

| | | | | | | | |
|--|----------------|------------------------|-----------------|---|------------------------|-------------------------------|---|
| Disciplina: TÓPICOS ESPECIAIS DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS | | | | Código: SA079 | | M1 | |
| Natureza: | | | | | | | |
| (x) Obrigatória | | (x) Semestral | | () Anual | | () Modular | |
| () Optativa | | | | | | | |
| Pré-requisito: x | | Co-requisito: x | | Modalidade: (x) Totalmente Presencial () Totalmente EAD () Parcialmente EAD: _____ *CH | | | |
| CH Total: 60h | | | | | | | |
| CH Semanal: 4h | | | | | | | |
| Prática como Componente Curricular (PCC):x | Padrão (PD): x | Laboratório (LB): x | Campo (CP): sim | Estágio (ES): x | Orientada (OR): sim | Prática Específica (PE): x | Estágio de Formação Pedagógica (EFP):x |
| Atividade Curricular de Extensão (ACE):x | | | | | | | |
| Indicar a carga horária semestral (em PD-LB-CP-ES-OR-PE-EFP-EXT-PCC) | | | | | | | |
| <u>*indicar a carga horária que será à distância.</u> | | | | | | | |

EMENTA

Organização do Empreendimento Empresarial. Estrutura Organizacional. Plano de Cargos e Carreira. Remuneração. Dimensionamento do Quadro de Pessoal. Recrutamento e Seleção. Avaliação de Desempenho. Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal. Tendências para a Gestão de Pessoas.

Observação: A presente disciplina visa proporcionar aos alunos a vivência de uma situação prática, por meio da análise sistêmica da dinâmica e do modelo de gestão de uma empresa. Ela permite a visão integrada e sistêmica de todos os elementos de sua gestão. Envolverá, também, um processo diagnóstico e a proposição de solução para problemas reais. Embora o foco seja sobre a gestão de pessoas, esta não faz sentido se não for compreendida de modo conectado e interativo com outras atividades de gestão da empresa, e, principalmente, com os objetivos e resultados da organização. A metodologia adotada é baseada nos critérios e análise diagnóstica utilizados, de forma real, pela Prêmio Nacional da Qualidade (FNQ, 2009) e no MEG – Modelo de Excelência em Gestão.

Trata-se de um modelo sistêmico que aborda várias atividades e componentes da gestão das empresas, como veremos. Todos esses aspectos serão abordados, uma vez que estão integrados, mas serão enfatizados os seguintes aspectos (ligados à administração de pessoas): liderança, gestão de pessoas/recursos humanos e maturidade da gestão.

PROGRAMA

- o Definição da empresa que será estudada e para quem será realizado um diagnóstico e propostas de melhorias
- o Levantamento de informações sobre a empresa e setor.
- o Mapa da organização e seu ambiente.
- o Diagnóstico global: nível de maturidade da gestão. Foco em aspectos de gestão de pessoas e liderança (entre outros).
- o Plano de investigação. Foco em aspectos de gestão de pessoas e liderança (entre outros).
- o Avaliação das práticas de gestão e resultados da organização
- o Plano de Melhorias. Foco em aspectos de gestão de pessoas e liderança (entre outros).

O programa detalhado, aula a aula, é apresentado mais abaixo.

OBJETIVO GERAL

Capacitar os alunos a desenvolverem um Projeto Integrado os Subsistemas de Recursos Humanos, utilizando técnicas e conceitos apropriados a um caso prático e ainda estudar as tendências para a Gestão de Pessoas.

A presente disciplina visa proporcionar aos alunos a vivência de uma situação prática, por meio da análise sistêmica da dinâmica e do modelo de gestão de uma empresa. Ela permite a visão integrada e sistêmica de todos os elementos de sua gestão. Envolverá, também, um processo diagnóstico e a proposição de solução para problemas reais. Embora o foco seja sobre a gestão de pessoas, esta não faz sentido se não for compreendida de modo conectado e interativo com outras atividades de gestão da empresa, e, principalmente, com os objetivos e resultados da organização. A metodologia adotada é baseada nos critérios e análise diagnóstica utilizados, de forma real, pela Prêmio Nacional da Qualidade (FNQ, 2009) e no MEG – Modelo de Excelência em Gestão.

Trata-se de um modelo sistêmico que aborda várias atividades e componentes da gestão das empresas, como veremos. Todos esses aspectos serão abordados, uma vez que estão integrados, mas serão enfatizados os seguintes aspectos (ligados à administração de pessoas): liderança, gestão de pessoas/recursos humanos e maturidade da gestão.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Levantar informações do ambiente interno e externo da organização estudada/escolhida,
- Realizar análise do nível de maturidade da gestão da empresa.
- Identificar pontos críticos e que podem requerer ações de melhoria. **Foco em aspectos de gestão de pessoas e liderança** (entre outros).
- Realizar coleta complementar de informações e análise dos pontos críticos identificados e identificar nexos com resultados organizacionais.
- Analisar os dados e informações complementares, elaborando possíveis ações de melhoria.
- Propor ações de melhoria.
- Enumerar as implicações para gestão de pessoas.

PROCEDIMENTOS DIDÁTICOS

- Os encontros serão presenciais (conforme programa detalhado a seguir), ao longo de quinze semanas.
- Com base no modelo apresentado em sala (ver a seguir programação detalhada), os alunos irão analisar uma empresa, explorando os conteúdos dos relatórios previstos.
- Os participantes levantarão as informações requeridas sobre a empresa escolhida.
- Nos encontros serão realizados: informações e orientações sobre o trabalho, apresentações dos andamentos e feedback.
- As reuniões de orientação serão grupo a grupo, e previamente agendadas.
- Serão realizadas atividades apresentadas pelo professor (conforme material e roteiro previamente disponibilizados).
- Haverá uma video aula explicativa sobre os objetivos e dinâmica do curso. Ela poderá ser vista na primeira aula presencial ou quando os alunos e alunas precisarem tirar as suas dúvidas.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

- Apresentações e participações nas reuniões de orientação grupo a grupo 10%
- Prova bimestral 20%
- Apresentação final 20%
- Relatório completo entregue ao final do curso em forma digital, na última aula (com todas as etapas completas e detalhadas conforme o material disponibilizado pelo professor) 50%
- Observação: nas apresentações espera-se a participação de todos os integrantes do grupo, que deverá ter no máximo cinco integrantes

PROGRAMAÇÃO DETALHADA DO CURSO (AULA A AULA)

| Aula | Data | Atividades | Observações, recursos, materiais didáticos |
|-------------|-------------|--|---|
| 1 | 5/09 | Apresentação sobre o curso e metodologia, divisão dos grupos. Definição das empresas. Modelo diagnóstico e analítico utilizado. Implicações para gestão de pessoas. | Material da metodologia apresentada, slides e vídeo introdutório |
| 2 | 12/09 | Reuniões/orientações e apresentações sobre Relatório 1 (grupo a grupo agendado). Definir empresa, uma primeira visão geral, e trazer dúvidas sobre o relatório 1, trazer primeiras informações sobre o relatório 1 | Material da metodologia apresentada (atividades e relatórios a serem desenvolvidos, bem como estrutura) |
| 3 | 19/09 | Reuniões/orientações e apresentações sobre Relatório 1 (grupo a grupo agendado) | Material da metodologia apresentada (atividades e relatórios a serem desenvolvidos, bem como estrutura) |
| 4 | 26/09 | Reuniões/orientações e apresentações sobre Relatório 2 (grupo a grupo agendado) (apenas resultados) | Material da metodologia apresentada (atividades e relatórios a serem desenvolvidos, bem como estrutura) |

| | | | |
|-------|-------|--|---|
| 5 | 3/10 | Reuniões/orientações e apresentações sobre Relatório 2 (grupo a grupo agendado) | Material da metodologia apresentada (atividades e relatórios a serem desenvolvidos, bem como estrutura) |
| 6 | 10/10 | Reuniões/orientações e apresentações sobre Relatório 3 (grupo a grupo agendado) | Material da metodologia apresentada (atividades e relatórios a serem desenvolvidos, bem como estrutura) |
| 7 | 17/10 | Reuniões/orientações e apresentações sobre Relatório 3 (grupo a grupo agendado) | Material da metodologia apresentada |
| 8 | 24/10 | Prova bimestral | |
| 9 | 31/10 | Reuniões/orientações e apresentações sobre Relatório 4 (grupo a grupo agendado) | Material da metodologia apresentada (atividades e relatórios a serem desenvolvidos, bem como estrutura) |
| 10 | 7/11 | Reuniões/orientações e apresentações sobre Relatório 4 (grupo a grupo agendado) | Material da metodologia apresentada (atividades e relatórios a serem desenvolvidos, bem como estrutura) |
| 11 | 14/11 | Reuniões/orientações e apresentações sobre Relatório 5 (grupo a grupo agendado) Relatório 4 | Material da metodologia apresentada |
| 12 | 21/11 | Reuniões/orientações e apresentações sobre Relatório 5 (grupo a grupo agendado) Relatório 5 | Material da metodologia apresentada (atividades e relatórios a serem desenvolvidos, bem como estrutura) |
| 13 | 28/11 | Semana reservada para levantamentos de campo trabalho final e implicações gestão de pessoas | Material da metodologia apresentada |
| 14 | 05/12 | Apresentação final para a classe, e entrega relatório final | A apresentação deverá destacar o plano de melhorias e implicações para a área de gestão de pessoas |
| EXAME | 12/12 | Exame final | |

BIBLIOGRAFIA BÁSICA (mínimo 03 títulos)

FNQ (Fundação Nacional da Qualidade). Critérios “Rumo à Excelência 2009”.

FNQ. São Paulo, 2009. FNQ (Fundação Nacional da Qualidade). Critérios de Excelência 2009. FNQ. São Paulo, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2000.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR (mínimo 05 títulos)

1. ASSIS, Marcelino Tadeu. Indicadores de gestão de recursos humanos. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.
2. BOOG, Gustavo (coord). Manual de treinamento e desenvolvimento. São Paulo: Makron Books, 1995.
3. CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P. Administração de recursos humanos. Vol 1 e 2. São Paulo: Pioneira, 1993.
4. CHIAVENATO, Idalberto. Administração de empresas. São Paulo: McGraw-Hill, 1987.
5. Gerenciando pessoas. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

