

FASUL EDUCACIONAL **(Fasul Educacional EaD)**

PÓS-GRADUAÇÃO

GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

DISCIPLINA: GESTÃO DE PESSOAS
RESUMO
Neste material iremos abordar introdução à gestão de pessoas, visão geral da gestão de pessoas; papel da área de recursos humanos; processo evolutivo da gestão de pessoas; gestão de pessoas no Brasil; tendências e perspectivas para a gestão de pessoas; planejamento estratégico de RH; gestão de talentos; processos de movimentação de pessoas, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas, avaliação de desempenho e valorização de pessoas; gestão por competências; processos de orientação e acompanhamento de pessoas; educação corporativa; desenvolvimento organizacional; segurança e saúde no trabalho; qualidade vida no trabalho; motivação e retenção de talentos; gestão por competências; mapeamento e implantação de competências; ética na gestão de pessoas; indicadores de recursos humanos e consultoria em recursos humanos, tendências e desafios em recursos humanos.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 INTRODUÇÃO EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES PARTICULARIDADES DA GESTÃO DE PESSOAS NO CONTEXTO ATUAL TENDÊNCIAS FUTURAS DA GESTÃO DE PESSOAS GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS
AULA 2 INTRODUÇÃO GESTÃO DE CARREIRAS, REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE OCUPACIONAL TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL E GESTÃO DO CONHECIMENTO
AULA 3 INTRODUÇÃO MODELOS E TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO GESTÃO POR COMPETÊNCIAS GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NA PRÁTICA
AULA 4 INTRODUÇÃO GESTÃO DE TALENTOS LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO COMUNICAÇÃO E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL GERENCIAMENTO DE CONFLITOS
AULA 5 INTRODUÇÃO GERENCIAMENTO DE MUDANÇAS GESTÃO DO CAPITAL CULTURAL

ÉTICA NA GESTÃO DE PESSOAS
INDICADORES DE GESTÃO DE PESSOAS

AULA 6

INTRODUÇÃO
GESTÃO DE EQUIPES MULTICULTURAIS
NOVOS PARADIGMAS NA GESTÃO DE PESSOAS
PRÁTICAS INOVADORAS DE GESTÃO DE PESSOAS
PRÁTICAS INOVADORAS DE GESTÃO DE EQUIPES

BIBLIOGRAFIAS

- ABREU, V. Por mais líderes com mindset digital e colaborativo. Revista Melhor, ano 25, n. 362, p. 14, 2018.
- MARQUES, J. R. A importância da gestão de pessoas nas organizações. Portal IBC, 14 set. 2018. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rhgestao-pessoas/importancia-gestao-pessoas-organizacoes/>. Acesso em: 29 maio 2019.
- QUINN, R. Competências gerenciais: a abordagem de valores concorrentes na gestão. São Paulo: Elsevier Brasil, 2017.

DISCIPLINA:

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

RESUMO

Conhecimento; aprendizagem; andragogia; capital intelectual; desenvolvimento organizacional; desenvolvimento organizacional e de pessoas. Aprofundar os conceitos de treinamento e desenvolvimento e abordar a realização de diagnósticos de treinamento e desenvolvimento, a estruturação dos programas de treinamento e desenvolvimento e a logística para a organização desses programas. Execução de treinamento e desenvolvimento e os métodos utilizados, e-learning e treinamentos de integração. Importância da avaliação dos programas de treinamento e desenvolvimento e os tipos de avaliação (avaliação de reação; avaliação de aprendizagem; avaliação da aplicação do conhecimento ao trabalho e avaliação do retorno do investimento). Treinamento e desenvolvimento por competências; desenvolvimento de equipes; desenvolvimento de liderança; educação corporativa e universidade corporativa. Desenvolvimento de carreira; planos de sucessão; coaching; Indicadores de treinamento e desenvolvimento; tendências em treinamento e desenvolvimento.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

CONHECIMENTO E APRENDIZAGEM
ANDRAGOGIA
CAPITAL INTELECTUAL
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E DE PESSOAS

AULA 2

DEFINIÇÕES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO
DEFINIÇÃO DO PLANO E DO PROGRAMA DE TREINAMENTO
LOGÍSTICA PARA A ORGANIZAÇÃO DE TREINAMENTOS

AULA 3

EXECUÇÃO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
MÉTODOS NO CARGO (ON THE JOB)
MÉTODOS FORA DO CARGO
E-LEARNING
TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO

AULA 4

IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
AVALIAÇÃO DE REAÇÃO
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM
AVALIAÇÃO DA APLICAÇÃO DOS CONHECIMENTOS AO TRABALHO
AVALIAÇÃO DO RETORNO DO INVESTIMENTO

AULA 5

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO POR COMPETÊNCIAS
DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA
DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES
EDUCAÇÃO CORPORATIVA
UNIVERSIDADE CORPORATIVA

AULA 6

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS
PLANOS DE SUCESSÃO
COACHING
INDICADORES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
TENDÊNCIAS EM TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

BIBLIOGRAFIAS

- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- FREIRE, D. A. L. Treinamento e Desenvolvimento em Recursos Humanos: encenando e efetivando resultados. Curitiba: InterSaberes, 2014.
- KOPS, L. M.; SILVA, S. F. C.; ROMERO, S. M. T. Gestão de Pessoas: Conceitos e Estratégias. Curitiba: InterSaberes, 2013.

DISCIPLINA:

NEUROLIDERANÇA E NEUROCOACHING

RESUMO

O cérebro é o maestro de nossos pensamentos, sentimentos, ações, reações, de nosso comportamento em geral. O entendimento de como ele funciona traz evidente vantagem para se compreender o que motiva ou desmotiva as pessoas, como pensam e reagem sob certas circunstâncias e como fazem decisões. Por isso, tais conhecimentos têm sido amplamente aplicados à comunicação e negócios, melhorando processos e pessoas, maximizando suas eficácias.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

PROTAGONISTAS DA NEUROCIÊNCIA NOS NEGÓCIOS
NECESSIDADES HUMANAS BÁSICAS
CONCEPÇÕES DE SER HUMANO
SISTEMA DE RECOMPENSA DO CÉREBRO (SRC)

AULA 2

INTRODUÇÃO
MODELO DE TEORIA DA CONSISTÊNCIA
COMO AMPLIAR AS 4 NECESSIDADES BÁSICAS
FERRAMENTAS DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E PESSOAL
AVALIAÇÃO DAS FERRAMENTAS DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E PESSOAL

AULA 3

INTRODUÇÃO
CONCEITOS E ESTILOS MODERNOS DE LIDERANÇA
AVALIAÇÃO DOS ESTILOS DE LIDERANÇA
MODELO ACTIVE
PERFECT – AS CARACTERÍSTICAS DO NEURO LÍDER

AULA 4

INTRODUÇÃO
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL (IE)
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL (IE) NO CONTEXTO DA LIDERANÇA/GESTÃO ORGANIZACIONAL INTERNACIONAL
TÉCNICAS PARA GERIR AS EMOÇÕES I
TÉCNICAS PARA GERIR AS EMOÇÕES II

AULA 5

INTRODUÇÃO
TREINANDO REGIÕES CEREBRAIS I: CÉREBRO PENSAnte
TREINANDO REGIÕES CEREBRAIS II: CÉREBRO DAS EMOÇÕES
TREINANDO REGIÕES CEREBRAIS III: RECOMPENSA, AÇÃO, SENSAÇÃO
TREINANDO PROCESSOS CEREBRAIS

AULA 6

INTRODUÇÃO
MICROBIOMA OU MICROBIOTA INTESTINAL
SONO
EXERCÍCIO E ATIVIDADES FÍSICAS
PLASTICIDADE E PRÁTICAS NEURÓBICAS

BIBLIOGRAFIAS

- RANG, H. P. et al. Farmacologia. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.
- ROCHA, E. T. et al. Novas técnicas de neuroimagem em psiquiatria: qual o potencial de aplicações na prática clínica? Revista Brasileira de Psiquiatria, São Paulo, v. 23, supl. 1, p. 58-60, maio 2011.

- LENT, R. Cem bilhões de neurônios? Conceitos fundamentais de neurociência. 2. ed. São Paulo: Editora Atheneu, 2010.

DISCIPLINA:
COMUNICAÇÃO, LIDERANÇA E RELAÇÕES INTERPESSOAIS

RESUMO

A comunicação é uma condição essencial para nossa vida. Sem ela não há cooperação, motivação, gestão ou qualquer outra coisa que exija o mínimo de organização para ser feito. Qualquer relação e/ou interação humana é composta por uma rede de comunicação. Se a comunicação falha, uma parte da interação humana falha também. Diante disso, a disciplina Comunicação, Liderança e Relações Interpessoais, pretende transformar o acadêmico em um comunicador embasado e pronto para expor, de forma clara, os seus ideais. A boa comunicação vai muito além de falar bonito, com voz bem impostada e com uma dicção perfeita. Envolve o domínio de diversas técnicas e compreensão de inúmeros fatores que fazem parte da comunicação pessoal, que serão trabalhados ao longo dos materiais propostos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

AULA 2

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

AULA 3

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

AULA 4

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

AULA 5

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

AULA 6

VÍDEO 1
VÍDEO 2
VÍDEO 3
VÍDEO 4

BIBLIOGRAFIAS

- PINA E CUNHA, et al. Manual do Comportamento Organizacional e Gestão. 8. ed. Lisboa: RH Editora, 2016.
- REGO, A. Comunicação pessoal e organizacional: teoria e prática. 3. ed. Lisboa: Sílabo, 2013.
- SCHERMERHORN J. R.; HUNT, J. G.; OSBORN, R. N. Fundamentos do comportamento organizacional. 2. ed. Porto Alegre, Bookman, 1999.

DISCIPLINA:

GESTÃO ESTRATÉGICA DA INOVAÇÃO

RESUMO

Com o passar dos anos, as empresas estão cada vez mais competitivas. Isso se deve, muitas vezes, às transformações que ocorrem no ambiente mercadológico. No intuito de superar essas transformações e gerar vantagem competitiva, as práticas de inovação são imprescindíveis, uma vez que é por intermédio de atitudes inovadoras que as empresas são capazes de expandir, reestruturar e aprimorar as ações nos mais variados tipos de organizações. Nas empresas e indústrias, por exemplo, o ato de inovar permite que determinado negócio seja reinventado, tornando-o mais adequado para o consumidor final e, conseqüentemente, mais competitivo.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
TIPOS DE INOVAÇÃO - OBJETO FOCAL DA INOVAÇÃO
TIPOS DE INOVAÇÃO - IMPACTO DA INOVAÇÃO
CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO
POR QUE INOVAR?

AULA 2

INTRODUÇÃO
A RELAÇÃO ENTRE GESTÃO DA INOVAÇÃO E ÁREAS ORGANIZACIONAIS:
INOVAÇÃO E MARKETING
A RELAÇÃO ENTRE GESTÃO DA INOVAÇÃO E ÁREAS ORGANIZACIONAIS:
INOVAÇÃO E GESTÃO DA QUALIDADE
A RELAÇÃO ENTRE GESTÃO DA INOVAÇÃO E ÁREAS ORGANIZACIONAIS:
INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE
A IMPORTÂNCIA DA INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL

AULA 3

INTRODUÇÃO
GESTÃO DO CONHECIMENTO PARA A INOVAÇÃO
CONHECIMENTO E APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL
GESTÃO DE FONTES EXTERNAS DE INFORMAÇÃO PARA INOVAÇÃO
AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO INOVADOR

AULA 4

INTRODUÇÃO

PROGRESSO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO NO BRASIL

OS ASPECTOS LEGAIS DA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA

CONSTRUÇÃO DE AMBIENTES PARA A INOVAÇÃO

ESTÍMULO À INOVAÇÃO NAS EMPRESAS

AULA 5

INTRODUÇÃO

INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E AVANÇO CIENTÍFICO

INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E SUSTENTABILIDADE

TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO APLICADA À GESTÃO DA

INOVAÇÃO

SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, BANCOS DE DADOS, INTERNET E

TELECOMUNICAÇÕES

AULA 6

INTRODUÇÃO

CONCEITOS DE CAPACIDADES DINÂMICAS E SUAS ABORDAGENS

RECURSOS EMPRESARIAIS NECESSÁRIOS PARA O DESENVOLVIMENTO DE
CAPACIDADES DINÂMICAS

MODELO DE NEGÓCIOS

INOVAÇÃO DO MODELO DE NEGÓCIO

BIBLIOGRAFIAS

- THIENGO, L.C.; BIANCHETTI, L.; DE MARI, C. L. A obsessão pela excelência: universidades de classe mundial no Brasil? Revista Internacional de Educação Superior, v. 4, n. 3, p. 716-745, 2018.
- TIDD, J.; BESSANT, J. Gestão da inovação-5. Porto Alegre: Bookman, 2015.
- POSSOLI, G. E. Gestão da inovação e do conhecimento. Curitiba: InterSaberes, 2012.

DISCIPLINA:

GESTÃO DE DESEMPENHO

RESUMO

Sempre estamos avaliando o desempenho de tudo que existe e acontece ao nosso redor. Reflita um pouco e perceba que avaliamos o desempenho da economia, da política, da bolsa de valores, dos hábitos de consumo das pessoas próximas, do atendimento na padaria da esquina, do novo celular da moda, da potência do carro do vizinho, dos professores e alunos de uma determinada instituição de ensino e assim por diante. Logo, todos os dias avaliamos desempenhos de tudo, mesmo que não nos demos conta disso (Chiavenato, 2014). Contudo, devemos também lançar mão de análises mais técnicas sobre o assunto e, conseqüentemente, entender alguns tipos, métodos e ferramentas de avaliações de desempenho comumente utilizadas pelas organizações. Essas avaliações podem versar sobre diversos assuntos, como o desempenho financeiro, o organizacional ou o humano.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
OBJETIVOS E PONTOS FRÁGEIS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
MÉTODOS TRADICIONAIS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AULA 2

INTRODUÇÃO
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIA INTEGRADA
MÉTODOS COMPLEMENTARES: BSC E MATRIZ NINE BOX
FATORES CRÍTICOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AULA 3

INTRODUÇÃO
IMPORTÂNCIA E TIPOS DE FEEDBACK
RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 1)
RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 2)
RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 3)

AULA 4

INTRODUÇÃO
PREMISSAS BÁSICAS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
TIPOLOGIA DE COMPETÊNCIAS (PARTE 1)
TIPOLOGIA DE COMPETÊNCIAS (PARTE 2)
DESAFIOS E VANTAGENS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

AULA 5

INTRODUÇÃO
MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS
CAPTAÇÃO OU DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS
ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO
SISTEMA DE RETRIBUIÇÃO E INCENTIVOS

AULA

INTRODUÇÃO
A ESTREITA RELAÇÃO ENTRE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS E
PROFISSIONAIS
COMPETÊNCIAS EM TENDÊNCIAS
ESTRATÉGIAS DE RETENÇÃO DE TALENTOS
LÍDERES E A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

BIBLIOGRAFIAS

- CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014. CONHEÇA 10 tipos de avaliação de desempenho. Sólides, 5 fev. 2020.
- JACKSON, R.; SØRENSE, G. Introdução às relações internacionais: teorias e abordagens. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.

- PONTES, B. R. Avaliação de desempenho: métodos clássicos e contemporâneos, avaliação por objetivos, competências e equipes. 13. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DISCIPLINA:
CRIATIVIDADE E GESTÃO DE IDEIAS PARA INOVAÇÃO

RESUMO

Desde o fim do século XX, o tema “criatividade para a inovação” se consolidou como estratégico para a sobrevivência das empresas tanto em tempos de turbulência quanto para a competitividade global. A criatividade também vem sendo abordada no âmbito da gestão estratégica do conhecimento como de extrema importância para a inovação tecnológica empresarial (criatividade como uma das alavancas do conhecimento para a inovação). “Mais do que um fenômeno global, a gestão do conhecimento se consolidou, em fins do século passado, como fator crítico de sucesso para a criação eficaz de vantagens competitivas nas organizações” (Sbragia et al, 2006, p. 79).

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
PROBLEMATIZAÇÃO
O QUE É CRIATIVIDADE?
FISIOLOGIA DO PROCESSO DE CRIATIVIDADE
PERSONALIDADE CRIATIVIDADE
FACILITADORES E BLOQUEADORES INDIVIDUAIS À CRIATIVIDADE
A MUDANÇA NO MINDSET: TENSÃO PSÍQUICA
SÍNTESE

AULA 2

INTRODUÇÃO
PROBLEMATIZAÇÃO
SURGIMENTO DO PROCESSO CRIATIVO
COMPONENTES DO PROCESSO CRIATIVO
MAPEANDO O CENÁRIO E A BUSCA POR INSPIRAÇÕES
ANÁLISE INOVADORA
CRIAÇÃO DE PROJETOS INOVADORES
SÍNTESE

AULA 3

INTRODUÇÃO
OBJETIVOS DAS TÉCNICAS DE CRIATIVIDADE
APLICABILIDADE DAS TÉCNICAS DE CRIATIVIDADE
BRAINSTORMING NA BASE DE TODAS AS TÉCNICAS
REVERSE BRAINSTORMING
BRAINWRITING NA GERAÇÃO DE IDEIAS
SÍNTESE

AULA 4

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
TÉCNICA S.C.A.M.P.E.R.

TÉCNICA P.N.I. (POSITIVO, NEGATIVO E INTERESSANTE)
SEIS CHAPÉUS PENSANTES E SEIS SAPATOS ATUANTES
TÉCNICA DO MIND MAPPING
TÉCNICA T.R.I.Z. (TEORIA DA RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS)
SÍNTESE

AULA 5

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
CRIATIVIDADE NO SUPORTE À COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL
CRIATIVIDADE PARA INOVAÇÃO
OBJETIVOS DA CRIATIVIDADE NA EMPRESA
DIFUSÃO DA CULTURA DA CRIATIVIDADE NA EMPRESA
GESTÃO DE PESSOAS EM AMBIENTE CRIATIVO
SÍNTESE

AULA 6

INTRODUÇÃO
PROBLEMATIZAÇÃO
ATMOSFERA CRIATIVA: CRIANDO A ORGANIZAÇÃO INOVADORA
CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO INOVADORA
FACILITADORES E BLOQUEADORES DA CRIATIVIDADE NAS EMPRESAS
A CRIATIVIDADE NA GESTÃO DO CONHECIMENTO
DESAFIOS DA CRIATIVIDADE NA ORGANIZAÇÃO: O PAPEL DA LIDERANÇA
SÍNTESE

BIBLIOGRAFIAS

- DICIO – DICIONÁRIO ON-LINE DE PORTUGUÊS. Criatividade. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/criatividade/>. Acesso em: 14 set. 2017.
- SIQUEIRA, J. Pensamentos convergente e divergente: o yin-yang da criatividade. Disponível em: <http://criatividadeaplicada.com/2013/04/06/pensamentos-convergente-edivergente-o-yin-yang-da-criatividade>. Acesso em: 14 set. 2017.
- STONER, J.; FREEMAN, E. Administração. Prentice-Hall do Brasil, 1985. p. 311.

DISCIPLINA:

GESTÃO DE PESSOAS E TALENTOS

RESUMO

O tema Gestão de Pessoas tem como objetivo dar uma base sobre os conceitos gerais da evolução histórica da tratativa da relação das pessoas com as organizações. Também trará as principais ocupações do gestor nesse papel, bem como conceitos importantes na gestão de equipes comerciais.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

HISTÓRICO DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS
EQUIPES E GRUPOS
SUBSISTEMAS DE GESTÃO DE PESSOAS
GESTÃO DE EQUIPES E GESTÃO ESTRATÉGICA
OS PAPÉIS DO GESTOR DE PESSOAS

AULA 2

RECRUTAMENTO DE TALENTOS
TÉCNICAS DE SELEÇÃO
MEIOS DE DIVULGAÇÃO
PROCESSO DE ADMISSÃO
SELEÇÃO: CONCEITO E IMPORTÂNCIA

AULA 3

IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
EXECUÇÃO: METODOLOGIA
LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO
AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS
PLANEJAMENTO DO TREINAMENTO

AULA 4

CONCEITOS BÁSICOS
FEEDBACK: SUA IMPORTÂNCIA
TIPOS DE AVALIAÇÃO
TÉCNICAS DE FEEDBACK
O PROCESSO DE AVALIAÇÃO

AULA 5

GESTÃO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO
NÍVEIS DE MATURIDADE DA EQUIPE
GESTÃO PREVENTIVA
MOTIVAÇÃO INDIVIDUAL
REMUNERAÇÃO E MOTIVAÇÃO

AULA 6

O PAPEL DO LÍDER
PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO
FONTES DE PODER
ACOMPANHAMENTO DA EQUIPE
CONCEPÇÃO DE TRABALHO

BIBLIOGRAFIAS

- WALGER, C.; VIPIANA, L.; BARBOZA, M.M. Motivação e Satisfação no Trabalho. 1ª ed. Curitiba: Intersaberes, 2014. Link: <http://hbrbr.com.br/gestao-de-pessoas-nao-e-com-o-rh/>
- LOTZ, E.G.; GRAMMS, L.C. Gestão de Talentos. 1ª ed. Curitiba: Intersaberes, 2012.
- CHIAVENATTO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

DISCIPLINA:

PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES: DESAFIOS DA GESTÃO CONTEMPORÂNEA

RESUMO

O aprofundamento do conceito e definição de ciência não é o propósito desta disciplina, mas para o melhor encadeamento de ideias e padronização de conceitos que serão úteis no decorrer dos capítulos, falaremos da visão comum de ciência e como a psicologia tornou-se um campo de estudo científico.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
ABORDAGENS DA PSICOLOGIA
TEORIAS PSICOLÓGICAS
A PSICOLOGIA E OS PROCESSOS DE TRABALHO
ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO BRASIL

AULA 2

INTRODUÇÃO
PROCESSOS ORGANIZACIONAIS
MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E PSICOLOGIA DO TRABALHO

AULA 3

INTRODUÇÃO
PERCEPÇÃO HUMANA
ATITUDE E AS DIFERENÇAS INDIVIDUAIS
A MOTIVAÇÃO HUMANA
LIDERANÇA

AULA 4

INTRODUÇÃO
MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS
A APRENDIZAGEM
O PODER E CONFLITO NAS ORGANIZAÇÕES
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E A MUDANÇA

AULA 5

INTRODUÇÃO
PERSONALIDADE
CONHECIMENTO (CIÊNCIA) E AUTOCONHECIMENTO
METODOLOGIAS DE AVALIAÇÃO
METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE PERFIL

AULA 6

INTRODUÇÃO
SAÚDE NO TRABALHO
PSICOSSOMÁTICA
ESTRESSE
DOENÇAS CRÔNICAS RELACIONADAS AO TRABALHO

BIBLIOGRAFIAS

- CHIBENI, S. S. O que é ciência? 2006. Notas de aula. Disponível em: <http://www.unicamp.br/~chibeni/textosdidaticos/ciencia.pdf> Acesso em: 16 jul. 2019.
- GAZZANIGA, M. Ciência psicológica. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2018.
- ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Ed.). Psicologia, organizações e trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2004.

DISCIPLINA:

GESTÃO DA MUDANÇA E TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL

RESUMO

Nesta disciplina iremos desenvolver diversos temas ligados à transformação e mudança nas organizações e como elas acontecem, bem como de que forma podem ser gerenciadas para que se transformem em resultados e desenvolvimento organizacional.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

CONTEXTUALIZANDO

O SURGIMENTO DA TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES

A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E OS SEUS COMPONENTES

O CONTEXTO ORGANIZACIONAL E O SEU DESENVOLVIMENTO

O AMBIENTE ORGANIZACIONAL E SUAS INTERAÇÕES COM O MERCADO

PRESSÕES QUE IMPULSIONAM AS ORGANIZAÇÕES A BUSCAR POR MUDANÇAS

FINALIZANDO

AULA 2

INTRODUÇÃO

CONTEXTUALIZANDO

CONCEITOS DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL

PROCESSOS QUE ENVOLVEM A MUDANÇA ORGANIZACIONAL

TIPOS DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL

A MUDANÇA ORGANIZACIONAL COMO ESTRATÉGIA DE NEGÓCIO

ALGUNS MODELOS APLICÁVEIS DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL

FINALIZANDO

AULA 3

INTRODUÇÃO

CONTEXTUALIZANDO

ELEMENTOS MOTIVADORES NO PROCESSO DE MUDANÇA E TRANSFORMAÇÃO

AS PESSOAS, A CULTURA ORGANIZACIONAL E SUA INFLUÊNCIA EM AMBIENTE D

FATORES QUE PODEM PROMOVER A RESISTÊNCIA A MUDANÇAS

FASES QUE COMPÕEM A MUDANÇA ORGANIZACIONAL

O DESAFIO DE SUPERAR AS RESISTÊNCIAS E O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NOS

FINALIZANDO

AULA 4

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
CONCEITOS DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL
TIPOS DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL
CULTURA DE APRENDIZAGEM NAS ORGANIZAÇÕES
NÍVEIS DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL
FINALIZANDO
A APRENDIZAGEM QUE PROMOVE COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL

AULA 5

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
RECURSOS, CAPACIDADES E COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO
DESENVOLVIMENTO
COMO ACONTECE O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS
CATEGORIAS DE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS E SUA IMPORTÂNCIA NOS
PRO
CAPACIDADE DINÂMICA DE APROVEITAMENTO DAS COMPETÊNCIAS NAS
ORGANIZAÇÃO
COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS E ORGANIZACIONAIS: FONTES GERADORAS DO
CAPITAL INTE
FINALIZANDO

AULA 6

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
COMO AS ORGANIZAÇÕES PROMOVEM A INOVAÇÃO
AS MUDANÇAS GERADAS A PARTIR DOS PROCESSOS DE INOVAÇÃO
AS INOVAÇÕES E A TRANSIÇÃO PARA NOVOS PARADIGMAS
MUDANÇAS E OS DESAFIOS ORGANIZACIONAIS NUM MUNDO GLOBALIZADO
FINALIZANDO
OS FATORES CRÍTICOS PARA AS MUDANÇAS NAS ORGANIZAÇÕES

BIBLIOGRAFIAS

- JOHNSON, G.; SCHOLLES, K.; WHITTINGTON, R. Fundamentos de Estratégia. Porto Alegre: Bookman, 2011.
- SOARES, J. Nove grandes empresas que já mudaram de ramo. Superinteressante, São Paulo, 21 dez. 2016. Disponível em: <https://super.abril.com.br/blog/superlistas/9-grandes-empresas-que-jamudaram-de-ramo>. Acesso em: 10 jan. 2018.
- SCATENA, M. I. C. Ferramentas para a moderna gestão empresarial: teoria, implementação e prática. Curitiba: InterSaberes, 2012.

DISCIPLINA:

GESTÃO DE EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE

RESUMO

O trabalho especializado e executado individualmente, sob forte controle hierárquico, está em vias de ser substituído por uma forma de trabalhar que enfatiza a atividade coordenada utilizando-se de equipes autônomas. Uma ótima maneira de travar e ganhar bons combates é investir em equipes de alta performance para alcançar resultados melhores. Tais equipes têm a virtude de atingir metas por meio do relacionamento sinérgico e da aplicação de competências individuais alinhadas à estratégia. Na toada do enaltecimento das equipes de alta performance, temos teorias e metodologias sobre sua constituição, funcionamento e manutenção, as quais auxiliam no entendimento, gerenciamento e aperfeiçoamento do tema. Essa matéria proporcionará a você um conhecimento mais apurado sobre equipes de alta performance.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
GRUPOS
EQUIPES
EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE
AMBIENTE ORGANIZACIONAL E AS EQUIPES
FINALIZANDO

AULA 2

INTRODUÇÃO
CARACTERÍSTICAS DOS MEMBROS DE EQUIPE
RECRUTANDO E SELECIONANDO
PAPÉIS DOS MEMBROS DE EQUIPE
TRANSFORMANDO GRUPO EM EQUIPE
TREINANDO A EQUIPE

AULA 3

INTRODUÇÃO
TIPOS DE EQUIPES
AUTOCONHECIMENTO E TRABALHO EM EQUIPE
OBJETIVOS GRUPAIS E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS
CURVA DE PERFORMANCE

AULA 4

INTRODUÇÃO
TEORIAS MOTIVACIONAIS
RESISTÊNCIA ÀS MUDANÇAS
COMUNICAÇÃO GRUPAL
AMBIENTES MOTIVADORES E ENERGIZAÇÃO

AULA 5

INTRODUÇÃO
CONTRIBUIÇÃO DOS MEMBROS DE EQUIPE
FEEDBACK NAS EQUIPES
DISCIPLINA E CONFLITO EM EQUIPE
METAS E RESULTADOS

AULA 6

INTRODUÇÃO
LIDERANÇA SITUACIONAL
IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA
DELEGANDO PARA LIDERAR
CARACTERÍSTICAS DO LÍDER

BIBLIOGRAFIAS

- DYER, W. G. Equipes que fazem a diferença (Team Building Estratégias comprovadas para desenvolver equipes de alta performance). São Paulo: Saraiva, 2011.
- ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- KATZENBACH, J. R.; SMITH, D. K. Equipes de alta performance conceitos, princípios e técnicas para potencializar o desempenho das equipes. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

DISCIPLINA:

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS

RESUMO

No mundo atual, a competitividade e a mutabilidade do mercado têm lançado as organizações em um ambiente de concorrência no qual resultados são sinônimo de sucesso. Uma das mais importantes chaves para alcançar esse sucesso são os colaboradores da organização, fontes de percepção, criatividade e inteligência. Por isso, mais do que nunca, hoje, identificar e selecionar talentos são tarefas decisivas para o êxito empresarial.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

VISÃO HISTÓRICA SOBRE O TRABALHO
TRABALHO, OCUPAÇÃO E EMPREGO
O SER HUMANO E O TRABALHO
O MERCADO DE TRABALHO
EMPREGABILIDADE

AULA 2

MOVIMENTAÇÃO E PLANEJAMENTO DO QUADRO DE PESSOAL
RECRUTAMENTO DE PESSOAL
TIPOS DE RECRUTAMENTO
FONTES DE RECRUTAMENTO
ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

AULA 3

SELEÇÃO DE PESSOAL
ETAPAS DO PROCESSO DE SELEÇÃO
FERRAMENTAS DE SELEÇÃO
ENTREVISTA DE SELEÇÃO
DINÂMICAS DE GRUPO

AULA 4

SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS
NOÇÕES SOBRE COMPETÊNCIAS
COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS, INDIVIDUAIS E FUNCIONAIS
ENTREVISTA POR COMPETÊNCIAS
DINÂMICA DE GRUPO

AULA 5

RESULTADO DO PROCESSO SELETIVO
PROCESSO DE CONTRATAÇÃO
TRÂMITES LEGAIS DA CONTRATAÇÃO
CONTRATO DE TRABALHO
EXAMES ADMISSIONAIS

AULA 6

CULTURA ORGANIZACIONAL
INTEGRAÇÃO DO NOVO COLABORADOR
AVALIAÇÃO DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA
ENTREVISTA DE DESLIGAMENTO
PROCESSOS DE RECOLOCAÇÃO (OUTPLACEMENT)

BIBLIOGRAFIAS

- FRANZOI, Naira Lisboa. Ocupação. Disponível em: <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/ocu.html>. Acesso em 26 de out. de 2016.
- LOTZ, E. G.; BURDA, J. A. Recrutamento e seleção de talentos. Curitiba: Intersaberes, 2015.
- JORGE NETO, F. F. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.