



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Código:

15

① EM CONTRAPONTO AO MODELO MECANICISTA, DO TAYLOR, EM QUE O TRABALHADOR É NA MENOS A MÃO-DE-OBRA, TOTALMENTE DESPROVIDO DE CONHECIMENTOS, SENTIMENTOS E VONTADE, A AFIRMAÇÃO DE ZARIFIAN TRABALHA NO SENTIDO DE DEVOLVER TODO ISSO AO TRABALHADOR. O TRABALHADOR, POR SER A PESSOA MAIS PRÓXIMA AO TRABALHO, É A TAREFA, ACABA SENDO TAMBÉM A PESSOA QUE MAIS ENTENDE E CONHECE DE SEU OFÍCIO, ASSIM, A IDÉIA É DEIXAR COM QUE ELE ASSUMA AS REDEAS E DEFINA, ~~QUE DEVE SER~~ DENTRO DE CERTOS LIMITES, O QUE DEVE SER FEITO.

② A LÓGICA É DE QUE, NO DECORRER DA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL, COM O CRESCIMENTO HIERÁRQUICO, É NECESSÁRIO QUE NOVAS COMPETÊNCIAS SEJAM DESENVOLVIDAS, TENDO EM VISTA QUE O GRAU DE COMPLEXIDADE DO CARGO, A RELEVÂNCIA DAS ENTREGAS E AS RESPONSABILIDADES AUMENTAM.

Código: 12

EM BRANCO



Código: 15

③ O ACRÔNIMO "CHA" REPRESENTA BEM A IDEIA DE COMPETÊNCIA, QUE DEVE REUNIR O "C" DE CONHECIMENTO, O "H" DE HABILIDADES (OU SABER FAZER), COM O "A" DE ATITUDE (OU QUERER FAZER).

AS ORGANIZAÇÕES ESPERAM E VALORIZAM PESSOAS QUE POSSUAM CONHECIMENTOS, QUE CONHEÇAM BEM O SEU MISTÉRIO E QUE DEMONSTREM ATITUDES POSITIVAS EM SEU AMBIENTE LABORAL.

④

A) CHA = CONHECIMENTO + HABILIDADE + ATITUDE

B)

C) É IMPORTANTE MENSURAR, POR EXEMPLO, O GRAU DE SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO DO FUNCIONÁRIO. POR MAIS CAPACITADO QUE SEJA, NÃO SERÁ EFETIVO SE NÃO ESTIVER BEM, SATISFEITO E MOTIVADO.

D) MÉTODO DISC, POR EXEMPLO

~~FEEDBACK 360°~~ AVALIAÇÃO 360°

AVALIAÇÃO POR MEIO DE KPIs QUE AVALIEM NÃO SÓ A PRODUTIVIDADE, MAS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS TAMBÉM, COMO AS ATITUDES

EM BRANCO