

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

T&D

QUE TAL TESTAR SEU CONHECIMENTO?



Assista o vídeo

1- É um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionados diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho.

- (a) Desenvolvimento
- (b) Treinamento
- (c) Recrutamento
- (d) Seleção

2- Um curso de como operar uma planilha eletrônica em computador; um módulo de oito horas de como usinar peças numa mandriladora, ações de aprendizado - durante o próprio trabalho - de como armazenar peças no almoxarifado; como aplicar trigonometria em centros de usinagem etc. Trata-se de:

- (a) Desenvolvimento
- (b) Treinamento

3- Treinamento e Desenvolvimento faz parte de qual processo de GP?

- (a) Agregar pessoas
- (b) Aplicar pessoas
- (c) Recompensar pessoas
- (d) Desenvolver pessoas

4- Considerado primeira etapa do T&D?

- (a) Avaliação
- (b) Programação
- (c) LNT
- (d) Aplicação

5- Apresentam-se dois tipos de objetivos para a área de T&D: objetivos específicos e genéricos. Entre os objetivos específicos mais importantes da área de treinamento destacam-se, exceto:

- (a) Formação profissional
- (b) Especialização
- (c) Reciclagem
- (d) Aumento da produtividade

6- Fluxo (etapas) do processo de treinamento:

- (a) Diagnóstico, execução, programação e avaliação.
- (b) Execução, diagnóstico, programação e avaliação.
- (c) Diagnóstico, programação, execução e avaliação.
- (d) Avaliação, execução, programação e diagnóstico.

7- Representa o levantamento e a análise que dão subsídio ao plano de treinamento.

- (a) Execução
- (b) Planejamento
- (c) Diagnóstico
- (d) Programação

8- O LNT detecta e diagnostica carências em dois diferentes cenários:

- (a) Cenário atual e futuro
- (b) Cenário Reativo e Prospectivo

9- São considerados pressupostos do T&D, exceto:

- (a) Todo processo de treinamento envolve mudança; portanto, deve-se prever resistências naturais ao longo de todo o seu desenvolvimento.
- (b) A organização interage constantemente com o meio ambiente; portanto, esses cenários devem ser considerados com extremo cuidado.
- (c) O treinamento deve ser necessariamente um programa de despesa e não de investimento.
- (d) O treinamento quando bem-gerenciado não representa um custo mas sim um investimento, pois dará certamente o retorno desejado pela organização.

10- A metodologia de LNT deve - independentemente da abordagem a ser utilizada –levar em conta o cenário organizacional completo, geralmente observado sob três dimensões:

- (a) Passado, presente e futuro
- (b) Estrutura, cargo e tarefa.
- (c) Estrutura geral, tarefa e o indivíduo.
- (d) Tarefa, indivíduo e a função.

11- São considerados métodos/técnicas para realizar o LNT, exceto:

- (a) Aplicação de questionários, avaliação de desempenho
- (b) Entrevistas com supervisores
- (c) Observação *in loco* de trabalhos sendo realizados
- (d) Descrição de cargos.

12- São considerados indicadores *a priori* , que se, ocorrerem, resultarão em necessidades de treinamento:

- (a) Expansão da empresa e admissão de novos empregados
- (b) Mudanças de métodos e processos de trabalho
- (c) Expansão dos serviços. Movimentação de pessoal.
- (d) Mudanças dos programas de trabalho. Modernização do maquinário.
- (e) Todas as alternativas estão corretas.

13- - São considerados indicadores *a posteriori* , que se, ocorrerem, resultarão em necessidades de treinamento:

- (a) Qualidade inadequada da produção.

- (b) Baixa produtividade
- (c) Avarias frequentes em equipamentos e instalações.
- (d) Relações deficientes entre o pessoal
- (e) Todas as alternativas estão corretas.

14- Última etapa do processo de treinamento. Tem por finalidade aferir os resultados conseguidos comparativamente àquilo que foi planejado e esperado pela organização.

- (a) Avaliação do treinamento
- (b) Aplicação do treinamento
- (c) Programação do treinamento
- (d) LNT

15- As pessoas hoje esperam muito mais do ambiente de trabalho: não querem ser apenas remuneradas, mas reconhecidas e valorizadas. Nesse sentido, a Gestão com pessoas utiliza-se de processos de treinamento e desenvolvimento (T&D), de forma coordenada com a prática de gestão por competências para conciliar e atingir os objetivos das pessoas e das organizações, otimizando processos, reduzindo custos e valorizando as pessoas e fazendo-as crescer. Sobre a prática de desenvolvimento organizacional através das pessoas, assinale a alternativa **CORRETA**:

- (a) Treinamento e desenvolvimento são a mesma coisa, pois têm o objetivo de capacitar as pessoas;
- (b) Treinamento é uma modalidade de educação pontual, para aplicação imediata geralmente voltando-se para a dimensão técnica, e ocorre por uma causa específica. O desenvolvimento é proativo, visando a evolução da pessoa ao longo do tempo por agregação de conhecimento e experiências;
- (c) O planejamento de treinamento não parte do perfil da equipe, sendo padronizado para todas as equipes da organização, visando à economia de recursos que seriam aplicados no processo de levantamento de necessidades de treinamento e desenvolvimento e na produção de treinamentos e estratégias de desenvolvimento diferenciadas;
- (d) Os gaps ou lacunas de competências não influem na programação anual de capacitação (PAC) de uma organização.