

FASUL EDUCACIONAL **(Fasul Educacional EaD)**

PÓS-GRADUAÇÃO

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS NO SETOR PÚBLICO

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS NO SETOR PÚBLICO

DISCIPLINA: TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
RESUMO
Conhecimento; aprendizagem; andragogia; capital intelectual; desenvolvimento organizacional; desenvolvimento organizacional e de pessoas. Aprofundar os conceitos de treinamento e desenvolvimento e abordar a realização de diagnósticos de treinamento e desenvolvimento, a estruturação dos programas de treinamento e desenvolvimento e a logística para a organização desses programas. Execução de treinamento e desenvolvimento e os métodos utilizados, e-learning e treinamentos de integração. Importância da avaliação dos programas de treinamento e desenvolvimento e os tipos de avaliação (avaliação de reação; avaliação de aprendizagem; avaliação da aplicação do conhecimento ao trabalho e avaliação do retorno do investimento). Treinamento e desenvolvimento por competências; desenvolvimento de equipes; desenvolvimento de liderança; educação corporativa e universidade corporativa. Desenvolvimento de carreira; planos de sucessão; coaching; Indicadores de treinamento e desenvolvimento; tendências em treinamento e desenvolvimento.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 CONHECIMENTO E APRENDIZAGEM ANDRAGOGIA CAPITAL INTELECTUAL DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E DE PESSOAS
AULA 2 DEFINIÇÕES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO DEFINIÇÃO DO PLANO E DO PROGRAMA DE TREINAMENTO LOGÍSTICA PARA A ORGANIZAÇÃO DE TREINAMENTOS
AULA 3 EXECUÇÃO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO MÉTODOS NO CARGO (ON THE JOB) MÉTODOS FORA DO CARGO E-LEARNING TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO
AULA 4 IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO AVALIAÇÃO DE REAÇÃO AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM AVALIAÇÃO DA APLICAÇÃO DOS CONHECIMENTOS AO TRABALHO AVALIAÇÃO DO RETORNO DO INVESTIMENTO
AULA 5

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO POR COMPETÊNCIAS

DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA

DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

UNIVERSIDADE CORPORATIVA

AULA 6

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS

PLANOS DE SUCESSÃO

COACHING

INDICADORES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

TENDÊNCIAS EM TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

BIBLIOGRAFIAS

- CORDEIRO, L. L. Desenvolvimento organizacional e o sucesso da empresa. Administradores, 14 ago. 2013. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/desenvolvimentoorganizacional-e-o-sucesso-da-empresa/78980>. Acesso em: 20 nov. 2017.
- EQUIPE VELER. Andragogia: o que é e qual sua importância para aprendizagem corporativa. Veler, 11 mar. 2014. Disponível em: <http://veler.com.br/blog/andragogia-o-que-e-e-qual-sua-importancia-paraaprendizagem-corporativa>. Acesso em: 20 nov. 2017.
- HUMANTECH GESTÃO DO CONHECIMENTO. Como a Gestão do Conhecimento pode ajudar sua empresa. 2 jul. 2015. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kSUTNtRDNnc>. Acesso em 20 nov. 2017.

DISCIPLINA:

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (SUBSISTEMAS DE RH)

RESUMO

Nesta disciplina vamos abordar: introdução à gestão de pessoas; visão geral da gestão de pessoas; papel da área de Recursos Humanos (RH); processo evolutivo da gestão de pessoas; gestão de pessoas no Brasil; tendências e perspectivas para a gestão de pessoas; planejamento estratégico de RH; gestão de talentos; processos de movimentação de pessoas, recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento de pessoas; avaliação de desempenho e valorização de pessoas; gestão por competências; processos de orientação e acompanhamento de pessoas; educação corporativa; desenvolvimento organizacional; segurança e saúde no trabalho; qualidade vida no trabalho; motivação e retenção de talentos; gestão por competências; mapeamento e implantação de competências; ética na gestão de pessoas; indicadores de RH e consultoria em RH e tendências e desafios em RH.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

GESTÃO DE RH NAS ORGANIZAÇÕES

EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE RH NAS ORGANIZAÇÕES

GESTÃO ESTRATÉGICA DE RH

ATUAÇÃO ESTRATÉGICA DO PROFISSIONAL DE RH

SUBSISTEMAS DE RH

FINALIZANDO

AULA 2

SUBSISTEMA PROVISÃO DE RECURSOS HUMANOS
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
TENDÊNCIAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES
INTEGRAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES
FINALIZANDO

AULA 3

SUBSISTEMA DE GESTÃO DO POTENCIAL E DO DESEMPENHO
ANÁLISE E DESCRIÇÃO DE CARGOS
GESTÃO DA CARREIRA
GESTÃO DO DESEMPENHO
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
FINALIZANDO

AULA 4

AValiação DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS
SUBSISTEMA DE ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS
HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO
RELAÇÕES SINDICAIS
REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA
FINALIZANDO

AULA 5

SUBSISTEMA DE DESENVOLVIMENTO HUMANO E ORGANIZACIONAL
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
ANÁLISE DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
GESTÃO DA MUDANÇA
EDUCAÇÃO CORPORATIVA
FINALIZANDO

AULA 6

SUBSISTEMA DE MONITORAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
INDICADORES DE GESTÃO DE RH
USO DA TECNOLOGIA NA GESTÃO DE RH
PRÁTICAS INOVADORAS DE GESTÃO DE RH
ESTUDOS DE CASO
FINALIZANDO

BIBLIOGRAFIAS

- GOMES, J. Crescimento em tempos de turbulência e a nova lógica do varejo. Ecommerce Brasil, 25 fev. 2016. Disponível em: <https://www.ecommercebrasil.com.br/artigos/crescimento-em-tempos-de-turbulencia-e-a-nova-logica-do-varejo/>. Acesso em: 14 maio 2020.
- SISODIA, R. J. S. Empresas humanizadas: pessoas, propósito e performance. Rio de Janeiro: Atlas Books, 2019.

- CARVALHO, G. Cuidar (bem) do que é seu. Revista Melhor, ano 24, n. 349, 2016.

DISCIPLINA: TOMADA DE DECISÃO E INTUIÇÃO
RESUMO
Nesta disciplina você conhecerá determinadas áreas em seus aspectos neurológicos e sociais. Vai ter acesso a estudos que sugerem que certas experiências conhecidas como intuição talvez sejam parte de sua forma comum de funcionar no dia a dia, enquanto, em outras situações, expressam fenômenos não bem compreendidos pela ciência – e, por isso, chamados de anômalos. Verá como podemos nos enganar com uma simples decisão, e os atalhos que frequentemente tomamos ao decidir. Vai pensar sobre o papel da intuição no meio organizacional, em particular com relação ao empreendedorismo e à inovação. Vai, ainda, conhecer os resultados de estudos que se propuseram a treiná-la!
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 INTRODUÇÃO INTUIÇÃO INTUIÇÃO E EMOÇÃO INTUIÇÃO NÃO-LOCAL OU ANÔMALA (INTUIÇÃO-PSI)? UMA ESTRUTURA INTEGRADA DE INTUIÇÃO
AULA 2 INTRODUÇÃO PROCESSAMENTO NÃO CONSCIENTE E TOMADA DE DECISÃO: NOVAMENTE A INTUIÇÃO? ASPECTOS NEUROLÓGICOS DA INTUIÇÃO ASPECTOS SOCIAIS DA TOMADA DE DECISÃO TOMADA DE DECISÃO NO CONTEXTO DO CONSUMO
AULA 3 INTRODUÇÃO DISPONIBILIDADE, ERROS LÓGICOS, ÂNCORA ENQUADRAMENTO E OTIMISMO AVERSÃO A PERDAS, EFEITO DA AQUISIÇÃO E VIÉS DO STATUS QUO CEGUEIRA PARA OS VIESES: O QUE FAZER?
AULA 4 INTRODUÇÃO SEU PAPEL NA ADMINISTRAÇÃO ALGUMAS PESQUISAS SOBRE INTUIÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES OCUPAÇÕES DE RISCO INTUIÇÃO NO ENSINO
AULA 5 INTRODUÇÃO A MENTE AMBIDESTRA O EMPREENDEDOR INTUITIVO

PRONTIDÃO, EXPERTISE E CRIATIVIDADE
APLICANDO A INTUIÇÃO: VISÃO E VISIONAMENTO

AULA 6

INTRODUÇÃO

MELHORAR A COMPETÊNCIA INTUITIVA?

INTUIÇÃO-PSI OU ANÔMALA: É POSSÍVEL TREINAR?

GRUPOS DE TREINAMENTO DE INTUIÇÃO-PSI

NEUROLIDERANÇA INTEGRAL: O MODELO INLEAD

BIBLIOGRAFIAS

- EYSENCK, M. W. Manual de Psicologia Cognitiva. Porto Alegre: Artmed, 2017.
- GAZZANIGA, M.; IVRY, R.; MANGUN, G. Cognitive neuroscience: the biology of the mind. 4. ed. New York: W W Norton, 2014.
- _____. Um hipotético efeito antecipatório anômalo para estímulos aparentemente imprevisíveis poderia afetar tomada de decisão humana? Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, 2014.

DISCIPLINA:

GESTÃO E AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

RESUMO

A elaboração, a gestão e a avaliação das políticas públicas são efetuadas por servidores, os quais trataremos como gestores públicos. O objetivo principal do processo de elaboração das políticas públicas é o de atender às demandas de serviços públicos necessários ao bem-estar social de cidadãos que vivem nas cidades. A sociedade brasileira passou e está passando por uma série de transformações na estrutura administrativa das cidades, dos estados e da União. Também podemos citar aqui o processo de democratização política, o avanço das tecnologias da informação, o aumento da capacidade de escolha e da qualidade no consumo, a liberação dos mercados e as privatizações. Com isso, podemos destacar a gestão pública como sendo o agente de elaboração, formação, planejamento e avaliação das políticas públicas, com implicações diretas à sociedade, com o intuito de discutir as alternativas de políticas públicas para o bem comum da sociedade.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

O QUE É POLÍTICA PÚBLICA?

TIPOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

REDEFINIÇÃO DO PAPEL DO ESTADO

GLOBALIZAÇÃO E ESTADO

AULA 2

INTRODUÇÃO

OS BUROCRATAS

GRUPOS DE INTERESSE

ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

OS INFLUENCIADORES DA SOCIEDADE

AULA 3

INTRODUÇÃO
AGENDA E ALTERNATIVAS
PROCESSO DECISÓRIO
IMPLEMENTAÇÃO
ACOMPANHAMENTO E EXTINÇÃO

AULA 4

INTRODUÇÃO
BOA GOVERNANÇA
REDE DE GOVERNANÇA
ESTILOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS
PARTICIPAÇÃO NO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

AULA 5

INTRODUÇÃO
PLANO PLURIANUAL
LEI DE DIRETRIZES ORÇAMENTÁRIAS E LEI ORÇAMENTÁRIA ANUAL
FORMAÇÃO DOS PLANOS
PRÁTICAS E CAPTAÇÃO DE RECURSOS

AULA 6

INTRODUÇÃO
MODELO PRÁTICO PARA CRIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS
CUIDADOS FUNDAMENTAIS
POLÍTICAS PÚBLICAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL
TEMAS DE ATENÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

BIBLIOGRAFIAS

- BRASIL. Constituição (1988). Diário Oficial da União, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 12 jan. 2017.
- BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição n. 173, de 18 de agosto de 1995. Diário do Congresso Nacional, Brasília, DF, 18 ago. 1995a. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD18AGO1995.pdf#page=25>. Acesso em: 12 jan. 2017.
- BRESSER-PEREIRA, L. C. A crise da América Latina: consenso de Washington ou crise fiscal? In: ENCONTRO NACIONAL DA ECONOMIA DA ANPEC, 18., 1990. Brasília. Anais... Brasília: Anpec, 1990. Disponível em <http://www.bresserpereira.org.br/papers/1991/91-acriseamericalatina.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2017.

DISCIPLINA:

AValiação de desempenho e gestão por competências

RESUMO

Sempre estamos avaliando o desempenho de tudo que existe e acontece ao nosso redor. Reflita um pouco e perceba que avaliamos o desempenho da economia, da política, da bolsa de valores, dos hábitos de consumo das pessoas próximas, do atendimento na padaria da esquina, do novo celular da moda, da potência do carro do vizinho, dos

professores e alunos de uma determinada instituição de ensino e assim por diante. Logo, todos os dias avaliamos desempenhos de tudo, mesmo que não nos demos conta disso (Chiavenato,2014). Contudo, devemos também lançar mão de análises mais técnicas sobre o assunto e, conseqüentemente, entender alguns tipos, métodos e ferramentas de avaliações de desempenho comumente utilizadas pelas organizações. Essas avaliações podem versar sobre diversos assuntos, como o desempenho financeiro, o organizacional ou o humano.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
OBJETIVOS E PONTOS FRÁGEIS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
MÉTODOS TRADICIONAIS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AULA 2

INTRODUÇÃO
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIA INTEGRADA
MÉTODOS COMPLEMENTARES: BSC E MATRIZ NINE BOX
FATORES CRÍTICOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AULA 3

INTRODUÇÃO
IMPORTÂNCIA E TIPOS DE FEEDBACK
RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 1)
RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 2)
RECOMENDAÇÕES PARA UM BOM FEEDBACK (PARTE 3)

AULA 4

INTRODUÇÃO
PREMISSAS BÁSICAS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
TIPOLOGIA DE COMPETÊNCIAS (PARTE 1)
TIPOLOGIA DE COMPETÊNCIAS (PARTE 2)
DESAFIOS E VANTAGENS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

AULA 5

INTRODUÇÃO
MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS
CAPTAÇÃO OU DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS
ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO
SISTEMA DE RETRIBUIÇÃO E INCENTIVOS

AULA 6

INTRODUÇÃO
A ESTREITA RELAÇÃO ENTRE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS E
PROFISSIONAIS
COMPETÊNCIAS EM TENDÊNCIAS

ESTRATÉGIAS DE RETENÇÃO DE TALENTOS
LÍDERES E A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

BIBLIOGRAFIAS

- AVALIAR. In: DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. [S.l.]: Priberam, [2008-2020]. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/avaliar>. Acesso em: 18 nov. 2020.
- GUIMARÃES, T. de A.; NADER, R. M.; RAMAGEM, S. P. Avaliação de desempenho de pessoal: uma metodologia integrada ao planejamento e à avaliação organizacionais. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 32, n. 6, nov./dez. 1998. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7775/6374>. Acesso em: 18 nov. 2020.
- DESEMPENHO. In: DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. [S.l.]: Priberam, [2008-2020]. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/desempenho>. Acesso em: 18 nov. 2020.

DISCIPLINA:

EMPREENDEDORISMO E CAPACIDADE INOVADORA NO SETOR PÚBLICO

RESUMO

O Estado vem passando por transformações profundas em diversas áreas. Muitas dessas situações são provenientes das mudanças que têm ocorrido em todos os segmentos da sociedade. Assim, a ciência, a tecnologia e a sustentabilidade, por exemplo, alteram tanto a forma de o ser humano enxergar o mundo como, conseqüentemente, o seu padrão comportamental. Dessa forma, o Estado precisa se adequar a essas novas maneiras de enxergar o mundo e de se adaptar às novas demandas. O que se busca, hoje, é um processo muito mais profundo do que apenas uma mudança de paradigmas; a necessidade atual é de transformação, alteração dos paradigmas existentes, oportunizando à organização que avance no desempenho dos papéis que, de fato, lhe competem.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
EMPREENDEDORISMO
EMPREENDEDORISMO NO BRASIL
EMPREENDEDORISMO PÚBLICO E PRIVADO
EMPREENDEDORISMO PÚBLICO
EMPREENDEDORISMO SOCIAL
FINALIZANDO

AULA 2

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
EMPREENDEDORISMO E ESP
MODELO DE ESP NO BRASIL
EXEMPLOS DE ESP
ESP EM OUTROS PAÍSES
FINALIZANDO

AULA 3

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
PROCESSO MIGRATÓRIO
CIDADES/REGIÕES
CIDADES INTELIGENTES
CIDADES INTELIGENTES X TICS
GOVERNOS INTELIGENTES
FINALIZANDO

AULA 4

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
PARCERIAS
GOVERNO ELETRÔNICO
PARCERIAS INTERNAS + REDES COLABORATIVAS
DIFICULDADES DO GOVERNO ELETRÔNICO
DESAFIOS ATUAIS PARA O GOVERNO ELETRÔNICO
FINALIZANDO

AULA 5

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
INFORMAÇÃO
BÚSSOLA DE TIMMONS
DESAFIOS DO ACESSO À INFORMAÇÃO
AÇÃO EMPREENDEDORA – FLUXO DE KINGDON
EMPREENDEDORISMO CORPORATIVO NO SETOR PÚBLICO
FINALIZANDO

AULA 6

INTRODUÇÃO
CONTEXTUALIZANDO
DIFICULDADES DE IMPLEMENTAÇÃO DA INOVAÇÃO E DO EMPREENDEDORISMO
ONDE POSSO INOVAR? (INTERNA)
ONDE POSSO INOVAR? (EXTERNA)
CANVAS ETAPA 1
CANVAS ETAPA 2
FINALIZANDO

BIBLIOGRAFIAS

- SEBRAE. Gem. Global Entrepreneurship Monitor, 2016. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/GEM%20Nacional%20-%20web.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2018.
- SILVA, I. G. A reforma do Estado: a reforma do Estado brasileiro nos anos 90. São Paulo, 2001. Disponível em: http://www4.pucsp.br/neils/downloads/v7_ilse_gomes.pdf. Acesso em: 11 jun. 2018.
- ZAMPETAKIS, L.; MOUSTAKIS, V. S. Uma pesquisa exploratória sobre os fatores que estimulam o empreendedorismo corporativo no setor público grego. International Journal of Manpower, v. 31, n. 8, 2010.

DISCIPLINA:

ÉTICA, MORAL E TRANSPARÊNCIA NA GESTÃO PÚBLICA

RESUMO

Este material objetiva refletir sobre alguns dos conceitos necessários para a vivência em sociedade – a vida na pólis –, destacamos os de ética, moral e moralidade para que, ao compreender suas funções e distinções conceituais, possamos pensar de modo mais aprofundado sobre sua importância na vida cotidiana dos sujeitos e das sociedades.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

CONCEITOS DE ÉTICA

CONCEITOS DE MORAL

CONCEITOS DE MORALIDADE

CONCEITOS, DISTINÇÕES E IMPLICAÇÕES ENTRE ÉTICA E POLÍTICA NA SOCIEDADE

AULA 2

INTRODUÇÃO

O PROGRESSO MORAL

CARÁTER HISTÓRICO DA MORAL

O PROGRESSO MORAL E O PROGRESSO HISTÓRICO SOCIAL –

CARACTERÍSTICAS E DESENVOLVIMENTO

PROGRESSO MORAL E PROGRESSO HISTÓRICO-SOCIAL: EM FACE DA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA E DA VIDA NA PÓLIS

AULA 3

INTRODUÇÃO

RELAÇÕES ENTRE GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO

ORIGENS DO CONCEITO DE GESTÃO PÚBLICA

NOVAS MODALIDADES DE GESTÃO: PRÁTICAS INOVADORAS NA GESTÃO PÚBLICA

FUNDAMENTOS DA GESTÃO PÚBLICA

AULA 4

INTRODUÇÃO

A EXCELÊNCIA E A EFICIÊNCIA: IMPRESCINDÍVEIS À TRANSPARÊNCIA NA GOVERNANÇA PÚBLICA

A ÉTICA E OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS: O PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA E SUAS DECORRÊNCIAS

OS PRINCÍPIOS INFRACONSTITUCIONAIS E A TRANSPARÊNCIA NA GESTÃO PÚBLICA

O IMPACTO DA ÉTICA E AS NOVAS FORMAS DE GOVERNANÇA E SUSTENTABILIDADE GLOBAL NO CONTEMPORÂNEO

AULA 5

INTRODUÇÃO

A VIVÊNCIA DO PRINCÍPIO DA MORALIDADE PÚBLICA

A LEGALIDADE, A VERACIDADE E A TRANSPARÊNCIA COMO CONSTITUTIVOS DA ÉTICA NA VIDA PÚBLICA

A LEI N. 12.527/2011 E O ACESSO A INFORMAÇÕES E SEUS ASPECTOS ÉTICOS-MORAIS
A QUESTÃO DA TRANSPARÊNCIA E DA ETICIDADE NA GESTÃO PÚBLICA E O PROGRAMA BRASIL TRANSPARENTE

AULA 6

INTRODUÇÃO

FATORES ESSENCIAIS ÀS NOVAS PRÁTICAS DE GESTÃO PÚBLICA

O PRINCÍPIO DA TRANSPARÊNCIA E SUAS IMPLICAÇÕES NA GESTÃO PÚBLICA E A LEI N. 12.527/2011

A NOVA CONCEPÇÃO DA GESTÃO PÚBLICA E AS PRÁTICAS DA COMPLIANCE
TRANSPARÊNCIA, COMPLIANCE, RESPONSABILIDADE SOCIAL E ALGUMAS
COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS AO GESTOR PÚBLICO

BIBLIOGRAFIAS

- _____. Ética na gestão pública. Curitiba: Intersaberes, 2016.
- RODRIGUES, Z. A. L. Ética, cidadania e responsabilidade social nas instituições educativas. Curitiba: Camões, 2008.
- SANTOS, B. de S. Um discurso sobre as ciências. São Paulo: Cortez, 2006.

DISCIPLINA:

PSICOLOGIA NAS ORGANIZAÇÕES

RESUMO

O aprofundamento do conceito e definição de ciência não é o propósito desta disciplina, mas para o melhor encadeamento de ideias e padronização de conceitos que serão uteis no decorrer dos capítulos, falaremos da visão comum de ciência e como a psicologia tornou-se um campo de estudo científico.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

ABORDAGENS DA PSICOLOGIA

TEORIAS PSICOLÓGICAS

A PSICOLOGIA E OS PROCESSOS DE TRABALHO

ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO BRASIL

AULA 2

INTRODUÇÃO

PROCESSOS ORGANIZACIONAIS

MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E PSICOLOGIA DO TRABALHO

AULA 3

INTRODUÇÃO

PERCEPÇÃO HUMANA

ATITUDE E AS DIFERENÇAS INDIVIDUAIS

A MOTIVAÇÃO HUMANA

LIDERANÇA

AULA 4

INTRODUÇÃO

MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

A APRENDIZAGEM

O PODER E CONFLITO NAS ORGANIZAÇÕES

DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E A MUDANÇA

AULA 5

INTRODUÇÃO

PERSONALIDADE

CONHECIMENTO (CIÊNCIA) E AUTOCONHECIMENTO

METODOLOGIAS DE AVALIAÇÃO

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE PERFIL

AULA 6

INTRODUÇÃO

SAÚDE NO TRABALHO

PSICOSSOMÁTICA

ESTRESSE

DOENÇAS CRÔNICAS RELACIONADAS AO TRABALHO

BIBLIOGRAFIAS

- CHIBENI, S. S. O que é ciência? 2006. Notas de aula. Disponível em: <http://www.unicamp.br/~chibeni/textosdidaticos/ciencia.pdf> Acesso em: 16 jul. 2019.
- ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Ed.). Psicologia, organizações e trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- GAZZANIGA, M. Ciência psicológica. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2018. SAMPAIO, J. R. Psicologia do Trabalho em três faces. In: Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

DISCIPLINA:

TECNOLOGIAS APLICADAS À SEGURANÇA PÚBLICA

RESUMO

A tecnologia permeia nossas vidas. Diariamente, utilizamos diversas tecnologias, seja no trabalho, no lazer, na comunicação com as pessoas, nos estudos e, evidentemente, em nossa segurança, seja pessoal ou pública. O domínio sobre as aplicações e a compreensão de suas limitações trará ao profissional de segurança pública a capacidade de análise necessária para posicionar-se diante das demandas diárias da sociedade.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

MONITORAMENTO E VÍDEOVIGILÂNCIA

TECNOLOGIAS DE COMPRESSÃO

ANÁLISE DE CONTEÚDO DE VÍDEO
ARMAZENAMENTO DE IMAGENS

AULA 2

INTRODUÇÃO
SOFTWARES DE APOIO INVESTIGATIVO
BIG DATA E ANÁLISE DE DADOS
OPERAÇÕES COM DRONES
CONTRAMEDIDAS E RADARES DE PROTEÇÃO

AULA 3

INTRODUÇÃO
CONTRAMEDIDAS TECNOLÓGICAS
AS REDES SOCIAIS E APLICATIVOS
A INTERNET DAS COISAS (IOT)
APLICANDO SOLUÇÕES

AULA 4

INTRODUÇÃO
FUSÃO DE DADOS E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL
APLICATIVOS MÓVEIS
PLATAFORMAS DE INTEGRAÇÃO
CENTROS DE OPERAÇÕES E INTELIGÊNCIA

AULA 5

INTRODUÇÃO
FERRAMENTAS DE MINERAÇÃO DE DADOS
DEEP LEARNING
APLICAÇÕES NA SEGURANÇA PÚBLICA
ESTUDO DE CASOS

AULA 6

INTRODUÇÃO
BIOMETRIA FACIAL E A MULTIDÃO
RASTREAMENTO DE ATIVOS E PESSOAS
PLATAFORMAS DE GESTÃO
CONCLUSÃO

BIBLIOGRAFIAS

- ALMEIDA, C. A. B. Tecnologias aplicadas à segurança: um guia prático. Curitiba: InterSaberes, 2018.

DISCIPLINA:

GESTÃO DE CARGOS E SALÁRIOS

RESUMO

Neste material, vamos: dominar terminologias relacionadas aos conceitos de cargos e salários; dominar as terminologias relacionadas aos conceitos de remuneração; conhecer os tipos de remuneração; saber como aplicar a remuneração estratégica; analisar situações de organizações e contextos de mercado de remuneração; dominar as

terminologias relacionadas aos conceitos de carreira; conhecer os tipos de carreira; saber como aplicar o plano de carreira em uma organização; analisar o contexto das organizações sobre o plano de carreira, relacionando com o praticado pelo mercado trabalho; dominar as terminologias relacionadas aos conceitos de remuneração por competências; saber como aplicar a implantação da remuneração por competências; analisar situações de organizações e contextos de mercado de remuneração por competências; dominar as terminologias relacionadas aos conceitos de benefícios e plano de incentivo e saber como aplicar os benefícios e o plano de incentivo.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO A CARGOS E SALÁRIOS

ANÁLISE DE CARGOS

O SUBSISTEMA E O PROFISSIONAL DE CARGOS E SALÁRIOS

A AVALIAÇÃO DE CARGOS AULA 2 DOMINAR TERMINOLOGIAS

DESCRIÇÃO DE CARGOS

AULA 2

SALÁRIO

CRITÉRIOS PARA ESTRUTURAR O PLANO DE SALÁRIOS

PLANEJAMENTO SALARIAL

POLÍTICA SALARIAL

AULA 3

CONCEITO DE REMUNERAÇÃO

REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA

TIPOS DE REMUNERAÇÃO

DESENHOS DE SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO

VERBAS QUE SÃO CONSIDERADAS REMUNERAÇÃO

AULA 4

GESTÃO DE CARREIRA

PLANO DE CARREIRA

CARREIRA

CONSTRUÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

TIPOS DE CARREIRA

AULA 5

REMUNERAÇÃO POR COMPETÊNCIAS

IMPLANTAÇÃO DE REMUNERAÇÃO POR COMPETÊNCIAS

VANTAGENS DE REMUNERAR POR COMPETÊNCIAS

DESENVOLVIMENTO DE ESTRATÉGIAS

AULA 6

CONCEITO DE BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS SOCIAIS

PLANO DE INCENTIVOS

TENDÊNCIAS ESTRATÉGICAS DOS BENEFÍCIOS

PLANOS TRADICIONAIS E FLEXÍVEIS DE BENEFÍCIOS

BIBLIOGRAFIAS

- MORENO, Amanda Izabelle. Administração de Cargos e Salários. Curitiba: Intersaberes, 2014.
- CARVALHO, Antonio Vieira de. Administração de Recursos Humanos. 2. ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2012.
- MARRAS, Jean Pierre. Administração de Remuneração. 2. Ed. – São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

DISCIPLINA:
RELAÇÕES INTERPESSOAIS

RESUMO

É importante entendermos que o mercado demanda competências comportamentais dos profissionais para que consigam influenciar positivamente as pessoas de sua equipe e conquistem os melhores resultados. A transformação e a adaptação das pessoas frente a grandes adversidades e diversidades existentes são fundamentais. Trataremos sobre o significado do autoconhecimento e a importância da ampliação da percepção tanto de si quanto em relação ao outro para que possamos efetuar as mudanças necessárias e atingir a competência interpessoal, o indivíduo na sociedade atual e seus desafios, o papel da tecnologia na interação pessoal e as relações interpessoais no contexto contemporâneo.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
INDIVÍDUOS EM SOCIEDADE
OS DESAFIOS DA VIDA MODERNA E OS RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS
SOCIEDADE EM REDE
RELAÇÕES MEDIADAS PELA TECNOLOGIA
RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS CONTEMPORÂNEOS
NA PRÁTICA
FINALIZANDO

AULA 2

INTRODUÇÃO
AUTOCONHECIMENTO
CRENÇAS
VALORES
MODELOS MENTAIS
AS COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS E A RELAÇÃO COM A SUA ESSÊNCIA
NA PRÁTICA
FINALIZANDO

AULA 3

INTRODUÇÃO
EMOÇÕES
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL
INTELIGÊNCIA ESPIRITUAL

EMPATIA
COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO MERCADO PROFISSIONAL
NA PRÁTICA
FINALIZANDO

AULA 4

INTRODUÇÃO
CONCEITO DE COMUNICAÇÃO E SUA HISTÓRIA
O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO
TIPOS DE COMUNICAÇÃO
FEEDBACK E FEEDFORWARD
COMUNICAÇÃO NÃO-VIOLENTA
NA PRÁTICA
FINALIZANDO

AULA 5

INTRODUÇÃO
AMBIENTE ORGANIZACIONAL E ASPECTOS FACILITADORES DAS RELAÇÕES
INTERPESSOAIS
A CULTURA ORGANIZACIONAL E OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS
RELAÇÕES DE PODER NAS ORGANIZAÇÕES
O PAPEL DA LIDERANÇA NOS RELACIONAMENTOS
PROFISSIONAIS MEDIADORES DE RELACIONAMENTOS
NA PRÁTICA
FINALIZANDO

AULA 6

INTRODUÇÃO
O PROCESSO DE MUDANÇA DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES
A CONFIGURAÇÃO DO EU FRENTE AO OUTRO – QUEM SOU EU PARA O OUTRO
COMO EU ME RELACIONO COM A SOCIEDADE
A RESPONSABILIDADE CIVIL E PENAL INTERNACIONAL
O MUNDO VUCA, AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS E AS RELAÇÕES
INTERPESSOAIS
NA PRÁTICA
FINALIZANDO

BIBLIOGRAFIAS

- BITTENCOURT, R. N. A fragilidade das relações humanas na pós-modernidade. Revista Espaço Acadêmico, n. 100, set. 2009.
- DONNAMARIA, C. P.; TERZIS, A. Algumas notas sobre as relações humanas mediadas por computadores. Mental, ano X, n. 18, Barbacena, jan./jun. 2012, p. 165-178.
- _____. Vida líquida. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

DISCIPLINA:

GESTÃO E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS

RESUMO

A famosa frase de Aristóteles diz que “somos seres sociais por natureza”, assim, precisamos ter contato com outras pessoas, e por isso mantemos relações sejam elas afetivas, profissionais, familiares entre outras. Entretanto, nem sempre esse contato é harmonioso, pois cada ser humano é único, ou seja, as pessoas são diferentes, com visões de mundo e formas de conceber a vida desiguais. Com isso, o conflito pode aparecer e existe a necessidade de ser solucionado e/ou controlado. O primeiro passo é identificar o conflito e suas influências, que podem ser tanto negativas como positivas. Muitas vezes, quando ouvimos a palavra conflito, normalmente a classificamos como algo negativo, mas veremos adiante que, em alguns casos, o conflito pode ser positivo. Além disso, serão abordados alguns conceitos, características, histórico e a visão do RH no Brasil.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

A TEORIA EVOLUTIVA DOS CONFLITOS AO LONGO DA HISTÓRIA

A GESTÃO DE CONFLITOS COMO MEIO DE PACIFICAÇÃO NOS AMBIENTES

CORPORATIVOS: SURGIMENTO E ESTRUTURAÇÃO

TIPOS DE CONFLITOS, NIVEIS DE GRAVIDADE E FORMAS DE ADMINISTRÁ-LOS

A RESPOSTA AO CONFLITO CORPORATIVO NO BRASIL – VISÃO VOLTADA AO RH

AULA 2

INTRODUÇÃO

NEGOCIAÇÃO DE CONFLITOS COMO MÉTODO DE RESOLUÇÃO PACÍFICA DE CONFLITOS

CONCILIAÇÃO COMO MÉTODO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E OS SEUS PRINCIPAIS ASPECTOS

ARBITRAGEM COMO MÉTODO DE SOLUÇÃO

AULA 3

INTRODUÇÃO

TECNOLOGIA, O SURGIMENTO DE NOVOS PARADIGMAS CONFLITUAIS E NOVAS FORMAS DE ACESSO À JUSTIÇA

A PRÁTICA DA AVALIAÇÃO NEUTRA (NEUTRAL EVALUATION) E FACILITAÇÃO DE DIÁLOGOS

A IMPLEMENTAÇÃO DE COMITÊS INTERNOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

FORMAÇÃO DE MEDIADORES E GESTORES MEDIADORES DE CONFLITOS

CORPORATIVOS: A VISÃO DA ÁGUIA

AULA 4

INTRODUÇÃO

A CULTURA DA PAZ COMO UM ELEMENTO A SER IMPLEMENTADO NO AMBIENTE CORPORATIVO

O CLIMA ORGANIZACIONAL NAS CORPORAÇÕES E A RELAÇÃO COM O ADOECIMENTO NO TRABALHO

O RH COMO INTERLOCUTOR E SEU PAPEL NA MEDIAÇÃO E PACIFICAÇÃO DOS CONFLITOS

GESTÃO DE CONFLITOS CORPORATIVOS COMO UM DESAFIO ORGANIZACIONAL:

DA TEORIA À PRÁTICA

AULA 5

INTRODUÇÃO

PRINCIPAIS ASPECTOS E A APLICABILIDADE DA TEORIA DOS JOGOS (TEORIA DO EQUILÍBRIO DE JOHN NASH)

A TRANSFORMAÇÃO PELA MEDIAÇÃO DOS CONFLITOS: A PRÁTICA DA MEDIAÇÃO COMUNITÁRIA

A NEGOCIAÇÃO COMO FERRAMENTA DOS CONFLITOS ORGANIZACIONAIS: PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL – HABILIDADE DO GESTOR NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

AULA 6

INTRODUÇÃO

CONCILIAÇÃO COMO MÉTODO DE SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS

A PRÁTICA DA MEDIAÇÃO PELO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ARBITRAGEM: UMA ANÁLISE PRÁTICA A RESPEITO DA SUBMISSÃO DE UM CONFLITO TRABALHISTA À ARBITRAGEM

CONCLUINDO

BIBLIOGRAFIAS

- SERRER, F.; CESAR LUCAS, D. Teoria da complexidade e os conflitos intersubjetivos: novos olhares acerca das divergências de interesses. v. 10, n. 28, p. 377-381, 2020.
- SANTOS, M. L. dos. Resolução de conflitos: dialogando com a cultura de paz e o modelo multiportas (livro eletrônico) Curitiba: Intersaberes, 2020.
- VASCONCELOS, C.E. de. Mediação de conflitos e práticas restaurativas. São Paulo: Método, 2017.