

## **PÓS-GRADUAÇÃO GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS**

### **1 - JUSTIFICATIVA:**

Num mundo globalizado e competitivo, a organização empresarial deve se comprometer com a excelência de seu negócio. Para tal, faz-se necessária a implementação de uma gestão organizacional comprometida com a qualidade; o que só é possível através de uma administração eficaz dos recursos humanos, ou seja, através de uma gestão de competências, que se comprometa com o desenvolvimento de pessoas na organização, objetivando a ampliação constante e contínua da capacidade de produzir resultados.

Nesse sentido, o objetivo do Curso de Especialização em Gestão Estratégica de Recursos Humanos é aprofundar e discutir a aplicação de conhecimentos práticos na área de RH, a fim de empreender profissionais e analistas de RH, comprometidos com o desenvolvimento de pessoas nas organizações; com a qualidade; com a produtividade e com o crescimento do negócio. O presente curso visa, portanto, oferecer uma formação gerencial de excelência aos profissionais de Recursos Humanos que atuem, ou desejem atuar, na área de Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Avaliação de Desempenho, Cargos e Salários, ou ainda, para aqueles que atuem em outros subsistemas operacionais relacionados a gestão de pessoas, onde exerçam liderança e/ou ocupem cargos de gerência.

A formação do gestor de RH deve ter como diretriz o desenvolvimento de uma competência essencial: ter uma visão estratégica da organização; visão essa que agrega valor ao negócio. Assim, gerenciar pessoas, nas diversas organizações, requer planejar, organizar, coordenar e controlar técnicas capazes de promover elevado desempenho, integrando os recursos administrativos, humanos, materiais e financeiros.

O curso de Especialização em Gestão Estratégica de Recursos Humanos objetiva oferecer, aos profissionais que atuem ou tenham potencial para exercer funções na área de RH, uma formação gerencial com o foco no desenvolvimento de competências, a fim de que possam administrar os recursos disponíveis, para alcançarem resultados eficazes.

### **2 - OBJETIVOS:**

- Proporcionar ao gestor de pessoas uma formação administrativa dentro do modelo de gestão de competências e da gestão da qualidade;
- Capacitar profissionais para atuarem como gestores/analistas de RH, à fim de que possam administrar eficazmente os recursos disponíveis, atuando estrategicamente.
- Desenvolver conhecimento, habilidades e competências ao gestor para planejar, coordenar e gerenciar técnicas administrativas comprometidas com a excelência;
- Desenvolver uma cultura de qualidade em Gestão de Pessoas;
- Preparar o gestor para ser agente de mudanças na organização;

### **3 - PÚBLICO ALVO:**

Profissionais com curso superior que atuem ou desejem atuar na área de Gestão de Recursos Humanos, tendo como diretriz a Gestão de Competências na organização;

O curso destina-se à gerentes comprometidos com a qualidade, a excelência e a produtividade e à profissionais que já atuem ou desejem atuar no processo de Recrutamento e Seleção de colaboradores, no Treinamento e Desenvolvimento de pessoas, na Avaliação de

Desempenho e em todos os subsistemas que compõem uma administração eficaz da área de Recursos Humanos

#### **4-COORDENAÇÃO TÉCNICA**

##### **MÁRCIA PARGA LISBOA**

Mestre em Psicologia-PUC/RJ

Especialista em Psicanálise e Psicopedagogia

#### **5 - EMENTAS – MÓDULOS**

##### **1- DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL: EMPREENDEDORISMO E MARKETING PESSOAL- 15 H/A**

Competências Gerenciais; Modelo CHA; Gestão do Desenvolvimento Profissional; Elaboração de Projeto Profissional; Gestão da Imagem Profissional; Marketing Pessoal: elaboração do curriculum ; cartão profissional ; apresentação pessoal.

##### **2-COMPORTAMENTO HUMANO E GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS -30H/A**

A função Estratégica de RH; modelo de gestão de competências em RH; Os subsistemas de RH; Formulação e Implementação de Políticas de RH; Recursos Humanos na Organização ; O comportamento Humano nas organizações; Análise Transacional e estilos gerenciais; Teorias da Liderança e Motivação; A Inveja como fator de gestão.

##### **3- PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO EM RH – 22,5H/A**

Elaboração de Planejamento Estratégico em RH ; Plano de ação em RH.

##### **4- GESTÃO DA QUALIDADE E EXCELÊNCIA EM RH E ENDOMARKETING -30H/A**

Endomarketing; Qualidade, Produtividade e Competitividade; Ferramentas da Qualidade; Princípios Básicos da Qualidade; Formação de CCQ; ISO 9000;

##### **5-SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS -30H/A**

Paradigma da Empregabilidade; Competências em Seleção .Conceito de Recrutamento e Seleção; Tipos de Recrutamento/vantagens e desvantagens; Técnicas de Seleção por Competência.

##### **6-DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS – 30 H/A**

Paradigmas atuais em Educação Organizacional; Função do Treinamento por Competências; Tipos de Treinamento por Competências; Planejamento do Treinamento de Competências: Levantamento de Competências para Treinamento; Elaboração de Programas de Treinamento e Desenvolvimento de Competências; Logística do Treinamento

##### **7- JOGOS E DINÂMICAS PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS- 22,5H/A**

Conceito de dinâmica de grupo e de jogos; Histórico da dinâmica de grupo; O papel do coordenador; Vivências de jogos e dinâmicas para o desenvolvimento de competências gerenciais: Liderança; Comunicação, Trabalho em Equipe; Negociação; Administração de Conflitos; Criatividade

##### **8-AVALIAÇÃO DE POTENCIAL E DO DESEMPENHO-30H/A**

Competências e Habilidades como valor agregador ; O papel da liderança no desenvolvimento das competências; Avaliação de Competências; Técnicas de Avaliação de Desempenho e produtividade.

### **9- GESTÃO DE CARGOS E POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO -22,5H/A**

Política Salarial; Pesquisa Salarial; Estrutura Salarial; Avaliação de Cargos; Componentes da Remuneração; Remuneração Variável

### **10-GESTÃO DE TIMES E EQUIPES DE ALTO DESEMPENHO-22,5H/A**

A função da Liderança nas fases de Formação de Equipes de Trabalho; Times de Trabalho; CCQ, TTA; Diagnóstico de Equipes; Programas de Desenvolvimento de Equipes; Tipos de Conflitos; Gestão e Negociação de Conflitos.

### **11-CULTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL- 22,5H/A**

Conceito de Cultura Organizacional; Conceito de Responsabilidade Social: visão Estratégica ; Princípios constitucionais/legislação de Responsabilidade Social (ISO26000, SA8000 e AA 1000); o papel do stakeholders; Terceiro Setor; balanço Social; Tripple Bottom Line; Estudos de Caso.

### **12-GESTÃO DE PROJETOS E CONSULTORIA EM RH- 22, 5H/A**

Conceito de Projeto: características; etapas; definição de objetivos; Elaboração, Implementação e controle de Projetos. Orçamento de Recursos; Análise da viabilidade econômica e financeira do projeto; Consultoria em RH : Implementação técnica,.

### **13-LEGISLAÇÃO TRABALHISTA- 15 H/A**

Análise das Leis de Consolidação do Trabalho/CLT  
Constituição da República Federativa do Brasil.  
Decreto nº 3048/99 da Previdência Social.

### **14-GESTÃO DE FINANÇAS CORPORATIVAS -22,5H/A**

Análise de Demonstrativos Financeiros; Planejamento de Recursos Financeiros; Investimentos; Análise de lucros e Cashflow

### **15-TÓPICOS ESPECIAS EM RECURSOS HUMANOS- 30H/A**

Coaching; Ergonomia; Programas de Qualidade de Vida; Ética Empresarial; Clima Organizacional

### **16-ORIENTAÇÃO DE MONOGRAFIA – 7,5 H/A**

Orientação individual de monografia

### **17-SEMINÁRIO DE MONOGRAFIA- 7,5 H/A**

Apresentação dos projetos de monografia

### **18-DIDÁTICA DO ENSINO SUPERIOR – 30H/A**

A Didática: concepção e importância para o Ensino Superior; A prática docente crítica e construtiva em seus momentos básicos:planejamento, execução e avaliação das atividades no 3 o grau

### **19-METODOLOGIA CIENTÍFICA - 30H/A**

Abordagem Crítica da metodologia Científica. Ciência e conhecimento científico; Pesquisa científica, Atividade Científica; formas do Trabalho Científico e Projetos de Pesquisa voltados para a Educação

## **6 - CORPO DOCENTE**

DOUTORES, MESTRES E ESPECIALISTAS COM LARGA EXPERIÊNCIA EM SUA ÁREA DE ATUAÇÃO.

\*Corpo Docente sujeito a alteração sem comunicação prévia.