

## MBA EM GESTÃO DE PESSOAS

### 1- JUSTIFICATIVA

Em consequência de fenômenos da atualidade como globalização, avanço da tecnologia e velocidade da informação, são perceptíveis as mudanças nas práticas profissionais nas organizações. Diante deste cenário, as funções tradicionais de gestão de pessoas não se mostram mais suficientes para enfrentar os constantes desafios de uma realidade em transformação. A fim de garantir o alcance de resultados de excelência, faz-se necessária a implementação de um modelo de gestão estratégica de pessoas, visando redimensionar o impacto na qualidade de serviços. Tal fato torna-se possível somente por meio de uma administração eficaz dos recursos humanos, baseada no enfoque gestão de competências que se comprometa desde a seleção de talentos até ao desenvolvimento de pessoas na organização, objetivando a ampliação constante e contínua da capacidade de produzir resultados. Por isso, a capacitação de profissionais para atuarem neste contexto do trabalho faz-se extremamente necessária. O campo da Gestão de Pessoas tornou-se interdisciplinar, envolvendo vários âmbitos de análise e intervenção, e preparando profissionais para atuarem em organizações. Isto com o intuito de que eles possam explorar, analisar e compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a pessoas, os grupos e as organizações em um mundo crescentemente complexo e em transformação, além de possibilitar a construção de estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e bem estar das pessoas no ambiente de trabalho.

### 2- OBJETIVOS

- Possibilitar um panorama abrangente dos conhecimentos gerados pela Administração, Psicologia e ciências afins relevantes para a compreensão, a análise e a intervenção nos processos organizacionais e do trabalho.
- Proporcionar o entendimento de conceitos e práticas em Gestão Estratégica de Pessoas com o intuito de formar profissionais capazes de aperfeiçoar as formas de organização do trabalho e seus efeitos sobre o trabalhador.
- Oportunizar a qualificação de profissionais dedicados ao desenvolvimento e gestão de pessoas.
- Ampliar o entendimento das diferentes variáveis que causam impacto no andamento dos processos de recursos humanos dentro das organizações propondo soluções inovadoras
- Promover estudos acerca da gestão de pessoas, capacitando e desenvolvendo profissionais para o mercado de trabalho.

### 3- PÚBLICO ALVO

Psicólogos, Administradores, Educadores e profissionais com formação superior em qualquer área que busquem desenvolver competências para intervenção em contextos de trabalho, desenvolvendo atividades correlatas à Gestão Estratégica de Pessoas.

### 4- COORDENAÇÃO TÉCNICA

**Profa. Aretha Henrique Martins Salomão** - Mestre em Sistemas de Gestão – UFF/RJ – [arethamartins1@yahoo.com.br](mailto:arethamartins1@yahoo.com.br)

## **5- MÓDULOS / EMENTAS**

### **A. LIDERANÇA E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL**

Liderança: histórico e conceitos. Estilos de liderança: da Teoria dos Traços ao Coaching. Perfil do líder contemporâneo. Atribuições e papéis do líder. Impactos da liderança nos processos organizacionais. Motivação: do conceito às aplicações. O Processo de Comunicação. Conflitos e Negociação. Tomada de decisões.

### **B. CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL**

Definição de cultura organizacional. Criação e diagnóstico da cultura. Subculturas e contraculturas. Mudança de cultura nas organizações. Tipos de cultura organizacional. Definição de clima organizacional. Tipos de clima e indicadores sobre clima. Pesquisa de clima. Escala de Clima Organizacional.

### **C. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE PESSOAS**

A função estratégica de RH. Elaboração de planejamento estratégico de RH. Missão, visão e valores. Fatores que intervêm no planejamento de RH. Implantação de políticas de Gestão de Pessoas.

### **D. RECRUTAMENTO & SELEÇÃO BASEADO EM COMPETÊNCIAS**

Perfil profissiográfico. Fontes e etapas de recrutamento. Recrutamento interno e recrutamento externo. Etapas do processo seletivo. Definição e classificação das competências. Mapeamento do perfil de competências. Entrevista comportamental. Jogos com foco em competências.

### **E. GESTÃO DO CONHECIMENTO**

Gestão do conhecimento. Inteligência competitiva. Estratégias para a implementação da gestão do conhecimento e da inteligência competitiva. Vantagem competitiva da gestão do conhecimento. Tendências da gestão do conhecimento e da informação em relação à gestão de pessoas e das organizações.

### **F. GESTÃO DA QUALIDADE EM RH**

Princípios básicos da qualidade. Ferramentas da qualidade. Principais sistemas de gestão integrada.

### **G. GESTÃO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRA**

Tipos de remuneração estratégica: fixa, variável e por competência. Administração dos salários. Descrição, avaliação e classificação de cargos. Pesquisa salarial. Política salarial. A importância de gerenciar sua carreira. Entendendo o mercado de trabalho e planejando sua carreira. Habilidades Pessoais. Autoconhecimento. Desenvolvimento Profissional.

### **H. TÓPICOS DE DIREITO DO TRABALHO**

Definição de Direito do Trabalho. Princípios de Direito do Trabalho. Definição de relação de trabalho e relação de emprego. Conceito e características de empregado e empregador. Contrato de trabalho: modalidades, alteração e extinção. Penalidades. Jornada de trabalho. Atestados Médicos.

### **I. ESTRATÉGIA E GESTÃO POR COMPETÊNCIAS:**

Planejamento organizacional: conceitos e etapas. Planejamento de Recursos Humanos, Estratégia e Planejamento Estratégico. Formação e desenvolvimento de pessoas. Conceito de gestão baseada em



competências. Planejamento e execução do processo seletivo. Novas tecnologias de avaliação e análise do desempenho humano. Gestão do desempenho pelas habilidades e competências.

#### **J. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL:**

Desenvolvimento sustentável. Normas de responsabilidade social empresarial. Ética. Percepção ambiental na empresa. Educação para a qualidade de vida. Introdução ao voluntariado. Técnicas e ferramentas para gestão da responsabilidade social empresarial.

#### **K. GESTÃO DO DESEMPENHO:**

Componentes da avaliação de desempenho. Critérios e métodos de avaliação de desempenho. Etapas da avaliação de desempenho.

#### **L. GESTÃO DE EQUIPES, JOGOS E DINÂMICA DE GRUPO:**

Conceito de Grupo. Dinâmica e Formação dos Grupos. Indivíduo no Grupo. Desenvolvimento de Equipes. Ferramentas para o desenvolvimento de equipes efetivas. Comportamentos assertivos para o trabalho em equipe. Técnicas de comunicação. Efetividade e organização de equipes. Estratégias para o desenvolvimento de equipes. Conceito de dinâmica de grupo. Pesquisas e Fundamentos. Comunicação humana; relações interpessoais. O papel do facilitador. Técnicas de grupo: como escolher e utilizar. Dificuldades das técnicas grupais. Vivência de jogos e dinâmicas de grupo.

#### **M. GESTÃO FINANCEIRA:**

Sistema contábil como fonte de informação econômica e financeira. As principais demonstrações financeiras e mudanças das Leis 11.638/07 e 11.941/09: balanço patrimonial, demonstração do resultado do exercício, demonstração dos lucros ou prejuízos acumulados, demonstração dos fluxos de caixa. Análise vertical e horizontal. Análise econômica: indicadores de lucratividade. Análise de estrutura patrimonial e financeira: índices de liquidez e endividamento. Índices de prazos médios.

#### **M. TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS:**

Processo de aprendizagem do adulto. Código de Conduta. Treinamento para instrutores. Levantamento de Necessidades de Treinamento. Treinamentos efetivos. Uso do desenho em apresentações. Perfil de participantes. Métodos de treinamento. Regras de apresentação. Avaliação de treinamento. Universidades Corporativas.

#### **O. COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL E ENDOMARKETING:**

Comunicação Empresarial – uma abordagem geral. Comunicação Interna. Comunicação Externa. Assessoria de Comunicação. Organização de Eventos Empresariais. Tópicos da comunicação escrita. A qualidade do texto escrito. Tipologia Textual. Correspondência Comercial. Endomarketing.

#### **P. CONSULTORIA EM GESTÃO DE PESSOAS:**

Desenvolvimento e execução de projetos. Gerenciamento e controle do projeto. Administração dos riscos que podem impedir o sucesso de um projeto. Consultoria em Gestão de Pessoas.

#### **Q. TEMAS CONTEMPORÂNEOS NO MUNDO DO TRABALHO:**

Sindicato e relações do trabalho. Assédio moral nas relações do trabalho. Doença e acidente do trabalho e responsabilidade da empresa. Garantias provisórias de emprego.

#### **R. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:**

Saúde no Trabalho. Componentes da QVT. Fatores da QVT. Modelos de QVT. Indicadores de QVT. Programas de Bem Estar.

#### **S. METODOLOGIA CIENTÍFICA**

Abordagem Crítica da metodologia Científica. Ciência e conhecimento científico; Pesquisa científica, Atividade Científica; formas do Trabalho Científico e Projetos de Pesquisa voltados para a Educação. Orientação individual de monografia.

#### **6- CORPO DOCENTE:**

DOUTORES, MESTRES E ESPECIALISTAS COM LARGA EXPERIÊNCIA EM SUA ÁREA DE ATUAÇÃO.

\*Corpo Docente sujeito a alteração sem comunicação prévia.

#### **PROJETO DO CURSO SUJEITO A ALTERÇÃO SEM COMUNICAÇÃO PRÉVIA**