

## **MBA EM GESTÃO DE PESSOAS**

### **OBJETIVO**

---

OFERECER AOS ALUNOS UM CONJUNTO DE CONHECIMENTOS PRÁTICOS E TEÓRICOS SOBRE A GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS DE FORMA A CAPACITAR OS PARTICIPANTES A COLETAR DADOS, MAPEAR PRÁTICAS E ANALISAR RESULTADOS QUE POSSAM GERAR UM DESEMPENHO ORGANIZACIONAL MAIS EFICAZ E CONDIZENTE COM A ATUAL CONJUNTURA DOS NEGÓCIOS

### **DISCIPLINAS**

---

#### **1 - CLIMA ORGANIZACIONAL, QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE DO TRABALHADOR**

TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR. EVOLUÇÃO HISTÓRICA E DIFERENTES ABORDAGENS DA QUALIDADE DE VIDA. QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE OCUPACIONAL DO TRABALHADOR: HIGIENE, SEGURANÇA E MEDICINA DO AMBIENTE DE TRABALHO. ELABORAÇÃO DE PROJETOS E PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA.

#### **2 - CULTURA E GESTÃO DA MUDANÇA**

DEFINIÇÃO DE CULTURA E SUBCULTURA ORGANIZACIONAL. ASPECTOS FORMADORES DA CULTURA DE UMA ORGANIZAÇÃO. FORMAS DE TRANSMISSÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL. MUDANÇA CULTURAL DE UMA ORGANIZAÇÃO E SEUS DESAFIOS. MANIFESTAÇÕES DA CULTURA ORGANIZACIONAL. O PAPEL DOS VALORES NAS ATITUDES, PRÁTICAS E COMPORTAMENTOS. IMPORTÂNCIA DO ALINHAMENTO CULTURAL. CULTURA E MUDANÇA.

#### **3 - DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E GESTÃO DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA**

DESAFIOS E EXIGÊNCIAS DO CONTEXTO DOS NEGÓCIOS PARA CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS. CONCEITOS DE GESTÃO DO CONHECIMENTO E APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL; A ESTRATÉGIA CORPORATIVA: IMPLICAÇÕES E RELAÇÕES COM AS PRÁTICAS DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL; CONCEITOS DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA; CONCEITOS BÁSICOS, PRINCÍPIOS E EVOLUÇÃO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA; MODELOS DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA. O USO DAS TECNOLOGIAS E

# EMENTÁRIO 2018

NOVAS ABORDAGENS PEDAGÓGICAS PARA A EDUCAÇÃO CORPORATIVA.  
PROJETO DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA. AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS.



## **4 - GESTÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**

EQUILÍBRIO INTERNO E EQUILÍBRIO EXTERNO; MERITOCRACIA; ESTRATÉGIA DE REMUNERAÇÃO E SUAS RELAÇÕES COM A CULTURA ORGANIZACIONAL; REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ;BENEFÍCIOS; MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA.

## **5 - GESTÃO DE CARREIRAS E DESEMPENHO HUMANO NO TRABALHO**

ALINHAMENTO ENTRE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL, PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS E PLANEJAMENTO DE CARREIRA. ANÁLISE DO TRABALHO. ESTRUTURA E MODELOS DE CARGOS E CARREIRAS. POTENCIAL. COMPETÊNCIAS E DESEMPENHO HUMANO NO TRABALHO. GESTÃO DO DESEMPENHO HUMANO NO TRABALHO. INDICADORES DE DESEMPENHO. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS. TÉCNICAS DE APOIO À GESTÃO DO DESEMPENHO: FEEDBACK, FEEDFORWARD, COACHING E MENTORING.

## **6 - GESTÃO DO CONHECIMENTO E INOVAÇÃO**

CONCEITO E DELIMITAÇÃO DA SOCIEDADE DO CONHECIMENTO E DA SOCIEDADE; EXPLICAÇÃO DA COMPETITIVIDADE BASEADA NO CONHECIMENTO; RELACIONAMENTO DA INTELIGÊNCIA COM A GESTÃO DO CONHECIMENTO; HISTÓRICO DA GESTÃO DO CONHECIMENTO E PRINCIPAIS CONCEITOS; DEFINIÇÃO DE CAPITAL INTELECTUAL; DEFINIÇÃO DE PROPRIEDADE INTELECTUAL; CONCEITOS RELACIONADOS À INOVAÇÃO; APRESENTAÇÃO DOS ATORES DO PROCESSO DE INOVAÇÃO E O CONTEXTO EM QUE ATUAM; PRINCIPAIS HABITATS DE INOVAÇÃO, ENTENDIDOS COMO AMBIENTES DE INCENTIVO ÀS ATIVIDADES DE INOVAÇÃO. DISCIPLINA DESENVOLVIDA NA SECRETARIA VIRTUAL.

## **7 - GESTÃO DO PROCESSO DE ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS**

O PROCESSOS DE ATRAÇÃO E DE RETENÇÃO POR COMPETÊNCIAS NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: DIFERENCIAÇÃO E INTERRELAÇÃO ENTRE OS DOIS PROCESSOS; IMPACTO DAS MUDANÇAS AMBIENTAIS E ORGANIZACIONAIS NOS PROCESSOS DE ATRAÇÃO E DE RETENÇÃO POR COMPETÊNCIAS; O PROCESSO DE ATRAÇÃO: VISÃO GERAL E ESTRATÉGICA DO RECRUTAMENTO & SELEÇÃO. A AÇÃO DE RECRUTAMENTO: ESTRATÉGIAS EFICAZES E FONTES DE CAPTAÇÃO DE CANDIDATOS; PROCESSO SELETIVO: MODELOS DE SELEÇÃO; ETAPAS DO PROCESSO; TÉCNICAS E INSTRUMENTOS EFICAZES PARA O PROCESSO SELETIVO. A VALIDADE PREDITIVA DAS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS USADOS NO PROCESSO SELETIVO; LIDANDO COM O GERENCIAMENTO DE IMPRESSÕES NO PROCESSO SELETIVO; MONITORAMENTO, AVALIAÇÃO E

# EMENTÁRIO 2018

MENSURAÇÃO DO PROCESSO SELETIVO; POLÍTICAS E ESTRATÉGIAS DE RETENÇÃO NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.



## **8 - LIDERANÇA, GESTÃO DE CONFLITOS E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES DE ELEVADO DESEMPENHO**

CONCEITOS DE GESTÃO E ORGANIZAÇÃO; CULTURA E LIDERANÇA, CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS. PERFIL DO GESTOR/LÍDER; MOTIVAÇÃO; OBJETIVOS DA MOTIVAÇÃO NAS EMPRESAS; COMO OCORRE E FATORES QUE IMPACTAM NA MOTIVAÇÃO DAS PESSOAS; O PAPEL DA MOTIVAÇÃO NA GESTÃO E CONSTRUÇÃO DE EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE. ; A IMPORTÂNCIA DO ESTILO DE LIDERANÇAS NA MOTIVAÇÃO DO COLABORADOR; PESSOAS MOTIVADAS; A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA NO TRABALHO; DIFERENTES ABORDAGENS ACERCA DA LIDERANÇA; CARACTERÍSTICAS E TRIBUTOS QUE OS LÍDERES DEVEM TER; ESTILOS DE LIDERANÇA; EMPOWERMENT E DELEGAÇÃO DE AUTORIDADE; COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL; SER COACH; TEORIAS QUE FUNDAMENTAM A LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES. ÉTICA E LIDERANÇA.

## **9 - METODOLOGIA DA PESQUISA E MONOGRAFIA**

MÉTODOS DE ESTUDO: FICHAMENTO, RESENHA, ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO CIENTÍFICO. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA. PROJETO DE PESQUISA. MONOGRAFIA. ELEMENTOS METODOLÓGICOS DA MONOGRAFIA. UNIFORMIZAÇÃO REDACIONAL.

## **10 - PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS E INDICADORES**

O PENSAMENTO ESTRATÉGICO É PROSPECTIVO; CONSTRUÇÃO DE CENÁRIOS NA PERSPECTIVA DE RECURSOS HUMANOS. ANÁLISE DO MACROAMBIENTE. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL. CADEIA DE VALOR. VISÃO, MISSÃO E OBJETIVOS EMPRESARIAIS. MODELOS DE PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS. ALINHAMENTO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE RH AO PLANEJAMENTO ORGANIZACIONAL. INDICADORES DE DESEMPENHO E RESULTADOS EM RH.