



## **PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU ESPECIALIZAÇÃO**

### **RECURSOS HUMANOS E PSICOLOGIA**

#### **1 - JUSTIFICATIVA**

Num mundo globalizado e competitivo, que se presentifica por um cenário de mudanças aceleradas, a organização deve se comprometer com a excelência de seu negócio. Para tal, faz-se necessária a implementação de uma gestão estratégica dos recursos humanos e dos talentos da organização, procurando agregar valores na qualidade de serviços. Tal fato só é possível através de uma administração eficaz dos recursos humanos, ou seja, através de uma gestão de competências que se comprometa desde a seleção de talentos até ao 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 Recursos Humanos e Psicologia 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 de excelência àqueles que exercem liderança e/ou ocupem cargo de gerência de pessoas; à profissionais que aspirem cargos executivos e a profissionais de Recursos Humanos que atuem, ou desejem atuar, na área de Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Avaliação de Desempenho, Cargos e Salários, Qualidade e desenvolvimento de times.

A formação do gestor de RH deve ter como diretriz o desenvolvimento de algumas competências essenciais, como por exemplo ter uma visão estratégica e sistêmica da organização; ter conhecimento do negócio; e desenvolver habilidades para atuar em consultorias. 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 Recursos Humanos e Psicologia 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 qualquer curso superior que atuem como gestor de pessoas, executivos ou profissionais que 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 - EMENTAS – MÓDULOS**

### **A-DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL: EMPREENDEDORISMO E MARKETING PESSOAL**

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

### **B-PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO**

O comportamento Humano nas organizações; Análise Transacional e estilos gerenciais; Teorias da Liderança e Motivação; A Inveja como fator de gestão.

### **C-GESTÃO DE PESSOAS E PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**

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



## **D-GESTÃO DA QUALIDADE E EXCELÊNCIA EM RH E ENDOMARKETING**

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

## **E-SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS**

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

## **F-CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

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.

## **G-JOGOS E DINÂMICAS PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS**

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.

## **H-GESTÃO DO DESEMPENHO**

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

## **I-GESTÃO DE CARGOS, CARREIRA E POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO**

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

## **J-GESTÃO DE TIMES E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES**

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.

## **K-CULTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL**

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.



### **L-GESTÃO DE PROJETOS E CONSULTORIA EM RH**

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;

### **M-LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

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

### **N-GESTÃO DE FINANÇAS CORPORATIVAS**

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

### **O-TÓPICOS ESPECIAS EM RECURSOS HUMANOS**

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

### **P-ORIENTAÇÃO DE MONOGRAFIA**

Orientação individual de monografia.

### **Q-SEMINÁRIO DE MONOGRAFIA**

Apresentação dos projetos de monografia.

### **R-DIDÁTICA DO ENSINO SUPERIOR**

O ser e o saber e importância para o Ensino Superior. A prática docente crítica e construtiva e a metodologia dialética na sala de aula. Estudo crítico do fazer pedagógico.

### **S-METODOLOGIA CIENTÍFICA**

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.

## **5 - CORPO DOCENTE**

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

\*Corpo Docente sujeito à alteração sem comunicação prévia.