GESTÃO DE EQUIPES E VIABILIDADE DE PROJETOS
INFORMAÇÕES GERAIS

APRESENTAÇÃO

O curso de pós-graduação em Gestão de Equipes e Viabilidade de Projetos visa analisar e discutir métodos e técnicas contemporâneas de gestão de Liderança, ampliando a consciência analítica para o desenvolvimento das competências e habilidades ajustadas a buscar resultados e competitividade no mercado de trabalho.

OBJETIVO

Formar gestores com visão abrangente em estratégias, buscando alcançar resultados através da gestão do capital intelectual, Gestão de Equipes e Viabilidade de Projetos.

METODOLOGIA

Em termos gerais, a metodologia será estruturada e desenvolvida numa dimensão da proposta em EAD, na modalidade online visto que a educação a distância está consubstanciada na concepção de mediação das tecnologias em rede, com atividades a distância em ambientes virtuais de aprendizagens, que embora, acontece fundamentalmente com professores e alunos separados fisicamente no espaço e ou no tempo, mas que se interagem através das tecnologias de comunicação. É importante salientar que a abordagem pedagógica que valorize a aprendizagem colaborativa depende dos professores e dos gestores da educação, que deverão torna-se sensíveis aos projetos criativos e desafiadores. Fornecerá aos alunos conhecimentos para desenvolver competências que possibilitem o desempenho eficiente e eficaz dessas respectivas funções, na perspectiva da gestão estratégica e empreendedora, de maneira a contribuir com o aumento dos padrões de qualidade da educação e com a concretização da função social da escola.

Código	Disciplina	Carga Horária
360	Administração e Planejamento Estratégico	30

APRESENTAÇÃO

Introdução à Administração: conceitos e antecedentes históricos da Administração; Funções administrativas: planejar, organizar, dirigir e controlar; Escolas da Administração: abordagens e teorias; Estratégias emergentes de gestão; Etica e responsabilidade socioambiental; Diagnóstico Estratégico; Desenvolvimento de Missão, Visão e Valores; Determinação de objetivos estratégicos; Análise de Ambiente; Análise Competitiva; Análise de Cenários; Modelo SWOT; Modelo Porter, BSC (Balance Scorecard).

OBJETIVO GERAL

• Analisar a importância do Planejamento Estratégico Organizacional como ferramenta auxiliar para o gerenciamento das empresas dentro do mercado extremamente competitivo, que ora se apresenta.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Fornecer aos gestores e suas equipes uma ferramenta que os municie de informações para a tomada de decisão, ajudando-os a atuar de forma proativa, antecipando-se às mudanças que ocorrem no mercado em que atuam; • Saber utilizar os instrumentos do planejamento de forma coerente, adaptando-os à realidade da empresa e às suas necessidades, pode ser então uma excelente arma competitiva; • Estudar os componentes do diagnóstico estratégico.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO ALGUNS CONCEITOS PRINCÍPIOS DO PLANEJAMENTO PRINCÍPIOS GERAIS PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS FILOSOFIAS DO PLANEJAMENTO SATISFAÇÃO OTIMIZAÇÃO ADAPTAÇÃO PARTES DO PLANEJAMENTO TIPOS DE PLANEJAMENTO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PLANEJAMENTO TÁTICO PLANEJAMENTO OPERACIONAL A EMPRESA COMO SISTEMA METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO FASES DA METODOLOGIA FASE I - DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO FASE II - MISSÃO DA EMPRESA FASE III - INSTRUMENTOS PRESCRITIVOS E QUANTITATIVOS FASE IV - CONTROLE E AVALIAÇÃO DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO COMPONENTES DO DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO VISÃO DA EMPRESA Exemplos de Empresas que têm Visão VALORES DA EMPRESA Exemplos de Empresas que têm Valores ANÁLISE EXTERNA E INTERNA DA EMPRESA Análise Externa da Empresa Análise Interna da Empresa ANÁLISE DOS CONCORRENTES AS FORÇAS COMPETITIVAS DE UM RAMO DE NEGÓCIOS MISSÃO DA EMPRESA MISSÃO E PROPÓSITOS DA EMPRESA CENÁRIOS HIERARQUIA DOS OBJETIVOS E DESAFIOS DA EMPRESA ESTABELECIMENTO DE OBJETIVOS E DESAFIOS O PROCESSO DE ESTABELECER OS OBJETIVOS EXEMPLOS DE OBJETIVOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS OBJETIVOS FINANCEIROS ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS ALGUNS TIPOS DE ESTRATÉGIA ESTRATÉGIA DE SOBREVIVÊNCIA ESTRATÉGIA DE MANUTENÇÃO ESTRATÉGIA DE CRESCIMENTO ESTRATÉGIA DE DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGIAS GENÉRICAS LIDERANÇA DE CUSTO TOTAL POLÍTICAS EMPRESARIAIS BALANCED SCORECARD (BSC) O ENFOQUE FINANCEIRO CRESCIMENTO SUSTENTAÇÃO MATURIDADE O ENFOQUE NO CLIENTE INDICADORES-CHAVE O ENFOQUE NOS PROCESSOS INTERNOS PROCESSOS GENÉRICOS QUE CRIAM VALOR O ENFOQUE NO CRESCIMENTO E NO APRENDIZADO

REFERÊNCIA BÁSICA

CHIAVENATTO, I. Introdução a teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. FERNANDES, B. H. R. Administração estratégica. São Paulo: Saraiva, 2005. JOHNSON, G; SCHOLES, K; WHITTINGTON, R. Fundamentos de Estratégia. 1.ed. Porto Alegre: Bookman, 2011. KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. A Estratégia em Ação: Balanced Scorecard, Rio de Janeiro: Campus, 1997. KOONTZ, H; O'DONNELL, C. Princípios de administração – uma análise das funções administrativas. São Paulo: Pioneira, 1976. LAWRENCE, P. R.; LORSH, J. W. O desenvolvimento das organizações: diagnóstico e ação. São Paulo: Edgard Blücher, 1972. OLIVEIRA, D. R. P. Estratégia empresarial e vantagem competitiva. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

COSTA, E. A. da. Gestão estratégica: Da empresa que temos para a empresa que queremos. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. IDALBERTO, C. Administração nos Novos Tempos. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999. MAXIMIANO, A. C. A. Teoria Geral da Administração: Da revolução urbana à revolução digital. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002. _____. Introdução à Administração. 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 2000. OLIVEIRA, D. de P. R. de. Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia, práticas. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2005. PORTER, M. Estratégia Competitiva: técnicas para análise de indústrias e da concorrência. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004. SERRA, F.; TORRES, M. C. S., TORRES, A. P. Administração Estratégica: Conceitos, roteiro prático, casos. 1. ed. Rio de Janeiro: Reichmann & Affonso, 2004.

PERIÓDICOS

ALDAY, H. E. C. O Planejamento Estratégico dentro do Conceito de Administração Estratégica. Revista FAE v.3 n. 2, Curitiba, mai/ago 2000. P.9-16.

74	Ética Profissional	30

APRESENTAÇÃO

Conceitos de ética e moral, sua dimensão nos fundamentos ontológicos na vida social e seus rebatimentos na ética profissional. O processo de construção do ethos profissional: valores e implicações no exercício profissional.

OBJETIVO GERAL

Compreender a natureza, importância e possibilidades da Ética profissional na visão social em que vivemos.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Refletir sobre as possibilidades e limites na Ética profissional.
- Compreender as concepções e evolução histórica da Ética profissional.
- Reconhecer a importância da atitude positiva e pró-ativana Ética profissional.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

A ÉTICA E AS QUESTÕES FILOSÓFICAS LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO Nº 01 É A ÉTICA UMA CIÊNCIA? A ÉTICA E A CIDADANIA LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO Nº 02 ÉTICA E DIREITOS HUMANOS A ÉTICA E A EDUCAÇÃO LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO Nº. 03 ÉTICA NA ESCOLA: FAÇA O QUE EU DIGO, MAS NÃO FAÇA O QUE EU FAÇO ÉTICA PROFISSIONAL, O GRANDE DESAFIO NO MERCADO DE TRABALHO LEITURA COMPLEMENTAR – TEXTO N. 04 ÉTICA PROFISSIONAL É COMPROMISSO SOCIAL ESTUDO DE CASOS: ÉTICA PROFISSIONAL CASO 1 - UM GESTOR TEMPERAMENTAL CASO 2 - ÉTICA E CHOQUE CULTURAL NA EMPRESA CASO 3 - RESPEITO PELAS PESSOAS CASO 4 - CONSIDERAÇÕES PROVENIENTES DO COMITÊ DE ÉTICA A URGÊNCIA DE ATITUDES ÉTICAS EM SALA DE AULA

REFERÊNCIA BÁSICA

HUME, David. Investigação sobre o entendimento humano. Tradução André Campos Mesquita. São Paulo: Escala Educacional, 2006.

NALINI, José Renato. Ética Geral e Profissional. 7.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

PAIVA, Beatriz Augusto. Algumas considerações sobre ética e valor. In: BONETTI, Dilséa Adeodata et al. (Org.). Serviço social e ética: convite a uma nova práxis. 6.ed. São Paulo.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BRASIL. Secretaria de Educação Fundamental. Parâmetros Curriculares Nacionais: terceiro e quarto ciclos: apresentação dos temas transversais – Brasília: MEC/SEF, 1998. 436 p.

CHALITA, Gabriel. Os dez mandamentos da ética. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

CHAUI, Marilena. Convite à Filosofia. São Paulo: Ática, 1997. COMPARATO, Fábio Konder. Ética: direito, moral e religião no mundo moderno. São Paulo: Companhia da Letras, 2006.

DOWBOR, Ladislau. A reprodução social: propostas para um gestão descentralizada. Petrópolis: Vozes, 1999. FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

PERIÓDICOS

BRASIL. Ministério da Educação do. Disponível em: . Acesso em: 10 dez.2011.

75	Pesquisa e Educação a Distância	30

APRESENTAÇÃO

A relação do ensino-aprendizagem na ação didática e no contexto da Educação a Distância no Brasil; EAD e a formação profissional; Ambiente virtual / moodle: conceito, funções e uso; Redes Sociais; Letramento Digital; Inclusão digital; Inovação pedagógica a partir do currículo e da sociedade de informação; Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC); As TIC abrindo caminho a um novo paradigma educacional; Cidadania, Ética e Valores Sociais; Pesquisas web.

OBJETIVO GERAL

Compreender a natureza, importância e possibilidades da Educação a distância no contexto sócio educacional em que vivemos. Analisar a importância do emprego das novas mídias e tecnologias para a formação profissional.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Refletir sobre as possibilidades e limites da educação a distância (EaD).
- Compreender as concepções de educação a distância de acordo com sua evolução histórica.
- Reconhecer a importância da atitude positiva e proativa do aluno da educação a distância.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

RELAÇÃO DO ENSINO-APRENDIZAGEM NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES) 1. OS PILARES DO ENSINO UNIVERSITÁRIO 2. ESTRATÉGIAS DIDÁTICAS PARA A RELAÇÃO ENSINO-APRENDIZAGEM NAS IES 3. LEI Nº 5.540/68 E AS IES EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: POSSIBILIDADES PEDAGÓGICAS PARA AS IES 1. PAPEL DO PROFESSOR FRENTE ÀS TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS 2. TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E OS CURSOS EAD 3. AMBIENTES VIRTUAIS DE APRENDIZAGEM - 3.1 CIBERCULTURA OU CULTURAL DIGITAL - 3.2 O CIBERESPAÇO - 3.3 AS TIC COMO ESPAÇO DE APRENDIZAGEM - 3.4 MOODLE - 3.5 REDES E INTERNET LETRAMENTO E INCLUSÃO DIGITAL 1. INCLUSÃO DIGITAL 2. TIC E NOVOS PARADIGMAS EDUCACIONAIS 3. CIDADANIA, ÉTICA E VALORES SOCIAIS METODOLOGIA CIENTÍFICA 1. A PEQUISA E SEUS ELEMENTOS - 1.1 ETAPAS DA PESQUISA 2. CLASSIFICAÇÃO 3. MÉTODO DE PESQUISA: 4. TIPOS DE DADOS 5. FASES DO PROCESSO METODOLÓGICO 6. PESQUISA E PROCEDIMENTOS ÉTICOS 7. TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

REFERÊNCIA BÁSICA

LEMKE, J. L. Educação, Ciberespaço e Mudança. Em: The Arachnet Electronic Journal on Virtual Culture. 22. 22 de Março de 1993. Vol 1. Nº 1. LÉVY, P. As tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática. Rio de Janeiro: Editora 34, 1993. _____. Cibercultura. Rio de Janeiro: Editora 34, 1999.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

LÉVY, P. O que é virtual? Rio de Janeiro: Editora 34, 1996. MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org). Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 1994. PAPERT, Saymour. A máquina das crianças: repensando a escola na era da informática. Tradução de Sandra Costa. Porto Alegre, Rio Grande do Sul: Artmed, 1993. RAMAL, Andrea Cecília. Educação na cibercultura – Hipertextualidade, Leitura, Escrita e Aprendizagem. Porto Alegre: Artmed, 2002. RICARDO, Stella Maris Bortoni. O professor pesquisador. Introdução à pesquisa qualitativa. São Paulo: Parábola Editora, 2008.

PERIÓDICOS

LEMKE, J. L. Educação, Ciberespaço e Mudança. Em: The Arachnet Electronic Journal on Virtual Culture. 22. 22 de Março de 1993. Vol 1. Nº 1.

266	Gestão de Pessoas, de Competências e do Conhecimento	45

APRESENTAÇÃO

Desafios e características. Análise do ambiente em suas dimensões externa e interna. Cenários. O alinhamento estratégico da gestão de Pessoas às estratégias organizacionais. Visão, missão, objetivos, estratégias, políticas, diretrizes, planos de ação, estrutura e processos de gestão de pessoas orientados para o comprometimento com o negócio da organização. Implementação e avaliação dos resultados da gestão estratégica de pessoas. Geração, mapeamento, distribuição, compartilhamento e mensuração do conhecimento. Gerenciamento do conhecimento organizacional e preservação da memória técnica das organizações. Metodologias de mensuração de ativos intangíveis. Modelo de gestão de competências. Competências organizacionais e individuais. Mapeamento e descrição de competências. Certificação de competências.

OBJETIVO GERAL

• Conhecer os fundamentos da Gestão de Pessoas, de Competências e do Conhecimento.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Analisar a evolução das organizações e de seus modelos de gestão de pessoas; • Aplicar os conhecimentos adquiridos sobre a integração organizacional na gestão de pessoas; • Refletir sobre a gestão de pessoas como responsabilidade de linha e função de Staff; • Entender o processo de gestão por competências como uma laternativa para sustentar diferenciações salarias.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I - ORGANIZAÇÕES E MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS 1. A EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES 2. A EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES E DE SEUS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS 2.1 MODELO CLÁSSICO DE GESTÃO DE PESSOAS 2.2 MODELO MOTIVACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS 2.3 MODELO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS 2.4 MODELO COMPETITIVO DE GESTÃO DE PESSOAS UNIDADE II - O PAPEL DAS PESSOAS NA ORGANIZAÇÃO 1. AS PESSOAS COMO PARCEIRAS DA ORGANIZAÇÃO 2. AS PESSOAS COMO RECURSOS OU PARCEIROS DA ORGANIZAÇÃO 3. A IMPORTÂNCIA DA ADMINISTRAÇÃO NA GESTÃO DE PESSOAS 4. EFICIÊNCIA E EFICÁCIA DA ORGANIZAÇÃO PARA A GESTÃO DE PESSOAS UNIDADE III - INTEGRAÇÃO ORGANIZACIONAL NA GESTÃO DE PESSOAS 1. A COMUNICAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO 2. A MOTIVAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO 2.1 A MOTIVAÇÃO PARA ABRAHAM MASLOW 2.2 A MOTIVAÇÃO PARA FREDERICK HERZBERG UNIDADE IV - FUNDAMENTOS DA GESTÃO DE PESSOAS 1. GESTÃO DE PESSOAS COMO RESPONSABILIDADE DE LINHA E FUNÇÃO DE STAFF 2. OS DESAFIOS DA MODERNA GESTÃO DE PESSOAS – GP3 UNIDADE V - GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA: MODISMO E CONCEITO 1. ARTICULAÇÃO ENTRE ESTRATÉGIA EMPRESARIAL E COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS 2. CARACTERIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS 3. A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS COMO UMA LATERNATIVA PARA SUSTENTAR DIFERENCIAÇÕES SALARIAS 4. GESTÃO DE PESSOAS COM BASE EM

COMPETÊNCIAS

REFERÊNCIA BÁSICA

BARBOSA, A. Gestão de competências em organizações: um mosaico das experiências em Minas Gerais. Anais XXV Enanpad. Campinas: Anpad, 2001. BRANDÃO, Hugo P.; GUIMARÃES, Tomás de A. Gestão de Competências e Gestão de Desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? Enanpad. Foz do Iguaçu: Anpad, 2009. CARBONE, Pedro Paulo et al. Gestão por competências e gestão do conhecimento. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2006. CARVALHO, Antônio Vieira de. NASCIMENTO, Luiz Paulo de. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira, 2004. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2009. DUTRA, Joel Souza (Org.). Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Editora Gente, 2011. _____. Joel Souza. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo, Atlas: 2010. LEME, Rogério. Aplicação prática de gestão de Pessoas por competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, I. Introdução à teoria geral da administração. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1983. _____. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Alsevier, Campus, 2004. _____. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ªed. – Rio de Janeiro: Alsevier, Campus, 2008. DRUCKER, F. P. Administração – Responsabilidades, Tarefas, Práticas. 3 Vol. São Paulo/SP. Pioneira, 1975. _____. Introdução. In: HESSELBEIN, F.; competitividade na economia globalizada. São Paulo: Atlas, 2000. DUTRA, Joel Souza. Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Editora Gente, 2001. _____. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. 1. ed. – 6 reimpr. São Paulo: Atlas, 2008. FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: As Pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002. HERSEY, P. e BLANCHARD, K. H. Psicologia para administradores. São Paulo: EPU, 1986. MARRAS, J. P. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 3. ed. São Paulo, 2000. ULRICH, D. Recursos Humanos Estratégico. Tradução Cristina bazán, Bazán Tecnologia e Linguística. – São Paulo: Futura, 2000. _____. Dave. Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de recursos humanos. São Paulo: Editora Futura, 2000.

PERIÓDICOS

BARNEY, J. B. Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Manegement, v. 17, nº 1, 1991.

389	Gestão do Tempo	30

APRESENTAÇÃO

Estresse, tempo e qualidade: conceitos, definições e teste preliminar; Tabela do tempo e diagnóstico dos desperdiçadores; Como conseguir bem-estar, satisfação e equilíbrio com melhor rendimento; Necessidades biopsicossociais e os papéis no dia a dia; O tempo como uma dimensão da qualidade; O que fazer para eliminar o desperdício do tempo; Inventário do tempo; Comportamentos eficazes e planos de ação para gerenciamento do tempo.

OBJETIVO GERAL

• Descrever e discutir a gestão do tempo e a psicologia organizacional.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Avaliar como conseguir bem-estar, satisfação e equilíbrio com melhor rendimento; • Descrever como fazer para eliminar o desperdício do tempo; • Caracterizar os comportamentos eficazes e planos de ação para gerenciamento do tempo.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL – DIMENSÕES INDIVIDUAIS, GRUPAIS E ORGANIZACIONAIS O TEMPO ALVOS DO TEMPO GERENCIANDO O TEMPO COM SUCESSO COMBATENDO A INDISCIPLINA PESSOAL E O ESTILO CAÓTICO DE SER ORGANIZANDO LISTAS “PARA FAZER” TIPOS DE LISTAS DETERMINAÇÃO PARA O SUCESSO GERENCIANDO PESSOAS A SOCIEDADE DO CONHECIMENTO E O NOVO MODELO ORGANIZACIONAL

REFERÊNCIA BÁSICA

BERNHOEFT, Renato. Administração do Tempo. São Paulo: Nobel, 2010. CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. OLIVEIRA, Maria Lúcia de. Educação e Psicanálise: história, atualidade e perspectivas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. MARRAS, Jean Pierre. Gestão de pessoas em empresas inovadoras. SP: Futura, 2005.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

ANSOFF, H. Igor. Administração estratégica. São Paulo: Atlas, 1983. COUTINHO, Luciano, FERRAZ, João Carlos (coord.) Estudo da competitividade da indústria brasileira. São Paulo: UNICAMP, 1994. DRUCKER, Peter. A organização fundamentada na informação. In: _____. As novas realidades. 2.ed. São Paulo: Pioneira, 1989 p. 177-188. SIMON, Herbert. A tomada de decisões nas organizações administrativas. In:_____. A nova ciência da tomada de decisão. New York, Harper and Row, 1960. TOFLER, Alvin. Powershift: as mudanças do poder. Rio de Janeiro, Record,1990. _____. Alvin. A terceira onda. 18. ed. Rio de Janeiro: Record, 1992.

PERIÓDICOS

BRAGA, Nice. O processo decisório em organizações brasileiras. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 35-57, jul./set. 1987.

76	Metodologia do Ensino Superior	60

APRESENTAÇÃO

A função sociocultural do currículo na organização do planejamento: temas geradores, projetos de trabalho, áreas de conhecimento. Analise dos Parâmetros Curriculares Nacionais para o Ensino Médio. Inovação curricular: metodologia de projetos e a interdisciplinaridade na organização curricular; Implicações didático-pedagógicas para a integração das tecnologias de informação e comunicação na educação.

OBJETIVO GERAL

Proporcionar uma reflexão sobre a atuação do professor como agente de formação de cidadãos críticos e colaborativos.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Aprimorar conceitos ligados a educação contemporânea;
- Reconhecer a importância do planejamento;

- Discutir o currículo escolar na educação de hoje;
- Analisar a Universidade, suas funções e as metodologias e didáticas que estão sendo empregadas.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

DOCÊNCIA SUPERIOR — UMA REFLEXÃO SOBRE A PRÁTICA BREVE HISTÓRICO SOBRE O ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO FUNÇÃO DOCENTE NA SOCIEDADE CAPITALISTA FORMAÇÃO DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO: POSSIBILIDADES E OS LIMITES QUE COMPROMETEM UMA PRÁTICA REFLEXIVA A DIDÁTICA E O ENSINO SUPERIOR A DIDÁTICA E SUAS CONTRIBUIÇÕES TEÓRICO/TÉCNICO/OPERACIONAL OS DESAFIOS NA FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA O ENSINO UNIVERSITÁRIO QUESTÕES DE METODOLOGIA DO ENSINO SUPERIOR – A TEORIA HISTÓRICO-CULTURAL DA ATIVIDADE DE APRENDIZAGEM O ENSINO E O DESENVOLVIMENTO DO PENSAMENTO – O ENSINO DESENVOLVIMENTAL PLANO INTERIOR DAS AÇÕES PROCEDIMENTO METODOLÓGICO GERAL (EXPLICITAÇÃO) INTERNALIZAÇÃO DOS CONCEITOS REQUISITOS PARA O PLANEJAMENTO DO ENSINO ETAPAS DO PROCESSO DE ASSIMILAÇÃO DE GALPERIN MOMENTOS OU ETAPAS DA ATIVIDADE COGNOSCITIVA HUMANA PLANEJAMENTO DE ENSINO: PECULIARIDADES SIGNIFICATIVAS ESTRUTURA DE PLANO DE CURSO

REFERÊNCIA BÁSICA

ANDRÉ, Marli (org). O papel da pesquisa na formação e na prática dos professores. Campinas: Papirus, 2001. (Prática Pedagógica). p. 55-68. CARVALHO, A. D. Novas metodologias em educação, Coleção Educação, São Paulo, Porto Editora, 1995. GARCIA, M. M.ª: A didática do ensino superior, Campinas, Papirus, 1994.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

GHIRALDELLI JUNIOR, Paulo. História da Educação Brasileira. 4ª. Ed. São Paulo: Cortez, 2009. GODOY: A didática do ensino superior, São Paulo, Iglu, 1998. LEITE, D., y MOROSINI, M. (orgs.): Universidade futurante: Produção do ensino e inovação, Campinas, Papirus, 1997. LIBÂNEO, José Carlos: Didática, São Paulo, Cortez, 1994. MASETTO, Marcos Tarciso (Org.) Docência na universidade. 9ª. ed. Campinas: Papirus, 2008.

PERIÓDICOS

PACHANE, Graziela Giusti. Educação superior e universidade: algumas considerações terminológicas e históricas de seu sentido e suas finalidades. In: Anais do VI Congresso Luso-brasileiro de História da Educação, 2006, p. 5227.

365	Capacitação e Desenvolvimento de Pessoa	45

APRESENTAÇÃO

Estratégias de capacitação e desenvolvimento de pessoas; Gerenciamento de necessidades de capacitação e desenvolvimento; Elaboração, execução e avaliação de programas de capacitação e desenvolvimento; Sistemas corporativos de educação a distância; Formação e desenvolvimento das organizações corporativas; Capacitação e desenvolvimento por competência.

OBJETIVO GERAL

• Analisar e avaliar a elaboração, execução e avaliação de programas de capacitação e desenvolvimento.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Reconhecer a importância do gerenciamento de necessidades de capacitação e desenvolvimento; • Compreender a formação e o desenvolvimento das organizações corporativas; • Caracterizar capacitação e desenvolvimento por competência.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS INTRODUÇÃO À MODERNA GESTÃO DE PESSOAS PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA GESTÃO DE PESSOAS SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO CONCEITO DE EDUCAÇÃO TREINAMENTOS OBJETIVOS DO TREINAMENTO O PROCESSO DO TREINAMENTO LEVANTANDO A NECESSIDADE DO TREINAMENTO PROGRAMAÇÃO DO TREINAMENTO EXECUÇÃO DO TREINAMENTO AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DO TREINAMENTO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E ORGANIZAÇÕES EDUCAÇÃO CORPORATIVA GESTÃO DO CONHECIMENTO GESTÃO POR COMPETÊNCIA

REFERÊNCIA BÁSICA

BAUER, Ruben. Gestão da mudança: caos e complexidade nas organizações. São Paulo: Atlas, 1999. CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. DRUCKER, Peter. Desafios Gerenciais para o Século XXI. São Paulo: Pioneira, 1999. MARRAS, Jean Pierre. Gestão de pessoas em empresas inovadoras. SP: Futura, 2005.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CARVALHO, ANTONIO VIEIRA, LUIZ PAULO DO NASCIMENTO. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thonson Learning. 2004. CHIAVENATO, I. História da Administração: entendendo a administração e sua poderosa influência no mundo moderno. São Paulo: Saraiva, 2009c. _____, I. Administração, Teoria, Processo e Prática. 4 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. _____. Gestão de Pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 4ª Ed. São Paulo: Manole, 2014 FRANÇA, A. C. Limongi. Práticas de Recursos Humanos conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2008. LEURY, M. T. L. etal. As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.

PERIÓDICOS

VERGARA, S. C. Universidade Corporativa: a parceria possível entre empresa e a universidade tradicional. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, v. 34, n.5, p. 181-188, set./out. 2000.

390	Liderança e Comportamento Organizacional	45

APRESENTAÇÃO

Introdução ao comportamento organizacional grupal em situação de trabalho e análise do desenvolvimento e amadurecimento dos grupos em situação de trabalho; Cultura organizacional; Criando e mantendo a cultura; Conceitos básicos mudança e estresse; Forças da mudança; Processo da mudança organizacional; Agentes da mudança; Resistência à mudança.

OBJETIVO GERAL

• Reconhecer a necessidade e a importância das novas abordagens, treinamentos e estratégias para o desenvolvimento desta habilidade que é um desafio para os gestores.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Analisar a identificação da cultura organizacional; • Adquirir conhecimentos sobre as culturas conservadoras e culturas adaptativas; • Refletir a liderança e estratégias em formação de equipes.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

INTRODUÇÃO AO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: CONCEITUAÇÃO CULTURA ORGANIZACIONAL IDENTIFICAÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL ELEMENTOS DA CULTURA ORGANIZACIONAL CARACTERÍSTICAS DAS CULTURAS BEM-SUCEDIDAS CULTURAS CONSERVADORAS E CULTURAS ADAPTATIVAS PROCESSOS DE MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS OS GRUPOS NAS ORGANIZAÇÕES GRUPOS FORMAIS E INFORMAIS GRUPOS FORMAIS GRUPOS INFORMAIS OS GRUPOS PASSAM POR DIFERENTES ESTÁGIOS EM SEUS CICLOS DE VIDA RELAÇÕES INTRA-GRUPAIS BARREIRAS MUDANÇA ORGANIZACIONAL E ADMINISTRAÇÃO DO ESTRESSE LIDERANÇA E ESTRATÉGIAS EM FORMAÇÃO DE EQUIPES LIDERANÇA A FIGURA DO LÍDER ESTRATÉGIAS PARA A FORMAÇÃO DE EQUIPES O LÍDER E A MOTIVAÇÃO FORÇAS MOTIVACIONAIS LIDERANDO EM TEMPOS DE MUDANÇAS

REFERÊNCIA BÁSICA

BERGAMINI, Cecília W. Liderança: administração do sentido. São Paulo: Atlas, 1994. BOWDITCH, James L. & BUONO, Anthony F. Elementos de comportamento organizacional. Título Original "A Primer on Organization Behavior". São Paulo: Pioneira, 1992. CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. Edição compacta. 2.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000. KATZ, Daniel e KAHN, Robert L. Psicologia social das organizações. 1.ed. São Paulo: Atlas, 1970. LACOMBE, F.J.M.; Heilborn, G.L.J. Administração: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2003. WAGNER III, J. A. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2000. WAGNER III, John A., HOLLENBECK, John R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2003.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BENNIS, W. A Formação do Líder. São Paulo: Atlas, 1996. FREITAS, Maria Ester de. Cultura Organizacional: formação, tipologias e impactos. São Paulo: Makron Books, Mcgraw-Hill, 1991. GRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de Competências e Gestão dos talentos. São Paulo: Makron Books, 2002. RAMOS, Maria da Graça Gomes. Os grupos nas organizações. Universidade Federal de Pelotas. SPECTOR, Paul E. Psicologia nas Organizações. São Paulo: Saraiva, 2002.

PERIÓDICOS

ABDO, Angela. Estratégias para a Formação de Equipes. Disponível em: . Acesso em: 18 Jan. 2013.

77	**Metodologia do Trabalho Científico**	**60**

APRESENTAÇÃO

A natureza do conhecimento e do método científico. Planejamento, organização e sistematização de protocolos de pesquisa. Identificação dos diferentes métodos de investigação científica. Organização do estudo e da atividade acadêmica como condição de pesquisa. A documentação como método de estudo. Estrutura, apresentação e roteiro dos trabalhos acadêmicos. A normatização da ABNT.

OBJETIVO GERAL

Compreender os aspectos teóricos e práticos referentes à elaboração de trabalhos científicos, enfatizando a importância do saber científico no processo de produção do conhecimento.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Utilizar diferentes métodos de estudo e pesquisa;
- Ter capacidade de planejamento e execução de trabalhos científicos;
- Conhecer as etapas formais de elaboração e apresentação de trabalhos científicos;
- Saber usar as Normas Técnicas de Trabalhos Científicos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. INTRODUÇÃO 2 CONHECIMENTO E SEUS NÍVEIS 2.1 O QUE É CONHECIMENTO? / 2.2 TIPOS DE CONHECIMENTOS 2.3 CONHECIMENTO EMPÍRICO / 2.4 CONHECIMENTO FILOSÓFICO 2.5 CONHECIMENTO TEOLÓGICO / 2.6 CONHECIMENTO CIENTÍFICO 3 CIÊNCIA 3.1 CARACTERÍSTICAS DA CIÊNCIA / 3.2 DIVISÃO DA CIÊNCIA 3.3 ASPECTOS LÓGICOS DA CIÊNCIA / 3.4 CLASSIFICAÇÃO DAS CIÊNCIAS 4 MÉTODO CIENTÍFICO 4.1 MÉTODO CIENTÍFICO E CIÊNCIA / 4.2 MÉTODO DEDUTIVO 4.3 MÉTODO INDUTIVO 5 PROJETO DE PESQUISA 5.1 O QUE OBSERVAR EM PESQUISA / 5.2 TIPOS DE PESQUISA 5.3 PESQUISA EXPLORATÓRIA/ BIBLIOGRÁFICA / 5.4 PESQUISA DESCRITIVA 5.5 PESQUISA EXPERIMENTAL 6 FASES DA PESQUISA 6.1 QUANTO À ESCOLHA DO TEMA / 6.2 HIPÓTESE DE PESQUISA 6.3 OBJETIVO DE PESQUISA / 6.4 ESTUDOS QUANTITATIVOS 6.5 ESTUDOS QUALITATIVOS / 6.6 MÉTODO DE COLETA DE DADOS 6.7 FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS / 6.8 AMOSTRAGEM DE PESQUISA 6.9 ELABORAÇÃO DOS DADOS / 6.10 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS 6.11 RELATÓRIO DE PESQUISA 7 ARTIGO CIENTÍFICO 8 MONOGRAFIA 8.1 ESTRUTURA DA MONOGRAFIA 8.2 DETALHANDO OS ELEMENTOS PRÉ-TEXTUAIS 8.3 ELEMENTOS TEXTUAIS 8.4 REFERÊNCIAS 8.5 APÊNDICE 8.6 ANEXO 9 CITAÇÕES DIRETAS E INDIRETAS CITAÇÕES INDIRETAS OU LIVRES CITAÇÃO DA CITAÇÃO 10 FORMATO DO TRABALHO ACADÊMICO 11 TRABALHOS ACADÊMICOS 11.1 FICHAMENTO 11.2 RESUMO 11.3 RESENHA 12 RECOMENDAÇÕES PARA EVITAR O PLÁGIO

REFERÊNCIA BÁSICA

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. Metodologia científica. 3.ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1993.

GALLIANO, A. G. (Org.). O método científico: teoria e prática. São Paulo: Harper &Row do Brasil, 1999.

KOCHE, José Carlos. Fundamento de metodologia científica. 3. ed. Caxias do Sul:UCS; Porto Alegre: EST, 1994.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6022: Informação e documentação — Referências — Elaboração. Rio de Janeiro, 2005.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6027: Informação e documentação — Sumário — Apresentação. Rio de Janeiro, 2005.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 14724: Informação e documentação — Trabalhos acadêmicos — Apresentação. Rio de Janeiro, 2005.

LEHFEL, Neide Aparecida de Souza. Projeto de Pesquisa: propostas metodológicas. Rio de Janeiro: Vozes, 1990.

PERIÓDICOS

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Normas de apresentação tabular. 2003. Disponível em: . Acesso em: 20 jun. 2008.

366	**Dinâmica das Relações Humanas e Liderança**	**45**

APRESENTAÇÃO

Introdução a Relações Humanas, fatores sociais e ambientais que influem o desenvolvimento das relações humanas, contribuição das Ciências Sociais para as relações humanas; O significado do Trabalho; Sua importância para as relações: Histórico e conceituação da dinâmica de grupo; Considerações éticas no uso das técnicas e exercícios de grupo; Comunicação humana, Processos grupais e liderança; Técnicas e exercícios de dinâmica de grupo; Solução de problemas humanos; Eficiência interpessoal e desempenho.

OBJETIVO GERAL

• Reconhecer os fatores sociais e ambientais que influem o desenvolvimento das relações humanas.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Descrever e estudar o histórico e conceituação da dinâmica de grupo; • Analisar a eficiência interpessoal e desempenho; • Refletir sobre o pensamento dos executivos sobre liderança.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

ORGANIZAÇÕES QUE APRENDEM A CRIAÇÃO DO CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL A ESPIRAL DO CONHECIMENTO GESTÃO DO CONHECIMENTO E GESTÃO DA INFORMAÇÃO À ÁREA DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO AO ASSUMIR ESSE PAPEL É NECESSÁRIO POSSÍVEIS BARREIRAS E DIFICULDADES NA IMPLANTAÇÃO DA GC BASICAMENTE, EXISTEM DOIS TIPOS DE BARREIRAS: INDIVIDUAIS E ORGANIZACIONAIS O NOVO PERFIL DO TRABALHADOR DO CONHECIMENTO CULTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO DO CONHECIMENTO CAPITAL INTELECTUAL: A RIQUEZA INTANGÍVEL AS LEIS DA QUINTA DISCIPLINA EXPERIÊNCIAS DE DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL INTELECTUAL 3M O AMBIENTE DE TRABALHO E O RELACIONAMENTO HUMANO A IMPORTÂNCIA DAS RELAÇÕES NO TRABALHO COMO CONSEGUIR COOPERAÇÃO ENTRE FUNCIONÁRIOS A CULTURA DA EMPRESA NO COMPORTAMENTO DAS PESSOAS A ÉTICA DAS ORGANIZAÇÕES E A ÉTICA ENTRE AS PESSOAS AS TEORIAS DE COMPORTAMENTO DE LEWIN E HERZBERG CARACTERIZAÇÃO DO LÍDER O PENSAMENTO DOS EXECUTIVOS SOBRE LIDERANÇA AS DUAS FACES DA LIDERANÇA A TEORIA DOS DOIS FATORES A LIDERANÇA EM CLIMA DE MUDANÇAS COMO OS LÍDERES DEVERÃO TRABALHAR OS NOVOS PORQUÊS DA LIDERANÇA TREINAMENTO PARA O ESPÍRITO DE EQUIPE O PARTICIPANTE A EMPRESA-CLIENTE E A EMPRESA DE TREINAMENTO O FORMADOR ESTRUTURAS E LIDERANÇAS FORMAIS E INFORMAIS DOMÍNIO VERSUS LIDERANÇA LIDERANÇA VERSUS O LÍDER TÉCNICO, DIFÍCIL, FÍSICO, COM RISCOS E RESPONSABILIDADES

REFERÊNCIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. MINICUCCI, Agostinho. Relações Humanas: Psicologia das relações humanas interpessoais. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2001. OLIVEIRA, Maria Lúcia de. Educação e Psicanálise: história, atualidade e perspectivas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. OSORIO, Luiz Carlos. Psicologia Grupal - uma nova disciplina para o advento de uma era. Porto Alegre: Artes Médicas, 2004.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

AGUIAR, M. A. F. Psicologia aplicada à administração. São Paulo: Atlas, 1986. KENNETH, Blanchard; ZIGARMI, Patrícia; ZIGARMI, Dea. Liderança e o gerente Minuto. Rio de Janeiro: Record, 1986. KOTTER, P. John. Liderando mudanças. Rio de Janeiro: Campus, 1997. NAVEIRA e Silva Lenilson. Líder Sábio – Novo perfil de liderança do terceiro milênio. Rio de Janeiro: Record, 1998. MATOS, Francisco Gomes. Desenvolvimento gerencial permanente: desenvolvendo todos os gerentes todo tempo ao mesmo tempo. Rio de Janeiro: Livros Técnicos S.A., 1988. MOSCOVICI, Fela. Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo. Rio de Janeiro: Livros Técnicos S.A, 1977.

PERIÓDICOS

SENGE, Peter. A Quinta Disciplina. Qualidade Revista, São Paulo, n. 107, 2001.

391	Práticas de Liderança e Gestão de Equipes	45

APRESENTAÇÃO

Liderança Situacional; Comportamentos Gerenciais; Os 4 estilos de Liderança, nível de desenvolvimento, motivação, motivação ? Hezberg, hierarquia das necessidades, assegurando a liderança eficaz, gerenciamento da atenção, gerenciamento do significado, gerenciamento da confiança, gerenciamento do Eu, efeitos agregados das 4 competências, feedback; Porque é difícil receber Feedback ?; Porque é difícil dar feedback?; Superando as dificuldades feedback de Grupo Coaching x Aconselhamento; Situações que podem exigir coaching; Situações que podem exigir aconselhamento; Características de coaches eficazes; Plano de Ação para Retorno ao Trabalho.

OBJETIVO GERAL

• Demonstrar a necessidade de estudar as práticas de liderança e gestão de equipes.

OBJETIVO ESPECÍFICO

• Compreender as considerações a respeito dos estilos de liderança; • Identificar os ângulos e dimensões da gestão de pessoas; • Interessar-se sobre os objetivos prioritários dos políticos de gestão de pessoas.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

A LIDERANÇA ESTILOS DE LIDERANÇA CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DOS ESTILOS DE LIDERANÇA ETIMOLOGIA E CONCEITO DE TRABALHO RELAÇÕES DE TRABALHO – BREVE HISTÓRICO PRÉ-INDUSTRIAL-SÍNTESE SOCIEDADE INDUSTRIAL O DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO NO BRASIL – HISTÓRICO FASES DA GESTÃO DE PESSOAS MASLOW, EM HIERARQUIA DAS NECESSIDADES CONSIDERAÇÕES E MUDANÇAS O PLANEJAMENTO A MISSÃO RELAÇÃO ENTRE ESTRATÉGIA E COMPETÊNCIA GESTÃO DE PESSOAS PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO REMUNERAÇÃO POR COMPETÊNCIA E HABILIDADE AS LIMITAÇÕES DO SISTEMA TRADICIONAL DE REMUNERAÇÃO REMUNERAÇÃO POR HABILIDADE AVALIAÇÃO 360 GRAUS A GRANDE FINALIDADE PRETENDIDA ÂNGULOS E DIMENSÕES DA GESTÃO DE PESSOAS A GESTÃO POR COMPETÊNCIA NOVO MODELO E SUAS CARACTERÍSTICAS ASPECTOS CONSOLIDADOS E ELEMENTOS CONSTITUINTES FATOS E ETAPAS JÁ ESTABELECIDAS A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS OS OBJETIVOS PRIORITÁRIOS DOS POLÍTICOS DE GESTÃO DE PESSOAS CRÉDITOS DE ALICERCES À POLÍTICA DE GP POLÍTICAS DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES POLÍTICAS ESSENCIAIS DE PESSOAS POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS GESTÃO DE PESSOAS NO PONTO DE VISTA SISTÊMICO A INTEGRAÇÃO NA GESTÃO DE PESSOAS CAPACITAÇÃO, EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO CAPACITAÇÃO, EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO O RECRUTAMENTO DESENVOLVIMENTO DA CULTURA EMPRESARIAL

REFERÊNCIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. HOWARD, R. Aprendizado organizacional: gestão de pessoas para a inovação contínua. Rio de Janeiro: Campus, 2000. MARRAS, Jean Pierre. Gestão de pessoas em empresas inovadoras. SP: Futura, 2005. OLIVEIRA, Maria Lúcia de. Educação e Psicanálise: história, atualidade e perspectivas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. OSORIO, Luiz Carlos. Psicologia Grupal - uma nova disciplina para o advento de uma era. Porto Alegre: Artes Médicas, 2004.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

BOHIEN, Joel. Liderança e Dinâmica de grupo. Rio de janeiro: Editora Torres, 2006. BITTENCOURT, C. Gestão contemporânea e pessoas - novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Bookman, 2004. COHEN, A. R., &Fink, S. L. Comportamento Organizacional - conceitos e estudos de caso. Rio e Janeiro: Campus, 2003. IVANCEVICH, J. M. Gestão de Recursos Humanos. São Paulo: Mc Graw-Hill,2008. JUNIOR, Paulo B. Gestão do Conhecimento como Modelo Empresarial. Zahar Editores: Rio de Janeiro, 2006. MINICUCCI, Agostinho. Relações Humanas: Psicologia das relações humanas interpessoais. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

PERIÓDICOS

ZANELLI, J. C. Estudo do desempenho pessoal e organizacional: bases para o desenvolvimento de equipe de consultores. Revista de Administração Contemporânea, v. 1, n. 2, p. 121-143, 1997.

20	**Trabalho de Conclusão de Curso**	**30**

APRESENTAÇÃO

Orientação específica para o desenvolvimento dos projetos de conclusão de curso. Elaboração e apresentação de trabalho de conclusão de curso.

OBJETIVO GERAL

Pesquisar e dissertar sobre um tema relacionado à sua formação no curso de pós-graduação.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Construir, mediante a orientação de um docente, o Trabalho de Conclusão de Curso tendo em vista a temática escolhida e o cumprimento das etapas necessárias.
- Apresentar e argumentar sobre o referido trabalho.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. DELIMITAÇÃO DA PROBLEMÁTICA, OBJETIVOS E LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO; CONSTRUÇÃO DA MATRIZ ANALÍTICA (PROJETO DE TCC); 2. DEFINIÇÃO E DESCRIÇÃO DA METODOLOGIA A SER EMPREGADA NO ESTUDO; 3. MONTAGEM DO PROJETO DE TCC; 4. APRESENTAÇÃO DO PROJETO; 5. COLETA E ANÁLISE DE DADOS; 6. REDAÇÃO DA DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS; 7. MONTAGEM FINAL DO TCC; 8. APRESENTAÇÃO DO TCC; 9. AVALIAÇÃO DO TCC; 10. CORREÇÃO E ENTREGA DA VERSÃO FINAL DO TCC.

REFERÊNCIA BÁSICA

DEMO, P. Pesquisa: princípio científico e educativo. 2.ed. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1991.

GIL, A.C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2008.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: ATLAS, 1988.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

KÖCHE, José C. Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e prática da pesquisa. Petrópolis: Vozes, 1997 SÁ, Elizabeth S. (Coord.). Manual de normalização de trabalhos técnicos, científicos e culturais. Petrópolis: Vozes, 1994.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artmed, 1999.

PERIÓDICOS

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Normas de apresentação tabular. 2003. Disponível em: . Acesso em: 20 jun. 2008.

Avaliação será processual, onde o aluno obterá aprovação, através de exercícios propostos e, atividades programadas, para posterior. O aproveitamento das atividades realizadas deverá ser igual ou superior a 7,0 (sete) pontos, ou seja, 70% de aproveitamento.

SUA PROFISSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Desenvolvimento de competências altamente valorizadas no mercado de trabalho. O profissional possui a habilidade de liderar passou a ser requisito de todo profissional, independente do cargo ocupado. Os líderes que se destacam têm seu foco voltado para gestão de equipes, pois os resultados de uma equipe refletem a competência da liderança.