

FASUL EDUCACIONAL **(Fasul Educacional EaD)**

PÓS-GRADUAÇÃO

MBA EXECUTIVO EM GESTÃO DE EQUIPES E GESTÃO DA QUALIDADE

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

MBA EXECUTIVO EM GESTÃO DE EQUIPES E GESTÃO DA QUALIDADE

DISCIPLINA: TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
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

- 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.
- INFORMATION Knowledge. Gaping Void. Disponível em: <http://www.gapingvoidart.com/gallery/information-knowledge>. Acesso em: 20 nov. 2017.
- JULIAN NETO. Cortella e Dilmenstein | Informação vs Conhecimento. 7 maio 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=p2JgJ7deNrc>. Acesso em: 20 nov. 2017.

DISCIPLINA:

GERENCIAMENTO DA QUALIDADE EM PROJETOS

RESUMO

Antes de iniciarmos nossa matéria de gerenciamento da qualidade em projetos, vamos parar para responder aos seguintes questionamentos: O que é qualidade? Por que se preocupar com qualidade? Onde encontrar qualidade? Como mensurar a qualidade? Qual é o custo da qualidade? Nos tempos atuais, em que excelência e qualidade estão cada vez mais difundidas, os profissionais buscam melhores resultados por meio de controles efetivos. A qualidade em projetos tem como objetivo o cumprimento dos requisitos. O gerenciamento da qualidade inclui processos, tais como planejar o gerenciamento da qualidade, realizar a garantia da qualidade e controlar a qualidade.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
HISTÓRIA DA QUALIDADE
CRONOLOGIA
SOPA DE LETRINHAS DO GERENCIAMENTO DE PROJETOS
GERENCIAMENTO DA QUALIDADE EM PROJETOS

FERRAMENTAS DA QUALIDADE
FINALIZANDO

AULA 2

INTRODUÇÃO

CONTEXTUALIZANDO

PARA QUE SERVE UM EMPREENDIMENTO?

QUALIDADE, PRODUTIVIDADE, COMPETITIVIDADE E NORMALIZAÇÃO

PROJETOS, PROCESSOS, PROJETO DE PROCESSO E PROCESSO DE PROJETO

PDCA COMO METODOLOGIA BÁSICA DE GERENCIAMENTO

INDICADORES DE DESEMPENHO, ITENS DE CONTROLE E ITENS DE VERIFICAÇÃO

FINALIZANDO

AULA 3

INTRODUÇÃO

CONTEXTUALIZANDO

GERENCIAMENTO DA QUALIDADE TOTAL

FLUXOGRAMA

BPM

GESTÃO DA MUDANÇA

SIPOC

FINALIZANDO

AULA 4

INTRODUÇÃO

CONTEXTUALIZANDO

MÉTODO DOS 5 PORQUÊS

DIAGRAMA DE CAUSA E EFEITO

FOLHA DE VERIFICAÇÃO

HISTOGRAMA

DIAGRAMA DE DISPERSÃO

FINALIZANDO

AULA 5

INTRODUÇÃO

CONTEXTUALIZANDO

GRÁFICO DE CONTROLE

AS 7 NOVAS FERRAMENTAS DA QUALIDADE

DIAGRAMA DE AFINIDADES

DIAGRAMA DE RELAÇÕES

DIAGRAMA DE ÁRVORE

FINALIZANDO

AULA 6

INTRODUÇÃO

CONTEXTUALIZANDO

DIAGRAMA DE MATRIZ

MATRIZ DE PRIORIZAÇÃO

DIAGRAMA DE SETAS
DIAGRAMA DE PROCESSOS DE DECISÕES (PDCAP)
HARD SKILLS VERSUS SOFT SKILLS
FINALIZANDO

BIBLIOGRAFIAS

- DAVIS, M. M.; AQUILANO, N. J., CHASE, R. B. Fundamentos da Administração da Produção. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- FARIA, C. História da qualidade. Infoescola. Disponível em: https://www.infoescola.com/administracao_/historia-da-qualidade/. Acesso em: 4 fev. 2018.
- FERRAMENTAS DA QUALIDADE. Disponível em: <http://www.ferramentasdaqualidade.org/>. Acesso em: 4 fev. 2018.

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 X 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

- 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.
- 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/>

DISCIPLINA:

GESTÃO DA QUALIDADE TOTAL E MELHORIA CONTÍNUA DE PROCESSO

RESUMO

Por que se estuda qualidade? Por que as empresas prestadoras de serviços e indústrias investem tanto nessa filosofia? Por que ela, a qualidade, é tão determinante no mercado competitivo? Por que a sua gestão deve ser tão precisa e revisada constantemente? Por que devo aplicá-la na minha empresa de TI que não é indústria?

Quantos porquês! Calma! Nesta disciplina você aprenderá sobre essa filosofia tão discutida e debatida no cenário de produção e serviço. Para isso, começaremos com a abordagem histórica e algumas definições e posteriormente falaremos sobre as dimensões e os programas de qualidade total, seguindo por aplicações de PDCA e MASP.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
HISTÓRICO E CONCEITOS
DIMENSÕES DA QUALIDADE
PROGRAMAS DE QUALIDADE TOTAL
PDCA (PLAN, DO, CHECK, ACT)
MASP (MÉTODO DE ANÁLISE E SOLUÇÕES DE PROBLEMAS)

FINALIZANDO

AULA 2

INTRODUÇÃO

CONTEXTUALIZANDO

BRAINSTORMING

FERRAMENTAS DE QUALIDADE

FLUXOGRAMA E BPMN

MATRIZ GUT (GRAVIDADE URGÊNCIA E TENDÊNCIA)

PLANO DE AÇÃO

FINALIZANDO

AULA 3

INTRODUÇÃO

NORMAS INTERNACIONAIS

PRINCÍPIOS DE GESTÃO DA QUALIDADE

PRINCIPAIS NORMAS DA GESTÃO DA QUALIDADE

ABNT NBR ISO 9001:2015 - PRINCIPAIS ASPECTOS

AULA 4

INTRODUÇÃO

CMMI (CAPABILITY MATURITY MODEL INTEGRATION)

MSP - BR: MELHORIA DE PROCESSOS DO SOFTWARE BRASILEIRO

COBIT 5 – CONTROL OBJECTIVES FOR INFORMATION AND RELATED TECHNOLOGY)

ITIL – INFORMATION TECHNOLOGY INFRASTRUCTURE LIBRARY

AULA 5

INTRODUÇÃO

LEAN MANUFACTURING E LEAN OFFICE

AÇÕES: CORRETIVA E PREVENTIVA

SEIS SIGMA

LEAN SEIS SIGMA

AULA 6

INTRODUÇÃO

AValiação DOS RESULTADOS DO TREINAMENTO

PROCESSO DE TREINAMENTO

AUDITORIA DA QUALIDADE

CERTIFICAÇÃO

BIBLIOGRAFIAS

- ANDREOLI, T. P.; BASTOS, L. T. Gestão da qualidade: melhoria contínua e busca pela excelência. Curitiba: InterSaberes, 2017.
- BARROS, E.; BONAFINI, F. (Org.). Ferramentas da qualidade. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.
- CARPINETTI, L. R. Gestão da qualidade: conceitos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

DISCIPLINA: COMUNICAÇÃO, LIDERANÇA E RELAÇÕES INTERPESSOAIS
RESUMO
<p>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.</p>
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
<p>AULA 1 VÍDEO 1 VÍDEO 2 VÍDEO 3 VÍDEO 4</p> <p>AULA 2 VÍDEO 1 VÍDEO 2 VÍDEO 3 VÍDEO 4</p> <p>AULA 3 VÍDEO 1 VÍDEO 2 VÍDEO 3 VÍDEO 4</p> <p>AULA 4 VÍDEO 1 VÍDEO 2 VÍDEO 3 VÍDEO 4</p> <p>AULA 5 VÍDEO 1 VÍDEO 2 VÍDEO 3 VÍDEO 4</p> <p>AULA 6 VÍDEO 1 VÍDEO 2</p>

VÍDEO 3
VÍDEO 4

BIBLIOGRAFIAS

- AVOLIO, B. J.; MHATRE, K. H. Advances in theory and research on authentic leadership. In: CAMERON, K. S.; G. Spreitzer (Eds.). The Oxford handbook of positive organizational scholarship (p. 773-783). Oxford: Oxford University Press. 2012.
- 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.

DISCIPLINA:

SISTEMAS ISO 9000 E AUDITORIAS DA QUALIDADE

RESUMO

Ao analisar a evolução da qualidade e seus impactos, focando na experiência do cliente, cabe ressaltar que a qualidade no modelo corretivo não é mais suficiente para manter um cliente fidelizado. Os clientes estão em qualquer lugar, e a concorrência cresceu a passos largos; assim, os clientes têm hoje uma gama muito maior de informações sobre os produtos, os serviços e até as avaliações feitas por outros clientes. As transformações provocadas pelas exigências dos clientes são visíveis em todo mercado. Os clientes, hoje em dia, procuram qualidade agregada na totalidade, ou seja, qualidade desde a compra do produto até o serviço que vem conectado a ele. Assim, medir a satisfação do cliente passa por uma experiência maior, que somente o funcionamento técnico do produto possui. Sabe-se que a qualidade e a produtividade andam lado a lado. A excelência, por sua vez, é alcançada quando se investe em capacitação de colaboradores, quando os desperdícios são eliminados e quando melhora-se a produtividade dos processos. Como consequência, os produtos e serviços apresentam melhor qualidade, integralmente.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

CONTEXTUALIZANDO

QUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

PRINCÍPIOS DO GERENCIAMENTO DA QUALIDADE (QUALIDADE TOTAL)

CRIANDO UMA CULTURA DA QUALIDADE

NORMAS E CERTIFICAÇÕES

ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA O PROCESSO DE CERTIFICAÇÃO

FINALIZANDO

AULA 2

INTRODUÇÃO

CONTEXTUALIZANDO

O SURGIMENTO DA ISO

FAMÍLIA DA NORMA ISO 9000

ISO 9001:2015 E ISO 9004

ISO 19011

CERTIFICAÇÃO INTERNACIONAL E SEUS BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS E O MERCADO
FINALIZANDO

AULA 3

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
LINHAS GERAIS DE UM PROJETO DE CERTIFICAÇÃO
ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA UMA CERTIFICAÇÃO
REQUISITOS DA NORMA ISO 9001:2015
BENEFÍCIOS ESPERADOS PELA CERTIFICAÇÃO ISO 9001:2015
INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE GESTÃO
FINALIZANDO

AULA 4

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
CONCEITO E ATIVIDADES DE AUDITORIA DO SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE
TIPOS DE AUDITORIA (1ª, 2ª E 3ª PARTE) E SUA RELEVÂNCIA PARA O PROCESSO
COMO ORGANIZAR UMA AUDITORIA
EXECUÇÃO DE UMA AUDITORIA
FECHAMENTO DE UMA AUDITORIA
FINALIZANDO

AULA 5

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
TIPO DE QUALIFICAÇÃO NECESSÁRIA PARA SE TORNAR UM AUDITOR
CAPACITAÇÕES TÉCNICAS PARA O AUDITOR
PERFIL DO AUDITOR
PARTICIPANDO E FAZENDO UM RELATÓRIO DE AUDITORIA
A LIDERANÇA COMO FATOR DE SUCESSO DO SISTEMA DE GESTÃO
FINALIZANDO

AULA 6

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
REUNIÃO DE ANÁLISE CRÍTICA
PLANO DE AÇÃO EFICAZ
INDICADORES DE DESEMPENHO
COMPROMETIMENTO DE TODOS
TENDÊNCIAS FUTURAS
FINALIZANDO

- INMETRO – Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia. Certificação. 2012. Disponível em: <http://inmetro.gov.br/qualidade/certificacao>. asp. Acesso em 30 de abril de 2018.
- LUCINDA, M. A. Qualidade: fundamentos e práticas. Rio de Janeiro: Brasport, 2010.
- OLIVEIRA, O. J. Curso básico da gestão da qualidade. São Paulo: Cengage Learning, 2014.

DISCIPLINA:
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

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

1. CULTURA ORGANIZACIONAL
2. INTEGRAÇÃO DO NOVO COLABORADOR
3. AVALIAÇÃO DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA
4. ENTREVISTA DE DESLIGAMENTO
5. 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.
- BURRUS, D. O futuro como um bom negócio: como as percepções certas sobre o futuro determinam oportunidades únicas de negócios. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- CASSAR, V. B. Direito do trabalho. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010.

DISCIPLINA:

DESENVOLVIMENTO DE CENÁRIOS E TENDÊNCIAS

RESUMO

O futuro nunca é exato ou completamente conhecido devido a uma multiplicidade de variáveis e atores que têm potencial de afetar sua configuração. Os estudiosos das tendências e cenários – planejadores – compartilham da ideia de que o planejamento das organizações, das cidades ou de qualquer ente deve ser conduzido a um conjunto de cenários, e não somente a um único cenário. Este fato se deve em função de que a imagem de futuro que se retrata e descreve é decorrência desta combinação de múltiplos elementos presentes no entorno organizacional, no ambiente interno ou externo.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
CONCEITOS E TENDÊNCIAS EM CURSO
TENDÊNCIAS DE COMPORTAMENTO
FINALIZANDO
TENDÊNCIAS E IDENTIFICAÇÃO DE NOVAS OPORTUNIDADES
TENDÊNCIAS DE NICHOS
TENDÊNCIAS E NECESSIDADES DE MERCADO

AULA 2

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
CENÁRIOS E AMBIENTE EMPRESARIAL
COMO CONSTRUIR CENÁRIOS
DIRETRIZES PARA A CONSTRUÇÃO DE CENÁRIOS
TIPOS DE CENÁRIOS
PLANEJAMENTO POR CENÁRIOS
FINALIZANDO

AULA 3

INTRODUÇÃO
CENÁRIOS E AMBIENTE EMPRESARIAL
COMO CONSTRUIR CENÁRIOS
CONTEXTUALIZANDO
DIRETRIZES PARA A CONSTRUÇÃO DE CENÁRIOS
TIPOS DE CENÁRIOS
PLANEJAMENTO POR CENÁRIOS
FINALIZANDO

AULA 4

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
PLANOS DE AÇÃO
CRIAÇÃO DE PLANOS DE AÇÃO
METODOLOGIA 5W2H
APLICAÇÕES DOS PLANOS DE AÇÕES NA GESTÃO E QUALIDADE
FATORES QUE AFETAM OS PLANOS DE AÇÃO
FINALIZANDO

AULA 5

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
MATRIZ SWOT
CICLO PDCA
TÉCNICAS BRAINSTORMING E WRITE STORMING
DIAGRAMA DE CAUSA E EFEITO
BENCHMARKING
FINALIZANDO

AULA 6

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
PAINEL DE ESPECIALISTAS
MAPAS DE CONHECIMENTO
REDES DE COOPERAÇÃO
MAPA ESTRATÉGICO
FINALIZANDO
TÉCNICA DELPHI

BIBLIOGRAFIAS

- ARCANGELI, C. Como identificar tendências de mercado? 2012. Blog Endeavor Brasil. Disponível em: <https://endeavor.org.br/como-identificartendencias-de-mercado/>. Acesso em: 09 jan. 2018.
- BRASIL 2016: tendências de consumo. Agência Intel, 2016. Disponível em: <http://im.wheatonbrasil.com.br/wp-content/uploads/2015/12/tendencias-deconsumo-2016-mintel.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2018.
- BRINKER, M. A. O que são tendências e como descobri-las. Blog Comunicação e Tendências. 2011. Disponível em: <http://www.comunicacaoetendencias.com.br/o-que-sao-tendencias-e-comodescobri-las>. Acesso em: 09 jan. 2018.

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 I)

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

- ALVARÃES, A. Avaliação de desempenho. [S.l.]: [S.n.], 2015.
- AVALIAR. In: DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. [S.l.]: Priberam, [2008-2020]. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/avaliar>. Acesso em: 18 nov. 2020.
- BARROS NETO, J. P. O perfil do profissional globalizado. In: KUAZAQUI, A. (Org.). Relações internacionais: desafios e oportunidades de negócios no Brasil. São Paulo: Literare Books International, 2018.

DISCIPLINA:
ANÁLISE PREDITIVA

RESUMO

A mineração de dados surgiu em meados da década de 1990, como área de pesquisa e aplicação independente. Ela ganhou evidência nos anos recentes, após o surgimento do conceito de Big Data, sendo a responsável pela parte analítica, ou seja, pela preparação e análise de grandes quantidades de dados (Castro; Ferrari, 2016). Nesta disciplina serão abordadas nesta aula as medidas estatísticas para o resumo de um conjunto de dados, etapa fundamental da tarefa descritiva da mineração de dados.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
TIPOS DE DADOS

MEDIDAS DE TENDÊNCIA CENTRAL E DISPERSÃO
DIAGRAMA DE CAIXA E HISTOGRAMA DE FREQUÊNCIAS
EXEMPLOS DE APLICAÇÃO

AULA 2

INTRODUÇÃO
TESTES DE HIPÓTESES
TESTES DE HIPÓTESES PARA UMA POPULAÇÃO
TESTES DE HIPÓTESES PARA DUAS POPULAÇÕES
EXEMPLOS DE APLICAÇÃO

AULA 3

INTRODUÇÃO
ANÁLISE DE REGRESSÃO LINEAR SIMPLES
FUNÇÃO EXPONENCIAL
FUNÇÃO POTÊNCIA
EXEMPLOS DE APLICAÇÃO

AULA 4

INTRODUÇÃO
ANÁLISE DE SÉRIES TEMPORAIS: MÉTODOS DE SUAUIZAÇÃO
INDICADORES DE ACURÁCIA
MÉTODOS DE PREVISÃO AVERAGE (MEAN), NAÏVE E DRIFT
EXEMPLOS DE APLICAÇÃO

AULA 5

INTRODUÇÃO
REDES NEURAIS PARA MODELOS DE REGRESSÃO
MÉTODO DE CLASSIFICAÇÃO K-NN
ÁRVORE DE DECISÃO
EXEMPLOS DE APLICAÇÃO

AULA 6

INTRODUÇÃO
MÉTODOS DE AGRUPAMENTO HIERÁRQUICO
MÉTODO DE AGRUPAMENTO DE K-MÉDIAS
AVALIAÇÃO DE MODELOS PARA ANÁLISE DE AGRUPAMENTO
EXEMPLOS DE APLICAÇÃO

BIBLIOGRAFIAS

- CASTRO, L. N. de; FERRARI, D. G. Introdução à mineração de dados: conceitos básicos, algoritmos e aplicações. São Paulo: Saraiva, 2016.
- ITANO, F.; SANTOS, S. M. dos. Guia de Instalação R. São Paulo: Instituto Matemática e Estatística, Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://cran.r-project.org/doc/contrib/ltano-installation.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2021.
- MORETTIN, P. A.; BUSSAB, W. O. Estatística básica. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

DISCIPLINA: ESPÍRITO EMPREENDEDOR
RESUMO
Normalmente, entre duas possibilidades de percorrer trilhas em uma floresta, aquele menos percorrido aponta restrições ou dificuldades. Seja devido às questões de proteção ambiental que impedem o acesso, ou até mesmo um rio, vegetação densa, topografia inclinada, entre outros problemas. E se fizermos uma analogia com as nossas escolhas na vida? Qual seria a relação entre essas dificuldades ou restrições com as nossas escolhas? O que temos percorrido até então? O caminho menos percorrido é o menos “experenciado”, ou seja, entende-se que ainda há potencialidade para novas descobertas. É neste cenário que o empreendedor se identifica, se reconhece e se realiza.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 INTRODUÇÃO ESSÊNCIA E EXISTÊNCIA DESENVOLVIMENTO PESSOAL CONCEITO DE SI E MBTI CARACTERÍSTICAS DO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR E TEORIA DAS INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS
AULA 2 INTRODUÇÃO ESTUDO DO PERFIL EMPREENDEDOR E APLICAÇÃO DO CONCEITO DE SI APLICAÇÃO DO MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR – MBTI APLICAÇÃO “CARACTERÍSTICAS DO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR” (CCE) APLICAÇÃO DE TEORIA DAS INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS
AULA 3 INTRODUÇÃO APLICAÇÃO DE FEEDBACK ANÁLISE GERAL DE PERFIL EMPREENDEDOR APLICAÇÕES DA ANÁLISE SWOT (FORÇA E FRAQUEZAS) APLICAÇÕES DA ANÁLISE SWOT (OPORTUNIDADES E AMEAÇAS) E CRUZAMENTO DE DADOS
AULA 4 INTRODUÇÃO CRIATIVIDADE: UM PROCESSO DE APRENDIZAGEM CRIATIVIDADE: TÉCNICAS, PRÁTICAS E PENSAMENTOS OPORTUNIDADES: ELAS EXISTEM? PROCESSO VISIONÁRIO
AULA 5 INTRODUÇÃO TÉCNICAS 5W2H INDIVIDUALIZADA

ANÁLISE DE RISCOS
DISCIPLINA
PLANEJAMENTO: DE EMPREENDEDOR EXECUTOR PARA GESTOR PARA LÍDER
PARA COACH

AULA 6

INTRODUÇÃO
TÉCNICAS E AÇÕES PRÁTICAS DO NETWORKING
A ARTE DE PERSUADIR POSITIVAMENTE
MOTIVAÇÃO
INSPIRAÇÃO PARA O SUCESSO: SIM OU NÃO?

BIBLIOGRAFIAS

- DORNELAS, J. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 6. ed. São Paulo: Empreende/Atlas, 2016.
- DRUCKER. P. F. Inovação e Espírito Empreendedor. São Paulo: Cengage Learning, 2016.
- WE FORUM. Disponível em: <https://www.weforum.org>. Acesso em: 30 jan. 2019.

DISCIPLINA:
GESTÃO DE PESSOAS

RESUMO

Neste tutorial 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

- ALBUQUERQUE, L. G. A gestão estratégica de pessoas. As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.
- ABREU, V. Por mais líderes com mindset digital e colaborativo. Revista Melhor, ano 25, n. 362, p. 14, 2018.
- BARRETT, R. A organização dirigida por valores: liberando o potencial humano para a performance e a lucratividade. São Paulo: Alta Books, 2018.