



**Núcleo de Referência e Memória do Professor
Paulo Neves de Carvalho**

VERSÃO PRELIMINAR

Os textos manuscritos constantes nesse documento foram digitados pela equipe técnica de pesquisa e estão em processo de revisão ortográfica, gramatical e conceitual.

ANOTAÇÕES

Professor Paulo Neves de Carvalho

Fundação João Pinheiro

Belo Horizonte

2019

N964 Núcleo de Referência e Memória do Professor Paulo Neves de Carvalho

Anotações: Paulo Neves de Carvalho. – Belo Horizonte: 2019.
380f.; 30 cm.

1. Administração pública. 2. Direito administrativo. 3. Educação. I. Núcleo de Memória Paulo Neves de Carvalho. II. Carvalho, Paulo Neves

CDU: 35

Fundação João Pinheiro

Presidente: Helger Marra Lopes

Vice-presidente: Mônica Moreira Esteves Bernard

Escola de Governo Paulo Neves de Carvalho

Diretora: Maria Isabel Araújo Rodrigues

Diretora Adjunta: Laura da Veiga

Núcleo de Referência e Memória do Professor Paulo Neves de Carvalho

Coordenadores: Ana Luíza Gomes de Araújo e Renato Somberg Pfeffer

Pesquisadora visitante: Lorena Tavares de Paula

Trabalhos Técnicos

Transcrição: Sônia Mara de Paula e Lorena Tavares de Paula

10 – DIRETRIZES PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

1. Seminário: significação, no caso, acomodação.
2. D. A. G. e F.C. Econômicas. O administrador e a universidade. Perspectivas.
3. A participação dos integrantes
4. Programa de recrutamento e seleção. Primeiro passo: análise de trabalho. A ordem dos temas.
5. A empresa e a análise de trabalho.
Discurso repercussões: seleção, salário, avaliação de ambiente, promoção, etc.
6. Duas realidades, portanto: o serviço a ser executado e o indivíduo que o vai executar. O entrosamento das duas realidades.

360

1



Gabinete do Governador do Estado de Minas Gerais

Mod. 295

de

de 19

1. Seminário: significação. No caso, acomodação.

2. D.A.G. e F.C. Econômicas. O administrador e a Unidade. Perspectivas.

3. A participação dos integrantes

4. Programa de recrutamento e seleção. Primeiro passo: análise de trabalho. A ordem dos temas

5. A empresa e a análise de trabalho. Diversas repercussões: seleção, salários, avaliações e ambiente, promoção, etc.

6. Duas realidades, portanto: o serviço a ser executado e o indivíduo que o vai executar. A entrosamento das duas realidades.

Cód. 267. P.2

7. Como conhecer os serviços? Como coletar dados? Quais informações uma análise dará?

8. A contribuição do incidente cívico, na análise do trabalho.

9. A seleção como atividade contínua.

Organização para a seleção. A repercussão na empresa, de comentários de seleção.

10. Objetivos de um programa de recrutamento e seleção. (4)

11. Funções básicas.

12. Recrutamento significações e fontes.

13. Seleção incompleta. Processos ineficientes.

Exemplo dos Delegados.

(2)



Mod. 295

Gabinete do Governador do Estado de Minas Gerais

de _____ de 19____

7. Como conhecer o serviço? Como coletar dados? Que informações uma análise fornece?

8. A contribuição do incidente crítico, na análise do trabalho.

9. A seleção como atividade contínua. Organizações para a seleção. A experiência, na empresa, de métodos de seleção.

10. Objetivos de um programa de recrutamento e seleção. (4)

11. Funções básicas (

12. Recrutamento significativos e fontes

13. Seleção incompleta. Processos inefficientes. Exemplo dos Delegados.

Cód. 247 P.3

14. Condição básica para o bom êxito do programa: a supervisão. O problema, no serviço público. O elemento político.

15. Seleção, fatores básicos a serem apurados:

- a. Interesses vocacionais.
- b. Aptidão: significação
- c. Proficiência, conhecimento, julgamento.
- d. Motivações (seg. Econômica, punição, prestígio, código de ética pessoal, capacidade de liderança etc...).
- e. Fatores emocionais: administrador, ajustamento.
- f. Atividades pessoais (propriedade, produtividade, família, companheiros, comunidade, espírito de grupo). Atitudes locais (valor, sentimento, crenças). Resistência à frustração.
- g. Hábitos de trabalho (estabilidade, comprometimento).
- h. Fatores físicos.



de _____ de 19__

14. Condição básica para o bom êxito do programa: a supervisão. O problema, no serviço público, é elemento político.

15. Têlcos. Fatores básicos a serem apurados:

a. Interêns vocacionais.

b. Aptidões: intelectuais

c. Proficiência, conhecimento, julgamento

d. Motivações (seq. econômica, social, física, política, fides, código de ética pessoal, capacidade de liderança etc)

e. Fatores emocionais: maturidade, equanimidade,

f. Atitudes pessoais (G, orgulho, autoconfiança, independência, produtividade, flexibilidade, capacidade, comunidade, espírito de grupo) Atitudes sociais (velas, sentimentos, amargor) Resistência às frustrações.

g. Hábitos de trabalho (estabilidade, perseverança, lealdade, responsabilidade)

h. Fatores físicos

Cód. 247 p. 4

16. Resumo

Interesses Vocacionais

Nível Mental e Aptidões, Proficiência, Performance, Personalidade, Temperamento, Atitudes.

17. A Entrevista (especificações) etc.

18. Orientação e *Follow-UP*

19. Estágio probatório

20. Testes de Aptidão.

- Inteligência (Vivacidade Mental).

- Aptidão Mecânica

- Aptidão para escritório etc.

21. TESTES PEDAGOGICOS (proficiência, provas objetivas)

Testes psicológicos.

4



Mod. 295

Gabinete do Governador do Estado de Minas Gerais

_____ de _____ de 19____

16. Resumo

INTERÊSSES VOCACIONAIS

X NÍVEL MENTAL E APTIDÕES

PROFICIÊNCIA, PERFORMANCE

X PERSONALIDADE, TEMPERAMENTO

APTIDÕES

17. ENTREVISTA (multiplicadas) de.

18. ORIENTAÇÃO E FOLLOW-UP

19. ESTÁGIO PROBATÓRIO

20. TESTES DE APTIDÃO.

INTELIGÊNCIA (VITALIDADE MENTAL)

- APTIDÃO MECÂNICA

- APTIDÕES ~~DE~~ PARA ESCRITÓRIO de.

21. TESTES PEDAGÓGICOS (proficiência,
provas objetivas) nos testes
psicológicos.

Cód. 247 P.5

TESTES

1. Motivacionais (Interesses Profundos)

2. APTIDÃO:

- Fluência verbal, compreensão verbal, fator numérico, raciocínio, percepção de detalhes, memória (visual e auditiva, especial mecânica).

- Psico-motores: Coordenação bi-manual

Coordenação viso-manual

Coordenação áudio-manual

3. PERSONALIDADE:

- PROJETIVOS (Rorschach, Murray, TAT)

- GRÁFICOS (DE EXPRESSÃO

- SITUACIONAIS (reação em face de situações)

Introversão e Extroversão

Sociabilidade, agressividade, submissão, auto-eficiência



Mod. 295

Gabinete do Governador do Estado de Minas Gerais

_____ de _____ de 19 _____

TESTES

1 - MOTIVACIONAIS (Interesses Profundos)

<u>2 - APTIDÃO</u>	}	Fluência verbal, compreensão verbal, fator numérico, raciocínio, percepções de detalhes, memória (visual e auditiva), espacial, mecânica
		Psico-motoras { coord. bi-manual " viso-manual " zido-manual

Projetivos (Rorschach, Murray, TAT)

<u>3 - PERSONALIDADE</u>	}	<u>GRÁFICOS (DE EXPRESSÃO)</u>
Introversos, extroversos, estabilidade, insegurança, neuroticismo, submissos, auto-suficiência		<u>SITUACIONAIS (reações em face de situações)</u>

Cód. 247 P.6

PARA DEBATE

1. Inexiste a análise de trabalho?

Como elaborar e cumprir, assim, um programa de recrutamento e seleção?

2. Estão definidos os programas de pessoal?

3. A supervisão acredita, realmente, nas vantagens do programa.

4. Como se faz como o novo empregado?

5. Valorização absoluta dos testes?

São apenas instrumentos.

6. Provas objetivas, apenas?

7. Testes por ...?

6



Mod. 295

Gabinete do Governador do Estado de Minas Gerais

de _____ de 19__

PARA DEBATE

1. Existe a análise de trabalho?
Como elaborar e cumprir, esse, um programa e juntamente a seleção?
2. Estão definidos os programas de pessoal?
3. A supervisão avalia, realmente, as vantagens do programa?
4. Que se faz com o novo empregado?
5. Velocidade absoluta dos tests?
São apenas instrumentos
6. Inova, objetivos, apenas?
7. Tests — por dilematismo?