



Indicadores de Gestão de Pessoas

Questões



Questões

1) UNIRIO/19 – Um funcionário da área de RH de uma organização pública disse: “Não sei para que fazemos avaliação de desempenho do nosso quadro administrativo. Não podemos despedir ninguém porque todos têm estabilidade de emprego”. Outro funcionário contestou-o e observou que a avaliação de desempenho é um elemento integrador das práticas de RH porque complementa o trabalho dos processos de

- A) aplicação de pessoas, no sentido de monitorar e localizar as pessoas com as características adequadas para os negócios da organização.
- B) manutenção de pessoas, proporcionando-lhes retroação a respeito de seu desempenho e de suas potencialidades.
- C) monitoração e controle de pessoas, ao indicar o desempenho e os resultados alcançados.
- D) desenvolvimento de pessoas, ao indicar os pontos fortes e fracos, as potencialidades a serem ampliadas e as fragilidades a serem corrigidas.
- E) provisão de pessoas, no sentido de indicar se elas estão bem integradas em seus cargos e tarefas.

Questões

1) UNIRIO/19 – Um funcionário da área de RH de uma organização pública disse: “Não sei para que fazemos avaliação de desempenho do nosso quadro administrativo. Não podemos despedir ninguém porque todos têm estabilidade de emprego”. Outro funcionário contestou-o e observou que a avaliação de desempenho é um elemento integrador das práticas de RH porque complementa o trabalho dos processos de

A) aplicação de pessoas, no sentido de monitorar e localizar as pessoas com as características adequadas para os negócios da organização.

B) manutenção de pessoas, proporcionando-lhes retroação a respeito de seu desempenho e de suas potencialidades.

C) monitoração e controle de pessoas, ao indicar o desempenho e os resultados alcançados.

D) desenvolvimento de pessoas, ao indicar os pontos fortes e fracos, as potencialidades a serem ampliadas e as fragilidades a serem corrigidas.

E) provisão de pessoas, no sentido de indicar se elas estão bem integradas em seus cargos e tarefas.

Questões

2) UNIRIO/19 – É necessário medir com precisão o desempenho dos funcionários. Dessa forma, é possível apontar ao funcionário os quesitos em que ele pode melhorar. Em uma empresa, ao final do ano, o gerente apresentou à direção a avaliação do desempenho dos seus subordinados. Esses funcionários foram avaliados com base na taxa de abstenção, no número de reclamações de clientes e na quantidade de vendas. Nesse caso, foram utilizadas medidas de desempenho

- A) frontais
- B) objetivas
- C) orgânicas
- D) subjetivas
- E) disciplinares

Questões

2) UNIRIO/19 – É necessário medir com precisão o desempenho dos funcionários. Dessa forma, é possível apontar ao funcionário os quesitos em que ele pode melhorar. Em uma empresa, ao final do ano, o gerente apresentou à direção a avaliação do desempenho dos seus subordinados. Esses funcionários foram avaliados com base na taxa de abstenção, no número de reclamações de clientes e na quantidade de vendas. Nesse caso, foram utilizadas medidas de desempenho

A) frontais

B) objetivas

C) orgânicas

D) subjetivas

E) disciplinares

Questões

3) Pref.-MG/19 – “No que tange o Planejamento de Recursos Humanos de uma empresa ou instituição, alguns fatores intervenientes provocam fortes alterações no mesmo. O tempo perdido de trabalho ocasionado pela ausência dos funcionários, seja por falta, atraso ou algum outro motivo, constitui-se em um desses fatores, influenciando um índice que ajuda a mensurar o custo destas ausências para a organização.” Trata-se do índice de

- A) rotatividade.
- B) absenteísmo.
- C) reposição escalar.
- D) referência comportamental.
- E) entropia.

Questões

3) Pref.-MG/19 – “No que tange o Planejamento de Recursos Humanos de uma empresa ou instituição, alguns fatores intervenientes provocam fortes alterações no mesmo. O tempo perdido de trabalho ocasionado pela ausência dos funcionários, seja por falta, atraso ou algum outro motivo, constitui-se em um desses fatores, influenciando um índice que ajuda a mensurar o custo destas ausências para a organização.” Trata-se do índice de

A) rotatividade.

B) absenteísmo.

C) reposição escalar.

D) referência comportamental.

E) entropia.

Questões

4) SUSIQ/19 – Assinale a alternativa que apresenta qual indicador de Gestão de Pessoas é utilizado para medir o nível de comprometimento e envolvimento dos colaboradores com a organização?

- A) Índice de Turnover
- B) Taxa de Absenteísmo
- C) Nível de Engajamento
- D) Tempo Médio de Contratação
- E) Índice de Satisfação do Funcionário

Questões

4) SUSIQ/19 – Assinale a alternativa que apresenta qual indicador de Gestão de Pessoas é utilizado para medir o nível de comprometimento e envolvimento dos colaboradores com a organização?

A) Índice de Turnover

B) Taxa de Absenteísmo

C) Nível de Engajamento

D) Tempo Médio de Contratação

E) Índice de Satisfação do Funcionário

Questões

5) FUNDEP/21 – Um departamento de Recursos Humanos conduziu uma análise abrangente e observou um aumento significativo no índice de turnover da empresa nos últimos meses. Este aumento pode indicar uma série de problemas, desde insatisfação dos funcionários até questões mais complexas relacionadas à cultura organizacional e ao ambiente de trabalho. Diante dessa situação, qual seria a abordagem mais eficaz para mitigar esse problema?

- A) Implementar meramente um programa de reconhecimento e recompensa.
- B) Reduzir os benefícios oferecidos aos funcionários.
- C) Aumentar a carga horária de trabalho.
- D) Melhorar o ambiente de trabalho e as condições laborais.
- E) Ignorar o problema e focar em outras questões.

Questões

5) FUNDEP/21 – Um departamento de Recursos Humanos conduziu uma análise abrangente e observou um aumento significativo no índice de turnover da empresa nos últimos meses. Este aumento pode indicar uma série de problemas, desde insatisfação dos funcionários até questões mais complexas relacionadas à cultura organizacional e ao ambiente de trabalho. Diante dessa situação, qual seria a abordagem mais eficaz para mitigar esse problema?

- A) Implementar meramente um programa de reconhecimento e recompensa.
- B) Reduzir os benefícios oferecidos aos funcionários.
- C) Aumentar a carga horária de trabalho.
- D) Melhorar o ambiente de trabalho e as condições laborais.**
- E) Ignorar o problema e focar em outras questões.

Questões

6) Pref.-MG/19 – A mensuração do desempenho em empresas públicas ou privadas deve levar em conta os fatores quantitativos e qualitativos. Assinale a alternativa que apresenta indicadores quantitativos e qualitativos, respectivamente.

- A) Indicadores de atividade e indicadores de satisfação.
- B) Indicadores alfanuméricos e indicadores padronizados.
- C) Indicadores estratégicos e indicadores operacionais.
- D) Indicadores de produção e indicadores de vendas.
- E) Indicadores organizacionais e indicadores econômicos.

Questões

6) Pref.-MG/19 – A mensuração do desempenho em empresas públicas ou privadas deve levar em conta os fatores quantitativos e qualitativos. Assinale a alternativa que apresenta indicadores quantitativos e qualitativos, respectivamente.

- A) Indicadores de atividade e indicadores de satisfação.**
- B) Indicadores alfanuméricos e indicadores padronizados.
- C) Indicadores estratégicos e indicadores operacionais.
- D) Indicadores de produção e indicadores de vendas.
- E) Indicadores organizacionais e indicadores econômicos.

Questões

7) FAURS/21 – O diretor de pessoal da Prefeitura de Agridoce está implantando a auditoria na área de recursos humanos com o objetivo avaliar os indicadores nessa área. Um desses indicadores trata da eficácia dos treinamentos e considera, em sua medição,

- A) o nível de satisfação do servidor com o curso realizado.
- B) o valor do investimento destinado ao treinamento de pessoal.
- C) a melhoria das habilidades adquiridas pelo servidor, constatada após a capacitação.
- D) a melhoria da qualidade de vida do servidor, constatada após o treinamento.
- E) o índice de devoluções de mercadorias.

Questões

7) FAURS/21 – O diretor de pessoal da Prefeitura de Agridoce está implantando a auditoria na área de recursos humanos com o objetivo avaliar os indicadores nessa área. Um desses indicadores trata da eficácia dos treinamentos e considera, em sua medição,

A) o nível de satisfação do servidor com o curso realizado.

B) o valor do investimento destinado ao treinamento de pessoal.

C) a melhoria das habilidades adquiridas pelo servidor, constatada após a capacitação.

D) a melhoria da qualidade de vida do servidor, constatada após o treinamento.

E) o índice de devoluções de mercadorias.