
PÓS - GRADUAÇÃO LATO SENSU

ESPECIALIZAÇÃO

MBA EM GESTÃO DE PESSOAS

SIGA: TMBAGP*11/02



1. COORDENAÇÃO ACADÊMICA

Prof^ª. ANA LÍGIA NUNES FINAMOR - Doutora - Universidade de Leon - Espanha
- Mestre - Universidade do Estado de Santa Catarina

2. APRESENTAÇÃO

A Gestão de Pessoas vem passando por inúmeras transformações nestes últimos anos. Capacitar profissionais para interagir neste cenário de constantes mudanças é fundamental para pessoas e organizações que pretendem manter-se competitivas no mercado atual, desenvolvendo competências para conhecer, planejar e intervir nos processos corporativos.

Estas competências devem abranger diversas áreas como aprender a lidar com situações e decisões complexas, desenvolver a visão estratégica, mobilizar recursos, comunicar-se de forma assertiva, melhorar as capacidades interpessoais, propiciar o comprometimento com a empresa e compromisso com a mudança, além de descobrir e manter talentos.

Através de políticas de investimentos nas pessoas, exercitando o *empowerment*, focada no *corebusiness*, utilizando-se de práticas de *benchmarking* e minimizando os *gaps*, a organização tende a melhorar seu desempenho.

3. OBJETIVOS

- ✓ Promover um ambiente organizacional capaz de fazer emergir, através do desenvolvimento dos atributos das pessoas, as competências relacionadas ao poder de reflexão, argumentação e persuasão, capacitando o profissional para uma gestão eficaz de pessoas.
- ✓ Desenvolver profissionais da área de Gestão de Pessoas na aplicação de conceitos práticos e teóricos em benefício de um processo decisório mais eficiente.
- ✓ Proporcionar ao profissional de Gestão de Pessoas uma visão macro em sua relação com outras áreas da empresa, capacitando-o a um conhecimento mais homogêneo.
- ✓ Permitir ao participante estruturar seus conhecimentos, oferecer condições para desenvolver a capacidade de análise e reflexão crítica das diferentes áreas funcionais da organização, e sua interligação com a gestão de pessoas.

4. A QUEM SE DESTINA

- Executivos, assessores, gerentes e profissionais que atuam na área de gestão de pessoas e que visam aprimorar seus conhecimentos para viabilizar seu crescimento na carreira, abrindo novas possibilidades de atuação.
- Profissionais que exerçam funções para as quais é indispensável um aprofundamento de conhecimento nesta área.
- Profissionais que tenham como objetivo alavancar resultados por meio de uma gestão de pessoas mais estratégica.

5. PROGRAMA - MÓDULO NACIONAL		
MBA EM GESTÃO DE PESSOAS		
	DISCIPLINAS	HORAS/AULA
1	Atração e Seleção de Pessoas	24
2	Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas	24
3	Cargos, Carreira e Remuneração	24
4	Consultoria em Gestão de Pessoas	24
5	Desenvolvimento de Equipes	24
6	Gestão Estratégica de Pessoas	24
7	Gestão de Desempenho	24
8	Gestão por Competências e Gestão do Conhecimento	24
9	Liderança e Motivação	24
10	Modelos de Gestão	24
11	Administração de Conflitos e Negociação	12
12	Comunicação e Relacionamento Interpessoal	12
13	Criatividade e Inovação	12
14	Cultura Organizacional em Ambiente de Mudança	12
15	Elaboração e Gerenciamento de Projetos	24
16	Jogo de Negócios	24
17	Responsabilidade Socioambiental - <i>On Line</i>	36
18	Mentoria - <i>On Line</i>	36
19	Metodologia de Produção do Conhecimento	24
	TCC - Trabalho de Conclusão de Curso	---
CARGA HORÁRIA TOTAL		432
MÓDULOS INTERNACIONAIS		HORAS/AULA
Business and Management for International Professionals University of California - Irvine		54
Finanças e Políticas Públicas University of Chicago - Harris School		32
Gestão de Negócios Instituto para o Desenvolvimento da Gestão Empresarial- ISCTE /INDEG - Lisboa		40
China Business & Economic Strategies for Managers Asia-Pacific Institute of Business – Chinese University of Hong Kong		40

6. CERTIFICAÇÃO

6.1. Os cursos de Pós-Graduação Lato Sensu, MBA, nível Especialização da Fundação Getúlio Vargas atendem às determinações da Resolução do CNE/CES nº 1 de 08/06/2007, do Conselho Nacional de Educação e da Câmara de Educação Superior.

6.2. Será outorgado pela Fundação Getulio Vargas o certificado de “Curso de Pós-Graduação Lato Sensu, MBA em Gestão de Pessoas, Nível Especialização” aos participantes que atenderem a todos os critérios de aprovação estabelecidos no regulamento do curso do módulo nacional.

6.3. Será outorgado pela Universidade da Califórnia - Irvine, o certificado de “*Business and Management for International Professionals*” aos participantes deste módulo internacional.

6.4. Será outorgado pela Universidade de Chicago o certificado de “*Public Policy, Finance and Investment Strategies*” aos participantes deste módulo internacional.

6.5. Será outorgado pelo Instituto para o Desenvolvimento da Gestão Empresarial - INDEG / Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa - ISCTE Business School - Lisboa, o certificado de “Gestão de Negócios” aos participantes deste módulo internacional.

6.6. Será outorgado pela Universidade Chinesa de Hong Kong, o certificado de “*China Business & Economic Strategies for Managers*” aos participantes deste módulo internacional.

6.7. Será outorgado pela Fundação Getulio Vargas o certificado de “Curso de Pós-Graduação Lato Sensu, MBA Executivo Internacional com ênfase em Gestão de Pessoas, Nível Especialização”, aos participantes que atenderem todos os critérios de aprovação do módulo nacional e internacional.

7. DESCRITIVO DAS DISCIPLINAS – MÓDULO NACIONAL

7.1. Atração e Seleção de Pessoas

Mercado de trabalho. Análise da demanda e da oferta. A importância da oferta interna. Estratégias e fontes de captação. Métodos e técnicas de recrutamento e seleção. Papel do selecionador. Colocação e recolocação de pessoal. Orientação profissional e gestão de carreira. Avaliação e resultado da captação e da seleção. Seleção por competências. Montagem e desenvolvimento de banco de dados.

7.2 Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas

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 à distância. Formação e desenvolvimento das universidades corporativas. Capacitação e desenvolvimento por competência.

7.3. Cargos, Carreiras e Remuneração

Delineamento e descrição de cargos. Estrutura de carreiras. Sistemas tradicionais de remuneração. Remuneração estratégica. Remuneração funcional. Remuneração por competências. Remuneração variável. Principais tipos de incentivos e benefícios. Benefícios flexíveis. Participação acionária. Previdência complementar. Participação nos lucros e resultados.

7.4. Consultoria em Gestão de Pessoas

Consultoria Organizacional. Modelos e processos de intervenção organizacional. Habilidade de consultoria. Construção da relação consultor-cliente. Perfil de competências e consultoria. Modelos de diagnóstico. Instrumentos e ferramentas de consultoria. Construção de relatórios. Consultoria interna de gestão de pessoas. O papel do consultor.

7.5. Desenvolvimento de Equipes

Equipes de trabalho. Competências, potencialidade, interesses, motivações e características pessoais dos membros da equipe. Formação e desenvolvimento de uma equipe de trabalho. A comunicação eficaz para o sucesso do trabalho em equipe. Plano de ação para melhoria do desempenho do líder de sua equipe. Pesquisa e diagnóstico do clima organizacional. Gestão do clima organizacional.

7.6. Gestão Estratégica de Pessoas

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.

7.7. Gestão de Desempenho

Estratégias de gestão do desempenho funcional, setorial e organizacional. Gestão de desempenho e potencial. Modelos de gestão de desempenho. Utilização do *Balanced Scorecard*. Vantagens e limitações da gestão de desempenho. Construção de um sistema integrado de gestão de desempenho. Etapas do planejamento. Aplicação dos instrumentos. Apuração dos dados. Análise e administração dos resultados.

7.8. Gestão por Competência e Gestão do Conhecimento

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. A gestão de pessoas por competência.

7.9 Liderança e Motivação

Motivação como energia intrínseca ao indivíduo. As principais teorias sobre motivação. Frustração. O significado do trabalho como fator motivacional. Como provocar motivação nas pessoas. O que é liderança. Abordagens sobre liderança. A relação entre motivação e liderança. Competências da liderança. Capacidades requeridas. O processo de comunicação. O autoconhecimento e o autodesenvolvimento.

7.10. Modelos de Gestão

Perspectiva Estrutural. A Administração Científica. A escola Clássica. A Teoria da burocracia e a Teoria da decisão. Perspectiva Humana. A escola das relações humanas. A escola dinâmica de grupos e Gestão centrada na liderança. Perspectiva Integrativa. Escola sócio técnica. Teoria dos sistemas e Teoria da Contingência. Perspectiva estratégica. Gestão Estratégica.

7.11. Administração de Conflitos e Negociação

O conflito na empresa. Formas de abordar conflitos. Negociação como instrumento de gestão de recursos humanos. Características de um bom gerente negociador. Ambientes de negociação - principais tipos e abordagens de negociação. Processo, planejamento e preparação. Estratégias e táticas de negociação. Modelo de partes em negociação.

7.12. Comunicação e Relacionamento Interpessoal

A natureza e o processo da comunicação. A escuta. Comunicação verbal e não verbal. As barreiras físicas e interpessoais. Os conflitos interpessoais e de grupo. A importância da comunicação no desenvolvimento das habilidades necessárias ao sucesso pessoal e profissional. As relações interpessoais entre os indivíduos. Tensão pessoal e no emprego. Assertividade e as relações em grupo. Exercícios vivenciais para Integração dos participantes.

7.13. Criatividade e Inovação

A relevância da criatividade e inovação. Senso comum e teorias sobre a criatividade. Definições de criatividade, inovação e o sistema criativo. Dinâmica do pensamento. O processo criativo. Características individuais e influências sociais relacionadas à manifestação criativa no ambiente de trabalho e o clima que favorece o comportamento criativo. A implantação de idéias novas nas empresas e as resistências à mudança. Empreendedores internos e técnicas para estimular a criatividade.

7.14. Cultura Organizacional em Ambiente de Mudanças

O clima e a cultura organizacional. Diagnósticos. Como gerenciar o clima e a cultura de uma organização. O exercício do poder como expressão cultural. Tipos de comprometimento. Como mudar uma organização. A mudança organizacional e a mudança da estrutura e da estratégia organizacional. Fases de um processo de mudança e o impacto na cultura organizacional. Implicações para a gestão de RH.

7.15. Elaboração e Gerenciamento de Projetos

Gerenciamento de projetos: definição e conceitos básicos. Projetos X ações de melhoria. Principais alvos em projetos. Fases, integração e desdobramento. Principais envolvidos/interessados. Áreas de concentração de conhecimentos relevantes. Seleção de projetos: métodos e técnicas. Elaboração de projetos.

7.16. Jogo de Negócios

Alinhamento da Gestão de Recursos Humanos aos negócios empresariais.

7.17. Responsabilidade Socioambiental – On Line

História da questão ambiental: homem e meio ambiente, conscientização, desenvolvimento sustentável. Questões do desenvolvimento sustentável: desafios, empresas e desenvolvimento sustentável, responsabilidade social corporativa. Problemas ambientais em escala global: chuva ácida, destruição da camada de ozônio, mudanças climáticas, crise da água, poluentes orgânicos persistentes. Meio ambiente e comércio exterior: comércio exterior, organização mundial do comércio, instrumentos de barreira comercial, normas internacionais de gestão ambiental.

7.18. Mentoria – On Line

Atual ambiente de negócios: complexidade do mundo contemporâneo, modelo de desenvolvimento, emergência de um novo paradigma, ambiente de negócios. Exercício da Mentoria - coaching: origem e conceitos, tipos e fases da mentoria, condições para a mentoria. Visões para a mentoria: visão mecanicista, visão sistêmica, visão da complexidade. Aprendizagem na mentoria: organizações de aprendizagem, universidade corporativa.

7.19. Metodologia de Produção do Conhecimento

A pesquisa científica e sua aplicabilidade na empresa. A ética na pesquisa. Métodos e Técnicas de Pesquisa. Identificação e uso das fontes de informação.

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC

Os alunos deverão apresentar como trabalho de conclusão de curso projetos de aplicação de conhecimento nas áreas relacionadas ao curso. O TCC – Trabalho de Conclusão de Curso será individual e orientado pela coordenação acadêmica e pelo docente das disciplinas de Metodologia de Elaboração do TCC ao longo do desenvolvimento do MBA, com prazo de entrega de 60 dias após o término das aulas.