

CURSO: MBA em Gestão Estratégica de Pessoas

EMENTAS: Disciplinas	Carga-Horária
<p>Novos processos na Gestão de Pessoas: cuidar de você e dos outros: Algumas verdades são perenes, mas descobertas tardias! Não tão recentemente passamos a compreender que o processo de Gestão é um fenômeno humano, pois caracteriza-se como uma das alternativas das relações interpessoais. Por Pessoa entendemos tratar-se de indivíduos também de natureza humana. Assim sendo, é fácil concluir que Gestão de Pessoas é processo de interação humana de forma distintamente qualificada. Desta maneira, só se compreende o processo de Gestão de Pessoas em circunstâncias organizacionais. Tais relações no ambiente social ou familiar não têm as mesmas propriedades. No passado os conceitos utilizados eram: Administração ou Gestão de Recursos Humanos. Enquanto recursos, tal conceito desapropriava as Pessoas da compreensão de “Agentes, Atores, Protagonistas” da história organizacional, ou mesmo de sua própria história, pressupondo que seriam apenas instrumentais de uma outra pessoa que tivesse a responsabilidade do Processo Organizacional. Intelectivamente, não é difícil de se compreenderem as distinções do passado e do presente. No entanto, é muito exigente, aos administradores de uma organização, atuarem coerentemente com as exigências dos atuais conceitos de Gestão de Pessoas. Estimular a esse desafio consistirá no mote desta disciplina.</p>	16h
<p>Gestão da Felicidade: a inteligência emocional e a gestão das próprias emoções: Esta unidade na Pós-Graduação traz a proposta de pensar o mundo do trabalho de forma integrativa: pessoal e profissional. Em tempos de grande complexidade e de uma nova consciência das pessoas em relação ao mundo do trabalho, não se trata mais de equilibrar vida pessoal com a vida profissional, mas de integrar ambas. Vamos passar pela vida mais tempo trabalhando do que fazendo qualquer outra coisa e o trabalho não é para dar tanto trabalho assim. Essa unidade se propõe a trazer as melhores práticas e estratégias para uma vida profissional boa e feliz. Uma jornada de autoconceito, autorresponsabilização e mudança de perspectiva.</p>	16h
<p>Equipes de sucesso: captação, desenvolvimento e retenção de talentos: A importância do processo de captação de pessoal para os resultados organizacionais; Mercado de trabalho e desafios atuais de Gestão com Pessoas; O Planejamento na área de Recursos Humanos; A captação de pessoal; A seleção de pessoal, hard skills e soft skills; Aspectos Legais que envolvem a Captação e a Seleção. Treinamento e desenvolvimento atuando como premissa para o incremento do capital humano e intelectual</p>	30h

e retenção de talentos utilizando subsistemas de aplicação e recompensas.	
Plano de Carreira, Cargos e Salários: evidenciando o potencial competitivo: Esta disciplina tem como propósito apresentar e explorar conceitos e ferramentas práticas que auxiliem os estudantes na construção e/ou desenvolvimento do subsistema de Remuneração Estratégicas nas empresas em que atuam, sendo capazes de ofertar um composto de recompensas totais e práticas de gestão de carreira que atraiam e retenham talentos, representando um diferencial competitivo para as empresas.	30h
Comportamento Organizacional: as relações humanas como diferencial competitivo: Definições e teorias de comportamento organizacional. O indivíduo e a organização. Dialética de grupos e análise organizacional. As variáveis individuais e grupais na dinâmica das organizações. O comportamento micro, meso e macro - organizacional. A gestão baseada em evidências e o comportamento organizacional positivo.	30h
Legislação Trabalhista: um novo olhar para gestão de pessoas e para a atuação do departamento pessoal: Parte I Contexto das relações de trabalho no Século XXI. Trabalho como direito fundamental. Direito individual e coletivo na Constituição Federal de 1988. Alterações legislativas a partir de 2017. Tendência flexibilizante da Reforma Trabalhista. Terceirização. Pejotização. Negociado sobre o legislado. Novas perspectivas nas relações de trabalho. Parte II Conceitos Iniciais do DP. Conhecendo o eSocial e sistemas complementares (EFD Reinf, DCTFWeb e PER/DCOMP Web. Contratos de Trabalho. Processos de Admissão. Jornada de Trabalho. Férias. Folha de Pagamento. Encargos da Folha de Pagamento. 13º Salário. Rescisão.	30h
Jogos Vivenciais: como ser resiliente e gerenciar mudanças: A abordagem teórica e vivencial de jogos de empresa, utilizando este instrumento como técnica de seleção, treinamento e ensino-aprendizagem dentro do processo empresarial.	30h
Filosofia para Gestão de Pessoas: o pensamento crítico e a melhoria dos processos: O que é filosofia e sua relação com a gestão estratégica de pessoas. A contribuição dos principais filósofos da tradição ocidental para a gestão estratégica de pessoas: Heráclito, Sofistas, Sócrates, Platão, Aristóteles, Epicuro, Sêneca, Bacon, Descartes, Kant, Kierkegaard, Heidegger, Sartre e Bauman.	16h
ESG: como alcançar resultados com sustentabilidade: conhecer os principais conceitos e aplicações da sustentabilidade organizacional, através dos princípios do ESG – Environment, Social e Governance – assim como suas respectivas aplicações no campo empresarial e em organizações sem fins lucrativos.	20h
Motivação: possibilidades e desafios frente às novas gerações em interação nas organizações: Comportamento humano nas organizações. Perspectiva biopsicossocial na interação entre sujeito e ambiente. Aspectos teóricos e práticos da motivação no	20h

trabalho. Características, desafios, oportunidades e estratégias na relação entre as gerações no ambiente de trabalho. Políticas, práticas, cultura organizacional e novas perspectivas voltadas as gerações em interação nas organizações.	
Ferramentas tecnológicas como instrumento de decisão para gestão de pessoas: Esta disciplina tem como propósito apresentar e explorar o uso de ferramentas tecnológicas avançadas aplicadas à gestão de pessoas. Serão discutidas as principais tendências e inovações que têm impactado a área de recursos humanos, fornecendo aos estudantes a capacidade de utilizar essas ferramentas para tomar decisões estratégicas eficientes na gestão de talentos e desenvolvimento humano nas organizações.	16h
A gestão do potencial humano nas organizações: melhorando a performance das equipes de trabalho: Pessoas e Organizações. Os desafios das organizações contemporâneas. As competências atuais. O talento individual e organizacional. A gestão do talento humano. A gestão da singularidade e o comprometimento organizacional. As competências gerenciais e a aprendizagem organizacional. Liderança e equipes de alta performance.	30h
Governança Corporativa: ética e responsabilidade para o crescimento organizacional: Conceitos e funções nas organizações. Ética, organizações e governança. Teoria de agência. Conselho de administração, Conselho Fiscal e Comitê de Auditoria. Mecanismos internos e externos de governança corporativa. O papel do RH na governança corporativa. Principais códigos de governança corporativa no Brasil.	30h
Negociação e Persuasão: como desenvolver instrumentos para mediar e conciliar: Considerando um ambiente altamente competitivo e um momento de crise que as organizações estão submetidas, a busca por resultados é ainda mais severa e exige muito mais de seus players. Quando isto acontece, uma das ferramentas mais importantes que se coloca à disposição dos empresários e executivos é a negociação em conjunto com a tomada de decisão. Como negociar efetivamente em um ambiente hostil e conseguir melhores resultados? Que conceitos utilizar? Que ideias serão vencedoras? Que posicionamento tomar? Que habilidades serão necessárias para uma boa negociação e ainda manter um bom relacionamento? Estas são perguntas que serão abordadas e debatidas no programa, em um clima de estudos de casos e simulações de negociações.	30h
Liderança: inspirando e influenciando positivamente: Toda realidade social, organizacional, ou pessoal, enfrenta problemas. Pode-se compreender por "problema" a barreira interposta entre a realidade atual e a realidade desejada. O objetivo essencial consiste em descobrir as razões que mantém as barreiras e os fatores que propiciam as suas rupturas. Os líderes são protagonistas que emergem de uma comunidade social ou organizacional, como sendo aquele capaz de estimular soluções, estratégias e ações	16h

capazes de romper com as barreiras entre uma realidade atual, restritiva e uma realidade potencial e promissora. O processo da liderança é capitaneado pelo líder que exerce uma influência eficaz em seu meio e altera circunstâncias restritivas para promover o desenvolvimento comunitário, social ou organizacional.	
Total = 360	