

FASUL EDUCACIONAL **(Fasul Educacional EaD)**

PÓS-GRADUAÇÃO

MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

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. et al. Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadership Quarterly*, 15, 801-823. 2004.
- 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.
- GARDNER, H. *A nova ciência da mente: uma história da revolução cognitiva*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1995.

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

- 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.

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

- SAJI, G. S. M. Gestão da diversidade no Brasil: apresentação de um modelo brasileiro. Dissertação (Mestrado Profissional) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2005.
- SANTA RITA, B. S. Gestão da Diversidade. Curitiba: Contentus, 2020.
- SCARANO, R. C. V. et al. Direitos humanos e diversidade. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

DISCIPLINA:

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

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 A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
EVOLUÇÃO DE RECURSOS HUMANOS
PAPEL DO RH
GESTÃO DE RH NO BRASIL
TENDÊNCIAS DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
FINALIZANDO

AULA 2

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

AULA 3

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

AULA 4

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

AULA 5

ÉTICA NA GESTÃO DE PESSOAS
CONTEXTUALIZAÇÃO
NOÇÃO DE COMPETÊNCIAS
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS
MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS
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
FINALIZANDO

BIBLIOGRAFIAS

- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri; SP Manole 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. Iniciação à administração de Recursos Humanos. 4a.ed. rev. E atual – Barueri; SP Manole 2010.
- DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos. 3a ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

DISCIPLINA: INTELIGÊNCIA EMPRESARIAL E ESTRATÉGIA DE CROSS SELLING
RESUMO
<p>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.</p>
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
<p>AULA 1 INTRODUÇÃO PROCESSO DECISÓRIO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO VANTAGEM COMPETITIVA CRIANDO INTELIGÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES</p>
<p>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</p>
<p>AULA 3 INTRODUÇÃO CARACTERÍSTICAS DO EMPREENDEDOR CORPORATIVO AÇÃO EMPREENDEDORA CONHECIMENTO: MERCADO X CONSUMIDOR X CONCORRENTE PERSPECTIVA EMPREENDEDORA E CRIATIVA</p>
<p>AULA 4 INTRODUÇÃO TIPOS DE INOVAÇÃO (CLASSES) INOVAÇÕES - DIMENSÕES ORGANIZACIONAIS INOVAÇÕES - EXEMPLOS GESTÃO DE PROCESSOS</p>
<p>AULA 5</p>

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

- MATTAR, F. N. Pesquisa de marketing – metodologia, planejamento, execução e análise. São Paulo: Atlas, 1993, v. VI, VII.
- OLIVEIRA, D. P. R. Estratégia empresarial e vantagem competitiva: como estabelecer, implementar e avaliar. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- PAGANOTTI, J. A. Processos decisórios. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

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 é 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

- SUSSEKIND, A. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar,2002.
- RODRIGUES, M. Mesmas habilidades, salários diferentes. Revista Pre-Univesp Nº.59 Gênero Julho 2016. Disponível em: <http://pre.univesp.br/mesmas-habilidades-salarios-diferentes#.V7m2E1mQI4U>. Acesso em: 26/10/2016.
- LACOMBE, F. J. M. Dicionário de administração. São Paulo: Saraiva,2004.

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

- RYAN, L. Reinvention Roadmap. Dallas: BenBella Books, 2016.
- PONTES, B. R. Avaliação de desempenho: métodos clássicos e contemporâneos, avaliação por objetivos, competências e equipes. 13. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- JACKSON, R.; SØRENSE, G. Introdução às relações internacionais: teorias e abordagens. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.

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

- NOLTE, J. Neurociência. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- RANG, H. P. et al. Farmacologia. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.
- 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

- AO MESTRE com carinho. Direção: James Clavell. Reino Unido: Columbia Pictures, 1967. 105 min.
- ARAÚJO, I. L. Introdução à Filosofia da Ciência. Curitiba: UFPR, 1998.
- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DISCIPLINA:
GESTÃO DO CONHECIMENTO

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

- IAMIN, G. P. Negociação: conceitos fundamentais e negócios internacionais. Curitiba: Intersaberes, 2016.
- MAGNOLI, D.; SERAPIÃO JR, C. Comércio exterior e negociações internacionais. São Paulo: Saraiva, 2012.
- CASTELLS, M. A sociedade em rede. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

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

- 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.
- MARGERISSON, C.; MCCANN, D. Gerenciamento de equipes: novos enfoques práticos. São Paulo: Saraiva, 1996.
- ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

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 CRIATIVIDADE
FACILITADORES E BLOQUEADORES INDIVIDUAIS À CRIATIVIDADE
A MUDANÇA NO MINDSET: TENSÃO PSÍQUICA

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

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

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)

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

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

BIBLIOGRAFIAS

- SIQUEIRA, J. Pensamentos convergentes e divergentes: 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.
- BATISTA, F. F. Caso empresa Matsushita Eletric Industrial Company. 2015.

