Fasul Educacional EaD
Rua Dr. Melo Viana, nº. 75 - Centro - Tel.: (35) 3332-4560
CEP: 37470-000 - São Lourenço - MG

FASUL EDUCACIONAL
(Fasul Educacional EaD)

PÓS-GRADUAÇÃO

MBA EM SOFT SKILLS

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

MBA EM SOFT SKILLS

DISCIPLINA:
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E COMPETITIVIDADE

RESUMO

Em situações em que encontramos organizações comercializando um mesmo produto ou mesmo oferecendo o mesmo serviço para um público igual, essas empresas necessitarão definir de que forma oferecerão seus produtos ou serviços. Essa forma de atuação é o que comumente chamamos de estratégia, a qual pode fazer a empresa seguir diversos caminhos: melhorar preço, agregar valor, investir em propaganda, investir em capacitação, entre outros. Tudo isso vai depender dos objetivos da organização, pois, dependendo do que ela pretende alcançar, a atuação dela no mercado deverá ser de uma forma ou de outra. Por exemplo, se a empresa quer atingir uma fatia de consumidores de classes sociais mais elevadas, dificilmente sua estratégia será em torno do menor preço.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1
INTRODUÇÃO
CONCEITOS E ELEMENTOS
ANÁLISE DO AMBIENTE
ESTABELECIMENTO DE DIRETRIZES ORGANIZACIONAIS
FORMULAÇÃO DE ESTRATÉGIAS

AULA 2
INTRODUÇÃO
CONTROLE DE ESTRATÉGIAS
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO
QUESTÕES NO PROCESSO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO
NÍVEIS DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

AULA 3
INTRODUÇÃO
REDEFINIÇÃO DO NEGÓCIO
PROPOSTA DE VALOR
CONSTRUÇÃO DO CENÁRIO
PLATAFORMAS E O CASE DE FÁBRICAS DE COMPUTADORES

AULA 4
INTRODUÇÃO
DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO EXTERNO
DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO
CONSTRUÇÃO DE CENÁRIOS
AMBIENTE RELACIONAL

AULA 5
INTRODUÇÃO
FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO
TOMADA DE DECISÃO
INTELIGÊNCIA COMPETITIVA
REORGANIZANDO AS ESTRATÉGIAS

AULA 6
INTRODUÇÃO
COMPETITIVIDADE E CONCORRÊNCIA
IMPLANTAÇÃO DE ESTRATÉGIAS
FORNECEDORES
NOVOS ENTRANTES E PRODUTOS SUBSTITUTOS

BIBLIOGRAFIAS

- NOGUEIRA, C. S. Planejamento estratégico. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.
- CERTO, S. C. et al. Administração estratégica – Planejamento e implantação de estratégias. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

DISCIPLINA:
MARKETING PESSOAL E ETIQUETA

RESUMO

A disciplina apresentará a evolução dos conceitos, os princípios e objetivos da comunicação organizacional, sua importância, evolução e crescimento, o ato de comunicação, os elementos e níveis de linguagem. Também tratará sobre o processo nas organizações: níveis, barreiras, fluxos e redes (formal e informal), a comunicação organizacional e a administração atual. Falaremos ainda sobre a situação do mercado e os efeitos da globalização, as formas de comunicação nas organizações, gerencial e administrativa, o endomarketing e sua importância para a gestão nas organizações, sua relação com a organização da empresa e a administração das pessoas, seus canais e técnicas, comunicação institucional, imagem organizacional e a função da comunicação integrada.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1
CONCEITO
FUNÇÕES E PROCESSOS
POLÍTICAS
ESTRATÉGIA
FUNDAMENTOS TEÓRICOS

AULA 2
COMUNICAÇÃO INTERNA
COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL
COMUNICAÇÃO ADMINISTRATIVA
COMUNICAÇÃO MERCADOLÓGICA
COMUNICAÇÃO INTEGRADA

AULA 3
CONEXÃO COM OS PÚBLICOS
FUNCIONÁRIOS
CLIENTES
STAKEHOLDERS
COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL MODERNA

AULA 4
FERRAMENTAS DA COMUNICAÇÃO INTERNA
FERRAMENTAS DA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL
FERRAMENTAS DA COMUNICAÇÃO ADMINISTRATIVA

FERRAMENTAS DA COMUNICAÇÃO MERCADOLÓGICA
LINGUAGENS

AULA 5
FLUXO DE COMUNICAÇÃO ASCENDENTE
FLUXO DE COMUNICAÇÃO DESCENDENTE
FLUXO DE COMUNICAÇÃO HORIZONTAL
FLUXO DE COMUNICAÇÃO CIRCULAR
FLUXO DE COMUNICAÇÃO TRANSVERSAL

AULA 6
QUEM É O PROFISSIONAL DA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL?
A COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA
ERA DIGITAL
PRINCIPAIS DESAFIOS DA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL
ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITOS

BIBLIOGRAFIAS

- ABBUD, M. E. O. P; LIMA, M. D. C. Comunicação organizacional: histórico, conceitos e dimensões. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. XIV Congresso de Ciências da Comunicação na Região Norte. Manaus, 28 a 30 maio 2015. Disponível em: http://www.portalintercom.org.br/anais/norte2015/resumos/R44-0415-1.pdf.
- SCROFERNEKER, C. M. A. Perspectivas teóricas da comunicação organizacional. Boletín Temático Alaic, S.d. Disponível em: http://www.eca.usp.br/associa/alaic/boletin11/cleusa1.htm.
- REIS, K. Comunicação organizacional: desafios para deixá-la mais fluída. Cultura Colaborativa, 19 jul. 2016. Disponível em: https://culturacolaborativa.socialbase.com.br/comunicacao-organizacionaldesafios/.

DISCIPLINA:
PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO

RESUMO

Nesta disciplina vamos apresentar as principais matrizes teóricas da psicologia do desenvolvimento, correlacionando-as com a teoria da personalidade e o exercício da profissão de assistente social. Iniciaremos pelo conceito de Psicologia social e sua origem, a seguir iremos contextualizá-la no Brasil. Apresentaremos o panorama da Psicologia social e suas implicações para o desenvolvimento da profissão de assistente social no Brasil. Na sequência, abordamos como se compreende a formação dos grupos e qual sua função na sociedade e entendemos o papel da comunicação no processo grupal. Por fim, tratamos do processo grupal e de seus conflitos. Iniciaremos este módulo expondo o conceito de fenômenos de interação, seguido da dualidade indivíduo x interação social, trazendo a compreensão da interação e a identidade social do indivíduo, a partir da cultura e integração social apresentada. Vamos expor o conceito de crescimento e desenvolvimento, seguido da visão sobre a hereditariedade e meio no desenvolvimento humano à luz da perspectiva ambientalista. Apresentaremos os aspectos psicossociais na infância e adolescência e abordaremos a transição e os impactos da saída da adolescência e entrada na idade adulta – um ciclo da vida humana. Veremos ainda sobre a história da Assistência Social no Brasil e, na sequência, falaremos sobre o SUAS (Sistema Único de Assistência Social), sua constituição histórica e seu fazer na sociedade; apresentaremos, também, a atuação do Psicólogo junto ao SUS (Sistema Único de Saúde) inserido neste contexto.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1
PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO: CONCEITOS
HISTÓRICO DA PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO
TEORIA DA PERSONALIDADE FREUDIANA
TEORIA DA PERSONALIDADE JUNGUIANA
TEORIA DO DESENVOLVIMENTO HUMANO DE JEAN PIAGET

AULA 2
PSICOLOGIA SOCIAL: CONCEITOS
PSICOLOGIA SOCIAL NO BRASIL
TORNANDO-SE HUMANO – INDIVÍDUO, CULTURA E SOCIEDADE
CONSCIÊNCIA E ALIENAÇÃO
PSICOLOGIA SOCIAL E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O ASSISTENTE SOCIAL

AULA 3
PSICOLOGIA DE GRUPO: CONCEITO
PERSPECTIVA HISTÓRICA E DIALETICA DOS GRUPOS
FORMAÇÃO DE GRUPOS E SUA FUNÇÃO SOCIAL
CLASSIFICAÇÃO E FORMAÇÃO DOS SUBGRUPOS
PROCESSO GRUPAL: A COMUNICAÇÃO E SEUS CONFLITOS

AULA 4
FENÔMENO DE INTERAÇÃO SOCIAL – CONCEITO
O INDIVÍDUO X INTERAÇÃO SOCIAL
INTERAÇÃO E IDENTIDADE SOCIAL
CULTURA E INTEGRAÇÃO SOCIAL
O INDIVÍDUO E SUA ADAPTAÇÃO NA SOCIEDADE

AULA 5
CONCEITO DE CRESCIMENTO E DESENVOLVIMENTO
A HEREDITARIEDADE E MEIO NO DESENVOLVIMENTO HUMANO
ASPECTOS PSICOSSOCIAIS NA INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA
A IDADE ADULTA – UM CICLO DA VIDA HUMANA
ENVELHECIMENTO – PERCEPÇÕES E VIVÊNCIAS

AULA 6
ASSISTÊNCIA SOCIAL NO BRASIL – HISTÓRIA
APRESENTANDO O SUAS
O CRAS E A PSICOLOGIA SOCIAL COMUNITÁRIA
O SUAS E OS BENEFÍCIOS DA IMPLANTAÇÃO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL NO BRASIL
COMPREENDENDO O CONCEITO DE FAMÍLIA ACOLHIDO PELO CRAS

BIBLIOGRAFIAS

- MOTA, M. E. da. Psicologia do desenvolvimento: uma perspectiva histórica.]Temas psicol., Ribeirão Preto, v. 13, n. 2, p. 105-111, dez. 2005. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2005000200003&lng=pt&nrm=iso.
- PILETTI, N.; ROSSATO, S. M.; ROSSATO, G. Psicologia do desenvolvimento. São Paulo: Contexto, 2014.

- D'ANDREA, F. F. Desenvolvimento da personalidade: enfoque psicodinâmico. 15. ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2001.

DISCIPLINA:
COMUNICAÇÃO, LIDERANÇA E RELAÇÕES INTERPESSOAIS

RESUMO

A comunicação é uma condição essencial para nossa vida. Sem ela não há cooperação, motivação, gestão ou qualquer outra coisa que exija o mínimo de organização para ser feito. Qualquer relação e/ou interação humana. é composta por uma rede de comunicação. Se a comunicação falha, uma parte da interação humana falha também. Diante disso, a disciplina Comunicação, Liderança e Relações Interpessoais, pretende transformar o acadêmico em um comunicador embasado e pronto para expor, de forma clara, os seus ideais. A boa comunicação vai muito além de falar bonito, com voz bem empostada e com uma dicção perfeita. Envolve o domínio de diversas técnicas e compreensão de inúmeros fatores que fazem parte da comunicação pessoal, que serão trabalhados ao longo dos materiais propostos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1 À ALUA 6
VÍDEO 1 AO VÍDEO 4

BIBLIOGRAFIAS

- PINA E CUNHA, et al. Manual do Comportamento Organizacional e Gestão. 8. ed. Lisboa: RH Editora, 2016.
- REGO, A. Comunicação pessoal e organizacional: teoria e prática. 3. ed. Lisboa: Sílabo, 2013.
- AVOLIO, B. J.; MHATRE, K. H. Advances in theory and research on authenticleadership. In: CAMERON, K. S.; G. Spreitzer (Eds.). The Oxford handbook of positive organizational scholarship (p. 773-783). Oxford: Oxford University Press. 2012.

DISCIPLINA:
INOVAÇÃO E DESIGN THINKING

RESUMO

Inovação, no âmbito organizacional, é um tema que nasce da necessidade das empresas de produzirem diferenciais para se tornarem mais competitivas nos mercados em que atuam. Embora exista essa necessidade eminente, o entendimento sobre o que é inovação, sua complexidade e aplicabilidade exige estudos mais aprofundados. A escolha correta do tipo de inovação a ser implementado pode fazer toda a diferença para a continuidade do sucesso empresarial. Assim, apresentamos as informações necessárias para que você, empresário(a) ou profissional empreendedor(a) possa se envolver com esse tema e aplicá-lo em sua rotina com sucesso.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1
INTRODUÇÃO
ESTRATÉGIA DE INOVAÇÃO COMO DIFERENCIAL
INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL E GERAÇÃO DE VALOR
INOVAÇÃO, EMPREENDEDORISMO E INTRAEMPREENDEDORISMO
INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE

AULA 2
INTRODUÇÃO
CRIATIVIDADE É UMA HABILIDADE? COMO DESENVOLVÊ-LA?
O MERCADO PRECISA DE PROFISSIONAIS CRIATIVOS E INOVADOR

UMA ABORDAGEM SOBRE O ‘’ÓCIO CRIATIVO’’
MUDANÇA DE MINDSET - MUDANDO O FOCO DO PROBLEMA PARA A SOLUÇÃO

AULA 3
INTRODUÇÃO
PADRÕES DO BUSINESS MODEL GENERATION
BUSINESS DESIGN COMO PROPULSOR DA INOVAÇÃO
DESIGN THINKING - CONCEITO, PREMISSAS E DESENVOLVIMENTO
DESIGN THINKING COMO PROCESSO CRIATIVO

AULA 4
INTRODUÇÃO
IMERGÊNCIA
IMAGINAÇÃO
AVALIAÇÃO
IMPLEMENTAÇÃO

AULA 5
INTRODUÇÃO
EXPANSÃO E POSICIONAMENTO COMPETITIVO
STARTUPS VERSUS EMPRESAS TRADICIONAIS INOVADORAS
LIDERANÇA E GESTÃO DA INOVAÇÃO
FONTES DE FOMENTO À INOVAÇÃO

AULA 6
INTRODUÇÃO
CONCEITO DE FUTURE MARKETING
INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E FUTURO DO TRABALHO
FUTURISMO PESSOAL E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES
ECOSSISTEMA DE INOVAÇÃO

BIBLIOGRAFIAS

- WOLFFENBÜTTEL, A. O que é?: índice de Gini. Desafios do Desenvolvimento, Rio de Janeiro, v. 1, n. 4, 2004. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2048:catid=28.
- SISTEMA B. [S.l.], [S.d.]. Disponível em: https://sistemab.org/br/brasil/.
- PROSAS. Belo Horizonte; São Paulo, [S.d.]. Disponível em: https://prosas.com.br/home.

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.
- ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

- 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.

DISCIPLINA:
SAÚDE, TRABALHO E ADOECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

RESUMO

Neste material serão abordados: evolução histórica do trabalho, conceituação, movimentos sociais, sentido e significado do trabalho, saúde coletiva, política nacional da saúde do trabalhador, assédio moral, transtornos mentais e nexo causal com o trabalho. Aspectos clínicos da saúde do trabalhador: principais transtornos mentais: síndrome do esgotamento profissional burnout, depressão, ansiedade entre outros.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1
INTRODUÇÃO
EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO – A TRANSFORMAÇÃO DO SIGNIFICADO
O TRABALHO NA PRÉ-HISTÓRIA
O TRABALHO NA HISTÓRIA
O TRABALHO NA IDADE MODERNA

AULA 2
INTRODUÇÃO
A ALIENAÇÃO AO TRABALHO E OS MOVIMENTOS SOCIAIS X O PAPEL DO ESTADO
MOVIMENTOS SOCIAIS E OS PRIMEIROS SINDICATOS
A CRIAÇÃO DAS PRIMEIRAS LEIS TRABALHISTAS E SUA CONSOLIDAÇÃO
POR QUE A PSICOLOGIA DEVE ESTUDAR O TRABALHO?

AULA 3
INTRODUÇÃO
CUIDAR DA SAÚDE DE QUEM TRABALHA É UM DIREITO SOCIAL
ÁREA DA SAÚDE DO TRABALHADOR
DESAFIOS NA PRÁTICA DA POLÍTICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR
SAÚDE DO TRABALHADOR: ASPECTOS PÚBLICOS

AULA 4
INTRODUÇÃO
CONCEITOS DE DOENÇA E SAÚDE
FATORES CONDICIONANTES DA SAÚDE
A EDUCAÇÃO COMO INSTRUMENTO PROFILÁTICO
SAÚDE DO TRABALHADOR

AULA 5
INTRODUÇÃO
PREVIDÊNCIA SOCIAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
RESPONSABILIDADE DE EMPREGADORES E TRABALHADORES
COMO AGIR EM CASO DE UM ACIDENTE OU DOENÇA RELACIONADA AO TRABALHO

AULA 6
INTRODUÇÃO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
SOFRIMENTO NO TRABALHO
INVESTIGAÇÃO DO NEXO DE CAUSALIDADE
PRINCIPAIS DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO

BIBLIOGRAFIAS

- Disponível em: https://uiamaket.files.wordpress.com/2015/03/estelle-2004-themeaning-of-work-in-modern-times-pdf.pdf.
- LANE, S. M.; CODO, W. Psicologia social – o homem em movimento. São Paulo: Brasiliense, 2012.
- MONTAÑO, C.; DURIGUETTO, M. L. Estado, classe e movimento social. São Paulo: Cortez, 2010.

DISCIPLINA:
GESTÃO DA INOVAÇÃO

RESUMO

Desde o fim do século XX, o tema “criatividade para a inovação” se consolidou como estratégico para a sobrevivência das empresas tanto em tempos de turbulência quanto para a competitividade global. A criatividade também vem sendo abordada no âmbito da gestão estratégica do conhecimento como de extrema importância para a inovação tecnológica empresarial (criatividade como uma das alavancas do conhecimento para a inovação). “Mais do que um fenômeno global, a gestão do conhecimento se consolidou, em fins do século passado, como fator crítico de sucesso para a criação eficaz de vantagens competitivas nas organizações” (Sbragia et al, 2006, p. 79).

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1
O QUE É CREATIVIDADE?
FISIOLOGIA DO PROCESSO DE CRIATIVIDADE
PERSONALIDADE E CRIATIVIDADE
FACILITADORES E BLOQUEADORES INDIVIDUAIS À CRIATIVIDADE
A MUDANÇA NO MINDSET: TENSÃO PSÍQUICA

AULA 2
SURGIMENTO DO PROCESSO CRIATIVO
COMPONENTES DO PROCESSO CRIATIVO
MAPEANDO O CENÁRIO E A BUSCA POR INSPIRAÇÕES
ANÁLISE INOVADORA
CRIAÇÃO DE PROJETOS INOVADORES

AULA 3
OBJETIVOS DAS TÉCNICAS DE CRIATIVIDADE
APLICABILIDADE DAS TÉCNICAS DE CRIATIVIDADE
BRAINSTORMING NA BASE DE TODAS AS TÉCNICAS
REVERSE BRAINSTORMING
BRAINWRITING NA GERAÇÃO DE IDEIAS

AULA 4

TÉCNICA S.C.A.M.P.E.R.
TÉCNICA P.N.I. (POSITIVO, NEGATIVO E INTERESSANTE)
SEIS CHAPÉUS PENSANTES E SEIS SAPATOS ATUANTES
TÉCNICA DO MINDMAPPING
TÉCNICA T.R.I.Z. (TEORIA DA RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS)

AULA 5
CRIATIVIDADE NO SUPORTE À COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL
CRIATIVIDADE PARA INOVAÇÃO
OBJETIVOS DA CRIATIVIDADE NA EMPRESA
DIFUSÃO DA CULTURA DA CRIATIVIDADE NA EMPRESA
GESTÃO DE PESSOAS EM AMBIENTE CRIATIVO

AULA 6
ATMOSFERA CRIATIVA: CRIANDO A ORGANIZAÇÃO INOVADORA
CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO INOVADORA
FACILITADORES E BLOQUEADORES DA CRIATIVIDADE NAS EMPRESAS
A CRIATIVIDADE NA GESTÃO DO CONHECIMENTO
DESAFIOS DA CRIATIVIDADE NA ORGANIZAÇÃO: O PAPEL DA LIDERANÇA

BIBLIOGRAFIAS

- ADER – AGENCIA DE DESAROLLO ECONÓMICO REGIONAL DE LA RIOJA (Coord.). Manual de Criatividade Empresarial. Faro: Universidade do Agrave; CRIA – Centro Regional para a Inovação do Algarve, 2010. Disponível em: http://www.cria.pt/media/1366/manual-creatividade-portugues_pt_web.pdf.
- DERRISO FILHO, C. O declínio da criatividade. Disponível em: https://celsofdf.wordpress.com/tag/o-declinio-da-criatividade/.
- DICIO – DICIONÁRIO ON-LINE DE PORTUGUÊS. Criatividade. Disponível em: https://www.dicio.com.br/criatividade/.

DISCIPLINA:
UMA VISÃO CONTEMPORÂNEA DAS ORGANIZAÇÕES

RESUMO

Os atos de PLANEJAR, ORGANIZAR, DIRIGIR e CONTROLAR uma empresa de sucesso, nos dias atuais, exigem o uso de ferramentas estratégicas de gestão. E esse é o mote desta disciplina, que traz uma reflexão inteligente e atualizada sobre o tema da gestão empresarial.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1
NATUREZA E DESAFIOS ATUAIS DA ADMINISTRAÇÃO
CENÁRIO ATUAL DAS ORGANIZAÇÕES

AULA 2
O QUE É REENGENHARIA
A EFICIÊNCIA E AS ORGANIZAÇÕES DE CAPITAL ABERTO
A AUTOMAÇÃO NO PROCESSO PRODUTIVO

AULA 3

O PERFIL GERENCIAL CONTEMPORÂNEOS
EQUIPES AUTOGERIDAS
GESTÃO POR COMPETÊNCIA E ERA DA EMPREGABILIDADE

AULA 4
O CONHECIMENTO
GESTÃO ESTRATÉGICA E OS DIFERENTES CONCEITOS

AULA 5
GESTÃO PARTICIPATIVA
CÍRCULOS DE QUALIDADE E ESTRUTURA FLEXÍVEL

AULA 6
GOVERNANÇA CORPORATIVA
ADMINISTRAÇÃO INTERCULTURAL
GESTÃO AMBIENTAL

BIBLIOGRAFIAS

- CARVALHO, L. O que aprender com 8 grandes gurus da gestão. Revista Exame, 13 set. 2016. Disponível em: https://exame.abril.com.br/negocios/oque-aprender-com-8-grandes-gurus-da-gestao/.
- COLTRO, A. Os novos modelos de administração na era da competitividade. IV CONVIBRA ADMINISTRAÇÃO – CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, Anais..., 2 a 4 dez. 2011. Disponível em: http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_3009.pdf.
- LIMA, M. C. C.; SOUZA, F. P. Inteligência competitiva como estratégia empresarial em micro e pequenas empresas. XXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção - Ouro Preto, MG, Brasil, 21 a 24 de out de 2003 Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2003_tr0904_0700.pdf.

DISCIPLINA:
ERGONOMIA

RESUMO

Nosso tema central fundamenta-se no conceito de ergonomia e em sua aplicação. A ergonomia é essencial nos mais diversos ambientes de trabalho como fábricas, indústrias e hospitais. Projetos de máquinas e equipamentos, de veículos, de móveis comerciais, residenciais e hospitalares seguem normas de concepção para proporcionarem conforto, bem-estar e segurança ao trabalhador.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

AULA 1
INTRODUÇÃO
MACROERGONOMIA E ABRANGÊNCIA DA ERGONOMIA
FATORES HUMANOS
ANTROPOMETRIA
BIOMECÂNICA OCUPACIONAL

AULA 2
INTRODUÇÃO
TRABALHO PRESCRITO E TRABALHO REAL
REGULAÇÃO DA ATIVIDADE

ESTRATÉGIAS OPERATÓRIAS: MODO(S) OPERATÓRIO(S)
COMPETÊNCIAS E REPRESENTAÇÕES

AULA 3
INTRODUÇÃO
CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO
ERGONOMIA COGNITIVA E OS ASPECTOS COGNITIVOS
RISCOS ERGONÔMICOS NA ENFERMAGEM
ASPECTOS AFETIVOS DO SER HUMANO NO LOCAL DE TRABALHO

AULA 4
INTRODUÇÃO
SISTEMA HUMANO-MÁQUINA-AMBIENTE
MÉTODO ERGONÔMICO
ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO
OUTROS MÉTODOS DE AVALIAÇÃO ERGONÔMICA

AULA 5
INTRODUÇÃO
PROJETO ERGONÔMICO DO POSTO DE TRABALHO
ARRANJO FÍSICO
DIMENSIONAMENTO DO POSTO DE TRABALHO
OUTROS DIMENSIONAMENTOS

AULA 6
INTRODUÇÃO
SAÚDE, AMBIENTE DE TRABALHO E O PAPEL DA OMS
QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
MODELOS DE QVT
PROGRAMAS DE QVT

BIBLIOGRAFIAS

- RODRIGUEZ-AÑEZ, C. R. A antropometria e sua aplicação na ergonomia. Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano, v. 3, n. 1, p. 101-108, 2001. Disponível em: https://portalbiocursos.com.br/ohs/data/docs/51/73-_A_ANTROPOMETRIA_E_SUA_APLICAYYO_NA_ERGONOMIA.pdf.
- ZUNJIC, A. A new definition of ergonomics. Ieti Transactions on Ergonomics and Safety, v. 1, n. 1, p. 1-6, 2017. Disponível em: http://www.ieti.net/TES/2017V1I1/IETI%20TES%20V1%20I1%201-6.pdf.

DISCIPLINA:
LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

RESUMO

Para melhor compreender a questão do comportamento humano nas organizações, precisamos desenvolver nosso conhecimento sobre o que vem a ser o trabalho e obviamente o comportamento humano. Neste momento, faço um convite para que reflita que possivelmente não encontrará uma definição rápida ou mesmo fácil para o que vem a ser o trabalho, porém, podemos estabelecer uma relação entre trabalho e nossa própria vida, esta afirmo ser muito centralizada em nosso dia a dia pois está diretamente relacionado a questão homem e espaço social.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
AULA 1 INTRODUÇÃO COMPORTAMENTO HUMANO INTERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL APARENTE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL SUBJACENTE **AULA 2** INTRODUÇÃO PODER E PROCESSO DE TRABALHO CULTURA ORGANIZACIONAL TRABALHO E CULTURA ORGANIZACIONAL MUDANÇAS NA ESTRUTURA DO TRABALHO **AULA 3** INTRODUÇÃO A CULTURA E SEUS ELEMENTOS: VALORES E CRENÇAS A CULTURA E SEUS ELEMENTOS: PRESSUPOSTOS, HISTÓRIAS E MITOS A CULTURA E SEUS ELEMENTOS: TABU, HERÓI, NORMAS E COMUNICAÇÃO ATITUDES **AULA 4** INTRODUÇÃO MOTIVAÇÃO: CONCEITOS E DEFINIÇÕES TEORIAS SOBRE MOTIVAÇÃO TEORIA DE DOIS FATORES TEORIAS RECENTES DE MOTIVAÇÃO **AULA 5** INTRODUÇÃO MODELO DE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: VARIÁVEIS DEPENDENTES MODELO DE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: VARIÁVEIS INDEPENDENTES DEFINIÇÕES DE PODER A VIDA CORPORATIVA **AULA 6** INTRODUÇÃO RESPEITO RECONHECIMENTO DIFERENTES GERAÇÕES QUE COABITAM AS EMPRESAS DESAFIOS DE PROPOSTAS ORGANIZACIONAIS
BIBLIOGRAFIAS
● PIMENTEL, A. Comportamento humano. Rio de Janeiro: Ed. Arte e Opção, 2018. ● KANAANE, R. Comportamento humano nas organizações: o desafio dos líderes no relacionamento intergeracional. 3. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2017. ● BAGATINI, S.; PERSICO, N. Comportamento humano nas organizações. Curitiba: Ed. Intersaberes, 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

NTRODUÇÃO
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.
- CARDENÃ, E.; LYNN, S. J.; KRIPPNER, S. (Ed.). Variedades da experiência anômala: análise das evidências científicas. São Paulo: Atheneu, 2013.