabalho	Conhece mais do que necessário	Conhece o suficiente	Conhece parte do trabalho	Conhece pouco o trabalho
Cooperação (Relacionamento interpessoal)	Excelente espírito de colaboração	Bom espírito de colaboração	Colabora normalmente	Colabora pouco	Não colabora
Compreensão de Situações (capacidade de resolver problemas)	Excelente capacidade de intuição	Boa capacidade de intuição	Capacidade satisfatória de intuição	Pouca capacidade de intuição	Nenhuma capacidade de intuição
Criatividade (capacidade de inovar)	Tem sempre excelentes idéias	Quase sempre excelentes idéias	Algumas vezes apresenta idéias	Raramente apresenta idéias	Nunca apresenta idéias
Realização (capacidade de fazer)	Excelente capacidade de realizar	Boa capacidade de realizar	Razoável capacidade de realizar	Dificuldade em realizar	Incapaz de realizar

FRACOS

~~Qualidade~~

~~Com. Situações~~

Qualidade Com. Situações