

FASUL EDUCACIONAL **(Fasul Educacional EaD)**

PÓS-GRADUAÇÃO

MBA EM GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

MBA EM GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA

DISCIPLINA: GESTÃO DE PESSOAS E COMPETÊNCIAS
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

- Disponível em:
<https://www.mundorh.com.br/empresas-destacam-suas-acoessinovadoras-em-rh/>. Acesso em: 29 maio 2019.
- MARQUES, J. R. A importância da gestão de pessoas nas organizações. Portal IBC, 14 set. 2018. Disponível em:
<https://www.ibccoaching.com.br/porta/rhgestao-pessoas/importancia-gestao-pessoas-organizacoes/>. Acesso em: 29 maio 2019.
- PALLAES, A. Uma nova conexão com o trabalho. Revista Melhor, ano 26, n. 363, 2018.

DISCIPLINA:

GESTÃO DA DIVERSIDADE

RESUMO

A globalização e os constantes avanços tecnológicos, unidos à diversidade humana cada vez mais presente no contexto cultural organizacional, têm sido agentes importantes que desafiam as empresas a buscar soluções que atendam a esse novo cenário organizacional. A diversidade da força de trabalho presente nas organizações é uma importante questão a ser observada. Historicamente, nos estudos sobre a diversidade, as multinacionais foram as primeiras organizações privadas a implementar ações sobre a diversidade cultural da força de trabalho. Práticas essas consolidadas em suas políticas de gestão de pessoas.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
DIVERSIDADE SOB A PERSPECTIVA DE DIREITOS HUMANOS
REFERENCIAIS INTERNACIONAIS EM DIVERSIDADE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
IGUALDADE DE DIREITOS NA CONSTITUIÇÃO
DIVERSIDADE CULTURAL BRASILEIRA E POLÍTICAS PÚBLICAS

AULA 2

INTRODUÇÃO
PANORAMA GLOBAL E BRASILEIRO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
ASPECTOS BIOPSISSOCIAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
PRINCIPAIS BARREIRAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

AULA 3

INTRODUÇÃO

PANORAMA DAS MULHERES BRASILEIRAS NO TRABALHO

PANORAMA DE PESSOAS NEGRAS NO TRABALHO

PANORAMA DAS PESSOAS LGBTQI+ NO TRABALHO

O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS IDOSAS

AULA 4

INTRODUÇÃO

INTERSECCIONALIDADE COMO PERSPECTIVA ANALÍTICA

A INTOLERÂNCIA NA REALIDADE BRASILEIRA

A VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL

TOLERÂNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

AULA 5

INTRODUÇÃO

BENEFÍCIOS PARA AS ORGANIZAÇÕES

RESULTADOS PARA OS NEGÓCIOS

A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

APROPRIAÇÃO DO DISCURSO DA DIVERSIDADE

AULA 6

INTRODUÇÃO

PRÁTICAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE

IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE DIVERSIDADE

MONITORAMENTO DE UM PROGRAMA DE DIVERSIDADE

TENDÊNCIAS DA GESTÃO DA DIVERSIDADE

BIBLIOGRAFIAS

- REDE BRASIL PACTO GLOBAL. Pacto Global. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br>. Acesso em: 20 set. 2021
- REDE OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. Pacto Global. Disponível em: <https://www.redeodsbrasil.org/>. Acesso em: 20 set. 2021.
- OIT – Organização Internacional do Trabalho. Convenções ratificados pelo Brasil. Brasília: Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil>. Acesso em: 20 set. 2021.

DISCIPLINA:

CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL

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 E 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

- ADER – AGENCIA DE DESAROLLO ECONÓMICO REGIONAL DE LA RIOJA (Coord.). Manual de Criatividade Empresarial. Faro: Universidade do Agrave; CRIA – Centro Regional para a Inovação do Algarve, 2010. Disponível em: http://www.cria.pt/media/1366/manual-creatividades-portugues_pt_web.pdf. Acesso em: 14 set. 2017.
- BATISTA, F. F. Caso empresa Matsushita Eletric Industrial Company. 2015. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/observatorio/casoteca/105-casoteca/casos-de-gestao-do-conhecimento/132-a-criacao-do-conhecimento-organizacao-o-caso-da-matsushita-electric-industrial-company>. Acesso em: 14 set. 2017.
- DERRISO FILHO, C. O declínio da criatividade. Disponível em: <https://celsofd.wordpress.com/tag/o-declinio-da-criatividade/>. Acesso em: 14 set. 2017.

DISCIPLINA:

INTELIGÊNCIA EMPRESARIAL E ESTRATÉGIA DE CROSS SELLING

RESUMO

Você sabe o que é inteligência empresarial e como ela se inter-relaciona com o cross selling? Cross selling é uma estratégia de venda, mas como podemos estabelecer estratégias de vendas sem antes conhecermos alguns pontos de extrema importância e que são fundamentais para que essa estratégia seja efetiva e alcance os resultados desejados? Para que cheguemos às estratégias, é necessário abordar/relembrar alguns conceitos de gestão que, no decorrer da nossa aula, terão maior aprofundamento, entre os quais inteligência empresarial, processo decisório, vantagem competitiva, planejamento estratégico e, por fim, abordaremos como criar inteligência nas organizações. Iniciamos, portanto, com a inteligência empresarial, definida por Maróstica et al. (2015, p. 1) como “a capacidade que a empresa tem de capturar, selecionar, analisar e gerenciar as informações de grande valor à administração do seu negócio, de forma objetiva e estruturada”. Nesse contexto, podemos dizer que a inteligência empresarial está relacionada diretamente com fatores como fatores de produção, planejamento, gestão da estratégia, gestão do conhecimento, criatividade e inovação, gestão da cultura organizacional, empreendedorismo, marketing e outros.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

PROCESSO DECISÓRIO

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO
VANTAGEM COMPETITIVA
CRIANDO INTELIGÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

AULA 2

INTRODUÇÃO
DO DADO À SABEDORIA
PROCESSOS DA GESTÃO DO CONHECIMENTO
MODELOS DE GESTÃO PARA EMPRESAS NA SOCIEDADE DO CONHECIMENTO
PRÁTICAS DE GESTÃO DO CONHECIMENTO

AULA 3

INTRODUÇÃO
CARACTERÍSTICAS DO EMPREENDEDOR CORPORATIVO
AÇÃO EMPREENDEDORA
CONHECIMENTO: MERCADO X CONSUMIDOR X CONCORRENTE
PERSPECTIVA EMPREENDEDORA E CRIATIVA

AULA 4

INTRODUÇÃO
TIPOS DE INOVAÇÃO (CLASSES)
INOVAÇÕES - DIMENSÕES ORGANIZACIONAIS
INOVAÇÕES - EXEMPLOS
GESTÃO DE PROCESSOS

AULA 5

INTRODUÇÃO
INTELIGÊNCIA COMPETITIVA
INTELIGÊNCIA COMPETITIVA - FERRAMENTAS
INTELIGÊNCIA FINANCEIRA
INTELIGÊNCIA TECNOLÓGICA

AULA 6

INTRODUÇÃO
BENEFÍCIOS E VANTAGENS DO CROSS SELLING
ESTRATÉGIAS DE VENDAS COM CROSS SELLING
DIFERENÇA: CROSS SELLING, UP SELLING E DOWN SELLING
KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) – INDICADORES DE VENDA

BIBLIOGRAFIAS

- Business Intelligence e análise de dados para gestão do negócio. Tradução de Ronald Saraiva de Menezes. Porto Alegre: Bookman, 2019.
- CRUZ, T. Planejamento estratégico: uma introdução. São Paulo: Atlas, 2019.
- SHARDA, R.; DELEN, D.; TURBAN, E. Analytics, and data science: a managerial perspective. 4. ed. São Paulo: Pearson Education. 2018.

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

- ALVES, M. C. Enquanto a cidade dorme: efeitos do trabalho noturno. Revista Pre-Univesp, nº 59, jul/16. Disponível em: <http://pre.univesp.br/trabalho-noturno#.V7mz01mQI4V>. Acesso em: 21 de ago. de 2016.
- CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. O que é CBO? Disponível em: <http://www.ocupacoes.com.br/o-que-e-cbo>. Acesso em 28 de set. de 2016.
- COWORKING BRASIL. O que é Coworking?. Disponível em: <https://coworkingbrasil.org/como-funciona-coworking>. Acesso em 28 de set. de 2016.

DISCIPLINA:

AValiação DE DESEMPENHO E GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

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 6

INTRODUÇÃO

A ESTREITA RELAÇÃO ENTRE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS E
PROFISSIONAIS

COMPETÊNCIAS EM TENDÊNCIAS

ESTRATÉGIAS DE RETENÇÃO DE TALENTOS

LÍDERES E A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

BIBLIOGRAFIAS

- AVALIAR. In: DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. [S.l.]: Priberam, [2008-2020]. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/avaliar>. Acesso em: 18 nov. 2020.
- DESEMPENHO. In: DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. [S.l.]: Priberam, [2008-2020]. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/desempenho>. Acesso em: 18 nov. 2020.
- GUIMARÃES, T. de A.; NADER, R. M.; RAMAGEM, S. P. Avaliação de desempenho de pessoal: uma metodologia integrada ao planejamento e à avaliação organizacionais. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 32, n. 6, nov./dez. 1998. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7775/6374>. Acesso em: 18 nov. 2020.

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:
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

- CORDEIRO, L. L. Desenvolvimento organizacional e o sucesso da empresa. Administradores, 14 ago. 2013. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/desenvolvimentoorganizacional-e-o-sucesso-da-empresa/78980>. Acesso em: 20 nov. 2017.
- EQUIPE VELER. Andragogia: o que é e qual sua importância para aprendizagem corporativa. Veler, 11 mar. 2014. Disponível em: <http://veler.com.br/blog/andragogia-o-que-e-e-qual-sua-importancia-paraaprendizagem-corporativa>. Acesso em: 20 nov. 2017.
- HUMANTECH GESTÃO DO CONHECIMENTO. Como a Gestão do Conhecimento pode ajudar sua empresa. 2 jul. 2015. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kSUTNtRDNnc>. Acesso em 20 nov. 2017.

DISCIPLINA:

MINDFULNESS LEADERSHIP

RESUMO

Neste estudo você vai entender o que é o Mindfulness, sua origem, seus significados e, em especial, como a adoção da prática de Mindfulness tem impactado positivamente o ambiente de trabalho, o desempenho, a produtividade, a liderança e o bem-estar das pessoas em empresas que se destacam por sua criatividade, alta performance e lucratividade. Vai compreender também o significado e a abrangência de Mindful Leadership, entendendo como praticá-la e se tornar um líder consciente.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
O AMBIENTE DE TRABALHO MODERNO E O ESTRESSE
O PILOTO AUTOMÁTICO E A MENTE REATIVA
O MINDFULNESS E A PESQUISA CIENTÍFICA
MINDFULNESS, MAIS DO QUE UMA MEDITAÇÃO, UM ESTILO DE VIDA

AULA 2

INTRODUÇÃO
POR QUE INSERIR MINDFULNESS NO AMBIENTE DE TRABALHO
LIDERANÇA CONSCIENTE - MINDFUL LEADERSHIP

LIDERANDO COM COMPAIXÃO
AS DUAS HABILIDADES EXTRAORDINÁRIAS EM LIDERANÇA

AULA 3

INTRODUÇÃO

AUMENTANDO SUA RESILIÊNCIA MENTAL

DESCOBRINDO A ATENÇÃO PLENA NO TREINAMENTO DE TRABALHO

APLICANDO A ATENÇÃO PLENA NO TREINAMENTO DE TRABALHO

PRATICANDO A ATENÇÃO PLENA NA ERA DIGITAL

AULA 4

INTRODUÇÃO

USO DA ATENÇÃO PLENA PARA AUXILIAR DIFERENTES FUNÇÕES DE NEGÓCIOS

INTEGRAÇÃO DA ATENÇÃO PLENA AO COACHING

COMISSIONAMENTO DO TREINAMENTO EM MINDFULNESS NO LOCAL DE TRABALHO

COMISSIONAMENTO DO TREINAMENTO EM MINDFULNESS NO LOCAL DE TRABALHO

AULA 5

INTRODUÇÃO

LIDERANDO SEM LIMITES

LIDERANDO PESSOAS, MUDANÇAS E ESTRATÉGIAS

AS DEZ MANEIRAS DE ESTAR MAIS ATENTO NO TRABALHO

AS DEZ MANEIRAS DE GERENCIAR CONSCIENTEMENTE AS PRESSÕES DE TRABALHO

AULA 6

INTRODUÇÃO

ACALMANDO AS AMÍGDALAS (REGULANDO AS EMOÇÕES)

AVANÇANDO COM O SEU CÓRTEX PRÉ-FRONTAL (MAXIMIZANDO A COGNIÇÃO)

MODULANDO A RESISTÊNCIA FÍSICA

TÉCNICAS DE MINDFULNESS

BIBLIOGRAFIAS

- BREWER et al. A experiência de meditação está associada com diferenças em conectividade e nas atividades da Rede de Modo Padrão (RMP ou DMN). 2011. Disponível em: <http://www.pnas.org/content/108/50/20254.short>. Acesso em: 8 ago. 2019.
- KILLINGSWORTH, M. A.; GILBERT, T. A Wandering Mind Is an Unhappy Mind. Science, v. 330, n. 932, November 2010. Harvard University, Cambridge, MA. Disponível em: [http://www.danielgilbert.com/KILLINGSWORTH%20&%20GILBERT%20\(2010\).pdf](http://www.danielgilbert.com/KILLINGSWORTH%20&%20GILBERT%20(2010).pdf). Acesso em: 8 ago. 2019.
- GOLEMAN, D.; DAVIDSON, R. A ciência da Meditação. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 2017.

DISCIPLINA: GESTÃO DO CONHECIMENTO E INOVAÇÃO
RESUMO No atual cenário, o aprendizado ao longo da vida tornou-se essencial para a sustentabilidade e o melhor posicionamento das organizações. Atuando como principal catalisador da gestão da informação, do conhecimento e da inovação corporativa, o aprendizado vem se constituindo em sua melhor estratégia. No tocante às pessoas nesse contexto, representa uma chave para sua integração na sociedade e seu sucesso no mercado de trabalho.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 O MACROAMBIENTE DE NEGÓCIOS EMPRESAS MULTINACIONAIS GLOBALIZAÇÃO E A NOVA FORMA DE FAZER NEGÓCIOS E A GESTÃO DO CONHECIMENTO COM ISSO? PAÍSES EMERGENTES
AULA 2 A PRIMEIRA ONDA DE CONHECIMENTO A NOVA DINÂMICA TECNOECONÔMICA A SEGUNDA ONDA DE CONHECIMENTO PRINCÍPIOS DA ORGANIZAÇÃO DO CONHECIMENTO A TERCEIRA ONDA DE CONHECIMENTO
AULA 3 INOVAÇÃO: A CHAVE DO SUCESSO NA NOVA ERA INDUSTRIAL ACESSO E COMPARTILHAMENTO DE CONHECIMENTO INFORMAÇÃO E CONHECIMENTO PARA A CRIAÇÃO DE INOVAÇÕES CAPITAL INTELECTUAL CAPACITANDO A INOVAÇÃO DENTRO DA EMPRESA
AULA 4 A GESTÃO DO CONHECIMENTO DADO, INFORMAÇÃO E CONHECIMENTO: COMO GERENCIAR DE ONDE VEM A GESTÃO DO CONHECIMENTO CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO TIPOS DE CONHECIMENTO
AULA 5 APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL GESTÃO ESTRATÉGICA PARA O CONHECIMENTO COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL GESTÃO ESTRATÉGICA DO CAPITAL INTELECTUAL CONHECIMENTO E VANTAGEM COMPETITIVA
AULA 6 BUSINESS INTELLIGENCE PROCESSO DECISÓRIO E GESTÃO DO CONHECIMENTO

DATA WAREHOUSE E DATA MINING: FERRAMENTAS DE BI
MARCA: O ASPECTO INTANGÍVEL DO CONHECIMENTO
ADMINISTRAÇÃO DA INCERTEZA: A ORGANIZAÇÃO COMO SISTEMA DE TOMADA DE DECISÃO

BIBLIOGRAFIAS

- PAÍSES emergentes. Wikimedia, s/d. Disponível em: goo.gl/wfJ6l9. Acesso em: 17 out. 2017.
- SCODIERO, J. A internacionalização como opção para o crescimento. Publicado em 3 nov. 2015. Disponível em: <http://www.fastcompanybrazil.com.br/a-internacionalizacao-como-opcao-para-o-crescimento/>. Acesso em: 16 out. 2017.
- MARCAS emergentes. HSM Experience, 1 set. 2010. Disponível em: <https://experience.hsm.com.br/spc/posts/marcas-emergentes>. Acesso em: out. 2017.

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:

GESTÃO ESTRATÉGICA E PLANEJAMENTO EM RH

RESUMO

Nesta disciplina vamos abordar os seguintes temas: 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 de 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, consultoria em recursos humanos, tendências e desafios em recursos humanos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

CONTEXTUALIZAÇÃO
INTRODUÇÃO À GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
EVOLUÇÃO DE RECURSOS HUMANOS
PAPEL DO RH
GESTÃO DE RH NO BRASIL
TENDÊNCIAS DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
NA PRÁTICA
FINALIZANDO

AULA 2

CONTEXTUALIZAÇÃO
PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
GESTÃO DE TALENTOS
RECRUTAMENTO DE PESSOAS
SELEÇÃO DE PESSOAS
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
NA PRÁTICA
FINALIZANDO

AULA 3

CONTEXTUALIZAÇÃO
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
MÉTODOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
EDUCAÇÃO CORPORATIVA
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL
NA PRÁTICA
FINALIZANDO

AULA 4

CONTEXTUALIZAÇÃO
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO
SAÚDE NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
MOTIVAÇÃO NO TRABALHO
PROCESSOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO
NA PRÁTICA
FINALIZANDO

AULA 5

CONTEXTUALIZAÇÃO
NOÇÃO DE COMPETÊNCIAS
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS
MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS
ÉTICA NA GESTÃO DE PESSOAS
NA PRÁTICA
FINALIZANDO

AULA 6

CONTEXTUALIZAÇÃO
INDICADORES DE RH
CONSULTORIA E AUDITORIA EM RECURSOS HUMANOS
FERRAMENTAS DE RH PARA GERENCIAR A ÉTICA
INDICADORES DE RH E BENCHMARKING
SISTEMAS DE TRABALHO DE ALTO DESEMPENHO
NA PRÁTICA
FINALIZANDO

BIBLIOGRAFIAS

- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri; SP Manole 2014.
- DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos. 3a ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.
- PEQUENO, Álvaro. Administração de Recursos Humanos. 1a ed. São Paulo: São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.