



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 Referência e Memória do Professor 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

17. Recrutamento e seleção

(Seminário promovido pela D. A. G., em colaboração com a Faculdade de Ciências Econômicas). Belo Horizonte: 17/julho/1961.

I. Objetivos do Seminário. Apresentação do assunto. O número de participantes não se concilia com os objetivos anunciados. Tem de haver alguma acomodação. Orientação a ser adotada; os principais temas serão suscitados para a motivação geral. Cada participante identificará, nos debates, os aspectos que mais se ajuntem ou mais interessem a sua experiência. Da necessidade de objetividade. Fugir a mera repetição.

II. Louvor do D. A. G. é a Fac. Ciências Econômicas.

O encontro do administrador com a Universidade.

Alcance do encontro.

III. O Seminário deveria ter início pelo tema do segundo dia. Encadeamento lógico, necessário.

IV. Standards e especificações para seleção. Primeiro passo em um programa de recrutamento e seleção: É informações e especificações que cubram os tipos de serviços, atividades para os quais vão ser recrutados os empregados.

V. As vantagens que podem decorrer do conhecimento do conteúdo básico de cada serviço ou posto. Da necessidade da ANÁLISE DE TRABALHO, em toda empresa. O serviço, cargo, posto, atividades, emprego). TEM SEUS REQUISITOS: é preciso ter uma informação. Far-se-á o confronto desses requisitos com as qualificações de quem se candidata para ocupar o posto. O conhecimento do conteúdo vai fornecer a base para: recrutamento e seleção, transferência, promoção, avaliação (fatores).

Recrutamento e seleção (seminário promovido pelo D.A.G. em colaboração com a Faculdade de Ciências Econômicas). B. Horizonte: 19/julho/1961

- I) - Objetivos do Seminário. Apresentação do assunto. O número de participantes não se concilia com os objetivos anunciados. Tem de haver alguma acomodação. Orientação de ser assistido os principais temas relatos suscitados para a motivação geral. Cada participante identifica, nos debates, os aspectos que mais se ajustam ou mais interessam à sua experiência. Da realidade de participação. Da realidade de objetividade. Fugir à mera repetição.
- II) - Louvor ao D.A.G. e à Fac. Ciências Econômicas. O encontro do administrador com a Universidade. Alcance do encontro.
- III) - O Seminário deveria ter início pelo tema do segundo dia. Encadeamento lógico, numérico.
- IV) - Standards e especificações para seleção. Primeiro passo em um programa de recrutamento e seleção: informações e especificações que cubram os tipos de unidades, atividades para as quais vão ser recrutados os empregados.
- V) - As vantagens que podem decorrer do conhecimento do conteúdo básico de cada unidade ou pósto. Da realidade da ANÁLISE DE TÍTULOS, em toda empresa. O sujeito (cargo, pósto, atividade, emprego) TEM SEUS REQUISITOS: é preciso ter essa informação. Fazer-se a comparação desses requisitos com as qualificações de quem se candidata para ocupar o pósto. O conteúdo do conteúdo vai fornecer a base para: recrutamento e seleção, transferência, promoção, avaliação (fórmula).

VI. O indivíduo é uma realidade. O serviço a ser executado é outra. Ambos têm de ser conhecidos. Suponha-se caso em que as tarefas vão exigir destreza manual, coordenação de movimento, imaginação, fluência verbal, etc.

VII. Como obter os fatos e informações em termos de operações específicas e responsabilidades considerando-as com as qualificações necessárias e requisitos necessários para preencher o posto? Não nos pertence o assunto. Podemos, no entanto, adiantar que a análise de trabalho vai fornecer:

- a) O que o empregado faz (dados físicos e mentais).
- b) Como ele o faz (uso de máquinas, equipamentos, processos, etc.).
- c) Porque o faz (objetivo do trabalho e o inter-relacionamento das tarefas).
- d) Fatores envolvidos na realização das tarefas, o grau de dificuldade das tarefas, os skills, conhecimentos, habilidades, características exigidas do empregado. Esses requisitos do trabalhador somente abrangem três fatos como: o grau de responsabilidade, o conhecimento do serviço (**ilegível**) experiência, terá treino, condições físicas e outras características do trabalho para desempenho satisfatório do trabalho. Com os requisitos podem diferenciar os trabalhos (serviços) e os graus de dificuldades.
- e) Para os propósitos de Standards, o emprego, o produto final de uma análise do trabalho é indicar o tipo de requisito do empregado e especificações humanas para o serviço. Essas especificações transformam-se nos Standards e com os quais o Departamento de Pessoal procura recrutar e empregar indivíduos para trabalhos específicos

SERVIÇO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

VI - O indivíduo é uma realidade. O serviço a ser executado é outro. Ambas têm de ser conhecidas. Suponha-se caso em que as tarefas vão exigir destreza manual, coordenação de movimentos, imaginação, fluência verbal, etc.

VII - Como obter os fatos e informações em termos de opiniões específicas e competências, avaliando-as em termos das qualificações necessárias e requisitos necessários para prestar o posto? Há nos postos o assunto. Podemos, no entanto, admitir que a avaliação de trabalho vai fornecer:

- a) - o que o empregado faz (dados físicos e mentais)
- b) - como ele o faz (uso de máquinas, equipamentos, processos, etc.)
- c) - porque o faz (o objetivo do trabalho e o interesse corrente das tarefas)
- d) - fatores envolvidos na realização das tarefas: o grau de dificuldade das tarefas, os skills, abilities, habilidades, e competências exigidas do empregado. Em requisitos do trabalhador incluem abrangem três fatores como: o grau de especialização, o conhecimento (JOB knowledge), mental application, destreza, destreza, accuracy (precisão), experiência, formação (treino), responsabilidades, e outros caract. do trabalhador para desempenhar satisfatoriamente o trabalho. Com tais requisitos pode diferenciar o trabalho (rating) e os graus de dificuldade.
- e) - Para os propósitos de estabelecer o produto final e uma medida do trabalho é indivíduo o tipo de requisitos do emprego e significância de unidades de trabalho. Essas especificações transfere maneja nos standards com os quais o DEP. DE PESSOAL procura recrutar e empregar indivíduos para trabalhos específicos.

VII. A contribuição do TÉCNICO DO INCIDENTE CRÍTICO

(ilegível) Texto em inglês

VIII. A necessidade de efetivos processos de emprego (recrutamento e seleção). Atividade contínua a de selecionada e desenvolver pessoas eficientes e *effective*. *Turnover* e substituição. A empresa não é estática. O custo. Mas o certo é promover o recadastramento e a seleção. Não se trata apenas de recrutat, mas ainda de selecionar, entrevistar, colocar , lotar, colocar, treinar e supervisionar o novo empregado .

IX. Consequências de processos ineficientes de método de seleção: ineficiência, baixa produção, falta de espírito de equipe. Se faltam ao empregado os necessários interesses de trabalho, aptidões, e capacidade de aprender, provavelmente eles não se confirmaram em operários skilled e competentes. Se são maus ajustados economicamente. Se são mal apresentados e economicamente insatisfeitos, são problemas permanentes. Se eles são indolentes, podem tornar-se difícil ou impossível motivá-los para que façam sua parte no grupo de trabalho. Hábitos de trabalho não satisfatórios, as pessoas são casualmente

SERVIÇO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

VII

- A contribuição de TÉCNICAS DO INCIDENTE CRÍTICO (dados covering significantly effective or ineffective performance on the job). Incidents of particularly outstanding performance help to identify the promotable people, while incidents of highly unsatisfactory behavior frequently identify the problem employee). The critical requirements of the job are then determined by grouping together similar behavior from the representative and random collection of the incidents that have been collected. These critical behaviors are classified into main categories and subcategories, when defined, constitute the critical requirements of the job.

Mec, 423

VIII

- A necessidade de efetivos processos de emprego (recrutamento e seleção). Atividade contínua a de selecionar e desenvolver pessoas eficientes e efetivas. Turnover e substituições. A equipe não é estática. O custo, no caso é mais promover o recrutamento e a seleção, mas se trata apenas de manter nos níveis de selecionar, avaliar, colocar lotar, colocar, reinar e supervisionar o novo empregado.

IX

- Consequências de processos ineficientes de recrutamento e seleção: ineficiência, baixa produção, falta de espírito de equipe. Se faltarem os empregados os principais itens de trabalho, eficiência, e capacidade de aprender, produtividade etc não se encontram em opções skilled e competentes. Se são mal ajustados e insuficientemente insatisfeitos, os problemas permanentes. Se são lazy, indolent, pode tornar-se difícil ou impossível motivá-los para que façam sua parte no grupo de trabalho. Hábitos de trabalho não são favoráveis. Mas pessoas não insalutares.

Resultado de hábitos enraizados e traços de carácter. Tornam-se muito difícil mudá-los, na situação média de trabalho. Finalmente deficiências de personalidade e temperamento de alguns jovens indivíduos podem tornar-se centros de insatisfações, com reflexos em todas as organizações.

X. OBJETIVOS DE UM PROGRAMA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

a) Determinar as qualificações e as implicações dos serviços, em termos dos quais novos empregados devam ser selecionados.

b) Assegurar adequado suprimento de candidatos do qual é possível selecionar aqueles que estejam qualificados em termos de especificação...

c) *To supply applicants with adequate information about employment openings, opportunities ...*

The individual can be fully informed in seeking a job.

d) *To contribute to the development and of an organization that is stable, satisfied, adaptive and productive.*

XI. FUNÇÕES BÁSICAS NO PROGRAMA DE EMPREGO.

a) Descrição e especificação para a conjugação dos dois lados; os indivíduos que precisam do serviço como os serviços que precisam dos indivíduos.

b) Prever e programar as necessidades do serviço.

c) Assentar boa base de recrutamento.

d) Desenvolver bons técnicos (Objetivos) de seleção: teste, investigação, entrevistas, acompanhamento durante o período probatório.

SERVIÇO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

limitada de hábitos enrijados e traços de caráter. Tornasse muito difícil mudá-los, na situação média de trabalho. Finalmente, deficiências de personalidade e temperamento de alguns jovens indivíduos podem tornar-se centros de insatisfações, com reflexos em toda a organização.

X - OBJETIVOS DE UM PROGRAMA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

- a) - Determinar as qualificações e as especificações dos cargos, em termos dos quais novos empregados devem ser relacionados.
- b) - Assegurar adequado suprimento de candidatos do qual é possível relacionar aqueles que atingem qualificações em termos de especificações of the job.
- c) - To supply applicant with adequate information about employment openings, opportunities and work conditions so that the individual can be fully informed in seeking a job.
- d) - To contribute to the development and maintenance of an organization that is stable, satisfied, adaptive and productive.

XI - FUNÇÕES BÁSICAS DE UM PROGRAMA DE EMPREGO

- a) - Designar e especificar para a organização de dois dados: os indivíduos que possuem de acordo com os níveis que possuem os indivíduos.
- b) - Iniciar e proporcionar os procedimentos de serviços
- c) - Assessorar boa base de recrutamento
- d) - Desenvolver boas técnicas (objetivas) de seleção: screening, teste, entrevistas, entrevistas, acompanhamento durante o

a) Desenvolver bons métodos ... de modo a se atribuir ao indivíduo tarefas para os quais ele esteja qualificado.

XII- RECRUTAMENTO

a) Recrutamento positivo: atrai candidatos potencialmente qualificados para os serviços na organização: Boca do funil no processo de avaliação.

b) Fontes. Procurar constantemente os frutos mais produtivos de candidatos qualificados. Atingir os candidatos e encorajá-los para que se inscrevam.

c) Fontes: A própria organização (transparência, promoções).
Externas. O problema na moral, para o serviço público.

XIII- FATORES BÁSICOS NA SELEÇÃO INFORMACIONAL

a) INTERESSES. Em qualquer extensão os itens básicos do indivíduo são consistentes com os inerentes ao trabalho? As pessoas tendem a fazer melhor as coisas que gostam mais de fazer. Alcançam em melhor moral elevado, ajustamento ao trabalho.

Satisfação no trabalho e etc... . É possível medir os interesses de trabalho do indivíduo, acompanhados com os exigidos pelo próprio trabalho. O desejável é fazer coincidir ambos os interesses.

b) Habilidades materiais: habilidades para aprender, aptidões, capacidade para desenvolvimento. Há diversos ritos de ocupações, compreendem diferentes requisitos em termo a tipos de habilidades necessárias.

Pesquisa para a análise fatorial de inteligência geral e habilidade para aprender.

Componentes. *Thurstone*: inteligência geral é feita de habilidades materiais primárias (20 a 25) (*Factorial studies of intelligence*).

Mod. 2

SERVIÇO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

período probatório.

- e) - Desenvolver bons métodos de induction e placement de modo se estabelecer as vidas depois para as quais ele está qualificado.

XII - RECRUTAMENTO

- a) - Recrutamento positivo: está condições potencialmente qualificados para os serviços de recrutamento. Bela do família no processo de seleção.
- b) - Fontes: Insuaire contato com fontes mais produtivas de candidatos qualificados. Adquirir os candidatos em serviços para que se insuaire.
- c) - Fontes: A própria organização (transportes, passagens). Estorno. O problema no Brasil, é a ausência de fontes.

XIII - FATORES BÁSICOS NA SELEÇÃO

- INFORMATIONAL -

- a) - INTERESSES. Em que extensão os interesses básicos do indivíduo são consistentes com os interesses do trabalho? As funções tendem a ser melhores as coisas que o indivíduo quer fazer. Alguns tem uma única área de interesses, outra vez em trabalho, outra vez em trabalho. É possível medir os interesses de trabalho do indivíduo, comparando os com os interesses de trabalho de outros. O objetivo é fazer possível comparar os interesses.
- b) - Habilidades mentais: Habilidade de aprender, aplicar, capacidade de desenvolvimento. Diferentes tipos de ocupações comportam diferentes tipos de habilidades. Por isso é importante medir as habilidades mentais. Por isso é importante medir as habilidades mentais de trabalho de trabalho. Componente Thurstone: inteligência geral é feito de habilidades mentais primárias (20 ou 25) (Factorial studies of intelligence).

Não se sabe exatamente quantas habilidades separadas há. Thurstone isolou e mediu pelo menos 9 dessas habilidades (... , memória, raciocínio, fluência verbal, verbal mecanismo, motora, perceptual supremo, relações espaciais, ...).

Diferentes combinações dessas habilidades são necessárias nas diferentes ocupações. Ex: nas operações mecânicas: fatores de relações espaciais, percepção, significados das palavras, fluência verbal, raciocínio. Para a maioria das ocupações, um nível mínimo de habilidades útil é necessário.

c) ... Diferentes tipos de trabalho requerem diferentes espécies e graus de conhecimento. Etnógrafos: inteligência verbal, comando e linguagem... ao datilografar, treino *laifrege*, etnografia,

MOTIVACIONAL

- a) Segurança econômica
- b) Reconhecimento
- c) Posição, prestígio, poder
- d) Colégio de ética plural (consciência)
- e) Capacidade de liderança.

EMOTIONAL

... Consciência emocional, além do físico e do intelectual. Egoísta? Indisciplinado, ...

ATTITUDINAL FACTORES

Atitudes pessoais do indivíduo (em relação ao governo, a supervisão e autoridades, propriedades produtivas, obrigações para com a família, companheirismo, comunidade, espírito de grupo).

Atitudes sociais do indivíduo: valores sentimentos e (social atitudes).

Mod. 2

SERVIÇO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

mas a taxa exatamente quais habilidades separadas há. Thurstone isolou a medida pelo menos 9 seus habilidades (inicial, visual, memória, fluência verbal, verbal meaning, motora, perceptual speed, relações espaciais, classe).

Diferentes combinações seus habilidades sua soluções nas diferentes ocupações. Ex: nas ocupações mecânicas: fator de relações espaciais, memória, movimento visual. E outros: propósito, significando das palavras, fluência verbal, visual. Para a maioria das ocupações, um nível mínimo de habilidade útil é nessas.

c) - Knowledge, skills, judgment. Diferentes tipos de trabalho requerem diferentes aptitudes e opções de ambiente. Exemplos: inteligência verbal, conhecimento de língua, skill, habilidade de ortografia, classe de leitura, ortografia.

MOTIVATIONAL (objetivos, grupos).

- a) - Significa a consciência
- b) - Reconhecimento
- c) - Prêmios, privilégio, poter
- d) - Classe de língua portuguesa (consciência)
- e) - Capacidade de leitura

EMOTIONAL

Adjustment and maturity. Consciência emocional além do físico e do intelectual. Equilíbrio? Início. plano, de resumo, legy, para seus

ATTITUDINAL FACTORS

Atitudes de finanças do indivíduo (e classe ou G, o significando e autoridade, propriedades produtivas, obrigação para com a família, compromisso, comunidade, afiliação o grupo)

Atitudes de social do indivíduo: valor, utilidade e consciência (social atitudes).

Atitudes e frustrações. A atitude é normal?

Fruto e frustrações? Aceita sugestões?

FATORES DE COMPORTAMENTO

HÁBITO DE TRABALHO. Que tipos desenvolvem no passado.

- Registro de instabilidade
- Registro de perseverança
- Lealdade
- Impunibilidade.

FATORES FÍSICOS

ORGANIZAÇÃO

1. Recrutamento centralizado

PASSOS

1. Fichas de inscrição
2. Cadastro dos candidatos (informações, vida progressa)
3. Vida pessoal.

4. TESTES:

- INTERESSES VOCACIONAIS
- MENTAL ABILITY AND APTITUDES
- PROFICIENCY, SKILLS, PERFORMANCE
- PERSONALIDADE E TEMPERAMENTO
- ATITUDES

4.1. Testes tem que ter validades. Haverá seleção entre os ..., ou índices obtidos nos testes e sem sucesso ou fracasso no serviço?

4.2. Testes não comandam todos os fatores (motivações, perseverança, maturidade).

4.3 Testes sozinhos não fazem tudo.

5. ENTREVISTAS

5.1. Ponto de decisões no processo de seleção.

5.2 Base: o entrevistador tem de conhecer as significações do trabalho.

Cap 254 P. 1
9

Mod. 2

SERVIÇO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Adições e mudanças. A seleção é normal?
Falta de fronteiras? A vida seguinte?

FATORES DE COMPORTAMENTO

Hábitos de trabalho. Que tipos desenvolvem
no passado?

- Registos de estabilidade
- " " permanência
- " " regularidade
- " " responsabilidade

FATORES FÍSICOS

ORGANIZAÇÃO

1. Recrutamento centralizado

PASSOS

1. Fichas de inscrição
2. Exames dos candidatos (informação, vida profissional)
3. Visita pessoal
4. TESTES:

- > INTERESSES VOCACIONAIS ✓
- > MENTAL ABILITY AND APTITUDES ✓
- > PROFICIENCY, SKILLS, PERFORMANCE ✓
- > PERSONALIDADE E TEMPERAMENTO ✓
- > ATTITUDES ✓

4.1 - Tests que avaliam as habilidades. Há uma relação entre os testes e as tarefas exigidas no trabalho de seu ramo ou função no serviço?

4.2 - Tests que avaliam todos os fatores (motivação, personalidade, inteligência: testes escritos)

4.3 - Tests aplicados nos futuros testes.

5 - ENTREVISTAS

- 5.1 - Ponto de decisões no processo de seleção
- 5.2 - Base: o entrevistador tem de conhecer as significações do trabalho.

5.3. Combinações: fichas testes, registros, cadastros etc.

5.4. A entrevista planejada: s/importância reconhecida.

5.5. *Bonl Interview*

6. ORGANIZAÇÃO E *FOLLOW-UP*

6. 1. Orientação ao novo empregado. Que espera dele a firma?

6.2. Pressuposto: supervisão;

6.3. Objetivos: Mee, 460.

6.4. Follow-up

7. PERÍODO PROBATÓRIO

TESTES

7.1. O melhor teste seria a experiência no trabalho.

7.2. Usos dos testes:

- a) Seleção
- b) Colocação (*placement*)
- c) Triagem de empregados para tarefas especiais
- d) Remoção
- e) Promoção.

7.3. Não se trata de discutir a técnica dos testes.

7.4. Cuidados. Validade, Fidedignidade.

Correlações.

Mod. 2

SERVIÇO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

5.3 - Combinações: fichas, tabelas, registros, etc.
destinos etc.

5.4 - A entrevista planejada: importância
reconhecida.

5.5 - Boat Interview

6. ORIENTAÇÃO E FOLLOW-UP

6.1 - Orientação ao novo empregado. Que
espera dele a firma?

6.2 - Pressupostos: supervisão

6.3 - Objetivos: Res, 460.

6.4 - Follow-up

7. PERÍODO PROBATÓRIO



Interêns -

Aptidões -

Proficiência -

Personalidade -

7.1 - O melhor teste leva a experiência no
trabalho.

7.2 - Usos dos testes:

a) - seleção

b) - colocação (placement)

c) - transferências de empregados para tarefas especiais

d) - promoções

e) - promoções

7.3 - Mas se trata de discutir a técnica
dos testes.

7.4 - Cuidados. Validade, fidedignidade.
Correlações.

7.5. Perfil psicológicos. Psicogramas (nee: 360) – 364.

7.6. Aptidões e Trabalho (Mee: 365).

7.7. TIPOS DE TESTES

TESTES DE APTIDÃO

INTELIGÊNCIA

8.1. Medem a vivacidade do indivíduo para compreender e responder corretamente a vários tipos de símbolos (verbal, matemático, especial).

APTIDÃO MECÂNICA

8.2. Destreza motora. Algumas operações põem ênfase na velocidade, algumas na precisão, alguns em coordenação, combinação, etc.

8.3. TESTES DE APTIDÃO (PARA ESCRITÓRIO)

Rápida percepção de semelhanças entre símbolos numéricos e verbais.

Comparar números.

Comparar nomes. Conferir certidão de cópias, fichário alfabético, etc.

Raciocínio Matemático, compreensão da leitura, sinônimos, gramática.

TREINO E APTIDÕES ESPECIAIS

8.4. Relações Espaciais.

TESTES DE PROFICIÊNCIA (Pedagógicos?)

Que medem conhecimento, proficiência no trabalho em que o empregado teve experiência pequena.

Datilografia, topografia, eletricitista,

Mod. 2

SERVIÇO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

7.5- Tipos psicológicos. Programas (Mec: 360) - 364

7.6. - Aptidões e Trabalho (Mec: 365).

7.7. - TIPOS DE TESTES

TESTES DE APTIDÃO

8.1. Inteligência
Medem a vivacidade do indivíduo para compreender e reper corretamente a vários tipos de símbolos (verbal, matemática, espacial).

APTIDÃO MECÂNICA

8.2. Dextera motora. Algumas apresentam preço ênfase na velocidade, algumas na precisão, algumas na coordenação, combinação, etc.

8.3. TESTES DE APTIDÃO (PARA ESCRITÓRIO)

Rápida percepção de semelhanças entre símbolos números e verbais. Comparar números. Comparar nomes. Comparar partículas de copias, fichas alfabéticas, localizações de erros ortográficos etc. Raciocínio matemático, comparação de littera, simbolismo, geométrico.

TREINO E APTIDÕES ESPECIAIS

8.4. Relações espaciais

TESTES DE PROFICIÊNCIA (pedagógicos?)

8.5

9. Medem entendimento, proficiência no trabalho em que o empregado teve experiência previa. Ditilografia, typografia, caligrafia,

VOCACION AL INTERESTS

10. A importância dos interesses. Orientação profissional?

PERSONALIDADE

11. Relação entre traços de personalidade e o sucesso ou fracasso no comércio e na indústria. Alguma medida desses traços deve ser incluída em um bom programa de pessoal, para seleção, colocação, treinamento, promoção, transferência, aconselhamento etc.

12. Traços de personalidade normalmente aceitos: introversão, extroversão, sociabilidade, agressividade, neuroticismo, submissão, auto-suficiência etc.

13. É igual a correlação? Não. Mas.... .

14. Casos em que se exige uma dose de agressividade.

15. ... se identificarem traços conhecidos da personalidade que se juntar ao necessário bom êxito no trabalho. O objetivo não é a medida da personalidade, em geral, mas diante daqueles traços específicos fatores, características que distinguem o empregado bem sucedido do empregado mal sucedido.

16. Emprego das BATERIAS; combinação de vários testes, cada um medindo um fato ou característica diferente da personalidade.

Primeiro conhecer os fatores e traços que diferenciam os bons empregados dos maus empregados. Diferenças significantes. Deve estudar as necessidades específicas da região.

VOCACIONAL INTERESTS

10. A importância dos interesses. Orientação profissional?

PERSONALIDADE

11. Relações entre traços de personalidade e o sucesso ou fracasso no comércio e na indústria. Alguns métodos de traços deve ser incluída em um bom programa de pessoal, para seleção, colocação, treinamento, promoções, transições, aconselhamento etc.
12. Traços de personalidade normalmente aceites: introversão, extroversão, sociabilidade, significância, racionalismo, submissões, auto-eficácia etc.
13. É seguida a correlação? Mas. Mas....
14. Como se pode se exige uma dose de responsabilidade.
15. Como se identifica traços característicos de personalidade que se agendam no sucesso ou no êxito no trabalho. O objetivo não é a medida da personalidade em geral mas sim de alguns traços específicos, características que distinguem o empregado em sucesso do empregado mal sucedido.
16. Emprego das BATERIAS: combinação de vários testes, cada um medindo um fator ou característica diferente da personalidade. Primeiro analisar os fatores e traços que distinguem os bons empregados dos mais empregados. Diferenças significativas. Deve estar a unidades específicas de testes.

Cód. 254 P.11

The Personnal Measurement Factored.

Aptitude Serias (J.E. King)

- Compreensão
- Raciocínio
- Sistemas
- Percepção
- Fluência
- Memória
- Relações Espaciais
- Coordenação.

The Personnel Measurement Factors
Aptitude Series (J.E. King)

- cognições
 - raciocínio
 - sistemas
 - percepção
 - fluência
 - memória
 - relações espaciais
 - coordenação.
-

Cód. 254 P. 12

- conflito em . cnt. p/ integração
- a resposta circular no conflito e no comportamento
- poder com e não poder sobre
- Domínio, sentido e integração
- As decisões e a lei da situação

4. e. Chertie Barnand:

- Objetivos paralelismo incompleto

4.f. Herbert Simon (teoria da racionalidade)

4.g. Hawlthorine : 24-26

- descrição 27-32
- Conclusões: 220

5. Administração Humanizada

- hierarquia
- autoridade
- comunicação
- liderança e grupo
- planejamento
- participação
- centro

6. Reabilitação da ORG: FORMAL

- derc.
- pfifusr - 193. News neolism

7. Anotação. 199

8. Conflito de hipóteses

Lei da lit. Voltar a taylor conceitos operacionais - prob. Das ciências sociais- conclusão de simon 237 e 238.

10. MATEMÁTICA - Pesquisadora

- análise temporais e al. cont. Wintner
- a resposta circular no computador (151)
- poder-com e w por-estbe
- domínio, início e integridade
- or deis e or deis de ritas

4.e - Charles Bernard:

- objetivos (problemas incompletos)

4.f - Herbert Simon (teoria da racionalidade limitada)

4.g - Hawthorne { 24-26
27-32

exis

=> - análise (220)

5. ADMINISTRAÇÃO HUMANIZADA

- hierarquia
- autoridade
- comunicação
- liderança e grupo
- planejamento
- participação
- controle

6. Realidade do ORG. FORMAL

- org.
- Pfeffer (193) - new realism

7. Autores (199)

8. CONFLITO DE HIPÓTESES

9. LEI DA IIT. VOLTA A TAYLOR CONCEITOS ORGANIZACIONAIS - PROJ. DAS CIÊNCIAS SOCIAIS - CONCLUSÃO DE SIMON (237 e 238)

10. MATEMÁTICA

PERGUNTA