

# **FASUL EDUCACIONAL** **(Fasul Educacional EaD)**

---

## **PÓS-GRADUAÇÃO**

### **MBA EM DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

#### **CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

## MBA EM DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

<b>DISCIPLINA:</b>
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
<b>RESUMO</b>
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.
<b>CONTEÚDO PROGRAMÁTICO</b>
<b>AULA 1</b> CONHECIMENTO E APRENDIZAGEM ANDRAGOGIA CAPITAL INTELECTUAL DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E DE PESSOAS
<b>AULA 2</b> DEFINIÇÕES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO DEFINIÇÃO DO PLANO E DO PROGRAMA DE TREINAMENTO LOGÍSTICA PARA A ORGANIZAÇÃO DE TREINAMENTOS
<b>AULA 3</b> EXECUÇÃO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO MÉTODOS NO CARGO (ON THE JOB) MÉTODOS FORA DO CARGO E-LEARNING TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO
<b>AULA 4</b> 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
<b>AULA 5</b> 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>.
- 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>.
- 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>.

**DISCIPLINA:**

GESTÃO DE PESSOAS E COMPETÊNCIAS

**RESUMO**

Neste tutorial iremos abordar 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 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 e consultoria em recursos humanos, tendências e desafios em recursos humanos.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

**AULA 1**

INTRODUÇÃO  
EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES  
PARTICULARIDADES DA GESTÃO DE PESSOAS NO CONTEXTO ATUAL  
TENDÊNCIAS FUTURAS DA GESTÃO DE PESSOAS  
GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

**AULA 2**

INTRODUÇÃO  
GESTÃO DE CARREIRAS, REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS  
QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE OCUPACIONAL

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL E GESTÃO DO CONHECIMENTO

**AULA 3**

INTRODUÇÃO  
MODELOS E TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS  
GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS  
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NA PRÁTICA

**AULA 4**

INTRODUÇÃO  
GESTÃO DE TALENTOS  
LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO  
COMUNICAÇÃO E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL  
GERENCIAMENTO DE CONFLITOS

**AULA 5**

INTRODUÇÃO  
GERENCIAMENTO DE MUDANÇAS  
GESTÃO DO CAPITAL CULTURAL  
ÉTICA NA GESTÃO DE PESSOAS  
INDICADORES DE GESTÃO DE PESSOAS

**AULA 6**

INTRODUÇÃO  
GESTÃO DE EQUIPES MULTICULTURAIS  
NOVOS PARADIGMAS NA GESTÃO DE PESSOAS  
PRÁTICAS INOVADORAS DE GESTÃO DE PESSOAS  
PRÁTICAS INOVADORAS DE GESTÃO DE EQUIPES

**BIBLIOGRAFIAS**

- Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/empresas-destacam-suas-acoessinovadoras-em-rh/>.
- MARQUES, J. R. A importância da gestão de pessoas nas organizações. Portal IBC, 14 set. 2018. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rhgestao-pessoas/importancia-gestao-pessoas-organizacoes/>.
- PALLAES, A. Uma nova conexão com o trabalho. Revista Melhor, ano 26, n. 363, 2018.

**DISCIPLINA:**

DESENVOLVIMENTO DE CENÁRIOS E TENDÊNCIAS

**RESUMO**

O futuro nunca é exato ou completamente conhecido devido a uma multiplicidade de variáveis e atores que têm potencial de afetar sua configuração. Os estudiosos das tendências e cenários – planejadores – compartilham da ideia de que o planejamento das organizações, das cidades ou de qualquer ente deve ser conduzido a um conjunto de cenários, e não somente a um único cenário. Este fato se deve em função de que a imagem de futuro que se retrata e descreve é decorrência desta combinação de múltiplos elementos presentes no entorno organizacional, no ambiente interno ou externo.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

**AULA 1**

CONCEITOS E TENDÊNCIAS EM CURSO  
TENDÊNCIAS DE COMPORTAMENTO  
TENDÊNCIAS E IDENTIFICAÇÃO DE NOVAS OPORTUNIDADES  
TENDÊNCIAS DE NICHOS  
TENDÊNCIAS E NECESSIDADES DE MERCADO

**AULA 2**

CENÁRIOS E AMBIENTE EMPRESARIAL  
COMO CONSTRUIR CENÁRIOS  
DIRETRIZES PARA A CONSTRUÇÃO DE CENÁRIOS  
TIPOS DE CENÁRIOS  
PLANEJAMENTO POR CENÁRIOS

**AULA 3**

CENÁRIOS E AMBIENTE EMPRESARIAL  
COMO CONSTRUIR CENÁRIOS  
DIRETRIZES PARA A CONSTRUÇÃO DE CENÁRIOS  
TIPOS DE CENÁRIOS  
PLANEJAMENTO POR CENÁRIOS

**AULA 4**

PLANOS DE AÇÃO  
CRIAÇÃO DE PLANOS DE AÇÃO  
METODOLOGIA 5W2H  
APLICAÇÕES DOS PLANOS DE AÇÕES NA GESTÃO E QUALIDADE  
FATORES QUE AFETAM OS PLANOS DE AÇÃO

**AULA 5**

MATRIZ SWOT  
CICLO PDCA  
TÉCNICAS BRAINSTORMING E WRITE STORMING  
DIAGRAMA DE CAUSA E EFEITO  
BENCHMARKING

**AULA 6**

PAINEL DE ESPECIALISTAS  
MAPAS DE CONHECIMENTO  
REDES DE COOPERAÇÃO  
MAPA ESTRATÉGICO  
TÉCNICA DELPHI

**BIBLIOGRAFIAS**

- ARCANGELI, C. Como identificar tendências de mercado? 2012. Blog Endeavor Brasil. Disponível em: <https://endeavor.org.br/como-identificartendencias-de-mercado/>.
- BRINKER, M. A. O que são tendências e como descobri-las. Blog Comunicação e Tendências. 2011. Disponível em: <http://www.comunicacaoetendencias.com.br/o-que-sao-tendencias-e-comodescobri-las>.

- CALDAS, Dario. Observatório de sinais: teoria e prática da pesquisa de tendências. Editora Senac, Rio de Janeiro, 2006.

<b>DISCIPLINA:</b>
<b>TOMADA DE DECISÃO FOCADA EM GESTÃO DE PESSOAS</b>
<b>RESUMO</b>
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!
<b>CONTEÚDO PROGRAMÁTICO</b>
<b>AULA 1</b> INTRODUÇÃO INTUIÇÃO INTUIÇÃO E EMOÇÃO INTUIÇÃO NÃO-LOCAL OU ANÔMALA (INTUIÇÃO-PSI)? UMA ESTRUTURA INTEGRADA DE INTUIÇÃO
<b>AULA 2</b> 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
<b>AULA 3</b> 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?
<b>AULA 4</b> INTRODUÇÃO SEU PAPEL NA ADMINISTRAÇÃO ALGUMAS PESQUISAS SOBRE INTUIÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES OCUPAÇÕES DE RISCO INTUIÇÃO NO ENSINO
<b>AULA 5</b> 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.
- CARDENÁ, 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:**

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 são 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#.V7mz01mQI4V>.
- 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:**

GESTÃO DE DESEMPENHO

**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>.
- DESEMPENHO. In: DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. [S.l.]: Priberam, [2008-2020]. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/desempenho>.
- 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>.

**DISCIPLINA:**

GESTÃO DO CONHECIMENTO

**RESUMO**

No atual cenário, o aprendizado ao longo da vida tornou-se essencial para a sustentabilidade e o melhor posicionamento das organizações. Atuando como principal catalisador da gestão da informação, do conhecimento e da inovação corporativa, o aprendizado vem se constituindo em sua melhor estratégia. No tocante às pessoas nesse contexto, representa uma chave para sua integração na sociedade e seu sucesso no mercado de trabalho.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### **AULA 1**

O MACROAMBIENTE DE NEGÓCIOS  
EMPRESAS MULTINACIONAIS  
GLOBALIZAÇÃO E A NOVA FORMA DE FAZER NEGÓCIOS  
E A GESTÃO DO CONHECIMENTO COM ISSO?  
PAÍSES EMERGENTES

### **AULA 2**

A PRIMEIRA ONDA DE CONHECIMENTO  
A NOVA DINÂMICA TECNOECONÔMICA  
A SEGUNDA ONDA DE CONHECIMENTO  
PRINCÍPIOS DA ORGANIZAÇÃO DO CONHECIMENTO  
A TERCEIRA ONDA DE CONHECIMENTO

### **AULA 3**

INOVAÇÃO: A CHAVE DO SUCESSO NA NOVA ERA INDUSTRIAL  
ACESSO E COMPARTILHAMENTO DE CONHECIMENTO  
INFORMAÇÃO E CONHECIMENTO PARA A CRIAÇÃO DE INOVAÇÕES  
CAPITAL INTELECTUAL  
CAPACITANDO A INOVAÇÃO DENTRO DA EMPRESA

### **AULA 4**

A GESTÃO DO CONHECIMENTO  
DADO, INFORMAÇÃO E CONHECIMENTO: COMO GERENCIAR  
DE ONDE VEM A GESTÃO DO CONHECIMENTO  
CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO  
TIPOS DE CONHECIMENTO

### **AULA 5**

APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL  
GESTÃO ESTRATÉGICA PARA O CONHECIMENTO  
COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL  
GESTÃO ESTRATÉGICA DO CAPITAL INTELECTUAL  
CONHECIMENTO E VANTAGEM COMPETITIVA

### **AULA 6**

BUSINESS INTELLIGENCE  
PROCESSO DECISÓRIO E GESTÃO DO CONHECIMENTO  
DATA WAREHOUSE E DATA MINING: FERRAMENTAS DE BI  
MARCA: O ASPECTO INTANGÍVEL DO CONHECIMENTO  
ADMINISTRAÇÃO DA INCERTEZA: A ORGANIZAÇÃO COMO SISTEMA DE TOMADA DE DECISÃO

**BIBLIOGRAFIAS**

- PAÍSES emergentes. Wikimedia, s/d. Disponível em: [goo.gl/wfJ6I9](http://goo.gl/wfJ6I9).
- SCODIERO, J. A internacionalização como opção para o crescimento. Publicado em 3 nov. 2015. Disponível em: <http://www.fastcompanybrazil.com.br/a-internacionalizacao-como-opcao-parao-crescimento/>.
- MARCAS emergentes. HSM Experience, 1 set. 2010. Disponível em: <https://experience.hsm.com.br/spc/posts/marcas-emergentes>.

**DISCIPLINA:**

GESTÃO DE EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE

**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:**

GESTÃO ESTRATÉGICA E PLANEJAMENTO EM RH

**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 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:**

PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES: DESAFIOS DA GESTÃO CONTEMPORÂNEA

**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 úteis 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>.
- 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:**

CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL

**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 CRIATIVIDADE?

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 MIND MAPPING

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-creatividades-portugues\\_pt\\_web.pdf](http://www.cria.pt/media/1366/manual-creatividades-portugues_pt_web.pdf).
- BATISTA, F. F. Caso empresa Matsushita Eletric Industrial Company. 2015. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/observatorio/casoteca/105-casoteca/casos-de-gestao-do-conhecimento/132-a-criacao-do-conhecimento-organizacional-o-caso-da-matsushita-electric-industrial-company>.
- DERRISO FILHO, C. O declínio da criatividade. Disponível em: <https://celsofd.wordpress.com/tag/o-declinio-da-criatividade/>.

**DISCIPLINA:**

ESPÍRITO EMPREENDEDOR

**RESUMO**

Normalmente, entre duas possibilidades de percorrer trilhas em uma floresta, aquele menos percorrido aponta restrições ou dificuldades. Seja devido às questões de proteção ambiental que impedem o acesso, ou até mesmo um rio, vegetação densa, topografia inclinada, entre outros problemas. E se fizermos uma analogia com as nossas escolhas na vida? Qual seria a relação entre essas dificuldades ou restrições com as nossas escolhas? O que temos percorrido até então? O caminho menos percorrido é o menos “experenciado”, ou seja, entende-se que ainda há potencialidade para novas descobertas. É neste cenário que o empreendedor se identifica, se reconhece e se realiza.

**CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

**AULA 1**

INTRODUÇÃO

ESSÊNCIA E EXISTÊNCIA

DESENVOLVIMENTO PESSOAL

CONCEITO DE SI E MBTI

CARACTERÍSTICAS DO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR E TEORIA DAS INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS

**AULA 2**

INTRODUÇÃO

ESTUDO DO PERFIL EMPREENDEDOR E APLICAÇÃO DO CONCEITO DE SI

APLICAÇÃO DO MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR – MBTI

APLICAÇÃO “CARACTERÍSTICAS DO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR” (CCE)

APLICAÇÃO DE TEORIA DAS INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS

**AULA 3**

INTRODUÇÃO

APLICAÇÃO DE FEEDBACK

ANÁLISE GERAL DE PERFIL EMPREENDEDOR

APLICAÇÕES DA ANÁLISE SWOT (FORÇA E FRAQUEZAS)

APLICAÇÕES DA ANÁLISE SWOT (OPORTUNIDADES E AMEAÇAS) E CRUZAMENTO DE DADOS

**AULA 4**

**INTRODUÇÃO**

CRIATIVIDADE: UM PROCESSO DE APRENDIZAGEM  
CRIATIVIDADE: TÉCNICAS, PRÁTICAS E PENSAMENTOS  
OPORTUNIDADES: ELAS EXISTEM?  
PROCESSO VISIONÁRIO

**AULA 5**

INTRODUÇÃO  
TÉCNICAS 5W2H INDIVIDUALIZADA  
ANÁLISE DE RISCOS  
DISCIPLINA  
PLANEJAMENTO: DE EMPREENDEDOR EXECUTOR PARA GESTOR PARA LÍDER  
PARA COACH

**AULA 6**

INTRODUÇÃO  
TÉCNICAS E AÇÕES PRÁTICAS DO NETWORKING  
A ARTE DE PERSUADIR POSITIVAMENTE  
MOTIVAÇÃO  
INSPIRAÇÃO PARA O SUCESSO: SIM OU NÃO?

**BIBLIOGRAFIAS**

- BARLACH, L. Comportamento empreendedor: Um estudo empírico baseado no referencial de McClelland. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 4, n. 3, p. 272- 281, 2014.
- BAYNE, R. A new direction for the Myers-Briggs type indicator. Personnel Management, Costa Mesa, CA, v. 22, n. 3, p. 48-59, mar. 1990.
- DOLABELA, F. Oficina do Empreendedor. São Paulo: Editora de Cultura, 2009.