

FASUL EDUCACIONAL **(Fasul Educacional EaD)**

PÓS-GRADUAÇÃO

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

DISCIPLINA: GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
RESUMO
Nesta disciplina vamos abordar os seguintes temas: Introdução à gestão de pessoas, visão geral da gestão de pessoas. Papel da área de recursos humanos. 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 de vida no trabalho. Motivação e retenção de talentos. Gestão por competências. Mapeamento e implantação de competências. Ética na gestão de pessoas. Indicadores de recursos humanos, consultoria em recursos humanos, tendências e desafios em recursos humanos.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 INTRODUÇÃO A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS EVOLUÇÃO DE RECURSOS HUMANOS PAPEL DO RH GESTÃO DE RH NO BRASIL TENDÊNCIAS DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
AULA 2 PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS GESTÃO DE TALENTOS RECRUTAMENTO DE PESSOAS SELEÇÃO DE PESSOAS TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
AULA 3 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO MÉTODOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EDUCAÇÃO CORPORATIVA DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL
AULA 4 HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO SAÚDE NO TRABALHO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO MOTIVAÇÃO NO TRABALHO PROCESSOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO
AULA 5 ÉTICA NA GESTÃO DE PESSOAS NOÇÃO DE COMPETÊNCIAS GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS
MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

AULA 6

INDICADORES DE RH
CONSULTORIA E AUDITORIA EM RECURSOS HUMANOS
FERRAMENTAS DE RH PARA GERENCIAR A ÉTICA
INDICADORES DE RH E BENCHMARKING
SISTEMAS DE TRABALHO DE ALTO DESEMPENHO

BIBLIOGRAFIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. Iniciação à administração de Recursos Humanos. 4a.ed. rev. E atual – Barueri; SP Manole 2010.
- DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos. 3a ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.
- PEQUENO, Álvaro. Administração de Recursos Humanos. 1a ed. São Paulo: São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

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 INLAND

BIBLIOGRAFIAS

- BECHARA, A.; DAMÁSIO, A. The somatic marker hypothesis: A neural theory of economic decision. Games and Economic Behavior. n. 52, p. 336–372, 2005.
- CARDENÃ, E.; LYNN, S. J.; KRIPPNER, S. (Ed.). Variedades da experiência anômala: análise das evidências científicas. São Paulo: Atheneu, 2013.
- KAHNEMAN, D. Rápido e devagar: duas formas de pensar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

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

- ARAÚJO, I. L. Introdução à Filosofia da Ciência. Curitiba: UFPR, 1998.
- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- TAKAHASHI, A. R. W. Competências, Aprendizagem Organizacional e Gestão do Conhecimento. Curitiba: InterSaberes, 2015.

DISCIPLINA: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS
RESUMO
No mundo atual, a competitividade e a mutabilidade do mercado têm lançado as organizações em um ambiente de concorrência no qual resultados é sinônimo de sucesso. Uma das mais importantes chaves para alcançar esse sucesso são os colaboradores da organização, fontes de percepção, criatividade e inteligência. Por isso, mais do que nunca, hoje, identificar e selecionar talentos são tarefas decisivas para o êxito empresarial.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 VISÃO HISTÓRICA SOBRE O TRABALHO TRABALHO, OCUPAÇÃO E EMPREGO O SER HUMANO E O TRABALHO O MERCADO DE TRABALHO EMPREGABILIDADE
AULA 2 MOVIMENTAÇÃO E PLANEJAMENTO DO QUADRO DE PESSOAL RECRUTAMENTO DE PESSOAL TIPOS DE RECRUTAMENTO FONTES DE RECRUTAMENTO ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO
AULA 3 SELEÇÃO DE PESSOAL ETAPAS DO PROCESSO DE SELEÇÃO FERRAMENTAS DE SELEÇÃO ENTREVISTA DE SELEÇÃO DINÂMICAS DE GRUPO
AULA 4 SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS NOÇÕES SOBRE COMPETÊNCIAS COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS, INDIVIDUAIS E FUNCIONAIS ENTREVISTA POR COMPETÊNCIAS DINÂMICA DE GRUPO
AULA 5 RESULTADO DO PROCESSO SELETIVO PROCESSO DE CONTRATAÇÃO TRÂMITES LEGAIS DA CONTRATAÇÃO CONTRATO DE TRABALHO EXAMES ADMISSIONAIS
AULA 6 CULTURA ORGANIZACIONAL INTEGRAÇÃO DO NOVO COLABORADOR AVALIAÇÃO DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

ENTREVISTA DE DESLIGAMENTO

PROCESSOS DE RECOLOCAÇÃO (OUTPLACEMENT)

BIBLIOGRAFIAS

- ALVES, M. C. Enquanto a cidade dorme: efeitos do trabalho noturno. Revista Pre-Univesp, nº 59, jul/16. Disponível em: <http://pre.univesp.br/trabalho-noturno#.V7mz01mQl4V>. Acesso em: 21 de ago. de 2016.
- BURRUS, D. O futuro como um bom negócio: como as percepções certas sobre o futuro determinam oportunidades únicas de negócios. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- CASSAR, V. B. Direito do trabalho. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010.

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.
- 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:

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

RESUMO

O que é segurança da informação? O conceito de segurança em si já comporta vários significados. No idioma inglês, por exemplo, isso é diferenciado: o termo security refere-se à proteção contra ameaças intencionais, enquanto que seu sinônimo reliability indica a confiabilidade, a tolerância às falhas. Já o termo safety designa a proteção ao ambiente e aos seres vivos, incluindo-se aí a proteção à saúde e à vida. A segurança da informação é a parte da ciência da informação que tem por objetivo proteger os dados, as informações e os conhecimentos de modo a preservar o valor destes para os processos, produtos e serviços das pessoas e organizações.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
SEGURANÇA NO CICLO DA VIDA DE INFORMAÇÃO
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO SUPORTADA POR TIC
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO CONVENCIONAL
SEGURANÇA DA TIC NA OPERAÇÃO DOS NEGÓCIOS

AULA 2

INTRODUÇÃO
GESTÃO DE RISCOS
OS PROCESSOS DA GESTÃO DE RISCOS
TRATAMENTO DOS RISCOS
GESTÃO DA CONTINUIDADE DOS NEGÓCIOS

AULA 3

INTRODUÇÃO
ÁREAS DE CONTROLE
CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO

PADRÕES DE CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO
PROCESSO DE CLASSIFICAÇÃO

AULA 4

INTRODUÇÃO
CRIPTOGRAFIA SIMÉTRICA
CRIPTOGRAFIA ASSIMÉTRICA
ASSINATURA DIGITAL
INFRAESTRUTURA DE CHAVES PÚBLICAS

AULA 5

INTRODUÇÃO
MONITORAMENTO DE TRÁFEGO
REDES PRIVADAS
MALWARE
INVASÃO DE PRIVACIDADE

AULA 6

INTRODUÇÃO
GOVERNANÇA DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
CONSCIENTIZAÇÃO, TREINAMENTO E EDUCAÇÃO
PRINCÍPIOS ÉTICOS

BIBLIOGRAFIAS

- AVIZIENIS, A. et al. Basic concepts and taxonomy of dependable and secure computing. IEEE Transactions on Dependable and Secure Computing v..1 n.1, 2004.
- BEAL, A. Segurança da informação: princípios e melhores práticas para a proteção dos ativos de informação nas organizações. São Paulo: Atlas, 2008.
- FONTES, E. Segurança da informação. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

DISCIPLINA:

METODOLOGIA DE AUDITORIA INTERNA

RESUMO

Para iniciarmos nossa disciplina, devemos retornar ao passado e entender um pouco sobre a história da auditoria e a sua evolução ao longo do tempo. Conforme Maffei (2015), a palavra auditoria é originada do latim audire, que significa “ouvir” – o que se relaciona diretamente com a essência dessa atividade.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
CONTROLES INTERNOS
POSICIONAMENTO DA AUDITORIA INTERNA
ABRANGÊNCIA DE ATUAÇÃO DA AUDITORIA INTERNA
NORMAS DE AUDITORIA INTERNA

AULA 2

INTRODUÇÃO
CÓDIGO DE ÉTICA PARA O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO
REQUISITOS E ATRIBUIÇÕES DO AUDITOR INTERNO

QUALIFICAÇÃO TÉCNICA DO AUDITOR INTERNO
CAPACITAÇÃO CONTINUADA DO AUDITOR INTERNO

AULA 3

INTRODUÇÃO

PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA INTERNA

RISCOS DE AUDITORIA INTERNA

AMOSTRAGEM

EVIDÊNCIAS E TESTES EM AUDITORIA INTERNA

AULA 4

INTRODUÇÃO

EXECUÇÃO DO TRABALHO DE AUDITORIA INTERNA

COMUNICAÇÃO DOS RESULTADOS DA AUDITORIA

ACOMPANHAMENTO DAS PROVIDÊNCIAS TOMADAS

DOCUMENTAÇÃO DA AUDITORIA: PAPÉIS DE TRABALHO

AULA 5

INTRODUÇÃO

ESTRUTURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO E DA ÁREA DE AUDITORIA

AUTOMAÇÃO DOS PROCESSOS DE AUDITORIA INTERNA

GESTÃO DA AUDITORIA INTERNA

PLANEJAMENTO GLOBAL DA AUDITORIA INTERNA

AULA 6

INTRODUÇÃO

GERENCIAMENTO DE RISCOS CORPORATIVOS (GRC)

O PAPEL DA AUDITORIA BASEADA EM RISCOS - ABR

AUDITORIA INTERNA E GOVERNANÇA CORPORATIVA

AUDITORIA INTERNA E O COMITÊ DE AUDITORIA

BIBLIOGRAFIAS

- ATTIE, W. Auditoria: conceitos e aplicações. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- CORDEIRO, C. M. R. Auditoria interna e operacional: fundamentos, conceitos e aplicações práticas. São Paulo: Atlas, 2013.
- COSTA, R. S. Curso de Auditoria Interna. Rio de Janeiro: CRCRJ, 2015.

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 REMUNERAÇÃO 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

- CARVALHO, Antonio Vieira de. Administração de Recursos Humanos. 2. ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MORENO, Amanda Izabelle. Administração de Cargos e Salários. Curitiba: Intersaberes, 2014.

DISCIPLINA: ÉTICA E RELAÇÕES INTERPESSOAIS
RESUMO
Nesta disciplina, trazemos a ética como disciplina nas relações interpessoais. Para apresentarmos este contexto, escolhemos cinco temas relacionados à ética, iniciando com a sua definição e conceito ao longo de sua história, incluindo o aporte à moral e o seu entendimento no desenvolvimento da humanidade, bem como a interpretação da ética na atualidade e junto ao mundo empresarial.
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 INTRODUÇÃO O QUE É A MORAL? HISTÓRIA DA HUMANIDADE A ÉTICA NA ATUALIDADE ÉTICA E O MUNDO EMPRESARIAL
AULA 2 INTRODUÇÃO ÉTICA INTERPESSOAL O PENSAMENTO FILOSÓFICO ANTIGO PENSAMENTO FILOSÓFICO DA ATUALIDADE CARACTERÍSTICAS DE UMA PESSOA ÉTICA
AULA 3 INTRODUÇÃO ÉTICA E DESENVOLVIMENTO COMPORTAMENTAL SOCIALIZAÇÃO EVOLUÇÃO E CULTURA ÉTICA PADRÕES ÉTICOS
AULA 4 INTRODUÇÃO VALORES E ÉTICA CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES – A TÉCNICA C.H.A. CHAVE DA COMPETÊNCIA PROFISSIONAL: CONHECIMENTOS, HABILIDADES, ATITUDES, VALORES E EXPERIÊNCIAS – C.H.A.V.E. ÉTICA DENTRO DO CONCEITO DE C.H.A.V.E.
AULA 5 INTRODUÇÃO MEU PASSADO ÉTICO: APRENDIZADO DO PASSADO UMA NOVA TRANSFORMAÇÃO PESSOAL TRANSFORMAÇÃO SOCIAL TRANSFORMAÇÃO PROFISSIONAL
AULA 6 INTRODUÇÃO IMPACTO SOCIOLÓGICO DA ÉTICA IMPACTO POLÍTICO DA ÉTICA EU E A ÉTICA DAQUI PARA A FRENTE! DICAS PESSOAIS ÉTICA COMO ELEMENTO IMPRESCINDÍVEL DA MUDANÇA PESSOAL E EMPRESARIAL

BIBLIOGRAFIAS
• BAUMAN, Z.; DONSKIS, L. Cegueira moral: a perda da sensibilidade na modernidade líquida. Rio de Janeiro: Zahar, 2014. • CALGARO, C.; BIASOLI, L. F.; ERTHAL, C. A. Ética e direitos humanos. Caxias do Sul: Educs, 2016. • CHALTON, N. A história do século 20 para quem tem pressa. Rio de Janeiro: Valentina, 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

- ALVARÃES, A. Avaliação de desempenho. [S.l.]: [S.n.], 2015.
- CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.
- JACKSON, R.; SØRENSE, G. Introdução às relações internacionais: teorias e abordagens. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.

DISCIPLINA:

CONTRATOS EMPRESARIAIS

RESUMO

O contrato, em linhas gerais, é uma espécie de negócio jurídico caracterizado pela manifestação de vontades das partes, visando a obtenção de um fim específico, como a transferência de bens, existindo notadamente uma função econômica relacionada a ele. Os contratos, especialmente no âmbito da empresariedade, servem à circulação de riqueza, para a regulamentação de direitos e obrigações entre as partes, para o estabelecimento de riscos, prestações e contraprestações, para dirimir controvérsias, garantir o acesso ao crédito, constituir garantias e outros – todos pontos fundamentais ao desenvolvimento da atividade empresarial.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO

COMPRA E VENDA EMPRESARIAL

A COMPRA E VENDA EM MULTIPROPRIEDADE OU TIMESHARE

COMPRA E VENDA DE EMPRESAS

O CONTRATO DE TRESPASSE

AULA 2

INTRODUÇÃO

COMPRA E VENDA EMPRESARIAL

A COMPRA E VENDA EM MULTIPROPRIEDADE OU TIMESHARE

COMPRA E VENDA DE EMPRESAS

O CONTRATO DE TRESPASSE

AULA 3

INTRODUÇÃO

ESPECIFICIDADES DA LOCAÇÃO NÃO RESIDENCIAL

A LOCAÇÃO EM SHOPPING CENTER

A LOCAÇÃO BUILT TO SUIT

AULA 4

INTRODUÇÃO

A CÉDULA DE CRÉDITO BANCÁRIO

O CONTRATO DE MÚTUO BANCÁRIO

A ALIENAÇÃO FIDUCIÁRIA EM GARANTIA

O CONTRATO DE ARRENDAMENTO MERCANTIL OU LEASING

AULA 5

INTRODUÇÃO

O CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL

O CONTRATO DE MANDATO MERCANTIL E DE COMISSÃO

O CONTRATO DE DISTRIBUIÇÃO

O CONTRATO DE FRANQUIA

AULA 6

INTRODUÇÃO

A CESSÃO DE DIREITO DE PROPRIEDADE INDUSTRIAL

A LICENÇA DE USO DE DIREITO DE PROPRIEDADE INDUSTRIAL

O CONTRATO DE TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIA

A CONCORRÊNCIA DESLEAL E A CONTRAFAÇÃO

BIBLIOGRAFIAS

- CAVALIERI FILHO, S. Programa de Direito do Consumidor. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- COELHO, F. U. Manual de Direito Comercial: direito de empresa. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- DINIZ, M. H. Curso de Direito Civil Brasileiro: teoria geral do Direito Civil. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

DISCIPLINA:

DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES DE ALTO DESEMPENHO

RESUMO

O trabalho especializado e executado individualmente, sob forte controle hierárquico, está em vias de ser substituído por uma forma de trabalhar que enfatiza a atividade coordenada utilizando-se de equipes autônomas. Uma ótima maneira de travar e ganhar bons combates é investir em equipes de alta performance para alcançar resultados melhores. Tais equipes têm a virtude de atingir metas por meio do relacionamento sinérgico e da aplicação de competências individuais alinhadas à estratégia. Na toada do enaltecimento das equipes de alta performance, temos teorias e metodologias sobre sua constituição, funcionamento e manutenção, as quais auxiliam no entendimento, gerenciamento e aperfeiçoamento do tema. Essa matéria proporcionará a você um conhecimento mais apurado sobre equipes de alta performance.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1

INTRODUÇÃO
GRUPOS
EQUIPES
EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE
AMBIENTE ORGANIZACIONAL E AS EQUIPES

AULA 2

INTRODUÇÃO
CARACTERÍSTICAS DOS MEMBROS DE EQUIPE
RECRUTANDO E SELECIONANDO
PAPÉIS DOS MEMBROS DE EQUIPE
TRANSFORMANDO GRUPO EM EQUIPE
TREINANDO A EQUIPE

AULA 3

INTRODUÇÃO
TIPOS DE EQUIPES
AUTOCONHECIMENTO E TRABALHO EM EQUIPE
OBJETIVOS GRUPAIS E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS
CURVA DE PERFORMANCE

AULA 4

INTRODUÇÃO
TEORIAS MOTIVACIONAIS
RESISTÊNCIA ÀS MUDANÇAS
COMUNICAÇÃO GRUPAL
AMBIENTES MOTIVADORES E ENERGIZAÇÃO

AULA 5

INTRODUÇÃO
CONTRIBUIÇÃO DOS MEMBROS DE EQUIPE
FEEDBACK NAS EQUIPES
DISCIPLINA E CONFLITO EM EQUIPE
METAS E RESULTADOS

AULA 6

INTRODUÇÃO
LIDERANÇA SITUACIONAL
IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA
DELEGANDO PARA LIDERAR
CARACTERÍSTICAS DO LÍDER

BIBLIOGRAFIAS

- DYER, W. G. Equipes que fazem a diferença (Team Building Estratégias comprovadas para desenvolver equipes de alta performance). São Paulo: Saraiva, 2011.
- KATZENBACH, J. R.; SMITH, D. K. Equipes de alta performance conceitos, princípios e técnicas para potencializar o desempenho das equipes. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- MARGERISSON, C.; MCCANN, D. Gerenciamento de equipes: novos enfoques práticos. São Paulo: Saraiva, 1996.