

ABDI

AGÊNCIA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL

PROCESSO SELETIVO PÚBLICO - EDITAL - nº 001/2008

GABARITO OFICIAL – PROVA DISSERTATIVA

CARGO: ADI – NÍVEL SUPERIOR INICIANTE – DESENVOLVIMENTO DE RH

1) Comente sobre as cinco fases evolutivas da gestão de pessoal.

A primeira fase, chamada fase contábil, caracterizava-se pela preocupação com os custos da organização. A segunda fase, chamada legal, caracterizava-se pelo poder nas mãos do chefe de pessoal antes centrado nos feitores. A terceira fase, chamada tecnicista, implantou no Brasil o modelo americano de gestão de pessoal e alavancou a função do RH. A quarta, fase administrativa, criou um marco nas relações entre capital e trabalho. E a última, marcada pela introdução do RH no planejamento estratégico das organizações.

2) Explique a teoria motivacional de Maslow e relacione ao desenvolvimento humano.

A teoria motivacional de Maslow trata da hierarquização das necessidades humanas. Segundo Maslow, a motivação dos indivíduos objetiva satisfazer certas necessidades que vão desde as primárias (fisiológicas) – as mais simples, passando pela segurança, social, estima - até as mais complexas ou psicológicas (auto-realização). A sua premissa básica é que os indivíduos possuem necessidades diferentes de acordo com necessidades intrínsecas e/ou extrínsecas e que só passam de uma necessidade de nível inferior para um nível superior quando já satisfizeram plenamente a inferior.

3) Explique o que é *turn-over* e as conseqüências para as empresas.

Turn-over ou rotatividade é o número de empregados desligados da empresa num determinado período comparativamente ao quadro médio de efetivos. A rotatividade expressa por um número índice recebe o nome de índice de rotatividade. Quando esse índice é alto, não é interessante para a empresa, visto que esta terá que recrutar, selecionar, treinar, registrar novamente todos esses funcionários, o que prejudica o operacional da empresa.

4) Dê cinco exemplos de fontes de recrutamento e explique-as.

Há mais que cinco fontes de recrutamento. O candidato poderá citar: funcionários da própria empresa, banco de dados interno, indicações, cartazes (internos e externos), entidades (sindicatos, associações etc), escolas, universidades, cursos, outras empresas (fornecedores, clientes etc), consultorias de outplacement ou replacement, agências de emprego, mídia (anúncios, classificados, rádio, televisão etc), consultorias, headhunters.