



GESTÃO DE PESSOAS EM AMBIENTES DE MUDANÇAS



OBJETIVO

Propiciar a melhoria da ação no processo de gestão de pessoas neste terceiro milênio. Permitir uma maior eficácia no processo decisório. Desenvolver a capacidade de analisar, estruturar e sintetizar as informações relacionadas à área de pessoas. Desenvolver habilidades pessoais em comunicação, planejamento e liderança.

PÚBLICO-ALVO

Profissionais (executivos e gerentes) da área de pessoas; Profissionais que aspirem a cargos executivos em suas empresas e que demandem além de experiência profissional, sólidos conhecimentos na área de pessoas; Possuidores de diploma de cursos de graduação

PROGRAMAS

DISCIPLINAS	h/aula
Atração e Seleção de Pessoas	24 h
Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas	24 h
Cargos, Carreiras e Remuneração	24 h
Consultoria em Gestão de Pessoas	24 h
Desenvolvimentos de Equipes	24 h
Gestão Estratégica de Pessoas	24 h
Gestão de Desempenho	24 h
Gestão por Competência e Gestão do Conhecimento	24 h
Liderança e Motivação	24 h
Modelos de Gestão	24 h
Administração de Conflitos e Negociação	24 h
Cultura Organizacional em Ambiente de Mudanças	24 h
Fundamentos de Finanças e Contabilidade Gerencial	24 h
Fundamentos de Marketing, Endomarketing e Marketing de Relacionamento	24 h
Jogos de Negócios	24 h
Relação de Trabalho e Legislação Trabalhista	24 h
Ética Empresarial e Responsabilidade Social	24 h
Tecnologia da Informação Aplicada e Gestão de Pessoas	24 h
CARGA HORÁRIA TOTAL	432 h

* Atividade extra sala de aula, para acompanhamento dos trabalhos. 12



GESTÃO DE PESSOAS EM AMBIENTES DE MUDANÇAS



EMENTAS

Atração e Seleção de Pessoas

Mercado de trabalho. Análise da demanda e da oferta. A importância da oferta interna. Estratégias e fontes de captação. Métodos e técnicas de recrutamento e seleção. Papel do selecionador. Colocação e recolocação de pessoal. Orientação profissional e gestão de carreira. Avaliação e resultado da captação e da seleção. Seleção por competências. Montagem e desenvolvimento de banco de dados.

Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas

Estratégias de capacitação e desenvolvimento de pessoas. Gerenciamento de necessidades de capacitação e desenvolvimento. Elaboração, execução e avaliação de programas de capacitação e desenvolvimento. Sistemas corporativos de educação à distância. Formação e desenvolvimento das universidades corporativas. Capacitação e desenvolvimento por competência.

Cargos, Carreiras e Remuneração

Delineamento e descrição de cargos. Estrutura de carreiras. Sistemas tradicionais de remuneração. Remuneração estratégica. Remuneração funcional. Remuneração por competências. Remuneração variável. Principais tipos de incentivos e benefícios. Benefícios flexíveis. Participação acionária. Previdência complementar. Participação nos lucros e resultados.

Consultoria em Gestão de Pessoas

Consultoria Organizacional. Modelos e processos de intervenção organizacional. Habilidade de consultoria. Construção da relação consultor-cliente. Perfil de competências e consultoria. Modelos de diagnóstico. Instrumentos e ferramentas de consultoria. Construção de relatórios. Consultoria interna de gestão de pessoas. O papel do consultor.

Desenvolvimento de Equipes

Equipes de trabalho. Competências, potencialidade, interesses, motivações e características pessoais dos membros da equipe. Formação e desenvolvimento de uma equipe de trabalho. A comunicação eficaz para o sucesso do trabalho em equipe. Plano de ação para melhoria do desempenho do líder de sua equipe. Pesquisa e diagnóstico do clima organizacional. Gestão do clima organizacional.

Gestão Estratégica de Pessoas

Desafios e características. Análise do ambiente em suas dimensões externa e interna. Cenários. O alinhamento estratégico da gestão de Pessoas às estratégias organizacionais. Visão, missão, objetivos, estratégias, políticas, diretrizes, planos de ação, estrutura e processos de gestão de pessoas orientados para o comprometimento com o negócio da organização. Implementação e avaliação dos resultados da gestão estratégica de pessoas.

Gestão de Desempenho

Estratégias de gestão do desempenho funcional, setorial e organizacional. Gestão de desempenho e potencial. Modelos de gestão de desempenho. Utilização do balanced scorecard. Vantagens e limitações da gestão de desempenho. Construção de um sistema integrado de gestão de desempenho. Etapas do planejamento. Aplicação dos instrumentos. Apuração dos dados. Análise e administração dos resultados.

Gestão por Competência e Gestão do Conhecimento

Geração, mapeamento, distribuição, compartilhamento e mensuração do conhecimento. Gerenciamento do conhecimento organizacional e preservação da memória técnica das organizações. Metodologias de mensuração de ativos intangíveis. Modelo de gestão de competências. Competências organizacionais e individuais. Mapeamento e descrição de competências. Certificação de competências. A gestão de pessoas por competência.

Liderança e Motivação

Motivação como energia intrínseca ao indivíduo. As principais teorias sobre motivação. Frustração. O significado do trabalho como fator motivacional. Como provocar motivação nas pessoas. O que é liderança. Abordagens sobre liderança. A relação entre motivação e liderança. Competências da liderança. Capacidades requeridas. O processo de comunicação. O autoconhecimento e o autodesenvolvimento.

Modelos de Gestão

Perspectiva Estrutural. A Administração Científica. A escola Clássica. A Teoria da burocracia e a Teoria da decisão. Perspectiva Humana. A escola das relações humanas. A escola dinâmica de grupos e Gestão centrada na liderança. Perspectiva Integrativa. Escola sócio técnica. Teoria dos sistemas e Teoria da Contingência. Perspectiva estratégica. Gestão estratégica.

Administração de Conflitos e Negociação

O conflito na empresa. Formas de abordar conflitos. Negociação como instrumento de gestão de recursos humanos. Características de um bom gerente negociador. Ambientes de negociação - principais tipos e abordagens de negociação. Processo, planejamento e preparação. Estratégias e táticas de negociação. Modelo de partes em negociação.

Cultura Organizacional em Ambiente de Mudanças

O clima e a cultura organizacional. Diagnósticos. Como gerenciar o clima e a cultura de uma organização. O exercício do poder como expressão cultural. Tipos de comprometimento. Como mudar uma organização. A mudança organizacional e a mudança da estrutura e da estratégia organizacional. Fases de um processo de mudança e o impacto na cultura organizacional. Implicações para a gestão de R.H.

Cultura Organizacional em Ambiente de Mudanças

O clima e a cultura organizacional. Diagnósticos. Como gerenciar o clima e a cultura de uma organização. O exercício do poder como expressão cultural. Tipos de comprometimento. Como mudar uma organização. A mudança organizacional e a mudança da estrutura e da estratégia organizacional. Fases de um processo de mudança e o impacto na cultura organizacional. Implicações para a gestão de R.H.

Fundamentos de Finanças e Contabilidade Gerencial

Significado das informações do relatório econômico - financeiro: Balanço e Demonstrativo de Resultado. O processo contábil: o fluxo da informação financeira e seu registro no Balanço. As informações do Balanço relacionadas com o Ativo e com o Passivo: o retorno do ativo frente à demanda dos investidores. A compreensão das informações do Demonstrativo de Resultado para as várias indústrias na economia. Índices da análise dos Demonstrativos aplicados à Gestão de Pessoas. Custeio funcional versus custeio por contribuição e custos variáveis e fixos. Análise custo e volume e lucro: sua aplicabilidade à gestão de pessoas.

Fundamentos de Marketing, Endomarketing e Marketing de Relacionamento

O papel de marketing nas organizações. Planejamento e desenvolvimento das estratégias de marketing. Análise dos mercados consumidores e organizacionais. Comportamento do consumidor. Endomarketing. A era da valorização do relacionamento. Características das gerências do relacionamento.

Jogos de Negócios

Alinhamento da Gestão de Recursos Humanos aos negócios empresariais.

Relação de Trabalho e Legislação Trabalhista

Concepção sistêmica das relações do trabalho. O sistema de relações do trabalho em nível de país e de empresa.: Implicações para o papel do profissional de RH. Os principais tipos de sistemas, com destaques para o negocial e o estatutário. O Sistema Brasileiro de Relações do Trabalho: origens, desenvolvimento, atualidade e tendências. O processo da negociação coletiva do trabalho: construção do cenário, organização, planejamento, realização da negociação e administração e avaliação do acordo.

Ética Empresarial e Responsabilidade Social

A ética e a moral: moral social e ética empresarial. A importância da ética na tomada de decisões. O Código de Ética como reflexo da Cultura Organizacional: VALORES e MISSÃO. Análise de Códigos de Ética de Empresas de vários setores: características e aplicabilidade. Responsabilidade Social nos negócios: conceito e abrangência. A visão estratégica da Responsabilidade Social. Balanço Social: instrumento de análise da cidadania corporativa. O papel do Gestor de Pessoas na relação entre Ética e Responsabilidade Social.



GESTÃO DE PESSOAS EM AMBIENTES DE MUDANÇAS



Tecnologia da Informação Aplicada e Gestão de Pessoas

A mudança no ambiente dos negócios. Histórico da Gestão Estratégica da Informação. Conceitos de Processos. Reengenharia de Processos. Metodologia para gestão estratégica da informação e inovação nos processos. Gestão de Mudança Organizacional. Estágios de uso estratégico da tecnologia da informação (teoria de Plateaus). TI e Novos Modelos Organizacionais. Aplicação Estratégica de ERP e CRM.

Coordenação Acadêmica:
Ana Maria Viegas Reis