

GESTÃO DE PESSOAS

INFORMAÇÕES GERAIS

APRESENTAÇÃO

O curso de pós-graduação em Gestão de Pessoas visa melhorar os resultados individuais e da organização com a abordagem usada pela área de Recursos Humanos e lideranças para analisar e definir as ações necessárias para o treinamento e desenvolvimento dos colaboradores. A gestão de pessoas se constitui como fator relevante para o desenvolvimento das organizações e para a realização de suas metas organizacionais. Vários teóricos argumentam que como a tecnologia pode ser adquirida, as pessoas formam o grande diferencial dentro das organizações. Saber lidar com pessoas, recrutar e fomentar talentos é a missão mais importante para os gestores das organizações, que passam a ser vistas como um ambiente onde se possa pensar, viver, criar e conquistar sucesso coletivo. A Gestão de Pessoas tornou-se uma função de alto poder estratégico - as pessoas deixaram de ser fornecedoras de mão de obra para serem fornecedoras de conhecimento devendo ser tratadas como diferenciais dentro das organizações.

OBJETIVO

Capacitar profissionais de diversas áreas para administrar questões generalistas e específicas na área de Gestão de Pessoas, fazendo uso das diversas ferramentas didático-pedagógicas em especial os ambientes virtuais de aprendizagens em rede, e o trabalho colaborativo na Web, a fim de atuarem em empresas públicas e privadas, assessoria e consultorias, em consonância com os princípios técnicos, legais e éticos.

METODOLOGIA

Em termos gerais, a metodologia será estruturada e desenvolvida numa dimensão da proposta em EAD, na modalidade online visto que a educação a distância está consubstanciada na concepção de mediação das tecnologias em rede, com atividades a distância em ambientes virtuais de aprendizagens, que embora, acontece fundamentalmente com professores e alunos separados fisicamente no espaço e ou no tempo, mas que se interagem através das tecnologias de comunicação. É importante salientar que a abordagem pedagógica que valorize a aprendizagem colaborativa depende dos professores e dos gestores da educação, que deverão torna-se sensíveis aos projetos criativos e desafiadores. Fornecerá aos alunos conhecimentos para desenvolver competências que possibilitem o desempenho eficiente e eficaz dessas respectivas funções, na perspectiva da gestão estratégica e empreendedora, de maneira a contribuir com o aumento dos padrões de qualidade da educação e com a concretização da função social da escola.

Código	Disciplina	Carga Horária
365	Capacitação e Desenvolvimento de Pessoa	45

APRESENTAÇÃO

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 a distância; Formação e desenvolvimento das organizações corporativas; Capacitação e desenvolvimento por competência.

OBJETIVO GERAL

- Analisar e avaliar a elaboração, execução e avaliação de programas de capacitação e desenvolvimento.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Reconhecer a importância do gerenciamento de necessidades de capacitação e desenvolvimento; • Compreender a formação e o desenvolvimento das organizações corporativas; • Caracterizar capacitação e desenvolvimento por competência.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS INTRODUÇÃO À MODERNA GESTÃO DE PESSOAS PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA GESTÃO DE PESSOAS SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO CONCEITO DE EDUCAÇÃO TREINAMENTOS OBJETIVOS DO TREINAMENTO O PROCESSO DO TREINAMENTO LEVANTANDO A NECESSIDADE DO TREINAMENTO PROGRAMAÇÃO DO TREINAMENTO EXECUÇÃO DO TREINAMENTO AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DO TREINAMENTO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E ORGANIZAÇÕES EDUCAÇÃO CORPORATIVA GESTÃO DO CONHECIMENTO GESTÃO POR COMPETÊNCIA

REFERÊNCIA BÁSICA

BAUER, Ruben. Gestão da mudança: caos e complexidade nas organizações. São Paulo: Atlas, 1999. CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. DRUCKER, Peter. Desafios Gerenciais para o Século XXI. São Paulo: Pioneira, 1999. MARRAS, Jean Pierre. Gestão de pessoas em empresas inovadoras. SP: Futura, 2005.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CARVALHO, ANTONIO VIEIRA, LUIZ PAULO DO NASCIMENTO. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thonson Learning, 2004. CHIAVENATO, I. História da Administração: entendendo a administração e sua poderosa influência no mundo moderno. São Paulo: Saraiva, 2009c. _____, I. Administração, Teoria, Processo e Prática. 4 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. _____. Gestão de Pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 4ª Ed. São Paulo: Manole, 2014 FRANÇA, A. C. Limongi. Práticas de Recursos Humanos conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2008. LEURY, M. T. L. et al. As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.

PERIÓDICOS

VERGARA, S. C. Universidade Corporativa: a parceria possível entre empresa e a universidade tradicional. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, v. 34, n.5, p. 181-188, set./out. 2000.

74	Ética Profissional	30
----	---------------------------	----

APRESENTAÇÃO

Conceitos de ética e moral, sua dimensão nos fundamentos ontológicos na vida social e seus rebatimentos na ética profissional. O processo de construção do ethos profissional: valores e implicações no exercício profissional.

OBJETIVO GERAL

Compreender a natureza, importância e possibilidades da Ética profissional na visão social em que vivemos.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Refletir sobre as possibilidades e limites na Ética profissional.
- Compreender as concepções e evolução histórica da Ética profissional.
- Reconhecer a importância da atitude positiva e pró-ativa na Ética profissional.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

A ÉTICA E AS QUESTÕES FILOSÓFICAS LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO Nº 01 É A ÉTICA UMA CIÊNCIA?
A ÉTICA E A CIDADANIA LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO Nº 02 ÉTICA E DIREITOS HUMANOS A ÉTICA E A EDUCAÇÃO LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO Nº. 03 ÉTICA NA ESCOLA: FAÇA O QUE EU DIGO, MAS NÃO FAÇA O QUE EU FAÇO ÉTICA PROFISSIONAL, O GRANDE DESAFIO NO MERCADO DE TRABALHO LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO N. 04 ÉTICA PROFISSIONAL É COMPROMISSO SOCIAL ESTUDO DE CASOS: ÉTICA PROFISSIONAL CASO 1 - UM GESTOR TEMPERAMENTAL CASO 2 - ÉTICA E CHOQUE CULTURAL NA EMPRESA CASO 3 - RESPEITO PELAS PESSOAS CASO 4 - CONSIDERAÇÕES PROVENIENTES DO COMITÊ DE ÉTICA A URGÊNCIA DE ATITUDES ÉTICAS EM SALA DE AULA

REFERÊNCIA BÁSICA

HUME, David. Investigação sobre o entendimento humano. Tradução André Campos Mesquita. São Paulo: Escala Educacional, 2006.

NALINI, José Renato. Ética Geral e Profissional. 7.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

PAIVA, Beatriz Augusto. Algumas considerações sobre ética e valor. In: BONETTI, Dilséa Adeodata et al. (Org.). Serviço social e ética: convite a uma nova práxis. 6.ed. São Paulo.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BRASIL. Secretaria de Educação Fundamental. Parâmetros Curriculares Nacionais: terceiro e quarto ciclos: apresentação dos temas transversais – Brasília: MEC/SEF, 1998. 436 p.

CHALITA, Gabriel. Os dez mandamentos da ética. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

CHAUÍ, Marilena. Convite à Filosofia. São Paulo: Ática, 1997. COMPARATO, Fábio Konder. Ética: direito, moral e religião no mundo moderno. São Paulo: Companhia da Letras, 2006.

DOWBOR, Ladislau. A reprodução social: propostas para um gestão descentralizada. Petrópolis: Vozes, 1999. FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

PERIÓDICOS

BRASIL. Ministério da Educação do. Disponível em: . Acesso em: 10 dez.2011.

APRESENTAÇÃO

Por meio de uma visão holística, introduzir o conceito da administração de cargos e salários, subsistemas de RH, e seus aspectos críticos e posicionamento hierárquico dentro da empresa. Conhecer os fatores de remuneração e sua interação com outras políticas e práticas de gestão de pessoas. Conhecer a relação entre remuneração e motivação do funcionário. Compreender os métodos de avaliação e classificação de cargos. Conhece tipos de salários, benefícios e remuneração. Compreender treinamento e desenvolvimento. Compreender estrutura de carreira, recompensas e incentivos.

OBJETIVO GERAL

Este conteúdo visa transmitir ao estudante ou profissional que deseja trabalhar ou se desenvolver na área de recursos humanos, competências para gerir o desenvolvimento de carreiras em sua organização. São abordados conceitos sobre cargos, salários, benefícios, treinamento e desenvolvimento (T&D) e muitos outros.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Explicar quais são os tipos de liderança compostos pelas empresas e compreender o processo para que um chefe torne-se um verdadeiro líder.
- Apontar as etapas do processo de cargos, avaliação de salários e condições de mercado para contratação e modelos a serem seguidos posteriormente.
- Implementar os procedimentos de promoção de pessoal.
- Identificar os diferentes tipos de recompensas e incentivos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – CARGOS E LIDERANÇA

CONCEITO DE CARGOS
COMPOSIÇÃO DE CARGOS
TERMINOLOGIA
ESTILOS DE LIDERANÇA

UNIDADE II – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E T&D

ANÁLISE DE CARGOS
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
ETAPAS DO PROCESSO DE CARGOS
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

UNIDADE III – DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS

CONCEITO DE CARREIRA
RESPONSABILIDADE PELA CARREIRA
ESTRUTURA DE CARREIRA
PROMOÇÃO DE PESSOAS

UNIDADE IV – CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

ADMINISTRAÇÃO DE SALÁRIO
CONCEITO DE SALÁRIO
PROGRAMA DE BENEFÍCIOS
RECOMPENSA E INCENTIVOS

REFERÊNCIA BÁSICA

BARROS, David L. S. **Empreendedorismo**. Editora TeleSapiens, 2020.

CARVALHO, A. V; NASCIMENTO, L. P; SERAFIM, O. C. G. **Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo, SP: Cengage: 2012.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro:3. ed. Campus, 2010 6ª Reimpressão.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2006

GUIMARÃES, Ana L. **Ética e Cidadania**. Editora TeleSapiens, 2020.

JORGE, M. J. **Remuneração estratégica**: como desenvolver atitudes empreendedoras por meio de remuneração, São Paulo: LTR, 2007.

MACIEL, Dayanna S. C. **Liderança e Desenvolvimento de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2021.

PERIÓDICOS

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**. 14a ed., São Paulo: Futura, 2011.

MEDINA, Gisele F. C. **Marketing Pessoal e Gestão de Carreira**. Editora TeleSapiens, 2020.

OLIVEIRA, A. **Manual de descrição de cargos**. 3a ed. São Paulo: Atlas, 2011.

5392	Gestão Do Conhecimento E Inteligência Competitiva	60
------	---	----

APRESENTAÇÃO

Conceitos e definições sobre gestão do conhecimento. Gestão do conhecimento para as organizações. Armazenagem do conhecimento. Processos de gestão do conhecimento. Redes sociais corporativas. Data mining e análise de dados. Tomada de decisão e inovação. Aprendizagem organizacional. Ferramentas de comunicação. Cultura organizacional, aprendizagem individual e coletiva. Programas de aprendizagem organizacional.

OBJETIVO GERAL

Este componente curricular visa capacitar os alunos a compreender e aplicar os principais conceitos, técnicas e ferramentas da gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional, visando aprimorar a capacidade das organizações em criar, compartilhar, armazenar, transferir e aplicar conhecimento de forma eficaz e inovadora.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Definir os conceitos relacionados à Gestão do Conhecimento.
- Discernir sobre as vantagens da gestão do conhecimento para as organizações.
- Identificar e selecionar o conhecimento relevante para a organização.

- Aplicar os processos de captura e armazenamento de conhecimento.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I - UMA VISÃO GERAL SOBRE A GESTÃO DO CONHECIMENTO

CONCEITOS E DEFINIÇÕES DE GESTÃO DO CONHECIMENTO

VANTAGENS DA GESTÃO DO CONHECIMENTO PARA AS ORGANIZAÇÕES

IDENTIFICAÇÃO E SELEÇÃO DO CONHECIMENTO PARA A ORGANIZAÇÃO

CAPTURA E ARMAZENAMENTO DE CONHECIMENTO

UNIDADE II - PROCESSOS, TECNOLOGIAS E FERRAMENTAS DE GESTÃO DO

CONHECIMENTO

SISTEMAS DE GESTÃO DE CONHECIMENTO

REDES SOCIAIS CORPORATIVAS

DATA MINING E ANÁLISE DE DADOS

COMPARTILHAMENTO E DISSEMINAÇÃO DE CONHECIMENTO

UNIDADE III - APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

CONCEITOS E DEFINIÇÕES DA APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL NA MELHORIA CONTÍNUA

FERRAMENTAS DE COLABORAÇÃO E COMUNICAÇÃO

MODELOS DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

UNIDADE IV - CULTURA ORGANIZACIONAL PARA A GESTÃO DO

CONHECIMENTO E APRENDIZAGEM

MUDANÇA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

APRENDIZAGEM INDIVIDUAL E COLETIVA NA ORGANIZAÇÃO

CULTURA DE APRENDIZAGEM EM EQUIPES E LIDERANÇAS

IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

REFERÊNCIA BÁSICA

BORTOLOTI, Karen Fernanda da Silva. Gestão do conhecimento. Recife: Telesapiens, 2023.

VARGAS, Sandra Martins Lohn. Gestão da inovação e da competitividade. Recife: Telesapiens, 2022.

BRITO, Stephanie Freire. Gestão da tecnologia da informação e comunicação. Recife: Telesapiens, 2022.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

VALENZA, Giovanna Mazzarro.; BARBOSA, Thalyta Mabel N. Barbosa. Introdução à EAD. Recife: Telesapiens, 2022

SOUZA, Guilherme Gonçalves de. Gestão de projetos. Recife: Telesapiens, 2021

PERIÓDICOS

OLIVEIRA, Tatiana Souto Maior de. Sistemas de informações gerenciais. Recife: telesapiens, 2021.

OLIVEIRA, Daniele Melo de. Gestão do terceiro setor. Recife: telesapiens, 2021.

4839	Introdução à Ead	60
-------------	-------------------------	-----------

APRESENTAÇÃO

Fundamentos teóricos e metodológicos da Educação a distância. Ambientes virtuais de aprendizagem. Histórico da Educação a Distância. Avaliação em ambientes virtuais de aprendizagem apoiados pela Internet.

OBJETIVO GERAL

Aprender a lidar com as tecnologias e, sobretudo, com o processo de autoaprendizagem, que envolve disciplina e perseverança.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Analisar e entender EAD e TIC (Tecnologia de Informação e Comunicação), Ambiente virtual de ensino e Aprendizagem, Ferramentas para navegação na internet.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – AMBIENTAÇÃO NA APRENDIZAGEM VIRTUAL

PRINCIPAIS CONCEITOS DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
GERENCIAMENTO DOS ESTUDOS NA MODALIDADE EAD
AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM
RECURSOS VARIADOS QUE AUXILIAM NOS ESTUDOS

UNIDADE II – APRIMORANDO A LEITURA PARA A AUTOAPRENDIZAGEM

A LEITURA E SEUS ESTÁGIOS
OS ESTÁGIOS DA LEITURA NOS ESTUDOS
ANÁLISE DE TEXTOS
ELABORAÇÃO DE SÍNTESES

UNIDADE III – APRIMORANDO O RACIOCÍNIO PARA A AUTOAPRENDIZAGEM

O RACIOCÍNIO DEDUTIVO
O RACIOCÍNIO INDUTIVO
O RACIOCÍNIO ABDUTIVO
A ASSOCIAÇÃO LÓGICA

UNIDADE IV – FERRAMENTAS DE PRODUTIVIDADE PARA A EAD

INTERNET E MANIPULAÇÃO DE ARQUIVOS
COMO TRABALHAR COM PROCESSADOR DE TEXTO?
COMO FAZER APRESENTAÇÃO DE SLIDES?
COMO TRABALHAR COM PLANILHAS DE CÁLCULO?

REFERÊNCIA BÁSICA

VALENZA, Giovanna M.; COSTA, Fernanda S.; BEJA, Louise A.; DIPP, Marcelo D.; DA SILVA, Sílvia C. **Introdução à EaD**. Editora TeleSapiens, 2020.

SANTOS, Tatiana de Medeiros. **Educação a Distância e as Novas Modalidades de Ensino**. Editora TeleSapiens, 2020.

MACHADO, Gariella E. **Educação e Tecnologias**. Editora TeleSapiens, 2020.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

DUARTE, Iria H. Q. **Fundamentos da Educação**. Editora TeleSapiens, 2020.

DA SILVA, Jessica L. D.; DIPP, Marcelo D. **Sistemas e Multimídia**. Editora TeleSapiens, 2020.

PERIÓDICOS

DA SILVA, Andréa C. P.; KUCKEL, Tatiane. **Produção de Conteúdos para EaD**. Editora TeleSapiens, 2020.

THOMÁZ, André de Faria; BARBOSA, Thalyta M. N. **Pensamento Científico**. Editora TeleSapiens, 2020.

75	Pesquisa e Educação a Distância	30
----	---------------------------------	----

APRESENTAÇÃO

A relação do ensino-aprendizagem na ação didática e no contexto da Educação a Distância no Brasil; EAD e a formação profissional; Ambiente virtual / moodle: conceito, funções e uso; Redes Sociais; Letramento Digital; Inclusão digital; Inovação pedagógica a partir do currículo e da sociedade de informação; Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC); As TIC abrindo caminho a um novo paradigma educacional; Cidadania, Ética e Valores Sociais; Pesquisas web.

OBJETIVO GERAL

Compreender a natureza, importância e possibilidades da Educação a distância no contexto sócio educacional em que vivemos. Analisar a importância do emprego das novas mídias e tecnologias para a formação profissional.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Refletir sobre as possibilidades e limites da educação a distância (EaD).
- Compreender as concepções de educação a distância de acordo com sua evolução histórica.
- Reconhecer a importância da atitude positiva e proativa do aluno da educação a distância.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

RELAÇÃO DO ENSINO-APRENDIZAGEM NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES) 1. OS PILARES DO ENSINO UNIVERSITÁRIO 2. ESTRATÉGIAS DIDÁTICAS PARA A RELAÇÃO ENSINO-APRENDIZAGEM NAS IES 3. LEI Nº 5.540/68 E AS IES EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: POSSIBILIDADES PEDAGÓGICAS PARA AS IES 1. PAPEL DO PROFESSOR FRENTE ÀS TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS 2. TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E OS CURSOS EAD 3. AMBIENTES VIRTUAIS DE APRENDIZAGEM - 3.1 CIBERCULTURA OU CULTURAL DIGITAL - 3.2 O CIBERESPAÇO - 3.3 AS TIC COMO ESPAÇO DE APRENDIZAGEM - 3.4 MOODLE - 3.5 REDES E INTERNET LETRAMENTO E INCLUSÃO DIGITAL 1. INCLUSÃO DIGITAL 2. TIC E NOVOS

PARADIGMAS EDUCACIONAIS 3. CIDADANIA, ÉTICA E VALORES SOCIAIS METODOLOGIA CIENTÍFICA 1. A PESQUISA E SEUS ELEMENTOS - 1.1 ETAPAS DA PESQUISA 2. CLASSIFICAÇÃO 3. MÉTODO DE PESQUISA: 4. TIPOS DE DADOS 5. FASES DO PROCESSO METODOLÓGICO 6. PESQUISA E PROCEDIMENTOS ÉTICOS 7. TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

REFERÊNCIA BÁSICA

LEMKE, J. L. Educação, Ciberespaço e Mudança. Em: The Arachnet Electronic Journal on Virtual Culture. 22. 22 de Março de 1993. Vol 1. Nº 1. LÉVY, P. As tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática. Rio de Janeiro: Editora 34, 1993. _____. Cibercultura. Rio de Janeiro: Editora 34, 1999.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

LÉVY, P. O que é virtual? Rio de Janeiro: Editora 34, 1996. MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org). Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 1994. PAPERT, Seymour. A máquina das crianças: repensando a escola na era da informática. Tradução de Sandra Costa. Porto Alegre, Rio Grande do Sul: Artmed, 1993. RAMAL, Andrea Cecília. Educação na cibercultura – Hipertextualidade, Leitura, Escrita e Aprendizagem. Porto Alegre: Artmed, 2002. RICARDO, Stella Maris Bortoni. O professor pesquisador. Introdução à pesquisa qualitativa. São Paulo: Parábola Editora, 2008.

PERIÓDICOS

LEMKE, J. L. Educação, Ciberespaço e Mudança. Em: The Arachnet Electronic Journal on Virtual Culture. 22. 22 de Março de 1993. Vol 1. Nº 1.

266	Gestão de Pessoas, de Competências e do Conhecimento	45
-----	--	----

APRESENTAÇÃO

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. 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.

OBJETIVO GERAL

- Conhecer os fundamentos da Gestão de Pessoas, de Competências e do Conhecimento.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Analisar a evolução das organizações e de seus modelos de gestão de pessoas;
- Aplicar os conhecimentos adquiridos sobre a integração organizacional na gestão de pessoas;
- Refletir sobre a gestão de pessoas como responsabilidade de linha e função de Staff;
- Entender o processo de gestão por competências como uma alternativa para sustentar diferenciações salariais.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I - ORGANIZAÇÕES E MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS 1. A EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES 2. A EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES E DE SEUS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS 2.1 MODELO CLÁSSICO DE GESTÃO DE PESSOAS 2.2 MODELO MOTIVACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS 2.3 MODELO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS 2.4 MODELO COMPETITIVO DE GESTÃO DE PESSOAS UNIDADE II - O PAPEL DAS PESSOAS NA ORGANIZAÇÃO 1. AS PESSOAS COMO PARCEIRAS DA ORGANIZAÇÃO 2. AS PESSOAS COMO RECURSOS OU PARCEIROS DA ORGANIZAÇÃO 3. A IMPORTÂNCIA DA ADMINISTRAÇÃO NA GESTÃO DE PESSOAS 4. EFICIÊNCIA E EFICÁCIA DA ORGANIZAÇÃO PARA A GESTÃO DE PESSOAS UNIDADE III - INTEGRAÇÃO ORGANIZACIONAL NA GESTÃO DE PESSOAS 1. A COMUNICAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO 2. A MOTIVAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO 2.1 A MOTIVAÇÃO PARA ABRAHAM MASLOW 2.2 A MOTIVAÇÃO PARA FREDERICK HERZBERG UNIDADE IV - FUNDAMENTOS DA GESTÃO DE PESSOAS 1. GESTÃO DE PESSOAS COMO RESPONSABILIDADE DE LINHA E FUNÇÃO DE STAFF 2. OS DESAFIOS DA MODERNA GESTÃO DE PESSOAS – GP3 UNIDADE V - GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA: MODISMO E CONCEITO 1. ARTICULAÇÃO ENTRE ESTRATÉGIA EMPRESARIAL E COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS 2. CARACTERIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS 3. A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS COMO UMA ALTERNATIVA PARA SUSTENTAR DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS 4. GESTÃO DE PESSOAS COM BASE EM COMPETÊNCIAS

REFERÊNCIA BÁSICA

BARBOSA, A. Gestão de competências em organizações: um mosaico das experiências em Minas Gerais. Anais XXV Enanpad. Campinas: Anpad, 2001. BRANDÃO, Hugo P.; GUIMARÃES, Tomás de A. Gestão de Competências e Gestão de Desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? Enanpad. Foz do Iguaçu: Anpad, 2009. CARBONE, Pedro Paulo et al. Gestão por competências e gestão do conhecimento. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2006. CARVALHO, Antônio Vieira de. NASCIMENTO, Luiz Paulo de. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira, 2004. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2009. DUTRA, Joel Souza (Org.). Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Editora Gente, 2011. _____. Joel Souza. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo, Atlas: 2010. LEME, Rogério. Aplicação prática de gestão de Pessoas por competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, I. Introdução à teoria geral da administração. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1983. _____. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Alsevier, Campus, 2004. _____. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ªed. – Rio de Janeiro: Alsevier, Campus, 2008. DRUCKER, F. P. Administração – Responsabilidades, Tarefas, Práticas. 3 Vol. São Paulo/SP. Pioneira, 1975. _____. Introdução. In: HESSELBEIN, F.; competitividade na economia globalizada. São Paulo: Atlas, 2000. DUTRA, Joel Souza. Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Editora Gente, 2001. _____. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. 1. ed. – 6 reimpr. São Paulo: Atlas, 2008. FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: As Pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002. HERSEY, P. e BLANCHARD, K. H. Psicologia para administradores. São Paulo: EPU, 1986. MARRAS, J. P. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 3. ed. São Paulo, 2000. ULRICH, D. Recursos Humanos Estratégico. Tradução Cristina bazán, Bazán Tecnologia e Linguística. – São Paulo: Futura, 2000. _____. Dave. Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de recursos humanos. São Paulo: Editora Futura, 2000.

PERIÓDICOS

BARNEY, J. B. Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, v. 17, nº 1, 1991.

APRESENTAÇÃO

A formação da equipe. Fundamentos do comportamento de grupo. Tipos de equipe. Formação de equipes eficazes. Liderança: Liderança versus chefia. Liderança nas fases de evolução de equipes. Características dos líderes. Estilos de liderança. Conceitos, habilidades e atitudes necessárias ao exercício da liderança aplicáveis à realidade organizacional, alavancadoras da eficiência e eficácia na condução de um negócio. Visão sistêmica imprescindível à gestão dos recursos empresariais. A liderança e os resultados. Mantendo e desenvolvendo a equipe.

OBJETIVO GERAL

Este componente curricular visa capacitar o estudante ou profissional ligado à área de gestão de pessoas a aplicar as técnicas de desenvolvimento da liderança no gerenciamento de suas equipes. Esta disciplina também é fortemente recomendada para todo e qualquer profissional que lidere equipes de trabalho.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- **Compreender o conceito de líder e liderança.**
- **Interpretar como funciona a Gestão de Pessoas.**
- **Explicar a formação de uma equipe.**
- **Identificar o papel do líder em uma organização.**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – LIDERANÇA ESTRATÉGICA NO MUNDO CORPORATIVO

LIDERANÇA

TEORIAS DA LIDERANÇA

LIDERANÇA ESTRATÉGICA

TÁTICAS DE INFLUÊNCIA DE LIDERANÇA

UNIDADE II – PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

GESTÃO DE PESSOAS

PRÁTICAS DE GESTÃO

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS

UNIDADE III – GERENCIANDO EQUIPES DE TRABALHO

FORMAÇÃO DE EQUIPES

TIPOS DE EQUIPES

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

COMUNICAÇÃO E RELAÇÕES INTERPESSOAIS

UNIDADE IV – O PAPEL E O PERFIL DO LÍDER DE ALTO DESEMPENHO

LIDERANÇA DE EQUIPES: O PAPEL DO LÍDER

EQUIPES DE ALTO DESEMPENHO

PODER ORGANIZACIONAL E “EMPODERAMENTO”

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

REFERÊNCIA BÁSICA

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

GOLEMAN, Daniel. **Liderança: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso**. Ed. Objetiva. 2015.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

OLIVEIRA, R. A., FERREIRA, M. C., e MOURÃO, L. **O fenômeno da liderança: uma revisão das principais teorias**. Fragmentos de Cultura, 2013.

SARZEDAS, Carolina G. **Liderança e Gestão de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2020.

PERIÓDICOS

MACIEL, Dayanna S. C. **Liderança e Desenvolvimento de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2021.

76	Metodologia do Ensino Superior	60
----	--------------------------------	----

APRESENTAÇÃO

A função sociocultural do currículo na organização do planejamento: temas geradores, projetos de trabalho, áreas de conhecimento. Análise dos Parâmetros Curriculares Nacionais para o Ensino Médio. Inovação curricular: metodologia de projetos e a interdisciplinaridade na organização curricular; Implicações didático-pedagógicas para a integração das tecnologias de informação e comunicação na educação.

OBJETIVO GERAL

Proporcionar uma reflexão sobre a atuação do professor como agente de formação de cidadãos críticos e colaborativos.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Aprimorar conceitos ligados a educação contemporânea;
- Reconhecer a importância do planejamento;
- Discutir o currículo escolar na educação de hoje;
- Analisar a Universidade, suas funções e as metodologias e didáticas que estão sendo empregadas.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

DOCÊNCIA SUPERIOR — UMA REFLEXÃO SOBRE A PRÁTICA BREVE HISTÓRICO SOBRE O ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO FUNÇÃO DOCENTE NA SOCIEDADE CAPITALISTA FORMAÇÃO DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO: POSSIBILIDADES E OS LIMITES QUE COMPROMETEM UMA PRÁTICA REFLEXIVA A DIDÁTICA E O ENSINO SUPERIOR A DIDÁTICA E SUAS CONTRIBUIÇÕES TEÓRICO/TÉCNICO/OPERACIONAL OS DESAFIOS NA FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA O ENSINO UNIVERSITÁRIO QUESTÕES DE

METODOLOGIA DO ENSINO SUPERIOR – A TEORIA HISTÓRICO-CULTURAL DA ATIVIDADE DE APRENDIZAGEM O ENSINO E O DESENVOLVIMENTO DO PENSAMENTO – O ENSINO DESENVOLVIMENTAL PLANO INTERIOR DAS AÇÕES PROCEDIMENTO METODOLÓGICO GERAL (EXPLICITAÇÃO) INTERNALIZAÇÃO DOS CONCEITOS REQUISITOS PARA O PLANEJAMENTO DO ENSINO ETAPAS DO PROCESSO DE ASSIMILAÇÃO DE GALPERIN MOMENTOS OU ETAPAS DA ATIVIDADE COGNOSCITIVA HUMANA PLANEJAMENTO DE ENSINO: PECULIARIDADES SIGNIFICATIVAS ESTRUTURA DE PLANO DE CURSO

REFERÊNCIA BÁSICA

ANDRÉ, Marli (org). O papel da pesquisa na formação e na prática dos professores. Campinas: Papyrus, 2001. (Prática Pedagógica). p. 55-68. CARVALHO, A. D. Novas metodologias em educação, Coleção Educação, São Paulo, Porto Editora, 1995. GARCIA, M. M.^a: A didática do ensino superior, Campinas, Papyrus, 1994.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

GHIRALDELLI JUNIOR, Paulo. História da Educação Brasileira. 4^a. Ed. São Paulo: Cortez, 2009. GODOY: A didática do ensino superior, São Paulo, Iglu, 1998. LEITE, D., y MOROSINI, M. (orgs.): Universidade futurante: Produção do ensino e inovação, Campinas, Papyrus, 1997. LIBÂNEO, José Carlos: Didática, São Paulo, Cortez, 1994. MASETTO, Marcos Tarciso (Org.) Docência na universidade. 9^a. ed. Campinas: Papyrus, 2008.

PERIÓDICOS

PACHANE, Graziela Giusti. Educação superior e universidade: algumas considerações terminológicas e históricas de seu sentido e suas finalidades. In: Anais do VI Congresso Luso-brasileiro de História da Educação, 2006, p. 5227.

5423	Psicologia Dos Grupos	65
------	-----------------------	----

APRESENTAÇÃO

Principais teorias sobre processo grupal, contextualização histórica, conceitos fundamentais, campo de ação, principais autores, teorias e técnicas. Estudo das relações interpessoais e dos principais fenômenos em processos grupais, as diversas aplicações dos conhecimentos sobre o funcionamento dos grupos. Estrutura e processos de interação nos grupos.

OBJETIVO GERAL

Esta disciplina visa possibilitar ao aluno a compreensão e intervenções dos processos grupais, bem como oferecer as condições para a aplicação de conceitos, métodos e técnicas que possibilitem o processo de intervenção psicológica.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Entender o sujeito psíquico como sujeito do grupo, a partir dos diversos recortes teóricos sobre os processos grupais.
- Vislumbrar um panorama histórico do surgimento e evolução da psicoterapia de grupo, delineando suas raízes, principais modelos e pressupostos teóricos.
- Identificar as modalidades grupais, avaliando suas mais diversas condições médicas e psicossociais.
- Compreender o comportamento psicossocial das massas em contraponto à análise do Eu, adotando, além dos cuidados clínicos, atitudes positivas em relação às condições de tratamento.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – ORIGEM E HISTÓRIA DA PSICOLOGIA DE GRUPOS

REFERENCIAIS TEÓRICO-TÉCNICOS PARA O ESTUDO DO PROCESSO GRUPAL
HISTÓRICO, CONCEITUAÇÕES E DESIGNAÇÕES DE GRUPO
MODALIDADES GRUPAIS
PSICOLOGIA DAS MASSAS E ANÁLISE DO EU

UNIDADE II – CONTRIBUIÇÕES TEÓRICO-TÉCNICAS PARA OS PROCESSOS GRUPAIS

CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DOS GRUPOS SEGUNDO BION
A PERSPECTIVA PSICANALÍTICA DOS GRUPOS
EQUILÍBRIO E DINÂMICA DOS GRUPOS SEGUNDO KURT LEWIN
TEORIA DO VÍNCULO SEGUNDO PICHON RIVIERE

UNIDADE III – PSICOTERAPIA DE GRUPO

PSICOTERAPIA DE GRUPO NA PERSPECTIVA DO PSICODRAMA
PSICOTERAPIA DE GRUPO NA PERSPECTIVA DO ACP
GRUPOTERAPIA
METODOLOGIAS E TÉCNICAS DE INTERVENÇÃO GRUPAL

UNIDADE IV – ELEMENTOS BÁSICOS PARA TRABALHOS COM GRUPOS

O LUGAR E O PAPEL DO COORDENADOR OU FACILITADOR DE GRUPOS
POSSO SER FACILITADOR EM UM GRUPO?
DESENVOLVIMENTO PARTICIPATIVO EM VIVÊNCIAS E DINÂMICAS DE GRUPOS
PLANEJAMENTO, REALIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DE VIVÊNCIAS NA PRÁTICA

REFERÊNCIA BÁSICA

PICHON-RIVIÈRE, E. O processo grupal. 2.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1986

SAIDON, Osvaldo et al. Práticas grupais: a Psicanálise. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

ZIMERMAN, D. E. Fundamentos Básicos das Grupoterapias. Porto Alegre — Artes Médicas Sul. 1993.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BAREMBLIT, G. Grupos: teoria e técnica. Rio de Janeiro: Edições Graal, 2º ed., 1986.

MORENO, Jacob. L. Psicoterapia de Grupo e psicodrama. São Paulo, Editora Mestre Jou, 1974

PICHON- RIVIÈRE, E. Teoria do vínculo. 3ª ed. São Paulo. Martins Fontes, 1988.

ROGERS, Carl R. Grupos de encontro. Lisboa: Editora Moraes, 1972.

ZIMERMAN, David E et al. Como trabalhamos com grupos. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997

PERIÓDICOS

ARANTES, V. A.; KLEIN, A. M. Projetos de Vida de Jovens Estudantes do Ensino Médio e a Escola. Educ. Real. [online]. 2016.

SZNELWAR, L. I. MASCIA, F. L. Trabalho, tecnologia e organização: avaliação do trabalho submetida à prova do real - crítica aos fundamentos da avaliação. Editora Blucher, 2008.

APRESENTAÇÃO

Conceitos, técnicas e tendências em processos de recrutamento e seleção. Técnicas de seleção. Seleção por competências. Pesquisa interna nas necessidades de RH. Fontes de recrutamento. Tipos de recrutamento. Cultura organizacional. Programas e métodos de socialização organizacional. Qualidade de vida no trabalho.

OBJETIVO GERAL

Atrair e selecionar pessoas certas para ocupações certas. Este é o objetivo de todo e qualquer departamento de recursos humanos ou gestão de pessoas. Este também é o objetivo central deste conteúdo, ou seja, levar o conhecimento, as técnicas e as boas práticas para implementar processos de recrutamento e seleção com eficiência

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Definir e descrever a importância do planejamento estratégico organizacional como também da área de Recursos Humanos e o seu papel na estratégia empresarial.
- Explicar as vantagens e desvantagens do recrutamento interno e externo.
- Apontar as principais tendências de seleção de talentos.
- Reconhecer a cultura organizacional e como as políticas de recursos humanos integram no processo de socialização do novo colaborador.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

PLANEJAMENTO DE PESSOAS E O MERCADO DE TRABALHO

FATORES QUE INTERVÊM NO PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: ROTATIVIDADE DE PESSOAL, ABSENTEÍSMO E MUDANÇA NOS REQUISITOS DA FORÇA DE TRABALHO

CULTURA ORGANIZACIONAL- UM ASPECTO A SER CONSIDERADO

MAPEAMENTO DO CAPITAL HUMANO NA EMPRESA

UNIDADE II – RECRUTAMENTO DE PESSOAS

ATRAINDO A PESSOA CERTA PARA A ORGANIZAÇÃO

ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

TENDÊNCIAS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

FUNIL DO RECRUTAMENTO

UNIDADE III – PROCESSO DE SELEÇÃO DE TALENTOS

DEFININDO AS ETAPAS DO PROCESSO DE SELEÇÃO

TÉCNICAS DE SELEÇÃO

PERFIL DO SELECIONADOR

ÉTICA É IMPORTANTE NO PROCESSO SELETIVO

UNIDADE IV – CULTURA ORGANIZACIONAL E O CAPITAL HUMANO

CULTURA ORGANIZACIONAL E COMO AS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS INTEGRAM NO PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO DO NOVO COLABORADOR

SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL

ONBOARDING PODE SER COLOCADO EM PRÁTICA NA ORGANIZAÇÃO

PERÍODO DE EXPERIÊNCIA E A IMPORTÂNCIA PARA OS RESULTADOS ORGANIZACIONAIS

REFERÊNCIA BÁSICA

BARROS, David L. S. **Empreendedorismo**. Editora TeleSapiens, 2020.

DINIS, Iana. **Recrutamento, Seleção e Socialização**. Editora TeleSapiens, 2021.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

MACIEL, Dayanna S. C. **Liderança e Desenvolvimento de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2021.

MARCONI,?? Márcia V. **Gestão de Recursos Humanos**. Editora TeleSapiens, 2020.

MEDINA, Gisele F. C. **Marketing Pessoal e Gestão de Carreira**. Editora TeleSapiens, 2020.

PERIÓDICOS

PASSOS, Carmen J. **Gestão de Recursos Humanos e Carreiras**. Editora TeleSapiens, 2020.

SARZEDAS, Carolina G. **Gestão de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2020.

370	Recrutamento, Seleção, Treinamento, Plano de Cargos e Salários	30
-----	--	----

APRESENTAÇÃO

Procedimentos e instrumentos para a administração de pessoas: o processamento de recrutamento, a seleção por competências, treinamento, plano de cargos, salários, remuneração por competência e benefícios.

OBJETIVO GERAL

- Adquirir conhecimentos de como ocorre o processo de recrutamento, a seleção por competências, treinamento, plano de cargos, salários, remuneração por competência e benefícios.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Analisar e avaliar as vantagens e desvantagens dos recrutamentos;
- Reconhecer a importância do plano de cargo e salário;
- Definir a remuneração por habilidades e competência.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

GESTÃO DE PESSOAS RECRUTAMENTO DE PESSOAS AS TRÊS FASES DO PLANEJAMENTO DO RECRUTAMENTO PROCESSOS DE RECRUTAMENTO VANTAGENS E DESVANTAGENS DOS RECRUTAMENTOS INFLUÊNCIAS DO RECRUTAMENTO NOS RESULTADOS DE GESTÃO DE PESSOAS SELEÇÃO TÉCNICAS DE SELEÇÃO ENTREVISTAS DE SELEÇÃO SELEÇÃO POR COMPETÊNCIA TREINAMENTO OBJETIVO IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO PLANO DE CARGOS E SALÁRIO DESCRIÇÃO DE CARGOS OBJETIVO DO PLANO DE CARGO E SALÁRIO IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CARGO E SALÁRIO AVALIAÇÃO DE CARGOS ELABORAÇÃO DOS MANUAIS DE AVALIAÇÃO DE CARGOS REMUNERAÇÃO TIPOS DE REMUNERAÇÃO REMUNERAÇÃO POR HABILIDADES E COMPETÊNCIA POR QUE E COMO RECRUTAR, SELECIONAR E TREINAR?

REFERÊNCIA BÁSICA

MARRAS, J P. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2003. NASCIMENTO, L P. Administração de Cargos e Salários. São Paulo: Pioneira, 2001. PONTES, B R. Administração de Cargos e Salários. 5. ed. São Paulo: LTR, 1993. SCHEIN, E. Replanejamento de cargos e funções. São Paulo: Nobel, 1993. SICREDI. Programa de cargos e remuneração PCR. 2006. ZIMPECK, B G. Administração de salários. 7 ed. São Paulo, 2007.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. 2ª edição, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. _____, I. Seleção de pessoas. In: _____. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004; MARQUES, C.; Cunha, M.P. (1996). Comportamento Organizacional e Gestão de Empresas. Lisboa: Publicações Dom Quixote. PERETTI, J.M. Recursos Humanos. Lisboa: Sílabo.2001 . ROCHA, J. A. O. Gestão de Recursos Humanos. Lisboa: Editorial Presença.1997.

PERIÓDICOS

CORREIA, M.C.M.; Sesinando, R.E. (2002). E Entrevista no Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal: Proposta de um Guião Semi-Estruturado. Revista de Psicologia Militar nº 13.

77	Metodologia do Trabalho Científico	60
----	------------------------------------	----

APRESENTAÇÃO

A natureza do conhecimento e do método científico. Planejamento, organização e sistematização de protocolos de pesquisa. Identificação dos diferentes métodos de investigação científica. Organização do estudo e da atividade acadêmica como condição de pesquisa. A documentação como método de estudo. Estrutura, apresentação e roteiro dos trabalhos acadêmicos. A normatização da ABNT.

OBJETIVO GERAL

Compreender os aspectos teóricos e práticos referentes à elaboração de trabalhos científicos, enfatizando a importância do saber científico no processo de produção do conhecimento.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Utilizar diferentes métodos de estudo e pesquisa;
- Ter capacidade de planejamento e execução de trabalhos científicos;
- Conhecer as etapas formais de elaboração e apresentação de trabalhos científicos;
- Saber usar as Normas Técnicas de Trabalhos Científicos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. INTRODUÇÃO 2 CONHECIMENTO E SEUS NÍVEIS 2.1 O QUE É CONHECIMENTO? / 2.2 TIPOS DE CONHECIMENTOS 2.3 CONHECIMENTO EMPÍRICO / 2.4 CONHECIMENTO FILOSÓFICO 2.5 CONHECIMENTO TEOLÓGICO / 2.6 CONHECIMENTO CIENTÍFICO 3 CIÊNCIA 3.1 CARACTERÍSTICAS DA CIÊNCIA / 3.2 DIVISÃO DA CIÊNCIA 3.3 ASPECTOS LÓGICOS DA CIÊNCIA / 3.4 CLASSIFICAÇÃO DAS CIÊNCIAS 4 MÉTODO CIENTÍFICO 4.1 MÉTODO CIENTÍFICO E CIÊNCIA / 4.2 MÉTODO DEDUTIVO 4.3 MÉTODO INDUTIVO 5 PROJETO DE PESQUISA 5.1 O QUE OBSERVAR EM PESQUISA / 5.2 TIPOS DE PESQUISA 5.3 PESQUISA EXPLORATÓRIA/ BIBLIOGRÁFICA / 5.4 PESQUISA DESCRITIVA 5.5 PESQUISA EXPERIMENTAL 6 FASES DA PESQUISA 6.1 QUANTO À ESCOLHA DO TEMA / 6.2 HIPÓTESE DE PESQUISA 6.3 OBJETIVO DE PESQUISA / 6.4 ESTUDOS QUANTITATIVOS 6.5 ESTUDOS QUALITATIVOS / 6.6 MÉTODO DE COLETA DE DADOS 6.7

FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS / 6.8 AMOSTRAGEM DE PESQUISA 6.9 ELABORAÇÃO DOS DADOS / 6.10 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS 6.11 RELATÓRIO DE PESQUISA 7 ARTIGO CIENTÍFICO 8 MONOGRAFIA 8.1 ESTRUTURA DA MONOGRAFIA 8.2 DETALHANDO OS ELEMENTOS PRÉ-TEXTUAIS 8.3 ELEMENTOS TEXTUAIS 8.4 REFERÊNCIAS 8.5 APÊNDICE 8.6 ANEXO 9 CITAÇÕES DIRETAS E INDIRETAS CITAÇÕES INDIRETAS OU LIVRES CITAÇÃO DA CITAÇÃO 10 FORMATO DO TRABALHO ACADÊMICO 11 TRABALHOS ACADÊMICOS 11.1 FICHAMENTO 11.2 RESUMO 11.3 RESENHA 12 RECOMENDAÇÕES PARA EVITAR O PLÁGIO

REFERÊNCIA BÁSICA

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. Metodologia científica. 3.ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1993.

GALLIANO, A. G. (Org.). O método científico: teoria e prática. São Paulo: Harper & Row do Brasil, 1999.

KOCHE, José Carlos. Fundamento de metodologia científica. 3. ed. Caxias do Sul: UCS; Porto Alegre: EST, 1994.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6022: Informação e documentação — Referências — Elaboração. Rio de Janeiro, 2005.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6027: Informação e documentação — Sumário — Apresentação. Rio de Janeiro, 2005.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 14724: Informação e documentação — Trabalhos acadêmicos — Apresentação. Rio de Janeiro, 2005.

LEHFEL, Neide Aparecida de Souza. Projeto de Pesquisa: propostas metodológicas. Rio de Janeiro: Vozes, 1990.

PERIÓDICOS

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Normas de apresentação tabular. 2003. Disponível em: . Acesso em: 20 jun. 2008.

368

Negociação e Gestão de Conflitos

45

APRESENTAÇÃO

Discutir Modelos Estratégicos de negociação: conflito e a sua estratégia; argumentação e persuasão: aplicações simuladas: jogos de negociação. Gestão de conflitos: tipos de conflito e estilos de gestão de conflitos.

OBJETIVO GERAL

- Adquirir conhecimentos sobre a negociação e o gerenciamento de conflitos bem como estratégias para gerir esses conflitos.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Reconhecer a importância fundamental do negociador;
- Identificar os conflitos interpessoais nas organizações possíveis causas do conflito;
- Analisar como ocorre a administração do conflito intergrupal.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

ARGUMENTAÇÃO E PERSUASÃO NAS ORGANIZAÇÕES ARGUMENTAR, PERSUADIR, CONVENCER, INFLUENCIAR, MANIPULAR PERSUASÃO - ARTE E CIÊNCIA ARGUMENTAR E PERSUADIR NEGOCIAÇÃO CONCEITOS CONCEITOS-CHAVE A FÓRMULA DO SUCESSO EM UMA NEGOCIAÇÃO TIMING = OPORTUNIDADE INFORMATION = INFORMAÇÃO POWER = O PODER AS ETAPAS DE UMA NEGOCIAÇÃO PLANEJAMENTO E PREPARAÇÃO ESTÁGIO PRELIMINAR ABERTURA EXPLORAÇÃO FECHAMENTO ESTILOS DE NEGOCIAÇÃO O ATO NEGOCIAL ESTRATÉGIAS E TÁTICAS NEGOCIAIS TÁTICAS CLÁSSICAS DE NEGOCIAÇÃO INTERVENÇÃO DE TERCEIRAS PARTES SUGESTÕES PARA QUEM SE DEFRONTA COM PESSOAS DIFÍCEIS NA NEGOCIAÇÃO GESTÃO DE CONFLITOS CONFLITOS CONFLITOS INTERPESSOAIS NAS ORGANIZAÇÕES POSSÍVEIS CAUSAS DO CONFLITO NÍVEIS DE CONFLITO TIPOS DE CONFLITO ÁREAS DE CONFLITO SITUAÇÕES QUE GERAM CONFLITOS CONSEQUÊNCIAS DO CONFLITO O LADO POSITIVO DO CONFLITO O LADO NEGATIVO DO CONFLITO ESTRATÉGIAS FUNDAMENTAIS NA GESTÃO DE CONFLITOS MODELO DIAGNÓSTICO – ANÁLISE ESTRUTURAL DO CONFLITO ADMINISTRANDO CONFLITOS RELAÇÕES INTERGRUPAIS CONFLITO INTERGRUPAL A ADMINISTRAÇÃO DO CONFLITO INTERGRUPAL A TEORIA DOS JOGOS O DILEMA DOS PRISIONEIRO

REFERÊNCIA BÁSICA

FOWLER, Alan. Resolvendo conflitos. São Paulo: Nobel, 2001. GILLEN, Terry. Assertividade. São Paulo: Nobel, 2001. HARDINGHAM, Alison. Trabalho em equipe. São Paulo: Nobel, 2000. MAITLAND, Iain. Como motivar pessoas. São Paulo: Nobel, 2000. MEGGINSON, Leon C. & MOSLEY, Donald C & Jr, Paul H. Pietri. Administração: conceitos e Aplicações. São Paulo: Harbra, 1986, p. 471-472.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CAMPELLO, M. L. C.; OLIVEIRA, J. S. G. O desafio na busca de resultados e de competitividade nas empresas modernas. Bauru: XI SIMPEP 2004. Anais. Bauru, 2004. COHEN, H. Você pode negociar qualquer coisa. 16. ed. Rio de Janeiro: Record, 2004. DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica. 2.ed. v.1. São Paulo: Pioneira, 1998. FISHER, Roger; URY, Willian. Como chegar ao sim: a negociação de acordo sem concessões. Trad. Dra. Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Imago, 1985. GRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de Competências e Gestão dos talentos. São Paulo: Makron Books, 2002. LEWICKI, R. L.; SAUNDERS, D. M. MINTON, J. W. Fundamentos da negociação. Porto Alegre: Bookman, 2002.

PERIÓDICOS

BALCONI, Halyne. Mudança organizacional e administração do estresse. Gauss Consulting. Disponível em: . Acesso em: 03 Mai. 2013.

4847	Pensamento Científico	60
------	-----------------------	----

APRESENTAÇÃO

A ciência e os tipos de conhecimento. A ciência e os seus métodos. A importância da pesquisa científica. Desafios da ciência e a ética na produção científica. A leitura do texto teórico. Resumo. Fichamento. Resenha. Como planejar a pesquisa científica. Como elaborar o projeto de pesquisa. Quais são os tipos e as técnicas de pesquisa. Como elaborar um relatório de pesquisa. Tipos de trabalhos científicos. Apresentação de trabalhos acadêmicos. Normas da ABNT para Citação. Normas da ABNT para Referências.

OBJETIVO GERAL

Capacitar o estudante, pesquisador e profissional a ler, interpretar e elaborar trabalhos científicos, compreendendo a filosofia e os princípios da ciência, habilitando-se ainda a desenvolver projetos de pesquisa.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Compreender a importância do Método para a construção do Conhecimento.
- Compreender a evolução da Ciência.
- Distinguir os tipos de conhecimentos (Científico, religioso, filosófico e prático).

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – INICIAÇÃO CIENTÍFICA

A CIÊNCIA E OS TIPOS DE CONHECIMENTO

A CIÊNCIA E OS SEUS MÉTODOS

A IMPORTÂNCIA DA PESQUISA CIENTÍFICA

DESAFIOS DA CIÊNCIA E A ÉTICA NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

UNIDADE II – TÉCNICAS DE LEITURA, RESUMO E FICHAMENTO

A LEITURA DO TEXTO TEÓRICO

RESUMO

FICHAMENTO

RESENHA

UNIDADE III – PROJETOS DE PESQUISA

COMO PLANEJAR A PESQUISA CIENTÍFICA?

COMO ELABORAR O PROJETO DE PESQUISA?

QUAIS SÃO OS TIPOS E AS TÉCNICAS DE PESQUISA?

COMO ELABORAR UM RELATÓRIO DE PESQUISA?

UNIDADE IV – TRABALHOS CIENTÍFICOS E AS NORMAS DA ABNT

TIPOS DE TRABALHOS CIENTÍFICOS

APRESENTAÇÃO DE TRABALHOS ACADÊMICOS

NORMAS DAS ABNT PARA CITAÇÃO

NORMAS DA ABNT PARA REFERÊNCIAS

REFERÊNCIA BÁSICA

THOMÁZ, André de Faria; BARBOSA, Thalyta M. N. **Pensamento Científico**. Editora TeleSapiens, 2020.

VALENTIM NETO, Adauto J.; MACIEL, Dayanna dos S. C. **Estatística Básica**. Editora TeleSapiens, 2020.

FÉLIX, Rafaela. **Português Instrumental**. Editora TeleSapiens, 2019.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

VALENZA, Giovanna M.; COSTA, Fernanda S.; BEJA, Louise A.; DIPP, Marcelo D.; DA SILVA, Silvia Cristina. **Introdução à EaD**. Editora TeleSapiens, 2020.

OLIVEIRA, Gustavo S. **Análise e Pesquisa de Mercado**. Editora TeleSapiens, 2020.

PERIÓDICOS

CREVELIN, Fernanda. **Oficina de Textos em Português**. Editora TeleSapiens, 2020.

DE SOUZA, Guilherme G. **Gestão de Projetos**. Editora TeleSapiens, 2020.

APRESENTAÇÃO

Conceito de qualidade de vida e bem-estar no trabalho. Gestão do stress: tipos, causas e efeitos do stress. Medidas anti-stress.

OBJETIVO GERAL

- Conhecer os principais fundamentos sobre a qualidade de vida no trabalho e a gestão do stress.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Analisar o comportamento humano nas organizações; • Estudar o stress e qualidade de vida no trabalho; • Avaliar o papel do pedagogo como gestor de qualidade de vida no trabalho.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

PESSOAS E ORGANIZAÇÕES AS PESSOAS MOTIVAÇÃO HUMANA COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES O PODER DO TRABALHO NA VIDA HUMANA O PROCESSO DE TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR STRESS O QUE É STRESS SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO PREVENINDO O STRESS QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) CONCEITO E ABRANGÊNCIA MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO STRESS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO O PEDAGOGO COMO GESTOR DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO REDUÇÃO DO STRESS

REFERÊNCIA BÁSICA

CARVALHO, A. V., NASCIMENTO, L. P. Administração de recursos humanos. São Paulo: Thomson Pioneira, 1998. CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. 4ed. São Paulo: Atlas, 1997. _____, I. Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2001. DUTRA, J. S. Gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2002. TOLEDO, F. Administração de pessoal: desenvolvimento de Recursos Humanos. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1978.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

SATTO, LENY, Trabalho e Saúde Mental, Meio ambiente e Condições de trabalho. Rio de Janeiro, Fiocruz, cap. 12. SELYE, Hans. Stress, a tensão da vida. Edição original publicada por McGraw – Hill Book Company, Inc. 1956. SILVA, Marco Aurélio Dias da; MARCHI, Ricardo de. Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Best Seller, 1997. SIVIERE, HL, Saúde no Trabalho e Mapeamento dos riscos, Meio ambiente e Condições de trabalho, Rio de Janeiro, Fiocruz, cap.8.

PERIÓDICOS

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. (artigo). Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, nº. 1, janeiro/março, 2001.

5028	Sistema de Informações Gerenciais em Rh	60
------	---	----

APRESENTAÇÃO

Introdução e evolução de TI nas empresas. Aplicação básica de TI. A empresa em rede. O poder das redes. Definições e tipos de rede. O conceito de intranet e extranet, otimizando processos. Banco de dados

operados em rede. Aspectos de segurança. Sistemas ERP: a origem, integração e adoção dos melhores processos, metodologia para a escolha e implantação, exemplos de aplicação.

OBJETIVO GERAL

Este componente curricular tem por objetivo preparar o estudante ou profissional da área de gestão de pessoas a selecionar, entender e conduzir a implantação de sistemas de informações gerenciais na área de recursos humanos (RH) e em geral.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Identificar os componentes importantes dos sistemas de informações, que são as pessoas, os processos e a tecnologia.
- Demonstrar os diversos tipos de sistemas de informações utilizados pelas empresas em seus negócios
- Explicar o conceito sobre os dados, banco de dados e o conhecimento.
- Explicar sobre segurança da informação nos sistemas de informação e nas organizações.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – INTRODUÇÃO A SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

FUNDAMENTOS GERAIS DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO
SISTEMAS, PROCESSOS E INFORMAÇÕES
ELEMENTOS BÁSICOS DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO
PESSOAS, PROCESSOS E TECNOLOGIA: BASE DOS SISTEMAS EFICIENTES

UNIDADE II – SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

INFORMAÇÕES RELACIONADAS AOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO
SISTEMAS DE INFORMAÇÃO
TIPOS DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO
SISTEMAS DE INFORMAÇÃO APLICADOS A NEGÓCIOS

UNIDADE III – BANCOS DE DADOS APLICADOS A SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

GESTÃO DOS DADOS, DAS INFORMAÇÕES E BANCO DE DADOS
GESTÃO DE BANCO DE DADOS E DA QUALIDADE
INFRAESTRUTURA DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
COMO AS EMPRESAS USAM OS BANCOS DE DADOS EM SEUS NEGÓCIOS

UNIDADE IV – IMPLANTANDO E GERENCIANDO SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

QUESTÕES ÉTICAS NOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO
SEGURANÇA EM SISTEMAS DE INFORMAÇÃO
COMO DESENVOLVER E GERENCIAR SISTEMAS DE INFORMAÇÃO
POSTURA ÉTICA E OS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

REFERÊNCIA BÁSICA

ALENCASTRO, M. S. C. **Ética Empresarial Na Prática**. Liderança, gestão e responsabilidade corporativa. Curitiba. Editora Intersaberes. 2016.

BALTZAN, P. & PHILLIPS, A. **Sistemas de Informação**. São Paulo. Editora: Mcgraw Hill, 2012.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

- BAUDEL, Ricardo M. **Sistemas de Informação para a Saúde**. Editora TeleSapiens, 2020.
- CÔRTEZ, P. L. **Administração de Sistemas de Informações**. São Paulo. Editora Saraiva. 2012.
- CRUZ, T. **Sistemas de Informações Gerenciais e Operacionais** - Tecnologias da Informação e as Organizações do Século 21. 5ªed. São Paulo. Editora Atlas, 2019.
- DA SILVA, Jessica L. D.; BRANDÃO, Ellen T. M. D.; BRITO, Stephanie F. **Gestão da Tecnologia da Informação e Comunicação**. Editora TeleSapiens, 2020.
- DUARTE, André L. **Introdução a Banco de Dados**. Editora TeleSapiens, 2019.
- HORTA, Gustavo de L. **Gestão de Tecnologia e Informação em Logística**. Editora TeleSapiens, 2020.

PERIÓDICOS

- LAUDON, K. C. & LAUDON, J. P. **Sistemas de Informação Gerenciais**. 11ª Edição. Editora Pearson Education do Brasil Ltda. 2014.
- MACIEL, Rita C. O. **Sistemas de Informações Gerenciais em RH**. Editora TeleSapiens, 2020.
- MARTINI, R. **Sociedade da Informação: para onde vamos**. São Paulo. Trevisan Editora. 2017.
- MEISTER, J. C. e WILLYERD, K. **O Ambiente de Trabalho de 2020: Como as empresas inovadoras atraem, desenvolvem e mantêm os funcionários do futuro nos dias de hoje**. Editora Alta Books, 2013.
- NETO. J.J. T. **ÉTICA e Empresa**. As empresas modernas como protagonistas de um mundo melhor. São Paulo. Editora Biblioteca 24 horas. 2016
- NOGUEIRA, João Danilo. **Tecnologias e Linguagens de Banco de Dados**. Editora TeleSapiens, 2019.
- O´ BRIEN, J. & MARAKAS, G. **Administração de sistemas de informação**. 15ª Edição. Porto Alegre. Editora AMGH Ltda. 2013.

366

Dinâmica das Relações Humanas e Liderança

45

APRESENTAÇÃO

Introdução a Relações Humanas, fatores sociais e ambientais que influem o desenvolvimento das relações humanas, contribuição das Ciências Sociais para as relações humanas; O significado do Trabalho; Sua importância para as relações: Histórico e conceituação da dinâmica de grupo; Considerações éticas no uso das técnicas e exercícios de grupo; Comunicação humana, Processos grupais e liderança; Técnicas e exercícios de dinâmica de grupo; Solução de problemas humanos; Eficiência interpessoal e desempenho.

OBJETIVO GERAL

- Reconhecer os fatores sociais e ambientais que influem o desenvolvimento das relações humanas.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Descrever e estudar o histórico e conceituação da dinâmica de grupo;
- Analisar a eficiência interpessoal e desempenho;
- Refletir sobre o pensamento dos executivos sobre liderança.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

ORGANIZAÇÕES QUE APRENDEM A CRIAÇÃO DO CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL A ESPIRAL DO CONHECIMENTO GESTÃO DO CONHECIMENTO E GESTÃO DA INFORMAÇÃO À ÁREA DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO AO ASSUMIR ESSE PAPEL É NECESSÁRIO POSSÍVEIS BARREIRAS E DIFICULDADES NA IMPLANTAÇÃO DA GC BASICAMENTE, EXISTEM DOIS TIPOS DE BARREIRAS: INDIVIDUAIS E ORGANIZACIONAIS O NOVO PERFIL DO TRABALHADOR DO CONHECIMENTO CULTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO DO CONHECIMENTO CAPITAL INTELECTUAL: A RIQUEZA INTANGÍVEL AS LEIS DA QUINTA DISCIPLINA EXPERIÊNCIAS DE DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL INTELECTUAL 3M O AMBIENTE DE TRABALHO E O RELACIONAMENTO HUMANO A IMPORTÂNCIA DAS RELAÇÕES NO TRABALHO COMO CONSEGUIR COOPERAÇÃO ENTRE FUNCIONÁRIOS A CULTURA DA EMPRESA NO COMPORTAMENTO DAS PESSOAS A ÉTICA DAS ORGANIZAÇÕES E A ÉTICA ENTRE AS PESSOAS AS TEORIAS DE COMPORTAMENTO DE LEWIN E HERZBERG CARACTERIZAÇÃO DO LÍDER O PENSAMENTO DOS EXECUTIVOS SOBRE LIDERANÇA AS DUAS FACES DA LIDERANÇA A TEORIA DOS DOIS FATORES A LIDERANÇA EM CLIMA DE MUDANÇAS COMO OS LÍDERES DEVERÃO TRABALHAR OS NOVOS PORQUÊS DA LIDERANÇA TREINAMENTO PARA O ESPÍRITO DE EQUIPE O PARTICIPANTE A EMPRESA-CLIENTE E A EMPRESA DE TREINAMENTO O FORMADOR ESTRUTURAS E LIDERANÇAS FORMAIS E INFORMAIS DOMÍNIO VERSUS LIDERANÇA LIDERANÇA VERSUS O LÍDER TÉCNICO, DIFÍCIL, FÍSICO, COM RISCOS E RESPONSABILIDADES

REFERÊNCIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. MINICUCCI, Agostinho. Relações Humanas: Psicologia das relações humanas interpessoais. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2001. OLIVEIRA, Maria Lúcia de. Educação e Psicanálise: história, atualidade e perspectivas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. OSORIO, Luiz Carlos. Psicologia Grupal - uma nova disciplina para o advento de uma era. Porto Alegre: Artes Médicas, 2004.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

AGUIAR, M. A. F. Psicologia aplicada à administração. São Paulo: Atlas, 1986. KENNETH, Blanchard; ZIGARMI, Patrícia; ZIGARMI, Dea. Liderança e o gerente Minuto. Rio de Janeiro: Record, 1986. KOTTER, P. John. Liderando mudanças. Rio de Janeiro: Campus, 1997. NAVEIRA e Silva Lenilson. Líder Sábio – Novo perfil de liderança do terceiro milênio. Rio de Janeiro: Record, 1998. MATOS, Francisco Gomes. Desenvolvimento gerencial permanente: desenvolvendo todos os gerentes todo tempo ao mesmo tempo. Rio de Janeiro: Livros Técnicos S.A., 1988. MOSCOVICI, Fela. Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo. Rio de Janeiro: Livros Técnicos S.A., 1977.

PERIÓDICOS

SENGE, Peter. A Quinta Disciplina. Qualidade Revista, São Paulo, n. 107, 2001.

APRESENTAÇÃO

Origem e fundamentos teóricos e as técnicas de planejamento estratégico e empresarial e tomada de decisões. Análise de Cenários. Vantagens e estratégias competitivas. Formulação de Estratégias Empresariais e Processo de planejamento e orçamento de empresas.

OBJETIVO GERAL

• Argumentar sobre a origem e fundamentos teóricos e as técnicas de planejamento estratégico e empresarial e tomada de decisão.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Descrever as vantagens e estratégias competitivas; • Identificar as principais ferramentas gerenciais do planejamento estratégico; • Diferenciar a macroestratégia da macropolíticas.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

GESTÃO ESTRATÉGICA DAS ORGANIZAÇÕES DEFINIÇÃO SISTEMA DE INFORMAÇÃO ESTRATÉGICO
GESTÃO ESTRATÉGICA NO PLANEJAMENTO PÚBLICO GESTÃO SUSTENTÁVEL O EXAGERO DO PRESENTE
ESTRATÉGIA FUTURA ESTRATÉGIA DE FUTURO COM BASE NO PRESENTE O USO RACIONAL DO TEMPO
MENTALIDADE OPERACIONAL X MENTALIDADE ESTRATÉGICA AS FERRAMENTAS GERENCIAIS DO
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO OPORTUNIDADE OPORTUNIDADES DE VENCER DIFICULDADES E DE
PERCEPÇÃO QUESTÕES CULTURAIS INFLUENCIANDO A ORGANIZAÇÃO A CULTURA TRADICIONAL OU
CENTENÁRIA CULTURA DE SUCESSO GARANTIDO NO PASSADO VENCENDO OS OBSTÁCULOS
ORGANIZACIONAIS AS ORGANIZAÇÕES BUROCRÁTICAS PROPÓSITOS ORGANIZACIONAIS PLANEJAMENTO
PLANEJAMENTO – COMPORTAMENTO TÍPICO PRINCÍPIOS DO PLANEJAMENTO FILOSOFIA DO
PLANEJAMENTO FILOSOFIA DA SATISFAÇÃO FILOSOFIA DA OTIMIZAÇÃO FILOSOFIA DA ADAPTAÇÃO O
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO NAS EMPRESAS METODOLOGIA DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO ADAPTADO
PERCEBENDO AS DIFICULDADES SUPERANDO E IMPLANTANDO MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS
OPORTUNIDADE DE VENCER DIFICULDADES DE PERCEPÇÃO VISÃO ORGANIZACIONAL ABRANGÊNCIA O
QUE ABRANGE A ORGANIZAÇÃO DIAGNÓSTICO O DIAGNOSTICANDO COM ESTRATÉGIA A MISSÃO A
SINERGIA AVALIANDO A DEFINIÇÃO ESTRATÉGICA MACROESTRATÉGIA E MACROPOLÍTICAS: VISÃO GERAL
ANÁLISE DA FIGURA

REFERÊNCIA BÁSICA

BACICHETI, Anderson. Análise financeira em agronegócio. Maringá: Faculdade metropolitana de Maringá, 2007.
CARVALHO, Antônio Vieira de; SERAFIM, Ozilea Clein Gomes. Administração de Recursos Humanos. Vol. 2. São Paulo: Pioneira, 1995. 212 p
FERREIRA, Manuel Portugal. SERRA, Fernando. ANTONIO. Ribeiro. TORRES, A.P. TORRES, M.C. Gestão Estratégia das Organizações Públicas. Editora:Conceito Editorial. Ano: 2010. SAVOIA, Jose Roberto F. Agronegócio no Brasil – uma perspectiva Financeira. Ed. Saint Paul. Ano: 2009.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BUGACOV, Sergio. Manual de Gestão Empresarial. 2.ed. S. Paulo: Saraiva, 2002. COSTA, Eliezer Arantes Da. Livro Gestão Estratégica. 5.ed. S. Paulo: Saraiva 2005. VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia de. Teoria Geral da Administração. 3.ed. S. Paulo: Cingage, 2006. SANTOS, Rubens da Costa. Manual de Gestão Empresarial: Conceitos e Aplicação nas Empresas Brasileiras, S. Paulo: Atlas, 2007. SERRA, F, A. Ribeiro. Gestão Estratégica das Organizações, S. Paulo: Grupo Conceito, 2003. SHINGAKI, Mario. Gestão de Impostos. 7.ed. S. Paulo: Saraiva, 2010.

PERIÓDICOS

FASCINA, Marcos Nicácio. A efetividade do planejamento estratégica como fator de competitividade. Revista Científica da Faculdade Dom Bosco. Paraná, v. 1, n.1, p. 2-23, 2013.

APRESENTAÇÃO

Orientação específica para o desenvolvimento dos projetos de conclusão de curso. Elaboração e apresentação de trabalho de conclusão de curso.

OBJETIVO GERAL

Pesquisar e dissertar sobre um tema relacionado à sua formação no curso de pós-graduação.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Construir, mediante a orientação de um docente, o Trabalho de Conclusão de Curso tendo em vista a temática escolhida e o cumprimento das etapas necessárias.
- Apresentar e argumentar sobre o referido trabalho.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. DELIMITAÇÃO DA PROBLEMÁTICA, OBJETIVOS E LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO; CONSTRUÇÃO DA MATRIZ ANALÍTICA (PROJETO DE TCC); 2. DEFINIÇÃO E DESCRIÇÃO DA METODOLOGIA A SER EMPREGADA NO ESTUDO; 3. MONTAGEM DO PROJETO DE TCC; 4. APRESENTAÇÃO DO PROJETO; 5. COLETA E ANÁLISE DE DADOS; 6. REDAÇÃO DA DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS; 7. MONTAGEM FINAL DO TCC; 8. APRESENTAÇÃO DO TCC; 9. AVALIAÇÃO DO TCC; 10. CORREÇÃO E ENTREGA DA VERSÃO FINAL DO TCC.

REFERÊNCIA BÁSICA

DEMO, P. Pesquisa: princípio científico e educativo. 2.ed. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1991.

GIL, A.C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2008.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: ATLAS, 1988.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

KÖCHE, José C. Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e prática da pesquisa. Petrópolis: Vozes, 1997. SÁ, Elizabeth S. (Coord.). Manual de normalização de trabalhos técnicos, científicos e culturais. Petrópolis: Vozes, 1994.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artmed, 1999.

PERIÓDICOS

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Normas de apresentação tabular. 2003. Disponível em: . Acesso em: 20 jun. 2008.

Avaliação será processual, onde o aluno obterá aprovação, através de exercícios propostos e, atividades programadas, para posterior. O aproveitamento das atividades realizadas deverá ser igual ou superior a 7,0 (sete) pontos, ou seja, 70% de aproveitamento.

SUA PROFISSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O perfil do gestor de pessoas vem atendendo a uma demanda crescente no mercado de trabalho. As empresas estão reconhecendo cada vez mais a importância de ter um profissional que conheça políticas de gestão de recursos humanos de forma a garantir as metas organizacionais. Este profissional pode atuar nas seguintes funções: Gerente de Recursos Humanos; Supervisor, Analista ou Técnico de Recrutamento e Seleção, de Cargos e Salários, de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal e Assistente de Departamento Pessoal.