



PLANO DE ENSINO

Identificação

Disciplina: Gestão de Pessoas II

Curso: ADMINISTRAÇÃO - NOTURNO/CAMPUS CUIABÁ

Nível: Graduação

Código: 20526479 Período: 20222 Turma: HO

Unidade Ofertante: Faculdade de Administração e Ciências Contábeis

Carga Horária Teórica: 64 horas Carga Horária Prática: 0 horas Carga Horária Campo: 0 horas Carga Horária Total: 64 ho

Tipo de Disciplina: OBRIGATÓRIO

Professor(a)(s):

- ADRIANA DOS SANTOS CAPARRÓZ CARVALHO

Status: Homologado

Ementa

Desenvolvimento de Pessoas. Treinamento, conceito, processo, etapas. Desenvolvimento de pessoas e de organização tempos, criatividade e inovação, mudança organizacional, desenvolvimento organizacional. Recompensar Pessoas: rer recompensas, composição dos salários, métodos convencionais de avaliação e classificação de cargos, pesquisa salarial. Planejamento de carreira. Política salarial. Sistemas de remuneração variável. Incentivos: sistemas de recomp

Justificativa

A disciplina propicia ao estudante desenvolver compreensão da importância da Gestão de Pessoas em uma organização. a realização de estudos, pesquisas e produções próprias em Gestão de Pessoas em uma organização, comparando o estudado com a prática organizacional. Viabiliza ao estudante a observação da relevância e atualidade dos conteúdos desafios da profissão.

Objetivo Geral

Os participantes serão capazes de conhecer e atuar em subsistemas de gestão de pessoas como: desenvolvimento, re manutenção e monitoramento.

Objetivos Específicos

Estruturar processos de treinamento e desenvolvimento de pessoas. Compreender a composição dos subsistemas de re de pessoas. Planejar a própria carreira profissional. Mapear estratégias para manter talentos. Identificar estr monitoramento e avaliação de pessoas.

Conteúdo Programático

Tópico / Subtópico

➡ Unidade I - Desenvolver Pessoas: Treinamento, conceito, tipos, processo, etapas, avaliação; Desenvolvimento de pess organizações; Gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional.

Tópico / Subtópico

→ Unidade II - Recompensar Pessoas: Administração de salários. Remuneração, composição dos salários, métodos de avaliação e classificação de cargos, pesquisa salarial, tabelas salariais. Tipos de remuneração. Planos de Benefícios. Incentivos: Benefícios e Serviços sociais: conceitos, tipos, objetivos, desenho do programa, custos.

→ Unidade III - Manter Pessoas: Gestão de Carreira; Higiene e segurança no trabalho; Qualidade de Vida no Trabalho; Cl Organizacional; Motivação no trabalho; Liderança.

→ Unidade IV - Monitorar Pessoas: People Analytics.

Metodologia

Toda a disciplina será pautada na metodologia de estudo de caso, trabalho em grupos, prática de consultoria em org apresentação de seminários. Todos os conteúdos serão disponibilizados via AVA e discutidos em sala pela docente. L cada grupo ficará responsável por realizar um processo de diagnóstico em uma organização de Cuiabá ou Várzea Grand dos tópicos estudados em sala. Para tanto, os acadêmicos farão visitas às empresas, entrevistas e observações e, poste apresentarão à sala o caso de estudo para que todos participem da construção de uma proposta de intervençã apresentada à empresa e à turma em ocasião do Seminário final. Cabe ressaltar que tal proposta de trabalho será r forma interdisciplinar com o Seminário Temático VI e Gestão de Pessoas II matutino. - Estratégias de comunicação: P alunos se comunicarão exclusivamente via mensagens no próprio AVA. Os alunos poderão esclarecer as dúvidas antes, depois das aulas presenciais e em reuniões pré-agendadas via mensagens e realizadas de forma síncrona ou assíncrona.

Avaliação

A avaliação do aluno acontecerá por meio de atividades teóricas, apresentação de seminários e participação nos estud As atividades avaliativas serão realizadas durante o semestre de forma a acompanhar o desenvolvimento das etapas do i consultoria que será realizado por eles. Todas as atividades serão avaliadas com notas de 0 a 10 e serão realizadas por no máximo, 4 alunos devendo somente 1 deles encaminhar o arquivo com a atividade no AVA informando os nomes membros da equipe. O objetivo das atividades propostas é articular os conteúdos da disciplina com as práticas das o por meio de extensão universitária. A média final será composta por 3 notas: 1. Média das atividades teóricas = (Ativ. Ativ. teórica 2 + Ativ. teórica 3)/3 2. Média das apresentações = (Apresentação do caso e diagnóstico + Apresentação c de intervenção e avaliação)/2 3. Média da participação e condução dos Estudos de Caso = (Estudo de Caso apr Participação Estudo de Caso 2 + Participação Estudo de Caso 3 + ... + Estudo de Caso 12)/12 Sendo assim, a Média (Média das atividades teóricas + Média das apresentações + Média da participação e condução dos Estudos de Caso)/3 . final da disciplina se dará conforme Resolução CONSEPE N. 63, Artigo 15 - O resultado final de um componente c composto da nota final e a frequência. § 1° - A frequência mínima exigida do discente às atividades programadas n ensino do componente curricular é igual ou superior a 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária total. § 2° - A i composta por todas as atividades avaliativas previstas no componente curricular, expressa em numeral, de zero a dez p duas casas decimais. § 3° - Não há abono de faltas, sendo adotado o regime de atividades domiciliares nos casos previst Artigo 16 - Para os cursos em Regime Seriado, será considerado aprovado o discente, com frequência mínima de 75 horária do componente curricular e: I - nota igual ou superior a 7,0 (sete), resultante da média das avaliações do perío - nota igual ou superior a 5,0 (cinco), resultante da média entre a nota do exame final e a média das avaliações do per III - nota igual ou superior a 5,0 (cinco), resultante da média entre a nota do Exame de Segunda Época e a média avaliações, excluída a nota do exame final. O aluno só terá direito a Prova Final se a média final for acima de 5.0 com em conjunto com os acadêmicos.

Bibliografia

Básica

Referência	Existe na Bibliot
LACOMBE, F. Recursos Humanos: Princípios e Tendências. São Paulo: Saraiva, 2005	✓
BOOG, Gustavo G. Faça a diferença: como construir sua competência pessoal e transformar seus potenciais em realidade. São Paulo: Editora Infinito. 2000.	✓
CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização. Rio de Janeiro: Campus, 1999.	✓

Complementar

Referência	Existe na Bibliot
DUTRA, J S. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.	✓
BERGAMINI, C W. et al. Avaliação de Desempenho Humano na empresa. 4a.Ed. São Paulo: Atlas, 1992.	✓

Referência	Existe na Bibliot
FLEURY, A; FLEURY, M T L. Estratégias empresariais e formação de competências. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2001.	✓
MARRAS. J P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 3.ed. São Paulo: Futura, 2000.	✓
TACHIZAWA, T. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2001.	✓

Informações Adicionais

Aprovação

Aprovado em reunião do Colegiado do Curso realizada em ___/___/____.

_____, ___/___

Coordenador(a) do Curso