

CONCURSO PÚBLICO
Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia - IPERON

PROVA DISCURSIVA

CARGO: A08 ANALISTA EM PREVIDÊNCIA – PSICÓLOGO

PADRÃO DE RESPOSTA – QUESTÃO 01

Escalas gráficas: é o método que avalia o desempenho das pessoas através de fatores de avaliação previamente definidos e graduados, sendo que é baseado em uma tabela de dupla entrada. É o método mais utilizado e divulgado, pois é de fácil entendimento e permite uma visão integrada e resumida dos fatores avaliados.

Escolha forçada: é o método que avalia o desempenho das pessoas através de blocos de frases descritivas que focalizam aspectos do comportamento, o avaliador escolhe a frase que mais se aplica ao desempenho do avaliado.

Pesquisa de Campo: é um método complexo, pois se baseia no princípio da responsabilidade da linha e da função staff no processo de avaliação de desempenho. Esse método consiste em uma entrevista com os gerentes, sendo que um especialista responderá um formulário a partir das informações coletadas na entrevista.

Método de incidentes críticos: é o método que busca avaliar os desempenhos positivos e negativos, fazendo com que sejam analisados os pontos fortes e os pontos do avaliado. Preocupa-se em avaliar os pontos extremamente positivos ou negativos, ou seja, focaliza as exceções (positivas e negativas) do desempenho das pessoas.

Método da comparação aos pares: É um método de avaliação de desempenho que compara dois a dois empregados, de cada vez, e se anota na coluna da direita aquele que é considerado melhor quanto ao desempenho. Por ser um método simples e pouco eficiente recomenda-se seu uso quando o avaliador não tem condições de usar outros métodos.

Listas de verificação: é o método que consiste em um check-list dos fatores de desempenho de cada funcionário, sendo que esses fatores recebem uma avaliação quantitativa. Esse método é uma simplificação do método de escalas gráficas.

Referências Bibliográficas:

1. CHIAVENATTO, I. Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2002.
2. REIFSCHNEIDER, M. B. Considerações sobre avaliação de desempenho. Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v. 16, n. 58, p. 47-58, jan./mar. 2008.
3. CRUZ, C. A. B. et al. Avaliação de desempenho como ferramenta de apoio ao desenvolvimento profissional dos colaboradores nas organizações. Revista Científica do ITPAC, Araguaína, v.7, n.3, Pub.2, Julho, 2014

CONCURSO PÚBLICO
Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia - IPERON

PROVA DISCURSIVA

CARGO: A08 ANALISTA EM PREVIDÊNCIA – PSICÓLOGO

PADRÃO DE RESPOSTA – QUESTÃO 02

Vantagens: O recrutamento externo permite encontrar candidatos experientes e altamente qualificados; possibilita obter informações do que ocorre de importante em outras empresas; renova e enriquece os recursos humanos; aproveita os investimentos de treinamento e desenvolvimento de pessoal efetuado por outras organizações ou pelos próprios candidatos; diversifica os recursos humanos e possibilita um olhar crítico sobre processos internos já naturalizados.

Desvantagens: Geralmente é mais demorado do que o Recrutamento Interno; é mais caro e exige despesas imediatas com anúncios, jornais, contratações de agências de recrutamento entre outros; é menos seguro que o recrutamento interno, pois os candidatos são desconhecidos, assim como desconhecem o clima e a cultura da organização; Gera um efeito de frustração e desmotivação, uma vez que não oportuniza um crescimento profissional de seus membros; Afeta a política salarial.

Referências Bibliográficas:

1. CHIAVENATTO, I. Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2002.
2. MAZON, Luciano; TREVIZAN, Maria Auxiliadora. Recrutamento e seleção de recursos humanos em um hospital psiquiátrico de um município paulista. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 8, n. 4, p. 81-87, Aug. 2000.
3. BAYLÃO, A. L., ROCHA, A. P. A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial. XI Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>